



## El marco legal como instrumento para el fortalecimiento de los Programas de Vinculación Laboral en las IES, caso Universidad Veracruzana

Elsa Suárez Jasso <sup>a</sup>

Yolanda Ramírez Vázquez <sup>b</sup>

Óscar Fernando Franco Hernández <sup>c</sup>

**Resumen** – La crisis económica generada por la pandemia de COVID-19 produjo un alza en la tasa de desempleo, siendo el grupo de edad más afectado, el que va de los 15 a los 34 años, en el cual se encuentran la mayoría de egresados de las Instituciones de Educación Superior. Éstas cuentan con programas o acciones para vincular a sus estudiantes y egresados al mercado laboral, como sus propias Bolsas de Trabajo. Sin embargo, según datos de la Encuesta Nacional de Egresado solo el 10% de egresados logra conseguir su primer empleo a través de la Bolsa de Trabajo de la IES donde cursó sus estudios. Por lo anterior, resulta necesario encontrar la manera de fortalecer estas acciones, siendo una forma a través de reformas a la legislación federal, estatal o de la misma institución educativa, las cuales ayuden a generar condiciones para crear vínculos con el sector privado. Es así como esta investigación abarca la problemática del desempleo en los egresados de educación superior, las acciones y programas de las Instituciones que los ayudan a vincularse al sector laboral, para finalmente presentar un análisis propositivo a la legislación que puede ayudar a fortalecer estos programas, centrándose en la Universidad Veracruzana.

**Palabras clave** – Instituciones de Educación Superior, Egresados, Crisis Económica, Bolsa de Trabajo, Legislación.

**Abstract** – The economic crisis generated by the COVID-19 pandemic produced a rise in the unemployment rate, with the most affected age group being that ranging from 15 to 34 years old, in which the majority of graduates of the Institutions of Higher Education are found. These have programs or actions to link their students and graduates to the labor market, such as their own Job Exchanges. However, according to data from the National Graduate Survey, only 10% of graduates manage to get their first job through the IES Job Bank where they studied. Therefore, it is necessary to find a way to strengthen these actions, being a way through reforms to federal, state or educational institution legislation, which help create conditions to create links with the private sector. This is how this research covers the problem of unemployment in higher education graduates, the actions and programs of the Institutions that help them to link to the labor sector, to finally present a proactive analysis of the legislation that can help strengthen these programs.

**Keywords** – Institutions of Higher Education, Graduates, Economic Crisis, Job Bank, Legislation.

### CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Suárez-Jasso, E., Ramírez-Vázquez, Y., & Franco-Hernández, Ó. F. (2023). El marco legal como instrumento para el fortalecimiento de los Programas de Vinculación Laboral en las IES, caso Universidad Veracruzana. *Interconectando Saberes*, (16), 101-110. <https://doi.org/10.25009/is.v0i16.2809>

Recibido: 30 de junio de 2023

Aceptado: 5 de septiembre de 2023

Publicado: 15 de septiembre de 2023

<sup>a</sup> Universidad Veracruzana, México. E-mail: [elsuarez@uv.mx](mailto:elsuarez@uv.mx)

<sup>b</sup> Universidad Veracruzana, México. E-mail: [yoramirez@uv.mx](mailto:yoramirez@uv.mx)

<sup>c</sup> Universidad Veracruzana, México. E-mail: [zs22024650@estudiantes.uv.mx](mailto:zs22024650@estudiantes.uv.mx)



## INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 no tuvo únicamente un impacto negativo en el sector salud del mundo, también afectó a la economía mundial, generando que diversos negocios tomaran acciones como el recorte en su personal, y otras terminar sus operaciones.

En México, esto no fue la excepción, porque de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), entre marzo y abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo (CONSAR, 2021). Por edad, el grupo que contó con el mayor número personas que perdieron su empleo, en el período de marzo 2020 a mayo 2021, fueron los jóvenes entre 15-34 años.

Es en el grupo de edad anteriormente mencionado, donde se encuentran la mayoría de los egresados de las Universidades públicas y privadas del país, que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados (ENE), en 2022 el 33.4% de los egresados carece de empleo o de una situación por la que obtenga una remuneración.

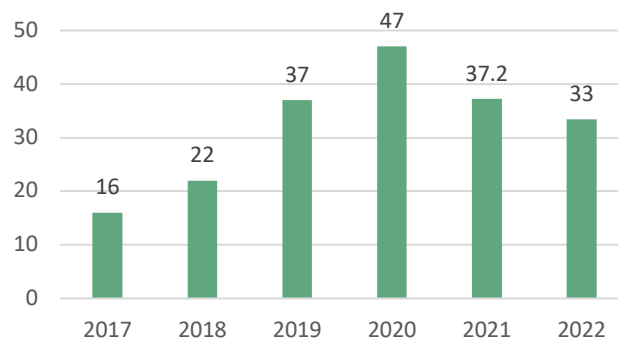
Como se observa en la Gráfica 1, el porcentaje de egresados sin empleo o actividad por el que reciban alguna remuneración tuvo una tendencia creciente en el período 2017-2020, teniendo su punto más alto en el año 2020.

De la misma manera, es notorio que a partir de la “nueva normalidad”, concepto que empezó a utilizarse en el regreso de actividades en el año 2021, el porcentaje de egresados sin empleo o actividad por el

que reciban alguna remuneración ha ido en decremento, pero la cifra reportada en 2022, sigue siendo el doble que la inicial en 2017.

### Gráfica 1

Porcentaje de Egresados sin Empleo



Nota: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Nacional de Egresados (2017-2022).

## USO Y EFECTIVIDAD DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Sin duda, un atractivo que puede ofrecer una Institución de Educación Superior a sus futuros estudiantes es el renombre que con el que cuenta, y este mismo se puede vincular con mayores oportunidades de encontrar empleo al finalizar sus estudios.

La gran mayoría de las IES cuentan con programas o herramientas para vincular a su población estudiantil y egresados con el mercado laboral. Uno de los mecanismos más habituales de encontrar en éstas, es una bolsa de trabajo<sup>1</sup>.

De acuerdo con la ENE, para el 2022, únicamente el 12.9% de los egresados, obtuvieron su primer empleo a través de la bolsa de trabajo de una institución público o privada.

buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral, así como auxiliar a los empleadores en la búsqueda de candidatos y/o candidatas idóneo para cubrir las vacantes disponibles en sus empresas. <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/bolsa-de-trabajo/>

<sup>1</sup> La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Gobierno del Estado de Veracruz, la define como: Estrategia que tiene como objetivo facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo. Al mismo tiempo atender y orientar a los

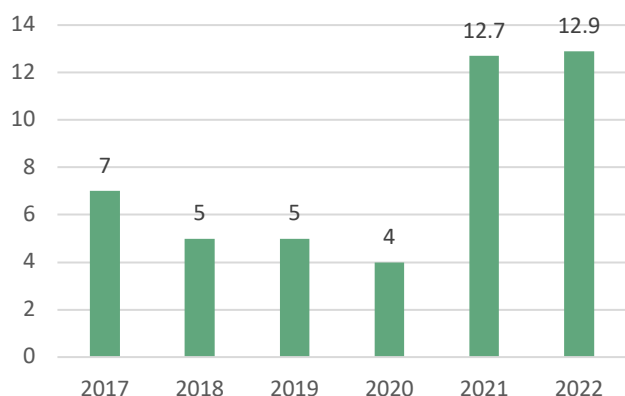
Cabe destacar que, a partir de la edición de 2021, la ENE no hace distinción entre bolsas de trabajo de Universidades y otras, y las engloba en una sola estadística, lo que genera una distorsión del verdadero impacto que tienen las bolsas de las IES en la obtención del primer empleo de sus egresados.

Como se puede observar en la Gráfica 2, del período comprendido entre 2017-2020, el porcentaje de egresados que obtuvieron su primer empleo a través de la bolsa de trabajo de su universidad, ya sea pública o privada, era de menos del 10%.

A raíz de que se eliminó la distinción entre las bolsas de trabajo de las universidades con otras bolsas de trabajo, este porcentaje aumentó al triple, pero no se puede reconocer cual es el verdadero aporte de las estrategias de las instituciones educativas para la obtención de empleo de sus egresados.

### Gráfica 2

Porcentaje de Egresados que obtuvieron su primer empleo a través de la Bolsa de Trabajo de su Universidad



Nota: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Nacional de Egresados (2017-2022).

## ESTRATEGIAS DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE SUS EGRESADOS

Lo descrito anteriormente, permite plantear como una problemática, la baja eficiencia de las estrategias que tienen las instituciones públicas y privadas para ayudar a sus egresados a insertarse en el mercado laboral.

El que una institución educativa brinde herramientas a sus estudiantes y egresados para la obtención de empleo puede generar un satisfactor de éstos hacia su casa de estudios, por lo cual deberían realizar acciones que brinden estas facilidades.

Ahora bien, la Universidad Veracruzana (UV), a través de la Dirección General de Vinculación, lleva a cabo el Programa Universitario de Vinculación Laboral para el Desarrollo Profesional e Inserción Laboral (De ahora en adelante: Programa de Vinculación Laboral)<sup>2</sup>.

El Programa de Vinculación laboral de la UV está dividido en cuatro ejes:

1. Planeación Institucional para la Inserción Laboral;
2. Formación para la Empleabilidad y Desarrollo Profesional;
3. Ocupabilidad del Egresado; y
4. Seguimiento y Retroalimentación.

A través de estos ejes, la Dirección General de Vinculación de la Universidad Veracruzana busca impulsar el desarrollo de planes de vinculación para el desarrollo profesional e inserción laboral; capacitar a los estudiantes y egresados para conseguir empleo, así

integral de los estudiantes, a la inserción laboral oportuna de los egresados y al mejoramiento de las funciones sustantivas de conformidad con los requerimientos del entorno social y del mercado de trabajo. <https://www.uv.mx/vinculacion/quienes-somos-vl-dgv/>

como desarrollar conductas competentes para el trabajo; generar alianzas con organizaciones empleadoras para que oferten sus vacantes a la comunidad de estudiantes y egresados de la UV.

De igual forma, estos cuatro ejes se llevan a cabo en tres grandes acciones: a) Formación para el empleo; b) Vinculación a prácticas profesionales; y c) Bolsa de Trabajo UV<sup>3</sup>.

El Informe de Resultados de la Bolsa de Trabajo UV, al 31 de diciembre de 2022, arroja datos que permiten visibilizar la relevancia que podría tener una herramienta como esta, pero a su vez su ineficiencia.

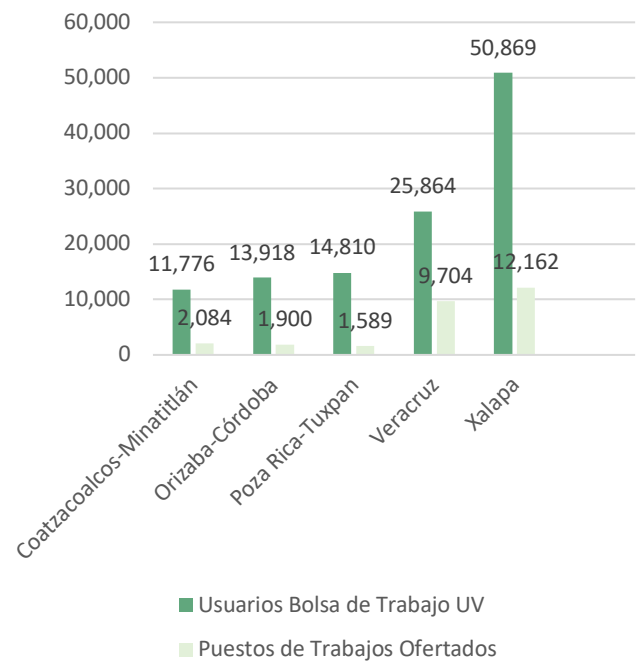
En total, existen 127,567 personas registradas en la Bolsa de Trabajo UV de los cuales 122,249 son estudiantes o egresados de la UV. Así como, un total de 2,720 organizaciones empleadoras y 46,227 puestos de trabajo publicados.

La Universidad Veracruzana divide sus campus por regiones, siendo las siguientes: a) Xalapa; b) Veracruz; c) Poza Rica – Tuxpan; d) Orizaba – Córdoba; y e) Coatzacoalcos – Minatitlán.

Por citar un ejemplo, en la región Orizaba – Córdoba hay 13,918 usuarios registrados, pero únicamente 1,900 puestos de trabajo ofertados, lo que significaría que únicamente un 13.65% de los usuarios podría ser empleado; para la región Poza Rica – Tuxpan, el panorama es todavía un poco más desalentador al bajar a 10.73%.

### Gráfica 3

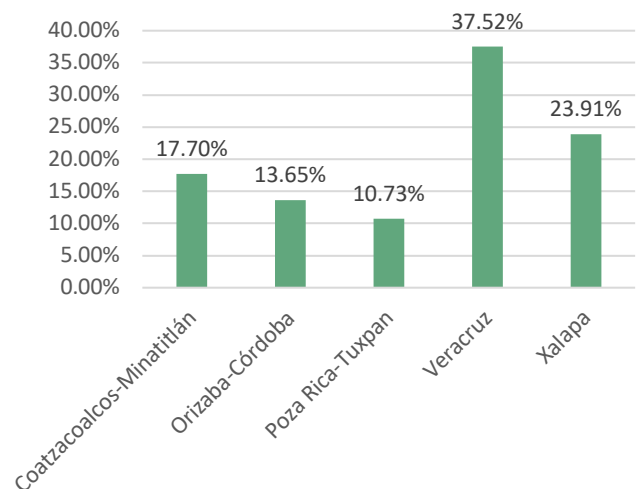
Usuarios y Puestos de Trabajo Ofertados por región en la Bolsa de Trabajo UV



Nota: Elaboración propia con datos extraídos del Informe de Resultados de la Bolsa de Trabajo UV, al 31 de diciembre de 2022.

### Gráfica 4

Porcentaje de Usuarios de poder ser contratados en su Región de Estudios



Nota: Elaboración propia con datos extraídos del Informe de Resultados de la Bolsa de Trabajo UV al 31 de diciembre de 2022.

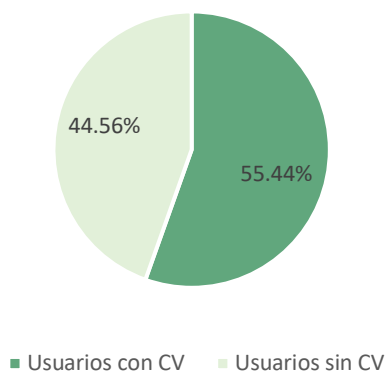
<sup>3</sup> Bolsa de Trabajo UV es una herramienta tecnológica que la Universidad Veracruzana pone a disposición exclusiva de los

universitarios UV (egresados, estudiantes y trabajadores de la UV) y de las organizaciones empleadoras para apoyar la inserción y el desarrollo laboral de la comunidad UV.

Sin duda, el documento más importante que una empresa solicita a alguien que está en búsqueda de empleo es su Curriculum Vitae (CV). De las 127,567 personas registradas únicamente 70,720 cuentan con su CV en la Bolsa de Trabajo UV.

### Gráfica 5

Porcentaje de Usuarios con CV en Bolsa de Trabajo UV

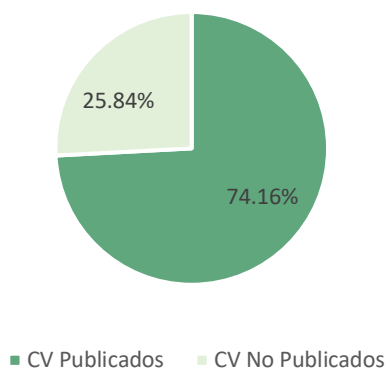


Nota: Elaboración propia con datos extraídos del Informe de Resultados de la Bolsa de Trabajo UV al 31 de diciembre de 2022.

De estos 70,720 CV que se encuentran en la Bolsa de Trabajo UV, 52,447 han sido publicados, lo que representa el 41.11% de la población total, pero un 74.16% de los Curriculum Vitae existentes en la plataforma.

### Gráfica 6

Porcentaje de CV Publicados y No Publicados



Nota: Elaboración propia con datos extraídos del Informe de Resultados de la Bolsa de Trabajo UV al 31 de diciembre de 2022.

Con lo anterior, se denota que la Bolsa de Trabajo UV tiene el potencial para ser una herramienta eficiente y eficaz, para la población de la Universidad Veracruzana, para la búsqueda y obtención de empleo. Pero debe presentar ciertas trabas que hace que solo el 41.11% de sus usuarios publique su CV, aunado a la falta de oportunidades de trabajo.

Lo referente a la baja oferta de puestos de trabajo en la Bolsa de Trabajo UV se puede deber a dos factores principales:

- 1) Crisis económica: John Maynard Keynes, en su obra maestra, la Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero (2014) establece que la causa de desempleo es la insuficiente demanda agregada. La demanda agregada está compuesta por el consumo e inversión. El consumo depende en gran medida del ingreso, por lo que al existir una crisis económica que genera una reducción en los ingresos de las familias, éstas dejan de consumir, lo que provoca una disminución en la producción, al darse esto último las empresas sufren pérdidas en su ganancias y utilidades, y tienen que tomar medidas como es reducir su plantilla laboral.
- 2) Falta de convenios por parte de la Universidad con más organizaciones empleadoras: Esto en razón que sólo se cuenta con 2,720 organizaciones empleadoras y, con base en estadísticas del INEGI, en 2021 existían en México 4.4 millones de establecimientos del sector privado y paraestatal. De las cuales el 99.8% se encuentra en el conjunto de MiPymes.

Por lo que, si solo consideramos a las grandes empresas, derivado de la información plasmada en el párrafo anterior, en México hay alrededor de 88,000 grandes empresas. Y bajo el supuesto que las 2,720 organizaciones empleadoras registradas en la Bolsa de Trabajo UV sean de este sector, éstas representan únicamente el 3.09% del total de grandes empresas, y si se consideran los 4.4 millones de organizaciones, es el 0.06%.

Por lo que es necesario emplear acciones que fortalezcan las relaciones entre las Instituciones de Educación Superior y los sectores público y privado con el propósito de insertar en el mercado laboral a sus egresados.

¿De qué forma se puede revertir esta situación para generar mayores oportunidades a las(os) jóvenes y egresadas(os) de las instituciones públicas y privadas, en particular en este caso, la Universidad Veracruzana?

Por parte del Gobierno se podrían realizar reformas a las leyes con la finalidad de establecer que debe haber un cierto número de puestos para los jóvenes, y fomentarlo a través de estímulos fiscales que resulten atractivos para las empresas.

Y por parte de la Universidad Veracruzana, legislar en sus estatutos para fortalecer a la Dirección General de Vinculación, así como delegar a los vicerrectorías de las distintas regiones el acercarse a empresas de sus zonas para crear nuevos convenios que permitan generar nuevos lazos, y éstas oferten parte de sus vacantes en la Bolsa de Trabajo UV.

## LEGISLAR DESDE LO FEDERAL, ESTATAL Y UNIVERSITARIO

Como se describió en el párrafo anterior, una de las maneras en las que se pueden fortalecer estas herramientas, que vinculan a los estudiantes y egresados de Educación Superior, es a través de reformas a las leyes generales y estatales, y en el caso particular de la Universidad Veracruzana sus Estatutos.

Un primer paso se dio con la entrada en vigor de la Ley General de Educación Superior que en su artículo 49, fracción XII establece que las autoridades educativas federal y de las entidades federativas tendrán como atribución promover, en coordinación con las Instituciones de Educación Superior y los sectores público, social y productivo, bolsas de trabajo y otras opciones para facilitar el empleo de las personas egresadas de educación superior<sup>4</sup>.

Por otro lado, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la figura del Servicio Nacional de Empleo el cual, entre sus tantos objetivos es promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores, así como diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes.

Es aquí donde entra una primera oportunidad de reforma en la que se puede trabajar, buscando una coordinación entre el Servicio Nacional de Empleo y las Instituciones de Educación Superior para que, los puestos de trabajo ofertados en el Servicio Nacional de Empleo, también sean ofertados en las bolsas de trabajo de éstas.

<sup>4</sup> La Ley General de Educación Superior surge como una política de Estado con el objetivo de sustentar, como principio, una

educación de bien público-social. Así como innovar el sistema de educación superior en el país.

Ahora, ¿de qué manera incentivar a las empresas a contratar jóvenes? Esto puede ser a través de estímulos fiscales como los existente por contratar a personas que padezcan discapacidad y adultos mayores. Estos estímulos se encuentran estipulados en el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

Por lo anterior, una reforma al artículo 186 de la LISR que incluya dentro de este estímulo el emplear a jóvenes, podría resultar en un incentivo para las empresas para contar dentro de sus plantillas a éstos.

Hasta este punto únicamente se ha revisado la legislación a nivel federal, que podrían generar relaciones entre distintas organizaciones, para fortalecer las estrategias que realizan las Instituciones de Educación Superior con el objetivo de insertar a sus egresados en el mercado laboral.

En este caso en particular se ha descrito del Programa de Vinculación Laboral de la Universidad Veracruzana, por lo que también resulta necesario una revisión a las Leyes del Estado de Veracruz para mejorar las relaciones entre el sector público, sector privado y sector educativo para la inserción de los jóvenes egresados en sus centros de trabajo.

La Ley de Fomento Económico para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en su artículo 18, fracción XV establece que aquellas personas físicas o morales con actividad empresarial asentadas en el territorio veracruzano o que inviertan en él, podrán solicitar apoyos, incentivos y estímulos previstos en dicha ley si cumplen con contratar a jóvenes veracruzanos en un cinco por ciento de su planta laboral.

Lo anterior es un comienzo para poder generar oportunidades de empleo a jóvenes veracruzanos, pero de igual manera sería necesario realizar una propuesta a la norma mencionada en el párrafo anterior, para forjar vínculos con estas empresas situadas en territorio veracruzano con las IES situadas en Veracruz (entre ellas la Universidad Veracruzana), y poder incluir en esta norma a los estudiantes y egresados de dichas instituciones.

Por otro lado se encuentra la Ley de Desarrollo Integral de la Juventud para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave<sup>5</sup>, la cual en su Título Segundo, Capítulo Primero, Sección Décima Octava se encuentra el derecho al trabajo a la juventud, el cual será digno, socialmente útil y bien remunerado. De igual forma, se establece que el Gobierno estatal y municipal promoverán el empleo y capacitación laboral de la juventud del Estado, realizando convenios con empresas públicas y privadas.

A esta Ley de Desarrollo Integral de la Juventud, se le podrían realizar cambios para que se incluyan a las IES para forjar lazos que involucren a sus estudiantes y egresados para su incorporación en el mercado laboral. Así como, incluirlos en el Programa Estratégico para el Desarrollo Integral de la Juventud, que es mencionado en esta Ley.

Después de analizar la normatividad en el Estado de Veracruz pertinente en la que se establecen atribuciones al sector público e incentivos al sector privado para la inclusión de jóvenes dentro de las organizaciones empleadoras, es momento de revisar qué se puede hacer desde la Universidad Veracruzana.

<sup>5</sup> Esta Ley surge ante la necesidad de garantizar y proteger los derechos de la juventud veracruzana. Es así como su objetivo es velar por los derechos a la: dignidad; libertad; identidad, certeza

jurídica, familia; autorrealización, integración y participación; salud; asistencia social; sexuales y reproductivos; cultura; reinserción social; trabajo entre otros.

La UV, al ser un ente autónomo cuenta con su propia Ley Orgánica en la cual se encuentran disposiciones por las que se rige. En particular en el artículo II de la misma, se encuentran establecidas las atribuciones de la UV.

Es en este artículo donde se podría adicionar una fracción con el objetivo de instaurar una relación con el sector privado con una redacción como la siguiente:

Artículo II. Son atribuciones de la Universidad Veracruzana:

I. a XXI. ...

XXII. Coadyuvar con el sector privado para la inserción de sus estudiantes, pasantes y graduados en el mercado laboral.

Por último, el Estatuto General de la Universidad Veracruzana es aquel que tiene como objetivo establecer las normas generales de la organización y funcionamiento interno de la Universidad.

El artículo 268 establece que la Dirección General de Vinculación es la encargada de coordinar la relación de la Universidad con la Sociedad, y dentro de las atribuciones del Director General está en el coordinar las políticas y lineamientos para el desarrollo de proyectos de vinculación, vigilando el apego estricto a la normatividad universitaria en la formulación de los convenios y contratos que se deriven de éstos.

De igual manera, ofrecer apoyo administrativo y de conducción a proyectos interdisciplinarios concertados entre entidades académicas o dependencias universitarias con los sectores productivos y de servicios.

Dentro de la Dirección General de Vinculación se encuentra la Oficina de Transferencia de Tecnología, que tiene como una atribución el promover, registrar y dar seguimiento a la formación de grupos de trabajo Universidad-Empresa o de alianzas múltiples, para investigación, desarrollo e innovación, como estrategias de atención oportuna a las necesidades de los sectores público, productivo y social, así como para la ampliación de espacios para la formación e inserción laboral de alumnos y egresados.

Una vez expuesto lo anterior, se observa que la legislación universitaria permite forjar lazos con el sector productivo para la inserción laboral de la población estudiantil de la Universidad. Por otro lado, también sería pertinente incluir una nueva atribución a los Directores de las Facultades. Una atribución que tenga como propósito la coordinación con la Dirección General de Vinculación, para que sean ellos los que busquen el acercamiento con las empresas, llevando a cabo los convenios pertinentes con la Dirección, con el propósito de crear más oportunidades a los estudiantes y egresados de insertarse en el mercado laboral.

## CONCLUSIÓN

La pandemia provocada por el COVID-19 ha sido un factor fundamental para la crisis económica mundial que se está viviendo en el mundo, ya que ésta afectó a las utilidades de las empresas y se vieron en la necesidad de terminar sus operaciones o reducir su plantilla laboral, lo que generó una ola masiva de despido. Uno de los grupos más afectados por esta situación es el de las personas que se encuentran en un rango de edad entre los 15 y 34 años.



Los programas y acciones para insertar en el mercado laboral a los estudiantes y egresados, llevadas a cabo por las IES, no son del todo conocidas por su correspondiente población estudiantil o no son del todo eficientes para cumplir con tal objetivo.

Una manera de fortalecer estas acciones o programas, es a través de una legislación que logre generar más oportunidades de empleo a los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior, siendo aquí donde cobra gran relevancia la Ley General de Educación Superior, la que dentro de su contenido se establece que las autoridades educativas federal y de las entidades federativas deberán fortalecer lazos con las IES y los sectores públicos, social y productivo, con la finalidad de promover sus bolsas de trabajo.

Por otra parte, existen áreas de oportunidad para reformar leyes, como es la Ley del Impuesto sobre la Renta, en las cuales se pueden establecer estímulos fiscales por contratar jóvenes y, así, las organizaciones empleadoras tengan incentivos por contratar recién egresados dentro de su plantilla.

Sin duda, Instituciones de Educación Superior, como la Universidad Veracruzana tienen todas las herramientas para mejorar sus Programas de Vinculación Laboral, beneficiando a su población estudiantil, así como también aprovechar esto como una ventaja competitiva ante otras IES.

Sin embargo, no todo depende de llevar a cabo este tipo de acciones, si no también dependerá de cómo la economía mundial va recuperándose, ya que pueden realizarse las reformas descritas en esta investigación, pero si la economía no presenta una recuperación, las vacantes de trabajo no aumentarán.

Es así como los Gobiernos deben encargarse de propiciar las condiciones necesarias de inversión, para que los empresarios comiencen nuevos proyectos y así requieran mano de obra, creando nuevos puestos de trabajo, mientras que, por otra parte, las Instituciones de Educación Superior deberán seguir generando capital humano de calidad, que pueda cumplir con las expectativas y actividades requeridas por las organizaciones empresariales.

El problema de desempleo, y en este caso particular en los egresados, es un problema complejo que, para poder dar una solución, se necesita de la colaboración del sector público, privado y académico. El primero, se encargará de realizar las regulaciones necesarias para garantizar las oportunidades de esta población; el sector privado aprovechar estas regulaciones que el Estado puede llevar a cabo teniendo dentro de su plantilla laboral jóvenes. Y, por último, la academia, en vincularse con los dos primeros sectores, proponiendo mejoras que potencialice al capital humano recién egresado.

## REFERENCIAS

- Centro de Opinión Pública UVM. (2022). *Encuesta Nacional de Egresados 2022*. [https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2022/09/BROCHURE\\_UVM.pdf](https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2022/09/BROCHURE_UVM.pdf)
- CONSAR. (2021, 14 julio). *Apuntes sobre el SAR. COVID-19, Mercado Laboral y el SAR*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/656430/AP-052021\\_Impacto\\_de\\_la\\_Pandemia\\_en\\_el\\_Mercado\\_Laboral\\_VFF.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/656430/AP-052021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf)
- Dirección General de Vinculación UV. (2022). *Informe de Resultados de Bolsa de Trabajo UV*. Recuperado de <https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2023/01/Resultados-al-31-de-diciembre-2022.pdf>
- Estatuto General de la Universidad Veracruzana*. (2022/2023). Recuperado de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2023/05/EstatutoGeneral2023-MAYO.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022).  
Demografía de los Establecimientos MiPyme en  
el Contexto de la Pandemia por COVID-19.
- Keynes, J. M. (2014). Teoría general de la ocupación, el  
interés y el dinero. Fondo de Cultura  
Económica.
- Ley de Desarrollo Integral de la Juventud. (2005/2023).  
Recuperado de  
<https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LDI10092020.pdf>
- Ley de Fomento Económico para el Estado de  
Veracruz de Ignacio de la Llave. (2009/2023).  
Recuperado de  
[https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LFE  
CO230818.pdf](https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LFE CO230818.pdf)
- Ley del Impuesto sobre la Renta. (2011/2023).  
Recuperado de  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Ley General de Educación Superior. (2021/2023).  
Recuperado de  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/L  
GES\\_200421.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)
- Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.  
(1993/2023). Recuperado de  
<https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/ORGUVI30397.pdf>