



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SEDE SUR

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS

**“¿Hacer méritos o hacer contactos?
Primeras experiencias laborales de egresados de derecho de instituciones
de educación superior pública y privada”**

Tesis que presenta

Mitzi Danae Morales Montes

para obtener el grado de

Doctora en Ciencias

**En la especialidad de
Investigaciones Educativas**

**Director de la Tesis:
Dr. Germán Álvarez Mendiola**

Para la elaboración de esta tesis se contó con el apoyo de una Beca CONACYT.

A Galileo y Carmina
las dos mitades de mi corazón

Agradecimientos

Me considero una persona afortunada y doy gracias por ello. Esta investigación es muestra de que los proyectos que uno cree personales siempre están alimentados por lo que los demás aportan para sacarlos adelante.

Mi mayor agradecimiento es para mi gran maestro: Germán, que desde el primer día me ha brindado su confianza y cobijo de forma incondicional. Gracias por las enseñanzas de la vida académica y personal, por los conocimientos, la motivación, la exigencia como asesor, la asistencia a congresos, los viajes a Canadá, Estados Unidos, Eslovenia y China y las palabras de aliento cuando más las he necesitado. Gracias infinitas, porque sólo has traído buena fortuna desde que te cruzaste en mi camino.

Otro regalo de la vida fue conocer a Angélica Buendía, que es una gran mujer que me ha enseñado el valor de la disciplina, de la solidaridad y que me ha demostrado su amistad en situaciones difíciles, como las que vivimos en las lejanas tierras de China, cuando me cobijó cariñosamente. Mil gracias querida maestra.

Uno más de los encuentros afortunados fue con Wietse de Vries, que ha sido muy bondadoso y buen consejero. Gracias por compartirme tus historias y anécdotas increíbles, como en aquel viaje a la tierra de Drácula.

De manera especial agradezco a Sylvie Didou AuPetit y Adrián Acosta Silva que me han acompañado desde mi época como estudiante de maestría, que han padecido mi escritura e ideas revueltas y aún así me han brindado siempre su orientación y guía para mejorar mis tesis. Gracias por su paciencia y lectura minuciosa.

Uno de los primeros espacios donde este proyecto tuvo cabida fue el seminario sobre educación y trabajo coordinado por María de Ibarrola; gracias a sus comentarios y a los de Guillermo Tapia, Azul Valdivieso, Ivonne Cárdenas y Fernando Cuevas, logré definir importantes elementos de esta investigación. Gracias Dra. María por su amable disposición para leer y comentar mi trabajo.

Quizá el mayor obstáculo para investigar sobre la educación superior privada es la poca disposición de las autoridades institucionales para abrir sus puertas a los extraños, como por ejemplo, una estudiante de posgrado que quiere hacer su tesis. Por esta razón, expreso un profundo agradecimiento a los directivos que me permitieron entrar a las instituciones que presiden. Al Mtro. Margarito Ortega Ballesteros, rector de la Universidad de Ixtlahuaca S.C. le agradezco la buena disposición y apoyo que me brindó para recolectar toda la información necesaria. Asimismo, aprecio la ayuda de la

Dra. Concepción Molina Alcántara, directora de la licenciatura en derecho de la Universidad de Ixtlahuaca S.C., que hizo todo lo necesario para ayudarme a localizar y entrevistar a sus egresados, que es una tarea bastante compleja.

A la Mtra. Gabriela Gradilla Esparza directora de la carrera de derecho del ITESM, Campus Toluca le agradezco sinceramente su interés en esta investigación y la ayuda que me brindó para contactar a los egresados, así como su invitación a los eventos institucionales, los cuales me fueron de gran utilidad. Por supuesto, doy gracias infinitas a los protagonistas de este estudio, los egresados de la Universidad de Ixtlahuaca, de la Universidad Autónoma del Estado de México y del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Toluca quienes tuvieron el tiempo y la confianza de compartir sus experiencias conmigo.

A la familia DIE: Rosalba Ramírez y Eduardo Remedi (q.e.p.d.), por su interés y comentarios a mi trabajo, su amistad y palabras reconfortantes en todo momento. Jessica Badillo, por su motivación y amistad. Aymara Flores, por el tiempo que hemos compartido la esperanza y la frustración y por sus palabras de aliento en momentos de crisis. Azul Valdivieso, por tu ejemplo de fortaleza ante la adversidad y por tantos años de amistad sincera, mil gracias querida. A Óscar Hernández, por todos los años de amistad incondicional y por invitarme a colaborar en interesantes proyectos. A Brenda Pérez y Ana Soto, por acompañarme desde el inicio de esta investigación y por sus comentarios para mejorarla. A Juanita García y Elena Torres, mil gracias por su trato cariñoso, su buena disposición y gentileza. A Maribel Guevara, por recibirme siempre con una sonrisa y atender pacientemente cada uno de mis trámites. A los bibliotecarios Rodolfo Sánchez y Andrés Rosete, a Irán Benítez y a Renny Saavedra por su amable atención y ayuda durante toda mi estancia en el DIE.

A Norma Rondero, por todo el apoyo que me brindó en la última etapa de escritura de la tesis, que fue esencial para concluirla y por su constante motivación. A Abril Acosta por las gratas experiencias que hemos compartido y por su amistad.

Otro espacio en mi corazón es para los mejores amigos, los míos, que me han acompañado en las buenas, en las malas y en las peores y que me han sostenido en los momentos más oscuros. Gracias a mi muy querida Verónica Chico, que además de ser gran amiga también fue niñera de Galileo mientras yo escribía la tesis. Mi entrañable Areli Flores, que además de siempre tener una palabra de aliento tuvo el tiempo para hacer la corrección de estilo. Mi querida Alba Lira, que me ha mostrado lo que significa la solidaridad entre mujeres y que siempre me cuida con su cariño. Mi adorada Ivonne

Lujano, que ha sido compañera de viaje de tanto tiempo y siempre me motiva a emprender nuevas aventuras. Mi querida Paola Vargas, que aún a la distancia se mantiene cerca y me contagia con su alegría.

Mi estimado Aldo Bernáldez, que es ejemplo de lo que un hombre puede crecer cuando deja la soberbia de lado y se ocupa de sí mismo, gracias por acompañarme en los momentos de alegría y dolor. Mi tan querido Alejandro Gracida, amigo sincero y leal, que siempre tiene una palabra de aliento para dar. Mi apreciada Nata Martínez, que contagia su alegría y optimismo a quienes la rodean. Mi tan querida Erika Ramírez, que me ha enseñado cómo seguir cantando aunque se tenga la garganta con arena, gracias por todo tu cariño. A Flor Gutiérrez y Ricardo Chacal por recibirme en su casa siempre con las puertas y su amistad sincera.

A mis padrinos Lucy Hernández y Ramón Juárez por alimentar mi fe y sostenerme con su amor cuando más lo he necesitado. A mi mamá, a mi hermana, a mi tía Adriana, mis primos Diegos y Fernando por estar a mi lado y apoyarme en todos los proyectos que he emprendido, muchas gracias. A Clara Ortega y Antonio Juárez por todo su cariño y a Humberto por su alegría. A mis cuñadas Ceci y Malu por acompañarme en los momentos felices, pero sobre todo en los tiempos difíciles, gracias queridas. A mi querida Mariana Raquel, que ha cuidado de mi y de mis hijos de forma incondicional, gracias por todo lo que has hecho por nosotros. A la familia Labra Juárez, por abrirme las puertas de su casa y de su corazón, a Laura Juárez por todo su cariño y hospitalidad. A la familia Flores Santín por su cariño y fraternidad.

A Andrés, por su acompañamiento y amor durante la realización de este proyecto.

Resumen

Esta investigación analiza las primeras experiencias laborales de los egresados de derecho de tres instituciones, una pública y dos privadas, para identificar cómo éstos construyeron y utilizaron sus contactos, en especial los profesionales, en el proceso de forjar una carrera laboral y aprender el arte de la profesión jurídica.

El estudio parte de la idea de que la inserción al ámbito laboral es un proceso que cada egresado experimenta desde una circunstancia académica y social distinta; por lo que el acceso a la educación superior es sólo el punto de partida para integrarse al gremio, mientras que los contactos, en esencia los profesionales, desempeñan la función de provisoros del empleo, de agentes de socialización profesional y de maestros del conocimiento práctico de manera más efectiva que las instituciones formales, ya sean educativas o laborales.

Para comprender dicha transición se comparó el papel de los recursos académicos y simbólicos que brinda la institución, tales como el perfil de los profesores, el plan de estudios, las estrategias de enseñanza y la formación de actitudes profesionales con el origen social, la ocupación y el nivel educativo de los padres y la disponibilidad de los contactos personales y profesionales de cada egresado. Los resultados señalan el papel de los contactos como provisoros de oportunidades laborales, así como en el plano pedagógico y simbólico, que son asuntos relevantes en la profesión jurídica, que es estratificada y cuya base científica es susceptible a las interpretaciones e intereses tanto de los profesionistas como de sus clientes.

Abstract

This research analyzes the first work experiences of newly-graduated law students from three law schools; one of them public and the other two, private. The aim of this study is to identify how they built and used their contacts, especially those professionals on their way to framing their career and learn the know-how of law.

This investigation stems from the idea that the insertion into the working world is a process that each new professional experiences from very different academic and social circumstances, thus, the access to higher education is just the starting point to join the guild, while the contacts, namely the professionals, act as providers of the much wanted job, as professional socialization agents, and as masters of practical knowledge much more effectively than schools or institutions, be it educational or for working purposes.

To understand this transition, the role of academic and symbolic resources that the school provides, was contrasted. These resources were teacher's profile, curriculum, teaching strategies and professional attitude formation having to do with social origin, parent's occupation and educative level and the availability of personal and professional contacts of each graduate. The results unveil the role of contacts as work-opportunity providers, as well as in the pedagogical and symbolic field, relevant in the world of law, which is stratified and whose scientific ground is susceptible to the interpretation and interests of both professionals and their clients.

Índice

Introducción	11
Capítulo 1. Los contactos personales y profesionales: resbaladizo objeto de estudio	18
1.1 El problema de investigación: los contactos en la profesión del derecho.....	18
1.1.1 ¿Por qué la profesión jurídica?	22
1.1.2 ¿Para qué estudiar tres instituciones?.....	25
1.1.3 ¿Cuál es relevancia de la entidad mexiquense?.....	26
1.2 Estrategia metodológica	29
1.2.2 La construcción del problema de investigación.....	31
1.2.3 El trabajo de campo: las entrevistas	31
1.2.4 El análisis de la información empírica.....	32
1.2.4.1 Elaboración de matrices conceptuales-empíricas	33
1.3 Referentes conceptuales.....	35
1.3.1 Capital social: concepto polisémico	35
La perspectiva de Bourdieu.....	37
La perspectiva de Lin	38
La perspectiva de Granovetter	40
Las aportaciones de Adler.....	45
1.3.2 Racionalidad confusionista y racionalidad weberiana	47
1.3.3 La interacción profesional como representación dramática	48
1.4 Antecedentes sobre educación superior y empleo	49
Capítulo 2. UAEMex, UdIX, ITESM: tres formas de habitar el mundo jurídico	54
Introducción.....	54
2.1 El mercado universitario toluqueño.....	56
2.2 Universidad Autónoma del Estado de México: selectividad académica	68
2.3 Universidad de Ixtlahuaca S.C.: selectividad económica	74
2.4 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Toluca: alta selectividad económica	79
2.5 Todos somos abogados, pero acá nosotros y allá los otros	85
Conclusiones.....	88

Capítulo 3. Virtudes y vicios de la profesión del derecho	90
Introducción.....	91
3.1 “Dicen que los abogados tenemos nuestro lugar apartado en el infierno”. Características de la profesión	92
El profesionista del derecho no sólo es abogado: funciones profesionales	96
La estratificación interna: marca de la profesión.....	97
3.2 Antes el abogado era muy respetado: prestigio profesional.....	100
3.3 Del médico la bata y del abogado la corbata: la imagen profesional.....	103
3.4 “Somos como piedras de río, con el roce nos pulimos”: socialización profesional	108
3.4.1 El que a buen árbol se arrima, buen mentor le cobija	111
La función pedagógica del experto	113
La función simbólica del experto	116
3.5 Todo lo que no venía en los libros: la práctica profesional.....	117
Aprender a pensar como abogado	118
La faceta técnica de la práctica profesional	120
La faceta relacional de la práctica profesional	121
Conclusiones.....	123
Capítulo 4. ¿Todos los caminos conducen a Roma? Las primeras experiencias laborales	126
Introducción.....	126
4.1 Oferta y demanda laboral de los profesionistas del derecho.....	128
4.2 Servicio social y prácticas profesionales: suerte o maldición de principiante	132
4.3 <i>Casi</i> lo que sea es bueno: el primer empleo	138
4.4 A buscar chamba, pero ¿dónde? Criterios de contratación	147
Conclusiones.....	151
Capítulo 5. El empleo y las letras chiquitas del contrato meritocrático: ¿a quién conoces?	153
Introducción.....	153
5.1 El empleo en el sector público	156
5.1.1 El gobierno	158
5.1.2 El Poder Judicial.....	164
5.2 El empleo en el sector privado	169

5.2.1 Los despachos	169
5.2.2 Las empresas.....	175
5.2.3 Las notarías	178
5.2.4 Las instituciones de educación superior privada.....	180
Conclusiones.....	184
Capítulo 6. Conclusiones generales	188
El peso de los contactos heredados en los albores de la trayectoria laboral	192
El que tiene padrino se bautiza: contactos profesionales y características de los primeros trabajos jurídicos	194
Los maestros del oficio: la función pedagógica de los contactos	197
La ley: absoluta para unos y relativa para otros	199
Cómo sobreviven los egresados en el mercado de trabajo jurídico	202
Alcances y limitaciones de la investigación	205
Investigaciones futuras.....	208
Anexos	209
Anexo 1 Guión de entrevista	210
Anexo 2 Asignaturas de los planes de estudio de la licenciatura en derecho	214
Anexo 3 Condiciones laborales del servicio social y/o prácticas profesionales, primer empleo y empleo actual de los egresados.....	216
Referencias.....	219

Índice de tablas

Tabla 1. Matrícula de la LED nacional y estatal en 2010 y 2015.....	23
Tabla 2. Matrícula de educación superior nacional y estatal de 1990 a 2015	27
Tabla 3. Matrices de análisis conceptual-empírico	33
Tabla 4. Instituciones que ofrecieron la LED en la zona metropolitana de Toluca	56
Tabla 5. Colegiatura semestral de la LED en las IESPRI de Toluca, 2016	57
Tabla 6. Asignaturas de los planes de estudio de la UAEMex, UdIX e ITESM	59
Tabla 7. Perfil del egresado de derecho de la UAEMex, la UdIX y el ITESM.....	61
Tabla 8. Ámbito del empleo paralelo de los profesores	63
Tabla 9. Matrícula de estudiantes y egresados de la LED en el Estado de México	66
Tabla 10. Matrícula estudiantil de la Facultad de Derecho de la UAEMex, 2014-2015	69
Tabla 11. Antecedentes familiares y escolares de los egresados de la UAEMex	71
Tabla 12. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de	73
los profesores de la UAEMex	73
Tabla 13. Matrícula estudiantil de la Facultad de Derecho de la UdIX, 2014-2015.....	75
Tabla 14. Antecedentes familiares y escolares de los egresados de la UdIX	76
Tabla 15. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de	78
los profesores de la UdIX	78
Tabla 16. Matrícula estudiantil de la LED del ITESM campus Toluca, 2014-2015	80
Tabla 17. Antecedentes familiares y escolares de los egresados del ITESM	81
Tabla 18. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de	83
los profesores del ITESM	83
Tabla 19. Ejemplos de puestos disponibles en el mercado laboral del derecho según función y estrato profesional.....	98
Tabla 20. Rol del experto que enseñó a trabajar y etapa de la carrera profesional ...	113
Tabla 21. Indicadores laborales de los profesionistas de todas las carreras.....	128
Estado de México y total nacional en 2016	128
Tabla 22. Profesionistas de derecho ocupados en el Estado de México y nacional ..	129
Tabla 23. Porcentaje de profesionistas de derecho empleados y	130
salario mensual promedio por grupo ocupacional	130
Tabla 24. Profesionistas de derecho empleados por grupo ocupacional, 2009	131
Tabla 24. Mecanismos de inserción al servicio social y/o prácticas profesionales.....	137
y al primer empleo remunerado.....	137

Tabla 25. Clasificación del primer empleo de los egresados por estrato salarial	140
Tabla 27. Características del primer empleo de los egresados de la UdIX	143
Tabla 28. Características del primer empleo de los egresados del ITESM	145
Tabla 29. Criterios de reclutamiento en distintos ámbitos laborales del derecho	148
Tabla 30. Puesto y condiciones laborales de egresados en el ámbito gubernamental	162
Tabla 31. Puesto y condiciones laborales de egresados en el poder judicial.....	168
Tabla 32. Puesto y condiciones laborales de egresados en despachos	174
Tabla 33. Puesto y condiciones laborales de egresados en empresas.....	177
Tabla 34. Puesto y condiciones laborales de egresados en notarías	179
Tabla 35. Tipología de correspondencia entre el nivel de estudios y uso de habilidades	181
Tabla 36. Puesto y condiciones laborales de egresados en IESPRI.....	182
Tabla 37. Salario mensual promedio de los egresados de cada IES por ámbito laboral	186

Introducción

Tuvimos un maestro que nos decía:
“para un ingeniero, dos más dos son cuatro y para un abogado
¿cuánto quieres que sean dos más dos?”

Zazil, ITESM

Esta investigación se enfoca en las primeras experiencias laborales de los egresados de derecho de tres instituciones distintas. Aunque los novatos se enfrentan a un desafío común que es la inserción laboral, cada uno lo hace desde una circunstancia distinta según su origen social, características de la institución de educación superior y contactos disponibles, sean personales -amigos o familiares, o bien profesionales, como jefes, colegas y profesores-profesionales. Tales elementos influyen en el segmento del mercado, el tipo de organización, la función profesional, el grado de especialización y las condiciones laborales en las que los profesionistas desempeñan sus primeros trabajos jurídicos.

El punto de partida para comprender las diferentes carreras laborales de los egresados fue reconocer una correspondencia inicial entre su estatus social individual, la jerarquía de su IES dentro del gremio jurídico y el segmento del mercado en el que se insertan desde sus experiencias como aprendiz. Después, el análisis se centró en identificar si otros elementos como el desempeño universitario, el conocimiento práctico desarrollado en roles de practicante y los contactos construidos por cuenta propia podrían contrarrestar el peso de la condición socioeconómica en el caso de los egresados menos favorecidos; y si por contrario, los más privilegiados verían intactos sus beneficios aunque desatendieran dichos elementos.

Es bien sabido que la transición del ámbito universitario al laboral está mediada por los contactos personales y/o profesionales con los que cada profesionista cuenta y que lo conectan con puestos de trabajo acordes a sus características socioculturales. Algunas relaciones del novato son heredadas de la familia o de la IES y otras las empieza a tejer cuando desempeña roles de practicante o aprendiz. Por esta razón el trabajo simultáneo durante los estudios y las actividades como servicio social y prácticas profesionales son importantes para delinear las condiciones de la etapa inicial de la carrera laboral.

Sin embargo, los contactos, en especial los profesionales, son más que provisosores de oportunidades laborales, pues el novato puede establecer con ellos

vínculos de confianza que brindan a esa relación un componente tanto pedagógico como simbólico. Es decir, puede llevarse a cabo una enseñanza-aprendizaje del arte profesional, que consiste en desarrollar conocimiento práctico especializado y una socialización profesional adecuada a un tipo de organización jurídica y función profesional específica. Asimismo, en el plano simbólico dicha relación puede ser utilizada por el novato como una credencial social que muestra el respaldo que le brinda un colega más experto ante los colegas del gremio. Ambos elementos contribuyen a que el egresado acceda al empleo profesional en un sentido pleno, pues le brindan conocimientos técnicos y culturales, más que sólo información sobre oportunidades laborales.

Sin duda, dichas funciones son de gran utilidad para el novato, pero conviene tener en cuenta que éste construye relaciones con personas de distinta jerarquía según su propio estatus y el de la IES. De esta forma, mientras el estudiante de una institución privada de élite puede interactuar con profesionistas de estatus elevado, el de un establecimiento privado del segmento bajo del mercado tendrá conexiones con individuos de los estratos sociales inferiores.

Con base en la idea de que las condiciones de la etapa inicial de la carrera laboral del novato están influidas por los beneficios que puedan brindar sus contactos más cercanos, es conveniente tomar en cuenta que de los 26 padres y madres de los entrevistados de la UdIX sólo 5 tienen estudios de educación superior, 10 de la UAEMex y 22 del ITESM. Estas cifras sugieren que para aquellos que son los primeros integrantes de su familia en acceder a la educación superior la expectativa laboral que pueden ofrecer sus contactos heredados de la familia estará dirigida hacia empleos menos profesionalizantes que quienes provienen de hogares con educación superior. Lo anterior implica que los contactos que pueden brindar movilidad social al egresado son los que pueda encontrar en su IES y aquellos que logre forjar en los ámbitos laborales por sus propios medios.

El supuesto es entonces, que el acceso a la educación superior es sólo el punto de partida para integrarse al gremio, mientras que los contactos, en esencia de tipo profesional, desempeñan la función de provisoros del empleo, de agentes de socialización profesional y de maestros del conocimiento práctico de manera más efectiva que las instituciones formales, ya sean educativas o laborales. Esto tiene como consecuencia que mientras los universitarios continúen ingresando al empleo por sus propios medios y no mediante procesos meritocráticos, la expectativa profesional y la

movilidad social está limitada por el estatus de sus contactos y de aquellos que pueda brindarles la IES.

Si se considera que aproximadamente la mitad de los estudiantes de derecho en el nivel nacional y del Estado de México estudia en una institución privada (Hernández, 2017) y que la gran mayoría de los establecimientos de este sector tienen un estatus social y académico medio-bajo, es muy probable que los contactos profesionales que ofrezcan a sus estudiantes se enfoquen en los segmentos inferiores del mercado de trabajo, lo que reduce sus posibilidades de movilidad social, pues tanto el entorno familiar como el universitario tiene contactos limitados útiles para el egresado.

Este fenómeno, en un contexto como el mercado de trabajo mexicano en el que una parte considerable de trabajadores sólo tienen un acuerdo verbal como respaldo frente a su empleador (Rojas y Salas, 2011: 134), implica que el empleado fortalezca la relación de confianza con su jefe y demás autoridades para garantizar su estabilidad y seguridad laboral. Debido a que en el mercado laboral prevalecen los entornos bajamente institucionalizados, se observa una precarización estructural del empleo y a que “la búsqueda de seguridad laboral pasa menos por la demanda política del derecho universal al trabajo y más por recurrir a las redes familiares, la migración, la economía informal y los mecanismos corporativos” (Reygadas, 2011: 300), la construcción de la carrera laboral individual depende en muchas ocasiones de la relación de confianza, lealtad e intercambio de favores entre el profesionista y su jefe, ya que tampoco las organizaciones gremiales o sindicales suelen garantizar la estabilidad laboral.

Un punto de partida esencial para comprender el problema planteado es tomar en cuenta los rasgos que comparten los egresados de las tres IES analizadas en este estudio. En términos académicos, es relevante que aproximadamente el 60% de las asignaturas obligatorias de sus planes de estudio es semejante, además, la calidad de sus programas ha sido acreditada por alguna instancia reconocida¹ para dicho fin, y su formación profesional contempla experiencias de vinculación con el mercado de trabajo jurídico mediante el servicio social o las prácticas profesionales. Otra característica

¹La licenciatura en derecho (LED) de la UAEMex obtuvo en 2003 el nivel 1 otorgado por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), en 2015 fue acreditada por el Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior en Derecho A.C. (CONFED) y en agosto de 2017 recibió la acreditación del Instituto Internacional de Acreditación del Derecho A. C. (IIDEA). Por su parte, la LED de la UdIX se encuentra en el nivel 1 otorgado por los CIEES con vigencia hasta 2019. Mientras que la LED del ITESM campus Toluca está acreditada por el Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho A.C. (CONAED).

sustancial es que, en términos generales, la mitad de los entrevistados estudió y trabajó de manera simultánea durante la licenciatura.

También es posible identificar algunas diferencias en torno a la especialización en ramas distintas del derecho, las cuales se observan en las materias optativas especialmente y establecen una expectativa laboral institucional claramente distinta en el perfil de egreso. Mientras en el plan de estudios del ITESM es notable una inclinación hacia la salvaguarda del interés empresarial, en las otras dos instituciones se observa una orientación hacia la defensa de los intereses de los individuos frente a la autoridad y a la administración e impartición de justicia, que suelen ser asuntos propios de las instancias públicas que se encargan de las labores jurídicas.

A través de la especialización disciplinar es posible notar la expectativa laboral de las instituciones en la medida en que orientan a sus estudiantes hacia un segmento específico del mercado laboral. Dicha tendencia se advierte también en el plano sociocultural, pues así como se aprecian diferencias en el tipo de estudiante al que la institución se dirige, también se observa una selección de los profesores de acuerdo con el estatus de las instituciones. Aunque estos profesionistas desempeñen una función semejante -ya sea la abogacía, la judicatura, la fedación, la fiscalía o la academia- de forma paralela a su labor docente se ocupan en segmentos distintos del mercado de trabajo. Así pues, mientras entre los profesores del ITESM se encuentran abogados de despachos de élite, en la UdIX y la UAEMex hay abogados de la defensoría pública, por ejemplo, que reciben salarios más bajos y gozan de menor prestigio que sus colegas. Este tipo de diferencias repercute en la expectativa profesional y de movilidad social que se van formando los estudiantes durante la licenciatura; pues se familiarizan con un tipo de cliente, de organización jurídica y de asuntos en los que habrán de involucrarse en su ejercicio profesional.

Estas características del empleo son significativas porque la base cognitiva de la profesión jurídica, que si bien se encarga de articular los valores trascendentes de una sociedad -que además son respaldados por la fuerza del estado- es susceptible a los intereses de clase, así como a los de tipo económico y político, de los clientes -y por supuesto de los provisosores- de los servicios jurídicos (Sarfatti, 1979: 169). En otras palabras, a diferencia de las profesiones que están basadas en paradigmas científicos y con mayor autonomía respecto a las motivaciones del prestador y el destinatario del servicio profesional, en el derecho el núcleo del conocimiento especializado -la ley- se interpreta y utiliza de acuerdo con las características e intereses de quienes trabajan con

él, pues así como los profesionistas, “en su trabajo de construcción de las disputas se guían por sus propios intereses financieros, pero también por sus propias disposiciones éticas o políticas” (Bourdieu, 2001: 195) en el mismo sentido los impartidores de justicia sentencian con una arbitrariedad que se relaciona con “la composición del grupo o las cualidades de los justiciables” (Bourdieu, 2001: 184).

Esa particularidad de la profesión implica que el novato desarrolle su conocimiento práctico en un contexto vinculado a intereses muy particulares. El trabajo jurídico supone interpretar la ley desde y para un escenario social bien definido, pues más allá de la aplicación de principios, técnicas y procedimientos, implica contar con conocimientos para desplazarse en un tipo específico de organización jurídica, como una notaría, una empresa, el poder judicial o un despacho. La pericia profesional supone entonces una combinación de conocimientos prácticos de tipo técnico y referentes socioculturales adecuados a un perfil de cliente y entorno organizacional, los cuales se pueden obtener en gran parte mediante las oportunidades de interacción profesional con colegas expertos, quienes además de servir como credenciales sociales en el sentido de que respaldan, brindan reconocimiento y apoyan al novato para que logre integrarse al gremio, también cumplen una función pedagógica complementaria a la que desempeñan las IES.

El tema de los contactos personales y profesionales en el proceso de transición de la universidad al empleo se ha obviado y se le ha restado importancia en comparación con otros análisis enfocados en el plano curricular, económico o pedagógico que se consideran de mayor relevancia para la planeación institucional y el diseño de políticas educativas. Esta desatención también se observa en la investigación educativa, en la sociología del derecho y en el discurso profesional jurídico (Dezalay y Garth, 1997: 113). Ello puede interpretarse como una manifestación de cómo la ideología meritocrática históricamente ha tendido a sobreestimar los efectos del mérito académico en los resultados económicos y subestimar los efectos de los factores no meritocráticos (McNamee y Miller, 2009: 11).

Aunque existe cierto consenso en torno a que los contactos son un mecanismo que los egresados utilizan de manera usual para cumplir sus objetivos laborales y en general para el ejercicio profesional, aún es imprecisa la información sobre la clase de asuntos en los que pueden intervenir, su influencia en organizaciones de distinto tipo, su importancia según el momento de la carrera laboral, así como la variedad de funciones que pueden desempeñar; por lo tanto, además de preguntarnos si el capital social

influye, debemos cuestionarnos cuándo importa, cómo lo hace y bajo qué condiciones (McDonald y Elder, 2006: 522).

La interrelación de la educación superior y el mercado laboral ha sido abordada desde dos perspectivas generales. Por una parte, hay un conjunto de estudios que afirman que quienes cuentan con una formación universitaria poseen mejores empleos, condiciones y satisfacciones laborales que quienes carecen de ella y, por otro lado, están las visiones menos alentadoras que sostienen que la educación superior ha perdido su poder competitivo en los mercados laborales y otorga menos beneficios de los que solía brindar a sus egresados en épocas pasadas.

Buena parte de las investigaciones sobre egresados universitarios se fundamentan en datos cuantitativos que permiten tener visiones de gran escala e identificar tendencias del empleo; de forma complementaria, un análisis cualitativo desde la perspectiva de los egresados puede ayudar a precisar el conocimiento de procesos individuales, como los mecanismos de búsqueda e inserción laboral, los criterios de contratación de los empleadores, la influencia de los contactos en distintos ámbitos laborales y los cambios en los beneficios que pueden brindar según la etapa de la carrera profesional.

Esta investigación pretende contrarrestar las afirmaciones sobre que la inserción en empleos desvinculados a la profesión, la insatisfacción laboral o la obtención de empleos precarios se deben a las carencias de la formación universitaria o a la falta de experiencia laboral de los egresados; pues lo que indican los resultados es que el mercado ofrece cada vez menos puestos profesionalizantes en el campo jurídico y los contactos profesionales son las vías para acceder a ellos porque las instituciones formales han sido incapaces de repartirlos de manera equitativa y meritocrática.

Los resultados obtenidos también sugieren que a pesar de que el origen social y el estatus individual dejan su huella en la etapa inicial de la carrera laboral, hay un margen de acción para que el novato pueda mejorar las condiciones de sus empleos por medio de los contactos profesionales que construye. Los contactos heredados, ya sean de la familia o la IES, tienen un alcance limitado porque son útiles como punto de partida para el egresado pero es en los ámbitos laborales donde se hacen los contactos más útiles para ir construyendo la carrera de manera paulatina y continua.

La tesis se divide en cinco capítulos. El primero presenta los referentes teóricos, la estrategia metodológica que sustenta la investigación y se exponen los motivos para

elegir la profesión del derecho y la relevancia que tiene el Estado de México en la educación superior y para la profesión jurídica.

El segundo capítulo expone las características centrales del mercado universitario toluqueño específico del derecho, tales como su oferta y demanda, la configuración geográfico-organizacional del sector privado, y la competencia de precios. Por otro lado, presenta los datos sustanciales de las tres instituciones analizadas, como los elementos centrales de su plan de estudios y profesores.

El tercer capítulo delinea los rasgos centrales de la profesión jurídica y explora algunos procesos importantes en la transición de los egresados del ámbito universitario al laboral; a saber, el proceso de socialización profesional de los novatos, las condiciones en las que desarrollaron su conocimiento práctico, así como los retos a los que se han enfrentado en la práctica profesional y la utilidad de los contactos profesionales en la práctica cotidiana.

En el cuarto capítulo el lector encontrará, en primer lugar, una descripción sintética de las condiciones del mercado de trabajo jurídico, que sirve como base para comprender el contexto de las primeras experiencias laborales de los egresados de las tres instituciones, las cuales se refieren tanto al servicio social y las prácticas profesionales como al primer empleo remunerado.

El quinto capítulo presenta el análisis sobre las condiciones laborales de los egresados en los distintos ámbitos laborales, ya sean del sector público como el gobierno o el poder judicial, o bien, del privado como los despachos, las empresas, las notarías y las IESPRI. Entre los datos disponibles están las condiciones laborales de los empleos actuales de los egresados, como su puesto, salario mensual, forma de inserción, tipo de contrato o prestaciones, así como una autovaloración de su situación laboral comparada con la de sus compañeros de generación.

Finalmente, en las conclusiones se exponen los cinco hallazgos principales de la investigación. El primero se refiere a la función que cumplen los contactos en la experiencia laboral inicial de los egresados; el segundo trata de la relación entre las características de los contactos profesionales y los primeros trabajos jurídicos de los novatos; el tercero se enfoca en la función pedagógica que cumplen los contactos profesionales. El cuarto se centra en las consecuencias de que la profesión jurídica sea susceptible a diversas interpretaciones e intereses, y finalmente, el quinto destaca el papel de los contactos profesionales de los egresados en un mercado laboral estratificado y desigual.

Capítulo 1. Los contactos personales y profesionales: resbaladizo objeto de estudio

Actualmente soy servidor público.
Fue una oportunidad que se me presentó, no fue por amistad;
fue una oportunidad que gracias a Dios se dio
y estoy ahí quizá, por cuestión divina.

Perseo, UdIX

Este capítulo contiene los fundamentos conceptuales y metodológicos de la investigación. En primer lugar, el lector encontrará el problema y las preguntas que orientan el análisis. En un segundo momento, se exponen los referentes teórico-conceptuales que fundamentan el estudio, así como las principales aportaciones de quienes han estudiado el tema. En tercer lugar, se narra la estrategia metodológica desarrollada por la autora.

1.1 El problema de investigación: los contactos en la profesión del derecho

Esta investigación se enfoca en las primeras experiencias laborales de los egresados de derecho de tres instituciones distintas para comprender cómo influye su origen social, las características de la institución de educación superior (IES en adelante) y sus contactos personales -amigos o familiares, o bien profesionales, como jefes, colegas y profesores-, en la inserción laboral. Tales elementos influyen en el segmento del mercado, el tipo de organización, la función profesional y las condiciones laborales en las que los egresados desempeñan sus primeros trabajos jurídicos.

El fenómeno es relevante por diversas razones. La primera es que el derecho es una profesión cuya estratificación interna es notoria ya que se advierten grupos de profesionales que persiguen intereses divergentes, vinculados a “su posición en la jerarquía interna del cuerpo, que se corresponde siempre bastante estrechamente con la posición de su clientela en la jerarquía social” (Bourdieu, 2001: 176). Dicha segmentación se advierte tanto en la división del trabajo por medio de las especialidades (por ejemplo, entre el derecho agrario y el corporativo se advierte una gran distancia social), como en las funciones profesionales (abogacía, impartición de justicia, fiscalía,

fedación, investigación).² En las cuales se advierte una diferencia notable de estatus y salario, por ejemplo entre quienes se desempeñan como notarios o como defensores públicos; o bien, en el tipo de organización que se ejerce el profesionista, pues según sus características será la expectativa laboral que plantea a sus trabajadores.³

La estratificación interna profesional implica que las barreras de entrada a cada ámbito y estrato del mercado de trabajo sean estrictas y para que los novatos puedan ingresar al trabajo que pretenden, requieren de contactos que sirvan como puertas de acceso. Sin embargo; cada egresado dispone de dichas relaciones en distinta medida y asimismo, cada tipo de contacto puede brindarle beneficios distintos, lo cual influye de manera sustantiva en las condiciones laborales iniciales del novato. Aunque es probable que la importancia de los contactos cambie según la etapa vital del profesionista, al menos al inicio de su carrera laboral es sustantiva para marcar el estrato del mercado al que se inserta.

En segunda instancia, los contactos también pueden cumplir una función pedagógica sustantiva para ejercer la profesión porque debido a que la profesión jurídica es de carácter práctico, las condiciones de su ejercicio están definidas por el ámbito laboral y organización jurídica en la que se inserta el profesionista. Esto implica que la enseñanza formal que llevan a cabo las IES sobre los principios generales del conocimiento profesional, necesite complementarse con la enseñanza informal que pueden hacer los contactos profesionales sobre la aplicación en situaciones específicas.

En tercer lugar, una característica sustantiva de la profesión es que su conocimiento científico especializado está vinculado de forma indisoluble a los motivos privados de los actores involucrados en los asuntos legales, lo que implica que el núcleo cognitivo profesional se vea afectado por los intereses de clase, a diferencia de la base científica de la medicina o la ingeniería (Sarfatti, 1979: 169). El trabajo del profesionista jurídico está en constante tensión y es objeto de cuestionamientos por ocuparse de regular el conflicto social, tratar de conciliar los intereses de actores desiguales en capital económico, social y simbólico y por ser el “encargado de organizar según formas codificadas la manifestación pública de los conflictos sociales así como de aportarles soluciones socialmente reconocidas como imparciales” (Bourdieu, 2001: 189). Esta

² Fedación se refiere al acto de dar fe pública a las transacciones entre los privados, como lo hacen los notarios y corredores públicos.

³ Fedación se refiere a dar fe de las transacciones entre particulares, como lo hacen los notarios y corredores públicos.

condición tiene como consecuencia que las relaciones profesionales sean importantes para influir en la interpretación, negociación y resolución de los conflictos jurídicos.

El cuarto elemento significativo es que el mercado de trabajo ha visto reducida la cantidad de puestos especializados en funciones jurídicas, los salarios que brinda son más bajos y los empleadores suelen valorar la experiencia laboral -entendida como la combinación de conocimiento práctico y contactos profesionales especializados- en una proporción semejante a la formación académica y las credenciales educativas. Esto implica que el novato disponga de contactos profesionales que le permitan insertarse al tipo de puesto acorde a su expectativa, pues en las organizaciones jurídicas los empleadores suelen contratar por medio de contactos más que por otros mecanismos como las convocatorias o la solicitud directa.

En síntesis, “lo específico del campo jurídico -su interés- reside precisamente en esa ilusión de neutralidad, de universalidad, de autonomía, de desinterés incluso (bajo el ropaje del “interés general” o la justicia), que configura sus discursos” (García, 2001: 40). Lo anterior haría suponer que el jurídico es un entorno altamente institucionalizado, cuyas prácticas profesionales y laborales están más reguladas que otras ocupaciones y que sus integrantes se conducen bajo una *racionalidad weberiana* (Dezalay y Garth, 1997) en la que las personas se conducen por el apego a la legalidad y actúan conforme a la norma escrita en lugar de obedecer intereses privados.

Las carencias que se observan en las primeras experiencias laborales de los egresados universitarios han sido planteadas como un problema cuyo origen y solución reside en el plano académico, pues el discurso gubernamental atribuye la precariedad laboral a las deficiencias formativas y propone la adaptación de los contenidos curriculares a las demandas laborales como una solución adecuada que permitirá a los egresados pasar al mercado laboral con resultados más satisfactorios. Sin embargo, lo que se observa es que en un mercado de trabajo que ofrece pocos puestos acordes a la expectativa profesional de los egresados y que, además, reparte de manera inequitativa los empleos con mejores condiciones laborales, los contactos profesionales suelen brindar mayores beneficios que las instituciones formales.

Con base en las ideas expuestas, el supuesto que guía esta investigación es que los contactos profesionales especializados que construye el novato son un mecanismo más eficaz que las instituciones formales para alcanzar objetivos relacionados con la inserción laboral, tales como la socialización profesional, el desarrollo de conocimiento práctico y el acceso a oportunidades laborales más acordes a la expectativa individual.

Esto significaría que la influencia inicial del origen social y de la IES de egreso se van reduciendo porque, a través de la especialización, tanto de conocimiento práctico como de contactos profesionales, el novato va modelando su perfil laboral, en el sentido técnico y sociocultural.

Sin embargo, también sería equívoco asumir que los profesionistas necesitan en la misma medida la ayuda de sus contactos en todas las etapas de la carrera laboral, en todos los ámbitos laborales y en toda clase de puestos; por el contrario, sus efectos dependen de elementos como el grado de clausura del mercado, la especificidad de habilidades que requiere el cargo y, por supuesto del valor que otorguen los empleadores a las credenciales sociales (Flap y Boxman, 2001). Con base en las ideas expuestas, la investigación está dirigida por las preguntas siguientes:

1.General

¿Cuál es el papel de la IES y de los contactos personales y profesionales de los egresados de derecho en la etapa inicial de su carrera laboral jurídica?

2.Específicas

¿Cómo influye el origen social de los egresados y el perfil de su IES en el segmento del mercado, el tipo de organización, la función profesional y las condiciones laborales de sus primeros trabajos jurídicos?

¿Cómo cambia el peso del origen social y de la IES en comparación con la especialización de conocimiento práctico y contactos profesionales conforme el egresado avanza en su trayectoria laboral?

¿Cuál es la función pedagógica y simbólica de los contactos profesionales en el ejercicio de la profesión jurídica?

¿Cuál es la relación entre los beneficios que obtienen los egresados de sus contactos profesionales con la jerarquía y especialización de éstos?

1.1.1 ¿Por qué la profesión jurídica?

La selección de la licenciatura en derecho (LED en adelante) para el problema de investigación planteado se consideraron dos razones sustanciales. La primera es que su presencia en el mercado universitario es fundamental porque es una de las carreras con mayor oferta y demanda educativa, tanto en el nivel nacional como en la entidad mexiquense. Así pues, en el ciclo escolar 2015-2016, de un total de 66 licenciaturas, ocupó el tercer lugar de los programas con mayor matrícula en la escala nacional con 263 123 estudiantes inscritos y el segundo lugar en el número de egresados con 45 262 profesionistas.

En el mismo periodo, fue la carrera con la mayor matrícula inscrita, (41 843 estudiantes) y más egresados (7 190 profesionistas) en la entidad mexiquense (Observatorio laboral, 2017). Sumado a lo anterior, el Estado de México también es importante porque en el ciclo escolar 2014-2015 concentró al 16.06% de la matrícula de la LED nacional, seguida de la Ciudad de México donde estudió el 13.59%, mientras que en Jalisco lo hizo el 8.51%, en Puebla el 5.45% y en Veracruz el 5.30%, que en conjunto atendieron al 48.9% de los estudiantes de derecho (Hernández, 2017: 61).

Un dato interesante cuando se considera la prevalencia de esta profesión tanto en instituciones públicas como privadas, es que la expansión de la oferta, que supone una mayor competencia por captar estudiantes, ha tenido poco impacto en las prácticas de aseguramiento de la calidad de la LED por instancias externas. En el nivel nacional, en 2015, sólo cuatro de cada diez estudiantes que cursaban la LED lo hizo en un programa cuya calidad fue acreditada por los CIEES o el COPAES (Hernández, 2017: 67-68). Por otro lado, tampoco las asociaciones profesionales han protagonizado iniciativas para regular la enseñanza o el ejercicio profesional, muestra de ello es que aunque legalmente existe un marco nacional de certificación profesional voluntaria:

bajo el cual los colegios profesionales pueden solicitar a la DGP la autorización para certificar a los miembros de la profesión relevante para la práctica. Hasta el momento, aproximadamente 100 asociaciones profesionales han recibido dicha autorización. Desafortunadamente la profesión jurídica no participa en este marco, ya que hasta la fecha ningún colegio jurídico ha solicitado el otorgamiento de dicha autorización (ABEU, 2012: 35).

Sumado a lo anterior, tampoco se ha observado algún esfuerzo del gremio para regular la enseñanza en las instituciones de educación superior, a pesar de que la expansión podría ser una causa de desprestigio profesional.

En relación con la distribución por sectores, la tendencia estatal ha sido que el sector privado atienda una mayor proporción de la matrícula, como también se advierte en la tabla 2. En el nivel nacional en el ciclo escolar 2014-2015, apenas un poco más de la mitad de la matrícula de la LED estudiaba en el sector privado, es decir el 51.46%, que se distribuyó en 770 instituciones de educación superior privada (IESPRI); mientras que el 48.54% cursó sus estudios en sólo 43 IES públicas. En cambio, en el plano estatal el sector privado atendió un poco más de la matrícula de la LED con un 57.81%, mientras que el 42.19% estaba inscrito en instituciones públicas (Hernández, 2017: 63).

Los datos disponibles más recientes del ciclo escolar 2015-2016 indican que entre 2010 y 2015 el número de estudiantes de derecho en el nivel nacional y estatal se incrementó ligeramente en comparación con los de las demás licenciaturas, ya que pasaron de representar el 12.54% al 14.17% en toda la república y del 16.04% al 18.89% en el Estado de México en el sector privado; mientras que en las instituciones públicas disminuyeron de 5.94% a 5.54% en el plano nacional y en el estatal casi mantuvieron la misma proporción pues su disminución pasó de 8.34% a 8.42% (SEP, 2016). Con base en estas cifras podemos notar que la profesión jurídica sigue siendo una de las más demandadas, en especial en las IESPRI, las cuales ofrecen una oferta cada vez más diversificada.

Otro dato complementario es que la tendencia de crecimiento de la matrícula hacia el sector privado se ha mantenido tanto en la escala nacional como estatal, pues se observa que en este sector la matrícula nacional creció un 67.39% y en el nivel estatal un 50.14% mientras las IES públicas mostraron un incremento del 32.67% y 38% respectivamente.

También destaca que el Estado de México incrementó ligeramente su participación en la atención de la matrícula de la LED, pues el sector público atendió al 13.88% de la matrícula nacional de la LED, aunque en las IESPRI disminuyó a 16.38% (SEP, 2016). Dichos datos se pueden observar en la tabla 1:

Tabla 1. Matrícula de la LED nacional y estatal en 2010 y 2015

	Nacional		Estado de México		Crecimiento de la matrícula de LED nacional	Crecimiento de la matrícula de LED estatal	Relación matrícula nacional-estatal	
	2010	2015	2010	2015	2010-2015	2010-2015	2010	2015
Pública	109 203	144 884	14 568	20 107	32.67	38.02	13.34	13.88

%	52%	46.2%	44.2%	42.1%				
Privada	100 870	168 842	18 426	27 664	67.39	50.14	18.27	16.38
%	48%	53.8%	55.8%	57.9%				
Total	210 073	313 726	32 994	47 771	49.34	44.79	15.71	15.23

Fuente: elaboración propia con base en datos de la SEP (SEP, 2016)

La segunda razón por la que la LED es relevante para el problema de esta investigación es el carácter de su saber profesional. Por una parte, es una profesión cuya base cognitiva está permeada por la autoridad política y su centro de conocimiento especializado -la ley- es inseparable de los intereses del destinatario del servicio jurídico y, por supuesto, de los del propio profesionista (Sarfatti, 1979: 167). Dicha característica implica que para que éste pueda ejercer de manera eficaz debe contar con conocimientos prácticos-técnicos y, de manera paralela, con recursos sociales como contactos profesionales, una socialización específica y una imagen profesional de acuerdo con el segmento del mercado laboral en el que está inmerso, que pueda movilizar en su tarea de salvaguardar los intereses de sus clientes o de la autoridad a la que sirve.

El vínculo inseparable entre las características de la organización y el cliente para el que trabaja el profesionista con su interpretación de la ley, exige de éste un capital simbólico⁴ adecuado para defender los intereses a su cargo, así como enviar las señales de estatus profesional propias de su clase, las cuales son importantes por su calidad de símbolos que dividen visiblemente el mundo social en tipos de personas, de tal forma que ayudan a mantener la solidaridad al interior de una categoría y la hostilidad entre las distintas (Simmel citado en Goffman, 1951: 294). Es decir, la pericia profesional que requiere el trabajo jurídico resulta de combinar saber práctico y saber sociocultural, el cual demanda al profesionista:

estar inmerso y entrenado no sólo en las prácticas, frecuentemente sutiles, de la sociabilidad y las reglas de etiqueta que determinan la cultura nacional, sino también en los vocabularios específicos, la interpretación de señales y las prácticas profesionales informales, a fin de convertirse en un hábil constructor y exitoso manipulador de redes para lograr los efectos del éxito profesional (Adler y Salazar, 2006: 136).

Por otro lado, la profesión jurídica es esencialmente pragmática (Sarfatti, 1979: 168), lo que implica que, mientras las profesiones basadas en paradigmas científicos podrían

⁴ “El capital simbólico es así el poder de representar y otorgar valor, importancia social, a las formas de capital. Como tal, el capital jurídico se concibe precisamente como un capital simbólico, y el Estado como el monopolio estatal de dicho capital jurídico-simbólico” (García, 2001: 18).

considerarse más independientes de las motivaciones políticas o económicas de sus practicantes y destinatarios, en el derecho “a diferencia de la hermenéutica literaria o filosófica, la práctica teórica de interpretación de textos jurídicos no constituye un fin en sí misma, sino que, está directamente orientada hacia fines prácticos y apta para determinar efectos prácticos” (Bourdieu, 2001: 170).

1.1.2 ¿Para qué estudiar tres instituciones?

Los egresados de este estudio proceden de tres IES del Valle de Toluca, Estado de México. Una institución pública: la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex) que es la de mayor antigüedad en la entidad y pionera en la formación de profesionistas del derecho. Durante varias generaciones los funcionarios medios y altos de la administración pública han egresado de esta institución, por lo que es un referente importante para otras IES respecto a la formación universitaria, ya sea por los planes de estudio, por el perfil de sus profesores, por sus actividades académicas y por supuesto, por su papel en la vida política estatal. Para los fines de esta investigación, es un referente importante para estudiar la construcción de contactos profesionales de los egresados, bajo el supuesto de que ahí enseñan profesores con una amplia trayectoria profesional o política que son influyentes en el mercado de trabajo local. En esta institución se entrevistaron a 13 egresados.

Del sector privado, se eligió a la Universidad de Ixtlahuaca (UdIX), la cual tiene colegiaturas muy bajas, ofrece licenciatura y distintos programas de posgrado en derecho, inició sus labores en 1993 y ha ganado prestigio local. Se ubica fuera de la capital en un municipio fuertemente vinculado a actividades productivas en el campo; sin embargo, tiene un papel importante en el mercado universitario local, ya que su matrícula de licenciatura es de aproximadamente 7,500 estudiantes, es decir, su población estudiantil es mucho más grande que algunas instituciones públicas. Un dato importante es que gran parte de sus profesores y directivos son egresados de la carrera de derecho de la UAEMex. De esta institución también se entrevistaron 13 egresados.

El tercer establecimiento fue el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey campus Toluca (ITESM), que es de las IESPRI pioneras en el mercado universitario local, sus colegiaturas son las más altas en esta región y aunque la carrera de derecho se abrió en 2005, goza de amplio prestigio por los programas de licenciatura que le precedieron y por formar de una red nacional. Uno de los supuestos es que en esta institución buena parte de los estudiantes y profesores tienen un capital económico

y cultural consolidado que les ayuda a conservar e incrementar su capital social, en especial el vinculado a la profesión. En esta institución se entrevistaron 14 egresados.

Como se puede advertir, cada institución constituye un espacio académico y sociocultural distinto por el perfil de sus integrantes y por los recursos de los que dispone para la formación de sus estudiantes. Asimismo, su ubicación geográfica es otro elemento que las distingue de manera significativa, pues mientras la UAEMex está en el centro toluqueño, el ITESM está en una localidad a 20 minutos de la capital y la UdIX se ubica a 90 minutos de dicho punto.

Las razones para seleccionar a las tres IES fueron el reconocimiento social del que gozan, la consolidación que han logrado en el mercado universitario local, y los diferentes segmentos de consumidores a los que se dirigen. Una razón metodológica de peso consistió en que cada una puede considerarse como representante de las instituciones de su tipo porque constituyen una muestra intencionada, teórica y significativa por sus características intrínsecas, más que representativa en términos estadísticos (Merriam, 1998: 8). El objetivo de comparar tres establecimientos de distinta composición socioeconómica fue identificar cómo sus egresados construyeron y utilizaron sus contactos profesionales para integrarse a una profesión estratificada, desigual y cuya esencia científica está estrechamente vinculada con los intereses privados.

Los entrevistados son trabajadores tanto del sector público (gobierno y poder judicial) como del privado (notaría, empresa y despacho), y ejercen distintas funciones profesionales (abogacía, judicatura, fiscalía, notaría y academia); su experiencia laboral, considerada desde los trabajos como practicante o becario, es de entre dos y cinco años.

1.1.3 ¿Cuál es relevancia de la entidad mexiquense?

La elección del Estado de México se debe a que es una entidad relevante en el plano económico, laboral, educativo y político. Es un estado de gran importancia económica porque desde hace varios años ocupa el segundo lugar en la aportación estatal al producto interno bruto nacional; por ejemplo, en 2015 contribuyó con el 9.45%, cifra superada sólo por la ciudad de México, la cual aportó el 16.71% (INEGI, 2017)

Además, el Estado de México es el segundo empleador de profesionistas de todas las carreras. De acuerdo con datos del Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el primer trimestre de 2017, la ciudad de México ocupó el primer lugar con 1 128 100 profesionistas ocupados; en seguida se ubicó el Estado de

México con 1 040 000 y en tercer lugar, Jalisco con 580 900. En relación con el porcentaje de profesionistas mujeres ocupadas, la entidad ocupa el séptimo lugar. Sin embargo, ofrece bajas remuneraciones, pues ocupa el lugar 18 de los 32 estados, con un salario mensual promedio de \$10 404. (Observatorio Laboral, 2017).

Aunque el Estado de México es un mercado laboral profesional relevante, entre 2012 y 2016 disminuyó el porcentaje de profesionistas del derecho empleados en la entidad, pues se redujo de 15% a 11.8%, mientras que simultáneamente ese indicador incrementó en el nivel nacional ya que pasaron de 640 043 a 701 880 profesionistas del derecho empleados (ENOE, 2016).

En tercer lugar, la entidad es importante en términos demográficos específicos para la educación superior pues, por ejemplo en 2015, mientras que la población nacional de 18 a 22 años fue de 10 942 854 jóvenes, en el Estado de México fue de 1 481 938, lo que representa el 13.65% del total nacional; mientras que la de Veracruz y la de la Ciudad de México fue de 6.67% y 6.36% respectivamente (SEP, 2016: 107).

Aunque el sistema educativo estatal de nivel medio y superior debe atender a una gran cantidad de población en edad ideal, la cobertura es cercana al promedio nacional, pues se ubica en un 6% aproximadamente por debajo de éste. Es decir, en el nivel medio superior el promedio nacional fue de 74.2%; mientras que el Estado de México alcanzó el 68% en el ciclo escolar 2015-2016. En cambio, la cobertura de licenciatura en la escala nacional, que comprende de 18 a 22 años, fue de 31.2% y en el Estado de México de 26.3% (SEP, 2016: 41 y 71).

Una muestra del papel que desempeña la entidad para la educación superior en el contexto nacional es que, entre 1995 y 2010, la matrícula tanto pública como privada creció más que el promedio nacional. Un dato que destaca es que la atención del sector privado a la matrícula casi se duplicó entre 1990 y 2015, ya que pasó de 21% a 38%; mientras que, a escala nacional dicha cifra incrementó sólo de 18% a 31%. Estos datos se pueden observar en la tabla 2:

Tabla 2. Matrícula de educación superior nacional y estatal de 1990 a 2015

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	Crecimiento				
							1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2010-2015
Nacional							10.9	19.7	23.0	25.4	42.2
Pública	898 934	996 777	1 192 959	1 467 023	1 839 896	2 615 458					

	%	81.93	76.97	69.44	68.22	69.58	68.69						
	Privada	198 207	298 269	525 058	683 539	804 301	1 191 958						
	%	18.07	23.03	30.56	31.78	30.42	31.31	50.5	76.0	30.2	17.7	48.2	
	Total	1 097 141	1 295 046	1 718 017	2 150 562	2 644 197	3 807 416	18	32.7	25.2	23.0	44.0	
Estado de México	Pública	71 956	80 397	96 507	13 5070	17 4764	23 8677						
	%	79.00	74.27	62.70	60.36	60.33	61.98	11.7	20.0	40.0	29.4	36.6	
	Privada	19 123	27 859	57 416	88 708	114 893	146 441						
	%	21.00	25.73	37.30	39.64	39.67	38.02	45.7	106	54.5	29.5	27.5	
	Total	91 079	108 256	153 923	223 778	289 657	385 118	18.9	42.2	45.4	29.4	33.0	
Proporción nacional-estatal	Pública	8.00	8.07	8.09	9.21	9.50	9.13						
	Privada	9.65	9.34	10.94	12.98	14.28	12.29						
	Total	8.30	8.36	8.96	10.41	10.95	10.11						

Fuente: elaboración propia con base en la SEP (SEP, 2016)

Esto es, la entidad ha sido importante en la atención a la matrícula nacional. Hasta 2010 incrementó su porcentaje de participación tanto en las instituciones públicas (en las que pasó de 8% a 9.50%) como en las privadas (en las que aumentó de 9.65% a 14.28%). Estas tendencias se mantuvieron constantes hasta 2010, pues para 2015 se observó una ligera disminución de la participación estatal.

Finalmente, otra razón que hace del Estado de México una entidad peculiar, es su papel protagónico en la vida política nacional. Una idea que han sustentado algunas investigaciones (Hernández, 1997a, Hernández, 1997b, Maldonado, 2003) es que el estado “constituye -quizá- el ejemplo más paradigmático de la forma en que las expresiones regionales de poder lograron adaptarse a las elites nacionales, manteniendo al mismo tiempo el control sobre la política estatal” (Maldonado, 2003: 85). Esto es en buena medida porque los grupos políticos locales lograron mantenerse unidos y cohesionados ante las intromisiones de las élites del poder nacionales. Si bien, ello tampoco significó la sumisión de los grupos mexiquenses a un solo líder, lograron unificarse para mantener al margen a las élites foráneas sin enfrentarlas directamente (Hernández, 1997a).

Este control sobre los asuntos locales es importante porque “las relaciones políticas y económicas entre los actores e instituciones locales y nacionales llegaron a conectarse con las decisiones administrativas y políticas” (Maldonado, 2003: 85) sobre los temas de interés público, entre ellos el empleo. En este sentido, debido a la escasa regulación laboral o escasa obediencia a la misma, el poder de decisión sobre las

contrataciones ha estado centralizado en los líderes de cada grupo político; por lo que la camarilla han funcionado como medio para defenderse de la inseguridad laboral (Hernández, 1997b: 718). En algunos casos, la relación personal sólo ha complementado la competencia técnica-profesional de la persona y en otros, dicha conexión ha sido indispensable para afrontar la falta de conocimiento práctico o experiencia laboral.

Lo anterior ha tenido como consecuencia que el acceso a los puestos de trabajo ha sido uno de los elementos principales que los líderes reparten de manera discrecional a sus subordinados como retribuciones a su lealtad y además, por la eficiencia que han probado en el trabajo (Hernández, 1997b: 722). A menudo, el trabajador debe buscar a través de la relación de confianza con su jefe, su estabilidad laboral porque hay pocas organizaciones que defiendan los derechos de los trabajadores de manera colectiva.

Asimismo, conviene tener en cuenta que la profesión jurídica es la que ha establecido los vínculos más estrechos con el poder político-gubernamental más que cualquier otro gremio profesional (Erlanger, 1980; Sarfatti, 1979). En buena parte de las instancias públicas gubernamentales y judiciales se observan mecanismos de contratación y ascenso basados en criterios personalistas que han permitido la continuación de relaciones clientelares, que se han mantenido a causa de la desigualdad y escasez de bienes accesibles (Hernández, 1997b: 696), pues “las relaciones diádicas guardan un valor fundamental entre las clases marginadas desde un punto de vista positivo, pues quizá es la única manera en que celebran la igualdad, la democracia y los derechos sociales” (Maldonado, 2003: 117).

1.2 Estrategia metodológica

1.2.1 Los puntos iniciales de interés e interpretación

El interés de la autora por el tema del uso de los contactos en la inserción al mercado de trabajo profesional se origina en las experiencias y charlas cotidianas sobre los mecanismos inequitativos y, muchas veces injustos, utilizados en el reclutamiento y ascenso laboral en la mayoría de las organizaciones tanto públicas como privadas; pues es bien sabido que gran parte de los empleadores valora las características sociales y culturales individuales más o igual que el mérito académico o laboral de un aspirante. Este es el punto de partida para la reflexión epistemológica sobre cómo se construye la relación

con el propio objeto de estudio y permite hacer explícitas las prenociones que influyen en la selección e interpretación del tema de investigación.⁵

En México son frecuentes las evidencias empíricas de que la meritocracia opera más como discurso o postura ideológica que como práctica cotidiana, pues en todo tipo de organizaciones y ocupaciones se ve cómo la construcción de relaciones leales y confiables con jefes o contactos de jerarquía media-alta permite obtener mejores condiciones laborales más que la experiencia laboral o el méritos escolar; mientras, por otro lado, personas con igual o mayor pericia profesional deben invertir más tiempo o esfuerzo para obtener resultados similares.

La observación de estas prácticas redujo la visión de la autora sobre el papel de los contactos, pues sólo destacaba su uso ventajoso para saltarse la fila o hacer el menor esfuerzo. Este obstáculo interpretativo produjo que los procesos de aprendizaje que subyacen a los procesos de mentoría o socialización profesional quedaran fuera del análisis, de la misma forma que quedaron excluidos los diversos beneficios a mediano o largo plazo que brindan los contactos, tales como la integración al gremio o la reconfiguración de la identidad profesional.

Dicha limitación se advirtió en las entrevistas con los egresados, cuando destacaron que varios contactos que les ayudaron a conseguir oportunidades laborales primero les enseñaron a trabajar, o bien, que hubo quienes sólo les apoyaron en el plano pedagógico porque carecían de otro tipo de recursos útiles en la inserción laboral. Asimismo, con la consulta de textos sobre los antecedentes de la profesión legal, fue posible identificar la importancia de la mentoría como forma usual de enseñanza desde épocas antiguas.

Estos cambios implicaron que el análisis considerara procesos pedagógicos que en el diseño original de la investigación quedaron fuera, como el aprendizaje en los ámbitos laborales, las condiciones de desarrollo del conocimiento práctico y la función complementaria de los contactos en el ejercicio profesional en las ocasiones en las que el novato puede construir aprendizajes significativos por el carácter contextual de las experiencias didácticas que se éstos le presentan.

⁵ Esta fue una de las enseñanzas más significativas de Eduardo Remedi y María de Ibarrola durante mi formación en el Departamento de Investigaciones Educativas.

1.2.2 La construcción del problema de investigación

Para construir el problema de investigación fue necesario explorar distintas formas de abordar la relación entre la educación superior y el empleo desde una perspectiva que complementara las que han sido utilizadas, a saber: el análisis de trayectorias escolares y laborales, la identificación de los diversos sentidos que tiene la escuela para sus estudiantes y egresados, la caracterización del empleo profesional en términos estadísticos, ya sean de corte economicista o sociológico o bien, los estudios sobre formación para y en el trabajo.

El propósito de hacer un análisis comparativo estuvo relacionado con tener una visión amplia de cómo los egresados más privilegiados socialmente experimentan la competencia laboral y cómo lo hacen quienes se ubican en las posiciones más carentes. De manera adicional, otro objetivo ha sido identificar semejanzas y diferencias en la formación académica de distintos tipos de IES, tanto en el plan de estudios como en el perfil de sus profesores y las estrategias de enseñanza que utilizan.

Es importante reconocer que la experiencia adquirida en la elaboración de la tesis de maestría desempeñó un papel importante para hacer la selección inicial de las profesiones e instituciones que podrían formar parte de este estudio. Por supuesto, todas las ideas que aquí se presentan de forma resumida fueron discutidas en diversas ocasiones con colegas estudiantes y profesores del DIE y de la UAM esencialmente, aunque los comentarios de investigadores de otras instituciones también aportaron a la construcción del problema. En otras palabras, buena parte de la estrategia seguida ha consistido en exponer ideas, escuchar recomendaciones, replantear el problema y volver a presentarlo a los pacientes lectores; es decir, construir el conocimiento de manera paulatina y colectiva.

1.2.3 El trabajo de campo: las entrevistas

Debido a que esta investigación tiene una perspectiva cualitativa, la técnica seleccionada para el trabajo de campo fue la entrevista en profundidad, que constituye “la herramienta de excavar” (Benney y Hughes en Taylor y Bogdan, 1987) por excelencia de los investigadores sociales. Asimismo, la autora realizó observaciones en la IES durante un año aproximadamente.

La mayor disyuntiva que planteó el trabajo de campo consistió en elegir entre dos posibilidades. La primera era hacer un análisis a profundidad en una sola organización: el

poder judicial, ya que es uno de los ámbitos laborales más especializados en las funciones jurídicas, los beneficios que pueden brindar los contactos son esenciales y debido a que la carrera judicial tiene sus puestos claramente definidos es viable hacer comparaciones entre egresados de distintas IES; sin embargo, si el análisis se centraba sólo en este entorno quedaría excluida la posibilidad de poner en perspectiva su singularidad en torno a la disponibilidad y uso de los contactos profesionales.

La segunda opción, que fue la elegida para este estudio, consistió en hacer un análisis de conjunto que incluyera varias organizaciones y aunque tuviera un grado de profundidad menor, sería posible entrevistar egresados de diversos ámbitos laborales y comparar la importancia de los contactos en organizaciones de distinto tipo, lo cual brindaría elementos para hacer algunas generalizaciones sobre la profesión jurídica. Sobre el dilema planteado es adecuado considerar la siguiente reflexión metodológica:

Es incorrecto pensar que una mirada más detallada de algo es por eso 'más verdadera' que una mirada más distanciada. Todo lo que podemos decir es que 'cualquier mirada, cualquiera sea la distancia desde que se ha efectuado, posee su propia justificación'. Cada distancia tiene su propio cuadro adecuado y su propio margen de error" (Levine, 2002: 39).

Ambas posibilidades expuestas eran igualmente válidas para llevar a cabo este estudio; sin embargo, el objetivo de la investigación estaba más relacionado con la segunda opción. Para lograr reunir las 40 entrevistas de este estudio, la autora se comunicó con alrededor de 120 y 150 egresados, entre los cuales hubo quienes se negaron de manera rotunda a ser entrevistados, otros que faltaron a las citas y finalmente quienes aceptaron contar su experiencia y autorizaron el uso de la información brindada.

Otro reto importante del trabajo fue que una vez que la autora consiguió el acceso a las instituciones seleccionadas, éstas proporcionaron datos para contactar a varios egresados, pero después de algunas entrevistas fue notorio que conformaban una muestra de quienes estaban satisfechos con su formación académica y situación laboral actual. Para corregir dicho sesgo fue necesario consultar a quienes estaban poco conformes con la institución o con el empleo e invitarlos a relatar su experiencia.

1.2.4 El análisis de la información empírica

Una vez transcritas las entrevistas, la autora utilizó el software Atlas.ti para codificarlas y estudiarlas. El análisis tuvo diferentes etapas y propósitos; de manera inicial, estuvo dirigido a estudiar el testimonio de cada egresado para identificar sucesos y personas

clave en torno a temas relevantes para los entrevistados. Un segundo momento consistió en codificar cada idea o párrafo de cada una de las entrevistas; es decir, interpretar el discurso del entrevistado y asignarle una etiqueta, de tal manera que toda la información se descompuso en códigos y posteriormente en familias.

Por ejemplo, la familia denominada *primer empleo* contiene siete códigos: primer empleo-actividades, primer empleo-salario, primer empleo-reclutamiento, primer empleo-organización, primer empleo-contacto con empleador, primer empleo-condiciones laborales y primer empleo-momento. Como puede advertir el lector son etiquetas específicas que permiten delimitar de manera precisa cada dato proporcionado por el entrevistado, lo que da como resultado que cada código tenga aproximadamente 40 ideas asociadas a él, cada una correspondiente a la respuesta del entrevistado. Con esta estrategia se obtuvieron 104 códigos en la versión final de este segundo análisis.

La tercera etapa se enfocó en identificar semejanzas y diferencias de cada código entre los 40 entrevistados y posteriormente, por conjunto de egresados de cada IES. Una vez concluido este proceso, se dio paso al siguiente momento que consistió en la elaboración de matrices analíticas; pues como lo afirman Miles y Huberman (1990: 21) sólo puede interpretarse aquello que primero se despliega.

1.2.4.1 Elaboración de matrices conceptuales-empíricas

La siguiente fase del análisis consistió en diseñar matrices que articularan el nivel conceptual y el empírico para hacer posible, primero, la comparación y después, la síntesis de la información. Luego de varios intentos fallidos por condensar la totalidad de los datos en una matriz analítica, fue imprescindible elaborar varias matrices según el propósito, de esa labor, resultaron 24 diseños. El lector puede encontrar en el anexo 3 un ejemplo de las matrices diseñadas y en la tabla 3 se muestra el resumen de éstas según su objetivo:

Tabla 3. Matrices de análisis conceptual-empírico

Describir	Comparar		Jerarquizar	Identificar consenso y conflicto	Relacionar
	Entre los 40 egresados	Por grupo de egresados de cada IES			Por grupo de egresados de cada IES
Escolaridad y ocupación de ambos padres	Forma de ingreso al servicio social y prácticas profesionales	Ventajas y carencias de la IES de egreso	Egresados con los mayores salarios y puestos	Elementos del conocimiento o práctico	Tipo de puesto y mecanismo de inserción al primer empleo

Antecedentes académicos: tipo de bachillerato y promedio	Ámbito laboral y forma de inserción al primer empleo remunerado y al actual	Acompañamiento del experto: momento y actividades	Autovaloración del empleo actual comparado con el de los compañeros de generación	Prestigio de la profesión	Tipo de puesto y mecanismo de inserción al empleo actual
Condiciones laborales: puesto, tipo de contrato y prestaciones	Criterios de reclutamiento de los empleadores de distintos ámbitos laborales		Conocimientos teóricos más importantes para ejercer	Importancia de la imagen personal	Tipo de contacto y ayuda que brindó para el empleo actual
Mejores y peores profesores: actitudes profesionales	Papel de los contactos para obtener el primer empleo		Habilidades más importantes para ejercer		Tipo de contacto y ámbito del empleo actual
Mejores y peores profesores: estrategias de enseñanza	Papel de los contactos para obtener el empleo actual				Salario mensual y mecanismo de inserción al empleo actual

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el postulado de Miles y Huberman (1990: 22) sobre que “sólo se conoce aquello que se despliega” y que la recomendación es desagregar tanto como sea posible antes de pretender sintetizar y encontrar regularidades en la información empírica hay una matriz titulada “condiciones laborales: puesto, tipo de contrato y prestaciones” cuyo objetivo es únicamente describir esos datos. En cambio, la que se titula “tipo de puesto y mecanismo de inserción al primer empleo” sintetiza y relaciona datos construidos a partir de la entrevista; es decir, a partir del análisis individual de cada entrevista la autora sintetizó en pocas palabras la forma en que el profesionista ingresó al empleo, tales como convocatoria, autoempleo o solicitud directa por mencionar algunas. Paralelamente, los egresados fueron clasificados por el nivel de puesto y después se sintetizaron en el número de egresados por mecanismo y jerarquía del empleo; aunque el sentido primordial de las matrices es cualitativo, en algunos casos fue útil hacer cálculos cuantitativos.

Para el análisis se conformaron siete tipos de matrices según su objetivo: descriptivas, comparativas, de contraste, de jerarquía, de dilema o tensión, de relación y de síntesis. Cada tipo de matriz está diseñada para analizar un conjunto de datos específicos; sin embargo, para el análisis de algunos fue necesario incluirlos en más de una. Por supuesto, hubo matrices que fueron poco útiles en la etapa final, como la que se titula “salario mensual y mecanismo de inserción al empleo actual” en la cual se observó

que la relación entre ambos elementos es poco significativa en el conjunto de los 40 entrevistados. Estas matrices complementan el análisis minucioso del discurso de los entrevistados y ayudan a poner en perspectiva las características de la experiencia de cada egresado. Finalmente, cada matriz contribuye a tres tareas fundamentales: desplegar los datos, sintetizarlos e identificar patrones o regularidades.

1.3 Referentes conceptuales

1.3.1 Capital social: concepto polisémico

En términos conceptuales, los contactos han sido analizados bajo la noción de capital social; aunque debido a que ésta se ha utilizado para pensar en fenómenos de escala grupal e individual, ha generado imprecisiones teóricas significativas porque aún sigue pendiente la explicación sobre cómo y por qué se ha utilizado el mismo concepto para analizar procesos de gran escala y otros de tipo personal (Portes, 2000). El concepto de capital social ha protagonizado investigaciones en varias disciplinas debido a sus múltiples interpretaciones y usos, tanto con fines académicos como para el diseño de políticas públicas. Es una noción que se ha planteado como la solución de grandes problemas sociales como la pobreza, la desigualdad o el desempleo y se le ha analizado en torno a temas específicos como la migración, la educación o la seguridad ciudadana.

Gracias a su polisemia es una noción útil para analizar diversos temas; aunque paradójicamente, dicha cualidad ha causado una imprecisión conceptual porque en sus definiciones se ha hecho referencia a sus posibles usos, su localización y su capacidad de servicio o intercambio. Sin embargo, en un esfuerzo por precisar el fenómeno que encierra, puede afirmarse que se refiere a los recursos asociados a las relaciones interpersonales solidarias o empáticas en las cuales pueden reconocerse casi todas las propiedades asociadas con otras formas de capital (Robison, Schmid y Siles, 2002: 2), tales como su producción y acumulación.

Una de las perspectivas más críticas del concepto es la de Portes (1998, 2001), quien argumenta que el capital social es sólo un término distinto para referirse a los mismos fenómenos que ya han sido analizados por la sociología. Y su poder explicativo se reduce cuando se consideran otros elementos contextuales de la historia, economía u organización política del grupo social estudiado.

Más allá de la diversidad de interpretaciones sobre el concepto, es posible identificar dos grandes perspectivas teóricas desde las cuales se aborda (Ostrom y Ahn, 2003, Gordon y Millán, 2004). La primera concibe el capital social como un bien

producido y distribuido de manera colectiva que se puede equiparar con otros bienes públicos como la confianza o las normas (Lin, 2001: 26).⁶ Los autores seminales de esta corriente son James Coleman (1990) y Robert Putnam (1993), quienes lo utilizan para analizar elementos de cohesión e interacción social tales como obligaciones, flujo de información, organización, amigos, membresía, cultura, normas, redes y compromiso cívico, los cuales constituyen una mezcla utilizada para distinguir qué es el capital social, qué hace y dónde reside. En este sentido, si la metáfora de los bienes del capital es útil para analizar las relaciones sociales, debe ser tomada en serio la habilidad transformadora del capital para transformar una cosa en otra (Robison, Schmid y Siles, 2002: 5).

Desde la perspectiva de Portes, fue Coleman quién propició la vaga definición del concepto al etiquetar como capital social procesos diferentes e incluso contradictorios. Además, incluyó bajo ese término los mecanismos que generan capital social (como expectativas recíprocas y reforzamiento de las normas grupales), las consecuencias de su posesión (como acceso privilegiado a la información) y la organización social (que provee el contexto para obtener recursos y efectos materializables). La transición del concepto de bien individual a recurso comunitario o nacional nunca fue explícitamente teorizado (Portes, 2000: 3) lo que ha propiciado la ambigüedad conceptual.

De manera distinta, los teóricos del capital social como un recurso individual (Bourdieu, 1980, 2001; Granovetter, 1995; Portes, 1998, 2000; Lin, 2001, 2009; Lin, Cook y Burt 2001; Mouw, 2003) han argumentado que el capital social es un bien anclado a la persona porque sus beneficios son atribuibles a las relaciones sociales que ésta construye y es mediante su interacción con otros que tiene acceso a bienes potenciales.

Bajo este enfoque, el capital social se entiende como la solidaridad o afinidad de una persona o una colectividad hacia otro individuo o grupo, la cual puede producir un beneficio potencial, ventaja y tratamiento preferente más allá de los esperados en una relación de intercambio (Smithson, 1982 citado en Robison, Schmid y Siles, 2002) como la que se establece en el mercado, en la que los bienes y/o servicios tienen un precio definido y sólo duran el tiempo necesario para llevar a cabo dicha interacción. Para estimar la importancia de los contactos es conveniente analizar la cantidad y calidad de los recursos que pueden obtenerse a través de éstos (Mouw, 2003: 869) y por lo general,

⁶ Según Lin su raíz teórica se ubica en la perspectiva de las relaciones sociales de Durkheim.

se verá que a mayor jerarquía -social, política o económica- de las relaciones personales, más valiosos suelen ser los beneficios que se reciben a través de éstas (Lin, 1999, 2001; Granovetter, 1995). Desde el punto de vista de quien los recibe, los recursos obtenidos a través del capital social tienen el carácter de un regalo (Portes, 1998: 5).

Aunque las teorías del capital social han hecho importantes contribuciones también han dejado fuera el tema de cómo el capital social se acumula y transforma las oportunidades laborales a lo largo de la vida (McDonald y Elder, 2006: 525), pues prevalece su concepción como fenómeno de carácter permanente, mientras que lo que observa es que cambia en las diversas etapas vitales y profesionales.

La perspectiva de Bourdieu

Uno de los pensadores fundacionales del concepto de capital social como bien individual es Pierre Bourdieu, quien lo concibe como “la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos” (Bourdieu, 2001: 148). Esto es, refiere el conjunto de recursos ligados a la pertenencia a un grupo mediante lazos permanentes y útiles (Bourdieu, 1980) por lo que la membresía es el puente hacia beneficios exclusivos y escasos que de otro modo sería costoso obtener.

En el planteamiento de Bourdieu se advierte un linaje conceptual basado en la teoría del capital de Marx (Lin, 2001: 24) que define su perspectiva estructuralista y enfocada en las diferencias de clases sociales. Con base en esta idea, el capital social se concibe como una forma en la que la clase dominante, a través del reconocimiento mutuo, puede reforzar y reproducir otros tipos de capital como el económico, cultural y simbólico, pues sus intercambios suponen “el reconocimiento de un mínimo de homogeneidad objetiva entre quienes mantienen dichas relaciones, así como el hecho de que el capital social ejerce un efecto multiplicador sobre el capital efectivamente disponible” (Bourdieu, 2001: 150).

Un elemento importante en la perspectiva de Bourdieu es que el capital social siempre está asociado a otros, en especial el económico, por lo que la dimensión del capital social individual “dependerá tanto de la extensión de la red de conexiones que éste pueda efectivamente movilizar, como del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) poseído por aquellos con quienes está relacionado” (Bourdieu, 2001: 150). Así pues, los beneficios que pueden brindar las relaciones sociales que cada persona

establece tienen una estrecha relación con la jerarquía social de sus contactos, la cual en su mayoría se corresponde con la propia.

De la misma forma que otros tipos de capital, Bourdieu señala que es necesario invertir tiempo en cultivar las relaciones para disfrutar de sus beneficios y, en la medida en que los favores son otorgados gracias a la interacción personal, es una labor en la que es imposible ser sustituido, al respecto señala el autor:

existen así, por ejemplo, algunos bienes y servicios que pueden obtenerse gracias al capital económico, inmediatamente y sin costes secundarios; pero existen también otros que solamente pueden obtenerse por virtud de un capital social de relaciones u obligaciones. Éstas, por su parte, tan sólo pueden movilizarse en un plazo breve, en el momento preciso, pero siempre y cuando hayan sido establecidas hace mucho, y se hayan conservado vivas como si fueran un fin en sí mismas. Por eso, la posibilidad de servirse de ese capital exige un coste previo al tiempo de su utilización, a saber, una inversión de sociabilidad planteada necesariamente a largo plazo. Y es que el transcurso del tiempo es, justamente, uno de los factores que determinan que una deuda simple y directa se transforme en aceptación de una deuda inespecífica ("sin título ni contrato"), es decir, en reconocimiento (Bourdieu, 2001: 157).

Es claro entonces que para Bourdieu el capital social puede descomponerse en dos elementos: primero, la relación social en sí misma, que permite a los individuos el acceso a recursos que poseen sus asociados; y segundo, la cantidad y calidad de esos recursos (Portes, 1998: 3-4). Por lo tanto, quienes pertenecen a la clase social más elevada son los que reciben las mayores ventajas de sus relaciones en la medida en que se relacionan con personas cuyo poder económico o político les permite movilizar mayor cantidad de recursos valiosos para poner a disposición de sus contactos.

La perspectiva de Lin

De acuerdo con Nan Lin, la premisa detrás del capital social es simple y clara: la inversión en las relaciones sociales trae beneficios en el mercado; ya sea aquel en el que el actor busca retribuciones económicas como cuando intercambia su capital humano, o bien, ganancias simbólicas tales como valores o normas que se valoran según el capital cultural (Lin, 2001: 19). Este autor plantea que las relaciones sociales pueden ser benéficas por cuatro razones fundamentales:

- 1) Puede obtenerse información de forma más completa y económica, lo cual es muy valioso en un mercado imperfecto.
- 2) Puede influirse sobre una persona que toma decisiones importantes, por ejemplo, para una contratación laboral.

- 3) Puede señalar las credenciales sociales, que indican la accesibilidad hacia otras personas o grupos bien acreditados.
- 4) Puede brindar reconocimiento al individuo, lo que ayuda a reforzar la identidad y a preservar la salud mental al ser visto como parte del grupo (Lin, 2001: 20).

En otras palabras, el capital social consiste en los bienes a los que una persona puede tener acceso a través de sus contactos ubicados en puestos estratégicos de una red, o que tienen posiciones significativas en la organización (Lin, 2001: 24). Dos de sus características esenciales son que representa recursos incorporados en la relación más que en el individuo y que el acceso y uso de tales recursos permanece con los actores (Lin, 2001: 25), pues es mediante los contactos que actúan como intermediarios que un individuo puede beneficiarse de los recursos que éste puede movilizar a su favor.

En el análisis de los contactos con fines laborales conviene considerar dos supuestos: uno es que la información sobre el mercado laboral está distribuida de forma desigual en la estructura social y el segundo es que la credibilidad de la persona que refiere o recomienda a un candidato es lo suficientemente fuerte para influir la decisión del empleador de contratarla (Lin, Ensel, Vaughn, 1981: 395). Asimismo, es conveniente considerar las diferencias de valor en distintas ocupaciones, pues en los empleos cuyos requisitos son claros y específicos, las credenciales escolares pueden ser suficientes, pero en el caso de aquellas que requieren liderazgo o interacciones cara a cara, son necesarias las habilidades relacionales para lograr un mejor desempeño (Lin, 2001: 93).

Lin afirma que, si existiera un mercado laboral perfecto, donde la información sobre todas las vacantes estuviera disponible para todos los buscadores de empleo, que el reclutamiento de un candidato dependiera por completo de la coherencia técnica entre las habilidades requeridas para el puesto y las de esa persona, habría poca necesidad de echar mano de los contactos, pues bastaría con la aplicación directa a ese empleo para conseguir el puesto. De manera paralela, si el empleador conociera a todos los buscadores de empleo, tampoco necesitaría utilizar sus contactos para localizar al mejor aspirante, pues éstos son necesario cuando el reclutador no conoce al candidato que busca de forma directa (Lin, 2001: 59).

Finalmente, Lin destaca dos principios básicos de la teoría del capital social en torno a la mezzo y la micro estructura social. El primero se refiere a que es más probable que las interacciones tengan lugar entre actores de la misma o muy similar jerarquía,

sea económica o política. El segundo es que hay una tensión constante entre el tipo de interacciones y el propósito de las acciones; en las de tipo expresivo, que buscan preservar los recursos ya adquiridos, suelen ser más frecuentes las relaciones entre semejantes. En cambio, las acciones de tipo instrumental, orientadas a obtener recursos con los que aún no se cuenta, suelen orientarse más a una interacción entre diferentes ya que, gracias a un contacto de jerarquía mayor, la persona puede obtener nuevos beneficios (Lin, 2001: 58-60).

La perspectiva de Granovetter

Un autor imprescindible sobre el tema es Mark Granovetter que argumenta que en las relaciones personales siempre están incrustados intereses económicos y/o políticos individuales.⁷ Asimismo, plantea que la carencia de estudios sobre el uso de los contactos en la búsqueda de empleo se debe a que éste ha sido un tema prosaico que se ha tratado de explicar mediante los estudios sobre movilidad económica o social y que su marginación en la sociología y la economía se atribuyen a que se le concibe como un asunto menor al que incluso se hace referencia como *la suerte* de enterarse de una vacante laboral.

Granovetter planteó en su teoría de los vínculos débiles que una persona establece relaciones fuertes y débiles con individuos diversos. La fuerza de esas interacciones se determina según el tiempo invertido en ellas, su intensidad emocional, su grado de intimidad o confianza mutua y la reciprocidad que las caracterizan (Lin, Ensel, Vaughn, 1981: 394). Los vínculos fuertes son las relaciones estrechas del actor, en ellas invierte más recursos, como el tiempo, es “gente que no sólo se conoce entre ella, sino que también tiene pocos contactos no atados con ego, con el sujeto” (Granovetter, 1973: 1370), como por ejemplo la familia y los amigos íntimos, que son muy parecidos al individuo y que poseen pocos contactos desvinculados a él.

⁷ Uno de los conceptos clave de Mark Granovetter es *embeddedness*, del cual podemos identificar dos significados:

a) factores sociales que acotan o restringen la acción económica y b) una integración mediante un traslape entre lo social y lo económico. En el primer caso, Granovetter busca contraponer un enfoque sociológico a la teoría económica sustituyendo el supuesto de una conducta racional basada en el interés propio, por conductas económicas e instituciones constreñidas (constrained), obligadas o forzadas por las relaciones sociales prevalecientes. Para Granovetter (1985: 481-482), asumir las conductas económicas como independientes implica un grave malentendido. En el segundo caso hace referencia a las ventajas de obtener información económica a través de redes de relaciones sociales, pues de esta manera la información se obtiene a un menor costo, es más detallada y confiable debido a su traslape (overlaid) con contenidos sociales que le benefician con una mayor carga de confianza y abstención de conductas oportunistas (Granovetter, 1985: 490) (Gómez, 2004: 155).

Mientras más fuerte sea el vínculo entre dos personas, es más probable que sus mundos sociales se traslapen. Por ejemplo, si A está casado con B, y B es amigo cercano de C, hay altas posibilidades de que A y C sean, al menos, conocidos (Borgatti y Lopez-Kidwell, 2012: 41). Entre este tipo de contactos la información puede ser redundante, tanto por la semejanza de personas y entornos con los que conviven como por la compatibilidad de preferencias, motivaciones y expectativas, que los lleva a valorar el mismo tipo de datos.

En cambio, los vínculos débiles son relaciones espontáneas que implican menor esfuerzo para preservarlas, pues son contactos que no sólo “no están atados los unos a los otros, sino que estarán atados a individuos no vinculados a ego” (Granovetter, 1973: 1370), por lo que juegan un papel importante para difundir información, ejercer influencia y proveer oportunidades de movilidad en la medida en que están más alejados de la red cercana del actor y se encuentran distribuidos en distintos campos del espacio social (Lin, Ensel, Vaughn, 1981: 394).

Las relaciones débiles pueden clasificarse en aquellas con puente y sin puente. Los vínculos débiles con puente suelen ser más benéficos porque transmiten información alejada de los entornos sociales del actor y le conectan con otros contactos que le permiten acceder a diversas interpretaciones de la realidad, ya sea de forma directa o indirecta, a través de nuevos contactos. En este sentido, “cuantos menos contactos indirectos tenga alguien, más encerrado estará en cuanto al conocimiento del mundo más allá de su propio círculo de amigos; así, los vínculos débiles con puente (y los consecuentes contactos indirectos) son importantes” (Granovetter, 1973: 1370). Por otro lado, los vínculos débiles sin puente pueden agruparse con los fuertes porque brindan información más cercana y semejante a la que el actor recolecta de forma directa.

Uno de los planteamientos más importantes de Granovetter es que las personas que disponen de contactos de jerarquía alta y tienen experiencia laboral son quienes reciben las ofertas laborales en puestos altos sin buscarlas; en otras palabras, plantea que una muestra poderosa del capital social del que disponen los individuos con mejores relaciones es la posibilidad de encontrar un empleo sin buscarlo activamente. De acuerdo con los datos empíricos recolectados por el autor, aproximadamente entre un tercio y la mitad de las personas a las que les preguntó, no estaban buscando el puesto que les ofrecieron (Granovetter, 1995: 143); en especial, hombres blancos de clase media.

De manera semejante, otro estudio (McDonald y Elder, 2006) encontró que el capital social importa poco al inicio de la trayectoria laboral; pero a la mitad de la carrera la gente con recursos sociales más abundantes tiene mayor probabilidad de obtener empleo sin solicitarlo, de tal manera que quienes no lo buscan activamente suelen recibir mejores ofertas que quienes lo hacen. Esta tendencia se observó empíricamente en hombres que no buscaban trabajo, pero contaban con amplia experiencia en el mercado de trabajo. Es decir, una expresión de la abundancia de contactos que los trabajadores han acumulado a lo largo de su vida es el acceso a recursos escasos que se obtienen, en esencia, gracias a las relaciones que han construido con colegas o jefes.

Dichos resultados sugieren examinar cómo cambia la efectividad del capital social a lo largo de la vida, pues señalan que la obtención de empleos adecuados al perfil laboral del individuo está relacionada de manera estrecha con su proceso de acumulación de dicho capital. En este sentido, el fenómeno de recibir buenas ofertas sin buscarlas de manera intensiva puede ser un mecanismo informal de estratificación del mercado de trabajo (McDonald y Elder, 2006: 522).

Una teoría semejante a la de Granovetter es la de los huecos estructurales planteada por Ronald Stuart Burt, quien define el capital social como amigos, colegas y en general, contactos a través de los cuales una persona recibe oportunidades para usar su capital humano y financiero. En su visión, la relativa ausencia de lazos fuertes facilita la movilidad individual porque mientras las redes densas tienden a proveer información redundante, los lazos débiles pueden brindar nueva información y recursos (Burt, 1992: 9 citado en Portes, 1998: 6). La definición de Burt de capital social combina una declaración de dónde reside el capital social (con amigos, colegas y otros contactos) con otra sobre lo que puede conseguirse a través de él (recibir oportunidades para usar otras formas de capital) (Robison, Schmid y Siles, 2002: 3).

La perspectiva de Portes

Una de las críticas al concepto de capital social ha sido elaborada por Alejandro Portes, quien lo concibe como la habilidad de los actores para asegurar beneficios gracias a su membresía a redes u otras estructuras sociales (1998: 6). Esta definición puede separarse en una afirmación de lo que es el capital social (la capacidad de los individuos de obtener recursos) y otra sobre dónde reside (en redes u otro tipo de estructura social)

(Robison, Schmid y Siles, 2002: 3). Las tres funciones básicas del capital social según Portes (1998: 12) son:

- a) como fuente de control social, a través del reforzamiento de normas
- b) como fuente de apoyo familiar
- c) como fuente de beneficios a través de redes extra-familiares

Mientras que la primera connotación es más notoria en el trabajo de Coleman, la tercera es la que destaca en el de Bourdieu (Portes, 2000: 2) y se puede utilizar para analizar la obtención de empleo y movilidad ocupacional individual, por ejemplo; como se utiliza en esta investigación. Una aportación relevante de Portes es que invita a pensar en la variedad de motivos por los que las personas deciden ayudar a sus contactos. Si bien un actor puede brindar su apoyo por un sentido de solidaridad o empatía, también es posible que lo haga por la coerción grupal y el temor a pagar los costos de negar la ayuda más que por una razón altruista (Portes, 1998: 7). Esta afirmación es verificable en situaciones en las que un individuo actúa en favor de otro al permitir que se salte las reglas o saque ventaja de su influencia en detrimento de otros que esperan obtener los mismos beneficios de manera legal.

Un elemento distintivo del capital social individual es que las conexiones personales “adecuadas” permiten a ciertas personas acceder a bienes públicos y evitar las regulaciones obligando a otros a contribuir con ello. Cuando una persona obtiene ventajas por medio de sus contactos, perjudica a sus competidores porque consigue un bien escaso que sería complejo allegarse de otro modo y, de manera paralela, afecta el capital social colectivo, en el sentido de que merma la credibilidad y confianza en la aplicación imparcial de las reglas. El capital social individual en dichas circunstancias consiste precisamente en la habilidad de deteriorar el capital social colectivo definido como el espíritu cívico basado en la aplicación imparcial de las leyes (Portes, 2000: 4). Por esta razón, Portes afirma que las motivaciones más profundas de los proveedores de beneficios son complejas de comprender, pues son llamados a poner sus recursos a disposición de otros individuos sin alguna recompensa inmediata (Portes, 1998: 5).

Otro elemento que este autor ha aportado al debate es que el tratamiento del concepto debe distinguir entre a) los poseedores de capital social (quienes solicitan ayuda); b) las fuentes de capital social (quienes están de acuerdo con esas demandas) y c) los recursos en sí mismos (Portes, 1998: 6). Pues de otro modo, se corre el riesgo

de equiparar el capital social con los recursos adquiridos a través de él y así llegar a explicaciones tautológicas. Por ejemplo, si se afirma que un estudiante tiene capital social porque un familiar le hizo un préstamo sustancioso para continuar sus estudios y que, por el contrario, otro estudiante carece de dicho recurso porque fue imposible que consiguiera el financiamiento de algún pariente, se niega la posibilidad de considerar que tal vez su familiar estaba tan motivado como el primero, pero carecía de los recursos económicos para solventar los estudios (Portes, 1998: 5).

Así pues, una idea fundamental es considerar que cada individuo, según su jerarquía económica o social, puede movilizar recursos diferentes para ayudar a sus contactos y aunque aquellos que se encuentran en el nivel más alto son quienes pueden brindar mayores beneficios, éstos no sintetizan en sí mismos el capital social de alguien más. Desde la perspectiva de Portes, es la capacidad de los actores para conseguir beneficios lo que se denomina capital social, más que la cantidad o calidad de dichos bienes. Entonces, es sustancial tener en cuenta que, por una parte, están los provisos de recursos y, por otro lado, la magnitud de los mismos.

Otra advertencia de Portes (1998: 15-18) sobre el concepto de capital social es que en la misma medida que refiere bondades de las relaciones sociales, señala consecuencias negativas; entre las cuales pueden destacarse cuatro:

- 1) La exclusión de los foráneos, porque los lazos fuertes que benefician a quienes pertenecen a un grupo, a su vez restringen el acceso a los que están fuera de él.
- 2) Las excesivas demandas a los integrantes del grupo, que incluso en ciertas circunstancias, pueden obstaculizar el éxito o iniciativa de sus integrantes.
- 3) Las restricciones a la libertad individual, en tanto que la participación en un grupo define las pautas de conformidad y refuerza el control social.
- 4) El debilitamiento de las normas en los casos en que la solidaridad del grupo está cimentada en una experiencia común de rechazo social y ocurre que uno de los integrantes logra ser exitoso fuera del grupo.

En estos casos, el capital social como mecanismo de control social colectivo sigue presente, pero sus efectos son exactamente los opuestos a los celebrados comúnmente en la literatura.

Las aportaciones de Adler

Larissa Adler es una antropóloga ampliamente reconocida que ha investigado entre otras cosas, la conformación y uso de las redes sociales en distinto tipo de actores sociales, tanto de quienes conforman las élites, como de los marginados. En palabras de la autora, una red puede concebirse como:

un campo de relaciones entre individuos que puede ser definida por una variable predeterminada y referirse a cualquier aspecto de una relación. Una red social no es un grupo bien definido y limitado, sino una abstracción científica que se usa para facilitar la descripción de un conjunto de relaciones complejas en un espacio social dado. Cada persona es el centro de una red de solidaridad y, a la vez, es parte de otras redes. La solidaridad implica un sistema de intercambio de bienes, servicios e información que ocurre dentro de la sociabilidad (Adler, 2008: 31).

Las relaciones que conforman la red tienen principios comunes como reciprocidad, confianza, solidaridad y lealtad, los cuales son compartidos entre diversos grupos sociales. Para que el actor pueda disfrutar de los beneficios que le pueden brindar dicho grupo debe asegurarse de reproducir su capital social, la cual es una tarea que “exige el esfuerzo incesante de relacionarse en forma de actos permanentes de intercambio, a través de los cuales se reafirma, renovándose, el reconocimiento mutuo” (Bourdieu, 2001: 153) en especial, con aquellas personas con las que comparte características esenciales como estatus socioeconómico y capital cultural.

Esos frutos que el individuo puede obtener a través de sus relaciones conllevan un intercambio de favores que “se desarrolla en el marco de una relación social que implica lealtad, confianza y solidaridad. Esta relación no es casual o pasajera como una transacción de mercado” (Adler, 2008: 48) por el contrario, su carácter peculiar trae consigo una expectativa de reciprocidad y agradecimiento, a diferencia de aquellas interacciones en las que los individuos sólo se relacionan para comprar o vender sin necesidad de un vínculo previo ni interés en la continuidad de la relación.

En el caso del ingreso y ascenso laboral, el uso de los contactos es estimulado tanto por la ausencia o debilidad de las reglas como por la pesadez burocrática o el exceso de normas. Cuando el buscador de empleo o el trabajador busca acceder a los bienes que las instancias formales son incapaces de repartir de manera equitativa “se

encuentra una institución denominada *pull* en Estado Unidos, *blat* en la URSS, *cuña* o *compadrazgo* en Chile, *protexica* en Israel, *palanca* en México, *guanchi* en China” (Adler, 2008: 47) que le permite obtener recursos procedentes, por lo general, de la esfera pública pero que se obtienen por medios privados e informales.

De la misma forma que los autores referidos, Adler señala que cada individuo tiene posibilidades distintas de brindar beneficios a sus contactos de acuerdo con la posición que ocupa en una estructura social, la cual está definida por cuatro elementos: “el tipo de recursos que controla (capital, poder político), el nivel o cantidad de los mismos, la dirección del cambio de los recursos (vertical u horizontal) y la articulación formal o informal con los grupos que controlan los recursos” (Adler, 2008: 294).

De acuerdo con el estatus individual, cada persona establece tanto relaciones horizontales -con amigos o familiares del mismo nivel con quienes hay un alto grado de confianza- como vínculos verticales, que se establecen entre los subordinados y un superior al que se otorga lealtad y del cual se es cliente (Adler, 2008). Así también, se advierte que: “los intercambios informales adquieren la forma de reciprocidad, relación patrón-cliente o intercambio en el mercado según los motivos, las metas, el grado de represión del intercambio o las reglas obligatorias culturalmente definidas entre las partes” (Adler, 2008: 49). En este sentido, es posible advertir que el carácter de las relaciones está fuertemente definido por el objetivo, la duración y el grado de cercanía entre los individuos. Mientras que una interacción, como una amistad o noviazgo, cuyo fin es la satisfacción emocional suele ser duradera y de mayor intimidad y complicidad; aquella dirigida a la comercialización, como una transacción en el mercado, por lo general es temporal y puede implicar mayor distancia social entre los actores. Estas diferencias son importantes en tanto que marcan el tipo de normas culturales que dirigen cada interacción.

Por ejemplo, en una relación cuyos fines son afectivos y desinteresados, como las que suelen caracterizar las conexiones mediante las que se obtiene el capital social, “no hay reglas escritas que constituyan el código moral del intercambio. Una persona no merecedora de la confianza puede perder su oportunidad de ser involucrada en las cadenas de relaciones y, por lo tanto, ser excluido de la red” (Adler, 2008: 39). En este tipo de interacciones, la expectativa social es que los actores involucrados se conduzcan conforme a las normas de confianza y reciprocidad hacia los contactos más que a las reglas escritas. Esta lealtad a los intereses privados caracteriza buena parte de los intercambios en las relaciones de amistad, en las que la retribución a mediano o largo

plazo puede ser mayor que la que brindaría la obediencia a la regla escrita; en palabras de Adler “robar al fisco no es robar” (2008: 39) pues a ojos de buena parte de las personas, esa desobediencia está justificada porque de otro modo, el individuo correría el riesgo de ser excluido de la red.

1.3.2 Racionalidad confusionista y racionalidad weberiana

Otras nociones útiles para tratar de capturar la esencia de las interacciones y caracterizar de manera precisa la práctica profesional del derecho en varios países, son las de *racionalidad confusionista* y *racionalidad weberiana* propuestas por Dezalay y Garth (1997: 111). En primera instancia, con el concepto de *racionalidad confusionista* es posible referir las ocasiones en las que el profesionista actúa para proteger los intereses privados de las personas con las que tiene alguna relación; sobre todo en aquellos asuntos relacionados con la economía, los negocios y la política. Dicha forma de pensamiento y acción implica utilizar conexiones familiares, intercambiar favores y promover la confianza y reciprocidad como normas básicas de las interacciones en lugar de llevarlos a cabo a través de procedimientos legales. Este tipo de racionalidad destaca la influencia que ejercen los intereses del propio profesionista y de las personas para las cuales trabaja sobre su ejercicio profesional.

En contraparte, la *racionalidad weberiana* enfatiza el razonamiento y actuación del profesionista cuando se apega a la legalidad más que a la salvaguarda del interés privado, sea suyo o de uno de sus contactos. Refiere a las situaciones en las que el profesionista realiza su labor sin importar las motivaciones e intereses involucrados y se apega ciegamente a las leyes y reglas establecidas en lugar de aplicarlas de manera discrecional (Dezalay y Garth, 1997: 120). Como punto adicional, conviene tener presente lo que señala Adler sobre que “el análisis weberiano de la racionalidad de los sistemas burocráticos ignoró las actividades informales que surgieron en el seno de las organizaciones formales en respuesta a las deficiencias de la burocracia” (2008: 35); como la ineficiencia o la corrupción que resultaron de las pretensiones de control extremo; es decir, los efectos no deseados de la rigidez de las organizaciones.

Más que concebirlas como opuestas, ambas racionalidades son útiles para pensar en dos formas de razonar y actuar que operan de forma combinada en la realidad. Por ejemplo, cuando se piensa en lo justo en sentido abstracto, referido a la norma escrita, el profesionista puede interpretar el hecho jurídico en estricto apego a la ley y

sujetarse a la sentencia que dicte el juez aunque le sea adversa. De forma distinta, si se valora lo justo en una situación en la que hay una relación de empatía o interés entre el profesionalista y los actores involucrados, es probable que el profesionalista trate de proteger el interés de sus clientes y para ello movilice los recursos a su alcance para conseguir una sentencia que considere favorable.

1.3.3 La interacción profesional como representación dramática

Entre sus aportaciones sociológicas Erving Goffman ha planteado que en los entornos donde hay rutinas, reglas y funciones bien definidas como las organizaciones jurídicas tradicionales, la interacción cara a cara, es decir, “la influencia recíproca de un individuo sobre las acciones de otro cuando se encuentran ambos en presencia física inmediata” (Goffman, 1989: 27) se puede analizar a partir de las señales que emiten sus actores porque las personas inmersas en entornos institucionalizados desempeñan su papel en un escenario bien diseñado en el que se advierten fachadas sociales e individuales.

En términos de Goffman, la fachada social es la información previa –como preconociones o estereotipos- sobre las características propias de un conjunto de acciones o rutinas y que podemos trasladar de una situación a otra. Por ejemplo, cuando se piensa en los rasgos de una institución jurídica como un tribunal, un despacho o una instancia del ministerio público, se tiene una expectativa sobre el desempeño, el lenguaje y la imagen de quienes trabajan ahí.

La fachada personal está formada por las “insignias del cargo o rango, el vestido, el sexo, la edad y las características raciales, el tamaño y el aspecto, el porte, las pautas de lenguaje, las expresiones faciales, los gestos corporales y otras características semejantes” (Goffman, 1989: 35). Por ejemplo, los profesionalistas del derecho que trabajan en organizaciones jurídicas tradicionales, como el poder judicial, se presentan a los demás de acuerdo al estereotipo de vestir de traje, zapatos boleados y con accesorios como portafolios o tarjetas de presentación. Visto de esta manera, la presentación personal deja de ser un asunto banal para convertirse en algo sustancial: en esa fachada se juega la proyección de profesionalismo y la posibilidad de ser tratado como tal; por lo tanto, es importante proyectar las características que los demás identifican como inherentes a su rol.

La perspectiva de la representación teatral o dramática implica analizar la organización como el escenario “que incluye el mobiliario, el decorado, los equipos y

otros elementos propios del trasfondo escénico” (Goffman, 1989: 34). En éste cada individuo desarrolla la acción que le corresponde y a su vez necesita de los otros actores para llevar a cabo su actuación completa. Por ejemplo, cuando un profesional utiliza el lenguaje característico de su gremio lo hace, entre otras cosas, para ser visto como integrante legítimo de éste.

Desde esta óptica puede pensarse en los estudiantes de derecho como actores en ciernes que miran tras bambalinas la ejecución de los expertos, y desde esa posición se familiarizan con el escenario, observan los trucos del maestro, identifican el rol de cada actor y aprenden a presentarse ante los otros individuos, sean clientes, autoridades o colegas. El profesional aprende a proyectar su imagen en los escenarios jurídicos y se va haciendo capaz de emitir el mensaje de cómo quiere ser visto y valorado, lo que es sustancial porque:

la sociedad está organizada sobre el principio de que todo individuo que posee ciertas características sociales tiene un derecho moral a esperar que los otros lo valoren y lo traten de un modo apropiado. En conexión con este principio hay un segundo, a saber: que un individuo que implícita o explícitamente pretende tener ciertas características sociales deberá ser en realidad lo que alega ser. En consecuencia cuando un individuo proyecta una definición de la situación y con ello hace una demanda implícita o explícita de ser una persona de determinado tipo, automáticamente presenta una exigencia moral a los otros, obligándolos a valorarlo y tratarlo de manera que tienen derecho a esperar las personas de su tipo (Goffman, 1989: 24).

Estos principios generales nos ayudan a pensar en la interacción en un nivel genérico y en la importancia de las señales que enviamos a quienes interactúan con nosotros. Conviene pensar en mensaje en un sentido amplio, además de lo verbal, la imagen que proyectamos y el trato que podemos recibir a partir de ella.

1.4 Antecedentes sobre educación superior y empleo

De acuerdo con Acosta y Planas (2013: 10), los estudios sobre la inserción laboral de los egresados universitarios pueden clasificarse en cuatro enfoques principales:

- 1) Los que enfatizan la incapacidad del mercado de trabajo para absorber la fuerza de trabajo calificada o sobre calificada que termina por emplearse de manera precaria.
- 2) Los que atribuyen el desajuste entre oferta y demanda a la falta de adecuación de las IES al mercado laboral.

3) Los que explican la asimetría de los mercados laborales a partir de las diferencias entre las IES públicas y privadas.

4) Los que atribuyen a las políticas neoliberales el desfase entre la oferta y demanda de los profesionistas.

Uno de los puntos de acuerdo (De Ibarrola, 2005; Acosta y Planas, 2013; Navarro-Cendejas, 2014) es que, tanto los enfoques optimistas como los pesimistas, ofrecen sólo explicaciones parciales sobre la inserción laboral de los egresados universitarios y sus conclusiones se han utilizado para diseñar políticas públicas que en su mayoría se caracterizan por su comprensión limitada del asunto (De Vries y Navarro, 2011).

En una perspectiva global, los temas que se han abordado con mayor frecuencia se refieren a las demandas del mercado laboral, el empleo y la carrera de los egresados, las tareas asignadas en el empleo, así como la transición de la educación al empleo (Teichler, 1999: 73). Las técnicas de recolección de información más usuales han sido las de corte estadístico mediante encuestas a estudiantes, egresados y empleadores; así como análisis cualitativo de tipo curricular, sobre las competencias desarrolladas y el desempeño profesional (Teichler, 1999: 74).

Por otro lado, es importante analizar con mayor profundidad el desajuste entre la dimensión subjetiva y objetiva del empleo, las dinámicas cambiantes de la oferta y la demanda según la economía de cada país, las funciones cognitivas e intelectuales de los profesionistas, el entrenamiento práctico y la socialización de la educación superior, así como la relación entre educación superior y empleo desde la perspectiva comparada tanto de hombres como de mujeres (Teichler, 1999: 80).

Para el caso mexicano, De Ibarrola (2010: 34) hizo un balance de las investigaciones realizadas entre 1980 y 2000 en torno a siete preguntas clave para entender la relación educación superior y empleo, las cuales son:

1. A mayor escolaridad ¿mejores trabajos? ¿mejores ingresos? ¿mayor desarrollo económico?
2. ¿Es cierto que el sistema escolar no responde ni en cantidad ni en calidad a las necesidades del mercado de trabajo?
3. ¿Quién planifica la formación para el trabajo en el país?
4. ¿Cómo se relacionan el crecimiento y la diversificación de la escolaridad en México con el crecimiento heterogéneo y las transformaciones del mercado de trabajo?
5. ¿Qué tan equitativa y de calidad es la formación para el trabajo?
6. ¿Cómo viven los distintos grupos de población la formación para el trabajo? Los jóvenes, los sectores de pobreza, los adultos, la cuestión de género.
7. Dónde se aprende mejor a trabajar, ¿en la escuela? ¿en el trabajo?

La autora subraya que las investigaciones cualitativas han identificado numerosos ejemplos sobre las expectativas laborales insatisfechas de los egresados de distintas profesiones. Dichos resultados han sido utilizados en los discursos políticos para señalar al sistema universitario como responsable de dicha situación; además, advierte que “mientras no se incluyan en las investigaciones precisiones de tiempo, de espacio, naturaleza precisa de los trabajos, matices del clima cultural de las personas, de edad y de género, no se conocerá bien a bien la influencia de la escolaridad sobre el trabajo” (De Ibarrola, 2005: 304). Asimismo, concluye que la investigación mexicana aún tiene explicaciones pendientes en torno a una buena cantidad de temas específicos sobre educación y empleo debido al carácter complejo y cambiante del fenómeno, por ejemplo, el aprendizaje que brinda al profesionista la experiencia laboral, que es fundamental para comprender el proceso de transición de la educación superior al empleo.

Entre los estudios realizados en torno al tema es posible identificar algunos de escala nacional que presentan datos estadísticos sobre el comportamiento del mercado laboral de profesionistas (ANUIES, 1998, 2003; Hernández *et al.* 2012); otros han comparado egresados de distintas instituciones, ya sea para analizar las condiciones de su empleo (Muñoz Izquierdo, 1996; De Vries *et al.*, 2013), los factores que influyen en la satisfacción laboral (De Vries, *et al.* 2008) o las condiciones laborales como salarios, funciones realizadas y grado de relación con los estudios cursados (Suárez, 2005).

Otro conjunto de investigaciones se ha enfocado sólo en una sola IES, ya sea para explorar las condiciones de la inserción laboral de sus egresados (Zurita y López, 2009; Valenti, 1997), para analizar las diferencias entre egresados de distintas carreras de la misma institución (Gómez, 1999) o bien para analizar temas específicos como el primer empleo (Didou, 1992) o el acceso, tránsito por la IES e inserción de sus estudiantes y egresados (Acosta y Planas, 2013).

Otro tipo de estudios han centrado su análisis en la dimensión subjetiva de la formación escolar, la inserción laboral y la conformación de la identidad personal y profesional. Algunos desde una perspectiva biográfica y de trayectorias de los estudiantes (Guerra, 2009; Jiménez, 2009); otros se han ocupado de analizar las distintas percepciones de los egresados sobre el mercado de trabajo (Guzmán, 1994), el sentido que le atribuyen los jóvenes al trabajo (Guzmán, 2004) y el papel del trabajo en la conformación de la identidad individual y colectiva (De la Garza, 2010, 2011).

Por otra parte, desde la perspectiva de la sociología de las profesiones se han hecho investigaciones sobre la profesión en general (Fernández, Barajas y Barroso,

2007) o de profesiones específicas como la medicina (Frenk, 1994; Oropeza, 2001; Díaz, 2001; Arteaga, 1997) la enfermería (Barajas, 2007), la odontología (Barajas, 2007), la abogacía (Pérez, 2009) o la ingeniería (Hualde, 1995; Vargas, 1999; Ruiz, 2000).

En un plano distinto sobre el mismo fenómeno, se han realizado investigaciones que toman como eje del análisis a los empleadores (Díaz Barriga, 1995; Escobar, 1997; González 1994; Baltazar, 2000; Rangel, 2000) y convergen en dos temas con esta investigación. El primero es la influencia de la institución de educación superior de procedencia del egresado para ingresar a un determinado puesto o empresa, y el segundo; la importancia de las habilidades personales como criterios de selección de los empleadores. Una de las conclusiones compartidas entre las investigaciones realizadas es que se observa una tendencia entre los empleadores a “otorgar un mayor peso a la posesión de habilidades sociales por encima de los conocimientos formalmente adquiridos en los ambientes escolares” (Reynaga y Ruiz, 2003: 254) pues la formación universitaria por sí sola es insuficiente para la inserción de los egresados.

En un mercado de trabajo como al que se han enfrentado los entrevistados de este estudio (que es poco institucionalizado en relación con sus prácticas de reclutamiento y ascenso), el uso de los contactos es frecuente y eficaz. Una investigación sobre el Estado de México encontró que 32% de los profesionistas de derecho consiguieron su primer empleo a través de recomendaciones familiares y el 15% lo hizo por medio de un aviso en el periódico; además, el 48% de los entrevistados manifestó que las recomendaciones personales fueron importantes y muy importantes para obtener su primer puesto de trabajo, incluso, más que el título profesional (Salgado y Miranda, 2007: 242). Otro caso es el de los egresados de comunicación, de los cuales el 88.91% consiguió su primer empleo por medio de amigo, familiar o recomendación (Sánchez, 2013: 111). Por otra parte, otros estudios han encontrado que entre 30% y 70% de los trabajadores llegó a su empleo actual mediante algún contacto (Restrepo, 2013, Thomsen y Wittich, 2009, Caliendo, Schmidl y Uhlendorff, 2010).

Las teorías más influyentes sobre la relación educación superior y empleo desde la perspectiva sociológica y económica según Navarro-Cendejas (2014) son las siguientes cuatro:

- 1) La teoría del capital humano, planteada por Becker y Schultz, que hizo aportes fundamentales para comprender la relación entre la inversión en educación y los beneficios económicos que ésta trae consigo.

- 2) Los enfoques críticos a la teoría del capital humano, como el paradigma credencialista propuesto por Randall Collins; la perspectiva de la competencia por los puestos de trabajo o teoría de la fila planteada por Lester Thurow; así como la teoría de la correspondencia propuesta por Bowles y Gintis.
- 3) La teoría de la segmentación del mercado, construida a partir de los trabajos de Piore, Doeringer y Kerr.
- 4) El enfoque por competencias.

Otra perspectiva es la teoría del filtro planteada por Kenneth Arrow, según la cual, los certificados escolares simbolizan los obstáculos que ha logrado superar el candidato, y además demuestran al empleador las cualidades del candidato tales como su disciplina, constancia, tenacidad y responsabilidad. Esta teoría considera, al igual que la teoría de la fila, que la educación en sí misma carece de poder para aumentar la productividad del individuo, pero permite al empleador clasificar a los candidatos por los títulos obtenidos y lo que simbolizan (Campos, 2003). Un estudio que analiza la relación educación-empleo bajo el concepto de empleabilidad⁸ puntualiza que los empleadores tratan de elegir a los candidatos que requieran menor entrenamiento para un puesto de trabajo, por lo que aquellos que posean mayor educación y experiencia, es decir, que demuestren mayor empleabilidad, serán los primeros en la fila, y los desfavorecidos ocuparán los empleos menos deseados o estarán desempleados (Campos, 2003: 106).

⁸ Se refiere al conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un trabajo y además de permanecer en él (Campos, 2003: 104).

Capítulo 2. UAEMex, UdIX, ITESM: tres formas de habitar el mundo jurídico

Quería estudiar Psicología pero en ese entonces pedían muchas constancias. Un día, fui con unos compañeros a la facultad de Derecho y ahí nada más pedían cuatro fotografías y el dinero de la preinscripción y dije "ah, pues Derecho" Uller, UAEMex

Introducción

Este capítulo está ordenado de la siguiente manera: en primera instancia, contiene un panorama del mercado universitario del derecho en el valle de Toluca, el cual servirá como referente para situar a las tres instituciones analizadas. Posteriormente, describe el perfil de cada institución según el tipo de estudiantes que la conforman y las condiciones académicas y materiales que les ofrece, así como algunas experiencias de los egresados con sus profesores, que son actores clave para comprender la experiencia universitaria. Finalmente, presenta una comparación de las semejanzas y diferencias de los egresados de derecho de diversas IES.

La contribución de las IES al capital cultural y desarrollo de actitudes profesionales habilitan al egresado para saber cómo relacionarse de forma adecuada con el tipo de cliente que probablemente va a atender. La expectativa institucional sobre el destino laboral de sus egresados implica la selección de ciertos conocimientos técnicos, pero esencialmente de referentes culturales adecuados al estatus tanto del

egresado como de sus futuros clientes. Estudios clásicos como el de Bourdieu y Passeron (1996) y Collins (1989) han demostrado cómo la escuela cumple el papel de seleccionar a los estudiantes, legitimar el arbitrario cultural y atribuir las diferencias culturales y sociales al desempeño individual.

La estratificación interna de la profesión del derecho se puede advertir desde su enseñanza en las diversas IES, pues en cada una de ellas es posible identificar una selección de conocimientos técnicos e ideales de servicio específicos del segmento profesional al que pretende dirigir a sus estudiantes (Bucher y Strauss, 1961 citados en Van Zanten, 2003). Aunque existen diferencias en los contenidos y habilidades de los planes de estudio de las tres instituciones analizadas en esta investigación, se aprecia una mayor diversidad en sus valores, creencias y actitudes profesionales, los cuales corresponden al segmento del mercado laboral al que se dirige cada IES.

Estos elementos que forman parte del currículum oculto del plan de estudios son paralelos a la formación meramente jurídica y son sustanciales para comprender las diferencias de trayectorias laborales de los egresados de cada institución. El ejercicio de una profesión no es sólo la puesta en marcha de competencias y técnicas, sino que supone la integración a un micro universo social caracterizado por valores, formas explícitas o implícitas de enfrentar diversos problemas, así como configuraciones específicas de relaciones laborales (Van Zanten, 2003); por ello es pertinente considerar que dichos saberes no jurídicos son igualmente necesarios para el trabajo profesional.

El perfil de la IES a la que ingresa el estudiante es crucial porque implica la entrada a un segmento específico del mercado de trabajo. Esto implica, que de acuerdo a sus características socioeconómicas y familiares, tales como el tipo de bachillerato de procedencia, la escolaridad y ocupación de los padres y, por otra parte, según el grado de selectividad, será el tipo de institución al que podrá acceder, por ejemplo: pública con selectiva en términos académicos –como la UAEMex-, privada selectiva en términos económicos –como el ITESM-, o privada sin selectividad académica, como la UdIX.

Entonces, la manera en que el estudiante aprende a ser profesionista está muy relacionada con la disponibilidad de recursos académicos (profesores, planes de estudio), materiales (infraestructura, equipamiento) y simbólicos (prestigio, legitimidad) que la institución le ofrece; pues las características institucionales forman el escenario en el que el estudiante concibe su quehacer como profesionista y, por supuesto, construye sus expectativas laborales. Asimismo, el perfil socioeconómico del cuerpo estudiantil contribuye a la formación de un clima o cultura escolar que beneficia o

perjudica el logro académico y ocupacional; pues la calidad institucional varía no sólo por los ingresos económicos, sino por la composición social, cultural e intelectual de sus estudiantes (McNamee y Miller, 2009: 122).

El perfil institucional significa una puerta de entrada específica a la profesión, en parte por las materias en que se especializa su plan de estudios, pero sobre todo por el estatus profesional de sus profesores y directivos y las actitudes profesionales que se cultivan en el ambiente universitario. En este sentido, podemos observar que mientras el ITESM campus Toluca busca atraer aspirantes que cursaron el bachillerato en instituciones de élite y provienen de familias que en su mayoría tienen estudios de educación superior; la UAEMex atiende a una mayor diversidad de estudiantes que provienen de la clase media y baja, muchos de los cuales estudiaron el bachillerato en preparatorias que forman parte de la misma institución. Por su parte, la UdIX se dirige a aspirantes de la clase media y baja que en su mayoría han sido formados en bachilleratos públicos tecnológicos, generales o privados del segmento bajo del mercado, cuyas familias tienen escolaridad básica.

2.1 El mercado universitario toluqueño

a) Oferta de la licenciatura en derecho

El mercado universitario toluqueño se ha expandido y diversificado desde los años noventa hasta la actualidad a un ritmo constante. El crecimiento tanto de la oferta de instituciones públicas y privadas, como de la demanda de estudios superiores confirma que, a pesar de que la educación superior garantiza cada vez menor movilidad social “difícilmente se encontrarán grupos familiares que no deseen una mayor escolaridad para sus hijos y, de preferencia, su acceso a la educación superior, aunque las experiencias de muchos jóvenes empiecen a cuestionar la generalidad de los resultados anhelados” (De Ibarrola, 2010: 36). De acuerdo con datos del Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD en adelante), en el ciclo escolar 2015-2016 hubo 1715 instituciones que ofrecieron la licenciatura en derecho en todo el territorio nacional; de las cuales 1580 eran privadas y 35 públicas. El Estado de México tiene la mayor cantidad de IES que ofertan derecho, ubicadas principalmente en la zona metropolitana del valle de México y sólo una cuarta parte en la zona metropolitana de Toluca, la cual en 2014 se distribuyó de la siguiente forma:

Tabla 4. Instituciones que ofrecieron la LED en la zona metropolitana de Toluca

Municipio	IES públicas	IES privadas	Total
-----------	--------------	--------------	-------

Calimaya	0	2	2
Metepec	0	9	9
Ocoyoacac	0	1	1
Otzolotepec	0	1	1
San Mateo Atenco	0	1	1
Temoaya	0	1	1
Toluca	2	27	29
Zinacantepec	0	5	5
Ixtlahuaca ¹	0	2	2
Total	2	49	51

Nota 1: Ixtlahuaca está fuera de la ZMT de acuerdo con la delimitación del INEGI y CONAPO; sin embargo, se incluye por su relevancia para esta investigación. Los municipios de Almoloya de Juárez, Chapultepec, Lerma, Rayón, San Antonio la Isla y Xonacatlán pertenecen a la ZMT pero en ninguno se ofrece la carrera de derecho.

Fuente: elaborado a partir de la base de datos del CEEAD. Disponible en <http://www.ceed.org.mx/>

Es significativo que entre 1991 y 2016 se creó, en promedio, una nueva institución cada semana. Las entidades federativas con mayor número de IES que ofrecen derecho son: el Estado de México con 209, la Ciudad de México con 135, Veracruz con 128, Puebla con 115, Guanajuato con 100 y Jalisco con 93. En contraparte, los estados con menor oferta de esta licenciatura son Aguascalientes con 21, Tlaxcala con 16, Baja California Sur, Zacatecas y Durango con 14 respectivamente y Campeche con 12 IES (<http://www.ceed.org.mx/>). La diversificación se observa no sólo en la oferta, sino también en las modalidades; fenómeno que ocurre principalmente en las IESPRI, que a la modalidad de tipo presencial tradicional le han sumado la semi-presencial, a distancia, sabatina, ejecutiva o abierta. Asimismo, hay oferta de licenciaturas especializadas en alguna rama de la disciplina, por ejemplo, en derecho corporativo, derecho internacional o derecho y finanzas.

b) Colegiaturas

Con base en la tipología propuesta por Álvarez (2011) para catalogar a las IESPRI por su distribución geográfica, se observa que en el mercado universitario de Toluca se han desarrollado los seis tipos de instituciones privadas incluidas en dicha clasificación y se observa una gran diversidad de precios de la LED, como lo muestra la tabla 5:

Tabla 5. Colegiatura semestral de la LED en las IESPRI de Toluca, 2016

Red nacional	Red multiregional	Red regional	Sistema estatal multicuidad	Sistema urbano multisede	Institución de un solo plantel
ITESM \$82 518	UNIVER \$9 250	Universidad Insurgentes ¹ \$9 000	Universidad IUEM ² \$10 780 \$16 730	Universidad del Valle de Toluca \$15 000	Campus Universitario Siglo XXI \$28 250

			\$17 930	\$17 550
			\$26 530	
			\$27 730	
Universidad del Valle de México \$25 056	Grupo Isima \$11 900	Universidad Tres Culturas \$11 240	UdIX \$11 620	Centro de Estudios Superiores Universitarios \$16 300
Universidad Tecnológica de México \$22 100			Grupo Colegio Mexiquense \$8 800	
Tec Milenio \$30 000			ISES \$9 900	

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los datos brindados de manera directa por cada IESPRI.

Los precios de la Universidad Insurgentes y del Grupo ISIMA se ajustaron a semestres porque la carrera se ofrece en cuatrimestres. El precio de la Universidad IUEM varía por turno: matutino, vespertino o sabatino. También varía si la carrera tiene RVOE o está incorporada a la UAEMex. Los precios mostrados corresponden a la beca que se otorga de manera usual porque la colegiatura original es de \$7 000. Por ejemplo, la LED sabatina tiene un costo semestral de \$10 780, la LED con RVOE en turno matutino cuesta \$17 930 y la LED incorporada a la UAEMex en turno matutino cuesta \$27 730. En la UVT el precio varía según el turno matutino o vespertino.

c) Planes de estudio

Un dato relevante sobre el mercado universitario del derecho es que, si bien se ha expandido, la semejanza en los planes de estudio de derecho se ha mantenido, ya que existe poca diversidad de asignaturas, perfiles de egreso, modelo educativo y estrategias de enseñanza y aprendizaje entre las IES. Muestra de esta tendencia es que una investigación realizada en el nivel nacional por la Asociación de la Barra de los Estados Unidos (ABEU en adelante) encontró que la mayoría de las instituciones brinda entre “40 y 70 cursos obligatorios que cubren varios aspectos del derecho, y son poco flexibles. Algunas escuelas de derecho incluyen también cursos opcionales o materias de especialización previa, o materias que están relacionadas con la identidad institucional” (ABEU, 2012a: 9).

Otro estudio, realizado en las principales instituciones de educación superior del derecho en la ciudad de México y el estado de México, mostró que existe gran similitud en los planes de estudio, métodos de enseñanza e incluso, el perfil de los profesores; mientras que, las mayores diferencias se observan en los “factores extraeducativos,

como los contactos y las oportunidades profesionales que pueden obtener en la escuela de derecho” (Fix-Fierro y López-Ayllón, 2006: 16).

En el caso de las tres IES de esta investigación se observa una gran semejanza entre las materias de sus planes de estudio. En primera instancia, destaca que de las 52 asignaturas obligatorias que deben cursar quienes estudian en la UAEMex y la UdIX, comparten 28 materias de derecho y cuatro de inglés con quienes estudian en el ITESM, lo cual significa una semejanza de 61.5%.⁹

Las materias obligatorias del plan de estudios de la UAEMex y la UdIX que no cursan los estudiantes del ITESM son sobre filosofía y sus diversas ramas o especialidades del derecho como el agrario o de la seguridad social, tecnologías de la información y la comunicación, problemas contemporáneos, derechos humanos y las prácticas profesionales, que son una actividad académica con valor en créditos en el plan de estudios y evaluación como cualquier asignatura. Por una parte se aprecia un mayor apego a los contenidos valorados en el ámbito académico del derecho, así como una especialización en el tipo de problemas que presentarán los clientes de niveles socioeconómicos medios y bajos, que suelen atender los profesionistas de ambas instituciones. La información detallada sobre las asignaturas referidas se encuentra en el anexo 2 y la tabla siguiente muestra datos sintéticos sobre los planes de estudio:

Tabla 6. Asignaturas de los planes de estudio de la UAEMex, UdIX e ITESM

Número de asignaturas por tipo	UAEMex y UdIX	ITESM
Obligatorias	52	56
	y prácticas profesionales	
Optativas	6	6
Cursos de inglés	4	5
Obligatorias en las tres instituciones	28	
Optativas en las tres instituciones	1	
Obligatorias en cada institución	17	15
	y prácticas profesionales	
Optativas de esta institución	22	77
Impartidas en ambas instituciones, pero con distinto carácter de obligatoria u optativa	4	4

Fuente: elaboración propia con base en UAEMex, 2015; ITESM, 2017.

Respecto a las materias optativas, los estudiantes pueden tomar un curso sobre alguna especialidad del derecho como electoral, energético, legislativo, notarial y registral o alguna otra como medicina forense, criminología y criminalística, cultura de la legalidad,

⁹ Debido a que la LED que ofrece la UdIX está incorporada a la UAEMex debe seguir fielmente su plan de estudios, por lo que debe ofrecer las mismas asignaturas.

o epistemología y semiótica jurídica. Esta oferta es mucho más diversa que la que ofrece el ITESM pues los estudiantes pueden elegir materias de tipo profesionalizante o dirigidas a la investigación.

Por su parte, de las 56 materias obligatorias que deben cursar quienes estudian en el ITESM, comparten 28 materias de derecho y cinco cursos de inglés con quienes estudian en la UAEMex y la UdIX, lo cual equivale a 59% de semejanza. Las materias obligatorias específicas del plan de estudios se refieren a matemáticas, emprendimiento, expresión verbal en el ámbito profesional, economía empresarial y humanidades y bellas artes. Mientras que en las materias optativas ofrece tres cursos remediales, tres concentraciones relacionadas con la LED, que son derecho público, derecho privado y en gobierno y transformación pública, y 71 concentraciones en otras áreas, aunque de acuerdo con la información de su página web oficial, sólo se ofrecen dos de dichas concentraciones en el campus Toluca.

Otra característica que distingue los planes de estudio es el perfil de egreso, en el que se especifican los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales, así como el ámbito laboral o el tipo de clientes al que está dirigida su formación. Como elementos comunes de los tres perfiles podemos identificar que las funciones sociales que pretenden cumplir sus egresados son la protección de los derechos fundamentales, la contribución en la construcción del estado de derecho y el ejercicio ético de la profesión.

Un rasgo que sólo se plantea en el perfil de egreso de la UAEMex es la intervención del profesionista en asuntos relacionados con la estabilidad social y la cultura de la legalidad; además de que plantea de manera general la función social amplia que desempeñará el profesionista. En los perfiles de las otras dos instituciones se especifican algunas habilidades y actitudes profesionales del egresado, por ejemplo, las habilidades comunicativas, el uso de la tecnología o la adaptación a diferentes contextos sociales.

En el perfil de la UdIX se describe detalladamente la dimensión actitudinal y axiológica del egresado, pues plantea como grandes principios del profesionista la justicia social, la sensibilidad hacia las necesidades sociales y la protección de los recursos naturales. En el perfil diseñado por el ITESM podemos identificar como rasgos específicos las cualidades de liderazgo, mediación de conflictos y las habilidades comunicativas en inglés.

Con relación a las funciones profesionales podemos observar que la UAEMex sólo hace alusión a las funciones profesionales sin especificar el estrato profesional o el

tipo de clientes que atenderá el egresado. En contraste, el ITESM hace hincapié en que sus egresados están proyectados para ejercer en el litigio, la impartición de justicia y la docencia e investigación jurídicas, pero en los estratos profesionales más elitistas, pues se hace referencia a que estos profesionistas ocuparán puestos altos como los de magistrado o ministro, o que trabajarán en instancias internacionales.

En la tabla 7 podemos observar información referente a este tópico:

Tabla 7. Perfil del egresado de derecho de la UAEMex, la UdIX y el ITESM

	UAEMex	UdIX	ITESM
Perfil de egreso	<p>El egresado intervendrá en la creación, aplicación y observancia del Derecho para lograr alcanzar un estado constitucional democrático que coadyuve a lograr la estabilidad y el equilibrio social en un marco de cultura de la legalidad y protección de los valores y derechos fundamentales.</p> <p>El egresado tendrá los elementos teóricos y metodológicos para la aplicación de la norma a los hechos con responsabilidad y ética, aplicando sus conocimientos y técnicas en las áreas de: postulación, asesoría, gestión y fedación, procuración y administración de justicia, investigación y docencia.</p>	<p>El egresado será competente para conocer, identificar, interpretar, aplicar y ejercer las doctrinas que sustentan el Derecho.</p> <p>Comprenderá los ideales de justicia, mediante el reconocimiento de las necesidades sociales y la protección de los derechos fundamentales.</p> <p>Reconocerá las necesidades de los diversos contextos sociales locales, nacionales e internacionales e identificará los ordenamientos jurídicos que los regulen y respondan a cada necesidad.</p> <p>Será un profesionista humano, sensible, formado integralmente en valores universales sobre el principio de justicia social, protección de recursos naturales y medio ambiente.</p> <p>Hábil en la comunicación oral y escrita.</p>	<p>El egresado será capaz de ejercer liderazgo en la conducción de negociaciones que coadyuven a la prevención y/o solución de conflictos y a la toma de decisiones constructivas.</p> <p>Su conocimiento sólido del Derecho y su manejo de tecnologías de vanguardia se enmarcarán en acciones que denotarán una sensibilidad y una visión multicultural, interdisciplinaria e innovadora sobre los grandes temas sociales de nuestra época, así como su efectiva participación en la construcción de un Estado de Derecho, todo lo cual se articula con una perspectiva ética.</p> <p>Desarrollará habilidades para el correcto uso del lenguaje en la argumentación e interpretación jurídica y en la comunicación efectiva de forma oral y escrita en español e inglés.</p>
Ámbito laboral y/o funciones profesionales que puede desempeñar el egresado	<p>Representación de intereses de personas físicas o jurídico colectivas.</p> <p>Asesoría y gestión en asuntos del orden público, privado y social</p> <p>Procuración de justicia</p> <p>Administración de justicia</p>	<p>Asesoría en despacho jurídico</p> <p>Desempeño como funcionario judicial, procuración e impartición de justicia</p> <p>Litigio en las ramas de derecho penal, civil y corporativo</p> <p>Defensoría en los organismos protectores de los derechos humanos y organismos agrarios</p>	<p>Litigio en firmas jurídicas, notaría, corredurías públicas, tribunales administrativos laborales, así como en el servicio exterior mexicano</p> <p>Desempeño en tribunales como ministro, magistrado o juez</p> <p>Procuración de justicia en organismos de materia penal</p>

	Investigación y docencia	Abogacía y asesoría de empresas	Desempeño en las áreas jurídicas de organismos descentralizados, desconcentrados e instancias internacionales
	Fedación	Desempeño en instituciones bancarias, notarías, instituciones educativas, organismos internacionales, organizaciones sociales y no gubernamentales	Docencia e investigación en universidades e instituciones de enseñanza superior, nacionales y extranjeras

Fuente: elaboración propia con base en las páginas web oficiales de las instituciones

La UdIX también define de manera puntual el tipo de instancias y ramas del derecho en las que podrán ejercer sus egresados, relacionadas con el ámbito agrario, de derechos humanos, o de organizaciones no gubernamentales, lo que sugiere que los tipos de clientes a los que están dirigidos son las personas del campo o que pertenecen al sector social.

Es importante destacar que la UAEMex establece en su perfil de egreso todas las funciones que idealmente puede desempeñar el profesionista del derecho; mientras que el ITESM deja fuera de su ámbito la fedación (la función de dar fe como notario o corredor público) y la UdIX omite la investigación y la docencia. Asimismo, es relevante que las dos IESPRI definen con mayor precisión el estrato profesional al que se dirigen sus egresados, pues, aunque la función profesional a desempeñar sea la misma, por ejemplo, el litigio, el ITESM delimita el mercado laboral de sus egresados a los sectores empresariales, mientras que la UdIX hace mención de ramas del derecho que implican la atención a clientes de segmentos sociales fuera de la élite.

Otro tópico fundamental de los planes de estudio es el proceso de titulación, pues se encuentran diferencias importantes. Por ejemplo, mientras que en la UAEMex y la UdIX los estudiantes pueden titularse por tesis, aprobación del Examen General de Egreso (EGEL) o por aprovechamiento académico, que implica tener un promedio general alto;¹⁰ los estudiantes del ITESM obtienen su título profesional si aprueban todas las materias, presentan el examen correspondiente para el egreso, ya sea el EGEL o diseñado por el ITESM, cumplen con el servicio social y demuestran dominio del idioma inglés en el nivel establecido por la institución.

Finalmente, sobre la administración del plan de estudios hay otra diferencia importante. En la UAEMex, los estudiantes pueden elegir el número de asignaturas a cursar por semestre, así como el horario, que puede ser matutino, vespertino o mixto. En cambio, en la UdIX los estudiantes tienen materias y un horario definido, ya sea

¹⁰ En fechas recientes se aprobaron las modalidades de titulación por ensayo, artículo especializado para publicar en revista indizada y estancia de investigación.

matutino o vespertino; mientras que en el ITESM los estudiantes tienen horarios cambiantes cada semestre y en algunas ocasiones son discontinuos, por lo que en ocasiones deben pasar varias horas en la institución por esta razón. Esta forma de organizar el currículum tiene repercusiones en las actividades laborales que pueden llevar a cabo los estudiantes, pues quienes estudiaron en la UAEMex tuvieron mayor posibilidad de equilibrar la asistencia a clases con alguna actividad vinculada al ámbito laboral, ya fuera el servicio social o algún empleo. En contraparte, los estudiantes del ITESM tuvieron pocas posibilidades de realizar dichas actividades debido a la incompatibilidad entre los horarios laborales y escolares.

d) Profesores

Debido a que el derecho es una profesión enseñada en buena parte por profesionistas que ejercen en diversos ámbitos laborales, los entrevistados señalaron que, aunque la mayoría de sus profesores dominaban la materia que impartían gracias a la experiencia acumulada en su ejercicio profesional, carecían de conocimientos y herramientas pedagógicas adecuadas para la enseñanza. A ello atribuyen que las instituciones tienen como criterio de contratación el puesto del profesionista en alguna instancia jurídica más que su preparación en el campo educativo.

De acuerdo con el testimonio de los egresados de las tres instituciones, el mayor número de profesores trabajaba en despachos, tribunales y juzgados del poder judicial e instancias gubernamentales paralelamente a su desempeño docente; sin embargo, esta información debe interpretarse con cautela porque hubo egresados que desconocían datos al respecto como se aprecia en la tabla 8:

Tabla 8. Ámbito del empleo paralelo de los profesores

Institución	Sector público			Sector privado			
	Gobierno	Poder judicial	IES	Despacho	IES	Empresa	Notaría
UAEMex	4	4	3	6	0	1	2
UdIX	3	3	1	4	2	0	0
ITESM	7	5	0	6	0	1	5
Total	14	12	0	16	2	2	7

Fuente: elaboración propia

Por ejemplo, los egresados de la UAEMex comentaron que el empleo paralelo de sus profesores era fundamentalmente en el sector público, ya fuera en el gobierno, el poder judicial o la política; mientras que los del sector privado estaban insertos en despachos; ninguno refirió que sus profesores trabajaran en una IESPRI. Por su parte, los egresados

de la UdIX mencionaron que sus profesores trabajan en la misma proporción tanto en el sector público como en el privado, lo que destaca es que ninguno se desempeñaba en la política, en empresas o en notarías. De forma similar, los egresados del ITESM mencionaron que sus profesores trabajan en el sector público y privado en la misma medida, aunque ninguno se desempeñaba paralelamente en otras IES; asimismo, sólo hicieron referencia a que un profesor trabajaba en una empresa, a pesar de que la institución pretende orientar a sus egresados hacia este ámbito.

Una característica común de los profesores es que en su gran mayoría tienen una contratación sólo como catedrático de asignatura y trabajan pocas horas a la semana en la IES ya que se dedican primordialmente al ejercicio de la profesión y la docencia es su actividad complementaria; salvo en el caso de la UAEMex, que cuenta con profesores de tiempo completo que se dedican a la carrera académica. Esta condición explica en parte que la mayoría de las IES del sector privado sólo se dediquen a la enseñanza y dejen de lado las labores de investigación científica y difusión de la cultura.

Otro elemento que afecta la manera en que se enseña el derecho en la mayoría de las IES es que el material didáctico utilizado es poco innovador y originalmente diseñado para otros fines. Por ejemplo, leyes, códigos y reglamentos se utilizan frecuentemente como material de estudio, aunque su propósito es distinto al pedagógico. Y los materiales que elaboran los profesores suelen ser presentaciones de diapositivas digitales o compendios de lecturas que se han considerado clásicas en la formación. El punto crucial sobre este tema es que la legislación cambia con frecuencia y ello implica que el profesionista necesite acceder al material más actualizado para hacer interpretaciones correctas en los casos que atiende.

Una debilidad que se ha observado en gran parte de las instituciones es el acceso restringido a materiales impresos y digitales actualizados, que es una condición que repercute de forma negativa en la formación de profesionistas, pues la mayoría son “compendios teóricos con base en conceptos, clasificaciones, teorías y comparaciones, y no ejercicios, discusión de hipótesis, o estudios o simulaciones de casos, que permitirían una enseñanza más enfocada en la práctica” (ABEU, 2012a: 33). Es decir, en términos generales, el material de estudio utilizado carece de un diseño pedagógico, es el uso que el profesor hace de éste lo que enriquece la comprensión y el razonamiento de los estudiantes. Sin embargo, una condición determinante para el proceso de

enseñanza-aprendizaje es la disponibilidad de materiales jurídicos, sobre los que vale la pena destacar que:

el principal material legislativo federal y estatal se encuentra en línea sin costo alguno, sin embargo, las escuelas de derecho por lo general tienen un acceso muy limitado a material impreso actualizado, o al material jurídico más especializado muy pocas escuelas de derecho tienen una biblioteca jurídica completa, con una amplia gama de textos en buen estado, actualizados, nacionales e internacionales, y la mayor parte de las escuelas no tienen acceso a bases de datos electrónicas especializadas de legislación y jurisprudencia (ABEU, 2012a: 51).

Paralelamente a la crítica sobre la disponibilidad de materiales jurídicos utilizados en la enseñanza, es posible advertir entre los egresados una opinión más o menos generalizada sobre que la enseñanza universitaria es, en esencia, teórica; mientras que en el mercado laboral se necesita del conocimiento práctico. Esta apreciación coincide con los resultados de una investigación realizada en las instituciones más influyentes del derecho en la Ciudad de México –definidas así ya sea por su antigüedad o por ser un referente para la profesión- que señalaron que la característica común del derecho es que: “su enseñanza es poco práctica. Predomina la idea, al servicio del formalismo jurídico, de que el derecho se aprende en abstracto, sin necesidad de recurrir a los hechos ni a los problemas prácticos que resuelve un abogado” (Magaloni, 2006: 65).

Estos señalamientos reflejan la tensión bastante añeja entre lo que se considera importante en el mundo académico y en el laboral, que, si bien tiene elementos comunes, también se observa que: “los investigadores, que se supone proveen a las escuelas profesionales de un conocimiento útil, tienen menos que decir sobre aquello que los prácticos encuentran útil” (Schön, 1987: 23); lo cual reitera la discordancia entre la racionalidad de la escuela y la del trabajo (Gallart, 2002). Las quejas sobre dicha desconexión han propiciado que, incluso, en algunas instituciones, los profesores han visto: “la necesidad de desarrollar competencias que vayan más allá del simple hecho de pensar como abogados. Así por ejemplo, la capacidad para hacer las tareas procesales, las relaciones con el cliente, la negociación, la defensa y la ética profesional” (Schön, 1987: 27).

Aunque muchas de las críticas al mundo académico son válidas y justificables, también es cierto que el papel simbólico que cumple al legitimar y justificar qué y cómo se hace el trabajo profesional, establecer qué resultados son culturalmente válidos (la justicia, la salud o la belleza) y definir la manera apropiada de lograrlos de forma eficiente y honrada (Abbott, 1988: 185) es crucial para el prestigio y jurisdicción de la profesión en su conjunto.

En este sentido, las IES cumplen una función simbólica importante relacionada con la cohesión social necesaria para las profesiones, la cual se basa en el proceso educativo mediante el que los nuevos profesionistas son iniciados (Boon *et al.*, 2005: 474). Es decir, las instituciones desempeñan un papel de salvaguardas del conocimiento académico, que es relevante en tanto cumple con tres funciones básicas para la profesión: legitimación, investigación e instrucción; con cada una de ellas protege la jurisdicción profesional de la interferencia externa y provee nuevos tratamientos, diagnósticos e inferencias para el trabajo profesional (Abbott, 1988: 56-57).

Demanda de la LED

En el Estado de México, en el ciclo escolar 2014-2015, derecho fue la carrera con mayor matrícula y número de egresados respecto a las 29 carreras de la entidad que analizó el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como se muestra en la tabla 9:

Tabla 9. Matrícula de estudiantes y egresados de la LED en el Estado de México

Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Posición respecto a las 29 carreras del estado
Matriculados en la carrera	23,443	22,181	45,624	1 °
Egresados en la carrera	3,876	3,789	7,665	1 °

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/>

La demanda de la carrera de derecho ha permanecido en niveles elevados, pues la apuesta, tanto del estudiante como de su familia, por esta licenciatura parece una decisión razonable para casi todos los grupos sociales y se ha conservado como una carrera de referencia para las demás. En muchos casos, la licenciatura que elige el estudiante también es una decisión consensuada con quienes van a brindar apoyo moral y a solventar los gastos que ésta implica, de tal modo que la formación universitaria se vuelve un proyecto familiar. Por esta razón, los antecedentes familiares, los recursos financieros, las aspiraciones o las preferencias por determinadas escuelas (que estén cerca de casa o que tengan una afiliación religiosa) pueden influir en la elección del aspirante, así como también intervienen las prácticas de selección de las escuelas de derecho (Erlanger, 1980: 887).

Entre los estudiantes de familias en las que ya había profesionistas, la elección de derecho tuvo la misma aceptación que tendría cualquier otra profesión; pero entre

quienes fueron la primera generación en llegar a la educación superior, la decisión de estudiar esta carrera estuvo rodeada de más expectativas, ya fueran alcanzables o idealizadas, sobre que ese título universitario salvara a los estudiantes y a sus familias de la pobreza, o incluso los llevara a la silla presidencial (Adler y Salazar, 2006: 167).

Una investigación sobre los estudiantes de derecho en el nivel nacional realizado en 2004-2005 en México mostró que quienes eligieron estudiar derecho en una institución pública lo hicieron por las razones siguientes (Pérez, 2009: 130):

- a) Calidad de las IES 55.9%
- b) Costos 21.8%
- c) Prestigio 18.7%
- d) Ubicación 9.8%
- e) Por ser IES pública 7.1%
- f) Otro 22.6%

El criterio de selección más relevante fue de calidad de la IES; sin embargo, esa noción puede ser un dato tan impreciso que se utiliza para nombrar casi todo lo referente a una institución educativa. Otra razón por la cual los estudiantes eligieron una institución pública fue el costo de la carrera; pues en este tipo de IES, el precio del semestre suele ser mucho más bajo que en buena parte de las instituciones del sector privado. En contraparte, los estudiantes que asistieron a las IESPRI de élite¹¹ declararon que el costo no fue un factor de su elección, sino, al igual que sus colegas del sector público, consideraron la calidad como el criterio esencial (Pérez, 2009: 136):

- a) Calidad 45%
- b) Prestigio 21.7%
- c) Contenido del plan de estudios 9.2%
- d) Modelo educativo 8.2%
- e) Ubicación 7.6%
- f) Por ser alumno en esa institución desde el bachillerato 4.5%
- g) Recomendación 3.7%

¹¹ Pérez consideró como criterios de clasificación que la institución perteneciera a la ANUIES, FIMPES o la Southern Association of Colleges and Schools. O que fuera considerada de las mejores según la Guía Universitaria de Reader's Digest 2004, asimismo, incluyó las diversas Escuelas Libres de Derecho de todo el país.

h) Otro 35.8%

En este grupo de estudiantes los dos motivos más influyentes para elegir la institución para estudiar derecho tienen una estrecha relación: calidad y prestigio. Sería necesario profundizar sobre lo que ambas nociones tratan de nombrar desde la perspectiva de los estudiantes; aunque en términos generales puede pensarse que se refieren a la reputación académica y social de las instituciones, así como a la selectividad económica y/o social de sus mecanismos de ingreso. Por otro lado, los estudiantes de las IESPRI de segmentos medios y bajos del mercado, es decir, que están fuera de la élite refirieron que sus criterios de elección fueron la ubicación y después la calidad (Pérez, 2009: 140):

- a) Ubicación 26.2%
- b) Calidad 21.6%
- c) Costos 13.6%
- d) Horarios disponibles y/o flexibilidad 12.4%
- e) No fueron aceptados en la institución preferida 10%
- f) Recomendación 7.8%
- g) Contenido del plan de estudios 5.9%
- h) Por ser la única opción 4.5%
- i) Otro 30.5%

Es muy usual que quienes eligen estudiar en una institución de este tipo hayan tenido como primera opción una institución pública, la cual, probablemente tiene una demanda alta y mecanismos de selectividad académica estrictos. Si estas afirmaciones son ciertas, entonces se explica que los criterios para elegir una IESPRI sean aquellos que consideran la escasez de recursos, como el dinero, el tiempo o la información sobre otras opciones disponibles en el mercado universitario.

2.2 Universidad Autónoma del Estado de México: selectividad académica

La Facultad de Derecho se encuentra en la Ciudad Universitaria se ubica en el municipio de Toluca, que además de ser la cabecera municipal es la capital de la entidad.¹² El origen de la UAEMex es el Instituto Literario del Estado de México, que surgió como un

¹² En la escala de marginación, que contiene 5 grados (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto), el municipio se cataloga como muy bajo (SEDESOL, 2017, *Catálogo de localidades*).

colegio de abogados cuyo objetivo era “preparar ciudadanos que conocieran sus derechos y atendieran con eficiencia la administración pública” (Peñaloza, 1997: 7). Posteriormente se convirtió en Instituto Científico y Literario de Toluca, y en 1956 se constituyó como la Universidad Autónoma del Estado de México. Entre sus primeras licenciaturas ofreció jurisprudencia, medicina, comercio, enfermería y pedagogía superior (Peñaloza, 2008).

La Facultad de Derecho ha sido una de las más importantes de la UAEMex por su antigüedad y por su poder político, tanto en el ámbito universitario como en el gubernamental, pues varios rectores, gobernadores, demás funcionarios públicos y empresarios han conformado el gremio. Por ser la primera institución pública que ofreció la carrera de derecho se convirtió en la referencia estatal para la formación profesional en esta área. En el ciclo escolar 2014-2015 la Facultad de Derecho tenía un director, 87 trabajadores administrativos y 275 profesores. La facultad tiene 50 salones de clase y dos laboratorios (Sistema Nacional de Información de Escuelas, Secretaría de Educación Pública. Disponible en: <http://www.sniesep.gob.mx/>).

El número de personas de nuevo ingreso a esta licenciatura fue de 453, que equivale a la tercera parte de los 1 403 aspirantes que presentaron examen de ingreso a derecho (UAEMex, 2015: 67). Esta proporción se asemeja al tercio que representan las 15 210 personas que fueron aceptadas de las 39 057 que presentaron examen a licenciatura en el ciclo escolar 2014-2015 (UAEMex, 2015: 69). La matrícula de estudiantes inscritos en este ciclo escolar fue de 2,161 mientras que el número de egresados fue de 321 y se titularon 267, como se puede observar en la tabla 10:

Tabla 10. Matrícula estudiantil de la Facultad de Derecho de la UAEMex, 2014-2015

	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Total	Nuevo ingreso	Egresados	Titulados
Matrícula	757	424	367	438	175	2,161	453	321	267

Fuente: Sistema Nacional de Información de Escuelas, Secretaría de Educación Pública. y UAEMex, 2015.

Esta selectividad institucional se observa desde el nivel medio superior, por ejemplo, en el ciclo escolar 2014-2015 la cobertura estatal de dicho nivel educativo fue de 69.9% y sólo el 2.8% fue atendido por esta institución; aunque de 9 669 personas que presentaron examen, 6 459 fueron aceptadas, cifra que corresponde al 65%. Por otra parte, en el nivel superior, la cobertura estatal fue de 29.8% y 11.8%, es decir, una

tercera parte de los estudiantes estaba inscrito en esta casa de estudios (UAEMex, 2015: 19).

En relación con los costos de estudiar en la UAEMex, la colegiatura semestral oscila entre los \$3 000 y \$4 000 de acuerdo con el número de asignaturas que el estudiante elija cursar. Asimismo, existen aproximadamente 12 tipos de becas para los estudiantes, ya sean para el reembolso de la colegiatura, de transporte, alimenticia, artística o cultural, y deportiva, por mencionar algunas. Aunado a estos beneficios, existen numerosos convenios para la realización de prácticas profesionales, servicio social, movilidad nacional e internacional, y los servicios de bolsa de trabajo y seguimiento de egresados.

¿De qué hogares provienen los estudiantes entrevistados de la UAEMex?

La información sobre el origen social de los estudiantes de esta institución que participaron en este estudio permite comprender mejor cómo la ocupación de los padres tiene efecto sobre las expectativas ocupacionales, en tanto que el prestigio de la ocupación parental incrementa el desempeño educativo de los hijos (McNamee y Miller, 2009: 57). En los hogares de estos egresados existe un capital educativo medio, puesto que todos los padres tienen alguna trayectoria escolar y sus ocupaciones son en su mayoría no manuales, salvo el de las amas de casa. Ningún padre es analfabeto ni desempeña las ocupaciones menos prestigiosas, lo cual influye en la expectativa y el apoyo que brinden las familias a la educación superior de los hijos.

Podemos observar que una tercera parte de los padres de los egresados son empleados de nivel medio, otro tercio tiene un empleo profesional y otra tercera parte son comerciantes u obreros; mientras que un 70% de las madres son amas de casa y sólo un tercio trabaja fuera del hogar. Cuatro egresados, tienen un padre que también estudió derecho y trabaja en ese ámbito. Respecto a la escolaridad se observa que siete padres y tres madres llegaron a la educación superior, seis madres y tres padres tienen educación media superior, mientras que cuatro madres y dos padres tienen primaria o secundaria.

Sobre la trayectoria educativa previa a la educación superior, se observa que ocho de los trece egresados de esta institución provienen del bachillerato universitario, es decir, de los planteles de la misma UAEMex, lo que significa que pasaron por dos grandes filtros académicos, que son los exámenes de admisión para conseguir un lugar

en la licenciatura en derecho. Asimismo, destaca que ninguno procede de alguna institución privada y la mayoría tiene promedios de bachillerato altos; a partir de lo cual podemos suponer que son estudiantes que ya conocen bien el sistema escolar, han interiorizado las rutinas y reglas y saben cómo integrarse a una institución educativa. Estos datos se pueden observar a detalle en la tabla 11:

Tabla 11. Antecedentes familiares y escolares de los egresados de la UAEMex

Nombre	Madre		Padre		Bachillerato del egresado	
	Escolaridad	Ocupación	Escolaridad	Ocupación	Tipo	Promedio
Saga	licenciatura	ama de casa	licenciatura	empleado	universitario	79
Jord	preparatoria	ama de casa	licenciatura	profesionista independiente	universitario	80
Freya	preparatoria	ama de casa	preparatoria	comerciante	estatal-general	92
Helin	licenciatura	profesora	licenciatura	empleo profesional	universitario	80
Idun	primaria	obrera	secundaria	obrero	tecnológico	89
Skadi	secundaria	ama de casa	preparatoria	empleado	estatal	89
Friga	carrera técnica	comerciante	licenciatura trunca	comerciante	universitario	85
Tyr	carrera técnica	ama de casa	No disponible	No disponible	universitario	84
Frey	primaria	ama de casa	preparatoria	empleado	universitario	94
Uller	carrera técnica	ama de casa	licenciatura	empleo profesional	estatal-general	68
Balder	primaria	ama de casa	secundaria	empleado	estatal-general	76
Odín	preparatoria	ama de casa	licenciatura	profesionista independiente	universitario	90
Thor	licenciatura trunca	empleada	licenciatura trunca	finado	universitario	73

Fuente: elaboración propia.

En el mismo sentido, es posible pensar en que sus familias también han depositado esperanzas en torno a la licenciatura en derecho, al respecto comentaron dos egresados: “la reacción de mis familiares era la esperada, realmente esa decisión era la esperada. Ya son dos generaciones, mi abuelo, mi papá, y ahora yo, que nos dedicamos a estudiar derecho. Entonces era como lo esperado para ellos” (Odín, UAEMex), asimismo comenta Jord: “mi papá estaba muy contento, aunque decía que estudiara lo que yo quisiera, que no importaba. Cuando me metí (a derecho) como que sí se

emocionaron bastante porque sabe que desde chiquita vi a qué se dedicaba él y eso me llamó la atención” (Jord, UAEMex).

¿Qué hacen los profesores? formas de enseñanza y actitudes profesionales

Según los entrevistados, el prestigio de la UAEMex ha sido construido en gran medida por el buen desempeño de sus profesores; eso significa que son personas especialistas en su materia, saben cómo enseñar y gozan de prestigio en el ámbito profesional, es decir, son reconocidos en el gremio por su ejercicio o por los puestos que ocupan. Sin embargo; cuando los egresados describieron su experiencia con los profesores, hubo opiniones de diverso tipo sobre sus cualidades y carencias, tanto de su enseñanza como de las actitudes profesionales que reflejan en su ejercicio cotidiano. Un tema que llama la atención es que las actitudes de los profesores quedan bien guardadas en la memoria de los egresados, sobre todo aquellas fuera de lo común, para muestra tenemos algunos testimonios:

hubo una maestra que nos dejó exponer por equipo, pero era bastante exigente; entonces o te preparabas bien para exponer tu clase o no pasabas. Era de esos maestros que se notaba que dominaban su tema y te preguntaban, hacían que estuvieras atento de lo que decía, de lo que explicaba. Eso hace la diferencia. La mayoría de los maestros creo que iban sin preparar la clase, por cumplir. Al menos es lo que recuerdo, eran pocos los que tenían amplio conocimiento y dominio de la clase; se imponían, no podíamos echar relajo (Jord, UAEMex)

la persona que más me impresionó fue un licenciado que no nos dejaba tomar apuntes, él nos daba cátedra, nos cuestionaba. Trataba siempre de ejercitar nuestro razonamiento, nuestra lógica, cuando nos preguntaba algo decía "váyanse a lo más simple", y cuando acertábamos decía "así de idiota era la respuesta". A pocos nos llegó a llamar "así de idiotas". En cada clase nos preguntaba "¿qué vimos?", alguien decía algo y el que seguía no podía decir lo mismo sino agregar. Fue muy divertido, además, como era un señor de edad ¡uy! los corajes que le hicimos pasar. Era bastante bueno (Uller, UAEMex)

era una persona arrogante, mal plan, nos decía palabras peores que "inútiles". Creo que fue magistrado del tribunal contencioso administrativo, y siempre llegaba a las clases y decía "de los treinta y tres que hay aquí, sólo le veo futuro a seis. De los demás, las niñas dedíquense a estudiar estilismo y los niños váyanse a la fábrica". Y nosotros así de "¿qué le pasa?" (Idun, UAEMex)

Debido a la diversidad de criterios que los egresados utilizaron para definir qué hicieron los mejores profesores y qué caracteriza a los peores, podemos identificar en el mismo rubro dos rasgos que podrían parecer contradictorios, por ejemplo, para describir a los mejores profesores encontramos que hubo quienes dijeron que son aquellos que lleva a cabo la cátedra tradicional, en la que el profesor explica los temas, hace resúmenes y los estudiantes participan sólo con preguntas. En contraparte, hubo quienes dijeron que

el mejor profesor es aquel que enseña con casos, de tal modo que se puede analizar la teoría y las leyes mediante una situación bien definida y relacionada con la realidad cotidiana. Asimismo, llama la atención que otros egresados dicen que los peores profesores son aquellos con los que se lee en clase, lo cual, aunque es una práctica enriquecedora, carece de sentido para los estudiantes. Los datos referidos se pueden observar en la tabla 12:

Tabla 12. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de los profesores de la UAEMex

Enseñanza		Actitudes	
Mejores profesores	Peores profesores	Mejores profesores	Peores profesores
Cátedra tradicional	Leer en clase	Proyecta gran dominio de los temas	Faltista
Buen narrador	Evalúa de forma inadecuada	Causa admiración con su imagen profesional	Manda a un suplente a dar la clase
Enseña con casos	Los estudiantes exponen el tema	Motiva a aprender	Desinteresado en la clase
Relaciona teoría con práctica	Dicta	Enseña por vocación	Es celoso con su conocimiento
Promueve la comprensión y el razonamiento	Improvisa las clases	Es exigente	Pide o acepta sobornos

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, si se revisan las cualidades que identificaron en los mejores profesores, podemos ver que se aprecia a aquellos que dominan su área, que motivan al estudiante o que son exigentes; mientras que los peores demuestran poco interés y compromiso con los estudiantes. En términos de la correspondencia entre lo que se enseña en la escuela y es útil o aplicable en el empleo, podemos identificar que el análisis y resolución de casos y el desarrollo del conocimiento práctico son elementos valorados por los egresados porque es frecuente que muchos de ellos se desempeñen en despachos o en instancias gubernamentales donde se ejerce la función de abogacía; es decir, se le atribuye una utilidad práctica a esta forma de enseñanza. En este sentido, para algunos egresados, la orientación de la UAEMex hacia un ámbito laboral específico es muy clara:

Nos inculcan más el ayudar en una institución pública, nos dicen: "tienes que ir a trabajar a gobierno o al poder judicial, por lo menos litigar". Pocos son los que tienen la visión de decir: "quiero ser fiscalista y colocarme en una empresa", son muy poquitos. Tal vez por la influencia que tienen de sus padres o de personas cercanas (Idun, UAEMex).

Considero, sin el ánimo de ser despectivo, que la UAEMex prepara abogados, y el Tec de Monterrey prepara abogados para mandar a los abogados de la UAEMex (Odín, UAEMex).

En la UAEMex te enfocan a que vas a ser un abogado litigante o postulante. No que vas a ser juez o magistrado, no. Ninguno de mis maestros pensó que podrías ser el próximo ministro nacional, hablando ya de cargos muy altos ¿no? como presidente o ministro o cuestiones así ¿no?, nunca. Eso me pareció muy curioso porque un amigo y yo estábamos platicando “oye ¿sabes que la formación que nos están dando en la carrera de derecho es para ser como el promedio, de clase media?”. Pero para brincar a la clase alta, eso nunca lo tocan y digo ¿por qué los maestros te dan impulso, pero no tanto? no te dan esa idea de que puedes llegar a ser más ¿no? Dicen “échenle muchas ganas y no sé qué, va a ser muy duro, tienen que estudiar como doce años, pero lo pueden hacer” (Helin, UAEMex).

Estos comentarios destacan, por una parte, que la institución tiene como expectativa que sus egresados se coloquen primordialmente en el sector público y en puestos de los segmentos medios del mercado de trabajo profesional. Dicha prospectiva se puede reiterar por la especialización del plan de estudios, que se enfoca en materias que usualmente se desarrollan en el sector público y se dejan fuera otras, por ejemplo, las vinculadas al sector empresarial u otras ramas más recientes de la profesión.

2.3 Universidad de Ixtlahuaca S.C.: selectividad económica

Esta institución se ubica en el municipio de Ixtlahuaca, al norte del Estado de México, a 35 km de la ciudad de Toluca.¹³ La carrera de derecho fue la primera en ofertarse en la UdIX, que comenzó sus labores en 1993, cuando la UAEMex le otorgó la incorporación a su sistema. Esta institución tiene cinco licenciaturas reconocidas en el Nivel 1 por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), entre las cuales está la carrera de derecho, que de 2014 a 2019 cuenta con el reconocimiento mencionado. Asimismo, en 2016 egresó la 18ª generación de profesionistas de la LED.

Su oferta en 2016 fue de 22 licenciaturas, 8 maestrías y 2 doctorados sólo en el Campus de Ixtlahuaca, porque en el campus Toluca ofrece más programas. Un dato aproximado de su matrícula de licenciatura es el que está disponible en la página del Sistema Nacional de Información de Escuelas, según el cual, en el ciclo 2014-2015 hubo 5,932 estudiantes de licenciatura en 14 de sus carreras. Esta cifra en la actualidad debe ser mucho mayor porque habría que añadir la matrícula de las siete licenciaturas de reciente creación, así como de los programas de posgrado. La matrícula estudiantil de la LED en esta institución es aproximadamente la mitad de la que estudia en la UAEMex, los datos precisos se pueden observar en la tabla 13:

¹³ Es un municipio en el que 28.2% se encuentra en pobreza extrema. Tiene 63 localidades de las cuales 51 se catalogan como rurales. En la escala de marginación, que contiene 5 grados (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto), el municipio se cataloga como medio (SEDESOL, 2017).

Tabla 13. Matrícula estudiantil de la Facultad de Derecho de la UdIX, 2014-2015

	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Total	Nuevo ingreso	Egresados	Titulados
Matrícula	283	258	209	211	212	1173	283	217	213

Fuente: Sistema Nacional de Información de Escuelas, Secretaría de Educación Pública. Disponible en: <http://www.sniesep.gob.mx/>

La institución cuenta con 32 directivos, 196 trabajadores administrativos, y 199 profesores. De acuerdo con la información de su página oficial, dispone de 174 aulas, 59 laboratorios y 8 talleres. Además, tiene instalaciones para las licenciaturas de médico cirujano, cirujano dentista, música, danza folclórica y otras que requieren equipamiento específico. Por otra parte, en sus 30 hectáreas de terreno cuenta con diversos auditorios, un centro de desarrollo deportivo en el cual se encuentra un gimnasio, una alberca semi olímpica, una fosa de clavados, instalaciones para tae kwon do, canchas de basquetbol, futbol soccer, frontón, entre otras, además de una planta tratadora de aguas (UICUI, 2016)

Para comprender la importancia que tiene la UdIX en el sistema incorporado de la UAEMex es relevante mencionar que ingresaron 2 206 nuevos estudiantes de licenciatura a las trece IESPRI que conforman dicho sistema. El 54.3% entró a la UdIX, mientras que la segunda institución que más estudiantes captó fue el Campus Universitario Siglo XXI con 237 nuevos estudiantes (UAEMex, 2015: 112). Específicamente en la UdIX, en el ciclo escolar 2014-2015 entraron al bachillerato 270 estudiantes y en el nivel superior ingresaron 1 200, de los cuales, 283 lo hicieron a la licenciatura en derecho (UAEMex, 2015: 103). Estos datos destacan la relevancia de la institución en términos de atención a la matrícula.

¿De qué hogares provienen los estudiantes entrevistados de la UdIX?

Con relación al capital educativo familiar de los egresados que participaron en este estudio, se observa que aproximadamente el 65% de los padres y madres tiene escolaridad de primaria o secundaria y sólo 35% de ellos llegaron a la educación superior. Estos datos son muy distintos a los de los padres de quienes estudiaron en la UAEMex, cuyo nivel de estudios es medio. Estos datos se pueden observar en la tabla 14:

Tabla 14. Antecedentes familiares y escolares de los egresados de la UdIX

Nombre	Madre		Padre		Bachillerato del egresado	
	Escolaridad	Ocupación	Escolaridad	Ocupación	Tipo	Promedio
Medusa	ninguna	ama de casa	primaria	campesino	privada de bajo costo	80
Calíope	primaria	ama de casa	preparatoria	empleado	tecnológica	90
Atenea	secundaria	comerciante	primaria	comerciante	privada de bajo costo	92
Hera	licenciatura	ama de casa	licenciatura trunca	comerciante	COBAEM	80
Selene	licenciatura	jubilada	secundaria	Jubilado	universitaria	78
Galatea	secundaria	ama de casa	licenciatura trunca	empleado	general	87
Artemisa	carrera técnica	ama de casa	secundaria	empleado	estatal-general	82
Ícaro	primaria	ama de casa	primaria	Albañil	privada de bajo costo	81
Teseo	secundaria trunca	empleada	secundaria	empleado	cobaem	80
Orfeo	primaria trunca	ama de casa	primaria trunca	campesino	no disponible	91
Apolo	primaria	ama de casa	primaria	Jubilado	no disponible	91
Aquiles	secundaria trunca	no disponible	primaria	no disponible	técnica	80
Perseo	carrera técnica	ama de casa	licenciatura	profesionista independiente	universitaria	86

Fuente: elaboración propia

En concordancia con el nivel educativo bajo, las ocupaciones de los padres de los egresados de la UdIX son de empleados manuales, ya sean campesinos, obreros o comerciantes; cuatro tienen un trabajo de oficina, dos son jubilados y sólo uno tiene un empleo profesional, que por cierto es como abogado. Por su parte, la gran mayoría de las madres son amas de casa y sólo dos también trabajan fuera del hogar.

En relación con la trayectoria educativa de los egresados previa a la educación superior, se puede observar que sólo dos cursaron la preparatoria en el sistema de la UAEMex, otros tres provienen de IESPRI de bajo costo, y la gran mayoría estudió el bachillerato en instituciones públicas de distintos perfiles, todas ellas dependientes de la Secretaría de Educación estatal. Aunado a esta información, es relevante mencionar que sus promedios generales de la educación media superior fueron altos, pues como conjunto tuvieron un promedio de 84 puntos, mientras que los egresados de la UAEMex tuvieron 83 y los del ITESM 86 puntos, es decir, como un indicador del desempeño académico previo podemos observar que los egresados de esta institución han sido estudiantes dedicados que conocen bien cómo funciona el sistema escolar. Aunque el

nivel educativo de los padres de estos egresados es menor y las ocupaciones que desempeñan son menos prestigiosas que las de los egresados de la UAEMex, las expectativas depositadas en la educación superior y el apoyo para llevarla a buen término son dos elementos presentes en este grupo de egresados; para muestra veamos estos testimonios:

básicamente me apoyaron moralmente, económicamente no porque mi mamá es madre soltera y tengo un hermano mayor que también tenía gastos. Entonces, entré a estudiar y a trabajar a la vez. Económicamente no me ayudaron tanto, ahora sí que yo sola solventé mis gastos, pero emocionalmente y moralmente sí me apoyaban (Galatea, UdIX).

mi abuelito tuvo problemas precisamente con abogados en su época. Entonces, cuando me preguntó "oye nietecita, ¿qué vas a estudiar?" Le dije "voy a estudiar para ser abogada" y de manera muy grosera mi abuelito me dijo "no la chingues, nietecita, te vas a hacer ratera" (Calíope, UdIX).

ya tenían planeado mi futuro, me decían "vas a entrar a la normal, vas a tener tu plaza, vas a buscar que te den otra para que tengas tiempo completo y tengas una buena vida", casi casi, conoces a una chica y ya. Cuando salí de la prepa no me atreví a decirles que no quería eso. Hice mi examen para la normal, no hice examen a la UAEMex, no lo pasé y entonces dije "¿sabes qué? no quiero eso", "¿entonces qué quieres?", "pues me gustaría estudiar derecho" (Teseo, UdIX).

desde que inicié, desde los estudios básicos, siempre me han estado apoyando mis padres, la licenciatura no fue la excepción: apoyo económico y apoyo moral. Nunca me trataron de orientar a que yo estudiara lo que ellos quisieran, sino lo que me hiciera feliz, entonces, hubo tanto apoyo económico como moral (Apolo, UdIX).

Un elemento común que llama la atención es que los egresados y sus familias tenían más o menos claro que iban a invertir en la educación superior, ya fuera en alguna otra carrera o institución, pero lo que sabían es que harían los esfuerzos necesarios para cumplir con ese proyecto individual y familiar.

¿Qué hacen los profesores? Formas de enseñanza y actitudes profesionales

Entre las características más destacadas de los buenos profesores, los egresados mencionaron que fueron aquellos que analizaban casos, relacionaban los elementos teóricos y prácticos e incluso enseñaban la técnica específica de la redacción jurídica. Los peores profesores fueron los que pedían la realización de tareas poco significativas como el dictado, la transcripción de leyes o que los estudiantes expusieran los temas. Esta información se puede observar en la tabla 15:

Tabla 15. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de los profesores de la UdIX

Enseñanza		Actitudes	
Mejores profesores	Peores profesores	Mejores profesores	Peores profesores
Enseña con casos	Dicta	Motiva a aprender	Burlón
Buen narrador	Los estudiantes exponen el tema	Exigente	Autoritario
Enseña redacción jurídica	Desconoce su materia	Trata de igual forma a todos los estudiantes	Es celoso con su conocimiento
Relaciona teoría con práctica	Improvisa las clases	Inspira confianza	Desinteresado en la clase
Usa buenas estrategias didácticas	Pide transcribir leyes	Paciente	Acosador con las mujeres

Fuente: elaboración propia

Sobre las actitudes profesionales es relevante que los mejores profesores fueron los más motivadores, exigentes y pacientes con los estudiantes; en contraposición a los peores profesores de la licenciatura que fueron los autoritarios, desinteresados e incluso con comportamientos violentos como el acoso hacia las estudiantes.

Del mismo modo que los egresados de la UAEMex, los entrevistados de la UdIX consideran que la vinculación entre la teoría y la práctica, así como el desarrollo del conocimiento práctico son elementos deseables de la formación universitaria; también comparten con los egresados de la UAEMex la opinión de que la exigencia y la motivación de los profesores son rasgos deseables de los catedráticos. Sobre la experiencia concreta de su interacción con éstos, los entrevistados comentaron:

son muy estrictos, muy exigentes, piden que respetes a la institución. Esos aspectos sí los tenían muy precisados los profesores porque todos se presentaban ante nosotros con exigencias especiales y eso es bueno. Muchas personas de otras instituciones me decían "¿cómo es posible que tu universidad sea así, que no te permite salir de la escuela?" Bueno, así es mi universidad y hay que saber respetar, si estás dentro, tienes que acatar el reglamento. Nunca me desagradó que fueran así porque vengo de una familia así. Te enseñan a ser puntual, en una audiencia no vas llegar tarde, tienes que llegar a tu hora; pedían imagen también, o sea los maestros eran de "quiero que parezcas abogado" (Atenea, UdIX).

me gustaba que no dictaran, que dieran la clase con ejemplos, con exposiciones. En ocasiones eran jueces y nos compartían las experiencias que tenían con sus asuntos, los que eran abogados litigantes igual. Algunos nos sugerían que visitáramos las dependencias, los juzgados más cercanos, incluso algunos nos llevaban los formatos de lo que son las demandas o las sentencias, yo decía "¿cómo se tiene la habilidad para empezar a redactar?". Para mí era muy interesante, en aquel tiempo me imaginaba las audiencias como en Estados Unidos pero al llegar a un juzgado, no es lo que uno se imagina o lo que los libros dicen, es totalmente diferente (Medusa, UdIX).

este maestro no te permitía entrar si llegabas tarde y para que pudieras entrar a su clase debías "autoflagelarte", lo denominaba así, que significaba ir por unos *cheetos* o una *coca-cola* y dejársela en su escritorio. Ahora sí que someterse a sus burlas, críticas, comentarios

fuera del lugar, inclusive muchas veces te hacía sentir mal. Nunca exponía una clase, todo era regaños y cuando venían los exámenes: hazle como puedas, nunca tuvimos material para estudiar, presentábamos el examen, ni siquiera lo calificaba y decía “tienes seis”. ¡Ah! pero si eras mujer y eras bonita, todo el semestre estaba echándote piropos, dándote besos, como acosando, y ellas tenían siete o siete cinco. Es un maestro que nada que ver con su especialidad como profesor o como abogado (Perseo, UdIX).

Estos comentarios hacen referencia a actitudes claramente desiguales entre la comunidad de profesores de la UdIX; por una parte, hay ejemplos sobre cómo fomentan la disciplina o de su dedicación hacia los estudiantes y, por otro lado, están aquellos que demuestran su falta de profesionalismo. Un rasgo compartido es que hay cierto énfasis en la función de abogacía, pues con la referencia a “parecer abogado” y a saber conducirse en los juzgados y tribunales son muestras de la expectativa institucional sobre el destino laboral de los egresados.

2.4 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Toluca: alta selectividad económica

Las actividades del ITESM campus Toluca iniciaron en 1982 con 132 estudiantes inscritos en el nivel licenciatura. En la actualidad su oferta consiste en 27 programas de licenciatura e ingeniería, dos maestrías presenciales y cuatro especialidades; en 2005 la LED comenzó sus actividades. Según información del Sistema Nacional de Información de Escuelas, el personal consta de seis directores, 349 trabajadores administrativos y 292 profesores. Sus instalaciones académicas consisten en 48 aulas, diez laboratorios y 12 talleres.

De acuerdo con la información disponible en su página oficial, la extensión territorial del campus en 2002 era de 480 000 m² de superficie y más de 59 000 m² de construcción, mientras que en 2016 había alcanzado los 92 600 m² de áreas verdes, seis explanadas y tres elevadores. Entre los servicios que ofrece está la Biblioteca “Eugenio Garza Sada” con más de 90 000 volúmenes físicos y una biblioteca digital con más de 461 000 volúmenes electrónicos. Cuenta con dos salas de cómputo con 108 equipos, una sala para profesores con 14 cubículos individuales, dos cubículos para asesorías grupales, sala de juntas, sala de tutoría y asesoría del Instituto de emprendimiento, cabina de transmisiones vía satélite, la incubadora de empresas, el centro de

competitividad internacional, un laboratorio de animación y arte digital, salones de teatro, danza, batería, música y artes plásticas y un laboratorio de fotografía entre otros.¹⁴

Dispone de dos consultorios médicos, uno con equipo especializado en medicina del deporte, dos cafeterías, estacionamiento con capacidad para 1 412 vehículos, dos centros de copiado e impresión, una incubadora social, tres paqueterías, sala de TV para alumnos, cajeros automáticos y una planta de tratamiento de agua (ITESM, 2016). Disponible en: <http://www.itesm.mx/>.

La matrícula total del ITESM campus Toluca en el ciclo escolar 2014-2015 fue de 2 207 estudiantes, de los cuales, 121 eran estudiantes de la LED. Se puede observar que el ingreso a esta licenciatura es bastante reducido, como se muestra en la tabla 16:

Tabla 16. Matrícula estudiantil de la LED del ITESM campus Toluca, 2014-2015

	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Total	Nuevo ingreso	Egresados	Titulados
Matrícula	39	31	24	17	10	121	20	14	14

Fuente: Sistema Nacional de Información de Escuelas, Secretaría de Educación Pública, 2016). Disponible en: <http://www.snie.sep.gob.mx/>

A diferencia de la UAEMex y de la UdIX, el ITESM campus Toluca tiene un ingreso y egreso estudiantil bastante reducido, pues como se observa en el ciclo escolar 2014-2015 ingresaron 20 estudiantes y egresaron 14, lo que indica que es una institución bastante selectiva, entre otras cosas debido a sus costos. Como muestra, en el 2016, el costo del semestre en la LED era de \$82 518 y aunque es posible conseguir becas o créditos, para buena parte de las familias es un gasto insostenible.

El capital educativo familiar de estos egresados es bastante elevado, pues de los 28 padres y madres, 22 cursaron educación superior, cuatro la educación media superior

¹⁴ Tiene laboratorios de televisión, producción, radio, fotografía y multimedia, una cámara Gessel para investigación de mercados, un laboratorio de mecánica dividido en áreas de: máquinas convencionales, control numérico, dinamómetro de chasis y de motor, Shaker, análisis metalográfico, pruebas de tensión, pruebas de impacto y celda de manufactura, laboratorios de baja SAE, soldadura, electratón, modelación por computadora, electrónica, redes industriales; un centro integral de diseño y tecnología (CIDT) que ofrece los talleres de maquetas, maderas y espumas, pintura y acabados, metales, cerámicas, plásticos y fibras, prototipos rápidos y modelación digital. Así como laboratorios y talleres de arquitectura, laboratorio de biotecnología. Tiene un laboratorio de información financiera, un salón de habilidades gerenciales, sala de juegos de negocios y el salón Emprende. En sus instalaciones se ubica el estadio de fútbol americano "La congeladora" y cancha de soccer de pasto sintético con vestidores, dos canchas de fútbol soccer de pasto natural y cancha de fútbol rápido, cuatro canchas de basquetbol y voleibol, cinco canchas de tenis exteriores, pista para trotar interior; salas de: aeróbics, spinning, artes marciales y dos gimnasios de pesas. (ITESM, 2016). Disponible en: <http://www.itesm.mx/>

y de dos no hay información disponible. Dos egresados, además, tienen un padre que estudió derecho y trabaja en ese ámbito profesional. La tabla 17 muestra la información referida:

Tabla 17. Antecedentes familiares y escolares de los egresados del ITESM

Nombre	Madre		Padre		Bachillerato de los egresados	
	Escolaridad	Ocupación	Escolaridad	Ocupación	Tipo	Promedio
Zazil	licenciatura	empleo profesional	licenciatura trunca	empleado	privada de élite	71
Akma	preparatoria	empleada	licenciatura	empleado	privada de élite	80
Zacnité	carrera técnica	comerciante	licenciatura	empleado	privada de élite	89
Ixchel	licenciatura	ama de casa	licenciatura	empleado	privada de élite	82
Itzamara	posgrado	empleo profesional	posgrado	empleo profesional	privada de élite	89
Yuritzí	licenciatura	empleo profesional	licenciatura	profesionista independiente	privada de élite	91
Atziri	licenciatura	ama de casa	licenciatura	profesionista independiente	privada de élite	88
Chaac	posgrado	empleo profesional	posgrado	empleo profesional	privada de élite	85
Itzamná	licenciatura	empleo profesional	no disponible	no disponible	tecnológico	91
Balam	licenciatura	empleada	no disponible	no disponible	universitario	90
Hurakán	preparatoria	comerciante	licenciatura trunca	comerciante	privada de élite	88
Tepeu	licenciatura	comerciante	licenciatura trunca	comerciante	privada de élite	75
Ikal	licenciatura trunca	empleada	preparatoria	desempleado	estatal	98
Kukulcán	licenciatura	ama de casa	licenciatura	profesionista independiente	privada de élite	85

Fuente: elaboración propia

Referente a la ocupación de los padres, podemos observar que salvo las amas de casa, los demás padres y madres tienen empleos no manuales, los de menor nivel se desempeñan como comerciantes, los de nivel medio son empleados de oficina u otras labores semejantes y los de mayor prestigio tienen empleos profesionales contratados en una organización o como profesionistas independientes. En comparación con las madres de los egresados de las otras dos instituciones, en este grupo sólo tres de ellas son amas de casa y el resto también trabaja fuera del hogar.

De acuerdo con el grado de escolaridad y el tipo de ocupaciones de este grupo de padres podemos suponer que existe una gran expectativa de las familias sobre la educación superior y que disponen mayores recursos para invertir en ella en comparación con los padres de los egresados de las otras dos instituciones. Al respecto algunos entrevistados comentaron:

nadie de mi familia es abogado. Todos se han dedicado a la parte empresarial. Cuando les dije que quería estudiar derecho no les cayó de sorpresa porque sabían que me empezaban a gustar esos temas, pero sí fue de "¿estás seguro que quieres estudiar eso?" Porque es un campo peligroso, los asuntos que llevan, penales, es complicado, la política también es traicionera. O sea, como que les preocupaba mi seguridad; mi integridad física, vaya, en un futuro. Pero lo aceptaron y me apoyaron sin ningún problema (Kukulcán, ITESM).

mi papá estaba muy emocionado porque siempre le ha gustado eso de la abogacía y tiene muchos amigos abogados. A mi mamá no le gustó porque mi abuelo trabajó en el Ministerio Público y como que no eran muy buenas experiencias, entonces no estaba muy a favor, pero me apoyó y lo aceptó (Yuritzí, ITESM).

Al principio reaccionaron un poco sacados de onda porque tengo carrera técnica en electrónica. Llevaba dos años en el Campus Monterrey estudiando mecatrónica y fue cuando dije "lo mío no es esto". Gracias a Dios entré a los diecisiete años a la universidad entonces perdí nada más un año, digámoslo así. Cuando les dije que quería estudiar derecho, mi tío a la par estaba estudiando derecho también y me dijo "es una gran opción, te gusta platicar, estar peleando siempre con la gente" (Itzamná, ITESM).

Estos testimonios muestran que las familias de estos egresados ya tenían información sobre lo que implica la profesión del derecho, ya fuera por medio de algún conocido o por haber tenido contacto con temas jurídicos o con profesionistas del área.

¿Qué hacen los profesores? formas de enseñanza y actitudes profesionales

Sobre el desempeño de los profesores, los estudiantes hicieron comentarios respecto a que los mejores fueron aquellos que enseñan por medio del análisis de casos, o bien que diseñan actividades para desarrollar el conocimiento práctico profesional. Los peores profesores fueron quienes tenían prácticas poco significativas como el dictado o la transcripción, como también lo comentaron los egresados de las otras instituciones. Un punto que llama la atención es sobre la lectura, pues, a decir de los entrevistados, mientras los mejores profesores la promovían, los peores la realizaban en clase.

Por otra parte, referente a las actitudes, los egresados opinaron que los mejores profesores fueron, en el mismo sentido que los egresados de las otras IES, los que combinan la exigencia con la motivación. Los peores profesores fueron aquellos de carácter autoritario, burlón o que solían faltar a muchas clases, como sucedía con

quienes eran políticos o funcionarios públicos, que solían enviar a alguna persona a que lo supliera en la clase, como también sucedía en la UAEMex. La tabla 18 muestra dicha información:

Tabla 18. Características básicas de la enseñanza y actitudes profesionales de los profesores del ITESM

Enseñanza		Actitudes	
Mejores profesores	Peores profesores	Mejores profesores	Peores profesores
Enseña con casos	Dicta	Proyecta gran dominio de los temas	Autoritario
Enseña procedimientos jurídicos específicos	Evalúa de forma inadecuada	Motiva a aprender	Desinteresado en la clase
Promueve la lectura	Solicita leer en clase	Exigente	Burlón
Propicia la investigación	Desconoce su materia	Es dedicado en su trabajo	Faltista
Usa buenas estrategias didácticas	Pide transcribir leyes	Tiene disposición de ayudar	Arrogante

Fuente: elaboración propia

Entre las experiencias concretas de interacción con la diversidad de profesores, los egresados destacaron el carácter pragmático de las enseñanzas de los profesores. Es relevante que entre estos egresados hay una autoconcepción como cliente más exigente que los de las otras instituciones, al respecto comentaron:

me gustaba mucho que fueran muy exigentes, porque al salir de la escuela, cuando nos graduamos, en muchas ocasiones tenemos la libertad de alguna persona en nuestras manos, o de nosotros depende que se respete el patrimonio de la gente; entonces, me gustaba que fueran exigentes, porque en los juzgados, cuando se ejecutan sentencias, las repercusiones son muy grandes y no podemos jugarle al *ahí se va*. Entonces te van formando, no nada más de conocimiento sino de actitud y si no te haces responsable, allá afuera te comen (Chaac, ITESM).

la variedad de profesores es amplísima y lo padre es eso, que no son investigadores, o sea, son profesores que te vienen a contar lo que viven día con día. No es nada más "abran su libro y miren, la teoría es esto", te dicen "la teoría es así, pero la práctica es así; cuando salgan se van a enfrentar a esto". Es muy fresco, no son nada más catedráticos y académicos, es gente que sabe de lo que te está hablando. Eso me gustó mucho (Kukulcán, ITESM).

este maestro era hijo de un notario, estudió en Reino Unido y era muy inteligente. Nos gustaba su clase a pesar de que tenía un poco de actitudes tiránicas, decía "del cien por ciento de tu calificación 95% va a ser de tareas, no sé qué y cinco por ciento ya sea de asistencia o por su desempeño en clases, pero realmente, es según me caigan". ¿Qué pretende? dices, es el cinco por ciento, o sea sí, pero cuando llega un maestro que dice eso pues éste quién se cree, ¿no? (Itzamara, ITESM).

Por otra parte, en torno a la orientación de la institución hacia algún ámbito laboral específico, los entrevistados consideraron que la institución tiene muy bien definido el tipo de empleos adecuados a su perfil de egreso. Respecto al tipo de organización en el que es deseable que se desempeñen: el sector privado, en especial el empresarial; y el segmento de la profesión en el que idealmente deben insertarse es el de élite. Sobre este tópico los entrevistados comentaron lo siguiente:

Es completamente diferente que un chavo de la UAEMex, a quien desde el segundo semestre lo pusieron a escribir demandas, vaya a un corporativo y diga "quiero ser el abogado de la empresa", se quedan así como "¿qué onda?". Es diferente que vayas a Santa Fe y digas "quiero ser del corporativo y vengo del Tec de Monterrey" ya mínimo te escucharon. El Tec siempre te motiva a que vas a estar en un corporativo y eso es lo máximo; desde que llegas te dicen "no vas a ir a sacar a un borracho, no vienes aquí para eso" y creo que, finalmente, en algún momento lo tienes que hacer, un abogado que no sepa litigar no es abogado. Todos los profes que decían "tú no vas a litigar", ¿perdón? De momento te la crees y dices "no voy a litigar, voy a ser corporativo" pero cuando empiezas a buscar trabajo te das cuenta que los corporativos tienen personas arriba de veintiocho años y no egresas de veintiocho años, algo tienes que hacer mientras tanto. Siento que recién egresado no tienes ni la mínima oportunidad de ser el (abogado) corporativo de una empresa, ni la mínima. Deberían enseñar a hacer cosas más básicas como escribir una demanda, aunque no quieran que litigues. Porque, en serio, no vas a llegar y decir: "soy recién egresado y vengo a mandar" ¿estás de acuerdo? La escuela debería tener los pies en la tierra, saber que no son así las cosas y tampoco querer que los alumnos anden por los cielos y cuando salgan se enfrenten a algo completamente distinto (Ixchel, ITESM).

Decían "aquí no les vamos a enseñar a sacar borrachos de la cárcel, con ese tipo de gente ustedes no van a tratar. Tienen que ir con empresarios, directores, de ahí para arriba", o sea, casi, casi como "no te puedes rebajar a ir a tomar asuntos al ministerio público" (Kukulcán, ITESM).

Por el enfoque que tiene el Tec de preparar abogados para empresas, corporativos y despachos importantes, de los egresados creo que soy el único que ha caído en esa clasificación (Ikal, ITESM).

La perspectiva de la UAEMex es del sector público. Por la formación que tienen muchos de los maestros lo vas viendo, muchos quieren hacer carrera judicial o ser parte del gobierno, ya sea en la política o en la administración pública. A mí me gustaban mucho los temas corporativos, bursátiles, financieros, y el Tec me ofrecía estas oportunidades, y las de internacionalización. Me fui (de la UAEMex) por los intercambios que el Tec ofrecía ¿no? Dije "quiero desarrollarme en el sector privado" y mi carrera es muy mediática, tienes que estar en el ojo del huracán para que te vean, obviamente, si te relacionas. Sabemos que el Tecnológico de Monterrey es una escuela creada por la iniciativa privada para la iniciativa privada, y tienes mucho nombre cuando sales de una institución así. No lo es todo, porque digo, hubo propaganda que antes nos hizo mucho daño. Ahora también hemos logrado trascender y a pesar de todo, ya no nos creen unos *juniors*, ya nos toman mucho en cuenta y creen que la institución es muy buena (Balam, ITESM).

Estos testimonios muestran que el perfil ideal de la institución está muy bien delimitado hacia el ámbito empresarial, por lo cual, el plan de estudios y los convenios se han enfocado hacia ese sector. Sin embargo, sigue pendiente la demanda que hacen algunos otros egresados sobre la necesidad de ser formados en tareas y procedimientos básicos del derecho que se aprenden de manera más usual en las instancias públicas o

en los despachos, en especial los que se refieren a la práctica de la abogacía o la impartición de justicia. Es relevante que varios de los entrevistados, en especial quienes trabajan en un segmento u organización distinta a la planeada por el ITESM, expresaron incertidumbre y frustración por sentir que habían sido incapaces de cumplir la expectativa institucional, aunque su remuneración económica fuera igual que la de quienes trabajan en empresas.

2.5 Todos somos abogados, pero acá nosotros y allá los otros

Como se ha expuesto en los apartados anteriores, los planes de estudio formales de las tres IES tienen semejanzas en torno a asignaturas, perfiles de egreso, materiales didácticos y estrategias de enseñanza. Sus mayores diferencias se observan en el perfil de profesores: ya sea por su estatus social y/o profesional y por supuesto, por las actitudes profesionales que muestran hacia los estudiantes. Justamente, en ese plano axiológico y actitudinal es en el que los entrevistados refirieron que han identificado las diferencias más sustantivas entre egresados de diversas instituciones. Un dato importante sobre el tema es que el ITESM es la única de las IES de esta investigación que ha implementado programas dirigidos a fomentar las habilidades de liderazgo, mientras que las otras dos instituciones dejan esta responsabilidad a cada estudiante. Al respecto, los entrevistados comentaron:

He notado que los egresados de la escuela particular tal vez no tienen nada de conocimientos teóricos ¿no? pero tienen la idea tan, tan impregnada, de que son mejores que los demás, que van a tener todo a la mano y fácil, que lo van a conseguir, quién sabe cómo, pero lo van a hacer. A lo mejor los de la pública pueden tener conocimiento y todo, pero, no sé si es miedo o duda sobre uno mismo: "no, es que a mí no me van a tomar en cuenta" o cosas así ¿no? Es algo notorio que en las particulares les inculcan la idea de que son mejores y porque tienen dinero van a tener la vida solucionada ¿no? (Helin, UAEMex).

En mi experiencia ha sido cuestión de actitud. Híjole, me estoy yendo a caminos complicados, pero, por ejemplo, muchas veces de las privadas llegan con el cuello arriba y quieren ser mejor que los demás. Los de las públicas a veces, por el extracto humilde, son más de "sí, hago lo que me digan", como un poquito agachados; a pesar de que les están haciendo injusticias lo toleran para no perder el trabajo. Mientras que los de las privadas son de "merezco esto y más, si no me lo das, alguien más me querrá". He notado esa diferencia: que los de las privadas son muy de sobrevalorarse y los de las públicas valoran tanto su trabajo que no importa si les pagan tres pesos por negrearlos, si les hablan mal, les gritan, les faltan al respeto, esa es la diferencia que he notado (Kukulcán, ITESM).

En la UAEMex definitivamente todos son parecidos. Tuve la oportunidad de estudiar en el Tec de Monterrey y cuando iniciamos la maestría, ellos (egresados del ITESM) también venían saliendo de la carrera, tenían mucha ambición en comparación con algunos de mis compañeros. Iban saliendo de la carrera y no sabían absolutamente nada, igual que la mayoría, pero tenían muchísima ambición para seguir conociendo, seguir aprendiendo. Les implantan un chip de poder mandar a la gente cuando egresen, sí es diferente la

perspectiva, les exigen mucho y entonces aprenden a ser trabajadores y a dirigir (Odín, UAEMex).

En la escuela particular tienen los conocimientos, pero les favorece más esa seguridad, ese desenvolvimiento, esa confianza en ellos mismos, es lo que los fortalece. Los de la UNAM son de un perfil bajo, a pesar de que tienen esos conocimientos. Comparo esos dos casos con los egresados de aquí (de la UAEMex) y es abismal. Creo que la preparación no se compara, es muy pobre aquí comparada con el D.F. (Jord, UAEMex).

Es notoria la referencia de los entrevistados hacia quienes estudiaron en IESPRI de élite, pues los describen como personas ambiciosas, confiadas y seguras de sí mismas; y consideran que esas características son un rasgo de personalidad, más que el reflejo de condiciones económicas y sociales privilegiadas que podrían explicar las diferencias en su disposición hacia el trabajo. Es decir, es probable que una persona de estatus social alto disponga de contactos de una jerarquía semejante a la suya, los cuales podrían ayudarle en la búsqueda de un empleo acorde a sus expectativas. La disponibilidad de estos recursos sociales puede fomentar que los profesionistas se comporten de manera confiada, crítica o incluso, desafiante porque podrían tener fácilmente otras oportunidades de empleo.

Con relación a las diferencias identificables en torno a los conocimientos o habilidades específicas entre los egresados de diversas instituciones, los entrevistados tuvieron mayores problemas para identificarlas; sin embargo, algunos comentaron las que han observado:

la redacción, hasta donde he sentido, no es la misma. Me acuerdo que en el *Tec* hubo un semestre que sin broncas nos dejaron leer un libro cada dos semanas; sin problema. Leímos diez libros en un semestre, lo que sobrepasa por mucho la media nacional al año. ¿Y sabes qué también? esa es una diferencia que puedo generalizar porque tengo muchos amigos que egresaron de la UAEMex, que sienten que saber la ley de "artículo 1: *bla, bla*; artículo 2: *bla, bla*" los hace buenos abogados, y no. Cuando redactas una demanda se trata de hacer silogismos, la ley dice esto, el caso dice esto, por lo tanto, es esto; y ese "por lo tanto" es el razonamiento que te da la pauta para defender a tu cliente ante los juzgados. La ley en un año se cambia y al artículo le quitan un punto, una coma, le agregan un párrafo. Tiene que ver más con desarrollar habilidades de razonamiento porque, bien lo decían nuestros maestros "la ley siempre va a estar para consultar, entonces ustedes tienen que tener habilidades de razonamiento jurídico" (Chaac, ITESM).

he tenido contacto con egresados de la UNAM y de escuelas particulares del D.F. de La Salle, por ejemplo, y los he comparado con los de la UAEMex. Los de la UNAM tienen más conocimientos, no sé si influye que ahí están maestros realmente buenos, que son los que han escrito los libros que todos utilizamos en las otras universidades. De diez que he conocido, ocho han sido sobresalientes, están haciendo el servicio social aquí conmigo y hacen preguntas que a mí no se me ocurrían cuando salí. La diferencia que veo es que ellos alcanzan a relacionar esa teoría que les dieron en la escuela con lo que están haciendo; eso a mí me impresionó bastante, porque no cualquiera y no tan fácil. Realmente sí noto que salen muchísimo más preparados de la UNAM (Jord, UAEMex).

Sí hay muchas diferencias, tienen que ver con la materia. Por ejemplo, cuando entras a trabajar hay un egresado de la UAEMex, porque los ponen a practicar desde que entran, y le dicen: "haz un incidente de ejecución de sentencia", no pone cara de "¿qué es eso?"

sabe qué es y lo va empieza a hacer. A mí me dicen: "haz un incidente de ejecución de sentencia", entonces primero digo: "O.K. entiendo ejecución de sentencia, ya el juicio terminó, pero primero voy al código e investigo bien porque no me suena, no es algo que hubiera hecho todos los días o algo que hubiera practicado constantemente. Primero checo bien y empiezo a ver cómo le voy a hacer, tengo mi súper plan de cómo hacerlo". Y aunque piense "me va a quedar mucho mejor que a él", él (de la UAEMex) ya lo terminó y se lo está dando al jefe para que lo revise y yo apenas estoy viendo cómo lo voy a hacer. Siento que hay muchísimas diferencias en ese sentido, hacemos las cosas más lento, pero las hacemos pensando más (Ixchel, ITESM).

En el primer testimonio, el entrevistado hizo referencia a las habilidades en el uso del lenguaje; mientras que en el segundo y tercer testimonio las egresadas se enfocaron en el conocimiento práctico de los profesionistas novatos, el cual generalmente se desarrolla fuera de las IES, en los ámbitos laborales; aunque destaca como característica de los egresados de las universidades públicas su conocimiento de leyes y procedimientos correspondientes en casos prácticos específicos. Estas características podrían contribuir a explicar las diferencias que también advirtieron los entrevistados sobre la inserción laboral de egresados de diversas instituciones; al respecto comentaron:

tengo amiguitos y amiguitas que salieron de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se han colocado más rápido, desde que están estudiando. No sé qué está pasando: si sea el método de enseñanza o la visión que traen. No sé qué sea pero hay una gran diferencia (Idun, UAEMex).

la UAEMex es buena y me siento feliz porque es una universidad pública. Me quedé con el puesto que se pudo haber quedado cualquiera de las privadas, no gasté no sé cuántos millones para terminar la carrera, no gasté nada porque siempre estuve becada. Para mí todo fue ganancia desde que entré a la universidad y hasta ahora que estoy trabajando. Para mí siempre ha sido ganancia, la universidad siempre apostó por mí (Freya, UAEMex).

tengo compañeros y muy buenos amigos que han salido de las escuelas más *patito* del país y tienen unos puestos que dices: "daría todo por eso". ¿Qué pasa? Son personas que vienen desde abajo, que no dicen "soy del Tec de Monterrey, tengo que llegar a prisa(sic) por ser de ahí". No, van con el objetivo de demostrar que pueden (Itzamná, ITESM).

Un dato interesante sobre este tópico de las diferencias entre egresados es que ninguno de los entrevistados de la UdIX dijo haber conocido colegas de otras IES y quienes lo habían hecho dijeron que esas diferencias les parecieron poco evidentes, lo que muestra las pocas oportunidades de interacción entre los colegas del gremio; así como las fronteras bien establecidas entre los profesionistas de distintos segmentos.

Las mayores diferencias entre egresados se observan en torno a las actitudes profesionales. Otra evidencia de ello es que, para una tercera parte de los entrevistados de la UdIX, la ventaja de formarse en su IES es la disciplina y vigilancia de la conducta de los estudiantes; mientras que otro tercio afirmó que la conveniencia de estudiar ahí

es la enseñanza de los profesores y otros más refirieron al prestigio. En contraparte, las carencias que identifican sí se refieren a cuestiones académicas propias de su profesión, tales como habilidades de negociación, oratoria, redacción, especialización en el litigio y aprendizaje de lenguas indígenas y extranjeras. Otro tipo de restricciones que identificaron son la falta de equipamiento e infraestructura suficiente.

Por otro lado, para una tercera parte de los egresados del ITESM, la mayor ventaja institucional es el prestigio, en menor proporción, el aprendizaje del inglés, la enseñanza de los profesores, los contactos profesionales, las actividades extraacadémicas (deportes, artes) y el desarrollo de habilidades de liderazgo o trabajo bajo presión. En el mismo sentido que los entrevistados de la UdIX identificaron carencias en asuntos académicos, tales como la ausencia de materias en algunas ramas del derecho como agrario, notarial o procesal; la enseñanza de inglés legal o jurídico, así como la formación para la investigación jurídica. Otras limitaciones de tipo organizativo fueron los horarios de clases, ya que no permiten el estudio y empleo simultáneos.

Conclusiones

En este capítulo se ha desarrollado una idea central para comprender las diferencias en la inserción laboral de los egresados de derecho: cada IES ofrece a sus estudiantes una puerta de entrada distinta al mercado de trabajo. Se analizaron tres recursos institucionales: los académicos (plan de estudios, perfil de profesores, prácticas de enseñanza, materiales didácticos), las condiciones de equipamiento e infraestructura y los simbólicos (estatus de profesores y directivos y prestigio). Dichos bienes institucionales contribuyen significativamente en la experiencia universitaria e influyen en las expectativas escolares y laborales de los egresados porque definen un modelo de referencia sobre cómo ser un profesionista del derecho.

La profesión del derecho ha logrado consolidarse en el mercado universitario, pues en el nivel nacional, la entidad mexiquense es la que ofrece el mayor número de IES con esta licenciatura, de las cuales una cuarta parte se ubica en la zona metropolitana de Toluca. A su expansión ha contribuido significativamente el sector privado. Las colegiaturas semestrales varían de forma considerable, pues hay IESPRI que cobran desde \$8 800 hasta \$82 518 aproximadamente. Sin embargo: “a pesar de la relativa libertad con la que cuentan las IES para definir sus planes y programas de

estudios, no existen grandes diferencias en lo que éstas enseñan a sus alumnos” (Pérez, 2009: 190), por lo que la diversificación que se ha presentado es sólo en términos de las modalidades, turnos y duración de las licenciaturas, más que en especializaciones u otro tipo de características de los planes de estudio.

Es relevante que, a pesar de la expansión de la oferta, la diversificación de los planes de estudio ha sido mínima y aunque los planes de estudios de las tres IES reflejan cierto consenso en torno a las materias obligatorias que deben cursar los estudiantes; en las materias optativas hay una diferenciación acorde al tipo de cliente que cada institución ha proyectado para sus egresados. Así pues, la creciente especialización de la práctica legal invita a preguntarse sobre la utilidad de la educación legal general, en la que mucho de lo estudiado será inevitablemente redundante (Boon *et al.*, 2005: 479). Por ejemplo, el ITESM ofrece materias optativas en temas empresariales e internacionales, mientras que en la UAEMex y la UdIX es posible cursar materias referidas al derecho agrario, electoral o municipal. Esa selección de asignaturas está basada en la proyección laboral de los egresados hacia distintos estratos del mercado.

Así como cada IES se dirige a un estrato específico del mercado laboral, también se enfoca en atraer aspirantes con un perfil determinado; es decir, mientras que la UdIX capta estudiantes cuyas familias, en su mayoría, tienen escolaridad básica y empleos manuales; la UAEMex está conformada por personas de diversos estratos sociales, aunque, en promedio, provienen de familias de escolaridad media y superior y empleos en el sector comercial y profesionales. Por su parte, el ITESM campus Toluca se compone por estudiantes cuyas familias tienen estudios de nivel superior y empleos profesionales. Estas condiciones socioeconómicas desiguales implican que el apoyo familiar a la formación universitaria, tanto moral como económico, sea distinto porque los recursos disponibles para invertir en ella son variables.

De manera paralela, podemos observar que los capitales educativos y culturales de las familias influyen en el clima intelectual de las instituciones que se refleja en la forma en que los estudiantes piensan su relación con el conocimiento y con quienes intervienen en esa relación, como profesores y compañeros de clase. Estas nociones se reflejan en las opiniones que los egresados expresaron sobre las prácticas de enseñanza y las actitudes profesionales que admiran de los profesores, entre las cuales destaca que entre las tres IES prevalecen prácticas tradicionales tanto de enseñanza como de aprendizaje. Y en contraparte, las inconformidades sobre la formación universitaria se refieren a la falta de situaciones didácticas que desarrollen el conocimiento práctico.

El perfil de aspirante que cada institución ha definido también se relaciona con la selectividad académica y/o económica que realiza. Podemos observar que la única IES que realiza una selección basada en criterios académicos es la UAEMex, que a través del EXANI-II selecciona a una tercera parte de los aspirantes que solicitan el ingreso a su licenciatura en derecho. En contraparte, tanto la UdIX como el ITESM seleccionan a sus estudiantes con criterios financieros; es decir, el requisito de ingreso es la capacidad de pago de los aspirantes, pues su condición de institución privada implica su financiamiento mediante colegiaturas.

Un dato que podría reforzar el argumento de que las tres instituciones analizadas se distinguen más en el plano actitudinal y en capital cultural es que los entrevistados identificaron diferencias entre colegas del gremio en este tipo de asuntos, más que en características académicas o de conocimiento práctico. En el conjunto de los 40 egresados, la cuarta parte consideró que la mayor debilidad de la formación profesional es la falta de conocimiento práctico. Este dato coincide con los resultados de una investigación sobre los estudiantes de derecho en el nivel nacional realizado en 2004-2005 en México, el cual mostró que alrededor de una tercera parte consideran que la principal carencia de su carrera es el enfoque práctico (Pérez, 2009: 151).

En la investigación referida, las recomendaciones a las IES más reiteradas fueron el diseño de actividades para desarrollar el conocimiento práctico, la contratación y permanencia de profesores con perfil adecuado (tanto por su formación, como por su actitud hacia la enseñanza y el compromiso que demuestran hacia los estudiantes); así como la actualización del plan de estudios, la especialización en alguna rama del derecho y la enseñanza de inglés jurídico.

Capítulo 3. Virtudes y vicios de la profesión del derecho

Mi abuela estaba buscando un abogado.
Entrevistó a uno y no lo contrató porque dijo "pobrecito, mira cómo va vestido y en su carrito todo chafa". En cambio, se fue con otro que aunque le cobraba más también se veía más capaz, se fue mucho por la imagen.

Yuritzí, ITESM

Introducción

En la primera parte del capítulo el lector encontrará una descripción de las características más relevantes de la profesión del derecho, así como las diversas funciones que forman su jurisdicción y la regulación profesional. En segundo término, se presenta un análisis sobre el prestigio profesional, así como de la relevancia de la imagen profesional. Posteriormente, se analizan las circunstancias del proceso de socialización, sus distintos impactos en los novatos y la importancia que han tenido las experiencias de mentoría en los egresados. El apartado final contiene un análisis sobre las características de la práctica cotidiana de la profesión, tanto en el plano técnico como en el relacional.

La estratificación interna de la profesión del derecho ha sido tan relevante que incluso se le ha considerado un epítome de dicho fenómeno (Sarfatti, 1979: 166). Esta estructura tiene repercusiones en las oportunidades laborales de los egresados porque delimita tanto la función profesional (abogacía, notaría o correduría, fiscalía, administración de justicia o la academia) como el estrato (alto, medio o bajo) en los que se pueden desempeñar. Con ambos elementos se puede caracterizar un empleo del ámbito jurídico y también es posible advertir una diferenciación interna según el tipo de cliente atendido, de tal modo que se puede identificar a profesionistas de estrato alto que atienden a clientes de estatus económico y social elevado, y otros que se ubican en el estrato intermedio y bajo que trabajan con clientes de estatus medio y bajo. En este sentido, podemos hablar de una división del trabajo de tipo vertical (Abbott, 1988: 122 y 128).

Estas características estructurales de la profesión del derecho son relevantes porque permean en la inserción laboral de los egresados. Por ejemplo, un novato que quiera ejercer la abogacía deberá poseer determinadas características socioculturales y desarrollar aprendizajes especializados si quiere trabajar en una empresa transnacional, en una defensoría pública estatal o en un despacho local pequeño. Aunque en los tres casos se trata de la misma función profesional, el litigio, el estrato en el que cada organización se ubica es distinto lo que además exige al novato experiencia práctica específica porque el carácter de la profesión jurídica indica que ésta es más importante de lo que sería en las profesiones basadas en paradigmas científicos (Sarfatti, 1979: 175).

Uno de los mecanismos más importantes para conservar la estratificación interna de la profesión ha sido implementar barreras de entrada para controlar el acceso a cada

tipo de puesto. Es posible suponer que los profesionistas que se ubican en el estrato alto y medio de los ámbitos laborales han sido más estrictos en vigilar el ingreso a posiciones de estos niveles en comparación con quienes se desempeñan en el estrato bajo de la profesión; en otras palabras, a mayor jerarquía del puesto habrá mayores filtros –sobre todo sociales o políticos– impuestos por los grupos más poderosos para seleccionar adecuadamente a quienes ocupan esas posiciones. En este sentido, puede pensarse que “los orígenes sociales afectan a la carrera de cada uno al hacerle aceptable en la cultura informal de la organización” (Collins, 1989: 37) o por el contrario, excluirlo de puestos privilegiados debido a su origen y estatus social más que a su mérito o formación académica.

Frente a las barreras de entrada, la socialización profesional puede ser una vía para ingresar a los ámbitos laborales por tres razones. La primera es que las barreras de entrada al estrato alto y medio suelen ser estrictas y el acompañamiento de un colega experto puede ayudar al novato a negociar su acceso al brindarle los aprendizajes técnicos y procedimentales acordes a un estrato, función y especialidad del derecho.

La segunda es que en vista de que en la profesión jurídica se pueden ejercer distintas funciones profesionales y cada una ha marcado claramente su jurisdicción, la formación genérica que brinda la IES es insuficiente para ejercer de manera competente en cualquier área del derecho. Por el contrario, cada función profesional requiere un periodo de aprendizaje contextualizado en dicha función y en la cultura organizacional en la que se encuentra, preferentemente con la asesoría de un experto.

La tercera es que la socialización puede brindar experiencias que contribuyan a que el novato construya contactos profesionales que posteriormente le sirvan como credenciales sociales, es decir, como respaldo moral ante el gremio; lo cual es fundamental en una profesión como la jurídica, que requiere tanto de conocimiento técnico como de contactos profesionales para desempeñarse de manera exitosa.

3.1 “Dicen que los abogados tenemos nuestro lugar apartado en el infierno”. Características de la profesión

En la historia de la profesión legal de Francia, Estados Unidos e Inglaterra pueden identificarse cuatro propósitos generales que han dirigido las acciones del gremio. El primero se refiere a controlar el acceso y la formación para la práctica profesional; el segundo ha sido defender su jurisdicción marcada por el conocimiento especializado y así evitar que otros profesionistas puedan ejercer el mismo trabajo; el tercero ha sido

imponer sus propias reglas de etiqueta y ética, que contribuyen a mantener una estructura interna en la que el estrato profesional se corresponde en gran medida con el estrato social del profesionista y el cuarto se refiere al esfuerzo por defender el prestigio social del gremio (Burrage, 1988: 229).

Estos objetivos se han cumplido en distinta medida en el caso mexicano; pues según los intereses del gremio, la vigilancia del acceso a la formación y al ejercicio profesional ha cambiado. Por ejemplo, en 1826 los requisitos que establecía el Instituto Literario de Toluca (ahora UAEMex), ser acreedor al título de profesionista del derecho consistía en “haber estudiado Jurisprudencia en alguno de los Colegios de la República, haber practicado por tres años en estudio de abogado conocido y haber sido examinado y aprobado por el Tribunal Superior de Justicia” (Peñaloza, 1997: 5). Lo mismo ocurre en Estados Unidos en la misma época, es decir, el siglo XIX:

la enseñanza de las leyes fue informal. El principal método de enseñanza fue el aprendizaje en un bufete de abogado, durante el cual, el estudiante prestaba pequeños servicios como preparar papeles y copiar documentos legales (antes del invento de la máquina de escribir, a final del siglo). En su tiempo libre podía leer cuanto estaba disponible sobre leyes, historia y libros en general. En los bufetes de los abogados destacados, los estudiantes tenían a menudo que pagar honorarios por su aprendizaje (Collins, 1989: 169).

En una profesión que es parte del Estado y que tradicionalmente ha servido como trampolín para la política, los altos estándares educativos podían ser utilizados no sólo para restringir el acceso a la barra a los negros, inmigrantes, judíos y radicales, sino también para limitar su participación política (Sarfatti, 1979: 174). Es decir, el involucramiento de los profesionistas en los asuntos del acceso y selección de los nuevos integrantes estaba basado en un interés por mantener el carácter selectivo del gremio.

En el plano pedagógico una innovación importante fue la enseñanza con el método de casos, que aún utilizan algunas IESPRI de élite mexicanas. La Universidad de Harvard, en 1870, comenzó con este enfoque en el que “en lugar de utilizar el viejo sistema de la lectura de textos legales, el instructor desarrollaba una discusión sobre casos legales que podían traer a la luz sus principios generales” (Collins, 1989: 171). Sin embargo, esa tendencia sólo ha permeado en algunas instituciones mexicanas, pues en la mayoría prevalece la cátedra tradicional.

Otro aspecto en el que se han observado cambios importantes es el procedimiento para obtener la cédula profesional, ya que los requisitos vigentes para conseguirla sólo se enfocan en que el aspirante muestre evidencias de su formación académica y no se solicita capacitación práctica (ABEU, 2012: 32). El punto que vale la pena señalar es que el control sobre el acceso a la formación y la vigilancia del ejercicio profesional han sido desatendidos por los colegios y barras de profesionistas del derecho, y más bien ha sido el mercado universitario –por medio de las decisiones de los estudiantes- quien ha coordinado la educación superior más que el propio Estado o la oligarquía académica (Clark, 1992). En este sentido, las barreras de entrada a la formación profesional han sido académicas, mediante los exámenes de selección, o bien económicas a través de las colegiaturas, pero sin ninguna injerencia del gremio del derecho en la educación legal; lo cual evidencia la poca conexión entre esta esfera y el ámbito laboral.

Las asociaciones profesionales podrían tener un papel mucho más activo en la regulación profesional, tanto en la formación universitaria como en el ejercicio laboral. El carácter voluntario de la colegiación, (la pertenencia a un colegio o barra de profesionistas) ha tenido como consecuencia que la semejanza entre los planes de estudio de las IES se deba más a una estrategia isomórfica de las instituciones o a que diseñan sus actividades académicas priorizando las preferencias de sus clientes en lugar de buscar el consenso entre las asociaciones profesionales sobre los elementos comunes que deben tener los planes de estudio de las diversas IES. Una muestra de la poca intervención de los profesionistas en la regulación de su propia profesión es el siguiente dato:

...se estima que más del 90% de los profesionales jurídicos no están afiliados a ningún colegio, ya que no hay ningún incentivo legal para que lo hagan; [...] existe un grupo relativamente importante de organizaciones de facto que se presentan como colegios, pero que en realidad operan para apoyar ciertos intereses sociales o políticos (ABEU, 2012: 11).

Además del bajo índice de afiliación, tampoco existe un ejercicio real del poder de sanción que tienen las asociaciones profesionales, pues debido a la falta de interés “por parte de la comunidad jurídica (y del público en general) por presentar denuncias formales, que unida a la cortesía profesional (es decir la reticencia que tienen los abogados de emprender una acción legal en contra de un colega)” (ABEU, 2012: 51) son escasas las sanciones que aplican las asociaciones profesionales a sus integrantes.

Por otra parte, en torno al esfuerzo del gremio para defender su jurisdicción basada en el conocimiento especializado sobre el derecho y evitar que otras personas puedan ejercer el mismo trabajo, se observa que, al menos en términos formales, los profesionistas del derecho han logrado ser respaldados por la ley para cumplir el propósito referido. Al respecto, el artículo 5° constitucional menciona al derecho como una de las profesiones que necesitan título para su ejercicio y define las autoridades que han de expedirlo (ABEU, 2012: 8). Esta regulación puede evitar que quienes carecen de formación académica, conocidos como *coyotes* puedan atribuirse funciones que no les corresponden, por ejemplo, prometer la libertad de personas detenidas a cambio de sumas enormes de dinero, pues “cuentan con redes de influencia y con el pago de sobornos para obtener dicha libertad” (ABEU, 2012: 22).

Así como la ley se utiliza para proteger la jurisdicción de los profesionistas del derecho, también se ha encargado de establecer sanciones para las conductas inapropiadas del gremio; lo cual muestra que la práctica profesional es un campo complejo en el que el conocimiento profesional se ve influido por intereses económicos y políticos de los profesionistas, así como de los clientes y autoridades judiciales. Un esfuerzo por regular el actuar del profesionista del derecho es el apartado del código penal de la ciudad de México que establece los comportamientos considerados delitos, tales como que un abogado:

- I. Abandone una defensa o negocio, sin motivo justificado y en perjuicio de quien patrocina.
- II. Asista o ayude a dos o más contendientes o partes con intereses opuestos en un mismo negocio.
- III. A sabiendas, alegue hechos falsos o se apoye en leyes inexistentes o derogadas.
- IV. Promueva cualquier incidente, recurso o medio de impugnación notoriamente improcedente, que entorpezca el juicio o motive su dilación.
- V. Como defensor de un inculpado, se concrete a aceptar el cargo y a solicitar la libertad bajo caución, sin promover más pruebas ni diligencias tendientes a la defensa adecuada del inculpado.
- VI. Como defensor de un inculpado, no ofrezca ni desahogue pruebas fundamentales para la defensa dentro de los plazos previstos por la ley, teniendo la posibilidad de hacerlo.

- VII. Como representante de la víctima o el ofendido, se concrete a aceptar el cargo sin realizar gestiones, trámites o promociones relativas a su representación (ABEU, 2012: 18).

Es posible identificar como elementos comunes el abandono del defendido, en sentido literal o figurado, la representación de más de un involucrado en el caso y el entorpecimiento de un proceso de impartición de justicia. De acuerdo con los testimonios de los egresados de este estudio, aunque dichas conductas están penadas siguen siendo frecuentes entre los profesionistas del derecho.

El profesionista del derecho no sólo es abogado: funciones profesionales

De acuerdo con el Índice para la Reforma de la Profesión Jurídica, que es una herramienta de evaluación de la condición actual de la profesión jurídica en México, diseñada y aplicada por la Iniciativa para el Estado de Derecho de la Asociación de la Barra de los Estados Unidos, las funciones profesionales del derecho identificadas por la ABEU en México son:

- a) Abogado: representa a sus clientes en cualquier procedimiento ante cualquier tribunal o autoridad administrativa.
- b) Fiscal: trabaja para alguna agencia del ministerio público y supervisa las investigaciones y acciones judiciales en contra de los acusados.
- c) Defensor público: representa a los acusados que carecen de recursos para pagar asesoría jurídica privada, en especial en los asuntos penales.
- d) Juez: desempeña sus funciones en todo tipo de tribunal, sea estatal o federal.
- e) Notario: certifica instrumentos, acuerdos entre partes, así como las firmas de aquellos que suscriben acuerdos transaccionales, y eventos que suceden dentro de su jurisdicción. El corredor público tiene facultades semejantes a las del notario aunque sólo en asuntos mercantiles (ABEU, 2012: 10).

La profesión tiene un mercado laboral diversificado y en cada una de las funciones que contiene se requieren conocimientos prácticos específicos; por ejemplo, quien ejerce la abogacía debe desarrollar un razonamiento para construir el caso de tal forma que los

hechos puedan ser interpretados por el juez como favorables para su cliente. En contraparte, quien está del lado de la impartición de justicia debe desarrollar habilidades de interpretación que permitan valorar de forma adecuada los argumentos y evidencias que presenta el abogado. Cada función profesional requiere una socialización específica, como se verá en la tercera parte de este capítulo; aunque es importante mencionar que hay diferencias de ingresos y prestigio según el estrato y la función profesional; los cuales también se relacionan con el grado de selectividad para cada puesto.

La estratificación interna: marca de la profesión

Un elemento común de las profesiones es la diferenciación de sus integrantes según las funciones que realizan, ya sean practicantes, administradores o profesores-investigadores (Freidson, 1988: 211). En el caso del derecho, la mayoría de las oportunidades laborales son para desempeñarse como practicante, sea en el sector público o privado, por cuenta propia o como empleado de alguna organización. Aunque esta distinción de inicio es útil para identificar diferencias, es limitada en tanto que puede pensarse que la organización interna de la profesión se debe esencialmente a la función especializada de sus integrantes y, más bien, dicha estructura implica una división de roles; y la jerarquía de sus puestos depende más de una lógica de clases que de la racionalidad legal (Lynch, 1981; Perdomo, 1988 en Dezalay y Garth, 1997: 119). Es decir, la estratificación interna guarda una mayor relación con el estatus social de los profesionistas que con un orden jerárquico basado en el conocimiento especializado.

En el caso estadounidense, Sarfatti argumenta que la estratificación interna de la profesión del derecho se puede atribuir a que los tipos de práctica legal fueron muy divergentes como para que sus integrantes admitieran un interés económico común. Además, un elemento crucial que originó profundas divisiones internas fue la falta de una base científica que sustentara su pericia profesional (como en el caso de los médicos, por ejemplo (Sarfatti, 1979: 166-167).

En este mismo contexto, es posible identificar dos hemisferios de la práctica legal, por una parte, los abogados de élite que representan a las grandes empresas y, por otro lado, quienes representan a los individuos. Dentro de cada sector, los profesionistas difieren sistemáticamente en términos del prestigio de las escuelas en las que se forman, sus carreras laborales, los diferentes tribunales en los que litigan, los valores políticos y

sociales que profesan y sus redes sociales (Heinz y Laumann, 1982 citados en Kay, 2009: 910).

De manera general, los clientes más ricos son representados por las firmas más grandes, mientras que los negocios pequeños y los clientes de moderados o escasos recursos son representados por despachos pequeños o por un solo abogado (Erlanger, 1980: 884). Los abogados estadounidenses de élite han sido maestros en la construcción y acumulación de capital social porque poseen un saber hacer doble: relacional y legal (Dezalay y Garth, 1997: 112). Estos profesionistas conocen bien las reglas del juego y a los jugadores, que es una combinación que los sitúa en una posición aventajada respecto a sus colegas.

En el contexto mexicano se observa una clara estratificación de la profesión legal desde las instituciones de enseñanza, pues la gran mayoría de IES públicas e IESPRI de medio y bajo costo forman a sus estudiantes principalmente para la abogacía, ya sea en los estratos medios o bajos de la profesión; mientras que las instituciones de élite dirigen a sus estudiantes hacia otras funciones o estrato profesional, por lo general el más alto. Sin embargo, las universidades autónomas estatales continúan cumpliendo un papel importante en tanto que siguen “sirviendo como una institución de reclutamiento de los líderes y promoción de las carreras políticas” (Camp, 1985: 257).

En el ámbito laboral, la profesión se divide “de manera más o menos clara entre una élite y la restante masa de profesionistas. La élite ha sido relativamente visible e influyente, menos quizá por sus capacidades profesionales que por su capacidad para crear redes sociales” (Fix-Fierro y López-Ayllón, 2006: 30) con la cual han logrado mantener sus ventajas y privilegios.

La tabla 19 ejemplifica la estratificación profesional que se puede Los criterios para designar dichos estratos son el tipo de cliente atendido y la jerarquía del puesto dentro de la organización, pues la jerarquía resulta de combinar el estatus intraprofesional y el tipo de organización en que el profesionista se desempeña (Abbott, 1988: 120).

Tabla 19. Ejemplos de puestos disponibles en el mercado laboral del derecho según función y estrato profesional

Función	Notaría o correduría	Administración de justicia (Poder judicial)	Abogacía	Fiscalía	Academia
Estrato					
Alto	-Notario - Corredor público	-Ministro -Magistrado -Juez	Abogado fundador o socio en despacho de	-Procurador	Profesor en IES de élite

			prestigio nacional que atiende clientes de alto estatus social, por ejemplo, un corporativo trasnacional	- Subprocurador de justicia	
Medio	-Asesor jurídico	-Secretario -Actuario	Abogado junior en despacho de prestigio regional que atiende clientes de clase media, por ejemplo, una empresa regional	-Litigante -Defensor	Profesor en IES del segmento medio
Bajo	-Puesto administrativo	-Oficial administrativo -Notificador	Abogado en despacho de prestigio local que atiende clientes de clase baja, por ejemplo, un trabajador manual	-Perito	Profesor en IES del segmento bajo

Fuente: elaboración propia

De manera general, el contexto laboral de los egresados de este estudio se puede pensar dividido en tres estratos profesionales: uno alto, que atiende a los clientes de mayor estatus o que contiene los puestos de mayor nivel en el organigrama de la organización, como por ejemplo, quien ejerce como ministro o magistrado de la Suprema Corte de Justicia, que además de que debe hacer carrera judicial en cargos de menor nivel, también necesita contar con las credenciales sociales adecuadas que le ayuden a conseguir ese cargo; pues en alguna instancia el aspirante necesita incluso el voto abierto de sus pares en favor suyo.

En el estrato intermedio es posible ubicar a los profesionistas que atienden clientes más diversos en cuanto a su estatus social, pues las fronteras en torno al tipo de cliente son más claras en el plano analítico que en el empírico. En este segmento podemos ubicar puestos como el de asesor jurídico en una notaría, que se encarga de asesorar a los clientes, gestionar los trámites necesarios para validar las transacciones de las que el notario dará fe y redactar los documentos legales para que el notario los certifique.

Por su parte, en el estrato bajo es posible ubicar a los profesionistas que atienden clientes de estatus bajo o cuyo puesto es el de menor jerarquía en la organización. Por ejemplo, aquí se encuentran los abogados que defienden clientes de bajo estatus social y cuyo prestigio profesional es restringido al círculo social cercano del profesionista.

Podemos observar numerosos despachos que sólo cuentan con uno o dos abogados y que sólo se ocupan de asuntos en dos o tres especialidades del derecho.

3.2 Antes el abogado era muy respetado: prestigio profesional

El prestigio profesional individual se refiere al honor otorgado a una persona por virtud del rol que desempeña, significa recibir el respeto y la admiración de otros (Sandefur, 2001: 383). Se trata de la distinción que recibe un profesionista por parte de sus colegas por considerarlo digno de admiración en tanto que personifica los ideales de la profesión.

Es conveniente considerar que debido a que el prestigio es una atribución construida e interpretada colectivamente, en cada función y estrato profesional puede tener referentes distintos, pues un individuo puede ser clasificado en una escala de estima de acuerdo a qué tan cercano es su desempeño al ideal establecido para ese estatus específico (Goffman, 1951: 294) por lo que más que pensar en el prestigio como una noción unívoca es preferente considerarlo como un atributo que se construye de acuerdo a la circunstancia de quienes los atribuyen. Muestra de lo anterior es que los egresados de esta investigación identificaron algunas prácticas usuales que demeritan el prestigio individual de quienes se dedican al litigio, por ejemplo:

desafortunadamente muchos (litigantes) se han colgado de la profesión para lucrar con los clientes y ahora abogado es igual a ratero. Llegan personas que me dicen "vengo porque sé que contigo todo es correcto, sé que me vas a hablar con la verdad de si me puedes resolver o no, fíjate que fui con tal abogado y me robó" y digo "qué pena". No los justifico, pero tal vez la escasez de trabajo los ha orillado a ser así, a mentir y lucrar. La profesión se encuentra muy desgastada, demasiado, y es muy difícil que los clientes confíen, es algo con lo que estamos luchando todos los días (Atenea, UdIX).

la imagen del abogado no es bien vista socialmente, se le relaciona con corrupción, malos manejos, tráfico de influencias, malos políticos. Es una carrera que aparte de tener demasiados profesionistas, se caracteriza por ser negativa. La mayoría de la gente odia a los abogados, pero los necesita. En algún momento de tu vida necesitas a un abogado, pero no tienes una muy buena imagen (de él), sabes que a lo mejor estudió, pero te va a *tranzar* o va a mover sus influencias para sacar un trámite (Kukulcán, ITESM).

muchas veces, cuando las personas te conocen dicen: "¿a qué te dedicas?" "soy licenciado en derecho, soy abogado", hasta te huyen y dicen "ya no me voy a juntar contigo". A lo mejor es un chiste, pero entre broma y broma la verdad se asoma ¿no? Algo hay de eso, se nos ha demeritado mucho porque no nos bajan de *tranzas* y en cierta medida, ha sido ganado a pulso por los mismos abogados y el sistema de justicia que tenemos, son muchas cosas para que nos hayamos ganado esa mala reputación y no queda nada más que ir haciéndote un nombre propio (Apolo, UdIX).

En los testimonios se pueden identificar las siguientes prácticas poco éticas entre los abogados: robar al cliente, ya sea con el abandono del caso o por el cobro injusto de honorarios; así como llevar los casos mediante procedimientos desapegados a la ley -

aunque tal vez sean los más eficaces-. Si bien, ambos comportamientos son indeseables, también es conveniente considerar que las instancias judiciales suelen ser muy burocráticas y tal vez ineficientes, por lo que es comprensible, aunque injustificado en el discurso público de los colegas, que los abogados utilicen vías fuera de la ley para agilizar los procesos de los clientes.

En síntesis, la atribución de prestigio es un asunto complejo en tanto que se trata de reconocer a quienes han logrado destacar por su buen ejercicio profesional en un entorno laboral que puede entorpecerla, ya sea con ineficiencia o con prácticas corruptas. Sería importante considerar que si bien los colegas reconocen y jerarquizan a cada integrante en una escala de prestigio, es probable que desconozcan los pormenores de su práctica cotidiana y atribuyan el prestigio por sus resultados o por la imagen pública que proyecta. Es decir, el prestigio es la síntesis de interpretaciones sobre el desempeño de un colega aunque sin conocimiento pleno de todas las evidencias que sustentan dicha atribución.

Así como el prestigio puede ser atribuido a la persona por la alta calidad y rigurosidad de su práctica cotidiana también existen otros criterios para designarlo. Por ejemplo, la *tesis del tipo de cliente* sugiere que los abogados más prestigiosos son los que trabajan para los clientes con mayor estatus y reconocimiento social (Heinz and Laumann 1982, Laumann and Heinz, 1977 citados en Sandefur, 2001: 383). Simultáneamente, puede relacionarse el tipo de cliente con una especialidad del derecho; lo que produce que, en general, quienes se dirigen al sector corporativo obtengan el más alto estatus (Erlanger, 1980: 884).

Por otro lado, la *tesis de la pureza profesional* sostiene que los abogados más prestigiosos son aquellos que pueden excluir de su trabajo cotidiano las tareas desvinculadas de la profesión (Abbott, 1981,1988 citado en Sandefur, 2001: 383), pues si las profesiones se organizan en torno a núcleos de conocimiento abstracto, los profesionistas más prestigiosos serán los que trabajen de manera más cercana a este centro que es el más puro (Abbott, 1988 citado en Sandefur, 2001: 385).

Ambos postulados son útiles para analizar los componentes del prestigio que los egresados de este estudio atribuyeron a sus profesores o colegas. En término generales, se observa un punto de encuentro entre los más prestigiosos, ya sea por tipo de cliente atendido o por la pureza profesional. Es decir, de acuerdo al tipo de cliente, los profesionistas de mayor prestigio serían los que desempeñan puestos ubicados en el

estrato profesional alto: notarios, ministros, magistrados, y dueños de despachos que se ocupan de clientes corporativos internacionales, por mencionar algunos ejemplos.

Asimismo, los profesionistas que realizan el trabajo más puro suelen ubicarse en el estrato profesional más alto, pues como se verá en el capítulo siguiente, quienes se desempeñan en el estrato bajo suelen realizar más funciones administrativas u operativas que los del estrato medio o alto y usualmente se ocupan de tareas desvinculadas al derecho. Es decir, a menor nivel del puesto, el profesionista desempeña funciones menos especializadas del derecho; en contraparte, quienes ocupan puestos del estrato alto realizan escasas funciones no jurídicas.

Además del prestigio individual, también es posible observar que el prestigio del gremio está conformado de interpretaciones cambiantes de quienes han estado en contacto con los profesionistas del derecho. En términos generales, a pesar de los cambios en torno al prestigio profesional, los abogados tienen una imagen de que están más cercanos a poder gubernamental y corporativo que cualquier otro grupo profesional (Erlanger, 1980: 884). Sobre este tópico, los egresados compartieron la opinión de que la abundancia de chistes sobre su ejercicio profesional refleja las críticas e insatisfacciones con su función social y contribución al bienestar colectivo, por ejemplo:

antes veías un abogado y era al que acudías hasta para pedirle un consejo. Cuando veías a alguien con una bola de indios atrás decías "ah, pues es abogado", pero ahorita de rateros no nos bajan (Apolo, UdIX).

por lo que platica mi abuelo, antes los abogados eran personas que se veían como sabias, ahora, está el famosísimo dicho de que "a nadie se le niega un vaso con agua y un título de abogado", pero antes, los abogados eran unas personas con una cultura impresionante (Zazil, ITESM).

me hubiera gustado vivir en épocas anteriores, porque el abogado era muy respetado. El hecho de ser abogado en una sociedad en la que había muy pocas profesiones, muy pocas personas con educación o con licenciatura, era visto con una importancia realmente sorprendente. Antes, cualquier opinión que emitía el abogado era considerada como sumamente importante y podía sobrepasar a todas las demás. En estos tiempos ya no hay eso (Odín, UAEMex).

incluso hay chistes bajos como: "los abogados no son ratas, son canguros, o sea unas ratototas". Otro que dice que "un vaso de agua y un título de derecho a nadie se le niega". Son chistes, está bien, pero traen implícita una realidad social (Teseo, UdIX).

estamos completamente demeritados, de *tranzas* no nos bajan. Cuando te preguntan: "¿qué estudiaste?" y dices "derecho", te preguntan "¿y sí es derecho o es chueco?" y más bromas. Es triste ¿no?, porque efectivamente es una carrera que muchísimas escuelas ofertan, es una carrera a la que se le ha tomado poca seriedad, creemos que es fácil porque no hay matemáticas o porque no es una ciencia exacta. Llegamos a la facultad y lo primero es "no me gusta leer" entonces pues qué mal ¿no? (Skadi, UAEMex).

una maestra nos decía "no hay que permitir que hagan chistes sobre abogados, eso nos sobaja" cualquiera dice "¡ay!, eres abogado y ¿lo más difícil es cruzar Tollocan no?" (la avenida frente a la facultad) o que un vaso de agua y un título de abogado no se le niega

a nadie. Ella decía que nosotros tenemos la responsabilidad de reivindicar esa imagen (Saga, UAEMex).

En estos testimonios destacan dos elementos a los que los egresados atribuyen el desprestigio: la escasa selectividad académica para el ingreso a las IES y la creencia de que la profesión demanda un escaso esfuerzo intelectual. Sin embargo, otras licenciaturas como administración o psicología también se han expandido de forma significativa, sobre todo en IESPRI de escasa selectividad académica y han padecido un menor desprestigio que los profesionistas del derecho. Quizá un elemento significativo en el caso de éstos últimos es que se ha perdido de vista que las prácticas cimentadas y las reglas de las instituciones en las que se desempeñan los profesionistas también constriñen su ejercicio profesional, por lo que el margen de acción de los actores también se ve delimitado por la cultura organizacional de los ámbitos laborales.

Aunque los comentarios de los egresados se refieren a la profesión en el contexto local, se corresponden con los resultados que han mostrado estudios de gran escala. Una investigación que analizó la opinión del público estadounidense sobre la honestidad y la ética de los profesionistas del derecho entre 1976 y 1993 demostró que la gente consideró que estas cualidades del gremio se redujeron de 25% a 16% en ese periodo; de manera semejante, los periodistas y los políticos también vieron reducidos sus porcentajes. Mientras que, en contraparte, los profesores, clérigos, médicos, contadores, banqueros y corredores de bolsa mantuvieron constante la opinión del público (Cebula, 1998: 506).

3.3 Del médico la bata y del abogado la corbata: la imagen profesional

Aunque este tópico podría considerarse un asunto complementario o secundario en comparación con el conocimiento o las habilidades profesionales, la perspectiva dramática propuesta por Goffman (1989) invita a pensar en las organizaciones como un escenario donde se representa una obra: tiene actores principales, secundarios e incidentales; escenografía y ambientación. Cada personaje debe asumir y dominar las características propias de su papel para que, tanto el público como los otros actores, lo vean y lo traten como éste espera.

La imagen profesional producida por el tipo y la calidad de la vestimenta que porta el egresado, los accesorios (como bolígrafo, portafolios) y los materiales de trabajo que utiliza (como tarjetas de presentación) juegan un papel fundamental para mostrar la

coherencia cultural entre el estatus social individual y el tipo de puesto desempeñado. Es decir, puede generar al menos la mínima legitimidad basada en la correspondencia entre su imagen y la que otros integrantes del mismo estrato han definido como usual o deseable, lo cual es esencial cuando se trata de representar un personaje cuyas características tienen amplios precedentes en entornos institucionalizados, como ocurre con los profesionistas del derecho que trabajan en ámbitos gubernamentales o empresariales.

La profesión del derecho demanda que el practicante domine tanto el plano técnico como el relacional (Dezalay y Garth, 1997) y para este último, lograr la credibilidad es un asunto prioritario; por esta razón, si el egresado proyecta una imagen acorde al estereotipo del estrato profesional en el que se ubica, entonces puede generar confianza inicial para que sus clientes y colegas reconozcan su pericia profesional. Por supuesto, existen otros elementos que ayudan a distinguir el estatus social de un profesionista como su acento o entonación, los honorarios recibidos por su trabajo o el tipo de funciones que desempeña; sin embargo, aquí la noción de imagen profesional está restringida los elementos a los que se hizo referencia en primer lugar.

Así como el actor teatral que representa a un caballero medieval precisa portar la espada que lo caracteriza, el profesionista del derecho también debe mostrar a sus espectadores (clientes y colegas) que cumple los requisitos culturales para desempeñar su papel. Además de la vestimenta, el uso del lenguaje especializado contribuye a mostrar una imagen acorde con la expectativa sobre cómo luce y se comportan los de su estrato profesional. Al respecto Goffman señala lo siguiente:

En su calidad de actuantes, los individuos se preocuparán por mantener la impresión de que actúan de conformidad con las numerosas normas por las cuales son juzgados ellos y sus productos. Debido a que estas normas son tan numerosas y tan profundas, los individuos que desempeñan el papel de actuantes hacen más hincapié que el que podríamos imaginar en un mundo moral. Pero, qua actuantes, los individuos no están preocupados por el problema moral de cumplir con esas normas sino con el problema amoral de construir la impresión convincente de que satisfacen dichas normas (Goffman, 1989: 47)

Desde la perspectiva de Goffman, el actor necesita tener claro cuál es la expectativa de los otros actores sobre su desempeño para representar de manera adecuada su personaje en el escenario institucional. Dicha actuación demanda aprender a comunicarse, a relacionarse y a mostrar una imagen que se adecue al argumento general de la obra. La presentación o apariencia personal, interpretada de esta forma,

es una estrategia del egresado para reducir o eliminar al menos las sospechas iniciales sobre su desempeño profesional.

Estas ideas pueden ser más válidas en ámbitos laborales específicos del estrato alto y medio, ya sea que estén ubicados en notarías, corredurías, instituciones gubernamentales, instancias jurídicas o despachos porque su cultura organizacional cultiva la imagen profesional del derecho estereotipada (vestimenta formal: traje, zapatos formales, accesorios discretos, portafolios). En contraparte, en los puestos del estrato bajo y en ámbitos laborales que van más allá de las paredes institucionales, como los profesionistas del derecho que se desempeñan en asuntos agrarios, de migrantes o indígenas y cuyo lugar de trabajo es en entornos diversos, estas ideas son menos significativas. Sobre la función de la imagen en el primer caso, -organizaciones formales, sobre todo jurídicas- los egresados comentaron:

Un tiempo estuve litigando en materia laboral, convivía un poco con abogados de diferentes estratos sociales, y sin entrar a los conocimientos que tuvieran, la apariencia influía bastante. Podías distinguir muy bien quién era el abogado del patrón y quién del trabajador. Creo que hay mucha consideración sobre la imagen, no juzgan tanto lo que sepas o no (Ikal, ITESM).

De repente llegan a la procuraduría y digo "¿quién es usted, el denunciante? Honestamente, por la facha pienso "es el denunciante"; y dicen "no, soy el abogado" y me quedo así de "¡ah, o.k.!" ¿no? La gente no te respeta si no vas bien vestido. Cuando nos pidieron que consiguiéramos el expediente de un amparo fuimos al juzgado y pues íbamos informales. El personal de seguridad nos trató mal y hasta fotos nos tomaron. Regresamos al día siguiente, vestidos como abogados y el trato fue completamente diferente (Skadi, UAEMex).

Si llegas con un juez y vas mal vestida, no te pela. En cambio, si llegas con el traje, los tacones, el arete y todo lo demás, sí tiene muchísimo que ver. Desde la secretaria de acuerdos se te queda viendo como "¿ésta quién es: abogada, pasante, estudiante, o viene aquí nada más a jugar?" (Ixchel, ITESM).

Muchas veces la gente puede decir que no importa cómo te veas, que lo importante son tus conocimientos y tu forma de tratar a las personas, pero creo que como abogado influye la primera impresión, la forma de vestir. No digo que tiene que ser costosa, simplemente que sea pulcra. Debes inspirar respeto y confianza en la gente que te está pidiendo asesoría, trabajos donde trabajas (Jord, UAEMex).

En donde estoy es regla no escrita ir presentable y digo eso porque, no viene en la ley, pero cualquier titular que te vea medio fachoso ¡híjole! Un día que llegué con pantalón de vestir pero traía una boina, se me olvidó que la traía puesta; de repente, voltéé y el magistrado que estaba detrás de mí me dijo: "buenos días señor ¿cómo está?", "bien" le respondí y me dijo "¿qué significa eso?", refiriéndose a la boina "es una falta de respeto" (Aquilaes, UdIX).

La persona con la que trabajo me dijo: "tienes que vestir de acuerdo a lo que eres". Al principio, como niño chiquito pataleé y me quejé amargamente; pero en realidad las personas llegan y te hablan de otra manera si vas vestido de acuerdo a lo que eres, te dicen "oiga, licenciado". Que llegues bañado, de traje, con corbata, con un aspecto favorable es porque te estás vendiendo, aunque suene mal es una transacción. Que llegues rasurado y bien peinado es para impresionar a las personas que te están contratando (Tepeu, ITESM).

La imagen es indispensable en la rama corporativa. No es lo mismo llegar a una junta de conciliación y arbitraje medio arreglado que llegar presentable, siempre formal. Me lo dijeron en la universidad "de lunes a jueves tienen que vestir formales y el viernes un pococasuales". Cuando entré a trabajar, eso fue una regla (Freya, UAEMex).

La imagen de un abogado da seguridad, confianza, o sea, da pauta para decir "de entrada creo que es buen abogado o creo que es bueno en lo que hace" No necesitas tener el traje más caro, la corbata más cara, la camisa más cara o el reloj más caro. Creo que la pulcritud es lo que hace al abogado, no tanto las marcas o el costo de lo que trae, pero obviamente, mucha gente toma en cuenta lo de "si no tiene dinero para vestir bien, no creo que tenga muchos clientes y no creo que le vaya tan bien" (Balam, ITESM).

Como podemos observar, los estereotipos de los colegas, jefes y clientes sobre la imagen del profesionista del derecho que ejerce en ámbitos institucionalizados como el poder judicial, los despachos, las empresas o las instancias gubernamentales, influyen en el trato que reciben los novatos. Aquellos que proyectan una imagen acorde a dichos cánones pueden recibir un mejor trato o evitar ser discriminados por su apariencia. Esta relevancia de la imagen parece ser mayor en el estrato medio y alto del mercado profesional porque ahí se ubican los clientes de estatus social semejante, quienes a su vez, buscan profesionistas que envíen señales de estatus similares a la suya.

En sentido paralelo a la utilidad de la imagen profesional para señalar el estatus individual, también desempeña un papel esencial para delimitar a quienes pertenecen al gremio; es decir, aunque la profesión tiene una estratificación interna muy marcada y al interior las marcas de estatus son claras, es posible identificar cierto nivel de consenso colectivo sobre las características del profesionista del derecho, las cuales contribuyen a reforzar la identidad profesional gremial; sobre este tópico los egresados comentaron:

Así como del médico es la bata, del abogado es la corbata. Es súper importante, si llegas como abogado a una entrevista de trabajo con jeans, botas, camisa de cuadros, no te toman en serio, ni en el litigio. ¿A quién se le acerca una persona cuando tiene un problema?, ¿al abogado que tiene su pantaloncito de mezclilla y una camisita o al que está junto?, que quizás, no sabe más que el otro, pero tiene esa presencia, con traje, corbata, bien vestido. Dices "este cuate, por lo menos, se ve abogado". La imagen arrasa (Teseo, UdIX).

La gente dice "sí parece abogado" o "no parece abogado". Es importante que si tuvieras que entrar a un juzgado te vean con toda la personalidad que debe tener un abogado. Para generar confianza necesitas parecer lo que eres y si no pareces abogado la gente no se siente con la tranquilidad de saber que vas a poder desempeñarte como tal. El aspecto físico en el desempeño de mi profesión tiene como un cincuenta por ciento de importancia (Atenea, UdIX).

Difícilmente se te van a abrir las puertas si vas creando una imagen que no va acorde a los lugares donde te estás presentando. Así funciona con las personas que están del otro lado del buró, como te ven te tratan. Muchas ocasiones piensan que lo más importante es lo de adentro, pero también dicen que "de la vista nace el amor". Entonces, empezando por vestir como abogado, comportarte como abogado, y vivir como abogado, ya empezarás a ser abogado. Si no, créeme, el mismo gremio te excluye (Balder, UAEMex)

Cada profesión se caracteriza por la manera en la que viste o por la manera en que hace las cosas. Efectivamente, a los abogados siempre nos han caracterizado por ser una persona trajeada, muy formal. De hecho, aquí en la institución a partir del tercer semestre, nos imponían casi, casi la cuestión de que tienes que venir formal, muy bien trajeado, muy bien peinadito, dirigirte de manera correcta (Calíope, UdlX).

Cuando uno acude al médico se fija en que dé una buena apariencia. Si uno encuentra la bata sucia lo primero que va a pensar es “¿esta persona me va a atender?” Algo similar sucede cuando acuden a un despacho, lo primero que evalúan es la presentación ¿no? Recuerdo a un maestro de la facultad que siempre andaba de mezclilla y botas negras de casquillo. Lo primero que uno se preguntaba era “¿este maestro va a dar clases?” uno se daba cuenta que ese maestro no era del gremio (Frey, UAEMex).

En estos testimonios destacan las nociones sobre cómo se ve el abogado y las consecuencias de asegurar la coherencia cultural en torno a esa imagen. Como se puede advertir, la imagen es una señalización de estatus y pertenencia al gremio más que un asunto estético, al menos en entornos institucionalizados y respetuosos de las tradiciones jurídicas. Otra instancia que también ha sido conservadora de los estereotipos de la imagen profesional es la Facultad de Derecho de la UAEMex, la cual se ha encargado de reglamentar la indumentaria utilizada en las ceremonias universitarias desde 1999.

La regulación del uso de la toga es una práctica que ha reforzado la señalización de las jerarquías en un espacio bien definido como es el ámbito universitario.¹⁵ Dicha prenda sólo puede ser utilizada por los egresados una vez que han aprobado el examen recepcional; a manera de unción, el asesor de tesis viste al iniciado para que a partir de ese momento sea visto como integrante legítimo del gremio.

En las *Normas para el uso de la toga universitaria del organismo académico de derecho de la UAEM* la comunidad declara que la toga y el birrete les “enaltece y dignifica como universitarios, y por ello, la Facultad de Derecho se constituyó desde hace años atrás como iniciadora y precursora de esta práctica, tanto en exámenes recepcionales de la licenciatura como de grado” (UAEMex, 1999: 5).¹⁶ Estos rituales se ubican entre

¹⁵ La toga universitaria se compone de tres elementos: la túnica, la muceta y el birrete. Las cintas y la borla de la muceta serán de color negro para quienes tienen licenciatura y rojo para quienes tienen maestría y doctorado (UAEMex, 1999: 16-18). Asimismo, se estipulan las características de las prendas y otros implementos que usarán los rectores, directores y los doctores honoris causa. De acuerdo al artículo 14 de la citada normatividad, en los eventos académicos de la Facultad de Derecho quienes tienen derecho de usar la toga son el Rector, los ex Rectores, los exdirectores del organismo, el abogado general, el subdirector académico, los profesores e investigadores que hayan obtenido el título de licenciatura, maestría o doctorado en derecho (UAEMex, 1999: 14-15).

¹⁶ Además de que el uso de la toga está reglamentado, también se establecen sus características de diseño, al respecto, el artículo 17 señala que se trata de “una túnica de lana negra, fina y delgada, con corte de pastelones anchos, con un largo de treinta centímetros arriba del suelo, cerrada al cuello con broches de gancho, las mangas de ochenta centímetros de ancho con vuelta hacia afuera de diez centímetros” (UAEMex, 1999: 16). Adicionalmente, se señalan los rasgos de la muceta, que es una capa corta de terciopelo negro brillante, la cual debe tener “un largo a la altura del codo, abotonada por delante con distancia de seis centímetros entre cada botón y cerrada por un cuello de dos centímetros de altura; los

los más significativos en dicha comunidad porque, como otras ceremonias solemnes, fortalece los lazos de solidaridad, disminuye la distancia social y hacer más intensas las interacciones y los intercambios de información y favores entre los colegas (Adler, 2008: 109).

3.4 “Somos como piedras de río, con el roce nos pulimos”¹⁷: socialización profesional

La socialización profesional consiste en el proceso mediante el cual los individuos son influenciados o moldeados para asimilar y reflejar las dimensiones de valor de una profesión (Abbott's, 1998 citada en Barretti, 2004: 273). Aunque, en dicha experiencia los novatos desarrollan conocimiento práctico específico para una función y estrato profesional; pues se trata de una socialización situada en un entorno laboral específico.

Además, es importante considerar que la socialización implica una negociación y reajuste permanente del estudiante entre la formación axiológica en la IES, la que prevalece en los ámbitos laborales y la que otorga la clase social, la edad y la experiencia laboral antes de ingresar a la IES, los cuales tienen gran impacto en la asimilación de los valores profesionales (Varley, 1975 citado en Barretti, 2004: 273).

Un cambio actitudinal relevante que se ha identificado como producto de la socialización es que los estudiantes suelen abandonar de forma progresiva los estereotipos y las imágenes idealizadas sobre su profesión, y aprenden las implicaciones de la práctica profesional cotidiana (Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 128); es decir, abandonan las tierras altas de su disciplina -la perspectiva académica de la IES-, para sumergirse en los terrenos pantanosos -la práctica profesional-, donde se requieren conocimientos y habilidades desarrollados mediante la experiencia empírica (Schön, 1984).

Para la organización, la socialización profesional contribuye a cuatro tareas clave de las instituciones: promover el compromiso individual con el bien común, colaborar en la organización flexible del empleo, coordinar la acción colectiva y facilitar el desarrollo de capital intelectual. Este último se observa cuando a través de las relaciones sociales se difunde la información de manera más efectiva y económica que por medio de un

botones, que tendrán un centímetro y medio de diámetro, y el cuello irán forrados del mismo terciopelo” (UAEMex, 1999: 14-15). Para portar dichas prendas, es obligatorio vestir traje negro debajo de la toga, en el caso de las mujeres, sólo les está permitido el uso de accesorios discretos y de color negro.

¹⁷Tomado de un mural de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco.

canal formal, (Leana y van Buren and III 1999: 549) como un programa de capacitación dirigido a los nuevos integrantes.

De acuerdo con Barretti (2004), la socialización profesional puede analizarse desde la perspectiva estructural funcionalista o la del interaccionismo simbólico. En el primer enfoque, la socialización profesional se concibe como un proceso gradual en el que el novato aprende contenidos, habilidades, valores, normas y comportamientos que le permitirán desempeñarse como un profesional completo una vez que las haya comprendido y dominado. El novato se conceptualiza como una hoja en blanco que busca aprobación y se conforma pasivamente con los estándares de desempeño establecidos y modifica su autoconcepto mediante la adquisición de características de personalidad a través de su interacción con otros profesionistas significativos. Asimismo, este enfoque supone que hay perspectivas comunes y valores compartidos entre las distintas IES, es decir, que los valores profesionales son generalizados (Barretti, 2004: 260).

Desde esta visión, la socialización implica que los expertos transmitan formas de trabajo, ideas y valores colectivos a los nuevos integrantes de una organización y de ese modo; modelen comportamientos y percepciones sobre el empleo (Leana y van Buren and III, 1999: 545); es decir, es un proceso de adaptación de los novatos a las reglas y prácticas institucionales establecidas, las cuales contribuyen a preservar la cultura organizacional y frenan la creatividad mediante el aprendizaje de rutinas.

En este sentido, la socialización profesional es fundamental para reproducir las prácticas y las estructuras sociales en las que se insertan los novatos; es decir, que quienes quieren salir victoriosos de ese entorno deben “conformarse con la práctica de ese sistema en vez de desafiarlo. Ellos no moldean al sistema, éste los moldea a ellos” (Camp, 1985: 257). Si el profesionista –en especial, el recién llegado- actúa de un modo tan distinto como para despertar sospechas entre sus colegas puede enfrentar cuestionamientos sobre su legitimidad profesional; más bien se le recomienda comportarse de forma semejante a la de los expertos.

En contraparte, desde el enfoque del interaccionismo simbólico, la socialización profesional se concibe como un proceso en el que el novato ajusta de manera permanente las exigencias de su contexto laboral local y de su formación profesional. Más que pensarse como una experiencia de adaptación, la socialización implica conflicto y resistencia entre el novato y los demás actores profesionales, en especial los expertos. Desde esta perspectiva, los profesionistas en ciernes son agentes conscientes, activos,

formados por la interacción entre sus pares, el lugar de trabajo y sus instructores. Por su parte, el sistema escolar se concibe como un enseñante del rol de estudiante más que del rol de profesionalista, por lo que los valores profesionales que fomenta cada IES son diversos, en la medida en que representan la lucha y el conflicto de intereses entre sus integrantes (Barretti, 2004: 260).

Aunado a lo anterior, conviene considerar que los estudiantes de derecho adquieren sus imágenes de la profesión de otros recursos además de la escuela; pues antes y durante la formación universitaria, tienen contacto con un rango de agentes socializadores potenciales: personajes televisivos, libros, amigos, conocidos y abogados en ejercicio (Erlanger y Klegon, 1978: 15).

Si bien, la socialización profesional se puede atribuir a diversas interacciones sociales, la IES juega un papel fundamental en dicho proceso, sea consciente o no de dicha relevancia; algunas estrategias que se han sugerido para participar de manera sistemática en dicho proceso son las siguientes (Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 130-133):

- a) Fomentar la actividad profesional competente, es decir, que sitúe al estudiante en prácticas con condiciones similares a las de los ámbitos laborales.
- b) Mostrar una actitud adecuada, que implica tratar a los estudiantes como colegas novatos en lugar de dirigirse a ellos como niños en entrenamiento; de esta forma es más probable que asuman la responsabilidad que se les solicita.
- c) Mantener una perspectiva cosmopolita, con la cual los estudiantes puedan saber quiénes son los profesionistas destacados, los temas de debate, los foros para intercambiar ideas, así como las publicaciones de referencia.
- d) Diseñar una experiencia clínica para que los novatos reciban asesoría y supervisión constante, y sobre todo, que puedan reflexionar sobre su acción. Sin embargo, una buena experiencia clínica requiere mucha planeación, puede resultar costosa y podría ser difícil de incorporar al plan de estudios.
- e) Realización de rituales y ceremonias para reforzar las creencias y actitudes profesionales que tratan de cultivarse.
- f) Propiciar una experiencia estudiantil colectiva, en la cual puedan aprender formas de negociar y dirigirse a la institución, a los clientes, así como el arte de dar buena impresión.

De acuerdo con el análisis de las prácticas de enseñanza-aprendizaje de las tres IES de esta investigación –contenido en el capítulo anterior-, es posible advertir que para que dichos establecimientos pudieran implementar algunas de estas acciones, sería fundamental que replantearan sus concepciones sobre la formación profesional del derecho, pues el modelo tradicional que hoy caracteriza su cotidianidad limitaría en gran medida el alcance de estas estrategias. Por ejemplo, sería necesario diseñar experiencias para desarrollar aprendizajes prácticos paralelamente a la formación teórica en lugar de reservarlos para el final de la trayectoria escolar; asimismo, implicaría crear espacios de participación colectiva de profesores con perfiles y experiencias laborales diversas.

Los estudiantes necesitarían experimentar y probarse en asuntos prácticos con un riesgo controlado, lo que requiere mayor planeación, supervisión y asesoría que las clases tradicionales. Otro de los retos sería empezar a cambiar las prácticas cotidianas en la relación profesor-estudiante, pues aunque algunos profesores reconocen la autonomía y capacidad de autorregulación de los aprendices, también es usual que los profesores se perciban a sí mismos como los protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.4.1 El que a buen árbol se arrima, buen mentor le cobija

La mentoría es un proceso importante tanto en el plano pedagógico, porque brinda condiciones de aprendizaje que complementan la formación académica universitaria, como en el plano simbólico, porque el apoyo del mentor hacia el mentorado puede ser una credencial social esencial para acceder a algunos ámbitos laborales.

En la diversidad de transiciones de la universidad al empleo de los egresados de esta investigación, es posible identificar cierta relación entre las condiciones que marcan el inicio de su carrera profesional -ya sea el servicio social, las prácticas profesionales o el primer empleo remunerado- y la disponibilidad de una guía profesional –pedagógica y/o simbólica-, que pudo haber sido desde un jefe que fungió como capacitador temporal hasta un mentor permanente que se comprometió con la carrera del egresado. Este segundo caso ha sido una estrategia recurrente entre los profesionistas del derecho para desarrollar conocimiento práctico, especialmente en los despachos, donde el aprender a litigar bajo la guía y supervisión de un abogado experto ha sido una práctica tradicional.

Además de los despachos, las instancias gubernamentales han sido otro ámbito en el que las relaciones de mentoría también se observan de manera frecuente; pero

más allá de estos dos tipos de organización no es posible generalizarlas a todas las funciones profesionales. Si bien, dicha experiencia en términos generales tiene una connotación positiva, tampoco está exenta de conflictos y negociaciones entre los participantes, como sucede con toda interacción social. En este sentido, conviene tener presente que los mentorados negocian constantemente con las enseñanzas de sus mentores, tanto en los conocimientos técnicos como en las actitudes profesionales.

En un sentido amplio, un mentor puede definirse como alguien que forja “una relación profesional y personal más cercana con un subordinado o par, que utiliza sus conocimientos y habilidades para apoyar la carrera de su discípulo, así como su poder de persuasión para animarlo a seguir una trayectoria profesional similar” (Camp, 2006: 40). Por lo general, dicha persona centra su enseñanza en tres tópicos: las habilidades técnicas, la administración-gestión y las normas y valores; éstos últimos son de especial relevancia dentro de una organización por su influencia en las formas en que los trabajadores crean, acceden, absorben y difunden diversos tipos de conocimiento (Swap et. al. 2001: 99).

Aunque el mentor facilita en buena medida las condiciones para desarrollar el conocimiento práctico, entendido como las habilidades técnicas y procedimentales específicas de alguna función profesional en un estrato laboral específico, el mentorado también puede desarrollarse ya sea de manera autodidacta, como aprendiz de otros prácticos experimentados, o bien mediante la participación en un practicum (Schön, 1987: 45) que es una experiencia didáctica diseñada por la IES para cumplir este objetivo.

El método autodidacta es benéfico en tanto brinda “la libertad de experimentar sin la coacción de las concepciones recibidas. Pero también tiene la desventaja de exigir de cada estudiante reinventar la rueda, ganar poco o nada de la experiencia acumulada de otros” (Schön, 1987: 45) y asimismo, requiere que el egresado invierta tiempo y esfuerzo que puede tener efectos notables en el inicio de la carrera laboral; un dato relevante que sirve para ilustrar lo anterior es que, de los 40 egresados de esta investigación, 19 utilizaron este método de aprendizaje y entre ellos se encuentran aquellos que dijeron sentirse insatisfechos con los empleos en los que se han desempeñado. Si bien puede haber otras razones que expliquen esta correspondencia, también conviene considerar las condiciones de desarrollo del conocimiento práctico.

En contraparte, los 21 egresados restantes fueron aprendices de algún profesionalista práctico que los acompañó, en algunos casos de manera temporal y en

otros, de manera permanente. Un experto, como la persona con la que se formaron los novatos, demuestra su pericia en la medida en que domina los patrones de los casos; es decir, conoce la secuencia de su desarrollo, los procedimientos a ejecutar en cada etapa, sabe interpretar la información del entorno e identifica el modelo general de la situación que le presenta cada asunto.

La mayoría de los egresados que recibieron el acompañamiento de un experto lo conocieron en el servicio social o las prácticas profesionales y usualmente era su jefe directo, aunque en otros casos fue un profesor o un familiar quien cumplió este rol; estos datos se pueden observar en la tabla 20:

Tabla 20. Rol del experto que enseñó a trabajar y etapa de la carrera profesional

Actividad	Familiar	Profesor	Jefe	Total
Primer empleo remunerado	2	0	5	7
Servicio social y/o prácticas profesionales	0	2	12	14
Total	2	3	16	21

Fuente: elaboración propia

Un dato complementario a los que muestra la tabla es que de los 12 egresados cuyo jefe les enseñó a trabajar durante el servicio social y/o las prácticas profesionales, tres fueron contratados posteriormente éste; mientras que, en otros casos, dicho jefe los recomendó con otro empleador o hicieron algún contacto profesional gracias a él. Este proceso de aprendizaje duró varios meses e incluso años en algunos casos y su duración fue de entre cuatro a ocho horas diarias.

La función pedagógica del experto

Esta faceta implica que el profesionista experto realice acciones diversas que le permitan al novato perfeccionar su conocimiento práctico, pues una característica de la enseñanza del experto práctico es que está basada en principios empíricos más que académicos, como sucede en el ámbito universitario. Entre las acciones relevantes se encuentran algunas como graduar la dificultad de las tareas encomendadas al novato -de las tareas más sencillas y constantes a las más complejas y variables-, controlar el margen de error de sus actividades, mostrar con el ejemplo la forma adecuada de llevar a cabo los procedimientos y regular la exposición del novato; es decir, indicarle cuándo ser protagonista y cuándo pasar desapercibido en una situación.

Además, si el mentor es una persona paciente y motivadora, el aprendizaje puede ser significativo tanto por la utilidad y pertinencia del contenido que se enseña como por el ambiente de confianza en que éste se desarrolla; al respecto algunos egresados hablaron sobre su experiencia:

Llegué y empecé como auxiliar del titular para *foguearme* con lo que era realmente el oficio. Después que terminé mis prácticas me ofrecieron la oportunidad de litigar. Comenzaron a darme más responsabilidades, aunque no estuviera siquiera con la carrera terminada, empezaban a soltarme un poquito, a darme confianza porque al ir con alguien más preparado y que lleva años en eso, uno se siente bien. Cuando empieza uno se espanta “¿y si lo hago mal? ¿qué tal si me regaña o se me olvidó hacer esto?” Fui muy cobijada por esas personas, tengo que reconocerlo, estoy muy agradecida con ellos (Calíope, UdIX).

No es fácil litigar, uno piensa que sale de la universidad y va a saber cómo empezar algún juicio, pero no. El simple hecho de llegar a *checar* un acuerdo al juzgado, no sabes ni cómo, todo eso lo aprendes afuera, en la práctica. Hubo una persona donde hice mis prácticas que me ponía casos y me decía “aquí está la causa, quiero que la estudies, que compares”. Me decía “eres muy buena, te percatas de muchos detalles” y dije “qué bueno, muchas gracias”. Era muy lindo, paciente, nunca se desesperó conmigo, aunque no sabía nada, aprendí con él. Es muy importante que alguien tenga paciencia para explicarte (Atenea, UdIX).

En el despacho, mi jefe me hacía preguntas y yo decía “no sé”. “¿Cómo no sé?” y se ponía con su pintarrón y me decía “el derecho civil se divide así y así” era como mi maestro, lo que no entendía, me lo decía. Para hacer las demandas yo sabía más o menos cómo, pero tiene puntos clave para cada procedimiento, hay que fundamentar cada cosa que se pide y él me enseñó “aquí está el código, lo puedes *checar* así”. Si me tenía que trasladar a los juzgados, en Google me ponía el planito y me decía “¿sabes qué? vas a tomar este camión”. Me ayudó mucho, me explicaba muy bien, me apoyaba (Artemisa, UdIX).

No me tocaba plantear asuntos, sino ir a la jurisprudencia, preguntar, sacar copias, para involucrarme primero. La planeación y proyección (de los casos) se dio cuando egresé o un poco antes, quizá a eso de los veintitrés años; pero desde los dieciséis años estoy aquí, escuchando las necesidades de los clientes y viendo que algunos casos se ganan, otros se pierden. Algunos clientes quedan muy satisfechos y otros nada contentos (Perseo, UdIX).

No hay nada de denigrante en que te manden a sacar copias o a hacer un expediente porque es tu primer contacto. Te pierdes por primera vez y dices “¡híjole! ¿dónde me presento?” No sabes a dónde ir si te dicen “oficialía de partes” y tu así de “¿y dónde está el letrado?” y pues ni modo, hay que tragarse el orgullo y preguntar. Ahora sí que te subes tus manguitas y empiezas a picar piedra y hacer tus pininos porque no hay de otra ¿no? Esa es la parte más importante, la escuela no te lo va a dar, tienes que acercarte a las personas que te pueden ayudar y si como alumno no lo buscas, estás frito (Balam, ITESM).

Estos testimonios destacan la función pedagógica de los expertos, específicamente en despachos que atienden clientes de pocos recursos económicos y bajo estatus social. En estas experiencias se observa una combinación favorable de un profesionista dispuesto a enseñar y un ambiente organizacional propicio para ello; pues por tratarse de despachos pequeños y clientela reducida es probable que hubiera más tiempo disponible para dedicar a la enseñanza y en condiciones de trabajo más artesanales.

Otro tipo de aprendizaje que el experto puede cultivar -sea de modo consciente o inconsciente- se refiere a las actitudes y valores profesionales. En este sentido, una buena experiencia de mentoría puede ser propicia para aprender pautas de comportamiento y valores importantes dentro de la organización; por ejemplo, qué imagen proyectar hacia los otros y cómo ser un buen compañero de trabajo (Swap et. al., 2001: 100). Asimismo, puede contribuir a que el egresado asuma su rol profesional con mayor seguridad y confianza en sí mismo; lo que puede favorecer su desempeño, como comentaron estos entrevistados:

Es importantísimo para un abogado saber cómo hablar, cómo llevarse con la gente, cuándo dar un comentario, cuándo quedarse callado y aprender a comportarse frente a un determinado grupo de personas. Uno tiene nociones de cómo funcionan los negocios, y cuando uno sale al ámbito laboral, lo tiene que llevar a la práctica. Gracias a Dios, he tenido tutores o padrinos que me han ayudado en ese aspecto (Hurakán, ITESM).

Ella ha sido mi guía. La verdad, le agradezco muchas cosas que por ella pude lograr. Uno tiene muchas dudas, bueno, en mi caso eran cosas tan tontas y no las sabía. Me daba pena y decía "¡ay! mejor no digo nada". Ella me hizo sacar ese miedo, me decía "¡pregunta, aunque sea lo más tonto, pregunta! todo lo que no sepas ¡pregunta!". Ella me brindó mucha seguridad y confianza en mí misma para salir adelante (Helin, UAEMex).

Estuve en un despacho para darme cuenta de cómo se trabajaba, cómo llegar a un juzgado, solicitar un expediente, ver cuáles eran los acuerdos, temas así. Mi tío me decía "haz esto", entonces, una va empezando a aprender. Él me daba seguridad y me decía "vas a llegar y vas a decir esto y esto". Creo que también es un *plus* que alguien te dé seguridad, porque como abogados siempre debemos mostrar seguridad (Hera, UdIX).

El maestro con el que trabajé desde tercer semestre empezó a confiar en mí para los asuntos. Me dijo "confío en ti porque sé que tienes la capacidad". Aunque había cosas que obviamente no sabía, él me vio potencial y se lo agradezco, siempre le he agradecido la confianza que me tuvo (Balam, ITESM).

Sí alcancé a sentir miedo porque no conocía a nadie para preguntarle con toda confianza. A lo mejor a los maestros, pero no era lo mismo porque ellos venían, daban sus clases y se iban. Al momento de seguir estudiando no conocía a nadie más aquí en Ixtlahuaca, sí me sentía mal (Medusa, UdIX).

En los testimonios anteriores se advierte que aquello que los egresados denominan confianza, seguridad o saber comportarse es una combinación de habilidades procedimentales y adecuada actitud profesional para desempeñarse de tal forma que puedan emitir las señales correctas para ser percibido como parte del gremio. Esta dimensión emocional puede ser tan profunda para algunos egresados, que incluso hay quien asegura tener definido el momento a partir del cual *se sintió abogado*:

Hay un antes y un después a partir del día de mi examen recepcional. Mi director de tesis tomó la toga y me la colocó. Para mí, hay un antes y un después a partir de ese momento, fue la cuestión solemne de que el gremio me dijo "te aceptamos, sé participe de esto". A partir de ahí, mi manera de ser, de ver y de estar, ha cambiado. Puedes ver todo lo que antes anduve deambulando, pero a partir de ese momento fue otra cosa (Balder, UAEMex).

La función simbólica del experto

Un experto puede ser una credencial social para el novato ya sea porque habla bien de éste, porque es visto en público en su compañía o porque lo introduce a redes que de otro modo quedarían fuera de su alcance; de este modo muestra su respaldo y con ello puede incrementar la confianza y aceptación de sus pares y/o jefes (Lin, 2001). Este apoyo puede traer consigo mejores oportunidades laborales para el egresado en comparación con aquellos novatos que sólo cuentan con credenciales académicas.

En la experiencia de los entrevistados, quienes tuvieron acceso a las primeras oportunidades de trabajo gracias al apoyo de su mentor, pudieron forjar una carrera laboral más acorde a sus expectativas que quienes carecieron de éste; pues a causa de la “debilidad de las instituciones y a la importancia de la confianza profesional en las relaciones de tipo político” (Camp, 2006: 40) es recomendable disponer y utilizar adecuadamente los contactos profesionales para ingresar a la mayoría de las organizaciones.

Un mentor también puede negociar el acceso de su mentorado a redes gremiales, interceder por él mediante el intercambio de favores con colegas de su misma o mayor jerarquía o bien, enviar mensajes efectivos a los colegas sobre la confianza que puede merecer el novato. Estas acciones tienen un efecto valioso porque en entornos laborales inestables “y dado el nivel de política informal en muchas esferas, los mexicanos suelen buscar un protector individual” (Camp, 2006: 31) que les provea de la seguridad que las instituciones son incapaces de lograr. A cambio, el mentorado suele mostrar lealtad, obediencia y reconocimiento a su mentor.

El carácter del trabajo jurídico se caracteriza por ser susceptible a la interpretación, por lo que un hecho, más que ser algo dado, es construido. Esto implica que, de una misma situación, cada profesionista puede construir una versión diferente o presentarla conforme a los intereses que representa. Esta condición podría ser importante para seleccionar con qué colegas trabajar y a cuáles evitar; por esta razón, la confianza es un elemento valioso en las relaciones profesionales; pues se trata de conformar equipos de trabajo que acuerden sobre qué intereses defender. Al respecto, los entrevistados comentaron:

En el trabajo si alguien necesita un nuevo abogado te pide "¿oye, conoces a alguien?" Se da mucho y es importante, porque al final de cuentas como autoridad o como empresario siempre buscas a gente de confianza, no vas a contratar a personas que no conozcas. La relación sí es importante porque ya sabes cómo trabaja (Perseo, UdIX).

No te van a aceptar en cualquier despacho para entrar a practicar o a trabajar. Si no conoces al titular o a los socios sería difícil entrar porque el ámbito de trabajo es una extensión de la casa, debes tener confianza con quien trabajas. Si llega alguien con su currículum para pertenecer al lugar tampoco es tan fácil, necesita recomendarse, saber quién es, de dónde viene (Atenea, UdIX).

Tienes que conocer a algún diputado o al secretario particular de alguien para que diga "ella es tal y estudió tal, es súper eficiente". Sí, como que el partido (PRI) no se presta para que llegues, entregues tu currículum y digas "vengo a pedir trabajo", te van a decir "¿tú qué?". Es lo primero que te preguntan, "¿quién eres?" Cuando empezó todo, en los desayunos me preguntaban "¿y tú, por quién entraste?" Es lo más común (Ixchel, ITESM).

Mi amigo tenía un contacto en la cámara de diputados. Uno nunca sabe qué va a pasar porque si trabajas para alguien, esa persona te lo va a agradecer de alguna forma ¿no? Es lo que te digo, el valor de la lealtad, mi amigo nunca se imaginó que ahorita el trabajo que tiene iba a ser por las relaciones que desde la preparatoria estuvo haciendo (Atziri, ITESM).

Estos testimonios hacen referencia a que la desconfianza y la distancia social son características del entorno profesional y la utilidad del contacto consiste en reducir esa resistencia o limitaciones entre las relaciones profesionales. Este tema será abordado en profundidad en los capítulos siguientes.

3.5 Todo lo que no venía en los libros: la práctica profesional

En los inicios de la profesión, la preparación del novato consistía en que desarrollara tanto conocimiento teórico como práctico, y para ser acreedor al título y/o cédula correspondiente debía comprobar un periodo de aprendizaje de la mano de un experto. De acuerdo con la Ley Orgánica de 1851 del Instituto Literario del Estado de México - hoy UAEMex- la formación profesional comprendía cuatro años de teoría y dos de práctica; durante los cuales los estudiantes asistían a una academia:

teórico-práctica, con asistencia obligatoria de los cursantes a un juzgado de primera instancia para la práctica. Para obtener el título de abogado, además de acreditar los estudios correspondientes, era requisito presentar examen previo en el instituto y examen recepcional en el Tribunal Superior de Justicia. El título lo expedía el gobernador del estado (Peñaloza, 1997:16).

Asimismo, la Ley de Educación Pública decretó en 1926 que los estudiantes que cursaran del "segundo al cuarto año de la carrera debían hacer su práctica en oficinas judiciales de la ciudad de Toluca, bajo vigilancia del Procurador de Justicia del Estado, mientras que, en el quinto año, último de la carrera, debían cursarlo en el bufete de un abogado reconocido" (Peñaloza, 1997: 21). Las razones por las que estos requisitos desaparecieron de la normatividad universitaria son imprecisas puesto que no hay referencia al tema en los documentos oficiales.

Hoy en día, la formación en la mayoría de las IES se caracteriza porque “el profesor simplemente analiza junto con los alumnos el contenido de una denuncia, de los elementos de un contrato, o los diferentes tipos de entidades legales que existen, más que enfocarse en el desarrollo de mayores habilidades prácticas” (ABEU, 2012a: 30) y las experiencias didácticas con las cuales el egresado podría desarrollar conocimiento práctico quedan bajo su responsabilidad porque es él quien debe buscar oportunidades para realizar el servicio social o las prácticas profesionales; pues aunque existen convenios institucionales para dichos fines, sólo en ocasiones aseguran al estudiante desarrollar actividades relacionadas con su carrera, por lo que la gran mayoría busca por su cuenta, ya sea haciendo solicitud directa al empleador o por medio de sus contactos.

Un dato que muestra la iniciativa que toman los estudiantes para desarrollar conocimiento práctico es que aproximadamente la mitad de quienes estudian derecho “trabajan de manera independiente como pasantes bajo la supervisión de un abogado con cédula para practicar la profesión jurídica... algunos estudiantes incluso comienzan a ofrecer asistencia jurídica antes de titularse, contrariamente a lo que indica la ley” (ABEU, 2012: 33); sin embargo, es imprecisa la información sobre si son estudiantes de todo tipo de IES o se observa alguna incidencia en un determinado perfil institucional.

Aprender a pensar como abogado

Uno de los aprendizajes más significativos de los estudiantes de derecho que se ha identificado consiste en *aprender a pensar como abogado*; es decir, saber distinguir un asunto legal de uno que no lo es, ver los diferentes lados de un problema, razonar formal y lógicamente y expresarse de manera clara, concisa e impasible (Erlanger y Klegon, 1978: 30). Asimismo, involucra otras habilidades como saber interactuar con los colegas, trabajar con información incompleta o inconsistente y saber desempeñarse con limitaciones de tiempo o de recursos financieros (Schön y Argyris, 1974 en Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 129).

Desde la perspectiva de Schön, dicho aprendizaje está basado en el conocimiento práctico que va desarrollando el novato, el cual requiere que sea capaz de trabajar en condiciones de incertidumbre, singularidad y conflicto de valores que caracterizan el ejercicio profesional. Dos referentes del grado de pericia que va adquiriendo el profesionalista son: la capacidad que tenga para plantear un fenómeno

como un problema propio de la profesión y su habilidad para identificar patrones en la diversidad de situaciones que plantean los clientes.

En primer término, la capacidad de construir un problema típico de la profesión es fundamental porque “cuando una situación problemática es incierta, la solución técnica del problema depende de la construcción previa de un problema bien definido – lo que en sí mismo no es una tarea técnica-” (Schön, 1987: 20); es decir, el profesionista debe interpretar y nombrar el fenómeno como un asunto jurídico y plantearlo en esos términos. Por ejemplo, temas como la alimentación, la pobreza o la contaminación pueden plantearse como asuntos que competen a distintos profesionistas: sociólogos, economistas o antropólogos; pero más que tratarse de problemas previamente construidos, es el profesionista quien debe interpretar el fenómeno como un asunto de su jurisdicción y al cual puede contribuir a solucionar.

En el caso del derecho, el profesionista deberá recolectar la información pertinente sobre la situación que le plantea el cliente y nombrarla en términos jurídicos, para posteriormente, saber cuál es la legislación correspondiente y posible resolución judicial; esto es:

no es por medio de la solución técnica de los problemas que somos capaces de convertir una situación problemática en un problema bien definido: más bien es a través de la denominación y estructuración por la que la solución técnica de los problemas resulta posible (Schön, 1987: 19).

En otras palabras, la realidad se presenta desordenada, contradictoria e incompleta y es la competencia del profesionista lo que le permite definir el tipo de asuntos que le corresponden y cómo solucionarlos.

Un segundo elemento que señala la pericia del profesionista consiste en su capacidad para identificar patrones en la diversidad de retos y problemas que se le presentan de manera cotidiana, la cual implica desarrollar un razonamiento cada vez más integral (Schön, 1984; Swap *et al.*, 2001; Eraut, 2000). Esta habilidad es producto de su análisis constante de situaciones diversas, de la repetición de procedimientos y de ejercitar el razonamiento jurídico. Este trabajo rutinario puede ayudar al profesionista a dominar las actividades básicas de su puesto y una vez aprendidas, reinventarlas. Si bien, la rutina es uno de los efectos indeseados del empleo en el capitalismo (Sennett, 2006) en un trabajo más artesanal, como suele verse en algunos despachos, también puede cumplir una función pedagógica.

En síntesis, la habilidad del profesionista para identificar patrones de análisis y resolución de los casos se construye gracias a su trabajo constante en situaciones de incertidumbre, singularidad y conflicto de valores; a partir de las cuales agudiza su habilidad analítica y de abstracción. En el caso de los abogados, lo anterior implica la capacidad para identificar a qué rama del derecho pertenece una situación planteada, en qué términos se debe plantear el caso, qué tipo de negociación puede esperarse e incluso, cuáles son las probables resoluciones jurídicas.

La faceta técnica de la práctica profesional

De los entrevistados de este estudio, quienes pudieron identificar las habilidades jurídicas específicas que demanda su puesto fueron los litigantes en despachos. Tal vez se debe a que el ejercicio libre de la profesión implica desempeñar más funciones jurídicas que las que requieren los puestos en empresas o instancias gubernamentales, donde los egresados desempeñan actividades de menor relación con temas jurídicos; además, en estas instancias hay aprendizaje organizacional acumulado sobre toda clase de procedimientos, el cual -idealmente- podría ser puesto a disposición del profesionista cuando lo requiera. Algunos ejemplos de los procedimientos que los egresados sintetizaron como *foguearse en el oficio* son los siguientes:

1. Redactar de forma correcta -en sentido jurídico- documentos legales, como demandas y contratos.
2. Saber llevar un caso: evaluar la situación del cliente, interpretarla en términos jurídicos, diseñar la estrategia adecuada y saber negociar con la contraparte.
3. Desarrollar habilidades verbales para dirigirse con lenguaje profesional a las autoridades, los colegas y clientes de la manera adecuada.
4. Saber conducirse en instancias legales como tribunales y juzgados, en especial, en aquellas relacionadas con la(s) rama(es) del derecho en las que se especializa el profesionista; esto implica conocer la ubicación geográfica, saber cómo y con quién se hace cada trámite, así como el momento adecuado para realizar cada procedimiento.
5. Saber negociar con el ministerio público, tanto en los términos que establece la ley como en las prácticas cotidianas.
6. Estimar los honorarios correspondientes por cada uno de los servicios prestados.

Estos conocimientos prácticos son de un grado distinto de complejidad. Por ejemplo, la redacción adecuada a las convenciones jurídicas o la estimación de los honorarios pueden perfeccionarse en menor tiempo que otras tareas como el desarrollo de habilidades verbales, la negociación con distinto tipo de personas o la conducción de casos que requieren mayor inversión de tiempo y esfuerzo para realizarlas exitosamente.

Además; es importante tener presente que en la IES el profesionista aprende cómo hacer un contrato o una demanda en términos generales, pero las características organizacionales de un juzgado o un tribunal, como sus prácticas y reglas aceptadas, influyen en las expectativas sobre el desempeño del profesionista.

La faceta relacional de la práctica profesional

Con base en la idea de que el ejercicio profesional del derecho requiere tanto de conocimientos técnicos-disciplinarios como de contactos profesionales para ser más exitoso, es posible pensar que, gracias a ellos se deja de ser un *don nadie y se empieza a ser alguien*; es decir, son un mecanismo de sobrevivencia social (Adler, 2008) que permite acceder a bienes que de otro modo quedarían fuera del alcance del profesionista.

En el trabajo cotidiano de los egresados pueden identificarse dos tipos de beneficios que brindan los contactos profesionales, aquellos insertos en los diversos ámbitos del derecho. El primero es que funcionan como ruta de escape ante la ineficiencia y los procedimientos burocráticos que caracterizan a las instancias jurídicas; pues quien dispone de contactos usualmente invertirá menos tiempo y esfuerzo en realizar un trámite o procedimiento en los términos adecuados. Este fenómeno puede observarse especialmente entre quienes se dedican al litigio o se desempeñan en las instancias públicas.

Otro tipo de ventaja, tal vez más trascendente, es que los contactos profesionales pueden ser una vía para conseguir un trato preferente o inclinar la balanza a su favor; es decir, que la ley sea interpretada de modo que les favorezca. Por ejemplo, cuando un caso se está desarrollando en un tribunal o juzgado, algunos abogados pueden acercarse al juez para exponer sus intereses antes de que éste emita su sentencia. Aunque idealmente todos los implicados podrían tener este derecho de audiencia, es común que sólo quienes tienen algún intercesor que los acerque al juez puedan

presentarle sus razones o negociar en privado con dicha autoridad. Sobre estos tópicos, los entrevistados mencionaron:

En muchas dependencias e instituciones de gobierno, si no tienes un contacto, un conocido o simplemente le eres amigable a la persona que te atiende, te van a hacer el trámite más difícil, más tardado, inclusive te pueden decir que no o te pueden dar una resolución no favorable (Zacnité, ITESM).

Tuve una experiencia con un ministerio público que no me dio el trato adecuado; no pedí un trato diferente, simplemente el que merezco como abogada. Tenía un detenido y pues tuve que hablarle a otra persona para que fuera a ver al ministerio público y me diera el trato correspondiente. Sería mejor trabajar con lo que sabes y no tener que mover influencias, pero lo tiene uno que hacer porque no te dejan alternativas (Atenea, UdIX).

Si no conoces a alguien en el ministerio público tardan cuatro horas en atenderte, si conoces a alguien, en veinte minutos. De la misma manera pasa en los juzgados, para arreglar un hecho de tránsito, para ir con un perito, para todo. Es un vicio que tenemos que erradicar. Los que ya tenemos la fortuna de poder acceder de esa manera, qué bueno, pero cuando empezamos, nos cerraban la puerta en la nariz (Chaac, ITESM).

Fui asesor legislativo. Las relaciones son vitales, no importantes, vitales, no sólo en la política, no sólo en gobierno, en cualquier ámbito. Ahora, por relaciones, quiero aclarar, no me refiero a llevarte bien con el director de no sé qué y con el empresario, no. Inclusive, insisto, secretarías, policías, porque a veces ellos te pueden conseguir más información (Kukulcán, ITESM).

Estos testimonios plantean una situación paradójica para el profesionista. Si elige no utilizar sus contactos o carece de éstos, puede ser ineficiente en la resolución de los asuntos de sus clientes o jefes; pero, al utilizarlos, puede mermar su prestigio y ser visto como otro profesionista más que ejerce fuera de la ley. Si las instancias públicas que tratan los temas jurídicos cumplieran en tiempo y forma con sus funciones y se desempeñaran de modo eficiente, el uso de los contactos para desempeñar las funciones profesionales sería menos necesario. Pero en entornos burocratizados, poco comprometidos con el buen servicio al público, y anquilosados en la costumbre del menor esfuerzo, la accesibilidad a redes con ciertos tipos y configuraciones de contactos puede ser una ventaja para quien las posee (Marsden, 2001: 105) o simplemente, asegurar condiciones adecuadas para el profesionista.

La clase de beneficios que brindan los contactos en la práctica oscila entre lo justo y lo ventajoso; pues que un profesionista reciba el trato adecuado, -al que tiene derecho y que podría esperar cualquiera colega- o el trato preferente -que implicaría inclinar la balanza a su favor en detrimento de su contrincante legal- muestran cómo la materia de trabajo del derecho es vulnerable a los intereses porque tiene una estrecha relación con quien solicita, negocia y hace valer la ley. Por esta razón, la faceta relacional es sustantiva para comprender las condiciones organizacionales en las que ejercen los egresados.

Conclusiones

La estratificación interna del derecho se ha podido conservar, entre otras cosas, porque las barreras sociales y culturales han sido efectivas para decidir sobre el ingreso y permanencia, en especial en los estratos altos y en menor medida los medios, del mercado laboral profesional. Cada categoría de puestos establece los requisitos tanto de trayectoria educativa como de estatus social que definen que clase de profesionista puede insertarse en los puestos de distinto nivel.

Para que el egresado acceda a los puestos de nivel alto e intermedio deberá demostrar que cumple con el perfil cultural y las credenciales sociales adecuadas para obtener dicho empleo. Parte de esta tarea consiste en enviar las señales de estatus correspondientes al estrato y función profesional; en especial si es dentro de una institución cuya cultura organizacional está consolidada, pues usualmente en estos ámbitos cada rol tiene una imagen bien definida que permite poca innovación. Por esta razón, elementos como la presentación personal, los accesorios, el lenguaje y las pautas de conducta son señales que muestran coherencia cultural entre el egresado y la organización.

Aunque estos elementos podrían parecer secundarios al conocimiento técnico disciplinar, según la experiencia de los egresados, en diversos ámbitos laborales los actores tienen ideas fijas sobre la imagen de un profesionista del derecho en ese estrato y función profesional específica y en la medida en que desempeñan el personaje acorde a la expectativa de los otros pueden tener la oportunidad de desempeñarse en un ambiente laboral más favorable, aunque esa imagen sea insuficiente para valorar la pericia profesional.

Dicha faceta simbólica es importante en el trabajo cotidiano del profesionista porque le puede brindar al menos la legitimidad mínima necesaria para generar confianza en sus clientes, colegas y jefes sobre su competencia jurídica. Este asunto es importante si consideramos que en términos generales el prestigio del gremio se ha demeritado, esencialmente en el estrato medio-bajo del mercado; lo que de inicio plantea al egresado la necesidad de enviar señales para ser visto y tratado como un integrante legítimo del gremio. En términos de Goffman, esto sería aprender a desempeñar el personaje de manera apropiada (Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 128). Por ello conviene considerar que el carácter cambiante del derecho hace que la práctica profesional sea

objeto de múltiples cuestionamientos sobre su legitimidad y función social, mientras que lo tradicional, usualmente también de tipo teórico, queda reservado para el ámbito académico, cuya función es más simbólica.

Para que el novato aprenda a interpretar las señales que envía cada actor en el escenario organizacional debe observar e interactuar el tiempo suficiente con los distintos actores para comprender en qué consiste su papel. En este proceso, el acompañamiento de un experto puede ser un recurso pedagógico valioso para que el egresado sea más exitoso en esta tarea, pues además de aprender los códigos culturales, esta guía puede brindar al novato condiciones para desarrollar el conocimiento práctico y forjar contactos profesionales.

Es posible observar que los egresados que cuentan con condiciones propicias en esta socialización suelen continuar su trayectoria laboral en una organización de la misma clase porque desarrollan conocimiento práctico y construyen contactos profesionales que contribuyen a construir una carrera continua porque se trata de una socialización situada; es decir, que es significativa en un escenario laboral específico. Por ejemplo, aunque se trate de un mismo procedimiento, como presentar una demanda, las características organizacionales de un juzgado civil o un tribunal contencioso administrativo son distintas; las cuales implican que algunos elementos del contexto como la forma de trabajo de las autoridades, la organización de los tiempos en cada etapa del caso y las posibilidades de negociación sean específicas conforme al ámbito laboral.

Además de los requerimientos culturales y simbólicos, el novato necesita desarrollar el conocimiento práctico que exige la función y estrato profesional en el que pretende ubicarse. Para desarrollarlo existen distintas vías; aunque a decir de los entrevistados, quienes cuentan con el apoyo de un experto pueden disponer de la información técnica, que es muy valiosa y poco difundida en la organización (Morrison en Swap et. al. 2001: 99).

Este proceso de aprendizaje es enriquecedor porque el experto puede brindar parte de su conocimiento acumulado durante mucho tiempo y una manera de hacerlo es mediante una relación de mentoría. La mentoría puede ser temporal o permanente, e implica la construcción de una relación cercana entre experto y novato; en la cual además se necesita de la disposición del experto para enseñar y la del novato para aprender en forma activa. Esta interacción es muy valorada por los egresados porque les ayuda a desarrollar el conocimiento práctico indispensable para el ejercicio

profesional; además, algunas investigaciones han sugerido que los novatos se consideran a sí mismos profesionales cuando se sienten vistos como tal por aquellos que han logrado dicho estatus (Carroll and Tosi, 1977 en Mayer-Sommer y Loeb, 1981: 131). Para que la mentoría pueda cumplir con su función pedagógica es pertinente que el novato disponga de algunos mecanismos cognitivos como disponer de conocimientos previos, tener un aprendizaje activo, desarrollar la metacognición, auto-monitorear su aprendizaje y aprender mediante la observación (Swap et. al. 2001: 103).

Otro tipo de función que puede cumplir un experto que acompaña al profesionalista en ciernes es simbólica, la cual consiste en que el colega experimentado interceda por el novato para acceder a algún grupo de profesionistas. Este recurso es importante porque la materia de trabajo del profesionalista, la ley, se presta a múltiples interpretaciones que pueden tener una estrecha relación con la quién interpreta y a favor de quién la hace valer. Es decir, en vista de que su materia de trabajo está sujeta diversas interpretaciones, su éxito puede depender también de las relaciones profesionales en la medida en que los trámites, las negociaciones y resoluciones se hacen de acuerdo a los intereses de los involucrados.

Capítulo 4. ¿Todos los caminos conducen a Roma? Las primeras experiencias laborales

Introducción

Me decían "tú nada más observa y vas a aprender. El miedo, ese déjalo a un lado".
Medusa, UdIX

En este capítulo, el lector encontrará cuatro temas centrales. El primero se refiere a las condiciones del mercado de trabajo del derecho en el Estado de México, que es el contexto laboral en el que se han desempeñado los egresados durante sus primeras experiencias de ejercicio profesional. El segundo tópico se enfoca en el proceso de transición del ámbito escolar al laboral a través del servicio social y las prácticas profesionales, en el cual, los egresados se enfrentan a problemas como la asimetría de información sobre las vacantes, la baja institucionalización de las organizaciones en torno a los asuntos laborales, así como a la escasez de puestos con condiciones propicias para el aprendizaje.

El tercer tema gira en torno a las características del primer empleo, tales como el segmento del mercado laboral en el que se insertan los egresados, los mecanismos de ingreso, los salarios y tipos de contratación, entre otros. En este apartado se pueden apreciar las diferencias del empleo de los egresados de las tres instituciones. El cuarto tema se refiere a los criterios de contratación de los empleadores de diversos ámbitos y funciones profesionales; tanto del sector público (gobierno o poder judicial), como del privado (despacho, notaría, empresa o IESPRI). En estos datos se observa que los empleadores valoran los recursos simbólicos de los egresados expresados por medio de recomendaciones de colegas experimentados y de la experiencia laboral en la medida en que ésta da cuenta de la interacción y socialización profesional.

Las primeras experiencias laborales del egresado tienen un efecto durable en el inicio de su carrera laboral en la medida en que lo dirigen hacia un ámbito de trabajo (gobierno, poder judicial, notaría, despacho, etc.) y una función profesional (abogacía, impartición de justicia, fiscalía) específicos.¹⁸ Dicha delimitación se expresa -desde el plano pedagógico- por el aprendizaje de conocimiento práctico y -desde el plano

¹⁸ Es usual que bajo el concepto de experiencia laboral se haga referencia a la trayectoria de una persona en diferentes empleos; sin embargo, en esta investigación dicho término considera desde los primeros acercamientos del egresado con el mercado laboral jurídico como el servicio social, las prácticas profesionales, o puestos en los que el egresado se desempeña como meritorio, becario o practicante porque desde esta etapa los egresados desarrollan conocimiento práctico y construyen contactos profesionales, que son elementos valiosos para el empleador cuando evalúa la trayectoria laboral.

simbólico- por la posibilidad de forjar contactos profesionales también especializados. Ambos elementos son valiosos para forjar oportunidades laborales y contrarrestar el peso que tienen los contactos heredados de la familia o la IES en el proceso de inserción a los primeros empleos remunerados. Muestra de lo anterior es que la mitad de los 40 entrevistados obtuvo su primer o segundo empleo en el mismo ámbito y función que desempeñó como practicante; lo que también revela que las fronteras entre estratos, ámbitos y funciones son difíciles de rebasar para la mayoría de los egresados.

Un asunto fundamental para este análisis es el medio por el que los egresados tuvieron acceso a sus primeras experiencias laborales, porque se observa una relación estrecha entre el mecanismo utilizado y el segmento del mercado laboral al que ingresaron. Por ejemplo, un novato que es el primer integrante de su familia en llegar a la educación superior que solicita directamente al empleador un trabajo en su despacho probablemente se dirigirá a aquellos que considere apropiados para su estatus social; en cambio, otro novato que es invitado por su profesor a trabajar en la notaría que preside, seguramente establecerá relaciones con colegas que se desempeñan en instancias de un nivel semejante al de las notarías. Aunque en ambos casos, los egresados podrían cambiar de ámbito o función profesional en el futuro inmediato, es poco probable que en un empleo remunerado rebasen el segmento del mercado laboral que el que se insertaron en la época de practicante.

Muestra de lo anterior es que, de los trece egresados de la UdIX, once utilizaron sus contactos personales (amigos o conocidos) o bien solicitaron directamente al empleador la oportunidad de ingresar a una instancia jurídica. Esto repercutió en que se insertaran en puestos por lo general del estrato profesional bajo, el cual corresponde, en términos generales, con su propio estatus social. En contraparte, de los catorce egresados del ITESM, once ingresaron al servicio social y/o prácticas profesionales por medio de un contacto profesional, es decir, mediante la propia IES o gracias a algún profesor. Dicha condición permitió que buena parte de estos novatos se insertara en el estrato medio y alto del mercado laboral, el cual también se corresponde con su propio estatus social. En el caso de los egresados de la UAEMex se observa una mayor diversidad en dichos mecanismos y, por lo tanto, en los estratos en los que iniciaron su carrera laboral.

El fenómeno descrito tiene como escenario un mercado de trabajo que en años recientes se ha caracterizado por una disminución de puestos profesionalizantes (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012), lo que recrudece la competencia por dichos

empleos, en los que se observa mayor pureza profesional o que contienen menos funciones fuera del ámbito jurídico. En síntesis, las malas condiciones económicas de un país afectan de manera general el inicio de la carrera laboral de los egresados. Un estudio de profesionistas estadounidenses encontró que el salario del primer año de empleo de quienes concluyen sus estudios e ingresan al mercado de trabajo durante una recesión económica es 10% menor que el de aquellos que lo hacen en otras épocas (Altonji *et al.*, 2016: 394). Por esta razón, es importante tener en cuenta que las decisiones de los egresados se enmarcan en un horizonte laboral en el que cada vez hay mayor competencia por los empleos jurídicos.

4.1 Oferta y demanda laboral de los profesionistas del derecho

En este apartado se puede observar que el mercado laboral profesional del derecho en el Estado de México es relevante en términos cuantitativos, tanto por la oferta, como por la demanda de profesionistas empleados en esta entidad; sin embargo, en relación con el salario mensual, ofrece menores ingresos que el promedio nacional. Tanto en el nivel nacional como estatal, esta carrera ha sido la tercera con mayor número de ocupados en 2017 (Observatorio laboral, 2017).

Como punto de partida destaca que de los 7 997 650 profesionistas de todas las áreas del conocimiento que trabajan en la República Mexicana 1 006 492 lo hacen en el Estado de México; lo que muestra su relevancia como empleador ya que en la entidad trabajan el 12.58% de los profesionistas. El porcentaje de mujeres trabajadoras en la escala estatal es muy semejante al nacional aunque, tanto los hombres como mujeres en la entidad mexiquense reciben en promedio salarios menores que el promedio nacional como se muestra en la tabla 21:

Tabla 21. Indicadores laborales de los profesionistas de todas las carreras. Estado de México y total nacional en 2016

Indicador	Estado de México	Nacional
Total de profesionistas ocupados	1 006 492	7 997 650
Ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados	\$9 601	\$11 002
Porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas respecto al total de profesionistas	44.9%	44.3%

Fuente: Observatorio laboral, 2017.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el primer trimestre de 2017, derecho fue la tercera carrera con mayor número de profesionistas ocupados en el nivel nacional; de los cuales el 60.1% trabaja en el sector privado y 39.9% en el público.¹⁹ Asimismo, se estima que la afinidad entre el empleo y la licenciatura es del 82.3% aunque es un dato que debe tomarse con reserva porque es bastante generalizado (Observatorio Laboral, 2017).

Por otro lado, del total nacional de profesionistas del derecho, el 35.4% se empleó en la zona centro del país (Ciudad de México, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla y Tlaxcala), un 24% en la región centro occidente (Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, San Luis Potosí y Zacatecas) y el 12.3% en la zona noreste (Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León y Tamaulipas). Por su parte, la región noroeste (Baja California, Baja California Sur, Sinaloa y Sonora) concentró al 9.5% y la zona sur sureste (Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán) empleó al 18.7% de estos profesionistas (Observatorio Laboral, 2017).

En el Estado de México se ha reducido la cantidad de profesionistas de derecho ocupados en los últimos años, pues mientras que en 2012 aproximadamente el 15% del total nacional trabajaba en dicha entidad, para 2016 este porcentaje fue de 11.8% según el Observatorio Laboral. En vista de que en la escala nacional el número de profesionistas del derecho ocupados incrementó en el mismo periodo, podemos suponer que esta fuerza de trabajo que anteriormente se empleaba en la entidad, migró o cambió de ocupación. La tabla 22 muestra la información referida:

Tabla 22. Profesionistas de derecho ocupados en el Estado de México y nacional

Año	Profesionistas de derecho ocupados en el Estado de México	Profesionistas de derecho ocupados en el nivel nacional	Porcentaje de profesionistas de derecho ocupados en el Estado de México respecto al nivel nacional
2012	96 187	640 043	15.0
2013	109 252	685 555	15.9
2014	103 924	674 185	15.4
2015	82 689	673 627	12.3
2016	83 168	701 880	11.8

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI, 2017.

¹⁹ Se considera como profesionistas ocupados a quienes estudiaron esta carrera y su trabajo es remunerado, aunque éste puede estar relacionado o no con la profesión.

Aunque se observa una disminución del número de profesionistas de derecho ocupados en el Estado de México, esta carrera es la tercera con mayor número de empleados respecto a las 30 licenciaturas de la entidad consideradas en la ENOE; sin embargo, ocupan el lugar número doce de acuerdo con el ingreso promedio mensual, que en promedio es de \$10 227 mientras que en el nivel nacional es de \$11 756, en 2017. Por otra parte, el porcentaje de mujeres profesionistas del derecho en la entidad es de 43.8%, por arriba del nacional, que es de 39.7% (Observatorio Laboral, 2017).

Cambios cualitativos en el mercado laboral del derecho

Entre 2000 y 2009 el mercado laboral nacional de los profesionistas de derecho presentó dos cambios importantes: en el salario y en la distribución de trabajadores por grupo ocupacional.²⁰ En primera instancia, se observó una disminución del ingreso mensual en el promedio nacional; pues, aunque la tendencia hacia remuneraciones más bajas se presentó en todos los grupos ocupacionales (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 286), en los profesionistas del derecho se observa una reducción del 20%, 15% y 23% respectivamente por grupo ocupacional entre 2000 y 2009. La información referida se observa en la tabla 23:

Tabla 23. Porcentaje de profesionistas de derecho empleados y salario mensual promedio por grupo ocupacional

Año	Grupo 1 Altamente profesionalizado		Grupo 2 Medianamente profesionalizado		Grupo 3 Escasamente profesionalizado	
	Porcentaje de profesionistas	Salario mensual	Porcentaje de profesionistas	Salario mensual	Porcentaje de profesionistas	Salario mensual
2000	75.2	\$12 534	15.5	\$9 193	9.3	\$7 623
2009	65.9	\$10 112	20.5	\$7 846	13.6	\$5 867

Fuente: Adaptado de Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 246.

Es probable que aunado a la reducción salarial se hayan visto afectadas la estabilidad, la seguridad y las prestaciones laborales, pues de acuerdo con Reygadas (2011: 36) aproximadamente la mitad de los trabajadores carecen de servicios médicos, pensiones

²⁰ El grupo 1 está conformado por ocupaciones “altamente profesionalizadas, en cuyo desempeño más del 50% del personal ocupado cuenta con estudios profesionales terminados (licenciatura y/o posgrado)”, el grupo 2 que se compone de las ocupaciones medianamente profesionalizadas, “en las que entre 10% y 49.9% de sus ocupados ha concluido sus estudios universitarios (licenciatura y/o posgrado)”; y el grupo 3 que agrupa las ocupaciones escasamente profesionalizadas, las cuales “aglutinan al resto de las ocupaciones, esto es, aquellas en las que menos del 10% de sus ocupados ha finalizado sus estudios universitarios” (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 176)

por enfermedad, jubilación o muerte, vacaciones, prima de antigüedad, aguinaldo, higiene y seguridad en el trabajo o protección contra accidentes.

El segundo cambio relevante se refiere a la proporción de trabajadores por grupo ocupacional, pues se advierte que tanto los hombres como los profesionistas de mayor edad son quienes han logrado mantenerse en el grupo 1, que es aquel en el que se ubican los puestos desempeñados en su mayoría por personas con educación superior.

Entre 2000 y 2009, la cantidad de profesionistas que trabajaron en el grupo 1, disminuyó casi un 10% (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 274). Esto significa que el número de empleos jurídicos más especializados se redujo; mientras que los del grupo 2 y 3, menos profesionalizados, incrementaron entre cuatro y cinco puntos porcentuales.

Sumado a lo anterior, en la comparación entre hombre y mujeres, se observa que en 2009 la presencia de éstas en el grupo 1 fue un 5% menor que la de los hombres; aunque en el grupo 2 tuvieron mayor presencia que sus pares masculinos. Esto podría atribuirse a la proporción de mujeres que intentó ocupar puestos del grupo uno pero sólo logró conseguir alguna del grupo dos; o bien a que las mujeres que han fueron desplazadas del grupo uno lograron mantenerse en el grupo dos en mayor medida que los hombres. Estos datos se pueden observar en la tabla 24:

Tabla 24. Profesionistas de derecho empleados por grupo ocupacional, 2009

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Total
Mujeres	61.2	28.1	10.7	100
Hombres	66.7	16.8	16.5	100

Fuente: Adaptado de Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 234.

Por otro lado, en relación al grupo de edad, se observó que los profesionistas menores de 25 años fueron mayormente desplazados del grupo ocupacional 1, ya que entre 2000 y 2009 redujeron su presencia en dicho grupo en 13.2% mientras que los profesionistas de 26 a 30 años lo hicieron un 7.8% y en los diversos grupos de edad de entre los 31 y 61 años el porcentaje de profesionistas desplazados del grupo uno fue de 7% en promedio (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 181).

En síntesis, la mayor competencia laboral entre los profesionistas del derecho está centrada en acceder a los puestos que ofrecen las mejores condiciones de trabajo, que usualmente son aquellos ubicados en el grupo 1. Al ser empleos desempeñados en forma mayoritaria por personas con educación superior, es probable que además de mayor seguridad y mejor salario, sus funciones sean más especializadas en asuntos jurídicos.

4.2 Servicio social y prácticas profesionales: suerte o maldición de principiante

El servicio social y las prácticas profesionales son experiencias que impactan en la inserción al empleo; ya sea en el plano pedagógico, porque enseñan a trabajar, o por las condiciones que brindan para forjar contactos profesionales. Ambas dimensiones, tanto la pedagógica como la relacional son importantes porque pueden hacer contrapeso a la influencia de los contactos heredados de la familia o la IES. Los egresados que construyen conocimientos y contactos especializados en una función y ámbito laboral pueden utilizarlos en su beneficio para ejercer la profesión en condiciones de trabajo más acordes a sus expectativas. Muestra de lo anterior es que la mitad de los entrevistados de esta investigación obtuvo su primer o segundo empleo en el mismo ámbito y función que desempeñó como practicante.

Aunque los contactos personales o profesionales que brinda la IES tienen una influencia determinante para señalar el estrato del mercado de trabajo profesional al que ingresa el abogado novel, los contactos profesionales que éste construye son relevantes para moverse al interior de dicho segmento. Entonces, aunque el conocimiento y los contactos especializados tienen un alcance limitado son relevantes en tanto son recursos contruidos por el egresado, obtenidos por su mérito individual.

Si ser practicante es sólo un ensayo ¿qué se puede aprender de verdad?

Con fines analíticos es posible separar el plano pedagógico y relacional que permean experiencias como el servicio social y las prácticas profesionales de los egresados; pero en la realidad empírica ambas facetas están estrechamente vinculadas, pues buena parte del proceso de que el egresado aprenda a trabajar depende de su participación en actividades cotidianas cada vez más especializadas en asuntos jurídicos, a las cuales puede ingresar cuando un experto gestiona su acceso.

Las condiciones de aprendizaje, de socialización profesional y de construcción de contactos que el egresado pueda tener en estas primeras experiencias laborales dependen de las características organizacionales como objetivos, división de funciones, relaciones de poder, cultura organizacional (tradiciones, mitos y prácticas establecidas); además de la disponibilidad de un colega experto dispuesto a enseñar y, por supuesto, al compromiso del novato con su propio desarrollo profesional.

Un principio fundamental del aprendizaje del arte profesional es que debe contarse al menos parcialmente con condiciones similares a las de los talleres y conservatorios, donde los novatos tienen la libertad de aprender haciendo en un contexto de riesgo relativamente bajo, con posibilidades de acceso a tutores que los inician en las “tradiciones de la profesión y les ayudan, por medio de la “forma correcta de decir”, a ver por sí mismos y a su manera aquello que más necesitan ver. Por tanto, deberíamos estudiar la experiencia del aprender haciendo y el arte de una buena acción tutorial” (Schön, 1987: 29).

Por esta razón, los egresados que cuentan con una persona dispuesta a enseñar suelen tener acceso a mejores oportunidades para desarrollar conocimiento práctico jurídico, y si además, el novato muestra disposición y compromiso con su propio aprendizaje el resultado es más satisfactorio, pues gracias a estas primeras experiencias puede aprender cuestiones técnicas, procedimentales e incluso, fortalecer la confianza en sus propias capacidades; lo cual es relevante desde el punto de vista subjetivo del trabajo.

Por otro lado, desde el punto de vista del empleador, la posibilidad de reclutar estudiantes de derecho “cuando recién comienzan sus estudios y entrenarlos (paralelamente a sus estudios de licenciatura), en las destrezas y conocimientos prácticos ausentes en su formación universitaria, resulta, en estos tiempos, demasiado costoso” (Magaloni, 2006: 72) tanto por los gastos que implicaría pagar la labor de enseñanza a un tutor como por los riesgos que podría implicar el desempeño equívoco del egresado. En sentido paralelo, para las IES “los cursos para el desarrollo de las habilidades prácticas, como las clínicas, son mucho más caros y necesitan de más tiempo para llevarse a cabo, y la mayor parte del personal académico no tiene ni el tiempo ni la capacitación” (ABEU, 2012: 33) lo que implica que tampoco estas instituciones se hagan cargo por completo de esta faceta de la formación profesional.

Debido a que tanto para las IES como para las organizaciones jurídicas representa un gasto oneroso invertir en condiciones que permitan al egresado desarrollar su conocimiento práctico, queda en manos del estudiante la labor de acceder a experiencias didácticas dirigidas a este fin; entre las cuales se encuentran el servicio social y las prácticas profesionales, que pueden significar una oportunidad incomparable de especializarse en un área del derecho. Sobre estas experiencias comentaron los egresados:

Hice las prácticas en la Agencia del Ministerio Público de Zinacantepec. Iniciaba las carpetas de investigación, pasaba entrevistas, también foliaba y sellaba, pero menos que en las mesas. Yo solita iba clasificando los delitos, le comentaba al titular y ya me decía. Ahí aprendí a tomar entrevistas a testigos, a iniciar las carpetas, me mandaban a las inspecciones, fue muy emocionante mi estancia ahí (Idun, UAEMex).

Hacía contratos de confidencialidad, de ventas, de arrendamientos, negociaba un poquito con los abogados de los clientes, contestaba preguntas de IBM de Estados Unidos, hablaban y nos preguntaban sobre la ley federal del trabajo. Básicamente era contestar preguntas y cuestionarios que nos hacía la base de IBM, ponerme de acuerdo con los otros abogados para que el contrato les gustara y firmaran y hacer actas de asamblea sobre la caja de ahorros de los empleados (Ixchel, ITESM).

Empecé a buscar en internet y encontré una empresa de bastantes recursos. Pedí hacer prácticas y me dijeron que sí, me daban a la semana \$1 500, estaba súper bien, tenía suerte que me pagaran. El trabajo era difícilísimo porque era tener el control de todos los tractocamiones. La empresa tenía ocho sucursales, una estaba en Texas. Como algunos *tractos* eran *gabachos*, entonces tenía que saber inglés y legalizar la mercancía, tenía que hacer mil cosas y lidiar con seguros (Freya, UAEMex)

Como se puede observar en estos testimonios, las primeras experiencias laborales conducen al egresado a especializarse en actividades y culturas organizacionales muy distintas. Por ejemplo, en el caso de Idun, se observa que sus funciones estaban relacionadas con la administración de justicia, mientras que Ixchel y Freya se desempeñaron en empresas, lo que implicaba salvaguardar los intereses de privados. Dichas particularidades sugieren que, aunque los tres casos tratan de labores jurídicas, el conocimiento práctico es significativo en la medida en que se relaciona a un ámbito y función profesional específicos.

Destaca que el grado de dificultad de las actividades encomendadas a cada egresada también es variable, por lo que también puede suponerse que existieron diferencias en el respaldo y confianza de los colegas con los que trabajaron. Es decir, el acceso a las labores más especializadas se da en buena medida por medio de la intervención de quien está a cargo del aprendizaje del novato. Un denominador común de quienes tuvieron experiencias iniciales satisfactorias es que se iniciaron como practicantes en tareas de poca responsabilidad, una vez aprendidas empezaron a encargarse de otras más complejas, como lo refirieron estos entrevistados:

Me tocaba foliar, sellar y ubicar comparecencias, lo emocionante lo tenían en otras mesas, que era iniciar carpetas de investigación. Yo tenía el trabajo aburrido, pero aprendí. Cuando terminaba rápido, me ponía a leer las averiguaciones para ver cómo se formaban. Si me hubiese conformado con hacer nada más mi trabajo, no hubiera aprendido nada. A veces me ponía a preguntarle a los ministerios públicos: "¿cómo se hace esto?" Como tenían más experiencia se ponían a platicarme (Idun, UAEMex).

Hice mi servicio social en el Tribunal Unitario Agrario. Mi visión era de postulante y en un tribunal tu visión es de autoridad, entonces, no es lo mismo cómo interpretas la ley o cómo medías la visión de un abogado con la de otro. Le ayudaba a la secretaria de proyectos, me ponía a estudiar los expedientes, emitía mi opinión y redactaba la proyección de

sentencias. Más o menos en dos meses ya hacía las proyecciones y ella las revisaba, me decía: “estás bien” o “corrige, modifica” me sirvió mucho (Perseo, UdIX).

Primero, me pusieron en el área de recepción para recibir documentos, dar informes, contestar teléfonos y hacer escritos para las dependencias. Después, me pasaron al área de las secretarías, se encargaban de los contratos, las escrituras y actas. Después, me pasaron con la hija del notario, daba asesoría y atención más personalizada. Antes de eso, me iba con otra licenciada a hacer los trámites al registro público de la propiedad, al municipio a pagar derechos o al registro de notarías (Uller, UAEMex).

El servicio social lo realicé en la Procuraduría General de Justicia. Era muy interesante porque con la gente del ministerio público que estuve asignada no era lo tradicional, lo que siempre se piensa del servicio social, que eres el “ve por esto, ve a sacar copias”. No, con la titular que estuve fue excelente, me ayudó desde el primer momento, me fue explicando cómo se llevaban a cabo todas las situaciones en cuanto a comparencias y demás. Me fue involucrando y eso fue bueno (Hera, UdIX).

En estos testimonios destaca que los egresados valoraron positivamente sus experiencias como practicantes, lo cual invita a pensar que, si bien las condiciones laborales y el salario son un componente fundamental para señalar la calidad del empleo, también la satisfacción es un asunto relevante. Estos datos coinciden con los de la Encuesta Nacional de Juventud del año 2000 que revelaron que aunque el 33% de los jóvenes mexicanos de 15 a 29 años estaba insatisfecho con el ingreso percibido en su empleo actual o último, el 22.8% dijo que lo más satisfactorio era el aprendizaje que éste brinda (Reygadas, 2011: 297). Por tanto, sin dejar de lado que el salario y las prestaciones laborales deberían ser dignas para todos los trabajadores, en este punto es relevante que una experiencia que propicia aprendizaje significativo también es un elemento de alta valía para un novato, en especial cuando tiene condiciones familiares o personales que le permiten trabajar sin recibir un salario a cambio.

Este tipo de relaciones sociales con colegas que están insertos en un entorno laboral es el que puede ser útil para la inserción laboral del egresado. En varios casos los empleadores prefieren contratar a quienes se desempeñaron como practicantes o como empleados interinos, o bien, a quienes llegan con fuertes recomendaciones (Rutledge *et al.*, 2008 citado en Cannata, 2011: 480). Y en el mismo sentido, es probable que la experiencia laboral sea valorada por los empleadores más por la diversidad de conexiones que establece quien ha acumulado mayores experiencias (Erickson, 2001: 129), lo cual es de especial relevancia en una profesión como el derecho.

Como contraparte a los casos de egresados cuyas primeras experiencias laborales fueron alentadoras, están las de aquellos para los que el servicio social o las prácticas profesionales fueron sólo requisitos escolares y para llevarlos a cabo tomaron decisiones pragmáticas sobre dónde o a qué hora realizarlo para poder cumplir

simultáneamente con otras responsabilidades como la de trabajador asalariado o las de tipo familiares. Estos entrevistados comentaron:

Por la cercanía dije: "las hago en el Ayuntamiento" porque la mayoría de las dependencias están en Toluca. Otra opción era el ministerio público, pero como ahí iba a rolar turnos tuve que buscar en una dependencia donde tuviera posibilidad de conservar mi trabajo. Nada más iba a prácticas los viernes, sábados y domingos porque hacen eventos y yo apoyaba. Por eso no busqué en otras dependencias, no quería dejar mi trabajo (Galatea, UdIX).

Las prácticas profesionales las hice en la facultad de Derecho. Hubo un maestro que trabajaba tiempo completo en la universidad y necesitaba dos personas que quisieran hacer prácticas con él y yo me ofrecí. Estaba en el área de posgrado, ahí era más que nada administrativo, para los exámenes de titulación, cosas así, no tenía nada que ver con lo jurídico (Jord, UAEMex).

Llegó una persona que me dijo: "archiva, vas a poner legajos de tantas hojas". La verdad es que fue más a regañadientes, ya ni modo, a foliar. Le perdí interés al servicio social, con toda sinceridad, no iba. Me sentía abogado, no quería poner folios. Agarraba el expediente y me ponía a leerlo, pero no tenía quién me enseñara; leía a veces chismes, pero no tenía idea de cómo estaba estructurado (Teseo, UdIX).

Estos testimonios muestran que la calidad de las primeras experiencias laborales también depende de las circunstancias personales, como el tiempo disponible o la actitud hacia el aprendizaje; sin embargo, tanto el apoyo como la expectativa de los actores organizacionales sobre el desempeño del egresado son cruciales para comprender las diferencias entre este tipo de experiencias de los egresados.

Mecanismos de inserción al servicio social y prácticas profesionales

El medio por el que los egresados tuvieron acceso a la información sobre una oportunidad para realizar el servicio social y las prácticas profesionales, así como la manera en que acceden a estas actividades, son elementos importantes para comprender las diferencias en la transición del entorno universitario al laboral. Más que la puerta de acceso en sí misma -sea convocatoria, solicitud directa al empleador o por un contacto- el asunto crucial es hacia qué estrato del mercado los dirigió cada uno de esos mecanismos, pues tanto uno como otro pueden conducir al egresado a un empleo de élite o a uno de los más bajos del mercado.

En el caso de los profesionistas de esta investigación, el tema sustancial es qué conjunto de egresados utilizó cada mecanismo; pues de los 13 egresados de la UdIX, seis ingresaron mediante solicitud directa al empleador y cinco por un contacto personal, ninguno lo hizo por medio de una convocatoria o contacto profesional. La tabla 24

muestra una síntesis de los mecanismos que utilizó cada conjunto de egresado para ingresar al servicio social y las prácticas profesionales:

Tabla 24. Mecanismos de inserción al servicio social y/o prácticas profesionales y al primer empleo remunerado

IES	Actividad	Convocatoria o concurso	Solicitud directa	Contacto personal	Contacto profesional	
				Amigo o familiar	Profesor	Jefe o ex jefe
UAEMex	Servicio social y/o prácticas profesionales	2	4	3	2	2
	Primer empleo	4	1	4	2	2
UdIX	Servicio social y/o prácticas profesionales	0	6	5	0	2
	Primer empleo	0	4	5	1	3
ITESM	Servicio social y/o prácticas profesionales	0	2	1	11	0
	Primer empleo	2	1	4	4	3
Total	Servicio social y/o prácticas profesionales	2	12	9	13	4
	Primer empleo	6	6	12	7	9

Fuente: elaboración propia

Nota: los egresados de la UAEMex y de la UdIX que ingresaron al servicio social y prácticas profesionales por medio de su jefe es porque ya trabajaban en esa instancia.

Con base en estos datos, es posible suponer que, al carecer de contactos profesionales provistos por la IES, los estudiantes de la UdIX utilizaron los contactos personales que han construido por medio de sus redes familiares y de amistad, quienes probablemente correspondan a su mismo estatus social; el cual, como se puede consultar en el capítulo 2, está conformado por hogares cuyos padres tienen escolaridad promedio de nivel básico y desempeñan trabajos manuales. En términos generales, es probable que los contactos con los que interactúan tengan una jerarquía baja o media en las instancias jurídicas en las que podrían interceder por los egresados, lo que significa que estos puentes los conduzcan al estrato bajo del mercado laboral del derecho.

Como se puede observar en la tabla 24, de los 14 egresados del ITESM 11 ingresaron al ámbito en el que realizaron su servicio social o prácticas profesionales por medio de un profesor o de un contacto profesional provisto por la IES. Es decir, en sentido opuesto a los egresados de la UdIX, los del ITESM tuvieron a su disposición contactos profesionales insertos en el estrato medio y alto del mercado laboral, los cuales les brindaron la posibilidad de acceder a ámbitos más selectivos, como las empresas o las notarías.

Si este grupo de egresados hubiera utilizado sus contactos personales para acceder a estas primeras experiencias laborales, probablemente habrían ingresado a un estrato medio o alto del mercado laboral pues su estatus social está delimitado por familias cuyos padres y madres accedieron en su mayoría a la educación superior y se desempeñan en empleos profesionales o de servicios, ninguno manual. Además de que buena parte de estos egresados estudiaron el bachillerato en instituciones de élite, por lo que probablemente también sus amigos sean de un estatus semejante al suyo.

En el caso de los 13 egresados de la UAEMex, se observa un mayor equilibrio en los mecanismos utilizados tanto en la inserción al servicio social y prácticas profesionales como en el primer empleo. Un dato relevante en este conjunto es que fueron los profesionistas que más utilizaron una convocatoria o concurso público para ingresar a dichas experiencias.

4.3 *Casi lo que sea es bueno: el primer empleo*

En el primer empleo de los egresados de las tres instituciones analizadas se observan diferencias relevantes según el estrato del mercado laboral en el que se ubicaron, el momento en que lo obtuvieron y el grado de relación que tenía con la licenciatura. Dichas características también plantean expectativas laborales y ayudan a comprender algunas decisiones de los egresados en torno al tema; pues, plantea una situación distinta que el profesionista acepte un empleo con un salario bajo pero que le permita estudiar de manera simultánea, a que lo haga porque su prioridad es desarrollar conocimiento práctico o en el peor escenario, porque es el único en el que el empleador le ofrece contratarlo.

Con base en los datos de la primera parte del capítulo, es posible notar que la mayoría de los egresados -en su calidad de estudiantes convencionales que cumplen con el rol de hijo y su única obligación familiar es tener un buen desempeño escolar-, tuvieron la posibilidad de trabajar en puestos de auxiliar o ayudante sin importar que su

salario fuera bajo porque su prioridad era aprender el oficio más que la remuneración económica. Además, buena parte de los entrevistados se refirió a este proceso como una etapa pasajera, como un periodo de aprendizaje en el que carecían de argumentos, conocimientos u otras oportunidades que les permitieran exigir condiciones laborales dignas, por lo que aceptaron empleos precarios.

Para tener una idea más clara de las características del primer empleo de los 40 egresados es conveniente partir del panorama general según el estrato salarial en el que se ubicaban sus puestos.²¹ En vista de que el salario mensual de los entrevistados osciló entre \$1 400 y \$18 500, se pueden hacer tres estratos de clasificación. El segmento bajo, que va de \$1 a \$6 166, el medio: de \$6 167 a \$12 332 y el alto, que oscila entre \$12 333 y \$18 500.

De los 20 egresados que se ubicaron en el estrato bajo del mercado profesional, 11 lo hicieron durante su época de estudiante y, por lo general, se desempeñaron como auxiliares o ayudantes; el grado de relación entre su puesto y la licenciatura fue variable, pero en la mayoría de los casos fueron puestos que medianamente implicaban tareas jurídicas. Una diferencia importante es que de los 13 egresados que se insertaron a un empleo ubicado en el estrato medio, 12 lo hicieron una vez que habían concluido sus estudios de licenciatura, por lo que es posible pensar en que su conocimiento práctico y contactos profesionales eran más especializados que el conjunto antes referido. De los cinco egresados que obtuvieron puestos ubicados en el estrato alto destaca que dos lo hicieron cuando aún eran estudiantes y trabajaron durante casi toda la licenciatura.

Como se puede observar en la tabla 25, aproximadamente una tercera parte de los profesionistas obtuvo su primer empleo antes de concluir los estudios de licenciatura, ya sea porque se trataba de un empleo de sobrevivencia o bien porque después de realizar el servicio social o las prácticas profesionales les ofrecieron ser contratados en alguna instancia. En este sentido, el momento vital en que el egresado empieza a ser económicamente activo es esencial para comprender la diferencia de expectativas laborales, pues es distinto que el profesionista trabaje por un salario mensual de \$3,000 cuando aún es estudiante y carece de contactos profesionales a que lo haga cuando ha concluido la licenciatura, tiene experiencia y contactos profesionales. Los datos referidos pueden apreciarse en la tabla 25:

²¹ El dato del salario del primer empleo de dos egresados no está disponible.

Tabla 25. Clasificación del primer empleo de los egresados por estrato salarial

Estrato	Salario mensual	UAEMex	UdIX	ITESM	Total	Durante la carrera	Después de egresar
Bajo	\$1-\$6 166	4	9	7	20	11	9
Medio	\$6 167-\$12 332	6	2	5	13	1	12
Alto	\$12 333-\$18 500	2	1	2	5	2	3

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, sobre la diversidad de experiencias que implica el primer empleo los entrevistados comentaron:

Nuestra maestra era la magistrada en materia penal, me fui a trabajar con ella. Me fui a buscar algún empleo con el ánimo de aprender algo de la carrera, entonces empecé a trabajar como meritorio en un tribunal federal en materia penal. Mi primer empleo formal fue como chofer de mi jefa, pero con funciones de oficial administrativo, propiamente jurídicas (Odín, UAEMex).

Se me presentó la oportunidad de entrar al tribunal colegiado como meritorio, entonces estuve (trabajando) gratis. Lo bueno fue que se dieron nombramientos temporales como oficial administrativo. No hubo plazas para que pudiera permanecer de manera permanente y se me presentó la oportunidad de irme a Polanco, a un despacho privado de gran renombre donde estuve también mucho tiempo (Huracán, ITESM).

Pese a que tuvimos muchos casos prácticos, ya estar laborando es muy diferente a lo visto en la carrera. Hasta cierto punto es frustrante porque uno dice "la teoría en la escuela decía esto" y llegas a un juzgado y las cosas son diferentes. Me decía "¿en verdad soy abogada?" Pero después con la práctica te vas dando cuenta que sí se aplica, a lo mejor no de la manera correcta, pero se aplica y vas aprendiendo (Calíope, UdIX).

Estaba en el órgano técnico de fiscalización, ahí lo que hacíamos era analizar los estados de cuenta de los partidos y ver que el dinero que se les daba lo utilizaran para los fines que deben ser. Me siento afortunada porque me buscaron para la entrevista desde que estaba en proceso de graduación. Me gradué en mayo y en junio entré a nómina, entonces no tuve mayor problema (Itzamara, ITESM).

En el primer semestre nada más me dieron para mi transporte, ya después me pagaron, pero era simbólico, realmente no me importaba, nada más era para aprender. Y así, me fui quedando, sabía que me iba a graduar y el notario me iba a ofrecer trabajo. Antes de graduarme ya estaba prácticamente contratada, ya nada más era que tuviera el título y me iban a meter en nómina, y así fue (Atziri, ITESM).

La mayoría de estos entrevistados se clasifican entre aquellos que durante la licenciatura se especializaron en una función y ámbito profesional, por lo que en el momento de su egreso ya tenían conocimiento práctico y contactos profesionales, lo que les permitió ir construyendo una carrera laboral continua y con mejores condiciones de trabajo que sus compañeros; además un elemento común fue que sus empleos estuvieron relacionados con la licenciatura.

Los egresados de la UAEMex

Estos profesionistas obtuvieron su primer empleo mayoritariamente en el sector público, en ámbitos laborales como el poder judicial o una instancia gubernamental; en el cual se insertaron nueve de los 13 egresados de esta IES y los otros cuatro se insertaron en el sector privado, ya fuera en una notaría, despacho o empresa.

Siete egresados consiguieron un puesto profesional, que requiere de estudios de educación superior en el área del derecho para ejercerse, mientras que otros tres profesionistas: Uller, Frey y Thor obtuvieron un empleo menos especializado porque algunas de sus actividades eran de tipo administrativo y en los casos de Freya, Balder y Odín se insertaron en empleos desvinculados a la profesión.

Respecto al salario mensual que percibían, cuatro egresados se pueden ubicar en el estrato bajo, en vista de que ganaban menos de \$6 166 mensuales; seis egresados se ubicaron en el estrato medio porque sus salarios oscilaban entre \$6 167 y \$12 332, mientras que sólo dos profesionistas tuvieron puestos del estrato alto, en el que ganaban entre \$12 333 y \$18 500. Otro elemento que destaca es que casi la mitad de los egresados trabajó y estudió simultáneamente, aunque se tratara de una labor remunerada o no. En los casos de Saga, Skadi y Tyr fungieron como honorarios entre seis y 24 meses antes de ser contratados de manera formal, aunque cumplían con la jornada de trabajo completa.

Por otra parte, hay diversidad en los mecanismos de inserción utilizados por los egresados, pues cuatro lo hicieron por medio de una convocatoria, otros cuatro por un contacto personal, cuatro más por un contacto profesional y sólo uno mediante solicitud directa al empleador. Un asunto interesante es el momento de la inserción laboral, pues siete de los trece egresados obtuvieron su primer empleo al momento de egresar, es decir, en el periodo de un mes antes y uno después de terminar la licenciatura, sólo una egresada tardó dos años y medio en obtener su primer empleo; en contraparte, cinco de los profesionistas consiguieron dicho puesto desde que cursaban la licenciatura. Estos datos se pueden observar en la tabla 26:

Tabla 26. Características del primer empleo de los egresados de la UAEMex

Nombre	Ámbito	Puesto	Salario mensual	Mecanismo de inserción	Momento de la inserción	Trabajo durante la carrera
--------	--------	--------	-----------------	------------------------	-------------------------	----------------------------

Jord	Gobierno estatal	Asesora jurídica en el SUTEyM ²²	\$1 400	Contacto profesional (ex jefe)	Durante la carrera	Temporal en el SUTEyM
Friga	Notaría	Asesora jurídica	\$2 500	Contacto profesional (ex jefe)	Al egresar	Ninguno
Idun	Despacho	Auxiliar	\$3 000	Contacto personal	Al egresar	Ninguno
Uller	Despacho	Empleado en despacho de asesoría de tránsito	\$5 000	Solicitud directa	Durante la carrera	Despacho, seguridad privada y cobranza desde el segundo año de la carrera
Frey	Gobierno estatal	Empleado administrativo en el ISEM ²³	\$6 500	Convocatoria	Al egresar	Ninguno
Helin	Poder judicial estatal	Analista auxiliar	\$6 500	Contacto personal	Al egresar	Ninguno
Freya	Gobierno estatal	Capacitadora electoral	\$6 700	Convocatoria	Al egresar	Ninguno
Saga	Poder judicial federal	Técnico judicial	\$10 000	Contacto personal	2 ½ años después de egresar	Ninguno
Balder	Empresa nacional	Vendedor en banco	\$10 000	Convocatoria	Al egresar	Vendedor
Skadi	Gobierno estatal	Perito en PGJ ²⁴	\$11 000	Contacto profesional (profesor)	Al egresar	Ninguno
Tyr	Poder judicial federal	Oficial administrativo	\$15 000	Contacto profesional (ex jefe)	Durante la carrera	Zapatero durante toda la carrera y honorario en el poder judicial
Odín	Poder judicial federal	Chofer de magistrada del poder judicial	\$17 000	Contacto profesional (profesora)	Durante la carrera (en primer año)	En el poder judicial y en el gobierno estatal
Thor	Gobierno municipal	Empleado administrativo	No disponible	Contacto personal	Durante la carrera	Voluntario en el PRI desde el inicio de la carrera

Fuente: elaboración propia

Los egresados de la UdIX

²² Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México

²³ Instituto de Salud del Estado de México

²⁴ Procuraduría General de Justicia

Estos egresados obtuvieron su primer empleo mayoritariamente en el sector privado, en ámbitos laborales como despachos y en la propia UdIX; mientras que en el sector público sólo cinco se insertaron en el poder judicial o el gobierno estatal.

Un dato que destaca es que once de los trece egresados consiguieron un puesto profesional, que requiere de estudios de educación superior en el área del derecho para ejercerse, y sólo dos profesionistas: Galatea y Teseo, obtuvieron un empleo desvinculado a la profesión porque su objetivo era solventar los gastos familiares. Si bien los egresados obtuvieron empleos con funciones jurídicas, la mayoría eran de jerarquía baja.

En lo referente al salario mensual que percibían, nueve egresados se pueden ubicar en el estrato bajo, en vista de que ganaban menos de \$6 166 mensuales; Sólo Teseo e Ícaro se ubicaron en el estrato medio porque sus salarios oscilaban entre \$6 167 y \$12 332 y únicamente una profesionista, Selene, obtuvo un puesto del estrato alto. Con relación al mecanismo de inserción es posible apreciar que el medio más utilizado por los egresados fue el de los contactos, pues cinco utilizaron uno de tipo personal y cuatro uno profesional (tres de ellos fueron sus jefes); mientras que otros cuatro hicieron una solicitud directa al empleador.

Respecto al momento de obtención del empleo destaca que seis profesionistas obtuvieron su primer empleo al momento de egresar, es decir, en el periodo de un mes antes y uno después de terminar la licenciatura, tres más lo hicieron después de terminar sus estudios y cuatro de los profesionistas consiguieron dicho puesto desde que cursaban la licenciatura. Sumado a lo anterior, un punto que destaca es que de la misma forma que los egresados de la UAEMex, casi la mitad de los egresados de la UdIX trabajó y estudió simultáneamente, aunque se tratara de una labor remunerada o no. Asimismo, los tres egresados que se insertaron al poder judicial fungieron como honorarios entre 6 y 12 meses antes de ser contratados de manera formal, aunque cumplían con la jornada de trabajo completa. Los datos referidos se pueden observar en la tabla 27:

Tabla 27. Características del primer empleo de los egresados de la UdIX

Nombre	Ámbito	Puesto	Salario mensual	Mecanismo de inserción	Momento de la inserción	Trabajo durante la carrera
--------	--------	--------	-----------------	------------------------	-------------------------	----------------------------

Galatea	IESPRI	Encargada de biblioteca	\$1 500	Solicitud directa	Durante la carrera	Empleada administrativa de la UdIX desde el inicio de la carrera
Calíope	Despacho	Abogada	\$1 600	Contacto profesional (ex jefe)	Durante la carrera	Litigante en despacho los dos últimos años de la carrera
Aquiles	Poder judicial federal	Ayudante de técnico judicial	\$2 500	Contacto personal	Durante la carrera	Temporal en el poder judicial
Medusa	Despacho	Encargada	\$2 750	Solicitud directa	Después de egresar	Ninguno
Apolo	IESPRI	Asistente de asuntos jurídicos	\$2 900	Solicitud directa	Al egresar	Empleado administrativo de la UdIX desde el inicio de la carrera
Hera	Gobierno estatal	Auxiliar jurídico	\$4 000	Contacto personal	Al egresar	Ninguno
Orfeo	IESPRI	Asesor jurídico	\$4 600	Contacto profesional (profesor)	Al egresar	Ninguno
Artemisa	Despacho	Encargada	\$6 000	Contacto profesional (ex jefe)	Al egresar	Ninguno
Perseo	Despacho	Abogado titular	\$6 000	Contacto personal	Al egresar	Auxiliar en despacho familiar desde el inicio de la carrera
Teseo	Gobierno estatal	Empleado administrativo	\$7 000	Contacto personal	Durante la carrera	Varios años como mesero desde el inicio de la carrera
Ícaro	Poder judicial federal	Oficial administrativo	\$10 000	Contacto profesional (ex jefe)	Después de egresar	Varios años como albañil desde el inicio de la carrera
Selene	Poder judicial federal	Oficial administrativo	\$14 000	Solicitud directa	Después de egresar	Ninguno
Atenea	Despacho	Abogada	N/D	Contacto personal	Al egresar	Ninguno

Fuente: elaboración propia

Los egresados del ITESM

Estos egresados obtuvieron su primer empleo mayoritariamente en el sector privado, en ámbitos laborales como despachos, notarías y empresas de distinto tamaño. Sólo cinco

de los catorce egresados se insertaron en el sector público, ya fuera en el poder judicial, en un partido político o alguna instancia gubernamental . Nueve de los egresados consiguieron un puesto profesional, que requiere de estudios de educación superior en el área del derecho para ejercerse, y cinco profesionistas: Yuritzí, Kukulcán, Tepeu, Itzamná e Ixchel obtuvieron un empleo en el que sus funciones eran de carácter distinto a las propiamente jurídicas. Los demás egresados, cuyos empleos estuvieron relacionados con el derecho consiguieron puestos de distintas jerarquías y sólo en este grupo de egresados hubo quienes lograron insertarse en empresas trasnacionales.

Por lo que se refiere al salario mensual que percibían, siete egresados se insertaron en el estrato bajo, en vista de que ganaban menos de \$6 166 mensuales. Cinco más se ubicaron en el estrato medio porque sus salarios oscilaban entre \$6 167 y \$12 332 y dos más, Ikal y Huracán obtuvieron un puesto del estrato alto.

Respecto al mecanismo de inserción es posible apreciar que el medio más utilizado por los egresados fue el de los contactos, pues cuatro utilizaron uno de tipo personal y siete más uno profesional (cuatro de ellos fueron sus profesores). Dos profesionistas, Zazil y Chaac, accedieron a su puesto por una convocatoria y sólo Yuritzí hizo una solicitud directa al empleador.

Una diferencia importante respecto a los egresados de los otras dos IES es que sólo dos egresados obtuvieron su primer empleo durante la carrera, mientras que siete más lo consiguieron al momento de egresar, es decir, en el periodo de un mes antes y uno después de terminar la licenciatura y cinco lo hicieron después de terminar sus estudios. Entre los egresados del ITESM hubo más profesionistas que tardaron varios meses en obtener su primer empleo en comparación con los egresados de las otras IES. Este fenómeno se explica porque hubo algunos que decidieron empezar a buscar trabajo después de algún tiempo de haber egresado, hubo también quienes esperaron a encontrar un empleo que fuera compatible con sus circunstancias familiares o personales, o que fuera en la especialidad del derecho que les interesaba desempeñarse. Los datos referidos se pueden observar en la tabla 28:

Tabla 28. Características del primer empleo de los egresados del ITESM

Nombre	Ámbito	Puesto	Salario mensual	Mecanismo de inserción	Momento de la inserción	Trabajo durante la carrera
--------	--------	--------	-----------------	------------------------	-------------------------	----------------------------

Atziri	Notaría	Auxiliar de notario	\$3 000	Contacto profesional (profesor)	Al egresar	En notaría durante el último año de la carrera
Akma	Despacho	Auxiliar de abogado	\$4 000	Contacto personal	Al egresar	Ninguno
Yuritzí	Gobierno estatal	Profesora de preparatoria	\$5 000	Solicitud directa	Después de egresar (seis meses)	Ninguno
Itzamara	Empresa trasnacional	Becaria jurídica	\$5 000	Contacto profesional (profesor)	Al egresar	En empresa en el último año de la carrera
Kukulcán	Gobierno estatal	Asesor de diputada local	\$5 000	Contacto profesional (ex jefe)	Durante la carrera (en primer semestre)	En la política desde primer semestre
Zazil	Empresa local	Asesora jurídica	\$5 200	Convocatoria	Después de egresar (seis meses)	Ninguno
Chaac	Empresa trasnacional	Abogado	\$6 000	Convocatoria	Al egresar	Ninguno
Zacnité	Notaría	Auxiliar de notario	\$7 000	Contacto profesional (profesor)	Después de egresar (cinco meses)	Ninguno
Tepeu	Gobierno estatal	Jefe de departamento	\$7 000	Contacto personal	Después de egresar (seis meses)	Ninguno
Itzamná	IESPRI	Coordinador de maestrías del ITESM campus Toluca	\$8 000	Contacto profesional (profesor)	Después de egresar (seis meses)	Temporal como guardia de seguridad y trabajos de electrónica
Ixchel	Partido político	Enlace (auxiliar)	\$10 000	Contacto personal	Al egresar	Ninguno
Balam	Empresa local	Asesor jurídico	\$10 500	Contacto profesional (ex jefe)	Al egresar	En despacho durante dos años y medio
Ikal	Empresa trasnacional	Abogado	\$15 000	Contacto profesional (ex jefe)	Al egresar	Ninguno
Hurakán	Poder judicial federal	Oficial administrativo	\$18 500	Contacto personal	Durante la carrera (en sexto semestre)	En despacho desde segundo semestre

Fuente: elaboración propia

A diferencia de los egresados de la UAEMex y la UdIX, menos de la mitad de los egresados trabajó y estudió simultáneamente, aunque se tratara de una labor remunerada o no. De los 40 entrevistados de esta investigación sólo un egresado

expresó su inconformidad hacia la IES en torno a la ayuda que recibió para su inserción laboral, pues consideró que a pesar de la buena formación académica que recibió en el ITESM, el prestigio y los mecanismos institucionales tuvieron poco valor en el mercado de trabajo profesional.

4.4 A buscar chamba, pero ¿dónde? Criterios de contratación

Los empleadores de cada estrato del mercado tienen criterios definidos para elegir a los profesionistas adecuados para cada uno de los puestos de la organización. Asimismo, existen diferencias en los requisitos según las características de cada ámbito y función profesional. Sin embargo, un elemento común es que la selectividad en el proceso de reclutamiento está basada en criterios simbólicos en una proporción mayor o igual que los conocimientos prácticos.

Con base en esta idea es posible proponer que la importancia de la experiencia laboral se debe por una parte, al conocimiento práctico que supone, pues bajo este término se sintetiza “una riquísima noción de aprendizaje por el desempeño mismo del trabajo o por las acciones intencionales de capacitación que se llevan a cabo en él” (De Ibarrola, 2010: 61) y, por otra parte, a que señala de manera eficaz las credenciales sociales del egresado en la medida en que da cuenta de su socialización y contactos profesionales disponibles. Esta prevalencia de los elementos simbólicos en los procesos de contratación refleja la estratificación interna de la profesión del derecho; pues debido a que los empleadores valoran las credenciales sociales en la misma o mayor medida que las educativas, aseguran que sólo ingresen los profesionistas que cumplen con el perfil socioeconómico adecuado a cada estrato del mercado.

Como ejemplo de lo anterior, es posible pensar que en un puesto de abogado en un despacho -más allá de la especialidad del derecho que se trate- hay que ejecutar tareas semejantes desde el punto de vista técnico, lo cual supondría que muchos profesionistas estarían capacitados para el empleo. Sin embargo; un asunto crucial que define los criterios de contratación es el estrato del mercado en que se ubica el despacho, pues el perfil social y cultural que demanda aquel que atiende clientes internacionales y esencialmente de tipo corporativo, será distinto del que requiere un bufete que trabaja con personas indígenas o migrantes pobres. En este sentido, conviene tener en cuenta que el tipo de cliente atendido define a su vez el estatus de los entornos jurídicos en que se desempeñará el profesionista (Sandefur, 2001) y, por lo tanto, el capital cultural que éste necesita poseer para moverse en dicho campo.

De manera sintética, es posible afirmar que “las “exigencias” de cualquier puesto de trabajo no son fijas, sino que más bien representan un comportamiento negociado entre las personas que ocupan las posiciones y aquellos que las controlan” (Collins, 1989: 36) en la medida en que implica intercambio, conflicto y consenso de significados y expectativas sobre el empleo; pues más que un asunto meramente técnico, las interacciones del mercado de trabajo se refieren a un conjunto de relaciones sociales donde se encuentran empleadores y buscadores de empleo cuyos intercambios son más duraderos que otras relaciones mercantiles, -por ejemplo la compra venta de un producto tangible- (De la Garza, 2010).

De acuerdo con la experiencia de los 40 egresados de este estudio, los empleadores utilizan diversos criterios de reclutamiento en cada ámbito laboral; los tres más usuales han sido: contar con la recomendación de un colega experimentado y reconocido, demostrar experiencia laboral en una función profesional específica y aprobar el examen de conocimientos.

La recomendación de un colega más experimentado es uno de los criterios más valorados por los empleadores, lo cual es coherente con la información que mostró un estudio sobre el mercado laboral de los profesionistas en la entidad mexiquense, el cual destaca que 32% de los profesionistas obtuvo su primer empleo a través de las recomendaciones (Salgado y Miranda, 2007: 242).

Sin embargo; una investigación realizada entre estudiantes de derecho de todo el país encontró lo siguiente: el criterio que los encuestados consideraron más importante para conseguir una contratación fueron los conocimientos disciplinares según el 60% de la muestra, mientras que la ayuda de los conocidos fue el elemento más relevante para el 20% (Pérez, 2009: 176). Dicho datos contrastan con los criterios que los entrevistados dijeron que son más relevantes para el empleador de acuerdo a su experiencia, los cuales pueden observarse en la tabla 29:

Tabla 29. Criterios de reclutamiento en distintos ámbitos laborales del derecho

		Sector público		Sector privado			Total de egresados que
		Gobierno	Poder judicial	Empresa	Despacho	IES	
Criterio	Ámbito laboral						

de reclutamiento							consideraron el criterio
Recomendación de un colega	12	9	0	2	2	0	25
Experiencia en esa función profesional	4	0	8	4	0	1	17
Aprobar el examen de conocimientos	3	3	2	2	0	0	10
Aprobar el examen psicométrico	1	0	4	1	1	0	7
Experiencia en ese ámbito laboral	0	4	0	0	0	1	5
IES de egreso	1	0	3	0	0	0	4
Calificaciones y/o desempeño estudiantil	0	1	1	0	1	0	3
Estudios de posgrado	2	0	0	0	0	0	2
Tener título y/o cédula profesional	2	0	0	0	0	0	2
Edad	0	0	2	0	0	0	2

Fuente: elaboración propia

Entre los elementos menos valorados por los empleadores según los egresados de esta investigación están la edad, contar con el título y/o cédula profesional, el desempeño estudiantil o los estudios de posgrado. De la misma manera, consideraron que la IES de procedencia tampoco es una característica relevante para los empleadores. Sin embargo, es poco probable que el reclutador ignore este rasgo, al menos en los casos de los egresados del ITESM y en menor proporción de la UAEMex, quienes pueden beneficiarse del efecto producido por la institución en la que fueron formados, aunque el prestigio institucional sea incapaz de medir el mérito individual (McNamee y Miller, 2009: 47).

Los empleadores de cada ámbito laboral valoran características diversas, aunque destaca el valor de las credenciales sociales expresadas en las recomendaciones de colegas más experimentados. Y en términos generales, puede establecerse que un reclutador tiene dos alternativas para seleccionar a un nuevo empleado. La primera es considerar sólo los criterios formales como los certificados escolares, los cuales pueden señalar la habilidad de un candidato para concentrarse disciplinadamente en las tareas asignadas, algo que los estudiantes deben hacer si quieren ser exitosos en la escuela (McNamee y Miller, 2009: 112). La segunda alternativa es hacer un esfuerzo por

recolectar información en profundidad sobre el candidato, la cual podría ser obtenida por métodos diversos: desde la aplicación de pruebas psicométricas o la consulta a conocidos o amigos del empleador que conozcan al aspirante (Flap y Boxman, 2001: 163). Sobre esta segunda opción, en la que el empleador recurre a los contactos profesionales los egresados comentaron:

Los que estudiaron en una escuela se juntan entre ellos, tienen sus temas de conversación. Los que estudiaron en la Escuela Libre de Derecho tienen los mismos contactos, entonces, cuando llegaba alguien a aplicar (para una vacante) al trabajo, era muy fácil para los jefes allegarse de conocimiento sobre el egresado, porque tenía contactos que lo podían conocer, profesores que podían decir cómo era su desempeño (Ikal, ITESM).

Un catedrático de la escuela me informó que estaban solicitando personal; más bien, que necesitaban a una persona de absoluta confianza. Una autoridad de la institución en la que estoy trabajando conocía a ese maestro, le preguntó si sabía de alguien y él me comentó (Perseo, UdIX).

Sigo viendo en los juzgados y órganos jurisdiccionales que, si eres amigo del magistrado o conocido de tal, es más fácil que te den una oportunidad. Hay muchas personas que llegan sin tener ningún contacto, y están ahí medio año, un año, dos años, y llega otra persona recomendada y les quita la oportunidad. Es muy complicado para los egresados poder entrar sin tener algún conocido (Jord, UAEMex).

Fui a hacer examen al poder judicial y lo acredité. Me dijeron: "acreditaste los exámenes, espérate un año para ver si hay una plaza". Saliendo, una señora muy amable me preguntó: "¿cuándo entras a trabajar? he visto que si vienes recomendada de algún juez o diputado entras rapidísimo". Lamentablemente no conozco a ninguno, tienes que venir recomendada, como dirían: 'con palancas' (Galatea, UdIX).

Alguien comentó "hay un chavito en el Tec así y así, pregunten por él" y en el ITESM les dijeron "ah, sí claro, les paso sus datos" y luego dijeron "aprovechando el viaje ¿no tendrán otros (egresados) más?" Mandaron a varios y al final me quedé yo. Fue un concurso interno, fui a entrevistas y logré quedarme (Kukulcán, ITESM).

Desde la perspectiva del empleador, el uso de sus propios contactos para encontrar al profesionalista adecuado, además de que garantiza una preselección de los candidatos con cierto perfil sociocultural, brinda ventajas como tener mayor certeza de la eficacia del aspirante, pues contratar a una persona recomendada es menos riesgoso que emplear a una cuyas habilidades se desconocen (Hanson y Pratt, 1992, Montgomery, 1991 en Cannata, 2011: 480).

A través de los contactos el reclutador puede conseguir información que por otros medios sería difícil de obtener de forma confiable, como el desempeño que ha tenido un candidato en otros empleos, la experiencia que ha acumulado en cierta área de la profesión o incluso las posibilidades de que acepte la oferta laboral (Marsden, 2001: 107). Por otra parte, el empleador puede reducir los costos de entrenamiento y de daño que conlleva contratar a la persona equivocada (Flap y Boxman, 2001: 163). Incluso, al

conocer el capital social de los candidatos pueden estimar en qué medida éste fortalecería el capital social organizacional (Erickson, 2001: 127).

Finalmente, conviene tener en cuenta que el uso de los contactos puede tener una importancia distinta según el estrato, ámbito laboral y función profesional del que se trate; por ejemplo, para el adecuado desempeño en algunos cargos, en especial de los estratos medio y alto pueden requerirse habilidades de negociación y/o mantenimiento de buenas relaciones públicas (Erickson, 2001: 130-131) mientras que otros pueden prescindir de las habilidades relacionales. Asimismo, hay ámbitos laborales en los que el capital social es muy útil porque también el empleador alienta, o, al menos permite la difusión de información o influencia a través de los contactos personales (Marsden, 2001: 105).

Este uso de los contactos profesionales es de especial relevancia porque demuestra que “no ha adquirido suficiente fuerza la idea de que una de las obligaciones centrales del Estado mexicano es garantizar el acceso universal al trabajo digno y seguro y establecer un seguro de desempleo, por lo que se busca la certeza laboral por otras vías” (Reygadas, 2011: 307), lo cual se convierte en un esfuerzo individual en el que cada trabajador utiliza sus propios contactos para forjar su carrera en el mercado de trabajo.

Conclusiones

Un hallazgo relevante de este capítulo es que el origen social de los profesionistas ejerció una gran influencia en el mecanismo de inserción laboral que utilizaron y el estrato del mercado de trabajo al que cada uno de éstos los condujo en sus primeras experiencias laborales, ya fuera durante el servicio social, las prácticas profesionales o algún trabajo remunerado desempeñado a la par de los estudios universitarios. La evidencia que sostiene esta afirmación es que para ingresar como practicante a algún ámbito de trabajo jurídico, de los trece egresados de la UdIX, cinco hicieron una solicitud directa al empleador y seis más utilizaron un contacto personal; mientras que de los catorce egresados del ITESM once utilizaron contactos profesionales provistos por la IES.

En otras palabras, quienes tuvieron a su disposición y utilizaron sus contactos profesionales ubicados en el estrato alto del mercado laboral pudieron trabajar –de forma remunerada o no- en dicho segmento. En contraparte, los egresados cuyos contactos

pertenecían al estrato bajo del comenzaron su carrera en puestos de nivel inferior. Sin embargo, los destinos de uno y otro tipo de egresados pueden cambiar en el corto plazo, pues los privilegiados podrían descender de estrato laboral si fallan en construir su propio conocimiento práctico y contactos especializados. Por el contrario, los menos favorecidos tienen la posibilidad de forjarse mejores oportunidades si fortalecen dichos recursos, de tal modo que podrían contrarrestar la marginación profesional debida al poco mérito académico o por la falta de contactos heredados de la IES o de la familia.

A pesar de estas posibilidades alentadoras, un asunto innegable es que el origen social marca el punto de partida en la competencia laboral y, por supuesto, tanto la carencia como el privilegio dejan su huella imborrable en las oportunidades del profesionista, pues los antecedentes familiares influyen más en las características del empleo al inicio de la carrera laboral; aunque en los años posteriores de la vida profesional los rasgos de la ocupación por lo general juegan un papel más importante (McDonald y Elder, 2006: 531).

Un resultado importante es que la mitad de los egresados consiguieron su primer o segundo empleo remunerado en el mismo ámbito y función profesional que desempeñaron en su época de practicante, como se puede apreciar en el anexo 3, lo que muestra que los novatos que apostaron por dicha continuidad obtuvieron mayor estabilidad laboral a corto o mediano plazo debido a que desarrollaron conocimiento práctico, aprenden la cultura organizacional y construyeron contactos profesionales especializados que fueron de gran utilidad en las primeras oportunidades laborales.

Otro tema sustancial para comprender las diferencias entre los empleos de los egresados de las tres IES consiste en el momento vital en que se insertan a las primeras experiencias laborales. Es posible advertir que quienes empezaron a trabajar en temas de índole jurídica de manera paralela a sus estudios universitarios tuvieron condiciones laborales precarias que pudieron resistir porque contaban con el apoyo económico de sus familias. Estas condiciones, aunque difíciles al inicio, a su egreso les permitieron conseguir un empleo mejor remunerado porque tenían experiencia laboral y los contactos profesionales que ésta supone. Por el contrario, quienes tuvieron sus primeras experiencias laborales poco antes de terminar la licenciatura tuvieron que trabajar en condiciones precarias, pues aunque habían concluido los estudios universitarios su calidad era de aprendices, lo que implica una competencia con otros egresados de mayor pericia profesional.

La condición de ser trabajador y ser estudiante de manera simultánea se observa en proporciones muy semejantes entre los egresados de las tres instituciones, aunque también se advierte que, mientras los estudiantes de la UdIX tenían empleos de supervivencia, los del ITESM y la UAEMex trabajaron en mayor medida para aprender; lo cual, por supuesto, influyó en el tipo de experiencia laboral y de contactos que lograron construir.

Por otra parte, el análisis de los criterios de contratación más utilizados por los empleadores revela que la competencia laboral está basada en gran medida en la posesión de recursos individuales como el capital social y cultural y, en menor proporción, en pruebas de mérito académico o de eficacia en el ejercicio profesional. Esta racionalidad implica que la disponibilidad de contactos profesionales funcione como una preselección de los candidatos, porque la mayoría de los empleadores recluta trabajadores recomendados por sus colegas o bien, valoran la experiencia laboral en términos de las interacciones que ésta supone con profesionistas reconocidos.

La prevalencia de criterios sociales, simbólicos y culturales como filtros para seleccionar a los profesionistas implica que sólo aquellos que estén cercanos a los empleadores (en el sentido de que tengan contactos en común y de que la distancia social entre ellos sea corta porque comparten referentes culturales), puedan tener información sobre las vacantes que se difunden por medios privados. Esto resulta relevante si se toma en cuenta que sólo una minoría de reclutadores emite convocatorias o acepta el ingreso de un practicante que carece de la recomendación de un colega cercano.

En síntesis, es posible notar que el acceso a los empleos está dado en gran medida por la coherencia entre los recursos sociales y culturales que posee el profesionista y los que define el empleador para cada puesto. En cambio, otras características como el desempeño estudiantil universitario, los estudios de posgrado o contar con título y cédula profesional juegan un papel secundario que pone de manifiesto el carácter poco meritocrático de la contratación laboral.

Capítulo 5. El empleo y las letras chiquitas del contrato meritocrático: ¿a quién conoces?

Introducción

Por más que quieras ser sociable si es algo que no traes,
que no se te da, ni fingiendo.
Es algo que traes contigo,

podiera decirte que es algo como un don.

Atenea, UdIX

Trabajo en el gobierno y entonces me ven como
"tú eres rico, ¿para qué trabajas aquí si eres rico?
¿por qué no te mantienen tus papás?"

Tepeu, ITESM

En la primera parte del capítulo, el lector encontrará las características del empleo de los egresados que se han insertado en el sector público, en especial, en el gobierno y el poder judicial. Y la segunda sección está centrada en el empleo en el sector privado, como los despachos, las empresas, las notarías y las instituciones de educación superior privada. En la parte final, se reflexiona sobre cómo las características de la primera etapa de la carrera laboral del egresado tales como la especialización de su puesto, su permanencia en un tipo de organización, su continuidad en la misma función profesional, así como las condiciones laborales, tienen una relación estrecha con los contactos profesionales que el novato construye por cuenta propia, pues, en la mayoría de los casos, la disponibilidad de éstos explican el acceso a los distintos tipos de empleo a los que acceden los egresados de una misma profesión e institución.

En capítulos anteriores se ha observado que los contactos que el novato hereda de la familia o de la IES son relevantes para marcar su punto de partida en la carrera laboral. En cambio, este capítulo destaca que los contactos profesionales que el egresado construye, en especial los de jerarquía media y alta, son más importantes que los primeros una vez que empieza a moverse activamente en el mercado de trabajo.

Muestra de lo anterior es que 70% de los entrevistados accedió a su empleo actual por medio de un contacto profesional (como un profesor o un jefe directo), mientras que los demás egresados utilizaron otros medios que los llevaron a cambiar con mayor frecuencia de ámbito laboral y/o función profesional, y en varios casos, a puestos poco acordes a sus expectativas.

Los novatos que tuvieron a su disposición contactos profesionales dispuestos a ayudarles y recursos suficientes para hacerlo, ya fueran económicos o simbólicos, pudieron obtener dos beneficios valiosos en el contexto laboral actual. El primero se refiere a la estabilidad del empleo, que es relevante cuando se considera que en los últimos años sólo algunos puestos garantizan dicha seguridad. Por ejemplo, del total de trabajadores asalariados mexicanos, únicamente el 48.4% estaba contratado de manera permanente y el 43.7% tenía un contrato de tipo verbal en 2004 (Rojas y Salas, 2011:

135); así pues, más del 60% de la fuerza de trabajo carecía de prestaciones laborales y 73% tampoco tenía un contrato permanente en 2006 (García, 2011: 107). A estas condiciones, se suma que los puestos de trabajo cada vez ofrecen más condiciones precarias como: “1) inestabilidad en el empleo, 2) la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, 3) las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo, y 4) los bajos salarios” (Reygadas, 2011: 33).

El segundo beneficio que un contacto profesional de jerarquía media o alta puede brindar al egresado es el acceso a puestos profesionalizantes, en su mayoría especializados en labores propias del derecho. Este tipo de empleo es apreciado por la autonomía profesional que brinda, lo que implica la posibilidad de ocuparse únicamente de las tareas jurídicas más que referirse a la libertad de actuar sin control del cliente, lo cual constituye la quintaesencia de la autonomía legal (Sandefur, 2001: 387). Por esta razón, la mayoría de quienes tienen un empleo con este perfil se consideran en mejor posición que sus compañeros de generación.

Aunque la mayor parte de los egresados de esta investigación -28 de 40- tienen empleos completamente relacionados con el campo jurídico, seis están en un puesto medianamente relacionado con su profesión, pues también realizan funciones administrativas o políticas, y otros seis profesionistas trabajan en una actividad desvinculada del derecho. Se observan diferencias relevantes en el nivel del puesto y tipo de organización en la que trabajan, pues aunque ejerzan la misma función profesional hay una clara distinción entre el estrato alto, medio y bajo del mercado, que se refiere en esencia al tipo de cliente atendido.

Una precisión importante en este punto es que, de acuerdo con Portes, el capital social se refiere a la habilidad de los actores para asegurar beneficios gracias a su membresía a redes u otras estructuras sociales y su tratamiento sistemático debe distinguir entre: a) los poseedores de capital social (quienes solicitan ayuda); b) las fuentes de capital social (quienes están de acuerdo con esas demandas) y c) los recursos en sí mismos (Portes, 1998: 6).

Este planteamiento es apropiado para tener en cuenta que la noción de capital social refiere a la posibilidad de una persona de recurrir a sus contactos y lograr sus objetivos mediante su ayuda; aunque cada individuo dispone y puede movilizar en distinta medida bienes útiles para el egresado, los cuales representan los beneficios de dicho capital social. Esta consideración es importante para comprender que tanto la

jerarquía como los recursos disponibles de un contacto explican su utilidad en la inserción del egresado al mercado de trabajo.

Así, aunque casi todos los entrevistados de esta investigación hicieron servicio social, prácticas profesionales u otro trabajo de practicante en alguna instancia jurídica, hay una diferencia en el tipo de personas con las que interactuaron, pues mientras que algunos novatos (sobre todo de la UdIX) se relacionaron con profesionistas de nivel bajo y medio, que carecen de poder sobre la selección de personal, otros (en especial de la UAEMex) se vincularon con quienes ocupan los cargos directivos, lo que les permitió obtener una contratación formal. En cambio, aunque los egresados del ITESM se desempeñaron en estratos más altos del mercado, sólo unos pocos lograron estabilidad laboral y acceso a puestos profesionalizantes gracias a su relación permanente con un contacto profesional de alta jerarquía.

Este fenómeno es relevante porque se observa que los contactos heredados, ya sean de la familia o de la IES, van perdiendo su influencia conforme el novato se integra al mercado laboral, pues en este entorno se valora cada vez más la especialización tanto de conocimientos prácticos como de contactos profesionales. Una evidencia de lo anterior es que, de los nueve egresados de las tres IES que tienen puestos semejantes dentro del poder judicial, siete obtuvieron dicho puesto mediante un contacto profesional que construyeron en dicho ámbito laboral, más allá de las características de su desempeño académico, origen social e IES de procedencia.

5.1 El empleo en el sector público

La influencia de los contactos profesionales en el inicio de la carrera laboral de los noveles es variable según las características de la organización en la que se quieren insertar, tales como el tamaño, el sector al que pertenece (público, privado o sin fines de lucro), la presencia o no de asociaciones profesionales, la existencia de un departamento de selección de personal y la descripción formal de los puestos de trabajo (Marsden, 2001: 115). Así pues, el nivel del puesto también es útil para estimar la importancia de las credenciales educativas y simbólicas, pues se observa que éstas últimas tienen mayor influencia en empleos de jerarquía alta. En éstos, los empleadores están menos preocupados porque el candidato domine información y habilidades específicas, que por su capital cultural expresado en las maneras, el decoro, el estilo y los gustos representativos del privilegio; así como en otras características no cognitivas tales como la disciplina, la constancia y la responsabilidad (McNamee y Miller, 2009: 112).

Los puestos del sector público de los egresados de esta investigación se caracterizan por brindar “seguridad en el empleo, la existencia de derechos y diálogo laboral, la seguridad social y los ingresos adecuados” (Reygadas, 2011: 37), además de que la mayoría de ellos brinda posibilidades de hacer una carrera laboral a largo plazo. Debido a que el sector público es más amplio y diversificado que otros, debería mostrar altos niveles de confiabilidad, objetividad y apertura en sus prácticas de reclutamiento en vista de que está sujeto a distintas regulaciones que lo obligan a utilizar procedimientos formales (Di Prete 1989; Tolber y Zucker, 1983 en Marsden 2001: 111); sin embargo, lo que muestran los testimonios de los egresados es que prevalecen prácticas de reclutamiento basadas en la valoración de las credenciales sociales:

Mi expectativa era trabajar en el registro civil, me fascinaba porque es el primer contacto con la autoridad; por ejemplo, cuando nace un hijo. Nos pidieron a mi amiguita y a mí que hiciéramos servicio social. Trabajamos muy intensamente con tal de que nos dejaran estar en el curso, hicimos examen, ambas lo pasamos y nos dijeron que los oficiales del registro civil son recomendados por el presidente municipal de cada ayuntamiento. Como no teníamos ninguno de esos *conectes*, tuvimos que empezar a buscar (Freya, UAEMex).

Fui a pedir trabajo al registro de la propiedad y me dijeron: “ven tal día a tal hora, ya nada más para que te hagan la entrevista, es puro trámite”. Acudí y vi ahí mi expediente, luego, llegó una jovencita que iba recomendada. Vi cómo hicieron mis papeles a un lado y cuando pasé me dijeron que ya se habían cubierto las vacantes. Les dije: “¿cómo es posible? ¡me dijeron que nada más era puro trámite! Mi puesto se lo habían dado a esa persona. Lo tengo muy presente, creo que lamentablemente las palancas mueven al mundo (Galatea, UdIX).

Al papá de un amigo le fue muy bien en el gobierno y le pedí ayuda. Y sí, hubo la posibilidad por una persona que ya se iba y entré ahí. Como todo, si vas con una recomendación buena no eres muy amigable para todos los demás. En donde yo estaba eran pocas personas, mi jefe lógicamente no decía nada, no tenía ninguna mala idea ni nada, más bien eran las personas a las que me había saltado (Tepeu, ITESM).

La experiencia de estos entrevistados ejemplifica cómo en el sector gubernamental los contactos personales o profesionales tienen una mayor influencia que las condiciones institucionales y estructurales (Camp, 2006: 15) y aunque podría pensarse que por tratarse de instancias jurídicas están interesadas en mostrarse como organizaciones modernas y adecuadas a los cambios del entorno (Meyer y Rowan, 1977 en Marsden, 2001: 111) se observa que siguen regidas en mayor medida por una *racionalidad confusionista* (Dezalay y Garth, 1997) en la que es más valioso socialmente desobedecer la norma escrita que ser desleal o poco solidario con los familiares y conocidos. Esta forma de pensamiento y acción basada en la ayuda mutua entre contactos es útil para acceder a recursos como el empleo digno, que se distribuyen inequitativamente en los distintos sectores sociales. Al respecto, Adler precisa lo siguiente:

en la clase media urbana, sobre todo la que trabaja en el aparato estatal, se han identificado redes de intercambio recíproco entre personas de “confianza” que le permiten al individuo tener acceso a servicios estatales para obtener favores tales como trabajo, becas, préstamos, viviendas, recomendaciones para ingresar a escuelas prestigiosas y gratuitas que de otra manera no obtendrían, y que aseguran su supervivencia de clase (Adler, 2008:106).

Esta solidaridad con los contactos se puede interpretar como una norma social consensuada en la que “hay una visión más tolerante hacia la práctica que, después de todo, se basa en un sistema moral diferente: la lealtad hacia los parientes y amigos (Adler y Salazar, 2006: 175) por lo que, de manera general, hay tolerancia moral colectiva cuando una persona ayuda a su contacto antes que obedecer reglas o procedimientos que pudieran afectar los intereses de éste; al respecto comentó Artemisa:

Creo que la cultura en que vivimos y nos desarrollamos siempre es así: vemos más por nuestro familiar o amigo. No buscamos las mejores opciones para sacar adelante nuestro negocio, siempre nos guiamos por: “*híjole*, es que mi prima no tiene trabajo” o “*híjole*, es que mi sobrino batalla mucho” entonces no nos preocupa tanto qué conocimientos, habilidades o estudios tiene. Desgraciadamente así es la cultura mexicana (Artemisa, UdIX).

Algunos estudios sobre organizaciones formales e informales mexicanas han demostrado que prevalecen los intercambios verticales en comparación con los horizontales, lo cual tiende a fomentar un carácter autoritario, pues: “la cultura mexicana genera líderes en todos los niveles, y estos son los articuladores del sistema, los que controlan a sus grupos y obtienen su lealtad a cambio de repartir recursos y seguridad” (Adler, 2008: 116), lo cual contribuye a que persista “la característica incestuosa del liderazgo en el país” (Camp, 2006: 299). En este sentido, los contactos de jerarquía media o alta desempeñan un papel como provisosores de recursos para el bienestar social que las instituciones han sido incapaces de repartir de manera equitativa; aunque justamente esa competencia individual basada en la disponibilidad inequitativa de los contactos refuerza la desigualdad social en la medida en que reproduce el círculo de privilegio en el que, quien cuenta con más recursos obtiene mayores beneficios.

5.1.1 El gobierno

El gobierno es un ámbito laboral en el que coinciden profesionistas del derecho cuyas expectativas pueden oscilar entre conseguir un empleo estable, hacer carrera política y/o ascender en la administración pública. Asimismo, el interés del profesionista por insertarse en puestos en los que desempeñe funciones jurídicas varía según el objetivo profesional primordial: obtener seguridad laboral o hacer carrera política.

Los principales beneficios que ofrecen las organizaciones gubernamentales a sus trabajadores son las prestaciones y la estabilidad laboral, pues en sus puestos medios y bajos ofrecen salarios semejantes e incluso menores a los de otros entornos. Aunque una desventaja del sector gubernamental es que los profesionistas suelen tener menor control y autonomía sobre su trabajo, también disfrutan de algunos favores de la burocracia, tales como oportunidades predecibles de ascenso y una regulación que previene de decisiones personalistas sobre la determinación de salarios (Abel, 1989 citado en Dixon y Seron, 1995: 383).

En relación con los criterios de reclutamiento, hay una clara distinción entre el proceso para empleos de nivel bajo e intermedio -para los cuales el empleador puede emitir una convocatoria o valerse de recomendaciones de sus colegas- y los puestos que implican la toma de decisiones políticas o financieras, en los cuales los reclutadores “tienden a depender más de los familiares, viejos amigos y compadres para que ocupen posiciones de confianza” (Camp, 1985: 29). Un elemento común, más allá de las características específicas de los puestos, es el valor de los contactos profesionales en los procesos de contratación, como comentaron estos entrevistados:

Cuando me preguntaron si conocía a alguien supuse para qué querían esa información. Como el sindicato tiene participación en el otorgamiento de plazas, para poder ingresar tengo que ser agremiado, haber dado una cuota o llevarme bien con alguien del sindicato. En otras dependencias también tiene uno que contar con algún conocido, con alguna *palanca* para poder ingresar, alguien que lo recomiende. Para quien no conoce a nadie es muy complicado ingresar al gobierno (Frey, UAEMex).

Hay diferentes tipos de contactos, uno es el que te mete, aunque no tengas experiencia o el perfil. Hay los que meten *aviadores*, que están en nómina, pero no van (a trabajar). No dudo que en la iniciativa privada debe haber, sin embargo, no me ha tocado verlo. Creo que ese tipo de contactos están mal, porque estás quitándole la oportunidad a alguien que se preparó y nada más porque conoces a alguien te estás metiendo. Creo que ese tipo de contacto arbitrario, injusto no está bien (Itzamara, ITESM).

El apadrinamiento, el compadrazgo es como se maneja en el gobierno y lamentablemente para los que no tienen ese vínculo resulta un poco complicado ¿no? Puedo ser capaz de realizar las actividades, pero si no vengo con alguien, si no conozco a alguien, ¿entonces cómo? Eso también hace que los gobiernos se corrompan (Hera, UdIX).

El sector gubernamental como ámbito laboral ofrece al profesionista del derecho dos opciones de carrera: una es la burocrática, en la que se ocupa un puesto con un contrato permanente y prestaciones completas, aunque el grado de especialización en las funciones jurídicas dependerá de la secretaría en la que se ubique el empleo. La segunda es la carrera política, que brinda un puesto de confianza, con un contrato temporal, prestaciones y de igual forma, ofrece una variedad de puestos más o menos vinculados al derecho según la instancia de que se trate. Un elemento que puede ayudar

a distinguir una carrera de otra es que usualmente en la burocrática, el profesionalista busca la estabilidad laboral; mientras que, en la política, el novato pretende ascender de puesto conforme lo hace su jefe, por lo que está dispuesto a cambiar de ámbito y función profesional cada vez que sea necesario, incluso si el puesto satisface sus expectativas.

A lo largo del siglo XX, en la entidad mexiquense, numerosos profesionistas del derecho se convirtieron en funcionarios de la administración pública de todos los niveles, lo cual alentó la contratación y ascenso de muchos colegas que forjaron sus carreras profesionales en las diversas instancias gubernamentales. Mientras que “las empresas se mantenían dentro de las familias, la esfera pública ofrecía la principal salida para individuos con ambiciones” (Dezalay y Garth, 2006: 191). El gobierno, como ámbito laboral, se fue conformando sobre la base de relaciones clientelares que conformaban la camarilla; es decir, el grupo personal basado en las lealtades políticas entre seguidores y líderes; ya fuera integrado por un grupo de amigos o conocidos, o bien de egresados de una misma universidad que de manera paulatina fueron ganando importancia en la administración pública (Camp, 1985: 23, 32).

El principio de lealtad de los subordinados hacia el líder fortalecía las redes personales que funcionaban como una “suerte de fortaleza que podía ser empleada contra los ataques” (Saragoza, 1998 en Dezalay y Garth, 2006: 191), por lo que era y sigue siendo fundamental que el novato demuestre su solidaridad y respaldo moral hacia el jefe, lo cual es crucial para forjar relaciones de confianza que le permitan permanecer dentro de la red. En otras palabras, “las opiniones ideológicas no deben ser más importantes que la lealtad personal, en especial cuando se trata de la lealtad a un superior” (Camp, 1985: 23) y antes que ser reconocido por ser un subordinado crítico vale más ser valorado por ser fiel.

En el conjunto de entrevistados, este tipo de carrera se puede identificar porque el egresado basa sus decisiones en mantenerse dentro de la red política inmediata; la cual es dirigida por un líder que otorga puestos y protección a sus subordinados a cambio de su lealtad, solidaridad y obediencia. Los casos de Thor, Odín, Kukulcán y Chaac son ejemplos de profesionistas cuyas trayectorias están basada en la relación con un contacto de jerarquía alta -usualmente su jefe directo-, que les ha brindado acceso a diversos puestos gracias a sus habilidades políticas y relacionales y aunque “los miembros de esas redes suelen seguir la suerte del líder que está en una posición de poder[...]el liderazgo puede cambiar de acuerdo con los altibajos de la política” (Adler, 2008: 40).

Lo anterior explica que a pesar de que algunos egresados se hayan desempeñado en puestos desvinculados con su profesión, los han conservado para mantenerse cerca de su jefe, dentro del grupo político. Como muestra de ello, los cuatro egresados referidos hablaron de su trayectoria e intereses profesionales:

Presidí una asociación civil porque es otra manera de hacer política, bajas los apoyos y los *cacaraqueas* a tu nombre. Empecé a hacer cosas en el municipio y a meterme al partido. Tengo varios amigos en todo el Estado de México que ahorita estamos tras reflectores, pero en dos años y medio que sean los procesos electorales todos le vamos a brincar. En todos lados: Toluca, Huixquilucan, valle de México, Tecámac, Valle de Chalco, Atlacomulco, tengo muchos amigos en el estado porque nos conocemos en los consejos, porque soy consejero estatal del PRI, nos vemos chavos y nos juntamos y empezamos a crear redes. Ya encontré mi trinchera y a esto me quiero dedicar (Chaac, ITESM).

Todos fuimos al llamado de nuestra jefa, trabajamos juntos desde segundo semestre hasta este momento. Un compañero y yo fuimos actuarios judiciales; todavía no había salido de la universidad y en cuarto semestre ganaba lo de una persona de cuarenta años en un tribunal. Hice mi examen para secretario y estuve ocupando el cargo durante un mes. La licenciada tuvo una oferta por parte del gobernador, la llamó para subprocuradora en la procuraduría general. Renunciamos a nuestros cargos y nos pasamos a la procuraduría, estuvimos un año nada más. Después, a mi jefa la nombraron notaria, yo me quedé como subdirector de la defensoría pública y a mis compañeros los mandaron a otras direcciones. Los puestos que hemos ocupado no son puestos por competencia sino porque a mi jefa la pusieron en ese lugar y ella nos puso a nosotros (Odín, UAEMex).

Lo que me ha ayudado a abrirme las puertas en materia profesional son dos cosas: una, y por sobre todo, la actitud de: "ya acabé mi trabajo ¿en qué más ayudo?"; por otro lado, como el *Tec* siempre me impulsó, pude tener posiciones importantes. Por ejemplo, en la reforma joven de la cámara de diputados local, a los dieciocho años, fui asesor de la presidencia; entonces, hoy en día voy y me presento con un currículum de cinco años laborando en ese ámbito y aparte con una actitud propositiva. Y así es como me he contactado con mis tres últimos jefes, prácticamente a raíz del *Tec* pero no por la bolsa de trabajo, quiero aclarar, sino porque decían "había un chavito que organizaba esto pregúntenle a la directora" (Kukulcán, ITESM).

No salí buscando trabajo, me lo gané con esfuerzo, fue por saberme mover, relacionarme y ser solidario con gente que ha sido solidaria conmigo ¿no? La solidaridad y la gratitud son esenciales. Empecé a hacer labor social en una organización juvenil del PRI, aparte me involucré en el consejo político del partido. Con constancia, pasión y amor por lo que hacía sobresalí y empecé a conocer gente y amigos, pero amistades buenas, o sea, no nada más de "lo conozco y presumo que es mi amigo" no, cuando tenía un problema y les hablaba iban en mi ayuda ¿no? Ya estaba en el frente juvenil antes de entrar a derecho, fueron como cuatro años de hacer labor social sin paga, el partido te paga con experiencias. Después, con la transición recuperamos Toluca como priista y se dio la oportunidad de entrar a trabajar (Thor, UAEMex).

Estos testimonios muestran que quienes están inmersos en la carrera política tienen un interés profesional claramente distinto al de los otros egresados que buscan especializarse en alguna rama del derecho o lograr estabilidad laboral.

El puesto más alto, aunque no precisamente el de salario mayor, es el de Odín, quien inició su carrera laboral desde el segundo semestre de la licenciatura, cuando una

maestra -que era magistrada del poder judicial- lo invitó a trabajar con ella. Ha ocupado varios puestos incluso más altos que el actual, pero ha renunciado a ellos por seguir a su jefa, pues gracias a su intercesión o contratación directa ha logrado construir su propia trayectoria laboral.

Los casos de Kukulcán, Thor y Chaac son semejantes al de Odín en el sentido de que han invertido varios años en forjar relaciones políticas que les han sido de gran utilidad para llegar a su puesto actual y, asimismo, han trabajado varios años a favor del partido político que ha estado en el poder estatal durante décadas. En los casos de quienes han construido una carrera burocrática, como los de Skadi, Hera o Hurakán, el contacto profesional les sirvió para enterarse de la vacante y llegar con el empleador con la recomendación de dicho profesionista; gracias a la cual pudieron probar su pericia profesional y conservar el empleo. De este conjunto de egresados, sólo Perseo trabaja simultáneamente en su propio despacho, el cual heredó de su papá; sin embargo, le dedica menos tiempo que a su puesto en el gobierno.

Un elemento común de los egresados que se han insertado en el sector gubernamental es que la mayoría (nueve de 13), lo hicieron por medio de un contacto profesional, especialmente quien fuera su jefe, ya fuera en el servicio social, prácticas profesionales o bien, en el primer empleo remunerado. A continuación pueden observarse los datos de sus empleos en la tabla 30:

Tabla 30. Puesto y condiciones laborales de egresados en el ámbito gubernamental

Institución	Egresado	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato y de puesto	Prestaciones
UAFMex	Skadi	Perito criminalista	Mejor	Contacto profesional	\$11 000	Permanente de base	Todas
	Frey	Asesor del director del ISEM ²⁵	Mejor	Contacto profesional	\$11 500	Indeterminado de confianza	
	Thor	Jefe de departamento	Mejor	Contacto profesional	\$15 400	Indeterminado de confianza	
	Odín	Subdirector de la defensoría pública estatal	Mejor	Contacto profesional	\$25 000	Indeterminado de confianza	
UdIX	Artemisa	Revisora en la oficialía de partes del RAN ²⁶	Igual	Convocatoria	\$9 000	Temporal de confianza	Ninguna

²⁵ Instituto de Salud del Estado de México

²⁶ Registro Agrario Nacional

	Hera	Asesora jurídica en el CEDIPIEM ²⁷	Mejor	Contacto profesional	\$10 000	Permanente de base	Todas
	Teseo	Abogado del ISEM	Mejor	Contacto personal	\$15 500	Temporal de confianza	Vacaciones y aguinaldo
	Perseo	Líder de proyecto A en la DGRM ²⁸	No sabe	Contacto profesional	\$16 000	Indeterminado de confianza	Todas
	Itzamara	Jefa de proyecto en el IEEM ²⁹	Mejor	Contacto profesional	\$12 000	Permanente de base	
	Hurakán	Abogado proyectista en CDHEM ³⁰	Igual	Contacto profesional	\$16 000	Permanente de base	
ITESM	Kukulcán	Asesor del gobernador	Mejor	Contacto profesional	\$19 000	Indeterminado de confianza	Todas
	Tepeu	Jefe de departamento	Igual	Contacto personal	\$20 000	Indeterminado de confianza	
	Chaac	Secretario particular de presidente municipal	Mejor	Contacto personal	\$55 000	Indeterminado de confianza	

Nota 1. El salario está expresado en pesos mexicanos de 2013-2014.

Nota 2. Todas las prestaciones significan las contempladas en la Ley Federal del Trabajo como son: seguridad social, vacaciones, aguinaldo, seguro de vida, entre otras.

Fuente: elaboración propia

La función del contacto de los egresados en algunas ocasiones consistió en recomendar personalmente al candidato con el empleador, gracias a su estrecha relación con éste o bien, contratar de forma directa al profesionista. Lo más importante de este dato es que la mayoría de esas relaciones las construyeron los egresados en los ámbitos laborales y, en el caso de quienes el contacto fue un profesor, éste fungió también como su jefe en algún puesto anterior al actual. Por otra parte, también destaca que nueve de los egresados consideran que su empleo actual es mejor que el de sus compañeros de generación. Para hacer esta valoración algunos tomaron en cuenta el salario, otros la especialización de sus funciones o bien, las posibilidades de desarrollo dentro de la organización.

En relación con el salario mensual, el ingreso promedio del conjunto de los 13 egresados es de \$18 108; aunque si se deja fuera el excepcional caso del egresado cuya retribución es de \$55 000, el promedio cambia a \$16 750. En contraparte, la menor

²⁷ Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México

²⁸ Dirección General de Recursos Materiales del Gobierno del Estado de México

²⁹ Instituto Electoral del Estado de México

³⁰ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

retribución es de \$9 000, que es incluso mayor a los salarios más bajos de los otros ámbitos laborales incluidos en este estudio. Al comparar los ingresos por grupo de egresados de cada institución, se identifica que quienes perciben los salarios más bajos son los de la UdIX con un salario promedio de \$12 625 mensuales. Enseguida, están los egresados de la UAEMex con \$15 725 y en el estrato más alto, los egresados del ITESM con \$24 400.

La diferencia entre el salario promedio de los egresados de la UdIX y los de la UAEMex es de \$3 000 aproximadamente y entre los de la UAEMex y los del ITESM es de casi \$9 000; aunque si para este último conjunto se toma como promedio \$16 750 la diferencia es sólo de mil pesos con los egresados de la UAEMex y de casi \$4 000 con los de la UdIX. En síntesis, los egresados que trabajan en este ámbito ganan más de lo que pagaron mensualmente por sus estudios de licenciatura; salvo el caso de Itzamara, cuyo salario apenas rebasa el costo de las colegiaturas.

Respecto a las condiciones de contratación, de los 13 egresados, cuatro tienen un puesto de base, cuya contratación es permanente; dos tienen un contrato temporal y su renovación siempre es incierta a pesar de su antigüedad en el puesto. Siete tienen un contrato indeterminado, que aunque puede terminar el cualquier momento, implica mayor estabilidad laboral que la contratación temporal. Por otra parte, 11 egresados tienen todas las prestaciones que prevé la ley, uno sólo recibe vacaciones y aguinaldo; y una más carece de beneficios adicionales al salario porque está contratada por una empresa de *outsourcing* que suele contratar bajo estas condiciones.

5.1.2 El Poder Judicial

El poder judicial es uno de los ámbitos laborales más buscados por los profesionistas de derecho incluidos en este estudio, debido a los salarios altos y las mejores condiciones laborales que brinda en comparación con los empleos promedio. Por ejemplo, además de las prestaciones usuales brinda bonos de productividad trimestrales, seguro de gastos médicos mayores, lentes, uniforme, guardería, licencia de lactancia (que implica descarga de horas de la jornada laboral); además, ofrece estabilidad laboral una vez que el trabajador firma un contrato indeterminado, el cual es muy valorado por los profesionistas, pues de los nueve egresados que trabajan en esta institución, siete se consideran en un mejor empleo que sus compañeros de generación.

En términos organizacionales, destaca su estructura claramente vertical, que se vislumbra desde la normatividad que regula la carrera judicial, la cual define los salarios,

requisitos y atribuciones para cada puesto.³¹ Asimismo, se advierte una estratificación interna, pues por una parte están los jueces, magistrados y ministros del Poder Judicial de la Federación que conforman la élite jurídica, la cual “siempre ha gozado de considerable autoridad, prestigio e independencia” (Fix-Fierro y López-Ayllón, 2006: 37) y por otro lado, se ubican los poderes judiciales de los estados, cuya reputación es particularmente mala porque los jueces son nombrados como parte del sistema de patronazgo local (Dezalay y Garth, 2006: 201).

Esta distribución interna de la autoridad ha permitido que los jueces, ministros y magistrados, que ocupan los puestos más altos, gocen de un amplio poder para decidir sobre las contrataciones y ascensos de sus subordinados, pues, aunque la carrera judicial señala los requisitos formales para la trayectoria laboral en la institución, es gracias a la promoción y respaldo de un contacto de jerarquía alta que un profesionalista puede aspirar a obtener el puesto que pretende.

Por esta razón, la forma usual para que los novatos ingresen a algún tribunal o juzgado del poder judicial cuando carecen de un contacto de alta jerarquía es desempeñarse como meritorio; que consiste en ser trabajador sin remuneración. Esta figura ha tenido tal trascendencia que se ha constituido como una tradición perversa, pues desde hace décadas los novatos ya “trabajaban sin recibir salario, aprendían a coser los expedientes judiciales, a mecanografiar las constancias de los juicios que se llevaban a cabo en el órgano jurisdiccional, y en muchos de los casos eran los mandaderos del propio juez” (Aranda, 2012: 14) tal y como sigue sucediendo en la actualidad.

Según las experiencias propias y ajenas de los egresados, un meritorio puede pasar meses o años sin ser contratado ni tener certeza sobre una contratación formal, sin recibir compensación alguna por su trabajo o reconocimiento por parte de la institución porque es un trabajador invisible; además, su jornada laboral oscila entre seis y nueve horas diarias. La tradición ha consistido en que el meritorio solicite a la autoridad para la que trabaja la oportunidad de ser contratado de manera temporal o cubrir un interinato después de algún tiempo que ha prestado sus servicios. Este mecanismo

³¹ De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación se establecen como categorías de la carrera judicial las siguientes: actuario, secretario (en siete niveles), juez y magistrado. Por su parte, la carrera judicial de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México contiene las siguientes categorías: personal auxiliar administrativo, notificador, ejecutor, oficial mayor, secretario judicial y auxiliar proyectista, secretario de acuerdos, juez de cuantía menor y juez de primera instancia. Ambas leyes fueron consultadas en la versión de 2016.

funciona porque debido a que estos puestos quedan fuera de lo que estrictamente se considera carrera judicial, los jueces, magistrados y ministros son quienes tienen el poder de decisión sobre estos puestos de menor nivel, como los de auxiliar u oficial, que son los que han conseguido los egresados de este estudio. Este poder que han detentado jueces y magistrados para contratar a discreción a su personal ha hecho posible la formación de la llamada *familia judicial*, que ha permitido a jueces, magistrados y funcionarios judiciales colocar a sus hijos y parientes desde que son estudiantes, lo que les da ventaja sobre quienes carecen de contactos en ese entorno (Aranda, 2012: 14).

Gracias a la gran oferta de meritorios que trabajan en tribunales y juzgados, éstos han podido realizar sus funciones con un costo menor, ya que sólo quienes tienen un contrato formal reciben un salario y los meritorios son trabajadores invisibles para el poder judicial en términos de obligaciones patronales. Dicha situación ha propiciado que se acepte a un mayor número de meritorios de los que en efecto se podrá contratar y coloca a los jóvenes profesionistas en una condición vulnerable, que incluso se puede estimar por medio de la tasa de condiciones críticas de ocupación modificada (TCCOM), que se refiere a aquellos trabajadores que:

subutilizan su fuerza de trabajo (trabajan menos de 35 horas por razones de mercado³²), los que trabajan tiempo completo y ganan menos del salario mínimo; los que utilizan en exceso su fuerza de trabajo sin la remuneración adecuada (trabajan más de 48 horas y ganan entre uno y dos salarios mínimos) y los que trabajan sin remuneración (De Oliveira, 2011: 207).

Este oscuro mecanismo de ingreso ha sido objeto de cuestionamientos porque es una apuesta de grandes implicaciones para los meritorios, ya que, si bien pueden ser contratados formalmente, también corren el riesgo de haber trabajado gratuitamente y sin validez como experiencia profesional formal. Como un esfuerzo poco exitoso por regular el ingreso al Poder Judicial, el Consejo de la Judicatura Federal propuso eliminar la figura de meritorio y a cambio instaurar el Programa de Prácticas Judiciales. Dicha iniciativa apareció en el Diario Oficial de la Federación el 3 de julio de 2012, y en su artículo tercero señala:

Con el propósito de dignificar la labor de aquéllos que quieran incorporarse a la función judicial, se propone eliminar y prohibir la figura del "meritorio" que, real o aparentemente está sometido a un servicio de aprendizaje, al realizar actividades propias del servicio judicial sin recibir remuneración alguna ni prestaciones que la ley concede, lo cual vulnera

³² Las razones de mercado incluyen los siguientes aspectos: reducción de la jornada de trabajo por la crisis, falta de clientes, pedidos o financiamiento, falta de materia prima o maquinaria (De Oliveira, 2011: 207).

los derechos laborales otorgados en el Estado constitucional de derecho que debe prevalecer en el régimen jurídico, político y social en nuestro país. A mayor abundamiento, la figura del meritorio genera inseguridad y responsabilidad laboral, al crear falsas expectativas; falta de control y seguimiento, ya que no están sujetos a una supervisión; e incluso puede propiciar la corrupción. Con el fin de legitimar esa fuerza de trabajo no remunerado, se prohíbe la figura del meritorio en los órganos jurisdiccionales a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, para establecer en su lugar, al "participante del Programa de Prácticas Judiciales" con el propósito de aprender el procedimiento, trámite y destreza en el trabajo jurisdiccional (Acuerdo general 21/2012).

Aunque la figura de meritorio oficialmente está eliminada, los egresados señalaron que prevalece en la práctica cotidiana. Varios entrevistados trataron de ingresar al poder judicial y aprobaron los exámenes de selección; sin embargo, carecieron de un contacto que les ayudara a lograr su objetivo:

La mayoría quiere entrar al poder judicial porque pagan muy bien y aprendes. Si lo empiezas a analizar, hay otros campos laborales en los que pudieras desempeñarte, pero viene el problema de que no son bien remunerados o los horarios. Sí, es bueno, pero la verdad es que también es mucho sacrificio, llega el momento en el que dices: "¿vale la pena perder mi vida por estar aquí?" (Jord, UAEMex).

En el poder judicial es muy dado que te recomiende alguien y entres, es más fácil. A lo mejor, no es imposible que entres por tus medios, pero vas a tardar mucho tiempo y vas a tener que estudiar más, y saber más que si tuvieras a alguien ahí adentro que te recomendara (Apolo, UdIX).

En los juzgados trabajaba un compañero, entró por recomendación de un tío que conocía a un magistrado. O sea, tienes que conocer al juez o ser *amiguis amiguis* de algún magistrado para que te ayude a entrar, eso es lo más difícil y lo que a mí no me convence (Friga, UAEMex).

No se puede si uno no está bien apadrinado, nada más no. En los juzgados hacen convocatorias para participar como secretario, ejecutor, hasta juez. Hay meritorios que se desempeñan en los juzgados para participar en determinado momento. En el 2009 hubo una convocatoria y de los meritorios se eligió a una que venía bien apadrinada (Medusa, UdIX).

Una muestra de la influencia que pueden tener los contactos profesionales de jerarquía media o alta en la trayectoria inicial del profesionista es que de los nueve entrevistados que trabajan en el poder judicial, siete fueron meritorios, algunos por pocos meses y otros durante dos años aproximadamente, hasta que fueron contratados por recomendación del juez o magistrado para el que trabajaban, una vez obtenido el primer contrato temporal, sólo fue cuestión de aceptar varios más antes de firmar el definitivo. Las condiciones laborales de quienes trabajan en este ámbito se muestran en la tabla 31:

Tabla 31. Puesto y condiciones laborales de egresados en el poder judicial

Institución	Egresado	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato y de puesto	Prestaciones
UAEMex	Helin	Analista auxiliar	Mejor	Contacto profesional	\$6 500	Permanente de base	Todas
	Idun	Auxiliar del secretario de acuerdos	Mejor	Contacto profesional	\$6 500	Por honorarios temporal	Ninguna
	Saga	Técnico judicial	Igual	Contacto profesional	\$13 200	Permanente de base	
	Tyr	Oficial administrativo	Mejor	Contacto profesional	\$15 000	Permanente de base	Todas
	Jord	Oficial administrativo	Mejor	Convocatoria	\$20 000	Permanente de base	
Udix	Selene	Oficial administrativo	Mejor	Contacto profesional	\$14 000	Temporal	
	Ícaro	Oficial administrativo	Mejor	Contacto profesional	\$14 300	Permanente de base	Todas
	Aquiles	Técnico judicial	Mejor	Contacto personal	\$18 000	Temporal	
ITESM	Akma	Técnico judicial	Igual	Contacto profesional	\$12 500	Permanente de base	Todas

Nota 1. El salario está expresado en pesos mexicanos de 2013 y 2014.

Nota 2. Todas las prestaciones significan las contempladas en la Ley Federal del Trabajo como seguridad social, vacaciones, aguinaldo, seguro de vida. Además, bonos cuatrimestrales, lentes, guardería, despensa y útiles escolares.

Fuente: elaboración propia

Como es posible observar en la tabla, Idun fue contratada de manera temporal, por lo que aún es empleada por honorarios; mientras que Jord ingresó mediante una convocatoria emitida por la Defensoría Pública, que fue una instancia de nueva creación en la entidad. De manera distinta, Aquiles, que es sobrino de un magistrado y una jueza tuvo la oportunidad de trabajar de manera intermitente antes y durante sus estudios universitarios como auxiliar de dichos parientes, lo que le permitió pasar poco tiempo como meritorio antes de tener su primer contrato temporal, mientras que en los casos de Ícaro, Saga, Selene y Akma se desempeñaron como meritorios entres seis meses y dos años y medio antes de tener algún contrato temporal o cubrir interinatos.

Un dato sustantivo de este conjunto de egresados es que más allá de su desempeño académico e IES de procedencia, siete de los nueve egresados se han ubicado en un puesto semejante, ya sea de técnico judicial (en el poder judicial estatal)

o de oficial administrativo (en el poder judicial federal) por medio de los contactos profesionales que ellos mismos hicieron al interior del poder judicial.

En relación con el salario mensual promedio de los nueve egresados de este ámbito laboral se observa que es menor que el de los egresados que trabajan en el gobierno, pues en el poder judicial la media salarial es de \$13 333; mientras que el de los egresados de la UAEMex es de \$12 240 y el de los egresados de la UdIX de \$15 433, casi \$2 000 más que la media. Después de varios meses o años, seis egresados han conseguido una plaza de base, es decir, una contratación permanente; además gozan de todas las prestaciones indefinidamente. En el caso de Idun, por estar contratada por medio de una empresa de *outsourcing* carece de prestaciones.

5.2 El empleo en el sector privado

En el sector público, como el gobierno y el poder judicial, los profesionistas del derecho representan, idealmente, los intereses colectivos, por lo que su ejercicio consiste en asegurar la obediencia de la ley y en administrar la justicia. No obstante, en el sector privado el objetivo primordial del abogado es defender los intereses de los particulares, ya sea en la confrontación con las autoridades públicas o con otros privados.

Esta diferencia es crucial porque distingue el perfil de profesionista del derecho que busca el empleador y, en consecuencia, exige al novato especializarse en una forma de razonamiento jurídico: el necesario para identificar la validez y posible resolución de un caso planteado por particulares (como es la función del poder judicial) o bien, para aprender a construir problemas jurídicos y presentarlos ante la autoridad en busca de su sentencia.

Dicha consideración es importante para tener en cuenta que, si bien se trata de la misma profesión, la función a desempeñar y los intereses del empleador son distintos entre el sector público y el privado; por lo tanto, hay diferencias del perfil socioeconómico que busca en sus empleados, las condiciones laborales que ofrece y la influencia de los contactos profesionales en la trayectoria del egresado.

5.2.1 Los despachos

La función clásica de la abogacía, que consiste en la defensa de un cliente, se conoce también como postulancia, litigio, práctica forense o práctica privada. El desempeño de esta labor en un despacho o bufete jurídico podría considerarse como el prototipo del ejercicio profesional del derecho y como tal, se puede identificar una trayectoria modelo

que comienza cuando el novato se ocupa de revisar las leyes, ascender a asociado *junior*, después asociado *senior*, luego socio *junior* y finalmente, socio *senior* (Abbott, 1988: 129).

Sin embargo, este patrón podría observarse sólo de manera clara en las grandes firmas que conforman la élite del mercado de trabajo, las cuales reclutan a buena parte de sus integrantes de IES exclusivas y de esa forma, sacan ventaja tanto de su capital social como de su conocimiento legal para facilitar la acumulación de mayor capital social y la circulación de los integrantes de esas élites en los diferentes espacios de poder (Dezalay y Garth, 1997: 132).

La estratificación en este ámbito laboral se advierte porque mientras hay un núcleo compuesto por grandes bufetes en los que trabajan hombres principalmente, cuyos salarios son altos; también hay una periferia compuesta por despachos pequeños donde laboran tanto hombres como mujeres pero reciben salarios menores (Dixon y Seron, 1995: 387). Este conjunto numeroso de despachos modestos, que se ubican en el estrato medio y bajo, que operan sólo con dos o tres abogados, que atienden pocos clientes que suelen pertenecer a la clase media o baja son el tipo de organizaciones en las que trabajan los egresados de esta investigación.

Aunque varios de los entrevistados fueron practicantes en bufetes muy pocos egresados se dedican actualmente al litigio como su trabajo primordial; por ejemplo, los del ITESM laboraron en firmas de gran renombre en la ciudad de México que atendían clientes de alto estatus, los de la UdIX, en despachos austeros de alcance local y clientela esencialmente compuesta por campesinos y obreros, y los de la UAEMex en bufetes de perfil variado, aunque orientados a la clase media urbana..

Los entrevistados que han incursionado en la abogacía coinciden en señalar que es un ámbito laboral con fuertes barreras que se manifiestan de maneras distintas; las tres más usuales en los entrevistados de este estudio fueron: el tipo de cliente atendido, la socialización específica y la disponibilidad de contactos inmersos en el litigio.

El tipo de cliente atendido puede significar una barrera porque el novato que decide litigar en un despacho propio usualmente recurre a sus contactos para empezar a formar su clientela, lo que tiene como consecuencia que el estatus de sus clientes sea definido por el propio estatus de las personas que conforman sus redes cercanas. De acuerdo con el *principio del como-yo*, cada persona suele tener contactos con un estatus semejante al suyo (Laumann, 1966 en Lin, Ensel, Vaughn, 1981: 403) y salvo algunos contactos con mayor o menor jerarquía que la propia, buena parte de los contactos se

establecen con personas del mismo nivel (Lin, 2001), por lo que establecemos los vínculos más fuertes esencialmente con quienes compartimos características socioeconómicas y referentes culturales.

Como resultado, el novato llevará a cabo transacciones con clientes de un estatus semejante al suyo, lo que favorece a quienes tienen un origen social alto y, en contraparte, perjudica a quienes provienen de familias desfavorecidas en la medida en que los clientes podrán pagar honorarios bajos. A la condición anterior, hay que añadir que, por el propio carácter del trabajo jurídico, que usualmente es de mediano o largo plazo, los consumidores pueden apreciar la calidad de los abogados de un despacho sólo cuando su asunto ya ha sido atendido; por esta razón, la reputación del despacho es el criterio primordial del cliente para determinar los honorarios que está dispuesto a pagar (Kay, 2009: 931). Este efecto de la mercadotecnia perjudica a la mayoría de los recién egresados, porque carecen del prestigio para atraer clientes que brinden remuneraciones altas. Sobre este tema los entrevistados comentaron lo siguiente:

El sueldo dependía del número de casos que tuviera, si no hacía nada no sacaba nada. Hubo una época muy difícil que fue diciembre porque la gente no tiene dinero, el trabajo se hacía, pero la gente no pagaba. Si uno es titulado y lleva sus propios asuntos, se lleva el cien por ciento, si eres pasante y necesitas la firma de alguien, se van a *mitas*, a los recién egresaditos nos daban el veinticinco por ciento (Idun, UAEMex).

Hemos tenido cuatro o cinco asesorías que han servido para pagar la renta, pero no es ganancia, hay muchos casos pero muy poco dinero. Cobrar \$5,000 por un divorcio es nada, cobrar por una custodia \$4,000 o \$3,000 es absurdo cuando otros abogados cobran \$30,000 y los clientes los pagan. La única diferencia son los veinte años que ellos tienen de reputación y los ocho meses que llevamos nosotros (Itzamná, ITESM).

Si estás todo el tiempo en un despacho te va bien, pero le estás vendiendo tu alma al diablo; estás trabajando de nueve de la mañana a diez de la noche, los sábados estás ahí todo el día, incluso el domingo, si hay un *bomberazo* tienes que ir. En un despacho, siempre, el socio va a ser un hombre, una mujer tal vez sí, pero no va a tener esposo, ni va a tener hijos, ni vida social (Atziri, ITESM).

La gente busca un despacho ya consolidado. O sea, no se va con un despacho recién establecido. Aquellos que son aventureros y ponen un despacho tienen problemas porque en primera, implica el gasto de rentar un lugar, internet, teléfono, secretaria. Y posteriormente, hacerse de clientes es muy complicado porque la mayoría de los clientes los acaparan ciertos despachos que ya tienen mucho renombre (Frey, UAEMex).

Además de esta clase de retos cotidianos que desalentaron a buena parte de los entrevistados para dedicarse a la postulación, el segundo tipo de filtro consiste en la socialización que requiere el novato para saber conducirse en las instancias jurídicas vinculadas a la abogacía y relacionarse de forma adecuada con clientes, autoridades judiciales y abogados de la contraparte. En la opinión de los entrevistados, la formación universitaria es insuficiente para iniciarse en la práctica privada por cuenta propia; pues

el egresado promedio desconoce la ubicación precisa de los juzgados y tribunales dentro de la ciudad, que es un elemento vital de la abogacía.

En otras palabras, la socialización profesional significa que el novel *piense como abogado*; que implica ser capaz de construir un problema bien definido que encaje con las teorías y técnicas a partir de situaciones desordenadas (Schön, 1987: 18) y estimar la solución jurídica que requiere. Entonces, sólo cuando el profesionista ha logrado interpretar la condición de su cliente en términos jurídicos tiene un caso para presentar ante las instancias correspondientes y empieza su función de abogado. Dicho planteamiento es crucial porque un caso bien diseñado puede influir favorablemente en su resolución, ya que “de nada serviría tener los mejores jueces del mundo sin abogados que sepan plantear con inteligencia tanto los problemas como las posibles soluciones que suscitan los asuntos que cotidianamente llevan ante la jurisdicción (Fix-Fierro, 2006: XIII)”.

Para lograr esta pericia profesional, el novato tuvo que desarrollar conocimiento práctico especializado en el litigio, para lo cual, usualmente, trabajó al lado de un experto que le mostró las formas de razonar, de interpretar la ley y de traducir las situaciones cotidianas en asuntos jurídicos. En vista de que la práctica escolar es incapaz de brindar este perfil especializado, sólo quienes por su propia cuenta fueron practicantes en un bufete pueden dedicarse a esta labor con mayores probabilidades de éxito.

La tercera barrera de entrada a la abogacía está representada por la disponibilidad de contactos profesionales vinculados al litigio, pues éstos constituyen un recurso para atender de manera más eficaz los asuntos de los clientes. Así, para aumentar las posibilidades de una sentencia favorable, el abogado puede conseguir una audiencia personal con el juez -conocida como *alegato de oreja*- en la que puede exponer información adicional a la presentada de manera formal o influir en la interpretación de la autoridad para inclinar la balanza a favor de su cliente; aun cuando “en algunos códigos de ética de varios de los colegios jurídicos... se exhorta a los abogados a no mantener conversaciones privadas con jueces con el fin de intentar influenciar sus decisiones en un caso en proceso” (ABEU, 2012: 28) es una práctica común de la que se valen muchos profesionistas.

Otro ejemplo es cuando el abogado consigue la libertad de una persona detenida “trabajando tras bambalinas y utilizando contactos informales con la policía y los fiscales” (ABEU, 2012: 22) lo que le permite ser más eficiente en el trabajo de su cliente que si se

apegara estrictamente a los procedimientos institucionales. Algunos entrevistados comentaron su experiencia al respecto:

Hay asuntos que no pueden moverse, sobre todo en las cuestiones penales. No puedes mover nada, pero si recurres a la cabeza, por conocerlo, las cosas se facilitan como no tienes una idea. Esto es bajo el agua, pero todo el mundo se da cuenta; si conoces al fiscal, al juez, al secretario, todo es más fácil, es lo que vivimos aquí. Bueno, por el despacho en el que estoy, tengo muchas relaciones (Atenea, UdIX).

Derecho es una carrera donde si no te relacionas, no eres nadie. El nombre y la reputación de un abogado o de un despacho es por lo que lo contratan. Tenemos la ventaja o desventaja de que nuestra mercadotecnia va de boca en boca: "ese abogado es muy bueno y me resolvió un caso, es rápido y efectivo" por eso es importante tener buenas relaciones y cuidar tu imagen ¿no? Si quieres que te recomienden, te conozcan, te vean y sepan quién eres, necesitas manejarte bien en las relaciones (Balam, ITESM).

En el ministerio público si quieres acelerar un trámite tienes que entrarle con tu *mochada*. Son situaciones en las que no estoy a favor, pero tienes que realizar desafortunadamente porque estás inserto ahí, y si no, pueden pasar uno, dos, tres días más, desafortunadamente. La policía estatal y la municipal son muy corruptas, siempre te piden dinero hasta para ahorrarte diez minutos te piden dinero (Apolo, UdIX).

La importancia de que el egresado disponga de contactos especializados en el litigio se debe a que éstos pueden interceder por sus intereses y, en consecuencia, por los de su cliente. Debido a que en la discusión y resolución de un caso intervienen varias personas, la labor del abogado consiste, por una parte, en un asunto técnico de plantear el problema; por otra parte es un trabajo de interpretar y convencer a los demás de la validez de su perspectiva y de crear alianzas para defender los intereses de su cliente.

En síntesis, lo que muestran estas tres barreras es que hay condiciones adversas que el egresado debe sortear si pretende dedicarse al litigio. Por esa razón, sólo quienes carecen de otra oportunidad laboral lo han vuelto su trabajo principal, y aunque tres egresados de la UdIX (Medusa, Calíope y Perseo) tienen un despacho propio, su empleo principal es otro.³³

De los 40 entrevistados en este estudio, sólo cuatro egresados trabajan en despachos y ninguno tenía como expectativa profesional dedicarse al litigio; incluso, los entrevistados del ITESM dijeron que esta función había quedado fuera de sus opciones laborales, entre otras cosas, porque la institución fomentó muy poco esta especialidad. Por esta razón, los tres egresados del ITESM han aprendido a litigar de manera casi autodidacta o con poca ayuda de expertos, lo que ha vuelto su empleo desgastante y poco satisfactorio. En el caso de Atenea, a pesar de que fue practicante en varios

³³ Estos egresados calcularon que su trabajo en el despacho les brinda entre \$1 000 y \$6 000 mensuales, pues sólo le dedican unas horas a la semana a esta actividad por la falta de clientes. Dos de ellos adaptaron un espacio en su casa para convertirlo en despacho.

ámbitos laborales, decidió dedicarse al litigio porque hizo carrera política algunos años en su localidad y gracias a ellos conoce mucha gente que se ha convertido en su cliente. Los datos de los empleos de este conjunto de egresados pueden consultarse en la tabla 32:

Tabla 32. Puesto y condiciones laborales de egresados en despachos

Institución	Egresado	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato	Prestaciones
UdIX	Atenea	Titular del despacho	Mejor	Autoempleo	\$20 000	Autoempleo	Ninguna
	Yuritzi	Asesora jurídica	Igual	Contacto personal	\$10 000	Indeterminado	Todas
ITESM	Itzamná	Titular del despacho	Mejor	Autoempleo	\$10 000	Autoempleo	Seguridad social
	Ixchel	Encargada del despacho	Igual	Contacto profesional	\$14 000	Sin contrato	Ninguna

Fuente: elaboración propia

Una característica común de los entrevistados es que interpretan su empleo actual como algo temporal, pues tanto Yuritzi e Itzamná continúan buscando otro empleo, Ixchel está esperando tener más años de experiencia para cambiar de trabajo y Atenea no busca activamente porque las oportunidades laborales le han llegado por medio de sus contactos. A pesar de este panorama, ninguno de estos egresados considera que su empleo sea peor que el de sus compañeros, sino que se consideran igual o mejor que los mismos.

Con relación al salario mensual, es conveniente recordar que debido a que en los despachos el ingreso depende del número de casos que lleve cada abogado, los egresados hicieron un cálculo aproximado de este dato. Todos tienen un ingreso semejante a los de aquellos que laboran en otros ámbitos; sin embargo, sus condiciones laborales son precarias, pues a excepción de Yuritzi, los demás carecen de prestaciones y demás condiciones que aseguren su estabilidad y seguridad laboral. En el caso de Itzamná, la seguridad social de la que goza es pagada por su propia cuenta. Dicha situación generalizada da cuenta de que “aunque tradicionalmente un sector importante

de mexicanos ha trabajado por cuenta propia o pertenecido a negocios pequeños y sus remuneraciones han sido reducidas, hoy las condiciones de trabajo deficitarias se han extendido a muchos otros sectores” (García, 2011: 107) tanto del empleo manual como del profesional.

5.2.2 Las empresas

El ámbito empresarial como entorno laboral plantea al profesionista una racionalidad distinta a la del sector público y de los despachos porque a diferencia del primero, en las empresas consolidadas ubicadas en el estrato medio y alto del mercado de trabajo, el profesionista debe cuidar los intereses de su empleador, tanto al interior de la organización, en su rol patronal, y al exterior, como vendedor y cliente de otros productos y servicios.

La diversidad de actores e instancias con las que se tiene que relacionar el abogado corporativo promedio requiere que éste posea las características culturales adecuadas para saber conducirse con actores e instituciones diferentes, así como desempeñar funciones que rebasan las propiamente jurídicas. Por ejemplo, necesita saber interactuar con trabajadores de distinto nivel, desde manuales hasta directivos; autoridades gubernamentales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Servicio de Administración Tributaria, u otras secretarías específicas del ramo al que se dedique la empresa; así como otras organizaciones privadas tales como las cámaras de comercio; y, además, sus pares jurídicos de otras empresas, o bien, de la misma empresa, pero ubicados en otros estados o países.

Para desempeñar de forma adecuada estas tareas, la empresa precisa un profesionista que, además de los conocimientos prácticos específicos, tenga el perfil socioeconómico y cultural adecuado para interactuar exitosamente en dichos entornos. Por esta razón, el empleador se asegura, a través de los requisitos educativos que exige, que el egresado cuente con las credenciales simbólicas adecuadas. Así pues, es usual que exija alguna especialidad en derecho corporativo, internacional o sobre temas específicos como la propiedad industrial o el registro y uso de marcas, las cuales usualmente se estudian en las IESPRI de élite. De esta forma, opera un filtro social implícito a través de los requerimientos escolares explícitos.

Una vez que el reclutador selecciona a los candidatos que cumplen con el perfil sociocultural establecido, suele continuar el proceso de selección con pruebas de distinta clase tales como exámenes psicométricos, habilidades para el trabajo en equipo,

pruebas sobre conocimientos específicos de alguna rama del derecho u otros semejantes. Los egresados que han pasado por procesos de selección en este ámbito comentaron al respecto:

Me ayudó que hice un diplomado en la Universidad Panamericana, de derecho corporativo. En la entrevista había mucha gente, todos eran de privadas, recién egresados y traían mucha experiencia. Yo era la única de la UAEMex, iban del ITESM, la Anáhuac, la Universidad Panamericana y la Iberoamericana. Éramos trece al inicio y al final quedamos tres personas, me ajusté al salario que ofertaba la empresa y eso me dio el acceso (Freya, UAEMex).

El mundo es de relaciones y tienes que caerle bien al entrevistador, saber expresarte y saber comunicar, saber venderte a la empresa. A lo mejor tienes muchos conocimientos, pero si no hay esa habilidad no lo puedes hacer. Creo que es una mezcla y es lo que buscan en las empresas, que tengas la habilidad de interrelacionarte, de trabajar en equipo, de sobresalir, de tener ganas de crecer (Zacnité, ITESM).

En mi área las relaciones son muy importantes porque tratamos con otras empresas de nuestro sector, en este caso, el alimenticio; trabajamos con Pepsi, Sabritas, con despachos muy activos. Si por alguna razón dejara esta empresa y tuviera contacto con cualquiera de estas empresas, la tendría bastante sencilla porque saben que tengo conocimiento en la materia y eso es muy codiciado (Ikal, ITESM).

En el poder judicial todos son puros recomendados, más que el poder judicial es el poder familiar. No es cierto que sea exclusivo para ellos, de hecho, uno de los requisitos para Bimbo era que si tenías un familiar te dan preferencia, eso, como que no. Es claro que en todos los ámbitos las recomendaciones son vitales, no solamente en el gobierno, en el privado se da muchísimo (Tepeu, ITESM).

Los seis egresados que trabajan en este ámbito han seguido diversas rutas para llegar al empleo actual; algunos tenían como expectativa laboral hacer una carrera en el mundo empresarial, pero otros llegaron ahí por falta de una mejor oportunidad. Como muestra tenemos los casos de Freya, Ikal y Balam, quienes desde que cursaban los estudios universitarios tenían como expectativa laboral insertarse en empresas del estrato alto, ya fueran nacionales o transnacionales.

A saber, dos egresados del ITESM fueron estudiantes destacados que aprovecharon los convenios de su institución con el sector empresarial, por lo que pudieron desempeñarse como practicantes y al concluir este periodo, los empleadores les ofrecieron integrarse como trabajadores formales. Un caso distinto es el Freya, que es una de las pocas profesionistas de la UAEMex que trabajan en una empresa

transnacional, como ella misma señaló. Desde su época de estudiante incursionó en el sector empresarial y estudió una especialidad en una IESPRI de élite para compensar las carencias formativas de su plan de estudios en temas corporativos; también ha estudiado inglés durante varios años para ser capaz de interactuar con clientes internacionales, lo cual es requisito fundamental para desempeñar su trabajo. Aunque entró al primer puesto mediante convocatoria, fue a través de su jefe directo que logró llegar al puesto actual.

De manera distinta, Balder y Zazil, ingresaron a una empresa porque su propósito era obtener un empleo formal vinculado con el derecho sin importar el ámbito o la función que les tocara desempeñar. Aunque ambos tenían experiencia laboral en empresas del estrato bajo del mercado, ninguno consideró previamente hacer su carrera laboral en este tipo de organización. La experiencia de Uller es muy distinta a la de los otros egresados porque decidió abrir su propia imprenta para cubrir los gastos de su familia.

El salario mensual promedio de este conjunto de egresados es de \$14 517; el de los de la UAEMex es de \$14 167 y de los del ITESM \$14 867. Las mayores diferencias son el tipo de contratación y las prestaciones. Sólo dos de los seis egresados tienen un contrato permanente, dos tienen uno indeterminado y los dos restantes carecen de contrato escrito. Por otra parte, cuatro egresados tienen todas las prestaciones, una recibe aguinaldo, vacaciones, auto y gasolina; y el otro egresado que creó su propia empresa carece de otro beneficio más allá de su salario. Sin embargo, es difícil comparar los puestos de estos egresados porque desde su denominación hasta el salario mensual son variables; de igual forma, la mitad de los entrevistados dijo que desconocía si su empleo era mejor o peor que el de sus compañeros, por lo que tampoco está disponible esa referencia comparativa. En la tabla 33 se muestran los datos de los empleos de estos egresados:

Tabla 33. Puesto y condiciones laborales de egresados en empresas

Institución	Egresado	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato y de puesto	Prestaciones
UAEMex	Balder	Encargado del área jurídica en outsourcing nacional	No sabe	Contacto profesional	\$10 000	Indeterminado de base	Todas

	Uller	Dueño de imprenta local	No sabe	Autoempleo	\$12 500	Autoempleo	Ninguna
	Freya	Analista jurídico en empresa trasnacional	Mejor	Contacto profesional	\$20 000	Indeterminado de base	Todas
	Zazil	Jefa de cobranza en aseguradora automotriz estatal	Peor	Convocatoria	\$7 600	Sin contrato	Aguinaldo, vacaciones auto y gasolina
ITESM	Ikai	Supervisor jurídico en empresa trasnacional	Mejor	Contacto profesional	\$15 000	Indeterminado de confianza	
	Balam	Supervisor de relaciones laborales en empresa trasnacional	No sabe	Convocatoria	\$22 000	Indeterminado de base	Todas

Nota 1. El salario está expresado en pesos mexicanos de 2013 y 2014.

Nota 2. Todas las prestaciones significan las contempladas en la Ley Federal del Trabajo como son: seguridad social, vacaciones, aguinaldo, seguro de vida.

Fuente: elaboración propia

Como habrá advertido el lector, ningún egresado de la UdIX trabaja en este ámbito y en las entrevistas afirmaron que tampoco les interesa incursionar en esta área, lo que se explica en parte porque su plan de estudios es el mismo de la UAEMex, que carece de asignaturas y profesores que permitan al egresado especializarse en este tipo de organización, y por otro lado, el estatus social y perfil sociocultural de los egresados de la UdIX es menor que el que solicitan las empresas de los estratos medio y alto.

5.2.3 Las notarías

Las notarías constituyen, quizá, el ámbito laboral más elitista y cerrado del derecho reducido en la zona metropolitana del valle de Toluca pues en 2016 había 42 notarías distribuidas en seis de sus municipios.³⁴ Una razón de esta exclusividad es que “para ser aspirante al nombramiento de notario es necesario obtener constancia otorgada por el Gobernador del Estado” (Montiel, 2002: 6) y si bien, muchos profesionistas del derecho pueden acreditar los estudios y evaluaciones para ser notario, es fundamental contar con la anuencia del gobernador.

³⁴ Almoloya de Juárez: 1, Lerma: 3, Metepec: 11, San Mateo Atenco: 2, Toluca: 22 y Zinacantepec: 3 (Colegio de Notarios del Estado de México. Disponible en <http://colegiodenotariosedomex.org.mx>)

De acuerdo con la Ley del Notariado del Estado de México, el notario “es el profesional del derecho a quien el Gobernador del Estado ha otorgado nombramiento para ejercer las funciones propias del notariado, investido de fe pública” (Montiel, 2002: 5); y según el artículo 5° de la citada ley, sus funciones son las siguientes: “I. Dar formalidad a los actos jurídicos; II. Dar fe de los hechos que le consten; III. Tramitar procedimientos no contenciosos en los términos de esta Ley y IV. Tramitar procedimientos de arbitraje o mediación” (Montiel, 2002: 5).

La cantidad de puestos que puede ofrecer cada notaría para los profesionistas del derecho es muy reducida; por esta razón, las posibilidades de desarrollo y construcción de una carrera profesional en este ámbito son limitadas y la selección de nuevos trabajadores encargados de tareas jurídicas, como los asesores, usualmente se realiza entre quienes hicieron servicio social o prácticas profesionales en estas instancias, como sucedió con las dos entrevistadas que se desempeñan en dicha función. Ambas iniciaron como practicantes y tiempo después obtuvieron el empleo formal de asesoras. La diferencia fundamental fue que Friga hizo solicitud directa al notario para ingresar como practicante, realizó tareas desvinculadas al ámbito jurídico hasta que logró ascender de puesto y dedicarse sólo a los asuntos especializados en el derecho. Por su parte, Atziri ingresó como auxiliar del notario porque éste fue su profesor en el ITESM, en todo momento realizó labores jurídicas y esperó menos tiempo que Friga para ser contratada. La información sobre sus empleos puede observarse a detalle en la tabla 34:

Tabla 34. Puesto y condiciones laborales de egresados en notarías

Institución	Egresada	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato y de puesto	Prestaciones
UAEMex	Friga	Asesora jurídica	Igual	Contacto profesional	\$14 000	Sin contrato	Todas
ITESM	Atziri	Asesora jurídica	Mejor	Contacto profesional	\$17 000	Indeterminado de confianza	Todas y además una casa para ella y su familia

Nota 1. El salario está expresado en pesos mexicanos de 2013 y 2014.

Nota 2. Todas las prestaciones significan las contempladas en la Ley Federal del Trabajo como son: seguridad social, vacaciones, aguinaldo, seguro de vida.

Fuente: elaboración propia

Como puede apreciarse, ambas egresadas ocupan el mismo puesto, entre otras cosas, porque las notarías ofrecen pocos empleos jurídicos especializados y tienen más personal administrativo como secretarías y auxiliares. Destacan las diferencias del empleo de ambas egresadas tanto en el salario como en las condiciones laborales, pues Atziri, además de gozar de un ingreso mensual mayor que Friga, tiene un contrato indeterminado y cuenta con prestaciones superiores a las establecidas por la ley.

Un rasgo característico de los notarios respecto a otros profesionistas del derecho es que su colegiación es obligatoria, al igual que para los corredores públicos; por lo que “existe un colegio de notarios públicos para cada estado, y casi todos los estados cuentan también con una organización similar para los corredores públicos” (ABEU, 2012: 11).³⁵ Un elemento que distingue a los notarios con los corredores es que los segundos no requieren de una autorización o apoyo del gobernador para llevar a cabo sus funciones, al menos especificada en la ley. Sin embargo, al igual que el ámbito notarial, es uno de los más mercados más cerrados para los profesionistas del derecho; pues según el directorio de corredores públicos de la Secretaría de Economía, en el Estado de México hay diez corredurías públicas, de las cuales sólo dos se ubican en Toluca (Secretaría de Economía, 2016).

5.2.4 Las instituciones de educación superior privada

Este ámbito laboral ejemplifica la condición laboral en la que el empleo demanda menores habilidades profesionales de las que posee el egresado, o bien, puede considerarse en una situación de sobre-educación real. De acuerdo con la tipología

³⁵ Los corredores públicos tienen funciones semejantes a las de un notario, aunque su ámbito de acción es el mercantil. Entre sus atribuciones más importantes, según el artículo 6° de la Ley Federal de Correduría Pública, están las siguientes: I.- Actuar como agente mediador, para transmitir e intercambiar propuestas entre dos o más partes y asesorar en la celebración o ajuste de cualquier contrato o convenio de naturaleza mercantil; II.- Fungir como perito valuador, para estimar, cuantificar y valorar los bienes, servicios, derechos y obligaciones que se sometan a su consideración, por nombramiento privado o por mandato de autoridad competente; III.- Asesorar jurídicamente a los comerciantes en las actividades propias del comercio; IV.- Actuar como árbitro, a solicitud de las partes, en la solución de controversias derivadas de actos, contratos o convenios de naturaleza mercantil, así como las que resulten entre proveedores y consumidores, de acuerdo con la ley de la materia; V. Actuar como fedatario público para hacer constar los contratos, convenios y actos jurídicos de naturaleza mercantil, excepto en tratándose de inmuebles, así como en la emisión de obligaciones y otros títulos valor; en hipotecas sobre buques, navíos y aeronaves que se celebren ante él, así como para hacer constar los hechos de naturaleza mercantil.

propuesta por Green y Zhu (2010) sobre la correspondencia entre nivel de estudios y uso de habilidades³⁶ hay cuatro condiciones en las que se puede ubicar el profesionista conforme al trabajo que realiza de manera cotidiana, dicha clasificación se puede observar en la tabla 35:

Tabla 35. Tipología de correspondencia entre el nivel de estudios y uso de habilidades

Tipo de empleo	Habilidades completamente utilizadas	Habilidades sub-utilizadas
Profesional	Correspondencia total (A)	Correspondencia del nivel de estudios y habilidades sub-utilizadas (B)
No profesional	Sobre-educación formal (C)	Sobre-educación real (D)

Fuente: Adaptado de Green and Zhu, 2010: 751

La primera categoría (A) es la de correspondencia total, la cual refiere aquella condición en la que existe una estrecha relación entre la clase de empleo que desempeña el trabajador y sus habilidades profesionales, el caso de Zacnité es un claro ejemplo de ésta. El segundo tipo (B) se refiere a la condición de quien tiene un empleo profesional, pero en el cual sólo utiliza parte de sus habilidades, como en los casos de Orfeo y Apolo. La tercera categoría (C) es la sobre-educación formal, en la que la persona tiene un empleo no profesional, pero utiliza sus habilidades por completo. El cuarto tipo (D) es la sobre-educación real, que refiere al individuo que tiene un empleo no profesional en el que utiliza sus habilidades de manera parcial, como los casos de Galatea, Medusa y Calíope. Sin embargo; cabe mencionar que éstas dos últimas también son abogadas de su propio despacho de manera paralela a este empleo, lo que las ubicaría en otra condición, pero debido a que su empleo en la UdIX es el principal están consideradas en este apartado.

Aunque en todos los ámbitos laborales podrían encontrarse casos de egresados que sub-utilizan sus habilidades profesionales, en ninguno es tan relevante como lo es en el caso de quienes trabajan en la UdIX. Un elemento que agudiza su situación precaria es su salario mensual, pues del conjunto de los 40 entrevistados, ellos reciben las remuneraciones más bajas, como se puede ver en la tabla 36:

³⁶ El título original es *Typology of Qualifications and Skill matching*. Por las diversas posibilidades de traducción se hace referencia al original.

Tabla 36. Puesto y condiciones laborales de egresados en IESPRI

Institución	Egresado	Puesto	Valoración de su empleo actual	Forma de inserción	Salario mensual	Tipo de contrato	Prestaciones
UdIX	Galatea	Encargada de control escolar	Mejor	Contacto profesional	\$3 800	Indeterminado de confianza	Todas
	Medusa	Auxiliar de la coordinación de idiomas	Igual	Contacto profesional	\$5 000		
	Calíope	Auxiliar de la coordinación de derecho	No sabe	Contacto profesional	\$5 000		
	Orfeo	Asesor jurídico del CISAEC ³⁷	Mejor	Contacto profesional	\$5 000		
	Apolo	Asistente de la unidad de asuntos jurídicos	Igual	Contacto profesional	\$6 200		
ITESM	Zacnité	Abogada del ITESM campus Toluca	No sabe	Contacto profesional	\$12 000	Indeterminado de confianza	Todas y beca de maestría y deuda saldada de préstamo

Nota 1. El salario está expresado en pesos mexicanos de 2013 y 2014.

Nota 2. Todas las prestaciones significan las contempladas en la Ley Federal del Trabajo como son: seguridad social, vacaciones, aguinaldo, seguro de vida.

Fuente: elaboración propia

A pesar de estas condiciones, es muy revelador que, de los cinco egresados de la UdIX, dos se consideran en una situación mejor y otros dos en la misma condición laboral que sus compañeros de generación. Esta interpretación sobre su propia situación invita a recordar que la perspectiva laboral de los egresados tiene una fuerte relación con su origen social y los sentidos que otorga la familia a la educación superior; en otras palabras, conviene tener en mente la diferencia de “expectativas que cada posición social produce, pues para algunos grupos conseguir y mantener un empleo remunerado en condiciones medias es un logro, mientras que para otros las metas son mucho mayores” (Reygadas, 2011: 272). Hay que hacer notar que los cinco egresados referidos provienen de familias con escolaridad promedio de nivel básico y sus trabajos son manuales, por lo que el empleo actual de los egresados en su propio contexto puede interpretarse como un ascenso importante en comparación con la situación laboral de sus padres, pues es un empleo formal, menos desgastante físicamente, con

³⁷ Centro Integral de Servicios Académicos, Empresariales y Comunitarios de la UdIX

prestaciones laborales como seguridad social, las cuales han estado ausentes en los trabajos familiares.

El salario mensual promedio de todos los egresados de este ámbito laboral es de \$6 167 y el de los egresados de la UdIX es de \$5 000. Todos los egresados tienen un contrato indeterminado y gozan de las prestaciones contempladas en la ley. Del conjunto de los egresados de este entorno, Zacnité tiene el puesto y salario más alto; sin embargo, éste es semejante a la colegiatura mensual que pagó por su licenciatura, mientras que los egresados de la UdIX, reciben un salario de entre tres y cinco veces la colegiatura mensual que pagaron.

Por lo que se refiere a la forma en que los egresados se insertaron en sus empleos, podemos observar que el proceso de reclutamiento de la UdIX es muestra del tipo de organizaciones que tienen poca regulación en torno al perfil técnico y académico que debe cumplir el candidato para cada puesto. Esto es debido a la poca especialización que se requiere para la mayoría de los puestos, cuya función primordial es administrativa; esta condición permite hacer un mayor uso de los contactos en la selección y contratación de personal (Marsden, 2001: 108) porque el empleador requiere una persona de confianza más que una altamente calificada.

Así pues, Galatea y Apolo han trabajado en la UdIX desde que ingresaron a la licenciatura en derecho, han ocupado diversos puestos administrativos y cuando terminaron sus estudios durante un tiempo buscaron otro empleo sin conseguirlo. Tanto Medusa como Calíope abrieron un despacho propio hace pocos meses, pero debido a que tienen pocos clientes necesitaban un ingreso fijo para solventar sus gastos, por lo que trabajan la mayor parte del tiempo en la institución. Orfeo se ha presentado a varios procesos de selección en instancias públicas y privadas, pero afirma que debido a su discapacidad de las extremidades inferiores y que se desplaza en silla de ruedas, es difícil encontrar otro empleo. En el caso de Zacnité, decidió trabajar en el ITESM porque le ofrecieron mejor salario y prestaciones que en su antiguo empleo.

Para los entrevistados de la UdIX su ocupación es valiosa porque les permite trabajar cerca de su hogar, desempeñarse en un buen ambiente laboral, estudiar un posgrado con beca institucional, solventar parte de los gastos familiares y, en algunos casos, desempeñar funciones relacionadas con su profesión. Esta consideración es relevante porque esta clase de empleos, a pesar de sus carencias, son puertas de entrada al mercado de trabajo formal; y resultan benéficas para los egresados en la medida en que “brindan experiencia y fortalecen su capital social, porque les permiten

ampliar sus redes de relaciones. Saben que estos empleos son precarios, pero les permiten diferenciarse de los desempleados e identificarse con millones de personas que tienen otros trabajos” (Reygadas, 2011: 277).

Visto de esta forma, los egresados prefieren conservar un puesto precario que entrar en la condición de desempleo y marginación profesional; frecuentes en los municipios en los que viven, pues buena parte de ellos tienen como actividad económica la agricultura o la ganadería.

Conclusiones

Este capítulo muestra tres resultados centrales. El primero es que la etapa inicial de la trayectoria laboral puede ser continua y especializada cuando el egresado construye contactos profesionales de jerarquía media o alta enfocados en un solo ámbito laboral o función profesional. Como lo han señalado otras investigaciones, el estatus de los contactos disponibles influye en la jerarquía del empleo que puede obtener una persona a través de ellos (Lin, Ensel y Vaughn, 1981; Lin, 2001); pero en el caso del derecho es fundamental que, además, dichos contactos se sitúen en el mismo tipo de organización (gobierno, poder judicial, despacho, notaría, etc.) o función profesional (abogacía, impartición de justicia, docencia) al que el novato pretende ingresar.

Los beneficios concretos que este tipo de contactos específicos pueden brindar al egresado son usualmente tres: información sobre vacantes que sólo se difunden entre gente cercana al empleador, recomendación con el reclutador o contratación directa. Los empleos a los que pueden brindar acceso, en su mayoría, son estables y concentrados en funciones jurídicas; y aunque sólo en ciertas ocasiones ofrecen los salarios más altos o las condiciones laborales óptimas, al menos permiten cumplir la expectativa del egresado de tener un trabajo formal, remunerado y relacionado con el derecho. De esta forma, conviene tener en cuenta que el tipo de organización es determinante de las condiciones de trabajo, pues mientras que el gobierno y el poder judicial suelen ofrecer las mejores, otros entornos como los despachos pequeños o las microempresas apenas brindan las indispensables.

Una muestra de cómo los contactos profesionales funcionan como porteros hacia el empleo especializado es que de los 40 egresados de esta investigación, 28 obtuvieron su puesto actual, que es el primer o segundo empleo remunerado, por medio de un contacto profesional que brindó alguno de los tres beneficios mencionados. De ese conjunto, 14 permanecieron en el mismo tipo de organización donde realizaron el

servicio social, las prácticas profesionales u otro trabajo de practicante, por lo que estas experiencias tuvieron una estrecha relación con el empleo actual. La otra mitad -14- utilizaron un contacto profesional para insertarse a su puesto, aunque cambiaron de tipo de organización entre el servicio social, las prácticas profesionales y su empleo actual.

De los doce egresados restantes, cinco utilizaron un contacto personal, tres se auto emplearon y cuatro ingresaron por convocatoria a su puesto actual. De estos mecanismos de ingreso, se observa que quienes obtuvieron empleos de nivel alto lo hicieron por medio de contactos personales, pues las otras formas de reclutamiento los conducen a empleos de nivel bajo y medio. En términos generales, es destacable que los casos de quienes tienen trayectorias ya sean cambiantes -en función profesional o ámbito laboral- o interrumpidas, carecieron de un contacto que pudiera proveer una oportunidad laboral o decidieron cambiarse de ámbito debido a las condiciones de trabajo precarias.

El segundo resultado relevante es que, en términos generales, la jerarquía de los contactos profesionales que logra construir el egresado funciona como una credencial social para el acceso al empleo profesional, en el sentido de que la ayuda que puede brindar una persona al egresado depende de los recursos que puede movilizar a favor del novato y éstos dependen en buena medida de su estatus. Lo anterior implica que entre mayor sea la jerarquía del contacto más fácilmente podrá rebasar las barreras simbólicas de los estratos más altos del mercado.

Aunque los egresados de las tres IES se han beneficiado de los contactos profesionales para formarse una trayectoria laboral especializada, la mayoría ha permanecido en el mismo estrato del mercado laboral al que ingresó en sus primeras experiencias laborales. Mientras algunos novatos interactúan con profesionistas del estrato alto como notarios o magistrados, otros se relacionan con asesores jurídicos o empleados administrativos; lo que impacta en la clase de redes a las que han accedido y por supuesto, en el tipo de contactos a los que han solicitado ayuda para forjar su trayectoria laboral. Esto implica que quienes tienen acceso al grupo cercano al empleador pueden tener ventajas inasequibles frente a quienes carecen de dichas conexiones; lo cual contribuye a una sobre-presentación de algunos grupos sociales en las organizaciones (Marsden, 2001: 110), en tanto que la jerarquía de los contactos influye en el tipo de empleos a los que cada egresado puede acceder.

En el caso de los 40 egresados de este estudio destaca que los puestos más altos del conjunto -secretario particular de presidente municipal y supervisor en empresa

transnacional- son ocupados por egresados del ITESM y en menor proporción, por los de la UAEMex -subdirector de la defensoría pública del gobierno estatal y analista jurídica en empresa transnacional-; mientras que, de los egresados de la UdIX, los puestos de mayor nivel son de técnico judicial y líder de proyecto. Si bien los demás entrevistados pueden desempeñar la misma función profesional como la abogacía, es notorio que el nivel de puesto, el tipo de cliente al que sirven, la complejidad legal de los problemas que se les presentan y la diversidad de asuntos que atienden, implica que traten con distinto tipo de instancias jurídicas (Sandefur, 2001: 384) y por supuesto, con colegas de diferente categoría.

El tercer resultado significativo es que, si se conceptualiza al derecho como una profesión estratificada por sector organizacional, la diferencia de salarios por sexo se relaciona estrechamente con las características de cada ámbito (Dixon y Seron, 1995: 388). Es decir, la diferencia de remuneraciones económicas es más notoria cuando se analiza el ingreso mensual en primera instancia por tipos de organización y después por sexo al interior de cada una.

En términos generales, los egresados del ITESM, como conjunto, reciben los salarios mensuales más altos, en promedio \$17 293; en segundo lugar, se ubican los de la UAEMex con un promedio de \$13 892 mensuales y en tercera posición los de la UdIX con \$9 550. Como puede advertirse, la variación entre las cifras de referencia es de unos miles de pesos al mes, pero si se calculara la rentabilidad de la inversión hecha en cada institución, quienes obtendrían la mayor ganancia en una relación costo-beneficio son los de la UdIX porque invirtieron mucho menos que sus colegas de las otras IES. En algunos casos, los salarios de los entrevistados de la UdIX son semejantes entre quienes trabajan en la misma organización, como sucede con los profesionistas insertos en el poder judicial, cuyos salarios son muy similares sin importar la escuelas de procedencia. La información sobre los salarios promedio de cada conjunto de egresados se puede observar en la tabla 37:

Tabla 37. Salario mensual promedio de los egresados de cada IES por ámbito laboral

Ámbito laboral \ IES	UdIX	UAEMex	ITESM
	Gobierno	\$12 625	\$15 725
Poder judicial	\$15 433	\$12 240	\$12 500

Despacho	\$20 000	Ningún egresado	\$11 333
Empresa	Ningún egresado	\$14 167	\$14 867
Notaría	Ningún egresado	\$14 000	\$17 000
IESPRI	\$5 000	Ningún egresado	\$12 000

Nota 1. Sólo hay una egresada de la UdIX que trabaja de tiempo completo en un despacho.

Fuente: elaboración propia

Como muestra la tabla, existen diferencias salariales relevantes según el tipo de organización; sin embargo, conviene tener en cuenta que son sólo cifras ilustrativas porque el nivel de los puestos de los egresados es poco comparable debido a la diversidad de jerarquías y funciones al interior de cada ámbito laboral. Aún así, se pueden identificar algunos contrastes generales, como las remuneraciones que ofrecen las notarías y los despachos.

Más allá de la disparidad de ingresos por tipo de organización destaca que en todos los ámbitos, la mayoría de los puestos de jerarquía superior están ocupados por hombres; aunque si se considera el salario mensual individual, es relevante que las mujeres que tienen los salarios más altos, como Jord, Freya, Atenea y Atziri tienen una remuneración mensual semejante a la de sus colegas varones que reciben los salarios más elevados.

En suma, el análisis del empleo profesional en varias organizaciones jurídicas invita a pensar que cada una plantea al novato un tipo de razonamiento distinto, pues implica una interpretación de la ley ajustada a los intereses específicos que defiende. En este sentido, sería más conveniente hablar de la existencia de profesiones jurídicas diversas según la doctrina legal de los asuntos, el tipo de cliente atendido, la distancia social entre cliente y abogado, así como las actividades específicas y tareas que desempeñan, ya sean desde las más simples y accesibles hasta la más especializadas e intelectualmente desafiantes (Sandefur, 2001: 384).

Capítulo 6. Conclusiones generales

Agradezco a la vida que me ha puesto en lugares adecuados,
de otra manera, no sé cómo me hubiera ido.
Ya sabes: dios o destino.

Teseo, UdIX

Esta investigación presenta el análisis de las primeras experiencias laborales de los egresados de derecho de tres instituciones distintas para identificar cómo éstos construyeron y utilizaron sus contactos, en especial los profesionales, en el proceso de forjar una carrera laboral y aprender el arte de la profesión jurídica.

El estudio parte de la idea de que la inserción al ámbito laboral es un proceso que cada egresado experimenta desde una circunstancia académica y social distinta. Por esta razón, para comprender dicha transición es fundamental comparar el papel que juegan algunos recursos académicos y simbólicos que brinda la IES de egreso, como el perfil de los profesores, el plan de estudios, las estrategias de enseñanza y la formación de actitudes profesionales; con las características individuales de los egresados, tales

como su origen social, la ocupación y el nivel educativo de sus padres, o la disponibilidad de contactos personales y profesionales.

Este último elemento fue el más relevante para el problema de investigación planteado pues, al menos en el campo jurídico, los empleos especializados en funciones jurídicas, estables y que brindan condiciones laborales un poco mejores que el promedio, son bienes privados que se obtienen en gran medida por medio de recursos provenientes de las relaciones sociales. Éstos, como la posesión de riqueza o la disposición de capital cultural, no son evidencia del mérito individual (McNamee y Miller, 2009: 101) sino reflejo de una condición económica y cultural que permite acumular y utilizar dichos bienes cuando es necesario.

Ante la baja institucionalización en las prácticas de reclutamiento y ascenso laboral, así como a la escasez de puestos con condiciones laborales adecuadas, los profesionistas novatos deben utilizar alguna estrategia que les permita cumplir su expectativa laboral; la cual usualmente consiste en el uso de los contactos, que representan una forma de garantizar la “movilidad social y la supervivencia de clase, al dar al individuo o al grupo acceso a recursos que provienen del sector formal, pero que no pueden obtenerse por medios formales” (Adler, 2008: 107).

La manera en que una persona utiliza sus contactos para obtener ganancias que serían inaccesibles mediante otro tipo de transacción -como son las de tipo comerciales- es un fenómeno que implica, desde la perspectiva del capital social como bien individual, tener en cuenta que el beneficio laboral que obtiene un profesionista a través de sus contactos repercute simultáneamente como desventaja para quien carece de dichas conexiones. Esto refuerza la inequidad en la competencia en el mercado de trabajo (Cannata, 2010: 480) y además merma el capital social colectivo en la medida en que socava la confianza en las instituciones, en la imparcialidad de las reglas, en el apego al espíritu cívico y la prevalencia del interés común encima del privado (Portes, 2000).

Un ejemplo claro de cómo los contactos, en especial los profesionales, constituyen una ventaja laboral para quien los posee es que si se considera el promedio de la licenciatura como una señal -por supuesto discutible- de mérito académico, podría esperarse que quienes fueron estudiantes destacados obtendrían alguna ventaja con los empleadores o recibirían apoyo de su IES para insertarse al ámbito laboral, ya fuera desde el servicio social, prácticas profesionales o el primer empleo.

Sin embargo, de los nueve egresados con los mejores promedios (tres por IES) sólo uno (del ITESM) se benefició de un convenio institucional con el empleador,

mediante el cual pudo hacer prácticas profesionales en una empresa trasnacional y después logró ser contratado de manera formal. Otros tres ingresaron a su primer empleo por medio de un profesor y los cinco restantes utilizaron un contacto personal o hicieron solicitud directa al reclutador. En contraparte, los nueve egresados (tres por IES) con los promedios más bajos accedieron a sus primeras experiencias laborales por medio de sus contactos personales, ya fueran amigos o familiares. Con este ejemplo, se advierte que la oportunidad que tuvo el egresado del ITESM sería inaccesible para los novatos de las otras dos instituciones; en primer lugar porque éstas carecen de una conexión de este tipo para brindar a sus estudiantes y, sumado a lo anterior, hay mayor distancia social y cultural entre éstos y el empleador lo que podría significar una diferencia irreconciliable.

Estos datos muestran, por una parte, que las IES tienen una capacidad limitada para ofrecer conexiones y condiciones de transición del ámbito universitario al laboral que satisfagan la expectativa de los estudiantes. Ante dicha situación, los egresados recurren a sus contactos; en primera instancia, los heredados de la familia o de la IES y posteriormente, a los contruidos por cuenta propia, como una estrategia eficaz para contrarrestar dicha falla institucional. En el caso de los entrevistados de este estudio, quienes ingresaron a un ámbito laboral especializado en el trabajo jurídico desde las primeras experiencias laborales -como el servicio social y las prácticas profesionales- y lograron tejer una red de contactos profesionales como jefes y colegas, pudieron acceder a un empleo remunerado y vinculado a la profesión en el corto o mediano plazo más allá de su desempeño académico. En contraste, otros egresados con promedios más altos que carecieron de alguna oportunidad para vincularse con profesionistas que tuvieran mayores recursos para poner a su disposición, comenzaron una carrera menos satisfactoria que los primeros.

A pesar de este escenario desigual, se advierte que los entrevistados atribuyeron las diferencias en la carrera laboral al mérito individual, esencialmente referido al conocimiento práctico, más que a la disponibilidad de contactos profesionales. Aunque son profesionistas conscientes de que las relaciones personales permiten acortar el camino del esfuerzo constante, también es posible advertir una interpretación subyacente sobre que el uso de los contactos opaca el mérito personal idealmente basado más en las habilidades cognitivas o el desempeño laboral, que en recursos obtenidos del contexto sociocultural.

La normalización de las diferencias en las trayectorias laborales que sugieren los testimonios de los entrevistados es muestra de que el mito de la meritocracia, como mecanismo que articula el esfuerzo académico del estudiante con su recompensa en el ámbito laboral, mantiene su legitimidad aunque continuamente sea objeto de cuestionamientos; esto es, aún goza de la eficacia simbólica que suele tener una acción, interpretación o práctica cuya arbitrariedad se desconoce y es reconocida como legítima (Bourdieu, 2001: 185). Si las decisiones del empleador sobre el ingreso de los aspirantes estuvieran completamente basadas en criterios académicos o técnicos, se supondría un mayor equilibrio en la representación de cada estrato o clase social en las diversas organizaciones jurídicas de todos los segmentos del mercado de trabajo; pero lo que se observa es una estrecha correspondencia entre el estatus social de los novatos y el estrato del empleo.

Las teorías del capital social como bien individual han señalado que los contactos de una persona son eficaces cuando ocupan una posición estratégica o de alta jerarquía en una organización y gracias a ésta se pueden movilizar recursos a favor de su conocido o familiar (Lin, 1981, 2001); o bien, cuando el individuo tiene contactos insertos en distintas redes y éstos le proveen información y oportunidades que son poco redundantes (Granovetter, 1995; Erickson, 2001). Otra posibilidad es que los contactos, más que brindar el acceso a sus redes, faciliten el uso real de los recursos que éstas resguardan, por lo que es la labor de intercesión la que puede brindar mejores beneficios más que la jerarquía o diversidad de sus redes (Marsden, 2001).

A dichas perspectivas de capital social individual subyace la noción de *racionalidad confusionista* (Dezalay y Garth, 1997), que refiere al razonamiento y actuación del individuo para proteger los intereses privados de sus contactos; la cual es usual en los intercambios de los egresados en el mercado de trabajo y que sirve para pensar en el carácter de los beneficios que una persona obtiene mediante sus relaciones, los cuales se pueden recompensar por medio de la solidaridad, reciprocidad y confianza entre los involucrados y no mediante bienes materiales.

De manera general, los resultados de esta investigación se pueden sintetizar en cinco hallazgos centrales. El primero se refiere a la función que cumplen los contactos en las primeras experiencias laborales de los egresados; el segundo trata de la relación entre las características de los contactos profesionales y los primeros trabajos jurídicos de los novatos; el tercero se enfoca en la función pedagógica que cumplen los contactos profesionales. El cuarto se centra en las consecuencias de que la profesión jurídica sea

susceptible a diversas interpretaciones e intereses y, finalmente, el quinto destaca el papel de los contactos profesionales de los egresados en un mercado laboral estratificado y desigual.

El peso de los contactos heredados en los albores de la trayectoria laboral

Uno de los resultados primordiales de este estudio se refiere a que la mayoría de los novatos recurrieron a un contacto personal o profesional para ingresar a sus primeras experiencias como practicantes, becarios u otro trabajo, por lo general no remunerado. Sólo una minoría utilizó una convocatoria, convenio institucional o solicitud directa al reclutador para ingresar a dichas experiencias, lo que pone de manifiesto el carácter privado e informal en los procesos de ingreso y ascenso laboral.

La forma en que buena parte de los egresados de la UdIX se insertaron en sus primeras experiencias laborales vinculadas con el campo jurídico fue a través de sus contactos personales, como amigos y familiares. Dichas personas fueron una puerta de acceso al estrato bajo del mercado de trabajo, que es donde ellos mismos se emplean y pueden ayudar al novato a ingresar.

De acuerdo con el *principio del como-yo* (Lin, 2001) las personas nos asociamos con quienes compartimos un mismo nivel de recursos económicos y referentes culturales, por lo que conviene recordar que la mayoría de los profesionistas de esta institución se formaron en bachilleratos tecnológicos o en la preparatoria de la UdIX, a donde asisten estudiantes de bajos recursos; además, provienen de familias cuyos padres tienen escolaridad básica y desempeñan trabajos manuales. Este hecho tiene como consecuencia que las personas con las que establecen vínculos fuertes (Granovetter, 1995) tienen acceso a información semejante y comparten expectativas sobre temas importantes, como el empleo. En otras palabras, las oportunidades que tuvieron los egresados de la UdIX los condujeron a un estrato profesional que se corresponde en buena medida con su estatus social y en el que los trabajadores comparten referentes culturales y de clase.

De manera distinta, casi todos los del ITESM tuvieron a su disposición un contacto profesional provisto por la institución, ya fuera un profesor o un empleador de alguna instancia jurídica; los cuales pertenecían a los segmentos medios y altos del mercado de trabajo, que es donde esta IES establece sus relaciones y convenios. Lo anterior implica que las puertas de entrada al empleo que ha diseñado la institución para sus egresados sean claramente distintas a las que ofrecen la UdIX y la UAEMex, pues

el ITESM también se dirige a estudiantes, profesores y empleadores de un estatus medio y alto, que puedan aprovechar y a su vez contribuir al capital social y cultural de la institución. En el caso de los egresados de la UAEMex es complejo hacer una generalización como en los entrevistados de las otras dos IES, pues dichos profesionistas utilizaron contactos heredados tanto de la familia como de la escuela y además, sus antecedentes familiares y escolares son tan diversos que en algunos casos se asemejan más a los de la UdIX y en otros a los del ITESM.

En torno al papel que desempeñan las instituciones de educación superior como fuentes de capital social profesional para los egresados, podemos observar que la jerarquía y la diversidad de sus contactos en el gremio, de manera específica sus profesores, es semejante entre la UAEMex y el ITESM. De acuerdo con el *principio del prestigio* (Lin, 2001), según el cual los mayores beneficios se pueden obtener de las personas ubicadas en puestos estratégicos o de estatus elevado, se observa que en ambas instituciones hay profesores que ocupan puestos directivos en el poder judicial, en los tres niveles de gobierno, en notarías y en despachos; mientras que en la UdIX los profesores ocupan cargos medios y bajos.

Por otra parte, respecto a los ámbitos en los que laboran dichos profesores, y que de acuerdo con la idea de que la mayor riqueza del capital social consiste en la diversidad de los contactos (Erickson, 2001: 127) podemos notar que tanto la UAEMex como el ITESM ofrecen casi la misma variedad de profesores que trabajan en organizaciones que emplean profesionistas del derecho. En otras palabras, la mayoría de los catedráticos de ambas instituciones se insertan mayoritariamente en el sector público, ya sea en el gobierno o en el poder judicial, y en segunda instancia en despachos. Además, en ninguna de estas instituciones hubo referencia de los egresados sobre profesores que se dedicaran a la academia o que laboraran en otras IES. Una consecuencia de lo anterior es que la concentración de los egresados en algunos ámbitos laborales se explica más por los contactos disponibles que por la especialización del plan de estudios.

Estas diversas puertas de entrada al mercado laboral ponen de manifiesto la estratificación interna de la profesión, la cual destaca -entre otras cosas- en la jerarquía de los contactos profesionales de los que dispone cada IES, así como en los convenios que establece con los distintos ámbitos laborales y, por otra parte, por el plan de estudios, los recursos académicos y simbólicos de los que dispone.

Las instituciones dirigen a sus estudiantes hacia un estrato laboral claramente distinto mediante una formación profesional simultánea en el plano disciplinario, ideológico y actitudinal. Ésta se fundamenta en el perfil de los profesores, la función profesional que desempeñan de manera paralela, sus prácticas de enseñanza y los materiales didácticos; así como en las condiciones institucionales referentes a la infraestructura, equipamiento, administración escolar, organización del plan de estudios y el clima cultural formado por los ideales y actitudes profesionales del currículum oculto. Aunque entre los egresados hubo cierto consenso en torno a que en la universidad pública hay un énfasis en su formación que conduce a sus egresados hacia el ámbito gubernamental, y en contraparte, que el ITESM dirige a los suyos hacia el mundo empresarial, en este estudio se observó la misma proporción de egresados de una y otra IES en dichos ámbitos.

La interacción entre los profesores y estudiantes es fundamental porque ofrece una perspectiva específica de la profesión, tanto en el sentido disciplinario, referido a los elementos teóricos y habilidades jurídicas, como en el plano laboral, relacionado con la expectativa que se forma el novato sobre qué tipo de ámbitos y organizaciones son adecuadas para ejercer la profesión. También está en juego el significado de conceptos como prestigio, fracaso o exclusión laboral, los cuales son producto de una “construcción social, producida por un conjunto de procesos económicos, institucionales y simbólicos” (Reygadas, 2011: 283).

El que tiene padrino se bautiza: contactos profesionales y características de los primeros trabajos jurídicos

Una evidencia relevante respecto de los supuestos que guiaron esta investigación es que el 70% de los entrevistados accedieron a su empleo actual por medio de un contacto profesional como un profesor, jefe o exjefe. Si bien los contactos heredados de la familia o de la IES marcaron el estrato laboral del mercado en el que se insertaron los egresados, una vez que éstos empezaron a trabajar en el oficio jurídico, los contactos profesionales especializados de jerarquía media o alta, como jefes y colegas, tuvieron mayor influencia en el grado de especialización del empleo y la continuidad en una función profesional u organización específica.

Sin embargo, los datos son poco contundentes en relación con el nivel del primer puesto y salario, pues mientras que algunos profesionistas ingresaron a un empleo ubicado en el segmento más bajo del mercado con una remuneración baja, otros

accedieron al estrato más alto con sueldos mucho mayores, aunque en ambos casos se tratara de empleos estrechamente vinculados a la profesión. Prueba de ello es que 28 de los 40 egresados se encuentran en empleos completamente relacionados con el campo jurídico, seis más están en un puesto medianamente vinculado con su profesión, pues también realizan funciones administrativas o políticas, y otros seis profesionistas trabajan en una actividad desvinculada del derecho. A pesar de que los egresados desempeñan tareas que conciernen a temas jurídicos, las diferencias más notorias están en el nivel del puesto y el tipo de organización, aunque ejerzan la misma función profesional.

Este fenómeno tiene una relación estrecha con los recursos que los contactos pudieron movilizar a favor de los egresados pues quienes pudieron brindar mayores beneficios son los profesionistas de jerarquía alta y puestos muy especializados en una función profesional o ámbito laboral (como un juez, un notario, o el dueño de un despacho de élite) porque pudieron recomendar al novato con un empleador de la misma jerarquía o puesto, ejercer mayor influencia sobre las contrataciones o contratar al egresado.

Asimismo, el contacto puede brindar al novato el acceso a la organización para desempeñar un trabajo, el cual puede ser o no remunerado, aunque en ese momento carezca de una vacante. Esta persona brinda la oportunidad de aprender a trabajar, que es la combinación de desarrollar conocimiento práctico y socializarse, y asume los costos de los errores que pueda tener el egresado; lo cual es valioso para los abogados noveles porque según lo que relatan, los empleadores dan pocas oportunidades de aprender y equivocarse, de ahí la importancia de la figura de meritorio que es usual en el poder judicial.

Es posible observar que conforme el egresado empieza a ejercer la profesión, crea una dinámica significativa que resulta de combinar educación y experiencia laboral con capital social, el cual tiende a ser más robusto en los casos en que tiene la posibilidad de interactuar con mayor número de personas inmersas en distintos ámbitos de trabajo jurídico y construir relaciones mínimamente confiables (Kay, 2009: 931). En contraparte, aquellos egresados que carecieron de oportunidades para interactuar con profesionistas especializados que pudieran brindarles beneficios valiosos tuvieron trayectorias interrumpidas, ya fuera entre el servicio social o las prácticas profesionales y el primer trabajo remunerado, o entre éste y los empleos subsecuentes, también se insertaron en empleos diversos y en ocasiones desvinculados de la profesión.

Una característica relevante de la mayoría de las organizaciones en las que se insertaron los egresados es que los puestos con las condiciones laborales más adecuadas suelen ser otorgados a quienes ya trabajan en esa instancia -de manera remunerada o no- y que han establecido relaciones de confianza con los posibles empleadores; es decir, que tienen alguna trayectoria, al menos mínima, dentro de la institución. Este proceso de reclutamiento es usual en varios establecimientos, lo que tiene como consecuencia que la mayoría de los novatos que ingresaron a un empleo de acuerdo con sus expectativas, antes fueron practicantes o voluntarios. Como otros estudios han mostrado, una buena estrategia empleada por jóvenes profesionistas es utilizar diversas oportunidades para interactuar cara a cara con el empleador y así incrementar sus posibilidades de ser contratados (Cannata, 2011: 488). Aunque sólo algunos egresados fueron contratados formalmente en el lugar donde fueron practicantes, lo más relevante es que la mayoría hizo al menos un contacto que meses después les fue de utilidad.

En el ámbito gubernamental ha sido usual observar el establecimiento de relaciones clientelares entre el jefe y los subordinados, quienes poco a poco van construyendo su carrera conforme asciende la persona que está al frente de la red a la que pertenecen. Por otro lado, en el poder judicial se ha utilizado durante varios años la figura de meritorio como estrategia de los aspirantes para acercarse al empleador; y éste a su vez, lo ha utilizado como mecanismo para conocer y elegir al candidato más adecuado a sus intereses. De la misma forma que en ambas organizaciones referidas, también en las notarías, los despachos y las IESPRI incluidas en este estudio hicieron el reclutamiento de personal a través de los contactos profesionales. En el caso de las empresas de tipo nacional o trasnacional se observa que la difusión de las vacantes también se hace por medio de bolsas de trabajo, ya sea de acceso público o bien las que pertenecen a alguna IES, como sucede con la del ITESM. Dichos mecanismos tienen en común que el ascenso laboral de los trabajadores está estrechamente ligado a las relaciones que construyen con los empleadores dentro de la organización.

Mientras que en el sector público hay pocas vacantes difundidas por convocatoria, en las organizaciones más grandes del sector privado se observan procesos de selección más sistematizados y con criterios más diversos que en las de menor tamaño como despachos, notarías o algunas IESPRI en las que es usual el reclutamiento por medio de los contactos porque hay pocos recursos destinados a este fin. La mayor rigurosidad del proceso de selección en los establecimientos del primer

sector puede tener una correspondencia con el tipo de empleo que ofrecen, pues otras investigaciones han encontrado que “laborar en establecimientos de mayor tamaño disminuye la exposición a condiciones críticas de ocupación para los jóvenes y en forma aún más acentuada para el total de los ocupados” (De Oliveira, 2011: 211).

Los maestros del oficio: la función pedagógica de los contactos

Otro tipo de beneficio que pueden brindar los contactos profesionales de los egresados es la enseñanza del arte profesional, que se refiere a la “competencia que los prácticos muestran algunas veces en situaciones de la práctica que resultan singulares, inciertas y conflictivas” (Schön, 1987: 33). E implica que el profesionista disponga tanto de conocimiento práctico como de una socialización específica en torno a actitudes, valores e ideologías propios de cada organización jurídica que le permitan ejercer el oficio.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la pericia profesional de cada egresado señala las condiciones de aprendizaje y acompañamiento con los que ha contado para desarrollar el arte de la profesión; pues los contactos profesionales especializados en muchos casos complementaron la formación universitaria de tal manera que permiten al novato *aprender a pensar y verse como profesional del derecho* en un sentido pleno. Por una parte, en el plano técnico, los expertos le muestran al novato cómo identificar patrones y traducir los asuntos mundanos en problemas legales mediante el análisis de situaciones diversas. En el plano cultural-simbólico, los maestros del oficio son modelos de referencia en torno a la imagen profesional, la cual es primordial para enviar señales de estatus o coherencia cultural tanto a sus clientes como a sus colegas. Por lo general, los expertos tienen tal dominio de ambos elementos que pueden “dar la impresión de que su porte y capacidad actuales son algo que siempre han poseído y de que nunca han tenido que abrirse camino dificultosamente a través de un período de aprendizaje” (Goffman, 1989: 59).

A diferencia de las profesiones basadas en paradigmas científicos, el derecho es una profesión de esencia pragmática en la que la experiencia práctica es fundamental (Sarfatti, 1979: 175). Esto implica que el profesionista disponga tanto de conocimientos prácticos como socioculturales para desempeñar su trabajo, lo que significa aprender a interpretar su papel en la organización de manera adecuada o en otras palabras, proyectar una imagen profesional que le permita ser percibido por sus clientes, autoridades y colegas de forma acorde a su expectativa. Dicha imagen es crucial para señalar el estatus del profesionista y el segmento del mercado en el que se mueve.

Sobre el conocimiento práctico jurídico, es relevante considerar que algunas de las limitaciones de los entornos escolares es que son incapaces de enseñar todos los tipos de conocimientos prácticos que requieren los diversos ámbitos laborales. Sería desmedido pensar en que una IES puede enseñar a sus estudiantes a conducirse con el mismo nivel de pericia como auxiliar de un abogado en un despacho de élite, que como defensor público o como asesor jurídico en una notaría. En cambio, los contactos profesionales especializados pueden enseñar a los jóvenes profesionistas el conocimiento práctico situado que requiere cada ámbito laboral y función profesional para ser un trabajador eficaz. Este saber contextualizado, aplicable y trascendente, que en términos pedagógicos podría denominarse aprendizaje significativo, es producto de la experiencia que el profesionista más experimentado ha acumulado. Aunque los despachos han sido el prototipo de este tipo de enseñanza-aprendizaje, cada ámbito laboral propicia situaciones para desarrollar dicho proceso.

El valor pedagógico del acompañamiento del experto estriba en que el novato aprende a razonar con la perspectiva propia de su profesión, gracias a la cual podrá afrontar la variabilidad, inestabilidad y escasez de recursos que caracterizan el trabajo profesional (Eraut, 2000, 2009; Schön, 1987). Dicho aprendizaje requiere que el novato esté expuesto repetidamente a problemas de distinto tipo para ser capaz de identificar y desarrollar “las formas de indagación que sirven a los prácticos competentes para razonar acerca del camino a seguir en situaciones problemáticas, a la hora de clarificar las conexiones entre el conocimiento general y los casos particulares” (Schön, 1987: 47).

La función pedagógica de los contactos profesionales pone de manifiesto la tensión entre el rol del intelectual y del técnico o, en otras palabras, la diferencia entre conocimiento puro y aplicado (Boon et al, 2005: 488). Asimismo, confirma que el valor del conocimiento académico se debe más a su poder simbólico que a su utilidad práctica, pues se encarga de legitimar el trabajo profesional al clarificar sus fundamentos y dirigirlo hacia los máximos valores culturales (Abbott, 1988: 54). Sin embargo, la poca reflexión en los entornos escolares sobre estas diferencias propicia que cuando los novatos se encuentran entre las exigencias laborales y los principios generales que les enseñaron en la escuela, desarrollen cierto escepticismo u hostilidad hacia el reconocimiento de la autoridad cognitiva de profesores e investigadores que crean estándares bajo circunstancias considerablemente protegidas y con objetivos mucho más abstractos que con los que deben lidiar en el trabajo cotidiano (Freidson, 1988: 212).

Por otro lado, la socialización de los novatos es un proceso en el que éstos pueden aprender actitudes, valores y otros elementos de la cultura organizacional como prácticas, tradiciones y creencias cimentadas en la vida cotidiana de los entornos jurídicos. Aunque intervienen actores diversos, sea de forma voluntaria o involuntaria, quien funge como mentor desempeña un papel tan importante que podría considerarse como el prototipo de maestro informal de la profesión. A este rol se le han asignado tres funciones centrales: como reclutador de nuevos integrantes, como enlace entre el discípulo y otras redes sociales y como socializador, la cual es crucial porque se refiere “a la formación ideológica y de actitud” (Camp, 2006: 41).

En la experiencia de los egresados se observan diferencias importantes entre quienes tuvieron un mentor que cumplió una función pedagógica como en el caso de algunos estudiantes de la UdIX y quienes tuvieron un mentor como apoyo simbólico y que les apoyó para conseguir mejores oportunidades laborales, como en los casos de egresados de la UAEMex y del ITESM.

Este tipo de saberes distintos a los disciplinarios tienen una estrecha relación con la imagen profesional, que es otro elemento eficaz para marcar la distancia social entre el profesionista, sus clientes y sus colegas; es decir, para señalar la semejanza o diferencia de referentes culturales. Dicha imagen se puede proyectar a través de la vestimenta, los accesorios, el lenguaje e incluso, los modales, los cuales son una expresión de la cultura individual que se ha adquirido, del tiempo que se ha invertido sobre sí mismo, es decir, del capital cultural incorporado y es eficaz para distinguir socialmente al profesionista porque envía señales de su estatus (Bourdieu, 2001: 139).

La ley: absoluta para unos y relativa para otros

El núcleo del conocimiento de la profesión jurídica, la ley, es un producto social sujeto al cambio y abierto a concepciones diversas, incluso cuando está muy codificado. En este sentido, los problemas de interpretación de la ley representan un disenso cognitivo y constituyen el centro de la práctica profesional (Sarfatti, 1979: 167). Así pues, la base científica del derecho, más que ser unívoca como en otras áreas del conocimiento, es susceptible de interpretar según los intereses de quienes trabajan y se sirven de ella; esto es, están estrechamente vinculadas al interés del cliente o consumidor del servicio profesional.

La profesión jurídica tiene como función esencial construir problemas legales a partir de las interacciones cotidianas de las personas y traducirlas al lenguaje

especializado para buscar la sanción o fallo respectivo. Es decir, el trabajo de los profesionistas del derecho consiste en mediar las relaciones entre actores cuyo poder y recursos son inequitativos; sin embargo, también dichos especialistas están dotados de “competencias técnicas y sociales desiguales, por tanto desigualmente capaces de movilizar los recursos jurídicos disponibles por la exploración y la explotación eficazmente, es decir, como armas simbólicas para hacer triunfar su causa” (Bourdieu, 2001: 185).

A diferencia de otras profesiones, en el derecho la pericia técnica es insuficiente para ser un profesionista eficaz, pues, aunque los profesionistas utilizan su conocimiento disciplinar también requieren contactos profesionales que puedan brindarles beneficios a ellos y a sus clientes, tales como información privilegiada sobre el caso, ahorro de procedimientos burocráticos o influencia sobre la autoridad que emitirá un veredicto. Un profesionista que carece de esos recursos ¿qué puede movilizar a favor de su cliente además de su competencia disciplinar? Esta consideración es importante porque el trabajo jurídico requiere de la intervención de diversas instancias para realizarse. En efecto, aunque el profesionista es el encargado de analizar y conducir el caso de su cliente, la negociación y resolución legal dependen de otros actores e instancias judiciales, los cuales tienen como función central “hacer que el sistema de normas jurídicas aparezca a aquellos que lo imponen e incluso, en mayor o menor medida, a aquellos que lo sufren, como totalmente independiente de las relaciones de fuerza que sanciona y consagra” (Bourdieu, 2001: 169).

En vista de que la ley es susceptible a las interpretaciones y negociaciones según los intereses de diversos actores, el trabajo del profesionista está vinculado de manera estrecha con los motivos de la gente para la cual trabaja y con la que se relaciona. El trabajo que realiza en un ámbito laboral y rama del derecho implica saber interactuar con cierto perfil de cliente, de autoridad y de colega, lo que en sí mismo es una habilidad social más que un saber disciplinar. Lo anterior significa que paralelamente a la especialización técnica el egresado requiere un capital cultural específico. Esta consideración explica en parte la diferencia de aprecio que tienen los abogados hacia las diversas especialidades de su profesión, la cual está relacionada con el tipo de clientes que se atienden en cada una (Heinz y Laumann, 1982 citados en Sandefur, 2001: 385).

La formación académica, a través de su selección de especialidades del derecho y del perfil de profesores que contrata, enfatiza la defensa de intereses específicos. A

saber, en el plan de estudios de la UAEMex prevalece una visión de trabajar para el bien colectivo, lo que implica una ligera orientación de las asignaturas hacia temas propios de las instancias gubernamentales. En contraparte, en el ITESM la enseñanza está dirigida hacia la representación y cuidado de intereses de los privados de los actores más favorecidos, quienes tienen el mayor estatus social o político. Por otro lado, en la UdIX se puede identificar una orientación hacia el trabajo profesional con clientes de escasos recursos puesto que desde su misión se presenta como una institución de carácter social, que busca apoyar a las personas más desfavorecidas. Esta diversidad de perspectivas se advierte en la misión, visión institucional y en el perfil de egreso, y es coherente con la formación de actitudes profesionales y, en menor medida, en la especialización que ofrece por medio de sus materias. En este sentido, la ilusión de que el egresado puede insertarse a cualquier ámbito y función profesional queda derrumbada al identificar que cada IES perfila a sus egresados hacia un estrato laboral tanto en el sentido técnico-práctico como ideológico-cultural.

En el análisis que han hecho otros estudios sobre los cambios pertinentes en la formación de los profesionistas del derecho hay opiniones divididas. Por una parte está la perspectiva de los abogados de la administración pública, quienes opinan que la formación debe permitir al profesionista “comprender las facetas no jurídicas de los problemas a resolver” mientras que los abogados del sector privado consideran que lo más importante es que los novatos “tengan herramientas analíticas para proponer soluciones creativas” (Magaloni, 2006: 75). Además de la competencia técnica es crucial que el novato comparta con su empleador al menos los principios básicos en la interpretación de la ley. Esto es, ya sea que defienda intereses privados, como lo hacen la mayoría de los litigantes, o quienes trabajan para el sector empresarial, cuyo interés central está en las transacciones comerciales mediante la compra y venta de bienes y servicios, o bien, que imparta justicia, como corresponde al poder judicial, es sustancial que tenga una perspectiva acorde a la visión organizacional de la realidad.

En otras profesiones, como en las relacionadas con la salud o la ingeniería, cuya base cognitiva es más unívoca e independiente de la diversidad de interpretaciones, el análisis, diagnóstico y búsqueda de soluciones están más basados en saberes técnicos que fundamentan procedimientos más o menos estandarizados. Aunque cada profesionista concibe los problemas de forma distinta, existe mayor autonomía de su conocimiento especializado que en el caso de la profesión jurídica.

Cómo sobreviven los egresados en el mercado de trabajo jurídico

La tendencia del mercado de trabajo del derecho durante los últimos años ha sido ofrecer menos puestos especializados y reducir el salario mensual de los trabajadores en los tres grupos ocupacionales.³⁸ Esta disminución de los ingresos sumada a la reducción de horas de trabajo se ha observado como una constante entre los egresados que se gradúan de la universidad en tiempos de alto desempleo (Altonji *et al.*, 2016: s364). Sin embargo, entre 2000 y 2009 se ha observado que, aunque los profesionistas más jóvenes y las mujeres son quienes han sido desplazados en mayor proporción de los empleos más especializados en funciones jurídicas, en general hay menos personas en el grupo ocupacional uno, que refiere los puestos más profesionalizados.

Además, se advierte que la inseguridad e inestabilidad laboral caracterizan buena parte de los puestos, pero también es cierto que: “la mayoría de la población económicamente activa nunca ha tenido empleos seguros estables y protegidos, de modo que hay una larga historia de enfrentar trabajos inciertos y precarios” (Reygadas, 2011: 273). Es bastante común que los trabajadores carezcan de contratos escritos, prestaciones laborales adecuadas, posibilidades de hacer una carrera laboral continua, y de organizaciones gremiales que defiendan sus derechos. También es posible advertir que los egresados que se insertaron en los segmentos más bajos del mercado, en las organizaciones de menor tamaño y antigüedad, tienen los empleos más precarios en los que se advierten “bajas tasas de sindicalización, existencia de sindicatos blancos o fantasmas, ausencia de contratos individuales y colectivos, débil funcionamiento de las inspecciones laborales y diversas limitaciones para el cumplimiento de las legislaciones laborales” (Reygadas, 2011: 35).

Estas características del entorno laboral son cruciales para explicar las diferencias de salario en puestos idénticos que requieren el mismo nivel educativo, el cual varía ampliamente de acuerdo con el sector y el tipo de empleador (McNamee y Miller, 2009: 117). Así pues, quienes ejercen la abogacía en el sector privado en un despacho de élite obtienen una remuneración mucho más elevada que quienes desempeñan el mismo trabajo en una defensoría pública. Si bien, en el sentido técnico

³⁸ El grupo 1 está conformado por ocupaciones “altamente profesionalizadas, en cuyo desempeño más del 50% del personal ocupado cuenta con estudios profesionales terminados (licenciatura y/o posgrado)”, el grupo 2 que se compone de las ocupaciones medianamente profesionalizadas, “en las que entre 10% y 49.9% de sus ocupados ha concluido sus estudios universitarios (licenciatura y/o posgrado)”; y el grupo 3 que agrupa las ocupaciones escasamente profesionalizadas, las cuales “aglutinan al resto de las ocupaciones, esto es, aquellas en las que menos del 10% de sus ocupados ha finalizado sus estudios universitarios” (Hernández, Solís y Stefanovich, 2012: 176)

es la misma tarea, el tipo de cliente y de capital cultural requerido para interactuar con él de manera adecuada es muy distinto.

Las condiciones desalentadoras del mercado de trabajo son bien conocidas por los entrevistados, por lo que la estrategia que utilizaron para enfrentar dicha desprotección fue establecer una relación de confianza con los contactos profesionales de mayor jerarquía que puedan compensar esta carencia al brindar acceso y seguridad en el mercado. Aunque, por supuesto se trata de un vínculo asimétrico en el que la “diferencia de recursos entre las dos partes que intercambian es suficientemente grande como para que entre ellos se produzca una diferencia de poder” (Adler, 2008: 114). Es decir, el proveedor de los recursos es quien decide el momento y el tipo de beneficios que brinda al novato, mientras que éste en compensación debe mostrar reciprocidad y lealtad, según indica la expectativa social; pues por tratarse de relaciones mediadas por la confianza en el otro, es esencial que el intercambio esté guiado por la solidaridad y el agradecimiento.

En la experiencia de los entrevistados de este estudio, los contactos profesionales compensaron en buena medida la ineficacia de las organizaciones jurídicas, su baja institucionalización en torno al ingreso y ascenso laboral, así como la escasa regulación laboral o la falta de obediencia a la misma. Un contacto profesional especializado puede cumplir el papel de informante, cuando le brinda al egresado los datos de una vacante que sólo se difunde de boca en boca o le aconseja al egresado en qué momento y cómo dirigirse ante el empleador.

Aunque pueda parecer cosa menor, este es un asunto crucial porque en un entorno de asimetría de información “el acceso a determinado tipo de información económica clave es, en sí, un recurso escaso” (Adler, 2008: 109). En términos generales, los contactos profesionales fueron efectivos para transmitir información, con lo que hicieron frente a la escasa difusión sobre las vacantes y demás características del empleo; ya que constituyeron canales de comunicación efectivos para el egresado porque le brindan información concreta, ordenada y tal vez más confiable. Otros datos clave que puede brindar un contacto a que a su vez está bien conectado es la que permanece en el ámbito privado de los contextos laborales: quiénes los conforman y cuáles son sus prácticas usuales, creencias, expectativas, cómo interactúan dentro y fuera de la organización.

Dichos comportamientos ponen de manifiesto que los intercambios en el mercado laboral suelen ser inequitativos en el sentido de que tanto empleadores como aspirantes

tienen acceso a información restringida sobre sus contrapartes y sólo pueden interactuar con una cantidad limitada de personas que les brinden datos sobre estos temas; en el mismo sentido, sólo son capaces de procesar un número reducido de datos para tomar la decisión que les represente la máxima ganancia (Lin, 2001).

Este fenómeno se explica en parte porque, usualmente, los reclutadores buscan un candidato para, el interior de la propia organización, y después hacia afuera de la misma. De manera simultánea, los trabajadores suelen estar atentos a oportunidades de ascenso por lo que también invierten tiempo en tejer relaciones cercanas con los empleadores potenciales, de tal manera que logren forjarse una red de conexiones producidas por “estrategias individuales o colectivas de inversión, consciente o inconscientemente dirigidas a establecer y mantener relaciones sociales que prometan, más tarde o más temprano, un provecho inmediato” (Bourdieu, 2001: 151). Sin embargo, sólo quienes tuvieron la posibilidad de recurrir a jefes o colegas que les brindaran dichos beneficios pudieron esquivar esas fallas organizacionales; mientras que los demás egresados tuvieron que buscar otros medios de ingreso y ascenso, como atender convocatorias o hacer una solicitud directa al empleador.

Otra función de los contactos es la de interceder por el candidato que consideran apto en conocimientos prácticos y rasgos culturales. En estos casos, es usual que esa persona mantenga una relación de confianza con el empleador –al menos la indispensable- que le permite garantizar el buen desempeño del egresado y hacerlo digno de confianza, que son criterios importantes para ser contratado en organizaciones escasamente institucionalizadas. Desde la perspectiva del empleador, las experiencias iniciales de los egresados también son de utilidad para obtener información significativa como el desempeño real de los candidatos, sus actitudes hacia el empleo, o su capacidad para desempeñar tareas diversas. Estas características sólo se pueden valorar en el trabajo cotidiano y no mediante una entrevista o revisión curricular.

El uso de los contactos durante un proceso de reclutamiento puede ser una estrategia para obtener información adicional tanto para el empleador como para el candidato, sobre lo que pueden esperar del otro (Marsden, 2001: 109). El primero puede hacerse una idea más o menos confiable sobre si el candidato aceptará la vacante, si tiene otras ofertas laborales, si piensa permanecer en la organización para hacer una carrera o estar allí de manera temporal. En contraparte, el candidato puede prever si quedarse hasta la última etapa del proceso de reclutamiento o empezar a buscar otra vacante o si hay otro candidato que prefiera el empleador.

Finalmente, conviene tener en cuenta que la influencia de los contactos es variable según diversos elementos como las características del entorno laboral, su cultura organizacional, las prácticas legitimadas de reclutamiento y ascenso, el nivel y especialidad del puesto; por lo que tampoco significa que los contactos por sí solos sean la vía para obtener un mejor empleo que por otros medios sino que, por el contrario, su importancia es relativa al contexto organizacional (Flap y Boxman, 2001: 178).

Alcances y limitaciones de la investigación

Los resultados presentados subrayan la importancia de las experiencias laborales no remuneradas de los egresados tales como ser practicante, becario o meritorio. Aunque dichos roles podrían entrar en la categoría de trabajo precario porque carecen de reconocimiento como trabajo formal son una inversión de tiempo que el egresado puede utilizar tanto para perfeccionar su conocimiento práctico como fortalecer sus vínculos profesionales en organizaciones jurídicas específicas.

Con base en lo anterior, sería recomendable que las IES reconocieran la enseñanza que realizan los profesionistas expertos en los diversos ámbitos laborales, que es fundamental para que los novatos logren mayor pericia en el desempeño de su trabajo. Esto también implica que las instituciones diseñen estrategias de vinculación efectivas con los entornos laborales, las cuales implican comunicación y colaboración permanente; pues de acuerdo a los datos obtenidos, los contactos personales y profesionales han sido una solución ante la ineficacia tanto de las IES como de las organizaciones laborales en términos de vincular de forma adecuada a los profesionistas novatos.

Ante este escenario, valdría la pena considerar que buena parte de las políticas institucionales de las IES se han enfocado en los elementos curriculares y pedagógicos considerándolos los asuntos medulares que permitirán una mejor inserción laboral. Pero de acuerdo con los resultados de este estudio, esas reformas son insuficientes si se deja a la suerte de cada egresado la inserción a las primeras experiencias laborales, debido a la inequidad de dicho proceso. Además de las reformas de los planes de estudio sería deseable que las IES diseñaran estrategias de vinculación eficaces con diversos ámbitos laborales y empleadores de distinto tipo, así como el establecimiento de convenios que permitan reconocer la labor de acompañamiento y mentoría que hacen de manera informal muchos profesionistas expertos.

Los resultados de esta investigación coinciden con los que han señalado otros estudios sobre que los contactos individuales de jerarquía más elevada suelen brindar mayores beneficios para el actor (Lin, 2001, 2009) porque pueden movilizar recursos valiosos a su favor. Éstos se pueden obtener sólo mediante las relaciones personales basadas en la confianza y reciprocidad más que por otro tipo de transacciones, como las de mercado, que implican un intercambio de dinero o bienes y sólo duran mientras se efectúa dicha operación.

A diferencia de lo que otros estudios han encontrado, para el caso de los egresados de derecho, la especialización de los contactos y no la diversidad de los mismos es lo que produce mayores ventajas en el mercado de trabajo. Es decir; según la teoría de los vínculos débiles (Granovetter, 1973, 1995) y la de los huecos estructurales (Burt, 1992), quien posee conexiones en diversos ámbitos puede obtener información y apoyo de fuentes desconectadas entre sí, por lo que puede conseguir ventajas novedosas y poco redundantes. Sin embargo, en esta investigación se observó que la jerarquía del contacto por sí sola es insuficiente para conceder ventajas al novato, pues dicho contacto puede ser más útil si está completamente inmerso en la organización que es de interés para el egresado. Lo anterior se debe a que quien tiene vínculos más fuertes en dicho entorno, puede utilizar estas relaciones para obtener beneficios que dependen cada vez más de vínculos con personas específicas.

Este estudio tiene algunas restricciones que estrechan la interpretación del fenómeno planteado. La primera consiste en que el alcance de las comparaciones está limitado por el desequilibrio que se observa en el número de entrevistados por ámbito laboral, pues mientras que del entorno gubernamental o del poder judicial se presenta una cantidad más o menos equivalente de egresados de las tres IES, en el ámbito notarial o de las IESPRI hay representación de egresados de una o dos instituciones. Esta variabilidad trae como consecuencia que los resultados sean poco contundentes y comparables entre sí, pues si bien, el análisis logra profundizarse en algunos entornos y procesos debido a la disponibilidad de datos; en los otros, dicha tarea es inviable por la carencia de información.

Esto es, una consideración metodológica que debió tomarse en cuenta desde el inicio es que la comparación debía uniformarse en términos, más que cuantitativos, de tipo cualitativo que permitieran comprender el carácter intrínseco de cada organización laboral; lo cual probablemente hubiera incidido en el número de entrevistados.

Asimismo, un asunto que queda poco resuelto consiste en establecer la particularidad de los resultados comparados con egresados de otras profesiones, de otros contextos laborales y de otras épocas; pues, por ejemplo, los entrevistados sólo han tenido experiencia de búsqueda e inserción de empleo en la zona metropolitana de Toluca, por lo que carecen de puntos de comparación con otros mercados de trabajo en torno a los temas abordados. En otras palabras, aunque se brindan argumentos sobre la relevancia del problema de investigación planteado en la carrera de derecho, también es adecuado reconocer que el estudio carece de datos comparativos de mayor escala que permitan determinar de manera más confiable el alcance de los resultados expuestos.

Por otra parte, la dimensión temporal ha quedado escasamente capturada, pues el estudio está centrado en el uso de los contactos en la misma etapa vital, en la cual la gran mayoría de los egresados comparte características de edad, rol familiar y contexto laboral; pero es inviable determinar en qué medida la influencia y ventajas que pueden otorgar los contactos se enfatizan en la etapa inicial o si se extienden a lo largo de la trayectoria profesional. Por esta razón, los datos obtenidos son válidos sólo para la etapa inicial de la carrera laboral, pues son inciertos los cambios que se presentan en un punto intermedio o avanzado de la trayectoria profesional.

Además está ausente tanto la perspectiva de los empleadores, como de los profesores y directivos de las tres IES analizadas, por lo que la triangulación de la información está basada únicamente en las interpretaciones de los entrevistados; por ello, algunas de las afirmaciones pueden tener un alcance más limitado de lo que aquí se establece. Sumado a lo anterior, también conviene tomar en cuenta que los participantes del estudio se han insertado en organizaciones formales de corte tradicional. Otras visiones de la profesión jurídica quedaron fuera de este estudio, como las de quienes trabajan en organizaciones no gubernamentales, altruistas o sindicales, así como de los que se dedican a especialidades del derecho menos referidas como el derecho indígena, el derecho informático, el derecho migratorio o el de autor y propiedad intelectual; quienes probablemente refieren versiones distintas del mismo proceso porque implican trabajar con distinto tipo de cliente y empleador.

Finalmente, otra limitación de los resultados expuestos es que quedó fuera del análisis la experiencia de aquellos egresados que son buscadores activos de empleo, que cambiaron de ocupación, que están cursando posgrados o que se dedican a la enseñanza de la profesión. Algunas de estas debilidades se deben a las características

de los egresados disponibles para el estudio y otras más a fallas en el diseño de la estrategia metodológica de la autora.

Investigaciones futuras

Entre los asuntos que podrían explorarse en otros estudios están el análisis sobre cómo los empleadores utilizan sus contactos en los procesos de selección y ascenso de sus trabajadores, así como los criterios técnicos y sociales que utilizan para decidir sobre las contrataciones en distinto tipo de puestos y entornos laborales.

Otro asunto de interés es que, aunque con el tiempo han cambiado los conocimientos técnicos requeridos para los distintos puestos en un entorno laboral, los mecanismos de ingreso y ascenso permanecen porque las prácticas de reclutamiento se modernizan muy lentamente. Algunas características organizacionales como la escasa regulación laboral o su incumplimiento, así como el tiempo y personal limitados para llevar a cabo los procesos de contratación y promoción, permiten que éstos continúen realizándose de forma discrecional e inequitativa.

Por otro lado, está el tema de la mentoría y la socialización profesional en distintas profesiones, así como de las condiciones de aprendizaje y los procesos de enseñanza-aprendizaje en distinto tipo de organizaciones, las formas en que se desarrolla el conocimiento práctico en distintas profesiones y el papel de los expertos en dicho fenómeno.

Sumado a lo anterior, está el tema del papel de la colegiación profesional en la regulación y supervisión de la práctica profesional, así como el alcance de las iniciativas que pretenden regular la profesión jurídica, que en otras latitudes es sistemáticamente vigilada a diferencia de lo que sucede en el contexto mexicano.

También sería recomendable analizar cómo operan los convenios que establecen las IES con distintos tipo de empleadores, sus relaciones con las asociaciones profesionales y su comunicación con los egresados.

Anexos

Anexo 1 Guión de entrevista

Tema 1: la profesión del derecho

1. ¿Cuáles fueron tus motivaciones para estudiar derecho?
2. ¿Qué otras carreras consideraste además de ésta?
3. ¿Qué apoyo recibiste de tu familia para estudiar?
4. ¿Cuáles son los conocimientos teóricos esenciales para ejercer?
5. ¿Qué habilidades prácticas consideras que debe desarrollar todo egresado de derecho?
6. ¿Qué es lo que mejor hace un profesionalista del derecho?
7. ¿Cuáles son las carencias del profesionalista del derecho?
8. ¿Cómo consideras el prestigio de la profesión en la actualidad?
9. ¿Cuál es la importancia de la presentación personal para el profesionalista del derecho?

Tema 2: la Institución de Educación Superior

10. ¿Por qué motivos elegiste esta IES?
11. ¿Consideraste la cercanía a tu domicilio?
12. ¿Cuál fue la relevancia del prestigio?
13. ¿Qué tan relevante fue el costo de la colegiatura en tu elección?
14. ¿Revisaste el plan de estudios y el perfil de egreso para elegir IES?
15. ¿Quién financió tus estudios?
16. ¿Qué opiniones habías escuchado sobre esta IES? (de amigos, familiares)
17. ¿Qué IES fueron tu primera, segunda y tercera opción para estudiar?
18. ¿Qué sabes sobre la formación académica de tus profesores?
19. ¿Cómo era la forma usual de dar clase?
20. ¿Qué materiales didácticos utilizaban para sus clases?

21. ¿En qué ámbitos de la profesión se desempeñaban?
22. ¿Cuáles eran sus puestos?
23. ¿Qué tan diversos eran sus perfiles?
24. ¿Cómo eran las clases de los mejores profesores?
25. ¿Cómo eran las clases de los peores profesores?
26. ¿Cuál fue la ausencia más importante en tu formación?
27. ¿Qué relevancia ha tenido tu desempeño como estudiante para las oportunidades laborales?
28. ¿Cómo consideras tu desempeño académico en la carrera? (destacado, promedio, debajo de la media)
29. En comparación con otras IES públicas/privadas ¿qué ventajas y desventajas identificas en tu propia IES?
30. ¿Qué diferencias observas en los perfiles de egreso de las distintas IES?

Tema 3: Las primeras experiencias laborales

31. ¿Qué empleos tuviste durante la carrera? (sean o no de tipo jurídico)
32. ¿Cómo los obtuviste?
33. ¿Cuáles eran tus funciones?
34. ¿Cuáles eran tus condiciones laborales?
35. ¿Cuándo y dónde realizaste el servicio social?
36. ¿Cómo conseguiste el acceso a ese ámbito laboral?
37. ¿Qué actividades desempeñabas?
38. ¿Tuviste la oportunidad de ser contratado al finalizar el servicio social?
39. ¿Cuándo y dónde realizaste las prácticas profesionales?
40. ¿Qué actividades desempeñabas?
41. ¿Cómo conseguiste el acceso a ese ámbito laboral?
42. ¿Tuviste la oportunidad de ser contratado al finalizar las prácticas profesionales?
43. ¿Qué actividades llevo a cabo tu IES para vincularte al servicio social y/o prácticas profesionales?
44. ¿Cuál fue la utilidad de la bolsa de trabajo para dichas actividades?
45. ¿Cuál fue tu primer empleo remunerado?
46. ¿Cómo lo conseguiste?
47. ¿Qué actividades desempeñabas?

48. ¿Cuáles eran tus condiciones laborales?
49. ¿Cuál era tu cargo y qué funciones realizabas?
50. ¿Qué relación tenía con tu carrera?
51. ¿Qué posibilidades de desarrollo te ofrecía?
52. ¿Cómo conseguiste tu empleo actual?
53. ¿Qué actividades desempeñas?
54. ¿Cuáles son tus condiciones laborales?
55. ¿Cuál es tu cargo y qué funciones realizas?
56. ¿Qué relación tiene con tu carrera?
57. ¿Qué posibilidades de desarrollo te ofrece?
58. ¿Cómo ha influido el prestigio de tu IES en la búsqueda de empleo?
59. ¿Crees que existen las mismas oportunidades en los distintos ámbitos del derecho? (empresa, gobierno, academia)
60. En tu experiencia ¿qué toman en cuenta los empleadores para contratar a un profesionalista?
61. ¿Cómo consideras las oportunidades laborales en el derecho comparadas con las de otras profesiones?
62. ¿Cómo consideras las oportunidades laborales en el derecho en el mercado local comparadas con las de otras regiones o estados?
63. ¿Cómo percibes tu situación laboral en comparación con tus compañeros de licenciatura?
64. ¿Cuál era tu expectativa laboral al ingresar a la carrera?
- 65.66. ¿Cuál era tu expectativa laboral al terminar la carrera?

Tema 4: Los contactos

66. ¿Qué acciones emprendió tu IES para contactarte con empleadores u otros profesionalistas insertos en los ámbitos laborales?
67. ¿Algún profesor te ayudó en la obtención de un empleo?
68. ¿Algún compañero de la IES te ayudó en la obtención de un empleo?
69. ¿Has ayudado a algún compañero en la obtención de empleo?
70. ¿Has recibido la recomendación de alguien para obtener algún empleo?
71. ¿Qué personas han sido importantes para tu carrera laboral?
72. ¿Cómo valora un empleador los contactos de los aspirantes?

73.¿Hay espacios laborales en los que sólo se accede por recomendación?

Preguntas de cierre

74.¿Le recomendarías a otra persona que estudiara la profesión de derecho?

75.En caso afirmativo ¿en qué institución?

76.¿Cuál sería tu trabajo ideal?

77.¿Consideras que has cumplido tus expectativas profesionales?

Datos generales

78.Edad

79.Estado civil

80.Número de hijos

81.Año de ingreso y egreso de la licenciatura

82.Promedio general de la licenciatura

83.Posgrado

84.Tipo de preparatoria

85.Promedio general de preparatoria

86.Ocupación de madre y padre

87.Escolaridad de madre y padre

88.¿Cuál es tu salario mensual?

89.¿Qué prestaciones laborales tienes?

90.¿Recibes otros ingresos por tu trabajo tales como comisiones, bonos o premios? En caso afirmativo ¿cuál es el monto mensual?

Anexo 2 Asignaturas de los planes de estudio de la licenciatura en derecho

Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad de Ixtlahuaca CUI, A.C. e Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Toluca		
Asignaturas obligatorias compartidas entre las instituciones	Derecho romano	Proceso civil
	Introducción al estudio del derecho	Proceso penal
	Teoría del estado	Proceso administrativo
	Derecho de las personas y familia	Sociedades mercantiles
	Derecho de los bienes y las sucesiones	Derecho de amparo
	Teoría general del proceso	Derecho internacional público
	Derecho de las obligaciones	Derecho financiero público
	Teoría general del derecho penal	Títulos y operaciones mercantiles
	Derecho administrativo I y II	Metodología de la investigación jurídica
	Derecho constitucional	Derecho internacional privado
	Contratos civiles	Derecho ambiental
	Derecho del trabajo	Derecho fiscal
	Delitos en particular	Procesos mercantiles
	Derechos fundamentales	Investigación
		UAEMex y UdIX
Asignaturas obligatorias exclusivas de esta institución	Historia del derecho	Derecho de las obligaciones II
	Problemas de la civilización contemporánea	Contratos mercantiles
	Lógica jurídica	Juicio de amparo II
	Filosofía del derecho	Derecho del trabajo II
	Problemas contemporáneos de la realidad mexicana	Economía de la empresa
	Tecnologías de la información y la comunicación	Teoría del derecho
	Teoría constitucional	Perspectiva internacional
	Deontología y axiología jurídica	Matemáticas I
	Interpretación y argumentación jurídica	Emprendimiento
	Derechos humanos, cultura y democracia	Lengua extranjera
	Derecho económico	Ética, persona y sociedad
	Derecho agrario	Expresión verbal en el ámbito profesional
	Proceso del trabajo	Humanidades y bellas artes
	Derecho de la seguridad social	Ciudadanía
	Derecho municipal	Ética aplicada
	Problemas sociales emergentes	
	Proceso internacional	
Prácticas profesionales (actividad académica)		

	UAEMex y UdIX	ITESM
	Optativas	Obligatorias
Asignaturas que se imparten en ambas instituciones pero cambia su carácter de obligatoria u optativa	Sociología Técnicas de expresión oral y escrita Derecho de la propiedad intelectual Medios alternos de solución de conflictos	Sociología Análisis y expresión verbal Derecho de la propiedad intelectual Medios alternos de solución de controversias
Asignaturas optativas exclusivas de esta institución	Administración Psicología Comercio internacional Contabilidad fiscal Criminología y criminalística Cultura de la legalidad Derecho aduanero Derecho ambiental internacional Derecho bancario y bursátil Derecho constitucional comparado Derecho de la informática Derecho electoral Derecho universitarios Derecho energético Derecho legislativo Derecho notarial y registral Derechos del consumidor Epistemología y semiótica jurídica Jurisprudencia Justicia para adolescentes Medicina forense Seguridad pública	Concentración en derecho público Concentración en derecho privado Concentración en gobierno y transformación pública 71 concentraciones de otras áreas

Fuente: elaboración propia con base en UAEMex, 2015; ITESM, 2017.

Anexo 3 Condiciones laborales del servicio social y/o prácticas profesionales, primer empleo y empleo actual de los egresados

IES	Nombre	Servicio social y prácticas profesionales		Primer empleo				Empleo actual				Carrera en la misma organización	Relación entre SS, PP y empleos
		Mecanismo de inserción	Ámbito	Ámbito	Puesto	Salario mensual	Mecanismo de inserción	Ámbito	Puesto	Salario mensual	Mecanismo de inserción		
UAEMex	Saga	Contacto profesional (profesor)	IES pública	Poder judicial federal	Honoraria como técnico judicial	N.D.	Contacto personal	Poder judicial	Técnico judicial	\$13,200	Contacto profesional	Si	Si
	Jord	Contacto personal	Gobierno	Notaría	Becaria	\$5,000	Convocatoria	Poder judicial	Oficial administrativo	\$20,000	Convocatoria	No	No
	Freya	Convocatoria	Empresa	Gobierno estatal	Capacitadora electoral	\$6,700	Convocatoria	Empresa trasnacional	Analista jurídico	\$20,000	Contacto profesional	Si	Si
	Helin	Contacto personal	Poder judicial	Poder judicial estatal	Analista auxiliar	\$6,500	Contacto personal	Poder judicial	Analista auxiliar	\$6,500	Contacto profesional	Si	Si
	Idun	Solicitud directa	Gobierno	Despacho	Auxiliar	\$3,000	Contacto personal	Poder judicial	Auxiliar del secretario de acuerdos	\$6,500	Contacto profesional	No	No
	Skadi	Contacto profesional (profesor)	Despacho	Gobierno estatal	Honoraria como perito en procuraduría general de justicia	N.D.	Contacto profesional (profesor)	Gobierno	Perito criminalista	\$11,000	Contacto profesional	Si	No
	Friga	Solicitud directa	Notaría	Notaría	Asesora jurídica	\$4,800	Contacto profesional (ex jefe)	Notaría	Asesora jurídica	\$14,000	Contacto profesional	Si	Si
	Tyr	Solicitud directa	Poder judicial	Poder judicial federal	Oficial administrativo interino	\$15,000	Contacto profesional (ex jefe)	Poder judicial	Oficial administrativo	\$15,000	Contacto profesional	Si	Si
	Frey	Solicitud directa	Gobierno	Gobierno estatal	Administrativo en el instituto de salud del Estado de México	\$6,500	Convocatoria	Gobierno	Asesor del director del Instituto de Salud del Estado de México	\$11,500	Contacto profesional	Si	Si
	Uller	Ninguno	No hizo	Despacho	Auxiliar en despacho	\$5,000	Solicitud directa	Empresa local	Dueño	\$12,500	Autoempleo	No	No
Balder	Convocatoria	Gobierno	Empresa nacional	Vendedor en banco	\$10,000	Convocatoria	Empresa nacional	Encargado del área jurídica	\$10,000	Contacto profesional	No	No	
Odín	Ya estaba empleado ahí	Gobierno	Poder judicial federal	Chofer de la magistrada	\$12,000	Contacto profesional (profesora)	Gobierno	Subdirector de la defensoría pública	\$25,000	Contacto profesional	Si	Si	
Thor	Ya estaba empleado ahí	Gobierno	Gobierno municipal	Auxiliar administrativo	N.D.	Contacto personal	Gobierno	Jefe de departamento	15,400	Contacto profesional	Si	Si	
Udix	Medusa	Solicitud directa	Gobierno	Despacho	Encargada	\$2,750	Solicitud directa	IESPRI	Auxiliar de la coordinación de idiomas	\$5,000	Contacto profesional	No	No

UDIX	Calíope	Solicitud directa	Despacho	Despacho	Abogada	\$1,600	Contacto profesional (ex jefe)	IESPRI	Auxiliar administrativo	\$5,000	Contacto profesional	No	Si
	Atenea	Contacto personal	Poder judicial	Despacho	Abogada	N.D.	Contacto personal	Despacho	Titular del despacho	\$20,000	Autoempleo	No	No
	Hera	Solicitud directa	Gobierno	Gobierno estatal	Empleada administrativa	\$4,000	Contacto personal	Gobierno	Asesora jurídica en el Consejo Estatal para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas del Estado de México	\$10,000	Contacto profesional	Si	Si
	Selene	Contacto personal	Gobierno	Poder judicial federal	Honoraria como oficial administrativo	\$15,000	Solicitud directa	Poder judicial federal	Oficial administrativo	\$14,000	Contacto profesional	No	No
	Galatea	Ya estaba empleada ahí	IESPRI	IESPRI	Encargada de biblioteca	\$1,500	Solicitud directa	IESPRI	Encargada de control escolar	\$3,800	Contacto profesional	si	Si
	Artemisa	Solicitud directa	Despacho	Despacho	Encargada	\$6,000	Contacto profesional (ex jefe)	Gobierno	Revisora en la oficialía de partes del Registro Agrario Nacional	\$9,000	convocatoria	No	Si
	Ícaro	Solicitud directa	Gobierno	Poder judicial federal	Honorario como oficial administrativo	\$10,000	Contacto profesional (ex jefe)	Poder judicial	Oficial administrativo	\$14,300	Contacto profesional	si	No
	Teseo	Contacto personal	Gobierno	Gobierno estatal	Empleado administrativo	\$7,000	Contacto personal	Gobierno	Abogado del Instituto de Salud del Estado de México	\$15,500	Contacto personal	No	Si
	Orfeo	Contacto personal	Poder judicial	IESPRI	Asesor jurídico	\$4,600	Contacto profesional (profesor)	IESPRI	Asesor jurídico del Centro Integral de Servicios Académicos, Empresariales y Comunitarios	\$5,000	Contacto profesional	No	No
	Apolo	Ya estaba empleado ahí	IESPRI	IESPRI	Asistente de asuntos jurídicos	\$2,900	Solicitud directa	IESPRI	Asistente de la unidad de asuntos jurídicos	\$6,200	Contacto profesional	si	Si
	ITESM	Aquiles	Contacto personal	Poder judicial	Poder judicial federal	Técnico judicial	\$2,500	Contacto personal	Poder judicial	Técnico judicial	\$18,000	Contacto personal	Si
Perseo		Solicitud directa	Poder judicial	Despacho	Abogado titular	\$6,000	Contacto personal	Gobierno	Líder de proyecto A, en la dirección general de recursos materiales	\$16,000	Contacto profesional	No	No
Zazil		Contacto personal	IAP Club Rotario	Empresa local	Asesora jurídica	\$5,200	Concurso	Empresa local	Jefa de cobranza	\$7,600	convocatoria	No	No

Akma	Contacto profesional (profesor)	Gobierno	Despacho	Auxiliar	\$4,000	Contacto personal	Poder judicial	Técnico judicial	\$12,500	Contacto profesional	si	No
Zacnité	Contacto profesional (profesor)	Empresa	Notaría	Auxiliar	\$7,000	Contacto profesional (profesor)	IESPRI	Abogada del ITESM campus Toluca	\$12,000	Contacto profesional	No	No
Ixchel	Contacto profesional (profesor)	Empresa	Partido político	Enlace	\$10,000	Contacto personal	Despacho	Encargada del despacho	\$14,000	Contacto profesional	No	No
Itzamara	Contacto profesional (profesor)	Empresa	Gobierno estatal	Jefe de proyecto	\$5,000	Contacto profesional (profesor)	Gobierno	Jefa de proyecto en el IEEM	\$12,000	Contacto profesional	No	No
Yuritzí	Contacto profesional (profesor)	Gobierno	IES	Profesora	\$5,000	Solicitud directa	Despacho	Asesora jurídica	\$10,000	Contacto personal	No	No
Atziri	Contacto profesional (profesor)	Notaría	Notaría	Auxiliar	\$3,000	Contacto profesional (profesor)	Notaría	Asesora jurídica	\$17,000	Contacto profesional	si	Si
Chaac	Contacto profesional (profesor)	IESPRI	Empresa trasnacional	Abogado	\$6,000	Concurso	Gobierno	Secretario particular de presidente municipal	\$55,000	Contacto personal	No	No
Itzamná	Contacto profesional (profesor)	IESPRI	IESPRI	Coordinador de maestrías del ITESM	\$8,000	Contacto profesional (profesor)	Despacho	Titular del despacho	\$10,000	Autoempleo	No	Si
Balam	Contacto profesional (profesor)	Empresa	Empresa local	Asesor jurídico	\$10,500	Contacto profesional (ex jefe)	Empresa trasnacional	Supervisor de relaciones laborales	\$22,000	Concurso	No	Si
Hurakán	Solicitud directa	Despacho	Poder judicial federal	Honorario como oficial administrativo	\$18,000	Contacto personal	Gobierno	Abogado proyectista en Comisión de Derechos Humanos	\$16,000	Contacto profesional	No	No
Tepeu	Contacto profesional (profesor)	Poder judicial	Gobierno estatal	Jefe de departamento	\$15,000	Contacto personal	Gobierno federal	Jefe de departamento	\$20,000	Contacto personal	No	No
Ikal	Contacto profesional (profesor)	Empresa	Empresa trasnacional	Abogado	\$15,000	Contacto profesional (ex jefe)	Empresa trasnacional	Supervisor jurídico	\$15,000	Contacto profesional	Si	Si
Kukulcán	Solicitud directa	Gobierno	Gobierno estatal	Asesor de diputada	\$5,000	Contacto profesional (ex jefe)	Gobierno	Asesor y escritor de discursos del gobernador	\$19,000	Contacto profesional	Si	Si

Fuente: elaboración propia. N:D: significa no disponible

Referencias

- Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, United States of America, The University of Chicago Press.
- Acosta, Adrián y Jordi Planas (2013) "Presentación. Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional en México", *Revista de la educación superior*, XLII (I) (165): 9-10.
- Acuerdo general 21 del pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relacionado con "el programa de prácticas judiciales en los órganos jurisdiccionales a cargo del consejo de la judicatura federal" (2012, julio 3) *Diario Oficial de la Federación de México*. En Secretaría de gobernación, DOF 03-07-2017. Recuperado el 19 de octubre de 2016 de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5257337&fecha=03/07/2012.
- Asociación de la Barra de Estados Unidos, ABEU (2012a) *Índice para la reforma de la educación jurídica*, Estados Unidos de América, ABEU.
- Asociación de la Barra de Estados Unidos, ABEU (2012b) *Índice para la reforma de la profesión jurídica*, Estados Unidos de América, ABEU.
- Adler Lomnitz, Larissa y Rodrigo Salazar (2006) "Elementos culturales en el ejercicio profesional del derecho en México. Redes informales en un sistema formal" en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Centro de Estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del Derecho A.C., pp. 135-184.
- (2008) *Lo formal y lo informal en las sociedades contemporáneas*. Chile. Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.

ANUIES (1998) *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior: propuesta*. ANUIES.

ANUIES (2003) *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico (1990-2000) Primera parte*. México. ANUIES.

ANUIES (2003b) *Mercado laboral de profesionistas en México. Escenarios de prospectiva (2000-2006-2010) Segunda parte*. México. ANUIES.

Altonji, Joseph, G., Lisa B. Kahn y Jamin D. Speer (2016) "Cashier or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field of Study, and Career Success", *Journal of Labor Economics*, 34 (S1) S361-S401.

Aranda, Jesús (2012) "Elimina la Judicatura la figura de meritorio para hacer carrera judicial", *La Jornada*, México, 1 de agosto.

Barajas, Guadalupe (2007) *Odontología en México. Retos, formación y futura demanda de la profesión*, Barcelona-México, Ediciones Pomares.

Barretti, Marieta (2004) "What Do We Know about The Professional Socialization of our Students?", *Journal of Social Work Education*, 40 (2): 255-283.

Becher, Tony (1999) *Professional Practices. Commitment & Capability in a Changing Environment*, United States of America, Transaction Publishers.

Bogartti, Stephen P. y Virginie Lopez-Kidwell (2011) "Network Theory" en *Social Network Analysis*, Ciudad, SAGE Publications, pp. 40-54.

Boon Andy, John Flood y Julian Webb (2005) "Postmodern Professions? The Fragmentation of Legal Education and the Legal Profession" *Journal of Law and Society*, 32 (3): 473-492.

Bourdieu, Pierre (1980) "Le Capital Social" *Actes de la recherche en sciences sociales*, (31): 2-3. Disponible en

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069.

(2001) *Poder, derecho y clases sociales*. España. Desclée de Brouwer.

y Jean Claude Passeron (1996) *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Ediciones Fontamara.

Brunner, José Joaquín (1989) "La educación superior y la formación profesional en América Latina" *Revista Mexicana de Sociología*, 51 (3): 237-249.

Burrage, Michael (1988) "Revolution and the Collective Action of the French, American, and English Legal Professions", *Law & Social Inquiry*, 13 (2): 225-277.

Caliendo, Marco, Ricarda Schmidl y Arne Uhlendorff (2010) "Social networks, job search methods and reservation wages: Evidence for Germany", *International Journal of Manpower*, 32(7): 796-824.

Camp, Roderic Ai (1985) *Los líderes políticos de México su educación y reclutamiento* (Sección de Obras de Política y Derecho), México, Fondo de Cultura Económica.

(2006) *Las elites del poder en México*, México, Siglo Veintiuno Editores.

Campos, Guillermo (2003) "Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad", *Aportes*, México, VIII (023): 101-111.

Cannata, Marisa (2011) "The Role of Social Networks in the Teacher Job Search Process", *The Elementary School Journal*, 111 (3): 477-500.

Carrington, Peter J. y John Scott (2011) "Introduction" en *Social Network Analysis*, CIUDAD, SAGE Publications, pp. 1-8.

Casal, Joaquim (1997) "Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo", *Cuadernos de relaciones laborales*, Madrid, 11.

Cebula, Richard J. (1998) "Does Lawyer Advertising Adversely Influence the Image of Lawyers in the United States?, An Alternative Perspective and New Empirical Evidence", *The Journal of Legal Studies*, 27 (2): 503-516.

Coleman, James S. (1990) *Foundations of social theory*, USA, The Belknap Press of Harvard University Press.

Collins, Randall (1989) *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*, México, Ediciones Akal.

De Ibarrola, María (2005) "Presentación temática. Educación y trabajo", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (25): 303-313.

(2010) "Siete preguntas clave sobre las relaciones entre la educación y el trabajo en México. ¿Qué respuestas aporta la investigación educativa?", *Cuadernos de educación*, VIII (8).

De la Garza, Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

(2011) "Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp. 49-80.

y Julio César Neffa (Coords.) (2010) *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Clacso y Plaza y Valdés.

De Oliveira, Orlandina (2011) "El trabajo juvenil en México a principios del siglo XXI" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp.199- 268.

De Vries, Wietse, Alberto Cabrera, Jaime Vázquez y Janay Queen (2008) “Conclusiones a contrapelo. La aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo”, *Revista de la educación superior*, XXXVII (2): 67-84.

y Yadira Navarro (2011) “¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México” *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, II (4).

Rebeca Vázquez-Cabrera y David Rios-Treto (2013) “Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios?” *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, IV (9): 3-20.

Dezalay, Yves y Bryant G. Garth (2006) “De elite dividida a profesión cosmopolita. Los abogados y las estrategias internacionales en la construcción de la autonomía del derecho en México” en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Centro de Estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del Derecho A.C., pp. 185-254.

(1997) “Law, Lawyers and Social Capital: 'Rule of Law' Versus Relational Capitalism”, *Social & Legal Studies*, VI (1): 109-141.

Didou Aupetit Sylvie Andréé (1992) *Los profesionistas egresados de la UAEM y su zona de primer empleo*. UAEM.

Dixon, Jo y Carroll Seron (1995) “Stratification in the Legal Profession: Sex, Sector, and Salary”, *Law & Society Review*, 29 (3): 381-412.

Emirbayer, Mustafa (1997) “Manifesto for a relational sociology 1.” *American journal of sociology*, 103(2), 281-317.

Eraut, Michael (2009) How professionals learn through work. Learning to be Professional through a Higher Education, Disponible en: <http://learningtobeprofessional.pbworks.com/How-professionals-learn-through-work>.

(2000) "Non-formal learning and tacit knowledge in professional work.", *British journal of educational psychology*, 70 (1): 113-136.

Farooq, Shujaat (2011) "Mismatch between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates", *The Pakistan Development Review*, 50 (4): 531-552.

Fernández, Jorge A., Guadalupe Barajas y Laura Barroso (2007) *Profesión, Ocupación y Trabajo*, Eliot Freidson y la conformación del campo, Barcelona-México, Ediciones Pomares.

Fix-Fierro, Héctor (2006) "Presentación" en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Centro de Estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del Derecho A.C.

(ed.) (2006) *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

y Sergio López-Ayllón (2006) "¿Muchos abogados, pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México contemporáneo" en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Centro de Estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del Derecho A.C., pp. 1-60.

Freidson, Eliot (1988) *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, United States of America, The University of Chicago Press.

Flap, Henk y Ed Boxman (2001) "Getting Started: The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career", *Social capital: Theory and research*, 159-181.

y B. Völker (2001) "Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction: Effects of Different Types of Networks on Instrumental and Social Aspects of Work", *Social networks*, 23 (4): 297-320.

- Gallart, María A. (2002) *Veinte años de educación y trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora*, Montevideo, Cinterfor.
- García, Andrés (2001) "Introducción. La razón del derecho: entre habitus y campo" en Poder, derecho y clases sociales, España. Desclée de Brouwer, pp. 9-60.
- García, Brígida (2011) "Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp. 81-116.
- Goffman, Erving (1989) *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu editores S.A.
- (1951) Symbols of Class Status, *The British Journal of Sociology*, II (4) 294-304.
- Guerra, María I. (2009) *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares*, México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Guzmán Gómez, Carlota (1994) *Entre el deseo y la oportunidad: estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo*. México: UNAM.
- Guzmán, Carlota (2004) "Los estudiante frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo", *Revista mexicana de investigación educativa*, 9 (22): 747- 767.
- Jiménez, Mariela (2009) *Trayectorias Laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de los biólogos agropecuarios de la Universidad autónoma de Tlaxcala*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Bonilla Artigas Editores.
- Leana, Carrie R. y Harry J. Van Buren III, (1999) "Organizational Social Capital and Employment Practices", *The Academy of Management Review*, 24 (3): 538-555.

Lin, Nan (2001) *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, United States of America, Cambridge University Press.

Walter M. Ensel y John C. Vaughn (1981) "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *American Sociological Review*, 46 (4): 393-405.

Magaloni, Ana Laura (2006) "Cuellos de botella y ventanas de oportunidad de la reforma a la educación jurídica de elite en México" en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, México, Centro de Estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del Derecho A.C., pp. 61-92.

Maldonado Aranda, Salvador (2003) "Poder regional en el Estado de México: entre "grandes hombres" y "pequeños caciques", *Relaciones* 96, 24: 78-122.

Marin, Alexandra y Barry Wellman (2011) "Social Network Analysis: An Introduction" en *Social Network Analysis*, CIUDAD, SAGE Publications, pp. 11-25.

Mayer-Sommer, Alan y Stephen E. Loeb (1981) "Fostering more successful professional socialization among accounting students", *Accounting Review*, 56 (1): 125-136.

Mouw, Ted (2003) "Social Capital and finding a Job: do Contacts matter", *American Sociological Review*, 68 (6): 868.

Muñoz Izquierdo, Carlos (1996) *Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo: seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*. México, ANUIES

Navarro-Cendejas, José (2014) *La inserción laboral de los Egresados Universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la Investigación*, México, ANUIES.

Ostrom, Elinor y T. K. Ahn (2003) "Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva", *Revista Mexicana de Sociología*, (1): 155-233.

Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.) (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México.

Peñaloza, Inocente (1997) *Facultad de Derecho: una larga tradición*. Cuadernos universitarios. México, UAEMex.

Pérez, Luis F. (2009) *La futura generación de abogados mexicanos. Estudios de las escuelas y los estudiantes de derecho en México*, México, Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Centro de estudios sobre la enseñanza y el aprendizaje del derecho A.C. (CEAAD).

Planas Coll, Jordi (2013) "Los itinerarios laborales de los universitarios y la calidad de su inserción profesional", *Revista de la educación superior*, XLII (I) (165): 31-62.

(2014) *Adecuar la oferta de Educación a la demanda de Trabajo. ¿Es posible? Una crítica al análisis "adecuacionistas" de la relación entre formación y empleo*, México, ANUIES.

Portes, Alejandro (1998) "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*, XXIV: 1-24.

(2000) "The Two Meanings of Social Capital", *Sociological Forum*, 15 (1): 1-12.

Ramirez, Francisco O. (2007) "Review" *Social Forces*, 86 (1): 358-360.

Restrepo Plaza, Luz María (2013) "Efectividad y Eficiencia de los Canales de Búsqueda de Empleo en Colombia", *Semestre Económico*, 16 (33): 67-97.

Reygadas, Luis (2011) "Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp. 21-45.

(2011) "La experiencia de la incertidumbre laboral" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp. 269-314.

Reynaga, Sonia y Estela Ruiz (2003) *Estudios de educación y trabajo* en Reynaga, Sonia (Coord.) Educación, trabajo, ciencia y tecnología. La investigación educativa en México 1992-2002. Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

Robison, Lindon J., A. Allan Schmid y Marcelo E. Siles (2002) "Is Social Capital Really Capital?", *Review of Social Economy*, 60 (1): 1-21.

Rojas García, Georgina y Carlos Salas Páez (2011) "Precariedad laboral y estructura del empleo en México, 1995-2004" en *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México, pp.117-160.

Salas Durazo, Iván Alejandro y Favio Murillo García (2013) "Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías", *Revista de la educación superior*, XLII (I) (165): 63-82.

Salgado Vega, María del Carmen y Sergio Miranda González (2007) "Mercado de trabajo y profesionistas en el Estado de México", *Quivera*, 9 (1): 223-247.

Sandefur, Rebecca L. (2001) "Work and Honor in the Law: Prestige and the Division of Lawyers' Labor" *American Sociological Review*, 66 (3): 382-403.

Sennett, Richard (2006) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.

Schön, Donald A. (1987) *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*, España, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Simmel, Georg (2002) *Sobre la individualidad de las formas sociales*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes.

Suárez, María (2005) *Jóvenes mexicanos en la "feria" del mercado de trabajo. Conveniencias e inconveniencias de tener educación superior*, México, Porrúa, UNAM.

Swap, Walter; Dorothy Leonard; Lisa Abrams y Mimi Shields (2001) "Using mentoring and storytelling to transfer knowledge in the workplace", *Journal of Management Information Systems*, 18 (1): 95-114.

Teichler, Ulrich (1999) "Research on the Relationships between Higher Education and the World of Work: Past Achievements, Problems and new Challenges", *Higher Education*, 38 (2): 169-190.

(2009) *Higher education and the world of work. Conceptual frameworks, comparative perspective, empirical findings*, The Netherlands, Sense Publishers.

Valenti Nigrini, Giovanna et. al. (1997) *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo. Investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos*. México, UAM.

Van Zanten, Agnès (2008) *¿El fin de la meritocracia? Cambios recientes en las relaciones de la escuela con el sistema económico, político y social*, Tenti Fanfani, E. (Comp). *Nuevos temas en la agenda de política educativa*. Buenos Aires, Siglo XXI.

Zurita Rivera, Úrsula y Lourdes López Pérez (2009) *Los egresados de la FLACSO México. Trayectorias profesionales y laborales de los egresados de las especialidades en Política y Gestión Educativa y en Cultura de la legalidad*, México, FLACSO.

