

29
2 es.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS.

COLEGIO DE PEDAGOGIA.

"CRITERIOS DE LOS EMPLEADORES PARA LA CONTRATACION DE
EGRESADOS UNIVERSITARIOS."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN PEDAGOGIA.

P R E S E N T A

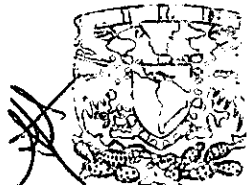
CAROLINA MARIA ISABEL GARCIA MARTINEZ.

ASESOR: LIC. MA. CONCEPCION BARRON TIRADO.

México, D. F.

1998.

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

26 2939



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**CRITERIOS DE LOS EMPLEADORES PARA LA
CONTRATACION DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS.**

AGRADECIMIENTOS.

GRACIAS LE DOY A DIOS. POR HABERME PERMITIDO LLEGAR A CUMPLIR ESTE PROYECTO QUE NO SOLO ES MIO SINO. DE TODAS LAS PERSONAS QUE CREYERON EN MI.

EN ESPECIAL A MI MADRE. QUE ME DIO LA CONFIANZA Y OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR. QUE CREYO EN MI Y QUE SIEMPRE HA ESTADO A MI LADO EN TODO MOMENTO.

A MI PADRE. QUE DONDE QUIERA QUE SE ENCUENTRE NUNCA ME HA DEJADO SOLA.

A MIS HERMANOS. QUE SIEMPRE ME HAN APOYADO SIN CONDICION ALGUNA. Y A LOS CUALES LES ESTOY MUY AGRADECIDA POR SER COMO SON.

A MI ASESORA CONCEPCION BARRON. QUE FUE UN EJEMPLO A SEGUIR Y UNA LUG EN ESTE CAMINO YA RECORRIDO.

A TODOS MIS AMIGOS QUE CON SUS PALABRAS DE ALIENTO Y ACCIONES. SIEMPRE ME ESTIMARON MOTIVANDO.

MUCHAS GRACIAS.

INDICE

	pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I EL PAPEL DEL PROFESIONISTA DENTRO DE LA EDUCACION SUPERIOR.	6
1.1 LA UNIVERSIDAD MEXICANA.	7
1.2 EL PROFESIONISTA INNOVADOR.	11
1.3 EL CAMBIO DEL TRADICIONALISMO ACADEMICO.	17
1.4 LA TRANSFORMACION EDUCATIVA A TRAVES DE LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS Y LA CREACION DE NUESTRA PROPIA TECNOLOGIA.	28
CAPITULO II RELACION EXISTENTE ENTRE LA EDUCACION Y EL CAMPO LABORAL.	37
2.1 DESFASE ENTRE LA FORMACION PROFESIONAL Y LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL.	39
2.2 DE UNA VISION INTEGRAL DEL EDUCANDO A UNA PERSPECTIVA PRODUCTIVISTA.	49
2.3 LA TEORIA DEL MERCADO SEGMENTADO.	54
2.4 LA SOCIOLOGIA DE LAS PROFESIONES.	60
2.5 CRITERIOS IMPORTANTES PARA OBTENER UN PUESTO DENTRO DEL MERCADO LABORAL.	67
CAPITULO III PLANTEAMIENTO METODOLOGICO.	74
3.1 PLANEACION DE LA INVESTIGACION.	75
3.1.1 EJES DE LA INVESTIGACION.	76

3.1.2 INSTRUMENTO.	82
3.2 INVESTIGACION EMPIRICA.	85
3.2.1 PROCEDIMIENTO.	85
3.2.2 MUESTRA.	87
CAPITULO IV RESULTADOS Y VALORACIONES DE LOS EMPLEADORES.	
ANALISIS DE LA INFORMACION.	89
4.1 UNA ADECUADA PREPARACION PROFESIONAL.	91
4.2 DIFERENTES TIPOS DE ACTITUDES Y VALORACIONES, QUE LA EMPRESA CONSIDERA COMO ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA EL OTORGAMIENTO DE UN PUESTO.	107
4.3 CRITERIOS FORMALES DE LA EMPRESA PARA LLEVAR A CABO LA CONTRATACION.	132
CONCLUSIONES.	148
BIBLIOGRAFIA.	156
ANEXOS.	162

INTRODUCCION.

El tema: " Criterios de los empleadores, para la contratación de egresados universitarios "

Se ha elegido como problema de investigación, debido a que el siguiente paso que da el egresado universitario; es la búsqueda de un empleo que tenga que ver con la carrera que estudio dentro de la universidad; y en la realidad esta acción se torna cada vez más complicada, por diferentes factores como: la crisis, el subempleo, las recomendaciones etc.; existentes dentro de la sociedad. Es por esto que un punto clave, que se debe de considerar para poder integrarse como profesionista al campo laboral; es el hecho de conocer, que criterios toman en cuenta los empleadores en la actualidad para la contratación de personal en general y no sólo de egresados universitarios dentro del campo de trabajo.

Fue de está manera, como se llevo a cabo esta investigación, ya que el egresado pienso que con el nivel educativo que ha obtenido (licenciatura); el hecho de conseguir un empleo no va a ser una tarea tan complicada, pero en realidad no esta consciente de que para poder ingresar al campo laboral no sólo cuenta el nivel educativo y los conocimientos obtenidos sino también, el conocimiento extra-académico que él mismo haya adquirido a lo largo de su trayectoria como estudiante, o bien fuera del ámbito académico. Al respecto, se habla de saber manejar la tecnología de punta, o bien el hablar al 100% un idioma extranjero; que por lo general es el inglés; así como también, el hecho de contar con ciertas aptitudes y habilidades personales entre ellas; la facilidad de palabra, el nivel socioeconómico, la seguridad personal, la buena presentación, el saber trabajar en equipo con diferentes tipos de profesionistas, etc. Estos criterios enunciados entre otros, tienen un valor relevante para poder aspirar a un puesto laboral por lo tanto, se considera importante que el egresado este consciente de está situación.

Así mismo, el papel del pedagogo no sólo es el hecho de empaparse de todo lo que tenga que ver con la educación académica, sino también, una de las muchas tareas que tiene a su cargo como educador; es el de formar profesionistas que sean útiles para resolver los problemas sociales que se presentan, dependiendo del ejercicio correspondiente de cada profesión; y para llevar a cabo esta tarea, el egresado primeramente debe integrarse al campo laboral. Es aquí, donde el pedagogo debe ayudar con respecto a la formación del profesionista es decir, mostrarle al egresado que técnicas o herramientas son necesarias para enfrentarse al campo laboral, y así poder conseguir un empleo; y de esta manera, cumplir con su ejercicio profesional, que es el de dar servicio a la sociedad según su profesión.

No se espera que este trabajo sea la panacea para cambiar los criterios que toman en cuenta las políticas empresariales, sino más que nada; el objetivo de esta investigación es identificar y al mismo tiempo informar, que criterios toman en cuenta los empleadores con respecto al profesionista, para que este pueda ingresar al campo laboral es decir, con que habilidades y aptitudes debe contar; para que su contratación sea más efectiva. Así como también reflexionar sobre este tema, ya que, la preparación académica no es suficiente; y cada vez hay que prepararse más hacia otros ejes que no son precisamente académicos pero, que influyen para convertirse en un sujeto activo laboralmente dentro de la sociedad.

Dicho trabajo de investigación se encuentra organizado en cuatro capítulos:

En el primer capítulo, se aborda cuál es el papel de la Universidad dentro de la sociedad, cómo está conformada, cuál es su estructura, así como también su carácter profesionalizante, con qué principios académicos cuenta y cuáles son las formas de trabajo docente.

Enunciando, el significado de ser un profesionista; así como también, lo que es una profesión, para que por consiguiente se presente una interpretación de las habilidades y actitudes con las cuales debe contar actualmente el profesionista innovador dentro de nuestra sociedad modernista.

Así mismo, se analiza la innovación que puede surgir dentro de algunos puntos que conforman lo que es la educación del nivel superior; y que son relevantes para el buen funcionamiento de éste: se habla de el curriculum, de los docentes así como también, de los mismos alumnos es decir, de los posibles cambios que pueden tener cada uno de ellos para el mejoramiento de la educación superior.

Por último, se toma en cuenta el cambio que surge tanto a nivel educativo como a nivel económico; cuando se pone en práctica la producción de los propios conocimientos y por consiguiente de la propia tecnología, ya que de esta manera, posiblemente no se llegará a ser tan dependiente de otros países; y esto contribuirá al beneficio del propio país, ya que se supone que el papel del profesionista es adquirir la capacidad para solucionar los problemas sociales que se presentan día con día, dependiendo de la profesión que se ejerza.

Dentro del segundo capítulo, se analiza el papel real de la universidad; que consiste en formar profesionistas que ayuden a resolver los problemas sociales y la equivocada idea que se maneja dentro del campo laboral, ya que se considera al profesionista como un técnico que debe ser capaz de manejar cierto tipo de tecnología, y debe de adaptarse a cierto campo laboral. Es aquí cuando se habla de un desfase entre la relación educación-empleo, e incluso éste último culpa a la **pésima** formación que existe en las universidades, ya que el campo laboral no obtiene lo que desea de los profesionales a la hora de su contratación.

Tomando en cuenta lo que enuncia la Teoría del Capital Humano, se analiza como el profesionista se ha convertido en un bien de consumo, ya que al sujeto se le asigna un valor económico dependiendo de que tan productivo es, a través de la inversión que la sociedad y él mismo hace para su formación y que debe ser retribuable es decir, **entre más nivel educativo se adquiere, mejor remuneración y mejor nivel ocupacional se obtiene** es así, como el sujeto se convierte en un objeto de consumo, y esto como es lógico lleva al reflejo de una crisis de valores del sujeto como ser humano dentro de nuestra sociedad.

Se observa como en un primer momento, se toma muy en cuenta el enfoque meritocrático o credencialista; que promueve los principios de igualdad de oportunidades educativas es decir, aquí el mercado ocupacional funciona, tomando en cuenta los certificados escolares. Pero debido, a que se da una expansión en el sistema educativo, surge la teoría radical denominada: mercado dual o segmentado; aquí se toma en cuenta los valores y pautas de comportamiento, este tipo de mercado se caracteriza por dos ejes uno es el mercado primario; constituido para los sectores fuertes con alto prestigio, status y salario; el otro es el llamado mercado secundario; que por ende corresponde a los sectores débiles con menor prestigio, status y salario.

La sociología de las profesiones se dedica a analizar el surgimiento y evolución de las profesiones, por lo tanto, es de suma importancia tomar el tema en cuenta, ya que existen profesiones que se caracterizan, se valoran y funcionan de distinta manera dependiendo la historicidad de cada carrera o bien del gremio que impere en determinado momento; ya sea por conveniencia del Estado o bien de la fuerza de las asociaciones que se este dando en ese momento. Se señala, la diferencia entre profesiones liberales y las no liberales así como también, cómo se encuentran las profesiones dentro del campo productivo es decir, en el desempleo, el subempleo o el empleo.

Por último se toma en cuenta los criterios que teóricamente se consideran importantes para obtener un puesto laboral.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología, cabe señalar que el estudio realizado, es sólo a nivel licenciatura; y se encuentra apoyado en una investigación exploratoria descriptiva; de orden cuantitativo-cualitativo, que busca acceder a los elementos confidenciales que subyacen en los mecanismos de contratación del egresado universitario, por parte de los medios de producción.

La estructura de nuestro instrumento (entrevista abierta), se conformó en base a tres ejes muy importantes : Formación Académica, Actitudes y Valores, y Criterios Formales de Contratación; con el apoyo de el marco teórico, así como también, en base a los criterios que generalmente se piden dentro del llamado perfil de puesto de las diferentes organizaciones; para poder ocupar una vacante laboral.

Dentro del capítulo cuarto, se realiza la interpretación de los datos obtenidos a través del análisis hecho en forma cuantitativa (estadísticamente) y de manera cualitativa; este tipo de interpretación, cabe señalar que se basa en la descripción subjetiva de las contestaciones que proporcionaron los empleadores entrevistados; acerca de los criterios y valoraciones que se consideran prioritarios, para que un egresado universitario ocupe un puesto laboral; y que en un momento dado al no contar el aspirante con este tipo de características, esto puede afectar la posibilidad de acceso al mercado de trabajo.

Finalmente, plantearemos algunas conclusiones del estudio presentado.

EL PAPEL DEL PROFESIONISTA DENTRO DE LA EDUCACION SUPERIOR.

En este capítulo, se aborda una parte de lo que forma al profesionista dentro de lo que es la educación superior.

Para esto se habla, de el tipo de universidad que surge en nuestro país; así como parte de su estructura interna; también de el cómo se puede motivar a los profesionistas para que se conviertan en personas innovadoras, capaces de afrontar los cambios de la sociedad y de esta manera poder resolver los problemas que afectan a la misma según el ejercicio profesional de cada egresado.

Se aborda el cambio del tradicionalismo académico, este punto tiene mucho que ver con el anterior, debido a que, para que el profesionista tenga un cambio de actitudes necesita que la institución donde se esta formando; tome en cuenta el hecho de innovar su estructura interna; ya que ésta debe ser la adecuada para la formación del futuro profesional, que tiene como tarea, resolver los problemas de una sociedad cambiante y a la vez modernizante.

Por último, dentro de lo que se refiere a la transformación educativa, a través de la transferencia de conocimientos y la creación de la propia tecnología; es importante que se transmitan los conocimientos socialmente, para que de esta manera surja la creación de una tecnología propia, y esto repercuta en la productividad económica e intelectual del país, así como también, para lograr la no dependencia con los países de primer mundo y en un futuro tal vez lograr competir con países de este nivel, ya que como se sabe, son las demandas actuales de formación; y la propuesta del pensamiento educativo mundial; dentro del contexto de la globalización.

1.1 LA UNIVERSIDAD MEXICANA.

" De acuerdo a la ANUIES, las líneas rectoras de la formación que se imparte en las instituciones de educación superior de nuestro país, son las siguientes:

- Desarrollo independiente de la sociedad mexicana.
- Asimilación y producción de avances científicos y tecnológicos.
- Incremento de bienes y servicios. Explotación adecuada de los recursos naturales para aumentar los niveles de vida de la población.
- Extensión de los servicios sociales, asistenciales y educativos para el desarrollo integral de los individuos.
- Consolidación de la democracia política a partir de la formación de una conciencia cívica.
- Participación en la transformación nacional para adecuarse a los cambios actuales y futuros. " (1)

De acuerdo a este planteamiento, se observa que la universidad se ubica como una institución al servicio de la sociedad. La manera como cada institución de educación superior concreta cada uno de estos principios, depende de su dinámica interna es decir, por el manejo interno que se da en cada institución.

(1) PÉREZ, Casiano Ma. Guadalupe, Coord., Anticipales para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica, México, UNAM, Porrúa, 1988, p. 169

Se sabe que la estructura del sistema educativo mexicano, se deriva de los modelos importados de los países avanzados: el modelo napoleónico de fines de siglo pasado y el modelo de las compañías monopolistas norteamericanas.

La Universidad Mexicana, como todas las universidades latinoamericanas, se conformó con la influencia de la Universidad Napoleónica Europea. Una de las características del modelo napoleónico es la educación enciclopedista, es por esto que el proceso enseñanza-aprendizaje; se concibe como una práctica por lo general verbalista y memorista en la cual la ciencia y su aplicación tecnológica, esta separada del proceso educativo. A partir de esto la estructuración de la universidad se compone por un conjunto de facultades y escuelas aisladas al margen del proceso productivo. Es decir, la separación entre facultades y escuelas, e institutos de investigación; así como su carácter profesionalizante, se centra más en la formación de profesionales más que en la investigación y en preparar a personas aptas para la producción.

La separación que existe entre los espacios e instancias de investigación y los de docencia, así como el aislamiento que tiene cada una de las entidades que la conforman como son: las facultades, escuelas, institutos y centros; provoca que cada facultad sea vista como una entidad en sí misma y que se dificulte el establecimiento de formas de trabajo entre ellas.

Al respecto Rangel Guerra expresa lo siguiente: " La función de la educación superior se concibe no sólo como conservación y transmisión de conocimientos, sino también como creación de nuevos conocimientos; pero a nivel de estudios de licenciatura los programas están diseñados, primordialmente como transmisión del conocimiento... prevalece todavía en gran medida una actividad docente de tipo tradicional que propicia una actividad pasiva en el estudiante...Y más adelante afirma: " La relación entre docencia e investigación es por lo general nula, con excepción de algunas innovaciones de fecha reciente de algunas instituciones; consecuentemente, prevalece la enseñanza teórica y el cuerpo de conocimientos se integra en forma

predominante con este tipo de enseñanza que no considera ni la aplicación, ni el uso de conocimientos. " (2)

Los principios de libertad de cátedra y libertad de investigación, guardan una estrecha relación con la concepción universitaria que se caracteriza por ser una institución vinculada al saber; en donde se considera relevante la transmisión enciclopédica del conocimiento.

Las formas de trabajo docente establecidas en la Universidad Pública, se caracterizan por la existencia de profesores titulares en cada una de las asignaturas que se imparten en una facultad o escuela, concursos de oposición que dan la permanencia en tal titularidad y una organización diversa del trabajo académico.

Algunos aspectos comunes que tienen las instituciones universitarias latinoamericanas son, que la concepción de la universidad se centra en las tareas de docencia, la existencia de la estructura diferencial entre las áreas de investigación y enseñanza, y sobre todo el aislamiento entre facultades y escuelas.

Por otro lado, se sabe que la Universidad Nacional Autónoma de México tiene su propio papel dentro de las instituciones que conforman el aparato educativo nacional.

" Como la Ley Orgánica, su finalidad principal es... " impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las conocimientos y problemas nacionales y extender, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura ". Su definición nacional y autónoma respecto a los diferentes

²¹ Citado por: Pérez Castañeda, Guadalupe, Coord., ob.cit. p. 8

grupos e instituciones que conforman la sociedad, le abre un espacio en el que tiene la posibilidad de ejercer una función crítica. " (3)

Es así como el quehacer universitario se puede conceptualizar a partir de 4 dimensiones muy relacionadas entre sí: la científico técnica, la creativa, la democrática y la humanística.

Por lo tanto, la Universidad Pública, debe seguir impulsando la generación de conocimientos y las tecnologías necesarias para atender las necesidades de la población; la universidad debe darle sentido a la educación del pueblo.

También debe formar un profesional polivalente, que permita al egresado saber abordar de la mejor manera los problemas en los cuales se encuentra inmerso, que cuente con una visión de totalidad; para que comprenda las finalidades y objetivos que persigue con su profesión y las responsabilidades sociales que esta llevando consigo, así como también, dicha profesión le posibilite una especificidad profesional para la inserción en el campo productivo; manejando las condiciones reales y transformando estas de la mejor manera posible, es por esto que el profesionista además de polivalente debe de ser creativo.

Para esto requiere aprender habilidades cognoscitivas, así como también actitudes y capacidades ligadas a aspectos valorativos con un gran contenido humanista; es por esto que el profesionista debe ser un hombre de su tiempo es decir, que conozca su entorno y que procure dar soluciones no arcaicas, sino acordes a su época.

³ *Ibidem* p. 169

1.2 EL PROFESIONISTA INNOVADOR.

El contexto social de demanda de cambio y de crisis real, que enmarca el proceso formativo de los futuros profesionales, es complejo y diversificado, e impacta de forma múltiple y contradictoria la vida académica actual en las universidades públicas de nuestro país.

La discusión académica acerca de los proyectos educativos para la formación profesional del próximo siglo, es una necesidad de importancia prioritaria. Por lo que hoy en día, es impostergable considerar los cambios requeridos en esta materia desde diferentes órdenes.

Enpezando por explicar que es una Profesión: " ...categoría de personas especializadas que son capaces de aplicar la ciencia a la solución de problemas en una sociedad dada. " (4)

Es decir, son personas capaces de poder resolver los problemas que se presenten en la sociedad según su quehacer profesional de cada una. Cada profesión asume características tanto universales y necesarias, como particulares y relativas a su desarrollo histórico en una sociedad determinada; es así como se puede decir, que la función de cada profesión se determina por las características de la sociedad en la cual surge y se desarrolla.

Un Profesional es una persona que hace hábito o profesión de alguna cosa es decir, una persona que se dedica a ejercer alguna actividad especial que va de acuerdo con sus habilidades, destrezas y conocimientos teóricos.

⁴⁾ GÓMEZ Campo, Víctor Manuel & Jenti, Esteban Emilio. *Universidad y Profesiones Crisis y Alternativas*. Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, 1989. p. 186

La palabra innovación, se refiere al efecto de innovar es decir, lo que es nuevo, lo que se va a crear, a transformar; al hecho de introducir novedades.

Por lo tanto, un profesionalista innovador es aquél que ejerce su profesión pero no de manera tradicional, sino al contrario su ejercicio es dinámico, diferente pero con una meta que es la de solucionar los problemas que afectan a la sociedad en la cual se desarrolla.

No es un egresado más que va a vender sus conocimientos y habilidades; no sólo se forma a un profesionalista que se incorpora al mercado tradicional de las diversas disciplinas, sino que éste cuenta con la aptitud de realizar trabajos de investigación científica, técnica o humanística que a su vez puedan contribuir al enriquecimiento de los conocimientos adquiridos, y que también, dada su preparación son capaces de impartir docencia a nivel de educación superior.

El profesionalista innovador que se requiere en la sociedad actual debe contar con ciertas cualidades:

" ...se necesitan cientos de miles de trabajadores competentes, motivados para realizar labores novedosas, sin sujetarse a horarios fijos, innovadores, curiosos, inconformes y críticos de la realidad circundante y dispuestos a transformarla. " ⁽⁵⁾

Para lograr lo anterior, es necesario que exista un cambio en la orientación y la estructura del curriculum; así como también, en los métodos de enseñanza, ya que dentro del tradicionalismo académico no tendría efecto este tipo de innovación; debido a que, siempre debe existir una congruencia entre la institución y el resultado de lo que forma ésta.

¹³ ÓRNEIAS, Carlos. " Globalización y Conocimientos de Nuevos Desafíos para las Universidades Latinoamericanas" En Revista de Educación Superior y Sociedad. Venezuela, CRESALC/UNESCO, Vol. 6, No. 2, 1995. p. 137

Este reto exige energías, experimentos, tesón, recursos y nuevas ideas, así como también la intervención del Estado para modificar las pautas de demanda social por estudios profesionales y controlar o bien disminuir los efectos negativos del mercado.

El propósito es formar profesionales de nuevo tipo es decir, educados, curiosos, críticos, motivados al riesgo y dispuestos a colaborar con otros profesionales en la solución de problemas; formar profesionales con una sola formación disciplinaria, pero con la capacidad de detectar las relaciones e interconexiones que tenga su disciplina con el resto del conocimiento social y la capacidad de integrar equipos de trabajo interdisciplinarios. Esta formación no se reduce al manejo y aplicación de técnicas, sino que comprende fundamentalmente la formación para generar la capacidad de observación, análisis y seguimiento riguroso de la realidad social.

El hecho de solucionar problemas es de gran importancia, ya que esta acción impulsa a que el profesionista luche contra los hábitos académicos tradicionales como son: la memorización, los conocimientos digeridos y la rutina. Para poder resolver estos problemas se debe de contar con ciertas actitudes como conocimiento, paciencia, habilidad, empeño, inventiva y capacidad de abstracción; ciertos rasgos que el sistema educativo actual no genera en sus estudiantes. Por lo tanto, las reformas en los estudios profesionales y posgrados deben exigir los cambios pertinentes, en la educación básica y la enseñanza media para el logro de este propósito.

Órnelas habla de un núcleo básico de conocimientos y destrezas que será indispensable, para todos los profesionales del siglo XXI; y es muy importante mencionarlo, ya que son los rasgos con los cuales debe contar todo profesionista para convertirse en una persona integral.

Un proyecto global de profesión tiene que vigilar que sus programas formativos se centren hacia la transmisión eficiente de conocimientos, fortalecida por prácticas que tiendan a movilizar la razón.

" En primer lugar, un dominio profundo del español (del portugués en el caso de Brasil) para expresar sus ideas, con claridad tanto en forma oral como por escrito. En segundo lugar, obtener un conocimiento amplio de matemáticas, en tanto lenguaje abstracto e instrumento para representar y resolver problemas reales (usando métodos novedosos que desmitifiquen la supuesta dificultad para aprender; el obstáculo mayor esta en los métodos de enseñanza monótonos y repetitivos). En tercer lugar, poseer al menos una lengua extranjera, en especial el inglés, ya que los profesionales del porvenir tendrán que comunicarse y cooperar con sus colegas en otras partes del mundo y tener habilidades para buscar los conocimientos donde quiera que estos se encuentren. En cuarto lugar, un conocimiento suficiente de la estadística y el cálculo de probabilidades como instrumentos de predicción y representación de fenómenos. Adquirir la destreza para manejar instrumentos complejos de informática y prepararse para aprender cosas nuevas que salen al mercado a una velocidad vertiginosa; el piso mínimo será adquirir habilidades para manejar un sistema operativo, una hoja de cálculo, un procesador de textos, una base de datos y saber acceder al correo electrónico. Deberán adquirir estas cualidades antes de concluir el segundo año de licenciatura, ya que serán elementos indispensables para avanzar en la misma carrera. " ⁽⁶⁾

Con lo anterior se desarrolla en los estudiantes todo su potencial intelectual así como también, se estimula su imaginación y curiosidad y por ende, las instituciones de educación superior ya no se adaptarán a las demandas del mercado, exigencias del gobierno o a la presión social sino, que eventualmente van a jugar un papel de vanguardia es decir, congruente con el desarrollo social.

También al tener una configuración más clara de la estructura y dinámica del sector productivo moderno que se está articulando en nuestro país, esto permite conocer las necesidades sociales y demandas reales en materia del ejercicio y de la formación

⁶⁴ Ibidem, p. 140

profesional; y así las instituciones generarán tantos profesionales como requiera el país dependiendo de la demanda que se este presentando en ese momento.

La formación del profesional se debe orientar principalmente al conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad mexicana. Por esto se debe diversificar la formación teórico-práctica del estudiante para lograr profesionales flexibles es decir, personas que cuenten con el ánimo y la disposición para poder adaptarse; a las diferentes resoluciones que se presenten, con un amplio dominio de los métodos, una formación multidisciplinaria, que impulse la cultura científica a través de los contenidos y métodos educativos; con una actitud favorable hacia el trabajo y la producción, propiciando un adecuado trabajo personal y grupal el autoaprendizaje y la actualización permanente. Todo esto por medio de una revisión y actualización teórico-metodológica de los planes y programas de estudio de las licenciaturas y del posgrado; introduciendo innovaciones en las prácticas, en los métodos pedagógicos y en la organización académica.

Se puede contar con una formación especializada, en donde se incluya a la cultura instrumental, tecnológica e informática que apoye los requerimientos básicos de cada profesión en su ejercicio, que puede ser profundizada o modificada, en caso de requerirse, en los posgrados, las especializaciones o en la capacitación para el empleo; lo anterior implica fortalecer las áreas de planeación, desarrollo y evaluación de escuelas y facultades; así como de centros e institutos de investigación.

Los conocimientos, habilidades y aptitudes con los que debe contar el profesionista moderno son inculcados en la comunidad de investigación y son difundidos en el campo de la enseñanza de estas disciplinas.

La capacidad de escuchar, de entender e interactuar entre especialistas de diversa procedencia; puede ser fomentada mediante mecanismos formales e informales. Estas son algunas de las capacidades y actitudes que favorecen el trabajo en equipo, esto es importante, ya que el hecho de saber trabajar en grupo es una de las

cualidades que debe adquirir el profesionalista debido a que intervienen en su desarrollo laboral.

Otras capacidades con las que debe contar el profesionalista, es el hecho de tener confianza en uno mismo cuando no se tenga respuesta frente a algún problema específico así como también, no decaer por esto sino, al contrario tener voluntad y persistencia para encontrar una solución. Así como también, contar con la madurez para tomar decisiones sin contar con toda la información pertinente y de valor como para vencer los prejuicios que se interponen; ante las soluciones nuevas; adecuar el saber adquirido a el problema que el profesional enfrenta. Es preciso desarrollar estas actitudes, aparte de todas las habilidades mencionadas anteriormente, ya que el egresado tiende a encasillar los problemas en las teorías o tecnologías aprendidas en la escuela y a veces es necesario el criterio propio para enfrentar y solucionar los problemas que se presentan.

" La nueva formación profesional se debe caracterizar, en su etapa inicial por proporcionar una base sólida de cultura y de actitudes positivas ante la ciencia y la tecnología acompañada de contenidos profesionalizadores no especializados, y seguida por un proceso gradual y sistemático de especialización creciente. " (7)

Es decir, se deben de ir adquiriendo conocimientos de forma gradual y " deben estar claramente vinculados desde su etapa inicial, con el mundo de trabajo . " (8)

Los cambios que ocurran en los perfiles profesionales, pueden ser asumidos más rápida y fácilmente por los profesionales; si su formación básica ha sido lo suficientemente polivalente y flexible como para adaptarse a los avances tecnológicos y metodológicos, así como a las nuevas demandas empresariales, sociales y culturales.

(7) INCANOP, (Institut Català de Noves Professions) Nuevas Tecnologías, Nuevas Profesiones, Las Nuevas Tecnologías y los efectos que ejercen sobre las profesiones y la formación en sectores promisorios de la actividad económica, en Cataluña y en Europa., México, ANUIES-INCANOP, 1995. p. 313

(8) ibidem, p. 313

La formación polivalente, es la formación que hace que la persona sea útil y eficaz en diversos aspectos; esto le permite al futuro profesionista insertarse en las diversas posibilidades del mercado ocupacional. Por lo mismo, a nivel licenciatura se debe centrar la formación profesional fundamentalmente en los estudios generales más que en las crecientes innovaciones académicas de preespecialización; y es necesario también la renovación permanente de los resultados reales de la formación profesional producto de la planeación académica para un óptimo resultado académico y social del país.

1.3 EL CAMBIO DEL TRADICIONALISMO ACADEMICO.

La Universidad Mexicana, se conformó con la influencia de la Universidad Napoleónica Europea, es por esto que la educación es enciclopedista, y el proceso de enseñanza-aprendizaje se concibe como una práctica en su mayoría verbalista y memorista en la cual la ciencia y su aplicación tecnológica esta separada del proceso educativo. Además, las escuelas y facultades que se encuentran dentro de la universidad están al margen del proceso productivo; y la formación que se imparte se centra más que nada en la formación de profesionales, que en la investigación y en preparar personas aptas para la producción.

Es por esto, que dentro de la estructura que conforma la universidad debe surgir un cambio dentro de lo que es el curriculum, los docentes, la matrícula etc., ya que el profesionista innovador es decir, el profesionista creativo, que transforma, que introduce novedades se debe de formar en una institución también innovadora.

Para esto, dentro de los proyectos educativos, se deben atender ciertos rasgos como: revisar los modelos de formación para actualizarlos e incluso transformarlos en los planes de estudio, el predominio en algunas carreras de un determinado enfoque o corriente teórica en la estructuración curricular, el desequilibrio estructural en el

contenido de los planes de estudio, de la vinculación teoría- metodología-técnica y áreas de aplicación para lograr una formación equilibrada en el alumno, orientada a un ejercicio profesional concreto.

La finalidad debe ser mejorar el desempeño de los sistemas educativos con cambios pertinentes a las necesidades de sus dirigidos, más eficientes en el empleo de los recursos disponibles y convertirlos en una fuerza más efectiva para el desarrollo individual y social. Esta estrategia debe encaminarse al cambio y a la adaptación pero no a la expansión. Si los sistemas educativos son de gran utilidad para los estudiantes y para la sociedad, debe existir una modificación en la estructura de estos; como el modificar sus objetivos, los contenidos y métodos, el entrenamiento y empleo de los docentes, los procesos de enseñanza-aprendizaje, el estilo y métodos de gobierno y de administración.

Los sectores de industrialización, se relacionan en gran parte con el avance tecnológico; es por esta razón que éste último, debe relacionarse con los cambios dentro de las instituciones, ya que son las que producen masivamente a los trabajadores del conocimiento y dan sustento a la innovación y al cambio técnico que surge en el país.

La calidad educativa es muy criticada en contraposición con los niveles establecidos por el avance científico o disciplinario, es por esto que se deben de plantear los cambios pertinentes como: la actualización, innovación de los contenidos de la enseñanza, el fortalecimiento del posgrado, la preferencia por los temas de investigación etc.

" El desafío para el sistema de educación superior es formar, en plazos relativamente cortos (15 a 20 años) esos científicos técnicos, profesionales e intelectuales para que en la economía global, la América Latina no sea sólo una proveedora de mano de obra barata. Como se sabe, en el largo plazo no hay nada más caro para cualquier país que vender barata su mano de obra. Para afrontar este reto, la estructura y

procesos de las universidades latinoamericanas tienen que reformarse a fondo: tal vez habrá que empezar por tomar conciencia de que con las instituciones existentes hoy en día, será muy difícil hacer frente a los problemas presentes y futuros, los cuales, serán, más difíciles y agudos que en el pasado. " ¹⁹¹

Actualmente los egresados de las universidades salen con cierta preparación, pero esta no es la adecuada para poder emplearse dentro del campo laboral; aunque en este hecho intervienen otros factores como el subempleo y de esta manera uno se convierte en mano de obra barata, ya que la actividad a la cual se integra el egresado laboralmente no tiene nada que ver con lo que estudio.

Además toda la innovación se enfrenta a un tradicionalismo bien cimentado, y a la resistencia de autoridades y profesores que sólo ven lo inmediato del pasado. Agregando a esto la pobreza material que existe en las instituciones (públicas) y privadas, principalmente a nivel licenciatura, donde hay escasez de libros en las bibliotecas, no hay recursos para mantenimiento, su tecnología de punta no es suficiente. Con estas condiciones es ilógico exigir, tanto a estudiantes como a docentes el que estos se encuentren inmersos en los avances tecnológicos y científicos de la actualidad.

Por otro lado, debido a la estructura napoleónica y tal vez a las costumbres culturales en la matriz básica del curriculum se produce la segmentación del conocimiento. En la educación superior hay una orientación profesionalizante (retribuida) marcada, con una estructura curricular rígida que se ha denominado tubular. Esta estructura por lo general a nivel licenciatura; se considera pesada e inhibe la experimentación y la innovación, así como a la flexibilidad para generar o reproducir conocimientos; esto debido también a que el proceso de enseñanza-aprendizaje en su mayoría, descansa en la memorización, repetición monótona y por lo tanto, esto no estimula la creatividad, la iniciativa personal, la curiosidad; al contrario reproducen atributos de

¹⁹¹ ORNELAS-CARDO, " Globalización y Conocimientos de Nuevos Desafíos para las Universidades Latinoamericanas" En Revista de Educación Superior y Sociedad, Venezuela, CRESALC/UNESCO, Vol. 6, No. 2, 1995, p. 135

pasividad y hábitos rutinarios que tal vez sean convenientes para trabajos monótonos.

Es por esto, que el cambio del curriculum tiene que ser gradual y hecho por grupos multi e interdisciplinarios; la política educativa debe poner atención en el contenido y la calidad del curriculum de las escuelas y no sólo, aumentar el número de cursos académicos. En particular, el contenido debe reflejar la complejidad e incertidumbre de los problemas y las soluciones del mundo real. Además, se debe prestar atención en las materias que se encuentran fuera del curriculum como lo es el desarrollo social de los estudiantes, para que su enfrentamiento con el mundo cambiante y el mundo de trabajo sea más integral en un futuro.

" Históricamente la demanda social ha establecido la composición de la matrícula y modelado la oferta de estudios superiores. Para el caso de México Lorey (1993) arguye que la universidad sólo responde a los requerimientos del gobierno, las presiones de la economía y las aspiraciones sociales. Este enfoque coloca a las instituciones de educación superior como representando un papel meramente adaptativo e incapaces de tomar iniciativas propias. " (10)

Esto es cierto debido a que, en la matrícula de la educación superior dominan las Ciencias Sociales y Administrativas con un 43.81%, las Agropecuarias participan sólo con el 9.20% y las Ciencias Naturales y Exactas con el 2.85%. (PROIDES).

Por lo tanto, se debe de fomentar en los jóvenes el hecho, de encaminarse más hacia las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Exactas.

Sin embargo al respecto L. Aguilar expresa: " La autonomía jurídica de las universidades y, más a fondo las libertades que acompañan naturalmente todo proceso de docencia e investigación, así como la acción de las universidades

¹⁰ Cfr. p. 137

privadas, parecerían hacer muy difícil, sino imposible, un ejercicio de planeación nacional en la educación superior. " (11)

Lo anterior debido a todos los pros y los contras que implica la planeación nacional no sólo de manera académica sino también política y económicamente.

Pero en sí, la obligación del Estado debe ser, diseñar y establecer programas eficientes de orientación e información escolar; poner topes en los exámenes rigurosos de admisión a las carreras sobrepobladas y con una orientación profesionalizante patente; establecer programas de becas y estímulos a los jóvenes con necesidad económica y que cuenten con el potencial intelectual para adentrarse a las llamadas ciencias duras. Claro que debe ser experimentado y evaluado y dependiendo de los resultados que se obtengan seguir adelante con este proyecto.

Aunado a lo anterior, se requiere también de profesores de nuevo tipo que reúnan las mismas características de motivación para el trabajo intelectual como son: disciplina, curiosidad y formas novedosas de adquirir conocimiento ya que, los procesos de docencia e investigación tienen que ser congruentes con los diversos ámbitos y dimensiones de la intelectualidad.

Se deben propiciar niveles de razonamiento, que además de contemplar el plano disciplinario, reflexionen acerca de los fines y consecuencias de su actividad; esto producirá la elección de valores, la constitución de un proyecto alternativo de universidad, y la creación de nuevos espacios de formación social y personal para la participación del cambio y la transformación de la sociedad.

También se pueden hacer esfuerzos por vincular la universidad con la industria, poner énfasis en la educación, pero no en la educación de manera abstracta, sino en la

(11) Citado por: MARÍN Méndez Dora Elena. " Los Profesionales Universitarios " Perspectivas y Tendencias de su formación en el contexto educativo modernizante. En Revista de Perfiles Educativos. México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, NO. 59, 1993. p. 6

aplicación de los recursos tanto públicos como privados, para una inversión creciente en dicho sector. Se deben establecer, períodos de práctica para los estudiantes dentro de las empresas de tal forma que pasen una parte de los estudios y con valor de créditos haciendo prácticas, estancias, períodos de aprendizaje en las empresas; así como también, integrar a la vez programas de visitas y estudios de empresarios a los centros de educación superior; es así como se beneficiarán los dos sectores, uno del otro como ocurre en:

" Estados Unidos donde existe la circunstancia natural de colaboración entre universidades y empresas, auspiciada, en su momento, por el sector público, por los gobiernos federal y estatal. Al término de la guerra civil se expide la Ley Morrill, que consiste en dotar a las nacientes universidades de terrenos - los llamados Land Grant, - que les permitieron desarrollarse fuera de los cascos urbanos de la época. En ese momento en que surgen las más importantes universidades, asociadas a la concesión de una cantidad enorme de tierras, mismas que, al paso del tiempo, se han convertido en un valiosísimo patrimonio, independiente de su valor, significa, en esencia, la decisión y acción de las comunidades locales que quieren una universidad y que la van a apoyar, al tiempo que la universidad va a ser el elemento dinamizador de las actividades sociales y comerciales de la región correspondiente. " (12)

En México este planteamiento de vinculación aparece históricamente y hasta años muy recientes, bajo la envoltura de una relación conflictiva o bajo el molde de una relación en la cual cada una de las entidades desea aprovecharse y servirse a sí misma antes que cumplir con un objetivo de mayor trascendencia.

Con esta vinculación lo que sucede, es que algunas instituciones ven la posibilidad de obtener recursos; y algunos dirigentes empresariales de fábricas y de industrias la posibilidad de obtener mano de obra calificada y barata, ya que muchos de los

(12) PALLAN Figueroa Corzo, " Desafíos de las Universidades y el Sector Productivo en la Actual Reorganización Económica Mundial. " En Revista Educación Superior y Sociedad, Venezuela, CRESALC/UNESCO, Vol. 6, No. 2, 1995. p. 164

jóvenes que se incorporan a este tipo de actividad se encuentran con que, lo que están desarrollando en las empresas, tiene poco que ver con los estudios que están realizando dentro de la universidad; es lo mismo que ocurre con algunas prestaciones de lo que es el servicio social actualmente.

Al respecto de la vinculación, entre la universidad y la industria; " se pueden identificar tres momentos en la experiencia reciente en México. Un primer momento, durante el sexenio de el Presidente Gustavo Díaz Ordaz; un segundo, hacia finales de la época del Presidente Luis Echeverría Alvarez y parte del gobierno de José López Portillo y, un tercer momento, que esta situado a partir de octubre de 1989, cuando se expide el Programa de Modernización Educativa. Este tercer momento anuncia, posiblemente con mucha lentitud pero con mayor fuerza, nuevas actitudes similares a las que están presentes en el programa COMETT, y se empieza a reflejar en nuevas estrategias de universidades y empresarios. " (13)

El Programa COMETT (Programa Comunitario para la Educación y Formación en el Campo de las Tecnologías); es un proceso de vinculación, que se lleva a cabo en la unión Europea; su objetivo es provocar un cambio de actitudes en lo que respecta a la cooperación entre empresas e instituciones de educación superior, este cambio consiste en las prácticas específicas de colaboración entre empresas y universidades.

Uno de los proyectos de vinculación, que existen aquí en México es el de **Jóvenes Emprendedores** del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey; en donde los planteamientos de vinculación con la empresa están apostando a que el carácter emprendedor, no forma parte de una especie de subproducto en la formación del estudiante sino que debe estar incorporado, a los planes y programas de estudio. Es muy válido el crear un profesionista emprendedor dentro de una institución innovadora que debe estar en vinculación con la empresa, y esto lo debe

(13) *ibidem* p. 165

tomar muy en cuenta la universidad pública; como una actitud importante para el crecimiento y fortalecimiento de la misma.

Es muy importante tomar en cuenta, que los trabajos de vinculación no sólo tienen una misión pedagógica mediante la cuál se forma mejor a sus profesionales sino también, una misión social que la universidad debe impulsar aportando profesionales, conocimientos, y habilidades para lograr un esquema completo junto con el sector empresarial.

" ...Darcy Ribeiro, delinea para las universidades latinoamericanas distintas funciones para modernizarlas y propiciar un mayor dinamismo de su relación con el entorno, coadyuvando así al desarrollo autónomo del país. Señala, entre estas funciones universitarias,

... heredar y cultivar con fidelidad los patrones internacionales de la ciencia y de la investigación, apropiándose del patrimonio del saber humano; capacitarse para aplicar este saber al conocimiento de la sociedad nacional; crecer, de acuerdo a un plan, a fin de formar sus propios cuadros docentes y de investigación y preparar una fuerza para el trabajo nacional, orientada a la superación de sus problemas, con la magnitud y el grado de calificación indispensables al progreso autónomo del país; operar con motor de transformación que le permita a la sociedad nacional integrarse autónomamente a la civilización emergente. " (14)

En pocas palabras lo que propone es, que la educación vaya de acuerdo con el progreso del país y en beneficio de la sociedad.

(14) Citado por: MARIN Méndez Dora Elena, " Los Profesionales Universitarios " Perspectivas y Tendencias de su formación en el contexto educativo modernizante. En Revista de Perfiles Educativos, México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, NO. 59, 1993. p.9

La modernización de las instituciones innovadoras de educación superior impulsará las siguientes estrategias:

- a) Ajuste gradual de la oferta técnico profesional al aparato productivo.
- b) Orientación del posgrado hacia áreas específicas del aparato productivo.
- c) Consolidación de ramas de formación profesional y de posgrado que apoyen al comercio exterior y se inserten en la dinámica de las transnacionales con el fin de socializar y ajustar tales patrones al sector industrial de México. Esta estrategia incluye la articulación de la investigación con las áreas de especialización que demanda el mercado de trabajo.
- d) Legitimación de la influencia del sector productivo en el quehacer de las universidades por la vía del financiamiento.
- e) Fortalecimiento de la privatización de la educación, dado su adecuación a las nuevas exigencias del desarrollo y al nuevo patrón de acumulación capitalista.

Todo ello define a la modernización de la educación superior como un proceso que orienta las políticas educativas de sus instituciones hacia el ajuste total con los requerimientos del mercado y con las necesidades del sector exportador." ⁽¹⁵⁾

Debido a lo anterior, la relación universidad-empresa es una buena innovación pero, también se debe tomar en cuenta al profesionista como ser humano, ya que no se puede educar sólo para la productividad y tampoco para cierto tipo de población es decir, para el beneficio de unos cuantos sino, al contrario la educación debe ser de tipo integral para el ser humano y al mismo tiempo para el beneficio del país, tanto

⁽¹⁵⁾ HERRERA, Márquez Alma, " La Formación Profesional del Psicólogo " Líneas de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. En *Revista de Perfiles Educativos*, México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 59, 1993, p. 34

social, cultural, como económicamente. Claro que para que esto se realice de esta manera, primeramente debe existir una conciencia de que tan importante es la educación, así como también; el hecho de generar nuestra propia tecnología para resolver de manera humana y con la ayuda de la ciencia y la tecnología los problemas que se presentan en el país.

Será de vital importancia también el hecho de que: " La educación impartida deberá mantenerse actualizado en función del avance científico, tecnológico y disciplinario de la profesión, además de considerar el desarrollo de la competencia cognoscitiva requerida para la aplicación de la ciencia y la tecnología a la solución de los problemas objeto de las prácticas de las distintas profesiones, entre otros aspectos relevantes para una formación profesional integral y equilibrada, como son: la articulación de habilidades y actitudes propicias al trabajo en equipo, el desarrollo de la introyección y ejercicio consciente de los códigos éticos y sociales esenciales y propios del ejercicio de cada profesión. " (14)

Es decir , no basta sólo con instituciones innovadoras en cuanto a la estructura de estas, sino también, al hecho de actualizarse en los avances que se presentan dentro de la tecnología; para ir a la vanguardia de los mismos y no quedarse con instituciones y profesionales impulsados a la creatividad , a la innovación; pero con conocimientos e instrumentos de trabajo obsoletos que no guardan ninguna relación con el medio social en el cual están viviendo en ese momento.

Otro punto de gran importancia, dentro de el tema de la innovación universitaria; es el hecho de realizar una investigación histórico social de cada profesión; donde se considere la reflexión sobre la práctica profesional en formación, su vigencia disciplinaria y profesional, su pertinencia o grado de necesidad social; lo anterior para crear nuevas profesiones o transformar las ya existentes, tomando en cuenta desde

¹⁴ MARÍN Méndez, Dora Elena, ob. cit., p. 10

luego, los cuadros profesionales que necesita el país tanto cuantitativa como cualitativamente.

Hay que tomar en cuenta que las nuevas tecnologías, la globalización económica y las tendencias democráticas que permean a la América Latina proveen de oportunidades que no existían en el pasado. Con las redes de comunicación como Internet o por la vía de satélites, o con la ya cercana televisión interactiva, es posible, hechar andar programas ambiciosos de formación e intercambio de profesores y estudiantes en toda la región. Se sabe, que la inversión en infraestructura es cara pero los costos tienden a la disminución y entre más se utilicen más baratos resultan.

No se pretende que las nuevas tecnologías sean la panacea del mundo actual, pero bien utilizadas permitirán acceder a una especie de universidad virtual, transnacional para todo el país, utilizando a los mejores profesores y a los mismos conocimientos bajo actitudes innovadoras; el propósito debe ser educar con menos recursos que los que gasta actualmente la Universidad.

Dentro de una sociedad, que se apoya cada vez en la innovación tecnológica y en la creación de conocimientos, el aprendizaje debe considerarse como un estilo de vida que implica las organizaciones de todo tipo; y no sólo los centros educativos y de información. Tal vez, todo lo anterior se consideran ideas utópicas, pero no se debe rechazar el hecho de implementarlas a futuro. Estas nuevas formas de vivir y de producir, nos llevan a enfatizar la capacidad de estar siempre abiertos al cambio y se debe empezar por la educación, ya que esta es la base de las futuras acciones tanto personales como de manera productiva para el propio país.

1.4 LA TRANSFORMACION EDUCATIVA A TRAVES DE LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS Y LA CREACION DE NUESTRA PROPIA TECNOLOGIA.

Se sabe que nuestro país, depende en gran medida de la ciencia, la tecnología y la cultura que existe en los países de primer mundo principalmente Estados Unidos; esta dependencia da como resultado una baja absorción de los egresados del sistema educativo, en el sector productivo industrial el cual utiliza cada vez más la tecnología de punta.

" Dentro de una contextualización, histórica, se debe tener presente que con la superación de la posguerra en la década de los años cincuenta, el sistema capitalista mundial en su fase monopólica se integra bajo la hegemonía de los Estados Unidos. Como consecuencia da un progresivo avance del capital multinacional o supranacional que implica la inversión directa en las economías denominadas " subdesarrolladas "

Para los países latinoamericanos esto significó una desnacionalización del capital aunado a una importación de tecnología cada vez mayor. Paradójicamente los países de la región no llegan a delinear una política para el desarrollo científico y tecnológico propios, con la consecuente formación de recursos humanos para ello.

Como lo señala concluyente Jorge Witker: " En América Latina, las estructura productiva se caracterizo por el predominio de la unidad económica extranjera. La empresa transnacional ubicada geográficamente en nuestras economías, responde a un esquema de racionalidad y eficiencia, planteada en las matrices que desde las pautas, prioridades, líneas, diseños, tipos de productos y hasta tasas de acumulación planificadas, anuales o quinquenales. En tal situación los equipos, materiales y bienes están en una situación de congelamiento estático y en función de los cambios y directrices que se decidan allende las fronteras. Así, no hay demandas de hombres, ideas, creaciones hacia los nacionales, a los que se les ofrecen simples tareas de

mercadotecnia y/o control de calidad. Es decir, estas unidades no formulan requerimientos al sistema social de la ciencia en nuestra región; y por lo tanto, la actividad científica vegetal al margen de las industrias y los servicios." (17)

Lo anterior significa, que el enfoque desarrollista va dejando del lado la situación latinoamericana; para cumplir su objetivo de fortalecer a los propios países desarrollados en su capacidad de imponer un proyecto de supremacía.

Se sabe que el capitalismo, depende de la acumulación y transmisión del progreso científico y tecnológico, ya que el progreso es el factor determinante para el desarrollo económico y social del país. El papel principal de la educación es, servir de mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico y tecnológico funcional a las necesidades de producción; este progreso científico y tecnológico aumenta el nivel de calificación laboral para todo tipo de ocupaciones.

La transferencia de conocimientos y tecnologías desde el contexto académico es decir, la educación superior; son conceptos sobrepuestos, ya que es un conjunto de actividades paralelas pero interdependientes, en el proceso de acumulación, producción y distribución del conocimiento de valor económico y social, entendido como un aprendizaje social previsto por las instituciones de educación superior.

La transferencia de conocimiento, va del productor del conocimiento al que lo aprende; bajo la forma de signos, símbolos, aprendizajes e ideas que transmiten información a sujetos, instituciones sistemas económicos y sociales. Esta transferencia redefine contenidos y formas del propio conocimiento y de su aprendizaje.

" La transferencia de tecnología, esta asociada a la investigación que se realiza desde los centros académicos y significa la transferencia de los resultados de la investigación

(17) Citado por: PEREZ Castaño Ma. Guadalupe Coord., Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica, México, UNAM, Patuxa, 1988. p. 7-8

básica o aplicada para el diseño, el desarrollo, la producción y la comercialización de un producto, nuevo o mejorado, de un servicio o un proceso. " (18)

Es decir, son investigaciones que dan cierto resultado y son de gran utilidad para realizar o hacer más eficiente una actividad o tarea. Por lo general lo que se transfiere, es un tipo de conocimiento que puede llevar a un desarrollo tecnológico o a una innovación tecnológica; esta transferencia va de quien está produciendo el conocimiento hacia los que llevan a cabo de manera práctica o implantan este conocimiento; la transferencia se puede dar entre una universidad y una empresa, a nivel nacional o internacional.

Con la transferencia de conocimientos, se hace referencia al proceso de formación de técnicos y profesionales, a través de la enseñanza y el aprendizaje que se lleva a cabo dentro de las instituciones de educación superior, a la acción laboral de sus egresados, a la publicación de los resultados de la investigación académica y a las diferentes actividades relacionadas que lleva a cabo una universidad moderna de manera colectiva.

El aprendizaje social es la acumulación y apropiación de habilidades y capacidades específicas, dentro de un conjunto de áreas modernas de la ciencia y la tecnología, en relación con una determinada fase del desarrollo económico de una sociedad determinada.

Quienes no se incorporan al cambio tecnológico, pasan de ser países con una posición dependiente, a otra de irrelevancia estructural en la nueva economía, ya que el conocimiento es una mercancía que ha alcanzado un valor agregado comercial.

(18) DIDRIKSSON Axel, " Educación Superior, Transferencia de conocimientos y Tecnologías en los Procesos Económicos de Integración. " En Revista Educación Superior y Sociedad, Venezuela, CRESALC/UNESCO, Vol. 6, No. 2, 1995, p.54

En México la productividad esta estancada debido a la baja calidad y capacidad educativa, así como a la capacitación de su fuerza de trabajo; también por la incapacidad de su economía y de su política gubernamental para incorporar conocimientos y tecnologías como factor de articulación de sus elementos económicos.

" México, es un país que gravita en la esfera de influencia científico-tecnológica de los Estados Unidos. Con el proceso de integración económica que se ha puesto en marcha, vía el TLC, y por las condiciones que se consideran para la transferencia de conocimientos y tecnologías en este Tratado, el desarrollo de una capacidad en ciencia y tecnología para México se verá seriamente limitada y constreñida, y continuará siendo determinada y dependiente de los desarrollos externos, particularmente de aquel país. " (19)

Esto debido a que México, siempre se ha puesto en el papel de **consumidor** de conocimientos y tecnologías. En el nivel de licenciatura por lo general, su bajo desarrollo limita la participación activa de la comunidad científica mexicana, debido a que no existen muchos egresados de las áreas de ciencias exactas que se dediquen a producir tecnología, ya que estos además de ser pocos, son mal preparados; el gobierno no da presupuesto para realizar investigación por lo tanto, lo único que se hace es consumir la tecnología que llega de otros países, principalmente Estados Unidos y cuando esta llega a nuestro país, ya es obsoleta en los países desarrollados.

Aunque al respecto, debemos tomar en cuenta que no se puede generalizar, ya que existen elites (nivel de posgrado) por llamarlas de alguna manera que cuentan con un cierto nivel de formación y competencia dentro del ámbito internacional.

(19) ibidem p. 62

" México mantiene un papel reducido en la producción científica internacional (alrededor del 1%), incluso frente a países de similar o menor desarrollo económico. Por ejemplo, de 1981 a 1985, se contaba en México con 1033 trabajos científicos; entre 1986 y 1988 se produjeron 287 más; y, entre 1989 y 1991, 231 más. Durante 1986-1987, mientras México contaba con 1320 trabajos científicos, Argentina tenía 2358, Brasil 2754 y Chile 1367. Para el trienio siguiente (89-91), Brasil ya adelantaba a los demás países citados con 3036 trabajos (Lewison, Sawcetty Kesler, 1993). " (20)

" Mientras en este país, Estados Unidos, se destina el 2.7% de su PNB a I & D (Investigación y Desarrollo), en México se destina el 0.4%. el número de investigaciones e ingenieros es allá de casi un millón, mientras que en México hay unos 15 mil. México cuenta con 15 centros de I & D, mientras que Estados Unidos tiene cientos. Además durante la década de los ochenta y luego a mediados de los noventa, la particular visión de la política científica y tecnológica mexicana se ha mantenido recortando los presupuestos destinados a investigación, se mantienen topes en los salarios de los académicos, y las condiciones de austeridad en las instituciones productoras de conocimientos es extensiva a todo el sistema educativo. Para México, así, estas condiciones y estas asimetrías representan una adversidad. " (21)

Esto tiene mucho que ver, con el hecho de como se ha manejado la matrícula en este país:

" En México existen 682 instituciones de educación superior (379 públicas y 298 privadas), de las cuáles casi el 50% son Escuelas Normales, él 23% son Tecnológicos y sólo alrededor del 10% son Universidades. El conjunto de estas instituciones agrupa a una matrícula de 1.218.582 estudiantes, donde el 80% se ubica en las instituciones públicas y el 20% en las privadas.

²⁰ DIDRIKSSON Axel, ob. cit. p. 63

²¹ *Ibidem*, p. 68

La oferta educativa de las instituciones de Educación Superior, consta de 5.076 programas de estudio. De estos, alrededor del 7% son de Ciencias Agropecuarias, el 6% de Ciencias Naturales, el 13% de Ciencias de la Salud, y el 7% de Educación y Humanidades, el 34% de Ciencias Sociales y Administrativas, y el 31% de Ingeniería y Tecnología. Es decir, más del 60% de la oferta de opciones educativas y profesionales, se localiza en las áreas de Ciencias Sociales, Administrativas y de Ingeniería. Las ciencias " duras " son la parte más pequeña de la matrícula. " ⁽²²⁾

Se observa, que una gran parte de nuestros estudiantes se encuentran en las escuelas públicas; donde existe un presupuesto bajo muy marcado sobre todo para la investigación. La estructura de la universidad esta muy estancada, y debido a esto y a la falta de apoyo del Estado surgen este tipo de diferencias en las áreas ya mencionadas.

Es posible sostener, que países que han acentuado la transferencia de tecnologías; combinada con la planeación de un aprendizaje social, pueden alcanzar tasas sostenidas de innovación para lograr ciertos niveles de competitividad internacional.

Para esto, las industrias deben impulsar al desarrollo tecnológico, mientras que los institutos públicos y nacionales deben ser responsables de la investigación orientada y aplicada dentro de los proyectos nacionales de alto riesgo, y las universidades deben desarrollar la investigación básica y los recursos humanos, tanto como la cooperación con los institutos del sector público y las industrias.

Si los sectores de industrialización, articulados al cambio tecnológico; depende de un creciente nivel de innovación, de transferencia de tecnologías y de creatividad de la ciencia entonces, cada vez más estos procesos deben relacionarse, con cambios en las instituciones que producen masivamente a los trabajadores del conocimiento; y dan sustento a la innovación y al cambio técnico, ello se vincula estrechamente a la vida académico de las instituciones de educación superior.

⁽²²⁾ Cfr. p. 64

Sólo desarrollando una capacidad propia y autónoma, se puede alcanzar el éxito en el mercado de las nuevas tecnologías; para producir nuestra propia tecnología necesitamos:

- Una fuerte inversión en investigación y desarrollo,
- Un verdadero costo en el desarrollo de la calidad y capacidad creativa de los trabajadores del conocimiento,
- Ubicar el desarrollo en áreas determinadas.

Se ha buscado enfatizar el papel que pueden jugar los cambios en las instituciones de educación superior en un vivo y activo proceso de aprendizaje social. Se requiere poner en el centro de la actividad del Estado de los países receptores una política de educación superior, de ciencia y tecnología propia.

Una política de creación y desarrollo de capacidades en la producción de conocimientos y tecnologías, debe mantener como criterio su pertinencia social, con el fin de que la determinación de las prioridades y elecciones, riesgos y trayectorias se sostengan en una capacidad para tomar decisiones independientes.

" En este contexto existen diversas posiciones en cuanto al papel del desarrollo científico y tecnológico en la economía nacional. Una de las más importantes hoy en día, que surge desde principios de la década de los ochenta, propone la planeación del avance industrial en los países desarrollados, fundamentada en estudios prospectivos de los avances científicos y tecnológicos, de los cuales se derivan las nuevas oportunidades de producción y de servicios.

Tal posición visualiza: La capacidad nacional de innovación científica y tecnológica en universidades e instituciones de investigación y desarrollo, como el motor de reactivación económica en cuanto que posibilita - vía la creación de conocimiento

de punta - llevar a cabo las políticas de modernización industrial necesarias para mantener la competitividad en el mercado internacional. " (23)

Es decir, debe existir una relación estrecha entre lo que es el aprendizaje de la tecnología y la creación de la misma para que, el nivel tanto de producción como el académico beneficien al que produce el conocimiento; y de esta manera sea capaz de producir una tecnología diferente y que sea de utilidad para el país.

Las tecnologías, no solamente exigen un aprendizaje tecnológico o de especialización sino, un aprendizaje que incluya actitudes, libertad personal mental y organizativa, responsabilidad y una nueva concepción del trabajo.

Por medio del aprendizaje se enriquecen las actitudes de las personas, en este aprendizaje debe involucrarse tanto la formación profesional como la producción, las nuevas tecnologías deben ser una formación continua, con programas específicos adaptados a situaciones concretas. Este aprendizaje innovador no puede ser solamente de algunos sectores que se encuentran relacionados con la innovación tecnológica sino, debe haber una interrelación entre centros educativos, empresas y organizaciones sociales.

La educación y el cambio tecnológico es asunto de todos, para superar los prejuicios al respecto se debe de proporcionar asesoramiento a la población. Así como, introducir los conocimientos científicos y tecnológicos en la formación básica de la niñez y de los jóvenes de hoy en un marco de plena igualdad de oportunidades.

Por otro lado, no se debe olvidar que la generación de tecnologías pueden tener sus consecuencias y puede alterar a la misma sociedad que las desarrolla, ya que tienen cierto impacto en el empleo y en la cualificación requerida en los puestos de trabajo, ya que algún tipo de tecnologías como los robots pueden eliminar puestos de trabajo,

(23) MARÍN Méndez Dora Elena, " Los Profesionales Universitarios " Perspectivas y Tendencias de su formación en el contexto educativo modernizante. En *Revista de Perfiles Educativos*, México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, NO. 59, 1993. p. 5

de esta manera están participando en el alto nivel de desempleo. Aunque a la vez se puede afirmar que a largo plazo, es factible que se crearán nuevos empleos a un ritmo rápido de acuerdo con la expansión económica generada por las nuevas tecnologías; de modo que cualquier despido a corto plazo va a ser compensado por el crecimiento del empleo, por esto también se necesita una educación acorde con los cambios actuales.

Existen distintas opciones sobre el cómo se utilizarán las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo:

Dos famosos psicólogos industriales que han estudiado este tema han dicho: " La tecnología avanzada se nos presenta con un número de oportunidades para desarrollar nuevas formas de organización más humanas y nuevos empleos que proporcionan una mejor calidad de vida. En primer lugar, aunque plantea nuevos problemas, una tecnología altamente sofisticada tiene una flexibilidad desconocida en lo que se refiere a los sistemas sociales.

Existe una serie extensa de configuraciones en la tecnología, que dentro de unos límites, puede ser diseñada para que se ajuste a los sistemas sociales deseados. En segundo lugar, las nuevas tecnologías aumentan la dependencia de la organización en individuos y en grupos, exigen más compromiso individual y más responsabilidad en el trabajo (Davis y Taylor, 1976, PP. 389-390). " (24)

Es verdad que las tecnologías, exigen lo anterior pero también, contribuyen a que la educación se convierta en una educación con un alto nivel debido a que, en los puestos de trabajo exigen una cualificación con cierto nivel de conocimientos; que deben de adquirirse dentro de la institución académica para que exista esa congruencia entre la relación educación-empleo.

(24) LEVIN Henry et. al. Requisitos Educativos para el Futuro Mercado de Trabajo En Grao, Julio (Coord.), Planificación de la Educación y Mercado de Trabajo., Madrid, De. Narcea-II, Congreso Mundial Vasco, 1988. p. 124

LA RELACION EXISTENTE ENTRE LA EDUCACION Y EL CAMPO LABORAL

Dentro de este capítulo, se aborda el desfase existente entre la formación profesional y las exigencias del mercado laboral, ya que como bien se sabe, la universidad se dedica a formar profesionales que por medio de su ejercicio profesional se deben de dedicar a resolver los problemas sociales que se presenten pero, dentro del campo laboral lo que se requiere es una persona que se adapte a las políticas que se manejan dentro de la empresa o lugar de trabajo, veremos como se maneja esta relación educación empleo.

Se distingue, como el educando de ser una persona integral se ha convertido en un objeto de consumo, ya que al sujeto se le asigna un valor económico, dependiendo de que tan productivo es; esto claro a través de la propia inversión que este ha hecho en su persona en lo que respecta a su preparación académica. Se enuncia lo que sostiene la Teoría del Capital Humano y se observa si en realidad esta se lleva a cabo en nuestra sociedad.

Dentro de la Teoría del Mercado Segmentado, se mencionan tres enfoques que se toman en cuenta para que el ser humano se integre al mercado laboral, en primer lugar, el enfoque credencialista o meritocrático, que se basa en los certificados escolares; y que debido a la expansión que se dio dentro del sistema de educación superior este perdió importancia. Enseguida el mercado dual o segmentado que se caracteriza por dos ejes que son el primario y secundario, en general estos van a tomar en cuenta los valores y pautas de comportamiento; el primero corresponde a los sectores fuertes con alto prestigio, status y salario; y el segundo por ende corresponde a los sectores débiles con menor prestigio, status y salario.

Con respecto a la Sociología de las Profesiones, se toma en cuenta el surgimiento y evolución de las profesiones es decir, cómo surgen, cómo se valoran, cómo se comportan dentro de nuestra sociedad, el gremio que se les adjudica a determinadas profesiones dependiendo de el beneficio que puedan aportar estas dentro de nuestra sociedad, etc.

Por último se abordan los criterios que actualmente, se toman en cuenta para ingresar al campo laboral y que no precisamente son académicos sino más que nada sociales.

2.1 DESFASE ENTRE LA FORMACION PROFESIONAL Y LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL

A la Universidad sólo se le reclama en la participación con los programas nacionales de educación pero no en los planes nacionales de desarrollo, es decir, la autonomía de las universidades puede implicar riesgos para los intereses económicos y de estabilidad tanto de los países desarrollados; como a los intereses de capital nacionales. Esto nos lleva, a que estas instituciones, independientemente de su autonomía, se circunscriban a su propio desenvolvimiento y en el último de los casos a hacer congruente la expansión de los otros niveles educativos con su propio crecimiento.

Por lo tanto, se considera que cada institución de educación superior debe establecer su propio plan de desarrollo, esto sólo es posible en la medida que el conjunto de instituciones educativas sea corresponsable en el análisis y detección de realidades y problemas nacionales que permita a su vez, la redefinición de los propósitos y fines de la universidad en y ante la sociedad; sólo de esta manera se le puede dar un tratamiento más racional a la educación superior. El problema surge cuando la universidad tiene que remitirse al proyecto de modernización del propio Estado, y lo que es peor todavía, sin llegar a establecer consideraciones críticas sobre sus propias tareas.

La educación se considera integrante, motivadora del desarrollo e igualitaria, es la piedra angular de la teoría educativa liberal, pero esta es frustrada por un sistema desigualitario en el que el trabajo no es una extensión natural de la actividad intrínsecamente motivada, sino una negación de la creatividad humana.

Es decir, se reproduce en los estudiantes una conciencia integradora, reforzando las relaciones sociales dominantes y subordinadas, la distribución desigual de la

propiedad y la diferenciación social en las relaciones de producción, sin tomar en cuenta su capacidad de razonar y crear.

Está es la conciencia de la clase trabajadora:

" integral a la perpetuación, validación y continua operación de las instituciones económicas. La reproducción de las relaciones sociales de producción depende de la reproducción de la conciencia. " (25)

Es decir, este tipo de conciencia es subordinada, apegada a los modelos de operación de la empresa para que de esta manera se obtengan los óptimos resultados de producción que benefician a la propia empresa en la cual colabora el empleado.

El sistema educativo reproduce este tipo de ideología y conciencia por medio de prácticas y estructuras creadas para satisfacer la necesidad capitalista de fuerza de trabajo y ganancias, se producen habilidades técnicas y cognoscitivas, se legitima la desigualdad económica, se desarrollan las personalidades dóciles, se refuerza la conciencia estratificada por medio de la correspondencia entre las estructuras de la escuela y el trabajo.

" El " principio de correspondencia " se desarrolla en estos términos:

El sistema educativo ayuda a integrar a los jóvenes al sistema económico, pensamos, a través de una correspondencia estructural entre sus relaciones sociales y aquellas de la producción. La estructura de las relaciones sociales en la educación no sólo acostumbra al estudiante a la disciplina en el trabajo, sino que desarrolla el tipo de comportamiento personal, modos de presentación personal, imagen personal, e

⁽²⁵⁾ PÉREZ Castañón Ma. Guadalupe Coord. *Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura* Planeación Académica, México, UNAM, Porrúa, 1986, p.89

identificación de clase social, que son los ingredientes cruciales de la adecuación para el trabajo. Específicamente, las relaciones sociales de la educación, duplican la división jerárquica de la mano de obra. " (26)

Esto es, que en el campo educativo se adquiere un nivel socio-cultural que impera para integrarse al campo productivo; y este es considerado indispensable o primordial antes que los conocimientos teóricos específicos de cada carrera; **es así como el sistema educativo integra a los profesionistas al sistema económico.**

" Dependiendo del nivel educativo, se induce a los individuos para que acepten el grado de ineficacia con el que se enfrentarán como trabajadores adultos. Es por esto, que : Bowles y Gintis establecen " un bien establecido caso prima facie de la importancia causal de la estructura económica como determinante principal de la estructura educativa. " (27)

De esta manera, se hace necesario buscar, dentro de las estructuras generales de la sociedad, la posibilidad para el cambio social lo que depende no solamente de la base económica, sino del trabajo que se tiene que realizar en las escuelas. En manos de cada ciudadano se encuentran las herramientas para gobernar y cambiar la sociedad, y estas herramientas que por supuesto son intelectuales (razonamiento, discernimiento, libertad de expresión etc.), deben obtenerse en la escuela.

Por otro lado, las manifestaciones de las relaciones que los egresados sostienen en el mercado de trabajo, no responden ni están vinculadas necesariamente con la calidad y con la orientación de la formación de los alumnos de nuestras universidades, ya que la escuela transmite conocimientos teóricos; que por lo general para poder colocarse en un puesto laboral no son tan necesarios, ya que lo

(26) *ibidem*, p. 89

(27) Citado por: PÉREZ Castañó, Mg., *Guadalupe Coord. Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica*, México, UNAM, Poma, 1988. p. 90

importante aquí, son las relaciones sociales llevadas a cabo por el egresado así como, la disciplina.

En primer lugar, esto es un desfase existente entre la formación profesional y el mercado laboral en lo que se refiere a conocimientos académicos; pero en cuánto a niveles socio-culturales, estos van de acuerdo con la dominación económica, ya que al empleador le conviene una persona **educada** socialmente dentro de la empresa; más que una persona inteligente o innovadora. Por lo tanto, se puede decir, que dentro del campo laboral; se prefiere una persona sumisa y obediente que tenga flexibilidad de adaptación.

Por otra parte, existe un desfase entre lo que pide en cuestión de habilidades el mercado laboral y en lo que enseña el sistema educativo; debido, a la falta de atención que ha tenido éste último en tantos años, en lo referente a progreso, desarrollo, planeación etc.

A continuación se aborda esto:

No se debe olvidar que en los siglos precedentes, la finalidad de la educación se concibe como la formación integral del hombre, es decir, atendiendo al plano de la instrucción formal, el desarrollo pleno de las capacidades humanas, los problemas éticos de una perspectiva humanista y la necesidad de desarrollar un sentido estético.

Mientras que en el Siglo XX se transita de esta concepción en parte teológica sobre el sentido de la educación hacia una perspectiva productivista que coloca al empleo como centro del fin educativo.

" Capacitar para el empleo se constituye en el eje de la mayor parte del debate pedagógico de este siglo.

Así lo reconoce Lundgren cuando expresa: " El concepto de escolarización sostenido en el Siglo XX se caracteriza por su valor pragmático que surge del contexto del trabajo. La relación educación-trabajo es la imagen central de la pedagogía que se estableció en este siglo. " " (28)

La preparación para el trabajo se convierte en un fin básico de la actividad educativa; y recientemente la obtención de un empleo se considera como el criterio que evalúa el funcionamiento del sistema de educación superior. Es así, como se considera que si un egresado no obtiene empleo se debe a una deficiencia de formación, que si obtienen más empleo egresados de determinadas instituciones es por que recibieron mejor preparación, todo esto sin analizar la dinámica que tiene el crecimiento de empleos en un período de crisis, la diversidad y complejidad de las empresas en México, ni las construcciones ideológicas que los empleadores tienen respecto de los egresados universitarios, en base a las políticas empresariales para llevar a cabo la contratación.

Por lo tanto, se cuestiona la formación profesional por insuficiente o irrelevante en función de las expectativas y exigencias del mercado laboral. Esta crítica es expresada tanto por el sector de los empleadores, como por los propios estudiantes al percibir que el acceso al mercado de trabajo profesional ha dejado de ser una garantía tras la consecución del certificado. Para esto, se propone como solución al deterioro de la pertinencia de los estudios profesionales, un mayor acercamiento entre el currículo universitario y las demandas concretas del mercado.

(28) Citado por: DÍAZ Barrio, Cásales, Ángel E., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993, p. 3

Cada ocupación o puesto de trabajo requiere, un tipo o nivel específico de calificación de la fuerza laboral, esta formación es responsabilidad del sistema educativo formal. A medida que aumentan los requisitos de calificación para todas las ocupaciones, debido al continuo progreso científico y tecnológico en los medios de producción, se hace necesaria una estrecha articulación entre formación y ocupación.

Esto tiene una doble consecuencia: por un lado reforzar el concepto de que el papel principal del sistema educativo es el de cumplir eficazmente una función técnica en la producción y por otro lado asociar el empleo con la productividad de la fuerza laboral al tipo y nivel de acreditación educativa adquirida.

Por ende, se supone que el papel del sistema educativo es formar los diferentes tipos de habilidades y conocimientos que son objetiva y técnicamente requeridos por el sistema productivo. Es por esto, que se habla de que debe existir un ajuste y correspondencia entre lo que caracteriza a la estructura ocupacional, expresada a través del mercado de trabajo y las modalidades educativas ofrecidas por el sistema escolar, ya que esto asegura la mayor contribución de la educación al desarrollo económico.

Follari señala: " La simple copia de lo que se realiza en otras partes, práctica común en los países dependientes, produce una enorme disfunción entre lo ofrecido por las universidades a nivel profesional y las necesidades sociales al respecto. Físicos preocupados por las partículas elementales, médicos de consultorio liberal, psicólogos enrejados en tests de otras latitudes, de poco sirven para resolver los urgentes problemas que nuestras sociedades empobrecidas enfrentan.

El reto entonces es generar acciones que permitan superar la contradicción entre las necesidades de transformación de las estructuras académicas-curriculares, pedagógicas e institucionales- congruentes con la razón de ser de las universidades

autónomas y los obstáculos que le imponen los intereses del mercado de trabajo de adecuación directa a sus demandas. " (29)

Es decir, se tiende a copiar los conocimientos de otros países y por lógica esto no va a concordar con nuestra realidad, ya que no se está trabajando sobre los problemas reales de nuestro país sino, sobre bases de otro país pero más desarrollado que en el que vivimos; es por esto, que se debe de crear una similitud entre los métodos pedagógicos, el curriculum, el papel de la universidad y la práctica laboral para el beneficio tanto humano como productivo del país.

En las universidades de México, en comparación con Estados Unidos y Canadá, se realiza muy poca investigación científica y tecnológica, ya que se dedican más a la docencia y a los servicios. Existen universidades enteras a las que no les preocupa la actividad de la ciencia y pocas tienen un nivel de doctorado adecuado. Respecto a la matrícula total de educación superior, el nivel de doctorado representa apenas un 1% del total.

Cuando el proceso económico de tecnologización, e informatización del mercado laboral, empieza a demandar nuevas habilidades, conocimientos y especialistas en nuevas áreas de la ciencia y la tecnología; se observa que el sistema de educación superior no se encuentra preparado para poner en marcha de manera planificada los cambios requeridos, y padece de rezagos y limitaciones institucionales para adoptar un salto hacia adelante.

" ... mientras se expande el sector de trabajadores de alta especialización y calificación, la proporción de trabajadores que sufre un proceso de descalificación crece, manteniendo bajos salarios, menores niveles de aprendizaje y de beneficio social. No obstante, el problema más grave, es que, siendo el requisito de tal o cual

^m Citado por: PÉREZ Castañón, Ma. Guadalupe, Coord., Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica, México, UNAM, Pomúa, 1988. p.236-237

país, presentar una capacidad ya desarrollada de ingeniería y administración, de ciencias y tecnología, para su ingreso sostenido a la periferia de las tecnologías avanzadas que producen los países proveedores, se puede demostrar que no se presentan beneficios educativos en conjunto para la fuerza de trabajo, ni se da un salto de calidad en la adquisición de nuevas habilidades, capacidades y conocimientos o, lo que se ha denominado aquí un proceso de aprendizaje social. "

(30)

Por lo general no se transfiere el conocimiento, y de esta forma no se es apto y no se cuenta con las habilidades para manejar las nuevas tecnologías; y coincidir con las aptitudes que exige el mercado laboral; aparte que es una condición necesaria para sobrevivir, el hecho de saber manejar la tecnología de punta que se esta manejando en nuestro país y no sólo a nivel laboral sino también educativo; es por esto que no sólo es importante el bagaje cultural que es un criterio prioritario para los empleadores sino también, las habilidades y aptitudes adquiridas fuera y dentro de la universidad.

Otras posiciones sostienen la importancia de no vincular directamente la formación de profesionales con las necesidades del mercado de trabajo, por su excesivo dinamismo y cambio, ya que esto lleva a formar profesionales con conocimientos y habilidades de rápida obsolescencia, por lo anterior, se tendrá que buscar la actualización permanente.

Se busca que la educación adapte sus planes de estudio a las **necesidades** que establece el aparato productivo basándose en una serie de valoraciones tales como: eficiencia, calidad de la educación, planeación etc.

Es por esto, que la relación entre educación y sociedad no puede ser sólo académica, sino tiene que propiciar salidas de formación profesional y de investigación, para que el país se integre críticamente en una dinámica internacional

³⁰ DIDRIKSSON Axel, " Educación Superior, Transferencia de conocimientos y Tecnologías en los Procesos Económicos de Integración. " En Revista Educación Superior y Sociedad, Venezuela, CRESALC/UNESCO, Vol. 6, No. 2, 1995, p.75-76

en la que no ejerza ninguna hegemonía. Esto implica fomentar en el futuro profesionalista no sólo el dominio, teórico, epistemológico y metodológico de la disciplina sino también:

" ... una cultura científico-tecnológica, una actividad creativa y una formación sólida para enfrentar las transformaciones profundas que deriva del avance de la ciencia y de la tecnología ...y de los problemas del desarrollo. " (31)

Es decir, el profesionalista debe ser una persona integral que cuente con todas las herramientas tanto académicas, como con las habilidades técnicas; para que de esta manera se convierta en un ser humano apto para integrarse al mercado laboral.

Es importante señalar que:

" A este respecto por un lado se ha apuntado recientemente que " la licenciatura es uno de los niveles educativos más afectados por las oscilaciones del mercado de trabajo y las políticas coyunturales del desarrollo económico ". Por otro, ante esta problemática, se afirma también que " si bien la universidad no puede desconocer el mercado de profesiones " tampoco puede " reaccionar mecánicamente a sus demandas " dado su carácter de universidad nacional y autónoma. " (32)

Por lo tanto, debe incorporar sus metas de formación a toda la sociedad que le da sustento y no solamente a las necesidades pragmáticas y utilitaristas de ciertos grupos.

Por lo mismo, se debe destacar como punto de partida para la innovación académica en la formación profesional; la unidad de la responsabilidad académica y social de las instituciones de educación superior, sin desconocer por una parte, los

(31) HERRERA Márquez, Alma. " La Formación Profesional del Psicólogo " Líneas de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. En *Revista de Perfiles Educativos*, México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 59, 1993, p. 35

(32) PÉREZ Castaño, Ma. Guadalupe, Coord. *Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura* Planeación Académica, México, UNAM, Pomúa, 1988, p.236

requisitos de competencia laboral y el avance del conocimiento universal, pero a condición de no convertirse ni en mero reflejo del mercado de trabajo ni en claustro de especulación academicista desvinculada de la sociedad.

Este es un punto clave para que la universidad supere su inserción coyuntural en las oscilaciones del mercado de trabajo, pero a la vez sin desconocer su existencia es decir, se debe preparar a los profesionales vinculando sus actividades en general, a las necesidades del desarrollo del país.

Es importante mencionar que la universidad se dedica a formar profesionistas que ayudan a resolver los problemas sociales y no a la equivocada idea que maneja el campo laboral, -ya que este considera al profesionista como un objeto técnico que debe ser capaz de manejar cierto tipo de tecnología, así como también el hecho de pretender que su conducta sea adaptable a las relaciones laborales; por no decir que desean que el ser humano sea una persona, sumisa, subordinada y que se encuentre siempre disponible a las órdenes del patrón.

Por lo anterior, se habla sobre la existencia de un desfase muy grande entre educación y campo laboral; y lo único que queda es tratar de hacerle ver a este último que el ser humano no es un robot o una máquina, ya que también es un ser creativo y con valores que deben ser tomados en cuenta.

2.2 DE UNA VISION INTEGRAL DEL EDUCANDO A UNA PERSPECTIVA PRODUCTIVISTA.

En el Siglo XX la capacitación para el buen desempeño del futuro se circunscribe a aquellos conocimientos que muestran una sobrada utilidad. El valor del hombre en el actual proceso de industrialización queda definido sólo a través de la productividad.

El análisis de la educación se convierte en un bien de consumo, que tiene y asigna un valor económico al sujeto. Es decir, la educación ya no es vista, solamente, como un **sector no productivo de la economía que absorbe gastos irrecuperables**, sino como un **gasto de inversión** esencial para el crecimiento económico.

El desarrollo de los recursos humanos, por medio del sistema educativo resulta un prerequisite importante para el crecimiento económico y una buena inversión de fondos limitados siempre que el modelo y la calidad del producto educativo se relacione con las necesidades de mano de obra de la economía.

Se puede afirmar que se transita de una perspectiva humanista de la educación, a una concepción unidimensional muy vinculada a la productividad; como reflejo de la adquisición de un conjunto de habilidades, que permitan desarrollarse eficazmente en el empleo.

La educación superior es un consumo necesario para poder adquirir un determinado nivel social, ya que así se maneja en la sociedad actual. Gran parte de lo que se considera como consumo, constituye una inversión en capital humano, a través de esto; la calidad del esfuerzo humano mejora en gran medida y su productividad se incrementa.

Es decir, si se invierte en sí mismo, el hombre pueden ampliar la esfera de sus posibilidades de elección; este es un camino a través del cual el hombre libre puede aumentar su bienestar el resto de su vida.

" El costo de oportunidad tiende a disminuir en la medida en que se va extendiendo cada nivel de la educación. De allí que se impone una corrección a la teoría del capital, puesto que los individuos buscan obtener tanta educación como necesiten para mantener una posición de privilegio. " (33)

Es decir, entre más nivel de cualificación se exija para cierto puesto laboral disminuye en gran medida la oportunidad del ser humano de integrarse a este, claro si su tipo de consumo no va a la par de las exigencias cualitativas; es por esto que el ser humano se debe preparar cada vez más, ya que a cada nivel educativo le corresponde cierta remuneración según el supuesto de que: **entre más conocimientos se tienen más remuneración y status se adquiere.**

" ... la teoría del capital humano ... pone especial énfasis en la elección individual y extiende tal concepción, para explicar la distribución del ingreso y el desempleo, afirmando que ambos fenómenos son resultado de las diferencias personales en los niveles de educación, los que, a su vez, se explican en función de la decisión individual de invertir o no en sí mismo. " (34)

Es por lo anterior, que el desempleo de los trabajadores menos calificados, es un problema de oferta más que de demanda en el mercado de trabajo, ya que la imposibilidad que tiene el trabajador para encontrar y permanecer en una ocupación estable y bien remunerada; radica en la insuficiente inversión de su propio capital humano.

Respecto a esto se puede decir, que la teoría neoclásica del capital humano, no constituye una descripción correcta y completa del mundo, ya que se toma elitista

⁽³³⁾ PÉREZ, Castaño Ma. Guadalupe, Coord. Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica, México, UNAM, Porrúa, 1988, p 51

⁽³⁴⁾ *Ibidem*, p. 52

debido a que aísla a grandes grupos de la población del supuesto bienestar que se obtiene al contar con cierto nivel educativo.

Más que nada es el hecho de mantener un status quo, ya que no se puede afirmar de manera objetiva que las injusticias que prevalecen en la sociedad actual sean responsabilidad de los individuos que no han sabido o no han podido racionalizar sus decisiones según los cánones de la terna convencional de la elección; esto es absurdo, ya que en esto intervienen muchas cosas y no precisamente la falta de educación solamente, sino, la pobreza, la falta de escuelas en provincia, el hecho que el campo laboral no esta capacitado para recibir a todos los **educados**, la crisis del país etc.; entre otras cosas, decisivas para llevar a cabo dicha teoría.

La perspectiva de la Teoría del Capital Humano se construye tanto con elementos del pensamiento económico clásico, como del neoclásico que considera que: " Todo ingreso puede ser capitalizado incluyendo a los seres humanos, lo que da como resultado el valor económico del hombre. "⁽³⁵⁾

A partir de la Teoría del Capital Humano se sostiene que:

- Es necesario colocar a la fuerza de trabajo para cada uno de los puestos que existen en el aparato productivo,
- La experiencia educativa escolar se encuentra directamente relacionada con la productividad y eficiencia de la fuerza laboral,
- Hay correspondencia entre requisitos educativos para el empleo y requerimientos ocupacionales reales,

³⁵ DÍAZ Barriga Cásales Ángel R., Criterios y Valoraciones de los Empleadores: Respecto de Egresados Universitarios. Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p. 62

- La innovación tecnológica elevará progresivamente la complejidad de las ocupaciones,
- El mercado de trabajo funciona igual para todos los individuos remunerándolos y empleándolos en función de la oferta y la demanda de trabajo y de la productividad de cada uno, la cual depende de su perfil educativo.

Se menciona una congruencia total entre formación profesional y demanda laboral, se supone que la educación; prepara tantos cuadros profesionales como los que demanda el empleo; pero esto es una gran mentira en la realidad en la cuál vivimos, ya que entre más innovación tecnológica exista, el acceso a las ocupaciones se verá más limitado, sino se cuenta con la adecuada preparación para manejar esta tecnología.

Es por dicha teoría, que se atreven a mencionar los empleadores que existe una deficiencia en la formación universitaria, debido a que se toma como una desarticulación escuela-aparato productivo y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones universitarias.

Existe entre otras cosas la llamada **recomendación**, que es de mucha utilidad para conseguir un puesto, esto puede desvirtuar un tanto la importancia del factor educación como criterio de selección; así como también, la veracidad de dicha teoría. Debemos preguntarnos si las políticas de las empresas cumplen con lo que plantea la Teoría del Capital Humano.

Por otro lado, la escuela le proporciona al educando habilidades sociales más bien que cognitivas: la habilidad, que se requiere en el trabajo se forma en la escuela, ya que ahí se estilan patrones y relaciones de autoridad y control como el producto específico de la relación educador-educando.

Según con lo que plantea la teoría del capital humano, el resultado de este proceso es la eliminación del desempleo de la fuerza laboral educada y el aumento del desempleo abierto de los que tienen menor escolaridad relativa; debido a la mayor dificultad que tienen en encontrar empleo en un mercado de trabajo cuyos requisitos generados por el progreso técnico son cada vez mayores.

Pero en realidad se sabe, que existe un creciente desempleo intelectual y una sobreeducación relativa; de algunos pocos, y el analfabetismo y bajos niveles de escolaridad de la mayoría, causada por el patrón altamente desigual del desarrollo educativo; la mayoría de las personas educadas son subutilizadas en los puestos de trabajo u ocupaciones, los requisitos educativos para el acceso al empleo se elevan continuamente a pesar de que no son necesarios para la productividad; discriminando así de las oportunidades de empleo organizado a la mayoría de la población con baja escolaridad.

" Este cambio teológico de la educación es un reflejo de una crisis de valores en la sociedad industrial. Crisis que lleva a dimensionar la productividad sobre cualquier esfera del desarrollo humano. " (36)

Es decir, interesa la educación del ser humano como concepto de producción económica; más que sus conocimientos, valores, sentimientos, su gusto por cierto tipo de puesto etc.

Aunque desafortunadamente: " En el futuro habrá que plantear la formación como una inversión personal empresarial y social que capitaliza calidad y garantiza progreso. La formación continua, por su propia naturaleza, se debe vincular más con las enseñanzas no reglamentadas y ocupacionales, las cuáles, normalmente, se adaptan con mayor facilidad a las necesidades inmediatas. Hay que partir de la base

³⁶⁾ DÍAZ Barrón Cósquez Ángel B., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p. 61

de que un título universitario tendrá un cierto límite temporal de eficacia, si el profesional no se pone al día constantemente. Sólo así se podrá dar la respuesta social adecuada y será posible la adaptación continua a los cambios rápidos que modifican los procesos productivos y las plazas de trabajo. Es necesario sacar partido de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación permanente, y en particular a la formación a distancia, así como a las modalidades de la formación. " (37)

Todo esto, debido a que la sociedad es compleja y cambiante; y los profesionistas dedicados a solucionar los problemas sociales; deben de estar técnicamente preparados pero no al grado de mecanizarlos y estar al margen del campo laboral, ya que como seres humanos son entes racionales y tienen libertad de discernir y valorarse como personas antes que como capital humano que beneficia económicamente a cierta sociedad.

2.3 LA TEORIA DEL MERCADO SEGMENTADO.

En lo que algunos autores denominan, enfoques alternativos de la economía de la educación se encuentra la Teoría de los Mercados Segmentados. Estos enfoques se construyeron con apoyo de otras Ciencias Sociales, en particular la Sociología y la Psicología.

Uno de los primeros enfoques, es el meritocrático o credencialista que retomando algunas premisas del Capital Humano propone promover los principios de igualdad de oportunidades educativas; el mercado ocupacional funciona eligiendo en forma libre y neutra, las formas legitimadas por la institución escolar: los diplomas. Tal neutralidad

³⁷⁾ INCANOP. (Institut Català de Noves Professions) Nuevas Tecnologías, Nuevas Profesiones, Las Nuevas Tecnologías y los efectos que ejercen sobre las profesiones y la formación en sectores promisorios de la actividad económica, en Cataluña y en Europa., México, ANUIES-INCANOP, 1995, p. 313

significa que no se toma en cuenta, ni raza, ni sexo, sino que de forma **impersonal** se atiende a los certificados escolares.

Es decir, se plantea un ideal de sociedad meritocrática que a la vez que garantiza la igualdad de oportunidades aprovecha al máximo los recursos humanos existentes, apoyándose en cuatro argumentos fundamentales:

- " 1. Que las capacidades personales se encontraban distribuidas al azar entre cualesquiera de los diferentes grupos de la población.
2. Que las posiciones sociales se distribuían según los méritos y la calificación, y no de acuerdo a la filiación hereditaria.
3. Que la educación formal era el medio esencial a través del cual podrían adquirirse estas calificaciones.
4. Que todos los individuos tenían igual posibilidad de acceder a dicha educación formal. " (38)

Lo anteriormente planteado era muy importante, ya que sabemos que una fuerza de trabajo calificada es una necesidad para el avance tecnológico e industrial del país. La incorporación al mercado de trabajo dependía de las " aptitudes cognoscitivas y psicomotoras relevantes en la habilidad técnica del trabajador para realizar su trabajo. " (39)

Es por esto, que la educación aquí cobra mucho más importancia, ya que la función es formar expertos profesionales que cuenten con capacidades cognoscitivas,

³⁸⁾ PÉREZ Castañó Ma. Guadalupe, Coord., *Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura* Planeación Académica, México, UNAM, Pomúa, 1988, p.73

³⁹⁾ *Ibidem*, p. 73

habilidades y competencia técnica formalmente legitimadas por el título o la **credencial** escolar.

En la medida, en que el sistema educativo fue capaz de producir en gran cantidad a expertos profesionales surgen varios hechos como: la elevación de la productividad industrial, garantizar el acceso de los poseedores de diplomas al impersonal mercado laboral, favorecer la movilidad vertical y horizontal de los individuos escolarizados, se reducen los diferenciales de remuneración entre la población y por ende los índices de pobreza y marginalidad.

El éxito económico y el status social depende entonces, de las capacidades cognoscitivas y de los logros académicos. Como resultado de este enfoque, se da un aumento por la demanda educativa y por la capacitación, en gran medida en los sectores medios y bajos de la población; esto provoca una gran expansión cuantitativa y cualitativa del sistema educativo.

" La explosión educativa en los Estados Unidos de los sesenta y la fuerte contracción de empleos, condujeron a la devaluación de los certificados escolares y pusieron en entredicho las tesis credencialistas " (40)

Es así, como a finales de los sesenta, surge un serio incremento del desempleo y el subempleo, no sólo en los no calificados, sino también entre los profesionales con un alto grado de especialización. La consecuencia inmediata de la excesiva oferta de capital humano, y la escasa absorción por el mercado de trabajo fue un acelerado proceso de devaluación de títulos y diplomas.

En esta situación se estructura una teoría radical denominada del mercado dual o segmentado, en el cual se empiezan a estudiar un conjunto de aspectos socio-

⁴⁰ Díaz Borjao Cásales, Ángel R., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p. 67

psicológicos desde la perspectiva de los empleadores y de los trabajadores, tales aspectos son entre otros: valores, pautas de comportamiento, a la vez que se estudiaron los intereses de los dueños del capital respecto al empleo.

Así surge este modelo explicativo diferente, llamado teoría de los mercados segmentados, que ofrece otras formas de interpretar la relación educación-empleo; aquí el mercado de trabajo se divide en uno primario y otro secundario. " Según Gómez, la teoría de los mercados segmentados se estructura a partir del pensamiento Weberiano. " (41)

En esta perspectiva se elabora un planteamiento respecto a la dualidad de los mercados ocupacionales caracterizado por una serie de rasgos típicos:

" a) El mercado de trabajo primario funciona de acuerdo a los lineamientos del oligopolio; es decir, está constituido por grandes firmas cuya productividad y rendimiento son altos; su crecimiento es dinámico, basado en la utilización de tecnología intensiva; ofrece salarios altos, posibilidades de promoción, incentivos y mejores condiciones de trabajo. Los resultados positivos logrados por estas firmas, se ven reforzados por un tipo de relación simbiótica que las une a un prototipo de trabajador. Así, los empleados de estas firmas serán estables, seguros de sí mismos, tendrán expectativas de ascenso, se encontrarán organizados en sindicatos fuertes, y sus modelos de comportamiento serán acordes con el ambiente de la firma. "

" b) El mercado de trabajo secundario reúne características opuestas al anterior; es decir, opera según los lineamientos de la competencia más pura, que hace que las firmas que los integran sean más pobres, con producción basada en el uso de trabajo intensivo y poca o deficiente tecnología; padecen un escaso o nulo

(41) Citado por: DÍAZ Barrio Cásales, Ángel R., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p. 68

crecimiento como resultado de su baja productividad; son altamente desorganizados, e incluso, antihigiénicas. Las características del trabajador simbiótico de este tipo de firmas serán, por lo tanto, el ser erráticos, impuntuales, insubordinados, de alta movilidad laboral y, en consecuencia, con escasas posibilidades de integrar una sólida organización sindical." ⁽⁴²⁾

La característica más importante que distingue a los trabajos del sector primario de aquellos del sector secundario, parecen ser los requerimientos de comportamiento que se impone a la fuerza de trabajo, particularmente los relacionados con la estabilidad del empleo, rasgo de gran importancia para las empresas.

La fragmentación de los mercados de trabajo, constituyen un proceso a través del cual se refuerzan los mecanismos de control y se legitiman las relaciones de dominación-subordinación siendo, por tanto, funcional al sistema capitalista.

Con esta teoría, vemos que el mercado de trabajo no es una instancia de funcionamiento homogéneo para todos los individuos, regida por normas objetivas y eficientes, tales como la búsqueda del equilibrio competitivo, y la remuneración según la productividad marginal, sino por razones sociales y políticas.

Algunos empleadores, plantean que la educación es una garantía de formación en los trabajadores de las virtudes cívicas y de un carácter ético, responsable y confiable, y secundariamente la oportunidad de desarrollo de conocimientos y habilidades específicas que son necesarias para la producción. Por lo tanto, la educación se utiliza como indicador y garantía de una adecuada socialización en los valores y conductas necesarias para la disciplina industrial.

⁽⁴²⁾ PÉREZ Castañón, Ma. Guadalupe. *Cooprd. Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura* Planeación Académica, México, UNAM, Porrúa, 1988, p.81

Es así como, el certificado escolar juega un papel de comodín para obtener un empleo pero no es un criterio definitivo, para el otorgamiento del mismo, ya que otros factores se convierten en aspecto clave para la obtención de este. Refiriéndonos a los que corresponden al capital cultural y social del sujeto como: la forma de vestirse, expresarse, el conocimiento del mundo y de la vida; que como se sabe se aprende a través del núcleo familiar, del medio social, y de las relaciones familiares.

Por lo mismo, se puede decir que el hijo de un gerente tiene más probabilidad de obtener un buen empleo, ya que tiene a su disposición cierto nivel cultural, así como las relaciones sociales a las cuales puede tener acceso. De esta manera se considera que quienes portan mayor capital cultural acceden más fácilmente a los puestos directivos de una empresa, aunque se puede decir también que quienes no cuentan con ciertas relaciones personales y además tienen otro tipo nivel cultural, les es un poco más difícil y por lo tanto, les toma un poco más de tiempo el llegar a dichos puestos.

Respecto a esta teoría se observa, que no existe un equilibrio entre oferta y demanda educativa, como lo sostiene la teoría del capital humano; estos dos mercados por tanto, operan en la estructura misma de los empleos que se ofertan en una sociedad dada.

2.4 LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES.

La Sociología de las Profesiones, constituye una rama de la sociología aplicada al estudio profesional. Dado que el estudio que se efectúa, se relaciona con el empleo de egresados universitarios es decir, profesionistas, se considera que la sociología de las profesiones; puede ofrecer elementos interpretativos para enriquecer algunos aspectos de la dinámica del empleo.

Como campo de conocimiento, esta surge en la década de los años treinta en Inglaterra y se dedica a analizar las tendencias de surgimiento y evolución de las profesiones. Ha trabajado aspectos sobre la relación entre estructura ocupacional, formas gremiales de promoción y defensa profesional, así como planteamientos en relación a la historia de una profesión en particular.

En nuestro medio, los estudios sobre sociología profesional se empiezan a realizar a partir de los años setenta; sin embargo; las publicaciones sobre el tema sólo aparecen hasta la década del ochenta.

En la comprensión de la dinámica e inserción social de las profesiones, es necesario tener presente la especificidad de cada una de ellas. Toda profesión, carrera o práctica profesional asume características tanto universales y necesarias, como particulares y relativas a su desarrollo histórico en una sociedad determinada. La función de una profesión esta determinada por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla; de la misma manera, las formas específicas de formación, reproducción, exclusión, certificación, y evaluación de una profesión dependen de las condiciones en las que surgen, de los intereses de quienes la promueven, y del poder político de sus miembros.

Además una misma ocupación u oficio, se define de manera muy diferente según las características organizacionales, técnicas y económicas de las empresas; de tal

manera que esta ocupación aparece con diversos requisitos educativos, con diferentes niveles de remuneración, con diferente ubicación en la jerarquía ocupacional y aún con diferencias profundas en la naturaleza de las tareas y responsabilidades que la conforman, según las características de la empresa.

Las prácticas de una profesión, surgen no sólo por el desarrollo de la ciencia y la tecnología, sino en combinación con los beneficios que pueden ofrecer a los grupos económicamente fuertes de una sociedad.

Algunos estudios de la sociología de las profesiones, pretenden establecer un marco comparativo entre el desarrollo de las profesiones en los países desarrollados y en México, estos estudios permiten afirmar que:

a) Existen diferencias en la evolución profesional en nuestro país, respecto a lo que se observa en los países desarrollados.

En el caso Mexicano, las profesiones son promovidas por el Estado, existe una corporativización de ellas alrededor del mismo Estado; y la tendencia es que, sea el sector público el principal contratante de la fuerza laboral.

Cleaves sostiene esto, en los siguientes términos: " El desarrollo de las profesiones no se ha comportado en México de igual manera que en otras sociedades capitalistas...la consolidación del estado mexicano fue anterior al desarrollo de las profesiones...el aparato estatal es la fuente más importante de empleo. " (43)

Hoy en día, se predicen las posibilidades futuras de empleo en las profesiones, y se calcula en forma aproximada, que aquellas vinculadas con ciertas áreas consideradas prioritarias en el esquema estatal de desarrollo, son las que con mayor

⁴³⁾ Citado por: DÍAZ Barriga Cásales Ángel R., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Fines de los Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p.73

probabilidad sostienen una dinámica favorable de inserción en el empleo. Las demás se insertan en otras áreas o incluso son objeto de subempleo o desempleo.

Por lo tanto, se hace necesario estudiar las características, que las profesiones han asumido en el desarrollo del país. Esto implica encontrar las especificidades que tienen de acuerdo a condiciones históricas particulares.

b) A la vez se observan diferentes posibilidades de empleo de acuerdo a ciertos rasgos constitutivos de cada profesión.

Se supone que existe una relación directa entre perfil de un puesto, éxito en el desempeño del mismo y habilidades técnico-profesionales exigidas para la acreditación educativa del egresado universitario. Efectivamente en algunos casos (aplicación de tests, diseño de cargas de edificios, intervención quirúrgica etc.), se puede ver que hay una correlación estrecha entre estos aspectos.

Sin embargo, esto no pasa en todos los puestos de trabajo, ya que por una parte sabemos que el título profesional juega el papel de comodín para la obtención de un empleo; por otro lado, debido a el estancamiento de la economía, surge entre otras cosas la reducción de ofertas de empleo y por consiguiente; en lo que es la generación de prácticas de subempleo, se puede afirmar que existen profesionales que desempeñan una actividad laboral que no tiene en lo absoluto nada que ver con su formación académica.

Por otra parte, es necesario reconocer que sólo en las profesiones liberales se puede promover un ejercicio independiente de la misma; y que a la vez se conserve ligado a las habilidades técnico -profesionales exigidas en su formación. También debemos reconocer, que existen profesiones cuyos servicios no pueden ser ofrecidos ni adquiridos en forma independiente, por lo mismo el profesional se ve obligado a desarrollarse dentro de los espacios laborales ya establecidos, o bien ejercer una ocupación totalmente independiente a su preparación.

Por lo tanto, se afirma que en cada profesión las posibilidades de ejercicio independiente no existen (caso de enfermería), y en cambio otras tienen una gran posibilidad de desarrollo como en el caso de odontología.

Es importante mencionar, que existen problemas de independencia profesional como:

- El ejercicio liberal de una profesión. (ya mencionado anteriormente)

- Dependencia o independencia ocupacional del profesional respecto a otras profesiones.

A continuación se aborda este:

El acelerado desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos, que hace que la capacidad de los profesionales para aprender todo lo que hay que saber en un campo determinado disminuya progresivamente; trae como consecuencia, la dependencia de cada profesional respecto de otros especialistas, aún en campos profesionales diferentes, lo anterior también se da debido a la fragmentación profesional es decir, debido a que existen muchas especializaciones. Además, muchas veces el hecho de trabajar con otros **no colegas**; no es muy satisfactorio.

" En el sector salud encontramos claramente esta situación en la relación médico-enfermera, o médico-químico fármaco biólogo. Esta relación de falta de autonomía no sólo condiciona al ejercicio profesional, sino la imagen social y la evolución de la misma. " (44)

⁽⁴⁴⁾ DÍAZ, Rodrigo Córdova Ángel R., ob. cit. p.77

Otro problema de independencia profesional son las:

- Determinaciones gremiales en relación a la aceptación o rechazo de un profesional en el campo laboral.

Los gremios profesionales ejercen valoraciones sobre una determinada orientación en la formación profesional. Estas valoraciones apuntan hacia reconocer o desconocer a un egresado universitario de acuerdo a las características de su institución de origen; esta valoración se realiza tomando en cuenta indicadores como: características de la institución (pública o privada), orientación del plan de estudios hacia un ejercicio preestablecido o diferente (arquitectura monumental versus popular; medicina clínica, versus primer nivel, etc.).

De esta manera, detrás de este reconocimiento o desconocimiento se da otro sobre la institución universitaria; posteriormente se promueve que los egresados de tales instituciones de educación superior puedan ingresar al gremio y que otros no lo puedan hacer. Esta situación depende de la presencia y consolidación que tengan los gremios en una profesión específica.

- c) Por último, no podemos dejar de mencionar la existencia de múltiples valoraciones de una profesión:

Las valoraciones tienen una relación directa con el nivel de ingresos al que se puede aspirar en una profesión.

Dos elementos se combinan de forma contradictoria entre ellas:

- La posibilidad de un ejercicio liberal de la profesión, (considerando como garantía de una buena remuneración económica) y;

- La manera como la profesión se inserta en el sector de la producción (primario o terciario), aunque esta cuestión es relativa, ya que hay profesiones de alto prestigio que se pueden mover en un ejercicio liberal y también dentro del sector primario.

Es importante aclarar, que una mayor valoración social no significa una mayor valoración científica. Por lo tanto, la compra del conocimiento profesional depende más de la valoración social que del conjunto de conocimientos que tal formación profesional implica.

Evidentemente que las valoraciones que existen sobre el ejercicio profesional, dependen de una situación cultural (relativamente impuesta en una sociedad particular), y es independiente del conjunto de conocimientos que su ejercicio específico demande.

" Recientemente Ibarrola ha señalado que el problema de la articulación educación-trabajo no puede seguirse enfocando como lineal, simple y unívoca: de causa-efecto, de ajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos variables fácilmente conceptualizadas y relativamente estables...(insiste) en abandonar el concepto de mercado de trabajo como homogéneo...puesto que las estructuras dependientes de América latina lo han consolidado como: heterogéneo, desigual y combinado... (reconoce explícitamente) que el tipo de desarrollo capitalista dependiente de la región provoca que los espacios laborales se orienten a la acumulación de capital... (y) que ofrezcan en realidad muy pocas oportunidades de empleo en relación con la población económicamente activa. " (45)

De esta manera, se confirma que la falta de empleo en el egresado universitario; no sólo depende de una disfuncionalidad en el sistema educativo, sino de otros factores ya mencionados anteriormente como: el tipo de habilidades profesionales que

⁴⁵⁾ Citado por: Díaz Barjón Céspedes Ángel B., Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios, Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. p. 80

reclama el sector laboral, el número de oferta que existe, y la valoración ideológica que promueven de la formación académica.

Por otro lado, se puede ver que en la realidad existente en el mercado de trabajo se presentan algunas situaciones, que surgen frecuentemente entre lo que es la relación del perfil profesional del egresado y las tareas que desempeña en su puesto de trabajo y son las siguientes:

- Variación del nivel educativo entre las personas que desempeñan un mismo puesto de trabajo, es decir, no existe consenso ni consistencia entre los empleadores respecto a la relación entre niveles educativos y requisitos de los puestos de trabajo.
- Los empleadores tampoco identifican una relación intrínseca entre las funciones de trabajo y los requisitos educativos del empleo.
- Por lo general, los profesionistas trabajan en tareas y funciones administrativas.
- La preferencia de las empresas pequeñas y medianas por contratar personas con experiencia previa, y por tanto, con una comprobada calificación práctica, sobre las personas, con acreditación educativa previa al trabajo, aunque esta sea una acreditación de Ingeniero técnico superior.

De esta manera, las empresas pueden obtener personal altamente calificado, a menor costo, posiblemente con mayor productividad y estabilidad laboral, a través de formas alternativas de formación.

El prestigio de las profesiones parece depender de la ideología del momento (por ejemplo varía según si el gobierno en turno otorga prioridad a las obras públicas o a los asuntos financieros), y de las personas mismas cuya opinión de una profesión se basa a menudo con el contacto personal que hayan tenido con un sólo profesionista.

—

Todo depende de la política económica, que impere en ese momento para que tal o cual profesión tenga o sea más prioritaria que otras, no toda la responsabilidad es de la formación educativa como se piensa además, se observa de nuevo que la teoría del capital humano se torna idealista, ya que sus puntos en la realidad actual no coinciden.

2.5 CRITERIOS IMPORTANTES PARA OBTENER UN PUESTO DENTRO DEL MERCADO LABORAL.

" El proceso histórico de transformación del sistema de producción artesanal en la forma de producción manufacturera fabril (Siglo XVIII), implicó una ruptura fundamental en las formas de adquisición y de transmisión del conocimiento. mientras que bajo el sistema de producción artesanal el conocimiento necesario para el trabajo se aprendía directamente en el trabajo, a través de la experiencia, y bajo la supervisión directa del maestro artesano; y por tanto no existía la acreditación educativa previa al trabajo; bajo el sistema manufacturero capitalista se impulsó decididamente el concepto de la necesidad de la escolaridad obligatoria y se inició la práctica de exigir de la fuerza laboral alguna acreditación formal de su nivel de escolaridad como requisito para el empleo. Práctica que iría progresivamente a extenderse y formalizarse a medida que el sistema de producción fabril se fue expandiendo y complejizando técnicamente hasta arribar al presente, en el que se supone que es el mercado de trabajo el mecanismo eficaz de adecuación entre la oferta de fuerza laboral, diferencialmente acreditada por el sistema educativo según su tipo y nivel de escolaridad, y las diferentes demandas de habilidades y conocimientos, presentados por el sistema productivo. " (46)

⁴⁴ PÉREZ Castañón Ma. Guadalupe, *Cooprd. Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura Planeación Académica*. México, UNAM, Porrúa, 1988, p.126

Esto quiere decir, que hasta el momento en que la educación se formaliza e institucionaliza, surge un sistema que acredita o evalúa socialmente a las personas, previamente de su desempeño práctico, ya que el aprendizaje se lleva a cabo primordialmente a través de esquemas de interacción entre estudio y trabajo; y en lo que corresponde a las artes y oficios existentes, es mediante el sistema de aprendices guiados por un maestro.

En este sistema, sólo cuando el aprendiz ha mostrado verdaderamente su competencia y conocimiento; puede ascender a algún rango superior en su oficio o profesión.

Por tanto, la práctica de acreditar o evaluar las capacidades de las personas, anterior a su comprobación en el trabajo, se origina con el rápido crecimiento del sistema escolarizado como modelo hegemónico de instrucción.

Por otro lado, se sabe que el desarrollo económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo, puesto que la relación entre la educación y la economía es una relación de naturaleza técnica. La capacidad productiva de un país no sólo depende del volumen y la calidad de bienes y servicios que produce, sino también del nivel educativo de su fuerza laboral, es entonces cuando se le asigna al sistema educativo el papel de proveedor de un importante factor de producción; que es el recurso humano.

Por lo tanto, se debe lograr un alto ajuste y correspondencia entre las características de la estructura ocupacional, expresadas a través del mercado de trabajo, y las modalidades educativas ofrecidas por el sistema escolar. Esta adecuación plantea que la contribución de la educación congruente con lo que pide el mercado laboral favorece al desarrollo económico.

" Si los cambios tecnológicos generan sus propios requisitos educativos es obvio que la función económica de la educación debe ser el satisfacer continuamente las nuevas

necesidades educativas derivadas del rápido ritmo de innovaciones científicas y tecnológicas. " (47)

El papel del sistema educativo es formar los diferentes tipos de habilidades y conocimientos que se supone son objetiva y técnicamente requeridos por el sistema productivo.

" En el desarrollo del sistema educativo nacional encontramos que a partir de la década de los años cincuenta se da una política de expansión cuantitativa de la educación en México con el " Plan de Once Años " a nivel de educación primaria. Dicha política se da a partir de los supuestos de que a mayores niveles educativos se garantiza la eficiencia y productividad en el proceso de industrialización y desarrollo del país, y de que en términos sociales la educación es un canal de movilidad social. "
(48)

Como respuesta a este hecho, también surge una expansión a nivel medio y superior, como resultado de esto se intenta la planeación educativa que permitiera educar tanto cuantitativa como cualitativamente los recursos humanos en especial la generación de egresados del sistema educativo a los requerimientos nacionales en términos del mercado vigente; y el hecho de considerar a la educación como canal de movilidad social dio como consecuencia, el proporcionarle un determinado valor económico y social a la acreditación educativa: **a mayores niveles educativos, mayores posibilidades de acceso a mejores puestos de trabajo y una mayor remuneración.**

Por lo tanto, debido a este supuesto surge una expansión desmedida a nivel licenciatura, así como la competencia dentro de las escasas oportunidades de

(47) *Ibidem*, p. 128

(48) Cfr., p. 235

empleo, pero lo más decepcionante de esto es la devaluación de las credenciales educativas y el deterioro del nivel académico.

Las decisiones respecto a qué, cómo, cuánto, para quién producir; están determinadas por criterios particularistas de obtención de beneficios. Por tanto, las decisiones sobre cómo producir; es decir, como organizar y dividir el trabajo, cómo definir e interrelacionar las diversas tareas productivas y puestos de trabajo, qué tipo y nivel de requisitos educativos, sociales y personales exigir para éstos, cómo organizar jerárquicamente los puestos de trabajo, cómo distribuir las responsabilidades, qué tipo de tecnología utilizar etc., son decisiones cuya especificidad técnica dependen de decisiones sociopolíticas mayores derivadas de la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominantes.

Es por esto, que los tipos y niveles de calificación requeridos de la fuerza laboral para integrarse a las diversas ocupaciones y oficios son: " inflados, irrelevantes, innecesarios y arbitrarios. " ⁽⁴⁹⁾ tanto desde el punto de vista de la calificación laboral necesaria, para desempeñar de manera eficaz la mayoría de las ocupaciones y oficios, como de la especificación de tipos y niveles particulares de formación y calificación laboral supuestamente indispensables para las diferentes ocupaciones y tareas dentro del campo laboral.

Las diferencias existentes entre las ocupaciones y oficios, no son diferencias de calificación y competencia para su eficaz desempeño al contrario son: diferencias de status, poder, autonomía, prestigio, remuneración y calidad de trabajo, derivadas de la definición y delimitación de cada puesto de trabajo efectuada por los dueños de la producción y de la ubicación que éstos le otorguen a cada uno en la jerarquía ocupacional.

⁴⁹ Cf., p. 131

La selección de la fuerza laboral, para los diversos niveles en la jerarquía ocupacional; es al mismo tiempo un proceso de selección y diferenciación social. " Esta doble función de selección social y ocupacional implica que la identificación de determinados requisitos de calificación o formación para una ocupación dada no refleja necesariamente la calificación técnicamente necesaria para tal trabajo, sino el objetivo de diferenciarlo social y ocupacionalmente de otros. En el proceso de selección lo que cuenta no son las similitudes educativas sino las diferencias. " (50)

Esto llega a constatarse, ya que en la medida en que un puesto de trabajo pertenece a los más altos niveles de organización o empresa, tendrá entonces niveles superiores de remuneración, y más altos y selectos serán los requisitos educativos mínimos para ese puesto. De esta manera, los puestos más altos en la organización se reservan exclusivamente para personas con determinadas características, de educación superior. Aunque la naturaleza de los mismos oficios no haya evolucionado hacia mayores niveles de complejidad.

Aunque es el sistema educativo quien provee, las cualificaciones necesarias para la selección ocupacional, ésta es determinada por mecanismos exógenos* ya que:

- Para todos los puestos de trabajo, los empleadores prefieren empleados con niveles de calificación mayores a los requeridos por el trabajo, es decir, que la mayoría de los puestos son desempeñados por personal relativamente sobrecalificado.
- Se cree que a mayor escolaridad, mayores posibilidades de obtener empleo en los niveles más altos de la estructura ocupacional. Sin embargo, esta tendencia general no esta acompañada de una relación estrecha entre puestos de trabajo y nivel de escolaridad.

⁵⁰⁾ *Ibidem*, p. 131

* Con este término, nos referimos a la formación que es adquirida en el exterior o fuera del ámbito educativo; y que los empleadores le solicitan dentro del perfil, al empleado que va a ser contratado.

-
- A medida que aumenta el nivel de escolaridad, aumenta rápidamente el porcentaje de los puestos desempeñados por personas con mayor escolaridad. Este fenómeno parece ser el resultado de la gradual elevación de los requisitos educativos para el acceso a la mayoría de los puestos de trabajo.
 - Podemos ver que la obtención de un título universitario que certifique una licenciatura, no garantiza la obtención de mayores niveles de sueldo; si en cambio, ofrece mayores probabilidades de emplearse o bien aumenta la posibilidad de acceso a determinadas ocupaciones, a cada uno de las cuales se les ha asignado cierto nivel para su ingreso. Por esta razón la acreditación, aparece falsamente como determinante del ingreso personal es decir, el título sirve como comodín.

Es entonces, la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominantes en la sociedad, el factor determinante en última instancia de las diferencias salariales, de las condiciones de trabajo, de las opciones tecnológicas, y de la jerarquía ocupacional, y por tanto, de la especificación de los requisitos educativos para las diversas tareas y niveles ocupacionales.

En la realidad los empleadores asignan una enorme importancia a la selección de personas que presenten mayor garantía de socialización en las normas y la cultura de la organización y del grupo inmediato de colegas:

Algunos de los principales indicadores son: presencia física, raza o etnia, nivel de educación formal, características socioeconómicas de la institución educativa de la que se ha egresado, recomendaciones y experiencia laboral. Así como también; forma de vestir y expresarse, conocimiento del mundo y de la vida que se aprende a través del núcleo familiar y medio social y relaciones familiares. Por consiguiente, el nivel de educación formal es uno de los varios indicadores de confiabilidad, de homogeneidad sociocultural y de adaptabilidad a la empresa.

Se considera que quienes portan mayor capital cultural,* pueden acceder más fácilmente a los puestos directivos de una empresa, mientras que quienes carecen de relaciones personales y tienen otro capital cultural, sólo pueden acceder a puestos subordinados.

Con esto, se rechaza la idea de un equilibrio entre oferta y demanda educativa, que sostiene la teoría del capital humano.

* Según Bourdieu y Passeron demostraron en *Los estudiantes y la cultura*; que quienes están mejor preparados es decir, las personas que cuentan con mayor grado de cultura son quienes se van a adaptar a la asimilación de los contenidos y valores que concuerdan con su misma clase social, ya que para los hijos de las clases dominadas les es muy difícil adaptarse a cierto tipo de cultura debido a que su núcleo social en el cual se desenvuelven es muy diferente que el núcleo social de las clases dominantes. Para los hijos de las clases dominantes en cambio, la cultura es una continuación de su propia vida y del propio núcleo en el cual se desarrollan es decir, en la clase social dominante, la cultura ya está ahí, sólo para adquirirla; en cambio, en la clase social dominada hay que conquistarla y adaptarse a ella, y esto por lo general es muy difícil.

PLANTEAMIENTO METODOLOGICO.

El objetivo de este capítulo, es presentar los elementos metodológicos centrales que orientan el estudio que realizamos.

Tratamos de dar cuenta, de cómo se fue construyendo la metodología; considerando que ésta es un elemento que articula los fundamentos conceptuales de un estudio, con una serie de técnicas que permiten concretar la tarea a realizar.

El capítulo se divide en dos partes: la primera es la correspondiente a la planeación de la investigación es decir, se explica cómo se fue construyendo nuestro instrumento de trabajo (entrevista abierta).

Así como también, se habla sobre el significado y la importancia; de los ejes que estructuran esta investigación; y que forman la base del instrumento utilizado dentro de la misma.

Por otro lado, se muestra un bosquejo, de lo que es el instrumento guía es decir, la estructura de la entrevista abierta.

La segunda parte de este capítulo, corresponde a la investigación empírica; dentro de esta, se encuentra lo que es el procedimiento es decir, se relata cómo fue posible acceder a las diferentes empresas, para la aplicación de la entrevista, así como el tiempo que por lo general duró la aplicación de la misma.

Por otro lado, también se especifica la población que fue entrevistada; y que se utilizó para llevar a cabo la investigación y el nombre de las diferentes empresas, así como el tiempo global que duró la investigación de campo.

3.1 PLANEACION DE LA INVESTIGACION.

Para llevar a cabo la investigación, se realizó la construcción del instrumento (entrevista abierta); a partir de una serie de núcleos problemáticos sobre la relación educación-empleo.

La guía de la entrevista se estructuró, en base a tres ejes que son: formación académica, actitudes y valores, así como también; criterios formales de contratación; éste último en base a las políticas que la empresa considera importantes.

Lo anterior sintetiza una serie de planteamientos que se encuentran en el marco teórico de la investigación, entre estos destacan: aspectos formales para otorgar un empleo: credenciales, experiencia etc.; algunos otros aspectos que no son tan formales, pero que son de gran importancia para la empresa; cuáles son estos y la mención de los mismos; qué piensan de los egresados de universidades públicas y privadas; qué tan importante es que el egresado maneje la tecnología de punta para conseguir el empleo; si existe preferencia para contratar a los más **educados** es decir, con un alto nivel académico (maestría, posgrados) etc. entre otros.

3.1.1 EJES DE LA INVESTIGACION.

a) **Formación Académica,**

b) **Actitudes y Valores,**

c) **Criterios Formales de Contratación.**

Estos tres ejes son muy importantes debido, a que por lo general, son los criterios más comunes que se toman en cuenta para la contratación de personal dentro de las empresas; y además, fuerón la base para conducir esta investigación.

A continuación se enuncia, el significado y la importancia que tienen cada uno de los ejes ya mencionados anteriormente, sobre los cuales; se basa este estudio.

a) Formación Académica:

La formación es vista, como una institución por un lado de tipo organizacional; con sus programas, planes de estudio, certificaciones, construcciones; y por el otro, un espacio donde se desarrolla una práctica con sus normas, modelos, tecnicidad y lenguaje propios, así como con sus practicantes, los formadores.

Se puede observar entonces, que este concepto de formación se encuentra ligado al ámbito educativo; pero, no sólo se refiere al hecho de educar o instruir a una persona sino, que la formación también esta relacionada con la cultura y el trabajo por la conciencia que el hombre tiene de sí mismo y por que sintetiza diferentes relaciones y procesos sociales. Es decir, la formación también implica un proceso histórico de apropiación de cultura, ya que conforme el ser humano va desarrollándose como persona en diferentes ámbitos éste va adquiriendo diferentes conceptualizaciones que le ayudan para su propia formación.

El concepto de formación se vincula con las ideas de enseñanza, aprendizaje y preparación personal es decir, con la educación, ya que todo ser humano no es lo que debe ser, y necesita de la formación para poder acrecentar sus posibilidades que le ayuden a la construcción conceptual; y por ende, a la producción del conocimiento; que lo ayuden a plantear y resolver problemas con un mayor compromiso histórico y social.

Por lo tanto, la formación presenta un problema existencial en los sujetos histórico sociales, quienes crean y recrean un proyecto de vida en función de las elecciones que realizan.

Es por lo anterior, que la formación académica se toma como eje para esta investigación, ya que lo que se trata de ver es precisamente; que criterios académicos son tomados en cuenta para que un profesionista pueda acceder al campo laboral, y si estos criterios que se están pidiendo para cierto empleo coinciden con la formación académica con la que cuenta el profesionista en este momento.

Este eje es de suma importancia, debido a que, cuando se habla de la formación del profesionista, se hace referencia a los conocimientos, las relaciones y los diferentes procesos sociales que se han adquirido a lo largo del desarrollo como estudiantes; y deben de considerarse muy importantes a la hora de la contratación. Además, debe existir una congruencia, con la actividad a la cual se dedique el profesionista laboralmente es decir, que dichos conocimientos sean aplicables dentro de la actividad laboral que se esta ejerciendo, dependiendo de la carrera de la que se trate.

Para verificar que tan importante es la formación académica como criterio para poder emplearse, se trabajó sobre las siguientes preguntas:

- 1.- ¿ Qué características académicas mínimas debe cubrir un aspirante que cuenta con nivel profesional, para aspirar a un puesto de trabajo dentro de esta empresa?
- 2.- ¿ Existe una congruencia entre el nivel de preparación del aspirante, el perfil laboral que solicita la empresa, y la actividad que se llevará a cabo dentro del puesto que se esta ofertando ?
- 3.- ¿ El hecho de saber manejar la tecnología de punta, es característica prioritaria para quedarse dentro del puesto de trabajo y por qué ?
- 4.- ¿ Pienso que si un aspirante no consigue un cierto puesto laboral, esto depende en un cien por ciento de la formación académica que ha recibido éste y por qué ?

b) Actitudes y Valores:

Se entiende por actitudes, la disposición de ánimo que se manifiesta de algún modo; en sí se habla de la conducta en general, ya que se puede decir que una persona puede mostrar una actitud pacífica o bien amenazadora como reacción a un estímulo. Psicológicamente se habla también, de una posición o estado del cuerpo ya sea, tanto negativa como positiva con referencia hacia alguna situación. Como se puede observar, más que nada son los diferentes comportamientos que presenta un individuo por medio de sus actitudes o bien llamados estados de ánimo.

En realidad esto es muy importante, y se toma en cuenta como criterio, ya que el empleador a partir de las actitudes; del aspirante se da cuenta si este se encuentra

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

apto o no para ocupar dicho puesto, debido a que es necesario que el aspirante cuente con cierto tipo de actitudes correspondientes al puesto en cuestión.

Los valores, se consideran el grado de utilidad o aptitud de las cosas o personas; para poder satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite; se puede decir, que son cualidades o virtudes ideales, con que cuentan los objetos o los seres humanos y que tienen una gran significación o importancia.

Dentro de la contratación los valores al igual que las actitudes, tienen gran importancia, ya que si los aspirantes cuentan con cierto tipo de cualidades, que son necesarias para quedarse dentro de cierto puesto y por ende, estas cualidades; van a beneficiar de algún modo a la empresa en cuanto a gastos de formación del empleado, pues, es cuando estos adquieren, más importancia para dicha contratación.

Para abordar dentro del estudio, la importancia de las actitudes y valores como criterios importantes dentro del campo laboral; se toman en cuenta en nuestra entrevista las siguientes preguntas:

- 5.- ¿ Cuáles cree usted que son las diferencias, en cuanto a las actitudes y valores con las cuales cuenta una persona con un alto nivel académico (maestría, posgrado etc.), en comparación con las que sólo cuentan con el nivel de licenciatura; y que beneficios aportan cada uno de ellos a la empresa ?

- 6.- ¿ Existe preferencia por contratar a las personas que cuentan con un alto nivel académico, (maestría, posgrado etc.), qué tipo de puestos ocupan estos , y por consiguiente se puede afirmar que cuentan con una mejor remuneración; en comparación con los profesionales que sólo cuentan con el nivel de licenciatura?

- 7.- ¿ Qué criterios en cuanto, a habilidades destrezas, actitudes y valores en general, son los más importantes para la contratación de egresados universitarios ?
- 8.- ¿ Qué tan importante es la experiencia, con la cual debe contar un aspirante, o bien; es mejor formarlo dentro de la misma empresa; y el hecho de contar con ella influye en el tipo de remuneración que se le otorga al puesto ?
- 9.- ¿ Qué diferencias hay entre un egresado de una escuela privada y uno de escuela pública en lo que se refiere a su tipo de personalidad y comportamiento dentro del campo laboral ?
- 10.- ¿ Qué es más conveniente para la empresa, contratar un profesional innovador y creativo; o bien, uno flexible y adaptable y por qué ?
- 11.- ¿ Qué tan importante es el físico (color de ojos, color de piel, estatura, etc.;) con el cual cuenta el aspirante, y con respecto a esto que es lo que más se toma en cuenta a la hora de la contratación ?

c) Criterios Formales de Contratación:

El último eje de esta investigación, se refiere a los criterios formales de contratación.

Por criterio se entiende, que es un canon o regla que se tiene que cumplir, y que se encuentra determinada para ejercer cierto tipo de actividad. Por lo tanto, por criterio de contratación se entenderá; que es una regla que ha sido ya establecida por la empresa; y que el aspirante tiene que cumplir para poder acceder o no de manera eficaz a cierto puesto, dependiendo esto, de el cumplimiento de la misma. Esto tiene mucho que ver, con lo que son las políticas o normas que ya tienen establecidas las empresas, para poder contratar al trabajador y que son en las cuales se basan estos tipos de criterios.

Por último, para abordar este eje se trabajarán las siguientes preguntas:

- 12.- ¿ Qué tan importante es el capital cultural con que cuentan los egresados y esto de que manera interviene dentro del puesto laboral o bien dentro de la misma empresa ?
- 13.- ¿ Considera, que los requisitos educacionales que se piden para un puesto laboral, han ido aumentando en función con el avance tecnológico de nuestro país ?
- 14.- ¿ Qué tan importante es saber manejar un idioma extranjero, y dentro de la actividad laboral es aplicable este ?
- 15.- ¿ Qué considera usted que tiene más peso, para la contratación, el nivel académico o los criterios de carácter actitudinal ?
- 16.- ¿ Qué tan importante es la primera impresión que deja el solicitante cuando acude a una entrevista de trabajo, y de que manera influye esto para la obtención del empleo ?
- 17.- ¿ Para la contratación, influye el hecho de que algunas personas tengan un familiar o conocido dentro de la empresa ?

3.1.2 INSTRUMENTO.

ENTREVISTA.

- ¿ Nombre de la empresa ?
- ¿ Nombre del empleador ?
- ¿ Nombre del puesto que ocupa ?
- ¿ Nivel Educativo con que cuenta éste ?
- ¿ Institución de la cuál egreso ?
- ¿ Tiempo de laborar en la empresa ?

CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN.

a) Formación Académica:

- 1.- ¿ Qué características académicas mínimas debe cubrir un aspirante que cuenta con nivel profesional, para aspirar a un puesto de trabajo dentro de esta empresa?
- 2.- ¿ Existe una congruencia entre el nivel de preparación del aspirante, el perfil laboral que solicita la empresa, y la actividad que se llevará a cabo dentro del puesto que se esta ofertando ?
- 3.- ¿ El hecho de saber manejar la tecnología de punta, es característica prioritaria para quedarse dentro del puesto de trabajo y por qué ?

4.- ¿ Piensa que si un aspirante no consigue un cierto puesto laboral, esto depende en un cien por ciento de la formación académica que ha recibido éste y por qué ?

b) Actitudes y Valores:

5.- ¿ Cuáles cree usted que son las diferencias, en cuanto a las actitudes y valores con las cuales cuenta una persona con un alto nivel académico (maestría, posgrado etc.), en comparación con las que sólo cuentan con el nivel de licenciatura; y que beneficios aportan cada uno de ellos a la empresa ?

6.- ¿ Existe preferencia por contratar a las personas que cuentan con un alto nivel académico. (maestría, posgrado etc.), qué tipo de puestos ocupan estos , y por consiguiente se puede afirmar que cuentan con una mejor remuneración; en comparación con los profesionales que sólo cuentan con el nivel de licenciatura?

7.- ¿ Qué criterios en cuanto, a habilidades destrezas, actitudes y valores en general, son los más importantes para la contratación de egresados universitarios ?

8.- ¿ Qué tan importante es la experiencia, con la cual debe contar un aspirante, o bien; es mejor formarlo dentro de la misma empresa; y el hecho de contar con ella influye en el tipo de remuneración que se le otorga al puesto ?

9.- ¿ Qué diferencias hay entre un egresado de una escuela privada y uno de escuela pública en lo que se refiere a su tipo de personalidad y comportamiento dentro del campo laboral ?

10.- ¿ Qué es más conveniente para la empresa, contratar un profesional innovador y creativo; o bien, uno flexible y adaptable y por qué ?

11.- ¿ Qué tan importante es el físico (color de ojos, color de piel, estatura, etc.;) con el cual cuenta el aspirante, y con respecto a esto que es lo que más se toma en cuenta a la hora de la contratación ?

c) Criterios Formales de Contratación:

12.- ¿ Qué tan importante es el capital cultural con que cuentan los egresados y esto de que manera interviene dentro del puesto laboral o bien dentro de la misma empresa ?

13.- ¿ Considera, que los requisitos educacionales que se piden para un puesto laboral, han ido aumentando en función con el avance tecnológico de nuestro país ?

14.- ¿ Qué tan importante es saber manejar un idioma extranjero, y dentro de la actividad laboral es aplicable esté ?

15.- ¿ Qué considera usted que tiene más peso, para la contratación, el nivel académico o los criterios de carácter actitudinal ?

16.- ¿ Qué tan importante es la primera impresión que deja el solicitante cuando acude a una entrevista de trabajo, y de que manera influye esto para la obtención del empleo ?

17.- ¿ Para la contratación, influye el hecho de que algunas personas tengan un familiar o conocido dentro de la empresa ?

3.2 INVESTIGACION EMPIRICA.

Dentro de este apartado, se explica cómo se llevo a cabo la investigación es decir, el procedimiento que se siguió para conseguir las citas para aplicar la entrevista; así como también, se mencionan y se muestran las empresas, a las cuales se les aplico la entrevista y el por qu este tipo de muestra.

3.2.1 PROCEDIMIENTO.

Una vez realizado el instrumento de trabajo, que se utilizó para llevar a cabo esta investigación.

La siguiente tarea fue, la aplicación de la entrevista directamente a los encargados del departamento de personal; cabe señalar que el presente estudio, atendió más a la disposición y aceptación del responsable de la Unidad de Selección de Personal para llevar a cabo la entrevista de este trabajo de investigación. Por lo tanto; se seleccionó un grupo de empresas del sector moderno de la economía mexicana; que tienen en común el hecho de contratar egresados universitarios de diferentes carreras, es decir, se buscó cubrir diversos sectores de empleo, ya que nuestro estudio se enfoca a los profesionistas en general con nivel licenciatura; las empresas se localizan en la Ciudad de México y sus alrededores.

Se concertó una cita por teléfono, preferentemente con los encargados del departamento de personal de cada empresa; para esto, en primer lugar me tuve que identificar y mencionar a que institución educativa pertenecía; explicándoles que el motivo de la llamada era, que se estaba realizando un trabajo de investigación (tesis), " sobre los criterios que toman en cuenta los empleadores para la contratación de egresados universitarios " y para esto se solicitaba aplicar una entrevista, que constaba

de 17 preguntas en base a tres ejes muy importantes que son: formación académica, actitudes y valores así como criterios formales de contratación. Es así como, se les solicitaba su ayuda por medio de proporcionar una cita; para aplicar personalmente dicha entrevista; Señalando que para que esta actividad se tomará más flexible; se contaba con la ayuda de una grabadora que haría más fácil dicha actividad.

Fue así, como los encargados de personal de las diferentes empresas accedieron a darme la cita para la aplicación de la entrevista. En su mayoría me daban la cita tres días después de la llamada, variando así el horario, a veces por la mañana y otras veces, por la tarde; en algunas empresas tuve que esperar, al encargado de personal hasta 45 minutos, para que me atendiera, incluso hubo empresas a las cuáles regrese 2 o tres veces, ya que estando ya dentro de la misma; se me informaba que no me podían atender y me daban otra cita para el siguiente día.

La aplicación de la entrevista en su mayoría era de 30 minutos, aunque, después de esto el encargado de personal se ponía a platicar conmigo sobre la inquietud del tema y sobre como veía el campo de trabajo actualmente.

Como ya se mencionó, las entrevistas son de tipo abierta y fueron aplicadas personalmente; para que de esta manera, los entrevistados pudieran comentar lo más ampliamente posible sus propios criterios, experiencias y perspectivas respecto a la contratación de egresados universitarios, y así acceder no sólo a los criterios formales que se utilizan dentro de la contratación de los egresados universitarios, sino a otros de carácter valorativo que juegan un papel definitivo en la contratación de los mismos.

3.2.2 MUESTRA.

Cabe destacar, que en el recorrido de la investigación es decir, en la aplicación de dichas entrevistas; se obtuvo el apoyo de algunos empleadores, ya que nos proporcionaron las direcciones de otras empresas tanto, de su mismo ramo como, de ramos diferentes; a las cuales por la misma razón fue mucho más fácil el acceso a las mismas.

Se aplicaron 10 entrevistas, a 10 empresas diferentes; en un lapso de tiempo de: un mes con 19 días. Las empresas fueron las siguientes:

RAMO EMPRESARIAL	EMPRESAS	PROCEDENCIA
CONSULTORIA EN RECURSOS HUMANOS	ANPRI ASOCIADOS	NACIONAL
ASEGURADORAS	GRUPO FINANCIERO INBURSA	TRANSNACIONAL
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	VOLKS-WAGEN	TRANSNACIONAL
TELECOMUNICACIONES	BIPPER	NACIONAL
INDUSTRIA REFRESQUERA	COCA-COLA	TRANSNACIONAL
INDUSTRIA COSMETICA	AVON COSMETICS	TRANSNACIONAL
MENSAJERIA	MULTIPACK, A.D.O.	NACIONAL
INDUSTRIA CEMENTERA	CEMENTOS APASCO	NACIONAL
INDUSTRIA QUIMICO FARMACEUTICA	LABORATORIOS PROMECO	TRANSNACIONAL
	LABORATORIOS GLAXO WELLCOME MEXICO	TRANSNACIONAL

Haciendo hincapié, que aún así, el acceso fue difícil debido a que no todas aceptaron, por varias razones como: " que no podían proporcionar ese tipo de información ", " que tenían mucho trabajo y no podían atendernos ", o bien: " mándamela por fax y después me llamas para que vengas a recojerla ", una que me llamo mucho la atención fue: " la verdad, el lugar es muy chico y no creo que se pueda llevar a cabo la entrevista ".

Las 19 empresas a las cuales se les pidió una cita para aplicar la entrevista de nuestro estudio y las cuales se negaron fueron: Aseguradora: (Grupo Nacional Provincial), Industria Refresquera: (Chaparritas), Industria Química Farmacéutica: (Shering Plough, Cilag de México, Shering Mexicana), Agencia de Colocación: (Adecco), Industria Automotriz: (Volks Wagen Xochimilco, Nissan Mexicana), Bancos: (Banco Nacional de Comercio Exterior, Bancomer), Hospitales: (IMSS, ISSSTE), Telecomunicaciones (Multivisión) , Transportes: (Transportación Marítima Mexicana), Mensajería: (DHL), Industria Vitivinícola: (Casa Pedro Domecq), Industria Cosmética: (L'oreal, House of Fuller), Artículos para el Hogar (Elektra).

Las entrevistas obtenidas, contienen información muy rica que dará pie a una buena interpretación para el análisis de este trabajo de estudio que se realiza en el capítulo IV de esta investigación.

RESULTADOS Y VALORACIONES DE LOS EMPLEADORES, ANALISIS DE LA INFORMACION.

El presente capítulo, tiene la finalidad de informar los resultados obtenidos; a lo largo de nuestras entrevistas que complementan dicha investigación.

Se señala el tipo de metodología, que se utilizó para hacer posible la interpretación de los datos obtenidos; dicha interpretación se realiza en base a los tres ejes con los cuales se estructuró nuestro instrumento es decir, formación académica, actitudes y valores y criterios formales de contratación.

La investigación es de orden cuantitativo, ya que de manera gráfica se presentan los criterios más característicos; que conducen a que el egresado consiga un puesto laboral; sobre esos mismos criterios se lleva a cabo un análisis de orden cualitativo que da pie a la interpretación más rica y profunda del trabajo.

Con el objetivo de informar sin generalizar, que criterios actualmente; son relevantes a la hora de contratar al personal en las diferentes empresas; y la posible razón de por qué, esto sucede de esta manera.

Los datos obtenidos a lo largo de la aplicación de las entrevistas, son reportados por escrito y de forma textual buscando respetar la veracidad de lo expresado por los entrevistados y para que la información sea más clara y fidedigna.

Dentro de este capítulo, el estudio que se llevó a cabo sobre " los criterios que toman en cuenta los empleadores respecto a los egresados universitarios "; se apoyo en una metodología exploratoria descriptiva*, de orden cuantitativo-cualitativo* es decir, tanto de manera gráfica como de manera, interpretativa; en base a los tres ejes que se manejaron al principio de la investigación dentro del tercer capítulo: es decir, Formación Académica, Actitudes y Valores, así como Criterios Formales de Contratación, buscando acceder a los elementos confidenciales que subyacen en los mecanismos de contratación del egresado universitario.

En cada interpretación, se informa según las políticas empresariales; en que porcentaje unos criterios son más significativos de otros, de acuerdo también con el criterio que tiene el empleador, a la hora de llevar a cabo la contratación para ocupar un puesto laboral; y aunado a esto, de manera interpretativa se aclara por qué razón posiblemente, tiene más importancia un criterio de otro. Es decir, se trata de darle sentido, a la información obtenida a través de la aplicación de las entrevistas; es decir, estructurar un sentido a un material (el texto expresado por un sujeto) que guarda una relación estrecha con el problema que se indaga.

Se puede afirmar que la interpretación del material está basado en una intersección entre los diferentes conceptos teóricos de nuestro trabajo; así como, desde una teoría de la subjetividad* en la cual se encuentra sustentado nuestro instrumento técnico

* El análisis descriptivo, se lleva a cabo en dos etapas; en la primera se realiza el análisis individual de los resultados obtenidos en cada pregunta, con el propósito de conocer la tendencia o magnitud del aspecto detectado a través de la pregunta; en la segunda etapa, se procede a conjugar las distintas respuestas que tratan sobre un mismo factor, para que de esta manera se pueda llevar a cabo una interpretación sobre el mismo en base al marco teórico del trabajo de estudio.

* Se sabe, que el método cuantitativo se refiere a la cantidad y es utilizado; en técnicas experimentales aleatorias, cuasi-experimentales, tests " objetivos " de lápiz y papel, análisis estadísticos multivariados, estudios de muestras etc. Y en contraste los métodos cualitativos que se refieren a la calidad, es decir, a la naturaleza de los objetos; son utilizados en la etnografía, los estudios de caso, las entrevistas en profundidad y la observación participativa. Es por esto, que los autores no recomiendan, usar este tipo de métodos en conjunto más que nada, por una situación de tradición, que impide a los investigadores mezclar y acomodar los atributos de los dos paradigmas, para lograr la combinación más adecuada al problema de la investigación y al medio con que se cuenta. Al hacer este tipo de combinación, los resultados llegan a tener una gran riqueza, ya que pueden orientarse tanto, al proceso como al resultado, ser exploratorios tanto como confirmativos, y válidos tanto como confiables Es decir, en pocas palabras uno muestra la tendencia y el otro confirma el por qué de esa tendencia o bien, a que se debe ese resultado.

* Este término, se refiere a algo que varía con el juicio, los sentimientos, las costumbres etc. de cada persona con referencia a lo que se esta analizando. Es decir, es una actitud de quien juzga según sus opiniones personales, y que ve la realidad solamente a través de su afectividad.

(entrevista abierta). Con la finalidad de proporcionar una información clara y fidedigna, en cuanto a los criterios relevantes de contratación; para la aceptación del candidato, y que por ende, éste cubra de la mejor manera posible el puesto vacante.

Esta intersección multireferencial, es la que hace posible la interpretación que a continuación se presenta.

Es así como se puede ver, que en algunos casos los criterios de contratación difieren, ya que estos no tienen mucho que ver con la formación académica que proporciona la universidad; dentro de sus planes de estudio y por ende, esta diferencia no asegura muchas veces que el profesionista se integre inmediatamente al campo laboral.

4.1 Una Adecuada Preparación Profesional.

Los criterios para la asignación de un puesto son múltiples, y no necesariamente dependen de la formación profesional específica es decir, de la formación en determinadas técnicas y habilidades profesionales; sino que otro conjunto de cuestiones, tienen mucho que ver en el otorgamiento de una plaza vacante.

Por el momento en este apartado se verá, que tan importante es la preparación profesional para ingresar al campo laboral.

- Nivel de Preparación

Las características académicas mínimas, que debe cubrir un aspirante que cuenta con un nivel profesional; para aspirar a un puesto laboral es el nivel licenciatura con un 70%, o bien ser pasante con un 30%; esto es lo que opinan los empleadores al respecto. (Ver Gráfica 1 Anexo A)

Para ocupar cierto tipo de puesto, es de gran importancia el nivel que trae consigo el candidato; al respecto se observó a lo largo de la investigación, que aunque existe una diversidad de opinión entre las opciones de contratar egresados titulados o pasantes; la gran mayoría de los empleadores prefieren que sean personas tituladas.

" Es, es muy variable, depende también del área en donde se este requiriendo el personal: nosotros por lo regular requerimos gente con la licenciatura terminada, pero, hay áreas en donde si podemos contratar gente con una carrera trunca, o bien, que sea de los últimos semestres de la carrera. " ⁽⁵¹⁾

Se puede pensar que el nivel de preparación (titulados), se considera importante, ya que tiene mucho que ver con el nivel cultural que se adquiere dentro de una universidad, debido a que esta formación es de gran ayuda en la interacción que se lleva a cabo entre el empleado y el cliente; y como consecuencia se obtienen los mejores resultados para la empresa. También se considera importante, debido a que los perfiles de puesto así lo requieren para poder aspirar a ocupar un cierto puesto laboral.

Otros empleadores mencionan que aunque se pida como requisito cierto nivel educativo, la actividad laboral difiere, ya que cuando se encuentran dentro del campo de acción; las habilidades o actitudes no corresponden ni al " mínimo indispensable ", en congruencia con el nivel educativo con el cual cuenta el empleado.

" Académicas...bueno mínimo depende, hablamos de niveles profesionales, hablamos de nivel licenciatura; si hablamos de niveles operativos, mínimo bueno, debe ser preparatoria terminada con certificado. "

" Hay muchos problemas en esto, ya que hay mucha gente que tiene las preparatorias inconclusas. ¡ Pero de verás ! es patético, darte cuenta que aún con tercero de preparatoria, la gente tiene el nivel mínimo indispensable para ser operario de aquí de la planta; de aquí, que tenemos aquí en Promeco. " ⁽⁵²⁾

⁽⁵¹⁾ Entrevista 1. Pregunta 1. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO).

⁽⁵²⁾ *Ibidem.*

O bien se observa, que el nivel del egresado sobrepasa al nivel educativo con el cual debe contar para cierto tipo de puesto y actividad laboral; pero que por otras causas como: la necesidad económica para poder cubrir ciertos gastos, o el mismo desempleo que se vive actualmente; el profesionista se ve obligado a aceptar ese tipo de puesto aunque, no cubra completamente sus necesidades personales y profesionales.

" Depende del puesto, a nivel gerencia mínimo, profesional; a nivel ejecutivo maestría. Curiosamente, a nivel vendedores...he me imagino que eso por el índice de desempleo que hay, que hay afuera; pero, la mayoría de nuestros vendedores tienen profesión.

¡ La mayoría !, pero además, déjame decirte, que es muy curioso...pero por ejemplo; por decirte algo LICLI pide que sean profesionistas, AFASA pide que sean profesionistas tradicionales...no son tan estrictos en ese aspecto, el perfil académico es un poquito menor. " (53)

Para el reclutador es muy importante, que el profesionista no haya dejado el hecho de titularse; o bien que no haya pasado mucho tiempo para obtener su título, ya que se puede observar que esto implica para el empleador que posiblemente; el candidato no cuenta con muchas ambiciones o bien, que no va a ser tan dedicado dentro de su actividad laboral.

" El nivel profesional, pues que estén...que acaben y que no hayan dejado mucho tiempo sin que se titulen, no; mucha gente va dejando el titularse " después, después, después ". deja mucho que desear ahí, gente que llega y dejo de...no se titulo y por eso, no ha podido, no ha podido moverse de puesto; y muchos puestos ya te piden algo terminado, no." (54)

Por otro lado, se puede ver que los empleadores piden como requisito que el egresado; cuente con el nivel de titulado o pasante dependiendo del puesto que se desea cubrir.

" Mm...bueno, como características académicas...debe ser una persona con...con un nivel de excelencia académica o sea, lo ideal; en términos de lo ideal...pues una persona con excelencia académica. Aunque, muchas veces pues no se puede encontrar entonces, más bien, estás son marcadas por el perfil de puesto; no tanto como una característica mínima.

O sea, nosotros recibimos curriculums de toda la gente y dependiendo de los puestos los vamos ubicando o sea, no hay una característica académica mínima, que se debe cubrir. " (55)

(53) Entrevista 4. Pregunta 1. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

(54) Entrevista 10. Pregunta 1. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

(55) Entrevista 2. Pregunta 1. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

" Bueno, tenemos diferentes criterios; todo depende del puesto para que se maneje. Tenemos por ejemplo; puestos que les llamamos asesores en entrenamiento, que son gentes que están estudiando los últimos semestres de la licenciatura pero, que tengan mucho potencial de desarrollo, que tengan mínimo 85% de inglés; y bueno, se les integra a la empresa con el objeto de formar futuros ejecutivos y que vayan conociendo la empresa desde, desde abajo, no. Para estos puestos, hay total flexibilidad de horario y todo, ya para puestos administrativos, normales y todo; por lo general, pedimos que tengan ya pues, estudios terminados de preferencia; pasante cuando menos o ya titulado. " ¹⁵⁶⁾

De esta manera se puede observar, que tal vez a las personas que cuentan con menor nivel (pasante); se les coloca en puestos con menor responsabilidad y jerarquía; para que vaya el candidato haciendo como los empleadores le llaman " carrera " dentro de la empresa, o bien, " para que vayan conociendo la empresa desde abajo "

Otro requisito importante, que se solicita en las diferentes empresas; es que el candidato cuente con el nivel de maestría esto, para cubrir posiciones con mayor jerarquía.

" Para otros puestos pedimos nivel licenciatura; para algunas posiciones ¡ ya ! si estamos pidiendo que tengan maestrías; y básico, indispensable requisito para entrar a esta organización es que sepas inglés al 80%. " ¹⁵⁷⁾

" Para algunos casos, se pide el título para algún...algún cargo un poco más he...de, de, de mayor jerarquía digamos, inclusive también, algún posgrado, alguna maestría etc., no. Todo va a depender de lo que...del, del...de la jerarquía, con que se vaya a contratar a esa persona; básicamente eso sería, no. " ¹⁵⁸⁾

Además por lo general los reclutadores, piden que se maneje el idioma inglés mínimo en un 80% y que cuenten con conocimientos de computación; independientemente del nivel educativo que se tenga. Esto se verá con más detalle más adelante.

" Bueno, la característica varía según los puestos; digamos, que algo importante para, para contratar es...pues, ya lo que todo mundo maneja y te pide es computadora, que sea una office, un office 95, o una office 97; que lo maneje, que sepa mover, no que sea un experto pero, que sepa algo de Word, algo de Excel, algo de Power Point para presentaciones; el inglés, creo que si sabes computación algo viene de la mano el inglés digamos, un...un, un inglés con que entiendas, que puedas expresarte fácil y que lo entiendas; no un nivel muy, muy especializado ya para diferentes puestos, hay puestos que te piden un 80% de inglés porque tienes mucha interacción con gente de otro país pero...el inglés es importante. " ¹⁵⁹⁾

¹⁵⁶⁾ Entrevista 8. Pregunta 1. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

¹⁵⁷⁾ Entrevista 1. Pregunta 1. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

¹⁵⁸⁾ Entrevista 9. Pregunta 1. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

¹⁵⁹⁾ Entrevista 10. Pregunta 1. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

Se puede detectar que el nivel de pasante o titulado, sólo coloca al candidato como un aspirante más a cierto tipo de puesto; pero no asegura que este se coloque de inmediato dentro del campo laboral, ya que existen otras habilidades o actitudes importantes que son tomadas en cuenta por los empleadores; para poder cubrir una plaza vacante.

- Cómo difiere la preparación del aspirante, con lo que es el perfil de puesto y la actividad laboral que se maneja dentro de las diferentes empresas.

En lo que respecta a la congruencia que existe o no, entre el nivel de preparación del aspirante, el perfil laboral que solicita la empresa, y la actividad que se llevará a cabo dentro del puesto que se está ofertando; el resultado es según los empleadores que en general, si existe congruencia en un 70% de los casos; el 30% de los empleadores contestó que no existe ese tipo de congruencia. (Ver Gráfica 2 Anexo A)

Los empleadores, están de acuerdo en que en la mayoría de los casos; sí existe congruencia entre, la preparación académica, el perfil de puesto y la actividad laboral que se llevará a cabo dentro de la empresa.

" Sí, siempre, ya que si voy a pedir un contador debe tener conocimientos en auditoría; y debe ir de acuerdo con el perfil que se está pidiendo en ese momento. " ⁽⁶⁰⁾

Otros empleadores, mencionan que la formación académica con la cual cuentan los egresados universitarios no tiene nada que ver con los criterios que ellos piden; o bien, con las habilidades o técnicas que se utilizan dentro de la empresa. Señalando que el egresado empieza o se termina formando dentro de la misma organización.

" Existe...bueno, entre vaya, entre lo que trae como preparación... El perfil y la actividad... No. Por lo general no. Como que en la universidad les enseñan una cosa, nosotros necesitamos otra; y finalmente el espacio que hay entre una cosa y otra sí es muy difícil de llenar.

⁶⁰⁾ Entrevista 3. Pregunta 2. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

Nosotros tenemos un programa de becarios, en donde contratamos gente recién egresada de la carrera; nosotros lo que buscamos en ese programa de becarios es, tener los mejores promedios de las carreras gente que sepa inglés, gente que... o sea, los requisitos aquí para ser becario es: carrera terminada con promedio superior a 8, este... inglés al 80% y manejo de la computadora; y aún así para cada posición de becario se ven mínimo 10 elementos que cubran ese requisito.

Y entonces, tú te das cuenta por ejemplo; en facultad de química UNAM, que los equipos son muy viejos. Entonces, como nosotros tenemos equipos muy nuevos este...vienen y aprenden por ejemplo: cromatografía de líquidos que es, ese es un equipo particular; el de la UNAM es medianamente viejo pero, el de la metropolitana no existe; entonces, finalmente los muchachos salen a hacer su programa de becarios, a aprender lo que en 4 años no aprendieron entonces; yo siento que las universidades están muy metidas a sí mismas o sea, como cuales son...cubriendo sus propias necesidades. " (61)

En cuanto a lo anterior se puede observar, que los empleadores; no han tomado en cuenta que cada institución universitaria, cuenta con su filosofía propia. Además, la mayoría de las veces la institución no cuenta con la tecnología de punta suficiente; para que todos sus alumnos se preparen y de esta manera, se puedan cubrir los diferentes requisitos que solicitan los empleadores para cubrir el puesto.

Además no se debe olvidar, que la universidad no puede reaccionar de manera mecánica a las demandas de los empleadores dado su carácter nacional y autónomo.

Otros empleadores aseveran, que no existe ese tipo de congruencia; entre, la preparación académica, el perfil profesional, y la actividad laboral, ya que se puede observar que los mismos reclutadores piden ciertos requisitos académicos que sobrepasan lo que es en sí la actividad laboral que va a llevar a cabo el empleado dentro de la empresa.

" Igual, todo depende, no; hay muchos...lo que pasa, es que tu como departamento de reclutamiento y selección más que nada, debes de estar enfocado al servicio. Muchas veces hay unos gerentes que bueno, te piden a gente que este titulado ; profesionista !, para estar contestando teléfonos a representantes y estarles diciendo, que si tuvieron algún problema con el producto o algo, y bueno, o sea, tu como departamento de servicio; tienes que tratar de, de cubrir las necesidades y los requisitos que te están pidiendo. Otras veces, si digo, te piden exactamente...no se, para mercadotecnia, no, te piden que tenga experiencia en mercadotecnia y 90% inglés, porque es lo que realmente utilizan. " (62)

(61) Entrevista 1. Pregunta 2 Industria Química Farmacéutico. (Laboratorios PROMECO)

(62) Entrevista 8. Pregunta 2. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

Por lo anterior se puede interpretar, que la empresa a través de esta sobrada calificación; con la cual cuenta el empleado sale beneficiada en cuestión de calidad laboral, y óptimos resultados de productividad. Es decir, las empresas pueden obtener personal altamente calificado a un menor costo, posiblemente con mayor productividad y estabilidad laboral a través de formas alternativas de formación.

Existe otra forma de identificar este desfase, entre la formación adquirida, el puesto laboral y la actividad que se lleva a cabo dentro de la empresa.

" Pues yo creo, que no. Yo soy de la idea...hay mucha gente que, que, que hace muchas veces a un lado una escuela pública; y yo creo que la gente es de la misma, exactamente de la misma calidad; y hasta muchas veces la gente de escuelas públicas, puede ser de mejor calidad que, que la empresa. La empresa, muchas veces se va por criterios de que...desde un nivel socioeconómico, hasta una presentación, no. No, yo creo que no hay, cualquier persona puede cubrir un puesto siempre y cuando, tenga una base buena en la escuela y la actividad que llevara a cabo; pues si hay mucho gente que, que pues ahora sí, escoges lo que estudiaste pero, tienes que...en un momento que sacrificarte, no. Hay gente, mucho gente, muchos ingenieros que tienen que empezar en ventas para, para poder desarrollarse en una área que ellos quieran. Y bueno, el puesto pues ahora sí que eso, depende del reclutador, no; yo muchas veces veo curriculum y veo áreas de interés; para pues, ofrecerte a una persona que me esta pidiendo un puesto...ofrecerle algo que vaya de acuerdo a su expectativa, no. No le voy a ofrecer a alguien en derecho, algo en ventas; viendo ya su curriculum y el área de interés decir...te toca sacrificarte un poco para llegar a un nivel más alto pues, puedes empezar por aquí, no, que es una buena, una buena opción, no. " ⁽⁶³⁾

Podemos detectar aquí, que es muy importante el propio criterio del empleador entre, como ve al egresado de una escuela pública y a un egresado de una escuela privada; en lo que se refiere a su " calidad " para poder contratarlo o no, ya que lo toman como un objeto es decir, se refieren a ellos como si fuera un producto, " de mala calidad " o " de buena calidad ".

Por otro lado, cuando se refieren a la actividad laboral a la cual puede ingresar el candidato aún cuando no sea esta lo que él desea; le dicen que puede ocupar otro puesto, esto a manera de " sacrificio " para que poco a poco, el aspirante pueda llegar al puesto que ambiciona. Aquí la cuestión entonces es: si el profesionista debe empezar desde abajo, en un desfase total entre, lo que estudia y la actividad laboral

⁽⁶³⁾ Entrevista 10. Pregunta 2. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

a la cual se va a dedicar. Tomando en cuenta también, que no existe oferta de empleo y posiblemente encasillándose en esa actividad laboral.

Es aquí donde hay que preguntarse, si el desfase hacia el cual se refiere el empleador depende de: la ineficiente formación académica según la ideología empresarial, del posible criterio subjetivo con el cual el reclutador lleva a cabo la contratación; o también debido al momento socioeconómico que impera en el país, o por las tres causas antes mencionadas.

Por último, en una sola entrevista se pudo observar como el empleador afirma que: " la congruencia es parte de la buena selección ".

" Por supuesto, sí, claro que sí; existe una gran congruencia, ya que es parte de...de bueno, de la buena selección, de la buena contratación que se vaya a dar en un momento dado de esa persona; ya que es lo más apegado a la...al grado de estudios que tenga el candidato; con las funciones que llegara a desempeñar en un momento determinado. Esto hace que bueno, las funciones que llegara a desempeñar le sean tanto, más fáciles para él como, más fáciles para la empresa y bueno, dar mejores resultados, no. "

(64)

Aunque en realidad, se puede ver que esto posiblemente suceda en una minoría de contrataciones; gracias a otro tipo de situaciones que no son tan formales (recomendaciones) ajenas, a la demostración de los óptimos conocimientos y habilidades del candidato.

- La tecnología una herramienta prioritaria dentro del campo laboral.

El hecho de saber manejar la tecnología de punta, (la computadora y manejar al 100% el idioma inglés) es considerada por los empleadores en un 80% como característica prioritaria; para quedarse con el puesto de trabajo aunque, el 20% de ellos opinan que no es necesario que se maneje la tecnología de punta; para poder quedarse dentro del puesto laboral. (Ver Gráfica 3 Anexo B)

Para algunas organizaciones, manejar la tecnología de punta es un criterio muy importante para llevar a cabo de la mejor manera su productividad laboral; pero también, es indispensable que nosotros mismos como personas adquiramos ese tipo de formación en pleno Siglo XXI, ya que todo está cambiando a una gran velocidad.

" Sí mira, realmente las organizaciones estamos cambiando muy rápido; y nosotras estamos tratando de adaptarnos a modelos internacionales que van cambiando día con día, pero a una velocidad impresionante. Yo te puedo decir, apenas estas aprendiendo el Windows 95 cuando ya salió el 97, y apenas estás así como actualizándote cuando ya salió la onda nueva no; y entonces, como organización tienes que convertirte como de plastilina y tienes como que ser, como muy adaptable al cambio; la gente que está dentro de la organización, tiene que ser igual. " (45)

Dentro del campo laboral, este tipo de tecnología se observa como una herramienta que hace más eficiente el trabajo.

" Sí, definitivamente que sí, ya que es una herramienta básica que puede ayudar, a desarrollarse más fácilmente y hacer más eficiente su trabajo de...del candidato. " (46)

Inclusive es tomado por los empleadores, como un criterio importante para poder colocarse o no, dentro de un puesto laboral.

" ¡ Claro !, también depende del puesto. Depende del puesto, pero sí te podría decir, que un 80% pues deben estar actualizados en tecnología de contabilidad...o sea, sistemas, este...informática, este...actualización en auditoría, en contabilidad, en fiscal, que es muy importante este...conocer las nuevas corrientes de mejora continua, sistemas de administración etc. Pero sí, el que una persona este actualizada y conozca la tecnología de punta es muy importante; y determina muchas veces que se quede en un puesto o no. " (47)

Por lo tanto, se puede interpretar que el hecho de no estar actualizados, en lo que es la tecnología de punta; puede significar una limitante para conseguir no sólo un tipo de puesto laboral sino, simplemente un puesto de trabajo.

En cambio en algunas empresas se observa, a la tecnología como un criterio indispensable, pero desde sus propias políticas, ya que el hecho, de que el egresado no invierta en su formación (aquí se esta hablando de aprender computación o

¹⁶⁴ Entrevista 9. Pregunta 2. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

¹⁶⁵ Entrevista 1. Pregunta 3. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

¹⁶⁶ Entrevista 7. Pregunta 3. Industria Refresquera. (COCA-COLA FEMSA)

¹⁶⁷ Entrevista 2 Pregunta 3. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

inglés) además, de ser una limitante para ingresar a un puesto laboral, puede significar un gasto muy grande para la empresa el capacitar a sus empleados específicamente en estas dos habilidades, ya que según las políticas empresariales el egresado debe adquirir este tipo de formación dentro de la universidad.

" Entonces tú realmente el invertir, lo que debió de haber aprendido en la escuela, ¿ por que por eso estuvo ! 4 años en ella estudiando una licenciatura ¿ ¡jolé ! o sea, te requiere...te implica, recursos y te implica recursos desde: un sueldo, desde que pagas prestaciones, desde lo que pagas al seguro social por tener un " monito " dentro de tu empresa, ¿ lugar ! o sea, Yo gasto luz, gasto teléfono, gasto lugar y aparte capacitas. O sea, cuando Yo fui 4 años y medio en donde pude haberme ahorrado toda esa parte. " ¹⁶⁸⁾

" Bueno, por lo general, sí; te voy a decir por que, porque a nosotros nos conviene más que ingrese una persona que ya por ejemplo; sepa manejar bien la computadora y todo eso, a que ingrese una persona que no lo sabe manejar y que tengas que invertir como empresa para capacitar a esa persona; para que te pueda sacar el trabajo. " ¹⁶⁹⁾

Mientras que otros empleadores opinan, que la tecnología de punta no es importante, ya que hay puestos que no la necesitan o en su defecto; se les puede capacitar en algunas habilidades, para que de esta manera se mejore la productividad de la empresa.

" En este caso no, porque... es por el mismo giro de la empresa; hay puestos para el que no se necesita manejar tecnología de punta, he...por decirte algo...es muy curioso pero, los puestos de los mecánicos son muy delicados; ellos sí necesitan estar actualizados en cuanto a tecnología. Pero, he... la planta en este caso, VOLKS-WAGEN de Puebla, se preocupa mucho por abrir cursos constantemente a todos los niveles; estamos hablando de administración, ventas, este...servicio, reparaciones; a todos los niveles es responsabilidad de cada gerente, algunas veces se auxilian de mí, no siempre. Mm...coordinar, coordinar, a los puestos y a las personas que pueden aspirar a estarse actualizando constantemente.

Pero sí se preocupan mucho, te digo, no en todos los casos; porque por ejemplo; para crédito mm...no constantemente se están actualizando, por eso no es tan necesario que vengan con tecnología de punta; porque aquí en la empresa van creciendo, vamos creciendo realmente. " ¹⁷⁰⁾

Se sabe, que la falta de aprendizaje que existe en los egresados; con respecto al manejo de la tecnología de punta; se debe posiblemente, a que no es fácil el acceso dentro de las universidades para aprender a manejarla debido, a que las instituciones cuentan con un equipo reducido de tecnología y una masificación de estudiantes.

¹⁶⁸⁾ Entrevista 1. Pregunta 3. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

¹⁶⁹⁾ Entrevista 8. Pregunta 3. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

¹⁷⁰⁾ Entrevista 4. Pregunta 3. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

Además a la empresa, le conviene capacitar a sus empleados en alguna habilidad en específico, (no hablamos de " computación " o " inglés ") de esta manera, se puede tener un control sobre los trabajadores; y una mejor productividad dentro de la empresa. Ya que, teóricamente se sabe, que entre más conocimientos adquieras más remuneración obtienes debido, a que la educación se convierte en un bien de consumo que tiene y asigna un valor económico al sujeto.

Otros empleadores opinan, que el manejo de la tecnología de punta puede incluso asegurar un empleo o limitar una movilidad dentro de la misma organización hacia una posición más alta.

" Bueno, la tecnología de punta es lo que te dije, yo creo que la tecnología de punta es...manejar bien, saberte mover bien en la computadora, ya este...ya lo que es también "Internet", "Electronic Mail"; todo esto es saberte mover. Sí, ya hay muchos puestos que si te lo piden, como todavía hay empresas que no te piden muchas veces la computadora, pero, pues ya tiene que ser, pues algo que viene de la mano o sea, nosotros de chicos no teníamos una clase de computación; y ahorita los niños en kinder ya, la tienen. Y yo pienso que, si hay muchas veces, que si ha tocado o por no manejar el inglés, o tener un inglés más bajo, o por no estar este...muy al corriente en la experiencia que pides, o ahora sí, en el manejo de, de una computadora; si te quedas, te quedas fuera de, de ser un candidato para un puesto, no; de ser, y alguien con muy buena experiencia eso si te puede hechar para atrás en un...para tener una buena oportunidad, buena de trabajo. " (71)

Algunos empleadores, prefieren técnicos, que la universidad no forma; pero con respecto a los profesionistas lo que hace la empresa es capacitarlos para que logren manejar la maquinaria que se utiliza dentro de la empresa y de esta manera resuelven el problema a un bajo costo.

" En ocasiones no....no todas las veces pedimos gente que maneje tecnología de punta; su experiencia es muy importante para nosotros sin embargo; hay puestos en donde se hacen tan especialistas, que si se requiere que tengan esas habilidades; no, en la tecnología. Por ejemplo; en las áreas de aseguramiento de calidad tenemos un equipo que es un cromatografo de líquidos y de gases, si viene gente recién egresada que no ha manejado ese equipo, difícilmente la podemos contratar o bien, en algunas áreas de ingeniería inclusive, alguna gente técnica no se, este...mecánicos o plomeros necesitan manejar específicamente algún equipo; y de eso si tendrían que manejar la tecnología que manejamos en la empresa pero, no todas las veces.

Contamos, con un buen equipo de capacitación; y bueno, lo que nos interesan más son sus características personales, su experiencia profesional aunque no manejen la tecnología, al menos, que sea algo así ya, muy prioritario para el puesto. " (72)

⁷¹) Entrevista 10. Pregunta 3. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

⁷²) Entrevista 5. Pregunta 3. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

Se puede observar, que los empleadores hacen énfasis en las características personales, ya que " es lo que más les interesa "; refiriéndose así al tipo de: comportamiento, sociabilidad, físico etc. Así como también, a la experiencia profesional que por lo general se sabe, que el egresado no cuenta con ella.

Existen otras cuestiones que son más importantes para la contratación; que sólo el hecho de contar con una formación profesional; como el invertir en la propia educación, ya que esto ayuda supuestamente a adquirir una determinada remuneración y un determinado nivel social así como también, al mismo tiempo contribuye a la calidad productiva y al mejoramiento de la empresa.

Los empleadores no cuestionan las limitantes, que tiene el egresado desde su formación académica ; así como, desde su economía familiar para invertir en su propia formación; y esto puede interferir en el posible acceso al campo laboral.

Con lo anterior, se comprueba, que los postulados de la Teoría del Capital Humano no se cumplen; específicamente en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y a una adecuada remuneración, dependiendo del perfil educativo del egresado.

Es así, como la educación del profesionista, en esencia no se considera muy importante; sino, más bien el campo laboral la toma como un concepto de producción económica.

- La importancia de la formación académica en relación con la obtención de un puesto laboral.

Se piensa por parte de los empleadores, que si un aspirante no consigue un cierto puesto laboral; esto no depende definitivamente en un 100% de la formación académica que haya recibido éste. (Ver Gráfica 4 Anexo B)

Para algunos reclutadores, la formación académica es importante:

" No necesariamente o sea, no tendría, yo no le daría el 100% a la formación académica; si le daría 80% de peso. Pero yo creo que influye mucho ambiente familiar, influye mucho el medio cultural en el que te desenvuelves; ¡ y no que hablemos de grandes culturas, y cosas así ! pero, yo creo que los libros están a disposición de todos, el viajar a través de la televisión está a disposición de todos, el imaginar está a disposición de todos, los museos está a disposición de todos, el cine, el teatro, las miles de cosas culturales. Por ejemplo; ¿ que hay en la UNAM ?... está a disposición de todos; mientras, si te das cuenta que esos foros se llenan al 50% porque el otro 50% pues, está en otras cosas no. Entonces, yo te diría que es desde, desenvolvimiento personal; o sea, hay cuates que no saben ni siquiera exponer o sea, tú dices " que flojera que me pasaban a exponer en clase " ¡ es que es básico ! ¡ de verás !; o sea, toca el día en que le tienes que hacer una presentación al director de recursos humanos; pues no te pregunta si hiciste exposiciones de clase en la escuela. Este... te diría que es mucho formación académica, casa, o sea; ¿ qué pasa en el ambiente familiar y actividades alternas ? o sea, hay el que se dedica a estudiar pero, nunca se mete a la clase de inglés en la tarde, o forma parte del equipo de basquetbol de un club, o se dedica a tener un trabajo de medio tiempo en Mc. Donalds, o este... está en el círculo de lectura, o en el círculo de críticos de cine o sea, como actividades alternas; ¡ bueno ! hasta las clases de macrame ¡ en buena onda ! o sea, no hay nada más no. O sea van a la escuela regresan y se sientan frente al tótem sagrado de ver la televisión; y no hay mucho ahí no, como...como que nada más pasa. " (73)

Aunque se observa, que el nivel cultural, o las diferentes actitudes que uno adquiere dentro de su núcleo familiar; son de mucho más importancia para la empresa, ya que este tipo de relación social y bagaje cultural tiene mucho que ver con el tipo de sociabilidad que se entable dentro de la misma empresa; no sólo con el cliente sino, con los mismos compañeros del campo laboral debido a que, el trabajo en equipo dentro de las organizaciones es una base prioritaria para obtener buenos resultados en el trabajo que se este realizando.

Otros empleadores, consideran importante tanto, la formación académica como, la actitud y disposición del candidato en un 50% cada uno. Aunque conforme se va profundizando en la entrevista, se puede observar como la formación académica; no es un determinante para conseguir un puesto laboral sino, más bien las características personales del candidato.

" No, no. Definitivamente, no depende en un 100%. Yo diría, es un 50% lo que trae como conocimiento y un 50% la actitud y la disposición que muestra; porque a lo mejor hay mucha gente que...incluso...he sabido de personas que al momento de solicitar un puesto, miente acerca de sus conocimientos. Este dicen que si lo saben hacer, aunque no lo saben hacer y se meten al 100% de tal manera que, en menos de una semana lo manejan; entonces, no es una determinante el 100%. No te puedo decir, que

(73) Entrevista 1. Pregunta 4. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

todos los actuarios de una universidad específica puedan desempeñar un puesto de actuario o sea, depende mucho de las características personales 100%. " (74)

Por otro lado, algunos empleadores hacen énfasis; en que los conocimientos académicos que trae el candidato no los ponen en práctica dentro de la actividad laboral, ya que lo más importante son las ganas de colaborar con la empresa y contar con una actitud positiva por parte del candidato.

" Pienso que no, ya que muchas de las veces lo teórico no lo pones en práctica dentro del campo laboral; más que nada son la motivación o las actitudes que tú ya traes, no. " (75)

Esto nos lleva a interpretar, que debido a algunas causas como el subempleo; existen profesionales que desempeñan una actividad laboral, que no tiene en absoluto nada que ver con la formación académica obtenida dentro de la universidad.

Algunos reclutadores, mencionan que no es la importancia de la formación académica obtenida como tal sino, la oferta de empleo que exista actualmente en nuestro país.

" Mm...no, depende de su nivel académico, la oferta y la demanda de empleo realmente en este caso; sería la oferta, realmente esta tremenda; he...te vuelvo a repetir, en la calle de verdad ; es impresionante ! como hay nivel de maestría, licenciatura, he...raramente doctorado, pero, si se dan los casos en que están desempleados y que son personas muy preparadas porque tienen, inglés computación, tienen un buen perfil académico y que lamentablemente...Te comentaba, es impresionante, déjame decirte que antes de la devaluación se daba pero no era tan remarcado.

De la devaluación hacia adelante, el índice de desempleo curiosamente ha crecido a nivel profesional, a nivel ejecutivo mucho más...porque la mayoría de las empresas tomaron el criterio de bajar sus gastos, y curiosamente donde, ha...entonces, curiosamente a partir de la devaluación, se ha remarcado mucho más, porque el criterio que tomaron las compañías fue recortar gastos. La mayoría hizo el recorte, de gastos a nivel ejecutivo ¿ por qué ?, porque el sueldo de un ejecutivo era...representaba, conservar más puestos de menor nivel, de menor jerarquía, entonces, por eso el índice de desempleo en la calle a aumentado | pero, tremendamente !, el mercado está pero, ¡ barbarísimamente ! he...con desempleados más a nivel profesional. " (76)

Ya que, podemos observar, que existe gente muy preparada pero, que se encuentra desempleada; debido a la masificación profesional y también a la crisis actual de nuestro país.

(74) Entrevista 2. Pregunta 4 Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(75) Entrevista 3 Pregunta 4. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

En otra entrevista se percibe, que sigue siendo prioritaria la actitud del candidato más que la formación académica. Pero, se observa que aunque el candidato provenga de una universidad con un nivel de status alto (TEC), por llamarle de alguna manera y cuente con un buen promedio (9).

" No. Muchas veces, depende, yo creo más, de la actitud del candidato; muchas veces, haz de cuenta, puede venir de una universidad no se, del TEC de Monterrey y tener 9 de promedio; pero, si llega el candidato sintiéndose que...que sin él, el mundo se cae; pues sabes qué, no me interesa ¿ por qué ?, porque a mí me interesa, gente que este dispuesta a trabajar en equipo, que quiera compartir, que quiera contribuir; y no gente que sienta que es... la novena maravilla entonces, depende, no, o sea, sí es importante la educación pero, también la actitud. " (77)

Si su actitud es negativa, o bien agresiva; el mismo empleador lo " desecha " es lo que se puede interpretar con el hecho de decir: " sabes que, no me interesa ", ya que para los empleadores es importante la actitud pero, bajo las políticas que maneja la empresa; que pueden ser de " subordinación " o bien de " adaptabilidad " y no de " superioridad " , por llamarle de alguna manera a este tipo de actitudes que pueden presentar algunos candidatos a la hora de pedir empleo.

Además en otros casos, se relaciona que la importancia o el valor de la formación académica; depende de el " tipo de escuela " y del " ambiente " de la misma; esto por ende, ayuda a desarrollar las diferentes actitudes existentes en el candidato.

" Bueno, considero que no...no creo yo que sea tanto, un 100%...que dependa un 100% de esto aunque, si influye, si influye he...en gran medida la formación académica que haya recibido en un momento dado el aspirante; a algún puesto a ocupar, ya que bueno, se ve ahí el tipo de nivel, el tipo de nivel académico, el tipo de escuela, el tipo de...a la mejor...hábitos de estudio, ambiente etc.. no. Yo creo que sí, si influye algo el que, el que una persona no consiga un buen puesto; y aparte bueno influye mucho la personalidad de cada uno para conseguir esto, no. " (78)

Por lo anterior se puede ver, que existe un posible criterio subjetivo por parte del empleador; en lo que respecta, a el nivel que se le ha adjudicado a las diferentes universidades, debido a el tipo de población que existe en ellas, y al tipo de nivel

(74) Entrevista 4 Pregunta 4. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)
(77) Entrevista 8. Pregunta 4. Industria Cosmética. (AVON COSMÉTICS)
(78) Entrevista 9. Pregunta 4. Mensajería. (MULTIPACK; A.D.O.)

socioeconómico, al que pertenezcan la mayoría de los estudiantes de las diferentes instituciones.

Por último se sigue encontrando, que para los reclutadores la formación académica; no es prioritaria para ocupar una vacante de empleo, ya que además de esto, son importantes las oportunidades de trabajo y también, que la cultura del candidato vaya de acuerdo con la cultura empresarial.

" No. no depende , yo creo que para conseguir un puesto va de acuerdo a preparación y a oportunidades. La...yo soy de la idea que un 20-30% de lo que tú aprendes en la escuela...de un 100% un 20 o 30, es lo que aprendes en la escuela y todo el 70 u 80% que quieras poner; es lo que tu vas adquiriendo como experiencia en el trabajo; digamos, que tu tienes las bases, tienes la formación, tienes el carácter para afrontarte a diferentes...diferentes situaciones y ahora sí que no...dependiendo, si es un trabajo muy técnico sí, sí depende de tu formación; pero sí, en un trabajo como el mío de reclutador; pues depende mucho de otro sentido que se te desarrolla, no; de saber que esta es la persona indicada, para que forme parte de donde uno trabaja, no; para cualquier persona, por eso, cuando una persona esta reclutando pues, la gente que esta en la empresa; de la que una empresa va a contratar, pues es parecida a ellos, no, es este...es gente que se identifica con ellos, y muchos otros puestos que contratan por fuera pues no, no se puede, no se parecen a ti y muchas veces puede ahí surgir un conflicto pero, yo pienso, que no depende un 100%. Un porcentaje, sí, sí depende de la preparación; debes de tener una buena preparación y tener una, un carácter que te va formando la escuela pero no, yo creo que no depende de la preparación, el que no llegues a conseguir un trabajo."

(79)

Ya que, si esto no es así se puede llegar a pensar, que la empresa puede tener problemas internos; es decir, entre los mismos trabajadores debido, a que no poseen la misma cultura y esto puede afectar la estabilidad y productividad de la misma organización.

Es posible darse cuenta, que si se trata de un trabajo muy técnico; es entonces cuando la formación académica se considera prioritaria; se puede constatar también, que según los empleadores la universidad no enseña lo que necesita la empresa en cuestión de formación académica; de esta manera, se puede decir, que la formación académica no es un criterio prioritario para ocupar una plaza laboral.

(79) Entrevista 10. Pregunta 4. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

4.2 Diferentes Tipos de Actitudes y Valoraciones, que la Empresa Considera Como Elementos Fundamentales para el Otorgamiento de un Puesto.

En este apartado, se detecta que los criterios actitudinales, juegan un papel definitivo para la selección del candidato que va a ocupar un puesto.

Además de identificar, que el criterio a veces subjetivo del empleador tiene un papel decisivo; para llevar a cabo dicha contratación, y que la manera en como la empresa considera la formación académica del egresado, es también determinante para colocarse dentro de una plaza laboral.

- Las actitudes y valores existentes, entre personas con nivel maestría y personas con nivel licenciatura; dentro del campo laboral.

En lo que respecta a sí existen o no, diferencias en cuánto a las actitudes y valores; entre una persona que cuenta con el nivel maestría y una persona que cuenta con el nivel licenciatura dentro del campo laboral, los empleadores opinan que en un 80% de los casos si existen diferencias; el 20% de los entrevistados menciona que no hay ninguna diferencia entre una persona y otra. (Ver Gráfica 5 Anexo C)

De esta manera, se detecta que los empleadores valoran aún más a una persona que cuenta con un nivel de maestría; incluso, se puede decir, que la ven de diferente manera, ya que para algunos empleadores " toda la raza estudia licenciatura pero ya no todos estudian maestría. " Se consideran personas que tienen más ambiciones personales, con otro tipo de educación familiar y otro tipo de nivel socioeconómico; en comparación con el resto de la población que estudia sólo la licenciatura, así como también, se afirma que las personas que cuentan con un nivel de maestría, saben muy bien lo que quieren es decir, tienen metas concretas y las llevan a cabo.

" Yo te diría... que sí, usualmente como que toda la raza estudia licenciatura; pero, ya no todos estudian maestría entonces, ya los que llegan a niveles de maestría que empiezan a enriquecer su

medio: usualmente los que permanecen en las maestrías es gente que de entrada lee, de entrada tiene riqueza cultural, de entrada se esfuerza por tener mejores situaciones propias personales y profesionales; y entonces, como que el tubo se va haciendo como el cedazo y la gente que va pasando va siendo muchísimo menos.

¿ Los valores ?...mira sería un poco difícil hablarte de valores...

¿ Las actitudes ?...yo te diría que es una gente, que siempre va adelante, que tiene propósitos y que tiene 3 cosas básicas en la vida: tiene un motivo, planea como llegar al objetivo y llega al objetivo: los de nivel licenciatura sueñan en el objetivo, jamás planean, y jamás establecen el objetivo. Es como muy cotidiano, la gente recién egresada de la licenciatura viene y te dice " es que voy a estudiar una maestría " " ¹⁰⁰⁾

Según la opinión de los empleadores, los egresados de nivel licenciatura de la UNAM; no saben lo que significa el cómo es decir, según el reclutador son personas que sólo proponen pero, no saben cómo llevar a cabo esa propuesta.

" Mira en 7 años de verás, yo no te puedo decir cuanto gente haya yo entrevistado pero, te cuento con los dedos de mi manita: cuántos son los que llegan aquí con maestría entonces, realmente es mucho de como...que te quede muy claro el objetivo, hacia donde vas, para que lo quieres, y como lo vas a lograr. Por que yo creo que el principal problema, de la gente de nivel licenciatura son los cómo: nunca saben cómo asear, nunca te enseñan en la escuela los cómo, todo sí, por ejemplo los de la UNAM muy críticos..." y sí, y la posición social " y la " manga del muerto " y ajá, ajá ; y ! ¿ qué vas a hacer ?... " No pero, es que el partido político..." ajá ¿ y qué vas a hacer ?; y de ahí no lo sacas y nunca proponen, y el que propone nunca te dice cómo llegar a la propuesta. Entonces, yo te diría que en ese sentido es la diferencia entre un nivel y otro. " ¹⁰¹⁾

Al respecto esto no puede ser cierto; ya que los empleadores se expresan así pero, desde las políficas empresariales que ellos manejan, se sabe que la formación en la universidad es más amplia y debido a esto, el egresado universitario de la UNAM puede abordar diferentes tipos de situaciones, desde diferentes perspectivas. Por lo anterior, no se debe olvidar que la universidad, no forma los técnicos en específico que requiere el campo empresarial; y por lo mismo, el egresado de nivel licenciatura no va a reaccionar mecánicamente a los deseos de la empresa.

Por otro lado, los reclutadores comentan que la persona que cuenta con un nivel de maestría, es una persona que se " vende mejor "; lo cual lleva a la interpretación de que este tipo de personas se valoran más a sí mismos productivamente, que las personas que sólo cuenta con el nivel de licenciatura.

¹⁰⁰⁾ Entrevista 1. Pregunta 5. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

¹⁰¹⁾ Ibidem.

Aunque muchas veces se "sobrealoran" según los empleadores, ya que como se ha podido constatar, son personas con más visión, y además con mucha más experiencia tanto, laboral como, personal. No se debe olvidar que por lo general, la persona que llega a concluir un nivel de maestría; se encuentra en una etapa en la cual ya se estableció, laboral y personalmente y aunado a esto ya tiene trazadas sus propias metas.

" Para una persona que tiene un nivel de maestría o posgrado, generalmente cuando... ; Se vende mejor !, se vende mejor en una entrevista de trabajo; y se vende mejor en un proceso de evaluación...tiene...tiene sus ventajas, porque bueno, es una persona que, que causa mejor impacto; pero, también tiene sus desventajas, que son personas que muchas veces se sobrealoran demasiado este...no considero que vayan más allá.

También depende mucho de la universidad, hay muchas gentes que si estudian en una universidad particular...en el ITAM, en el...etc., en el TEC este...ahí les forman una mentalidad, de que ellos valen mucho y de que ellos tienen que aspirar a puestos muy altos; y gente a lo mejor de la UNAM, no se les formó esa mentalidad y muchas veces tienen alguna predisposición a contratarse, por lo que se les ofrezca. Entonces...pero esto no sería por el alto nivel académico, yo siento; sino, por la cultura que los ha rodeado y la escuela que los formó. " (R2)

Además, según la opinión del empleador, " el tipo de universidad también forma al tipo de persona ", y esto obviamente influye en la mentalidad que se les forma a los egresados para " venderse " o aspirar a cierto tipo de puesto laboral.

Por otra parte, la opinión de los empleadores con respecto a que, los egresados de la UNAM son personas " conformistas "; aún contando con un nivel de maestría; hay que ponerlo en duda e investigarlo, ya que se sabe que actualmente se toma muy difícil conseguir un empleo y no sólo por causas de actitud sino, del desempleo y el subempleo que se esta viviendo actualmente en nuestro país.

Algunos empleadores afirman que no interesa el nivel académico sino, la motivación y la actitud positiva del candidato ya que sino, este " no le sirve " a la empresa; aquí se nota de nuevo, que al candidato se le ve como un objeto.

" Bueno no mucho, ya que puedes encontrarle con una persona con maestría pero, si no tiene motivación o una actitud positiva a mi no me sirve. Un profesionista con nivel licenciatura, puede tener más iniciativa, motivación y actitud; que una persona con maestría. " (83)

Respecto a esto último se puede detectar, que tal vez, una persona que cuenta con un nivel de maestría; tiene un criterio más amplio y por consiguiente no se le puede " controlar " tan fácilmente, ya que por su experiencia se le ve y se le valora de diferente manera, que una persona que es recién egresada de la universidad y que aunado a esto va adentrándose al campo laboral.

Otros empleadores afirman, que las personas con nivel maestría; aportan mucho más a la empresa que una persona con nivel licenciatura y por ende esto va a beneficiar a la productividad de la misma. Se observa, que este tipo de personas ocupan puestos con mayor jerarquía; y por su tipo de formación también puestos más específicos.

" Bueno, en este caso es obvio, que por ejemplo; a nivel maestría o posgrado tienen una especialidad en determinada área; como consecuencia su aportación a la empresa puede ser mucho mayor a nivel ejecutivo. Estamos hablando, por ejemplo; de un gerente general o de un director general he...tanto su creatividad, su iniciativa, su he...sus ganas de trabajar, su organización, planeación he...son más concretos; es mucho más concreto he...tienen más visión, tienen más visión tanto del mercado como, he...del mercado he... en sí del giro de la empresa. Como que le dan un mejor entorno a la explotación tanto, de recursos humanos, materiales...recursos humanos y materiales básicamente. " (84)

Para los reclutadores, este tipo de personas, cuentan como ya se ha mencionado: con mucha más experiencia y ya no es necesario decirle cómo realice su trabajo, de esta manera la empresa también obtiene mejores resultados y en corto tiempo.

" Bueno, la gente que...de un... que tiene una maestría; ya tiene cierta experiencia en cuanto al trabajo, ya no hay que decirle la manera de como desarrollar, o como solucionar un problema; o desarrollar un proyecto que se le encarga; no necesita tanta supervisión; en cambio, la persona

⁸³⁾ Entrevista 3. Pregunta 5. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

⁸⁴⁾ Entrevista 4. Pregunta 5. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

que...que tiene otro, otro nivel necesita todavía de mucho, mucho de apoyo; a la mejor es más tiempo que tarde en adaptarse a la empresa, y los resultados pues por consecuencia son más tardíos. " (85)

Aunque no se debe olvidar, que supuestamente este tipo de personas por ende; les cuestan más a la empresa en cuestión de remuneración; que una persona que sólo cuenta con el nivel de licenciatura

Algunos reclutadores, mencionan que las actitudes no tienen nada que ver con el nivel de estudios, ya que según ellos estas son adquiridas en casa; no por esto se debe olvidar, que la formación académica proporciona también cierto bagaje cultural y por ende, diferentes, y tal vez, mejores tipos de comportamiento que los que se han adquirido en casa.

" Bueno de...de valores obviamente, va a tener más conocimientos y un criterio más amplio para manejar una determinada área; pero yo creo, que en cierta forma las actitudes, muchas veces vienen desde tu casa, no, digo, puedes tener una maestría y te digo...y si en tu casa siempre te hicieron todo y todo; pues vas a llegar tú, así tengas la preparatoria nada más, con la idea de que todo mundo, te tenga que hacer todo, no, entonces, yo creo eso, más que nada es...pues es de tu casa, no tanto, del nivel de estudios que tengas. " (84)

Por otro lado, para los empleadores las personas que cuentan con el nivel de maestría; son más analíticas y obviamente más preparadas que una persona que cuenta con el nivel de licenciatura; pero, según el reclutador, si le llega una persona con nivel maestría pero sin experiencia, va a empezar en el mismo nivel laboral en el cual se encuentra el egresado de una licenciatura que no cuenta con experiencia.

" Yo creo que un nivel de maestría o posgrado, aparte de una licenciatura te, te, te abre un campo, no; eres más analítico, he...por lo general las maestrías y los posgrados se manejan en base a casos, a casos de diferentes empresas a nivel mundial; casos en inglés muchas veces o casos este, en español pero, todo lo que manejan ellos son situaciones, que se han presentado. El estudiar una maestría o un posgrado, te hace una persona mucho más analítico, mucho más preparado; que una licenciatura, porque es pues, un nivel licenciatura a una maestría; que beneficios traen ...pues si es alguien con maestría que no tiene una experiencia, puede empezar en un puesto igual, que alguien con licenciatura con experiencia; o puede tener un mejor desarrollo, puede ser tomado en cuenta más para alguna otra opción, porque ya tiene un " plus " que es la maestría en sus estudios. Y lo que aportan cada uno, pues igual no, una licenciatura tú traes tus aportaciones de clases o de que te cuentan los profesores; y una maestría también, tú traes mucho, mucho " back ground ", que, que te enseñan los

⁸⁴⁾ Entrevista 7. Pregunta 5. Industria Refresquera. (COCA-COLA FEMSA)

⁸⁵⁾ Entrevista 8. Pregunta 5. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

casos, que te hacen una persona pues, puede ser que más preparada en cuanto a, a posibles conflictos, que tu puedes tener dentro de la empresa." (87)

Se puede interpretar de nuevo, que el nivel de formación académica no es un criterio tan fundamental; para poder ocupar una vacante, ya que existen otros criterios prioritarios como lo es la experiencia laboral.

A este tipo de persona según los empleadores, se le toma más en cuenta dentro de una empresa para poder ocupar otro tipo de puestos; se puede decir, que se refieren a puestos con mayor jerarquía debido, a su preparación y experiencia.

- La valoración entre personas con nivel maestría y personas con nivel licenciatura dentro de la contratación.

El 100% de los empleadores entrevistados, mencionan que no existe preferencia alguna por contratar, a las personas que cuentan con un nivel de maestría (Ver Gráfica 6 Anexo C)

Algunos empleadores mencionan, que no contratan más personas a nivel maestría; sino, se contrata a gente con mayores habilidades desarrolladas, que es lo que la empresa necesita. Además, poniendo en duda que el nivel maestría asegura el éxito profesional pero, tampoco un nivel de licenciatura.

" Mira, no necesariamente contratamos más a nivel maestría yo creo, que contratamos al que tenga mejores y mayores habilidades desarrolladas; y yo a veces me cuestionó mucho, mucho, mucho, mucho; si los niveles de licenciatura , maestría y doctorados te aseguran el éxito profesional.

Nosotros tenemos gente aquí, que se han hecho centros de evaluación; que esos, este...son como para evaluar habilidades gerenciales en donde nos hemos encontrado gente con perfectas habilidades gerenciales desarrolladas. Y te hablo de liderazgo, delegación, administración, mejora, integración de equipo; todo lo que necesita un líder, que no tienen licenciatura; que son a nivel preparatoria. " (88)

(87) Entrevista 10. Pregunta 5. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

(88) Entrevista 1. Pregunta 6. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Por lo tanto, se puede interpretar que el éxito profesional o más bien laboral: desde las políticas de la empresa se obtiene, a través de lo que son las actitudes que muestre cada persona; independientemente de su nivel educativo.

Los reclutadores ponen en tela de juicio, el hecho de llegar a un nivel profesional, ya que según sus políticas empresariales; existen deficiencias educativas que no satisfacen los criterios que solicitan las empresas en cuestión de habilidades.

" O sea, yo a veces de verás me cuestionó ¿ cuánto vale la pena ?, el que lleguemos a un nivel licenciatura ; mal preparados !, a que terminemos un nivel preparatoria ; bien estudiados ! Entonces, es patético que ahora los mexicanos, tengamos que estudiar una maestría para subsanar toda la " bola de deficiencias educativas "; ; que digo !, desde la primaria, los pudimos haber arreglado yo siento, que la tendencia ahora y ; que no van a pasar muchos años !; yo te diría a principios del próximo siglo la gente que no tenga " maestría " no va a tener chamba. ; Porque de verás, de verás ! es patético, el nivel " chiquitito " que tiene la gente que está terminando la licenciatura. " ⁸⁹⁾

Los empleadores piensan, que entre más pase el tiempo los criterios para encontrar trabajo se harán más específicos; como el hecho de contar, dentro de la formación académica con un nivel de maestría para poder ocupar un puesto laboral. Si esto llegará a suceder, sería por la misma situación que se vive actualmente dentro del campo laboral ya que, no existe oferta de trabajo y este criterio puede convertirse en una manera de control para ocupar un puesto debido también, a la masificación de profesionistas que se vive en la actualidad.

Respecto a la remuneración, los reclutadores opinan que esta se la gana el empleado; con su respectiva formación académica, y contando con las habilidades que le interesan a la empresa. Aunque se vuelve a hacer referencia, entre las diferentes actitudes; de egresados de universidades privadas en comparación con los egresados de universidades públicas; con respecto al conformismo de estos últimos, en cuanto al tipo de puesto y a la valoración del sueldo, ya que la formación de una universidad pública, es para servir a la sociedad y no sólo para lucrar con un cierto nivel profesional ya alcanzado; como lo hacen los egresados de universidades privadas.

⁸⁹⁾ *Ibidem.*

" ¿ Cuentan con una mejor remuneración ? . Mira no. Yo creo, que la mejor remuneración te la das tú y si cuentas con todos los elementos de tener una licenciatura bien terminada, un nivel inglés, manejas computación, y tus aspiraciones son de otro tipo; yo creo que en función de eso, das las remuneraciones. Mira pero es patético, todos los de la UNAM vienen y te piden \$ 2000.00 pesos, llegan los del ITAM igualitos y te piden \$ 4000.00 pesos; entonces, dices " oye porque los de la UNAM les tengo que dar \$ 2000.00 pesos " ¿ porque estudiaron en la UNAM ? ; no, pérame ! o sea no. Y yo, a todos los de la UNAM, que circulan por aquí los regaño; por eso les digo: ¿ viste al que salió ahorita ? sí., ¿ lo viste diferente a ti ? no., ¿ más bonito, más guerito? no., entonces: ¿ por que el cuate me pide \$ 4000.00 pesos. y tú me pides \$ 2000.00 ? ¿ por que tú estudiaste en la UNAM ? ; pues no. !

Siento que no se saben valorar, yo creo que el miedo es por un lado " vengo de la universidad nacional, y si le pido mucho...vengo de la UNAM, y aparte le pido mucho y no me va a dar la chamba " . ; No pérate , vienes de la universidad nacional, y vas a pedir lo que tienes que ganar !: digo, si hay cuates del ITAM; que se avientan recién egresados a pedir \$ 10,000.00 pesos digo, ; se me hace una locura !, y al cuate lo centras y le dices: " a ver papá, ubica o sea, ¿ por qué \$ 10,000.00 pesos ? " " es que yo estudié en el ITAM " " sí pero, yo no tengo la culpa o sea, fue tu gusto no. " Los vas ubicando...a los chavos, pero digo, si viene uno ahora si que " lo que usted quiera " , no, pérate; entonces, eso si siento que hay mucho en la UNAM. " (P0)

Otros empleadores prefieren, preparar a su gente desde abajo debido, a que como se ha venido observando; la gente que cuenta con un nivel de maestría, difícilmente se adapta a lo que le ofrece la empresa en cuestión de puesto y de remuneración. Por lo mismo, a la empresa le conviene más un egresado de nivel licenciatura, ya que se puede decir, que va a obtener calidad pero a un menor costo para la organización.

" No existe preferencia, este...generalmente una persona de un alto nivel académico maestría, posgrado; busca puestos en las organizaciones de alto nivel; que por lo general, y la idea de lo que están haciendo las organizaciones; es mejor preparar a su gente desde abajo para irlo formando y subiendo de puestos...las empresas, el 80% de los puestos que contratan; son puestos operativos; en donde la gente empieza desde abajo.

Y una persona con posgrado, pues difícilmente acepta eso, y difícilmente también se adapta al perfil del puesto, se llama...se habla de gente " que está sobrada para el puesto ".Entonces, no existe preferencia aunque; para ciertos puestos obviamente, pues se busca un perfil lo más completo y unos conocimientos también pues, lo mejor cimentados posibles no, entonces, no, no, no es preferencia este...y que cuentan con una mejor remuneración...pues yo diría que el 20% de las ocasiones si cuentan con una mejor remuneración, pero no siempre, no. " (P1)

En la opinión de otros reclutadores, volvemos a encontrar la presencia del subempleo ya que, aquí no importa el nivel profesional sino, los méritos que hagas para subir de puesto.

" Bueno, yo te diría que no, ya que el 90% de las personas que contratamos cuentan con nivel licenciatura y el 10% con maestría; y si en ese momento sólo hay puestos de nivel licenciatura, pues se lo ofrecemos al de maestría y va a tener el mismo sueldo que uno de licenciatura. Lo que pasa, que

(P0) Ibidem.

(P1) Entrevista 2. Pregunta 6. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

aquí hay 3 categorías; la 1, la 2 y la 3; y de la 1 a la 2 puedes subir en 3 meses, por lo menos; dependiendo de tu actitud y motivación; para, puestos más altos como gerentes entonces, si pedimos más nivel académico. " #2)

Se hace referencia, que en la misma empresa se les da oportunidad de estudiar alguna maestría; pero se puede detectar, que esto se hace sólo si es necesario para la misma empresa, con la finalidad de cubrir algunas especialidades dentro de la misma; pero, si llega algún candidato con un nivel de maestría se le da el mismo valor que a un egresado de licenciatura.

" Mira, Glaxo Wellcome se preocupa más porque la gente crezca dentro de la empresa; y dentro de los planes de formación y de crecimiento que se tienen, es, algunos puestos darles la oportunidad de hacer algunas maestrías, algunas especialidades. Si llegara gente con alguna especialidad este...como manejamos un no se, criterios diferentes en áreas que requieren de esa especialización, se toman de manera igual o sea, tenemos un parámetro para poderles pagar y para poderles aportar capacitación, de la misma manera, que para cualquier otro empleado. " #3)

El hecho de contratar personas con este tipo de nivel (maestría), va a depender del puesto que se quiera cubrir; y como por lo general son puestos ejecutivos se considera obvio que la remuneración será alta.

" Pues, va a depender mucho de que posición se quiera cubrir, en algunas, en algunas posiciones que son a nivel gerencia o dirección; si se pide que tengan este...posgrado o maestría y es obvio, que, al nivel, pues, es de mayores ingresos; eso sí es cierto. " #4)

Al contrario de lo que se ha dicho hasta aquí, para otros empleadores el nivel maestría como formación académica; es valorado aún más, que los años de antigüedad que se tengan en la empresa y las cualidades personales del empleado, además, este nivel implica un cierto " respeto " por parte de los " subordinados ".

" Bueno, para puestos ya a nivel gerencia; hacia arriba...gerencia, dirección, vicepresidencia, obviamente, si se trata de que tengan algún grado...como maestría o doctorado porque se supone que, que tienen un...una visión más amplia del área. Obviamente, bueno, la remuneración es muchísimo más alta, y es muy difícil que una persona digamos, que solamente tiene licenciatura aunque, ya lleve 30 años en la empresa, y tenga las cualidades adecuadas para subir a aquel puesto; difícilmente se le va a subir porque bueno, siempre un mayor nivel de estudios te implica; un mayor respeto por parte de tus subordinados, entonces, pues sí...sí es importante. " #5)

#2) Entrevista 3, Pregunta 6 Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

#3) Entrevista 5, Pregunta 6, Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

#4) Entrevista 6, Pregunta 6, Comunicaciones. (BIPER)

#5) Entrevista 8, Pregunta 6, Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

Tal vez esto se presenta de esta manera, ya que los puestos que llegan a ocupar este tipo de personas; son niveles importantes dentro de la empresa y decisivos para, que el llamado " subordinado " conserve su empleo.

- Habilidades y Actitudes en general, que se toman como criterios importantes para la contratación de egresados universitarios.

Para los empleadores, los criterios más importantes de contratación de egresados universitarios son: las actitudes del candidato en un 100% más, que los conocimientos adquiridos dentro de la universidad. (Ver Gráfica 7 Anexo D)

Para los empleadores es prioritario contar con:

" ¿Qué criterios... pues ya lo platicamos ahorita o sea, que sea nivel licenciatura, adaptable, que maneje inglés, computación, la comunicación; ¿ sabes! que yo a todos los metería a un curso de oratoria en primer semestre; para saberse comunicar, para saber decir lo que quiere decir, o sea, de verás los profesionales, profesionistas tenemos graves problemas de comunicación. " ⁽⁹⁶⁾

Observando así, que son algunos de los criterios más importantes para la productividad empresarial.

Por otro lado, se ha podido detectar a lo largo de este análisis; que las habilidades y actitudes son lo más importante con lo que debe contar el candidato más que sus conocimientos; y los empleadores lo vuelven a expresar:

" Nuevamente depende del puesto, pero sí, definitivamente yo prefiero como contratador o como seleccionador; una persona con actitudes, habilidades, aunque no tenga conocimientos es decir, te voy a poner el caso de una compañía aseguradora, que yo contrate a alguien; un ajustador. Yo prefiero a alguien que tenga como experiencia 10 años, de experiencia como ajustador y que tenga la habilidad para resolver un conflicto humano, y que tenga la iniciativa necesaria para sacar adelante un conflicto de este tipo; a una persona egresada del ITAM con promedio de 10 y con maestría, a fin de cuentas " no me sirve para nada " .

En mi caso particular, yo le doy muchísimo mas valor a las habilidades de destrezas y actitudes; como pueden ser...pues habilidades de logro, habilidades de relación, de pensamiento, actitudes

⁽⁹⁶⁾ Entrevista 1. Pregunta 7. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

propositivas, este...ciertas destrezas ya desarrolladas en términos de, de experiencia; que a un conocimiento universitario. " (P7)

Otros reclutadores se basan en considerar, cierto tipo de habilidades; dependiendo del puesto que se desea cubrir; pero en general hacen referencia a que la persona sea " creativa, innovadora y con un alto empuje " es decir, que tenga ambiciones para que de esta manera las refleje dentro de su actividad laboral.

" Mira, en cuestión de habilidades; pues bueno, eso va a depender mucho del área donde lo estés solicitando; para nosotros, lo más importante es tener gente que tenga una alta iniciativa, que sea creativa, que sea innovadora, con un alto empuje, que tenga una visión a futuro. La filosofía de la empresa, es que la gente que se vaya adentrando y vaya, vaya creando su propia filosofía de acuerdo a como nosotros la tenemos en la empresa; los valores que maneja la empresa nos los dan desde un inicio, desde que te contratan te dicen cuales son los valores y la filosofía de la empresa; y claro que desde el reclutamiento tú te das cuenta, si la gente cuenta con esa iniciativa, con esas habilidades y ese potencial a desarrollar que nosotros estamos buscando; eso pues, y bueno, lo vamos creando también nosotros, no. " (P8)

Además debe existir, semejanza entre, el candidato y la cultura de la empresa; esto para crear un óptimo ambiente de trabajo dentro de la misma.

En otras empresas los reclutadores, aplican pruebas especiales para realizar la selección del personal; pero, es muy importante que el candidato sea sociable, como se ha venido observando para poder trabajar en equipo, ya que si esto no es así, lo consideran un peligro para el mismo grupo de trabajo o bien, con el tiempo puede causar conflictos dentro de la empresa.

" Bueno mira, aquí en cuánto...nosotros aplicamos unas pruebas; que están hechas especialmente para AVON sí. He...nosotros medimos capacidad intelectual; para nosotros esta comprendido en percepción, en memoria, en razonamiento y en el manejo de partes abstractas. Y de actitudes, bueno manejamos varias actitudes como: extroversión, este...sociabilidad, iniciativa, creatividad, estabilidad emocional. Para nosotros, yo creo, lo más importante mm...debe ser, bueno, obviamente, las de capacidad intelectual; que nos salgan en el rango medio, no, digo, si salen súper genios...¡ pues excelente !; pero con que salgan en el rango promedio, ¡ pues excelente, no !. Y de actitudes, sobre todo, que tengan iniciativa y sean sociables; AVON, es una empresa muy...muy cálida, muy paternalista entonces, pues muchas veces, si entra una persona que es introvertida, que no es sociable y todo; como que nos puede crear ciertos conflictivos en el grupo, porque si la demás gente es muy abierta y el otro no habla ni nada; van a decir bueno, pues este ¿ qué onda, no ? entonces, pues sí, la sociabilidad, y la iniciativa sobre todo. " (P9)

(P7) Entrevista 2. Pregunta 7. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(P8) Entrevista 5. Pregunta 7. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

(P9) Entrevista 8. Pregunta 7. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

- La experiencia profesional: en ocasiones se exige, en otras se prefiere formar dentro de la empresa.

La experiencia con la cual debe contar un aspirante, no es considerada indispensable por los empleadores en un 80 % para ingresar al campo laboral, en cambio para el 20% restante es indispensable contar con dicha experiencia. (Ver Gráfico 8 Anexo D)

La experiencia depende del puesto que se desea cubrir:

" ¡ jolé ! depende...fijate o sea, hay puestos para los que son importante la experiencia, y hay puestos para los que captamos recién egresados. Hay un programa...son como programas paralelos, que nosotros lo manejamos y buscamos gente recién egresada y vamos a las ferias de reclutamiento de UNAM, de IBERO, de TEC, de La Salle y ahí captamos gente recién egresada. " ¹¹⁰⁰

Mencionando que por lo general, los egresados de escuelas privadas buscan trabajo antes de concluir los estudios; esto para los empleadores, es una gran ventaja ya que, lo valoran como la adquisición de experiencia laboral; aunque no hayan trabajado en lo que implica su carrera. En cambio, los egresados de la UNAM; según los empleadores, no buscan ningún tipo de trabajo. Este tipo de juicio al parecer merece una investigación más profunda al respecto.

Además, se observa que las compañías transnacionales son según los empleadores, el mejor ejemplo de " subordinación", " disciplina ", en general de una buena organización laboral; según las políticas de la empresa y por ende, se obtienen de los egresados que han trabajado en este tipo de empresas, muy buenos resultados de productividad que contribuyen al crecimiento de la misma.

" Lo que si se da mucho es que los niños de TEC, los niños de ITAM, los niños de IBERO, los niños de La Salle; son gente que por iniciativa propia, a partir de sexto semestre, no importando la carrera en que están; empiezan a buscar una chamba de medio tiempo, o cosas así. Pero empiezan a pedir las oportunidades, en las empresas y los de UNAM no., al menos de que sean contadores o administradores; son los únicos que empiezan a buscar trabajo.

Pero, por ejemplo; yo te diría que si yo cuando estaba estudiando hubiera descubierto que existía Mc. Donalds, hubiera sido un lugar en el que me hubiera metido a trabajar mientras estudiaba; por que es el mejor ejemplo de una organización, son cuates... y a la mejor sería bueno que fueras, por que tienen

¹¹⁰⁰ Entrevista 1. Pregunta 8. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

un diseño de programas padrísimo. Los captan cuando tienen 18 años, empiezan a trabajar como empleados ya tienen el plan de carrera diseñado, llegan a gerentes; y de verás que son cuates que aunque se queden en el puesto de entrenador o de gerente swin, que es el primer puesto gerencial. Cuando después a los años, los contratas en la empresa tienes muy buenos empleados; y yo a muchos becarios, bueno no a muchos son 3...me han tocado que trabajaron en Mc. Donalds, y son de los que más me han dado resultados y se quedaron a nivel de entrenadores he, ni siquiera subieron mucho y dan muy buenos resultados.

Entonces, yo siento que a lo mejor no es tanto la experiencia en el medio; sino, tener una experiencia de trabajo, a la mejor hasta meterse de vendedora los fines de semana a Liverpool o sea, como tener un trabajo, yo creo que eso te ayuda mucho. " (101)

Se puede interpretar, que este tipo de experiencia se puede considerar buena para el empleador, ya que el egresado, se pone en contacto con la realidad laboral y con ciertas actitudes que tendrá que cumplir dentro de otro tipo de empresas.

Los empleadores expresan, que en la actualidad la experiencia no es tan importante, ya que el mercado está cerrado y no hay demanda laboral; pero por otro lado, no deja de ser importante contar con ella, ya que en algunos puestos es definitivo el contar con algún tipo de experiencia laboral. Y el hecho de formar al candidato dentro de la misma empresa, depende de el tiempo que se tenga para realizar la capacitación del empleado; es decir, si no urge su productividad, la empresa se puede dar el lujo de contratar gente sin experiencia y capacitarla.

" Actualmente, no influye la experiencia en el tipo de remuneración. ¿ Por qué?, porque el mercado está cerrado, obviamente, si hubiera una demanda laboral que todas las empresas estuvieran contratando; sí se elevaría la remuneración a una persona con experiencia, actualmente no es un factor.

Ahora, ¿ qué tan importante es la experiencia ? pues es definitiva...formarlo dentro de la misma empresa...depende también, de las características que se vivan en ese momento, si yo requiero, por que no tengo un analista de inversiones bancarias; y yo requiero uno en ese momento; bueno, pues, yo no me puedo dar el lujo de formarlo dentro de la empresa; yo requiero a alguien que ya conozca los instrumentos de inversión, que ya conozca que se puede hacer con el dinero que tiene la empresa. Si tengo un gerente y un asistente y digo, bueno, necesito un auxiliar; a lo mejor si lo puedo ir formando pero, depende mucho del puesto, y de las condiciones que viva la persona en ese momento. " (102)

" Bueno, aquí es y no importante la experiencia, ya que si tenemos tiempo podemos formar al empleado dentro de la empresa; le damos capacitación y lo vamos haciendo flexible y manejable para la empresa. Pero, si nos piden un auditor rápidamente, pues, no nos podemos dar el lujo de formarlo sino, que se solicita con experiencia. " (103)

(101) *Ibidem.*

(102) Entrevista 2. Pregunta 8. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(103) Entrevista 3. Pregunta 8. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

Como los empleadores lo mencionan, van haciendo al empleado " flexible y manejable " para la empresa; siempre en beneficio de la misma.

Existen otros empleadores, que consideran que el hecho de formarlo dentro de la misma empresa es mucho mejor ya que, según ellos, la persona se hace a la empresa es decir, se vuelve una persona " tipo " esto, se entiende como una persona ideal para la misma empresa.

" La experiencia que...que nos demuestra, que...que el formarlo dentro de la empresa es definitivamente mucho mejor; ¿ por qué ?, porque se hace a...se hace a la empresa, se vuelve un...una persona " tipo ", de la empresa; he...puede manejar tanto, la visión y la filosofía, o las políticas de la empresa. En cambio, cuando una persona ya conoció otra...otro sistema de trabajar; siempre tratan de llegar a cambiar, lo que ya esta establecido entonces, es mejor definitivamente tomarlos; y de ahí poco a poco...pues es un poco de plan de desarrollo, que tenemos en Coca-Cola; que te ofrece pues, muchos cambios por tener diferentes aptitudes, y conforme esas aptitudes pues, vas a ir adquiriendo, vas alcanzando puestos, y vas alcanzando niveles que por consiguiente; pues la remuneración es superior. " (104)

Y por otro lado, si la persona ya cuenta con una experiencia laboral; puede intentar cambiar el ritmo de trabajo que se le esta requiriendo y esto no le conviene a la empresa, ya que afectaría los resultados de productividad laboral; además, que se supone que en cada empresa existe una filosofía propia que tienen que seguir los empleados de la misma.

Existe otra forma de ver la importancia que tiene la experiencia, ya que según los empleadores lo óptimo sería formar a todos sus empleados desde muy jóvenes; pero, se sabe que esto no puede ser, ya que muchos jóvenes no tienen el " colmillo o la malicia ", como ellos le llaman; para poder resolver los problemas que se presentan en la empresa. Y es entonces, cuando se ven forzados, si se puede llamar de alguna manera; a contratar gente con experiencia o " vicios" como lo manejan los empleadores.

" Bueno mira, lo que pasa es que... si se pudiera, pues yo creo que todas, o la mayoría de las empresas nos encantaría tomar a todos nuestros ejecutivos desde jóvenes, no, desgraciadamente no se puede, no, tienes muchas veces; jóvenes que no tienen la experiencia o que no tienen digamos, el colmillo, o

(104) Entrevista 7. Pregunta 8. Industria Refresquera. (COCA-COLA FEMSA)

la malicia para manejar determinados puestos entonces, pues si tienes que buscar gente de otros lados que...que tengan la experiencia aunque sea, ya muy...tengan vicios, y todo, de otras empresas; pues los tienes que contratar porque sino, ¿ que haces?.

Pero, digo, sería excelente, sería maravilloso que pudieras formar a tus candidatos; y bueno, la remuneración...por ejemplo; en el programa que te comentaba de asesores en formación, nosotros los tenemos un año ganando un sueldo de tres mil y fracción; y al año ya los ponemos en una posición y se van a \$ 6-7 mil pesos entonces, pues sí...sí cambia. " (105)

En general opinan, que la remuneración va a ser más alta si se cuenta con la respectiva experiencia debido, a que es gente que se sabe vender; dependiendo de los criterios con los cuales cuente cada candidato, ya que como se ha observado; estas habilidades se manejan como una inversión redituable.

- Diferencias entre egresados de universidades públicas y privadas, dentro del campo laboral.

En cuanto a sí existen, diferencias o no; entre un egresado de escuela pública y un egresado de escuela privada; en lo que se refiere a su tipo de personalidad y comportamiento dentro del campo laboral; un 60% de los empleadores entrevistados mencionó que sí existen diferencias; el otro 40% opino que no existe ninguna diferencia entre una persona y otra. (Ver Gráfica 9 Anexo E)

Este criterio es determinante, para la contratación de un empleado, ya que la formación que se da en una universidad privada y pública; tiene diferentes connotaciones para el empleador a la hora de una contratación laboral.

Se puede observar que algunos empleadores, tienden a etiquetar al egresado de una universidad pública como, " pobre y humilde " o bien que prefiere " empezar desde abajo ".

" Era un poquito lo que platicábamos, como que se autoflagelan y así como que... " hay, pues yo como soy pobre y humilde por que estudie en la UNAM; pues a la mejor yo merezco menos cosas no. ", o el tabú tonto de " voy a empezar desde abajo ". A mi me ha llegado gente de la UNAM, a pedírmela

(105) Entrevista 8. Pregunta 8. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

de mensajero; porque tiene que empezar desde abajo, y dices ; no. espérame !.. Ahí de entrada, a mí me está hablando un cuate que no tiene la más mínima aspiración, y a mí no me conviene contratarte o sea, no es un cuate que vaya a empujar, y que vaya a aportar, y que vaya a ser creativo no, y que vaya a dar cosas nuevas; o sea, entonces existe mucho el tabú de eso, existe mucho el tabú de somos la clase social marginada, o sea, ; perate no. ! .O sea, como si en la UNAM estuviéramos los marginados ; no es cierto !. " (106)

Tal vez, esto se piensa, debido a que la Universidad Nacional por ser esta; una institución pública y gratuita; se considera que asiste la población más marginada y esto no es cierto, ya que dentro de esta institución; la gente pertenece a diferentes niveles socioeconómicos y no sólo a un determinado nivel social.

En lo que respecta, al tipo de formación que se da en una universidad privada; los empleadores consideran que:

" Este...que la escuela particular, te da algo que las escuelas públicas no te dan y es el inglés desde " chamaquito " o sea, y de alguna manera es como...el que viajar; cuando dicen que los viajes ilustran es bien cierto o sea, tú te das cuenta entre el cuate que nunca ha pasado de Taxco, y el cuate que agarro la mochila y se fue a la sierra chiapaneca; porque como que les abre el horizonte.

Lamentablemente la gente de escuelas privadas, pues son gente con papás con mayores recursos y entonces, pues agaran y se los llevan de viaje pues, a lo mejor Julio y Agosto, o son los que tienen la casa en Cuernavaca, o son los que por lo menos fueron a Disneylandia no, entonces, yo creo que es fomentar a la mejor dentro de la misma comunidad universitaria. " (107)

Además, que la cultura que se adquiere en una universidad privada es según los empleadores; de un nivel más alto; que la cultura adquirida en una universidad pública. Para referirse a esto, los empleadores se basan; en la diferencia del nivel socioeconómico que existe en cada universidad; se puede pensar que esto, hasta cierto grado es cierto, debido a los recursos económicos y sociales con los cuales cuenta cada egresado y cada universidad; aunque no se debe generalizar al respecto.

Por otra parte, algunos reclutadores mencionan que los egresados de una escuela privada debido, a su formación; cuando llegan a una entrevista de trabajo, su actitud

(106) Entrevista 1. Pregunta 9. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

(107) *Ibidem*.

es más abierta que un egresado de una escuela pública ya que, estos últimos se tornan " inseguros " o " tímidos " y esto puede influir en la obtención del empleo.

" Desafortunadamente, la persona que tuvo la posibilidad de pagarse una escuela privada o de que sus padres se la pagarán; si ha tenido de alguna manera, algunos factores que favorecen a su desempeño cultural o a su desarrollo cultural...son por lo general gente, un poco más abierta, son gente que llega...llega en una actitud de venderse así mismo, porque sabe lo que trae. Y una persona de escuela pública...aunque no es siempre el caso, este...si se da el momento en el que llega con cierta timidez, con cierto retraimiento y pues eso obviamente, al momento de tener una entrevista; pues, es, influye...la entrevista es una...un proceso totalmente situacional, en el que en una hora una persona que entrevista, tiene la oportunidad de tener toda la información que quiere del candidato; y si causa una mala impresión por timidez, o por inseguridad; pues eso, definitivamente va a influir en su contratación o no. " (108)

Se puede considerar que los diferentes tipos de actitudes, se deben a que en general; el egresado no se encuentra preparado para saber como actuar o como no actuar cuando acude a una entrevista de trabajo.

Así como también, tiene mucho que ver la presentación (tipo de ropa), con la cual se presenten los candidatos.

" ; No me lo vas a creer !, pero desgraciadamente y me duele reconocerlo; si hay diferencia. Te voy a decir, la mayoría de la gente de escuelas públicas, ; yo soy de escuela pública !, pero, la mayoría de las gentes de escuela pública; como que no se saben presentar a una entrevista. ; No entienden !, que tu primera impresión, te va a contar muchísimo, te vienen; con pantalones de mezclilla, con el morral, despeinados, sudados; entonces, así, como que dices tú bueno, o sea, digo...no somos una empresa que tenga prejuicios, ni nada, pero una cosa es de que tengas dinero o no tengas dinero; y otra cosa es que vengas limpio...que es muy distinto, y por lo general los de la UNAM son...bueno, escuelas públicas en general. Sobre todo, ingenierías, son muy introvertidos o sea, les tienes que sacar las respuestas así como que...casi ahorcándolo, porque si no, no te dicen nada, y por ejemplo; TEC, ITAM, UP; son gente muy extrovertida que ok, si se te pone nervioso y todo, pero, como que pueden manejar más la presión y la situación; y uno de escuela pública, así como que...están todos nerviosos ; y ya !, no los sacas de ahí. " (109)

Se sabe que el tipo de ropa, que usa un egresado de una universidad privada; va a ser muy diferente, en comparación con el egresado de una universidad pública debido, a su nivel socioeconómico. Aunque es comprensible, que no se debe de asistir de mezclilla a una entrevista de trabajo, independientemente del tipo de universidad a la cual pertenezca el candidato.

(108) Entrevista 2. Pregunta 9. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(109) Entrevista 8. Pregunta 9. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

Por otro lado, en lo que respecta a la diferencia de actitudes; entre los dos tipos de egresados, podemos observar que:

" Aquí, a lo mejor te voy a sonar muy petulante pero...es cierto, te das cuenta a lo largo de todo el tiempo por ejemplo; a nivel empresa de gobierno o públicas los enseñan a servir, a nivel escuelas privadas los enseñan a mandar; esa es la diferencia básica, entre una escuela y otra. El criterio es totalmente diferente, dependiendo de que escuela privada sea ¿ no ?; pero, en sí las escuelas de prestigio que son, la Del Valle, Interamericana, El TEC; constantemente el criterio es llegar a mandar, llegar a ser un alto ejecutivo. Su visión, su visión realmente está pues a desarrollarse a nivel dirección; en el caso de nosotros a nivel público desafortunadamente, no nos han formado esa idea. " (110)

Esta diferencia de actitud puede ser, hasta cierto momento lógica, ya que como los empleadores lo mencionan; a los egresados de escuelas privadas se les forma para " mandar " o bien, para llegar a ser un " triunfador " es decir, su actitud va de acuerdo con su tipo de formación universitaria. Al contrario de un egresado de escuela pública, ya que la UNAM forma a sus egresados para dar " servicio " a la población dependiendo de su formación profesional.

Otros reclutadores opinan lo contrario:

" No es mucho, ya que un egresado de escuela pública; puede ser más motivado y tener una mejor actitud muchas veces que uno de escuela privada; pienso que eso, más que nada, es ya de cada quien. " (111)

Según los empleadores, son más importantes las habilidades o que el candidato cumpla con el perfil de puesto, independientemente de el nivel que se le otorgue a la universidad donde se haya formado el egresado.

" Pues como te dije, yo, yo, yo no soy mucho...yo creo que mucha gente sí, sí, sí, este...si hace diferencia en estos dos; pero yo como he contratado gente de escuelas públicas, ha contratado gente de escuelas privadas, y lo que he visto en entrevistas es que son exactamente lo mismo, puede que no vivan en las mismas zonas pero, en cuanto...habilidad; yo pienso que no hay diferencia, no...siempre depende de la persona y de que tu creas que es alguien capaz, no. A mí no me interesa que haya estudiado en la república...en provincia o haya estudiado, aquí en la mejor escuela o en la peor, no; si es alguien que me cumple el perfil yo lo paso como un candidato al área. " (112)

(110) Entrevista 4, Pregunta 9, industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

(111) Entrevista 3, Pregunta 9, Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(112) Entrevista 10, Pregunta 9, industria Cementera. (Cementos APASCO)

En lo referente a la remuneración que pide el egresado universitario se observa, que existe una gran diferencia entre los dos tipos de formación universitaria (privada y pública) ya que, los primeros según los empleadores; piden sueldos que se pueden calificar como " estratosféricos " para la misma empresa; mientras, que los egresados de universidades públicas, llegan al grado de no pedir una remuneración de acuerdo a su nivel profesional sino, una remuneración que se encuentra muy por debajo del promedio que llegan a pagar las empresas a los candidatos que cuentan con un nivel profesional (licenciatura). Según el criterio del empleador, este tipo de egresado no tiene ambiciones por lo tanto, no va a dar buenos resultados dentro de la empresa; a mi parecer, no creo que el hecho de pedir un sueldo bajo tenga que ver en un 100% con las ambiciones del candidato sino, esto tal vez se toma de esta manera debido, a que no existe oferta de empleo y se prefiere llegar a ocupar un puesto de manera rápida y segura; con un bajo salario para después ir escalando a una mejor posición laboral dentro de la empresa.

" Nosotros estuvimos, en un reclutamiento con la gente de la Anahuác, y eran niños que acababan de salir de la escuela este...acababan de terminar el semestre y nos pedían \$ 8000.00 o \$ 7000.00 pesos de sueldo, y tú así como que dices, " bueno esperence ", todavía les falta tener más experiencia, conocer su campo de acción y ver si realmente es lo que quieren sin embargo; después de un año que fuimos a esa feria de reclutamiento el panorama cambio, o sea, había gente que ya te pedía de \$ 3000.00 a \$ 4000.00 pesos; porque les hicieron poner los pies en la tierra, qué no a veces eso es lo más importante sino, el aprendizaje que puedas tener. Pero, también en las escuelas publicas puedes encontrar eso; aunque sí encuentras un poquito más de gente, más apática que no se preocupa por este...por adquirir conocimientos pero, es muy variable, no, encuentras de todo. " (113)

Por otro lado, se puede detectar que a la empresa le interesa que sus candidatos tengan esa actitud de triunfadores; como lo es la formación de los egresados de escuelas privadas, pero al mismo tiempo; a la empresa no le conviene este tipo de formación en cuestión de la remuneración que pide el egresado de una escuela privada, ya que esta es muy alta y esto puede llegar a perjudicar las ganancias de la misma empresa.

¹¹³ Entrevista 5. Pregunta 9. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

- Lo más conveniente al llevar a cabo una contratación: personal innovador y creativo o bien, personal flexible y adaptable.

Encontramos también que para la empresa, según los empleadores; es más conveniente en un 60% contratar un profesional innovador y creativo que uno flexible y adaptable; y el 40% de los entrevistados, opina que si el candidato contará con todas las características antes mencionadas, sería mucho mejor. (Ver Gráfica 10 Anexo E)

Los empleadores piensan, que si el profesionista cuenta con las cuatro características (innovador y creativo, flexible y adaptable); sería " maravilloso " como ellos lo llaman pero, en base a las políticas que maneja la empresa es decir, cuando a la misma le convenga las diferentes características del profesionista, en base a la actividad laboral que realice este.

" Pues yo te diría que si tuviera las 4 cosas, sería muy maravilloso; alguien...porque llegas muy fresco, como que llegas muy así, como que con muchas ganas de aportar todo lo que viste en la universidad; y llegas a la empresa y la críticas, y dices, y no se que...entonces, como tú ya tienes mucho tiempo dentro de ella, o tiempo; como que hay muchas cosas que ya no las vez entonces, dices ¡ hay oye que buena onda ! por la parte de innovador.

¿ creativo ?. Pues yo te diría que el que es innovador, va como muy de la mano del creativo; fijate que los chavos entre los 21, 23, 24 años son muy flexibles, muy moldeables; como que puedes hacer muchas cosas con ellos.

¿ Adaptables ?, pues yo creo, que ya el que entra está como que muy adaptable; yo diría que son mucho menos flexibles y adaptables la gente que ya tiene experiencia. Como 10 años después que salió de la universidad por ejemplo; yo, ya a la mejor soy un poco más inflexible, que hace 7 años cuando empecé a trabajar, ya que te valoras y valoras lo que sabes; además, si tu llegas con cuestiones bien válidas para decirme " oye sabes que, yo pienso que esto saldría bien, por esto, esto, y esto ": bien fundamentadas. Porque el que alega por alegar, ese sí no tampoco " (14)

Aunque como se puede detectar, una persona con experiencia no va a ser flexible y adaptable por lo tanto, no le va a convenir a la empresa contratarla; como le convendría contratar un recién egresado, que por ir empezando dentro del campo laboral se adapta fácil y rápidamente a las políticas de la empresa

(14) Entrevista 1. Pregunta 10. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Lo anterior también depende de la cultura de la empresa:

" Depende también del puesto, este...por ejemplo...y, depende mucho también del estilo de la empresa y la cultura de la empresa. Por ejemplo; yo he visto empresas, que tienen una cultura muy cerrada; en donde los jefes, no, no acostumbran más que típicamente estar como capataces entonces, necesitan una persona flexible y adaptable; porque si se les " sale del huacal " un profesionalista pues bueno, se sienten amenazados no. Hay empresas que al contrario, lo que quieren es que su gente se desarrolle; que su gente crezca, que su gente proponga; entonces, en este caso, en la situación de ANPRI Asociados muchas veces trabajamos con empresas que...examinamos mucho, la cultura de las empresas y en base a ello determinamos que tipo de gente le vamos a mandar no. Te puedo decir, por ejemplo; el caso de una empresa con la que estamos trabajando actualmente, que prefiere gente flexible y adaptable; aunque, también ha habido veces que las empresas nos piden gente innovadora y motivada. " (113)

Para algunos empleadores, es mejor un candidato innovador y creativo, que aporte a la empresa debido a que como ellos lo expresan: " va a servir más " es decir, la empresa obtendrá del sujeto óptimos resultados de productividad.

" Para mí, un innovador y creativo; que proponga, que tenga iniciativa, una actitud positivo etc., ya que me va a " servir más " a mí " y me va a dar mejores resultados. " (114)

Al pronunciar la palabra " servir ", me da la impresión de que los empleadores consideran al sujeto, como un objeto que dependiendo de sus características va a ser de utilidad o no para la misma empresa.

- La presencia personal como criterio determinante para obtener un puesto de trabajo.

En lo que respecta, a que tan importante es el físico (color de ojos, color de piel, estatura etc.) del candidato para darle la oportunidad laboral; encontramos que para el 30% de los empleadores este criterio no se considera importante, para el otro 30 % de los entrevistados es muy importante, pero en general, lo que más les interesa a los empleadores es el arreglo personal en un 40% de los casos. (Ver Gráfica 11 Anexo F)

(113) Entrevista 2. Pregunta 10. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(114) Entrevista 3. Pregunta 10. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

Los empleadores comentan, que no es el físico en sí el criterio importante sino, el saber llegar " arreglado " a una entrevista de trabajo.

" En el caso de Glaxo Wellcome, eso no importa mucho; sin embargo; pues bueno, si te tienes que fijar, pues un poquito; en que pues sea una persona que no venga desalineada, que su presentación sea aceptable, que se vea que es una persona limpia, que se arregla, que se preocupa por su físico, sin exagerar, no. En que contratemos pues, puros gueritos o puros morenitos o sea, eso realmente a la empresa no le interesa; lo que queremos o sea, alguien que se vea bien, que esté...esté dentro de lo normal, que no sea ni muy exagerado, este...y pues bueno, también que no sea tan desalineado, no, que sea normal; pero, color de tez, de ojos, este no, eso para nada, nos importa a nosotros ." (117)

" Yo creo que no es tanto el físico, yo creo que es el arreglarte; esté... y es lo que yo te decía o sea, yo siento que no hay mujeres feas, hay mujeres desarregladas. Digo, y si tu no te ayudas y traes unos lentes acá de armazón de carey y porque nunca los haz cambiado, y traes la greña acá como media pintada, mal peinada y traes el suetercito acá; que no te queda y además, además eres morenaza y te pones este...de negro aparte; pues no me impactas. Es como cuando dicen el amor entra por los ojos, ¿ pues sí ! o sea, cuando tu llegas a una empresa, lo primero que te van a ver es ahí sentada, ahí llenando la solicitud y desde ahí se forma tu imagen no; ¿ o que te pasa cuando sales con unas amigas y vez a un muchacho ?, ¿ que es lo primero que le vez?...pues que se vea guapo, que se vea arreglado, que la camisa este bonita, que los zapatos estén boleados; es lo que le vez no. Igual cuando contratas a alguien, igual cuando llegas a hacer una solicitud de empleo.

Ahí o sea, si tu agarras y me llamas por teléfono por ejemplo; y me dices que tienes ganas de hacer un cuestionario...si tú me llegas con pantalón de mezclilla y sudadera, yo te pierdo credibilidad. Y así puedes ser la niña, más brillante de la Universidad Nacional Autónoma de México; pero bueno, si me llegas con un estilo profesional, ejecutivo, oye vengo te pregunto...pues primero me generas confianza; pues porque ni tu, ni yo nos conocemos entonces, ¿ qué es lo único que puedo ver de ti ? pues lo que traes no, entonces, no es lo único el color de ojos. " (118)

La crítica que hace el empleador, hacia la vestimenta del candidato; deja mucho que desear; pero el criterio personal que tiene cada reclutador, referente a la presencia es muchas veces, único y determinante para ofrecer el puesto o no al candidato.

Se puede interpretar, que el buen vestir, le transmite confianza al empleador, ya que de esta manera se puede ver según él; si el candidato es dedicado o no en su actividad laboral, como lo es en su persona.

(117) Entrevista 5. Pregunta 11. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

(118) Entrevista 1. Pregunta 11. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

O bien, el tipo de vestimenta puede decirle al reclutador; como será la presencia personal del candidato ya dentro del campo laboral; ya que esta vestimenta tiene que ir de acuerdo también con lo que es la cultura empresarial de la organización.

" Definitivamente el, el...digo, el color de ojos y color de piel, digo, no es tan determinante; pero, sí, si la presentación o sea, un candidato que va bien presentado a una entrevista. Por ejemplo; una persona que llega con nosotros de camiseta pues, ni siquiera la consideramos porque...porque nosotros, nos arriesgamos a que el cliente con el que vaya, vaya con camiseta; y nosotros tratamos de ser profesionales en ese sentido. " (119)

Aunque conforme se va avanzando en la entrevista, el empleador menciona que el físico si se considera importante; para cierto tipo de puestos, ya que estos son muchas veces, la imagen de la empresa.

" En cuanto a si guapos o no guapos bueno, pues eso es muy subjetivo o sea, pero sí tiene mucho que ver y dependiendo también para el tipo de puesto o sea, si va a ser un ejecutivo de cuenta pues, tiene que proyectar una imagen agradable este...y si por ejemplo; para ese puesto en particular; " ejecutivo de cuenta ", si es determinante a la hora de la contratación: el que sea una persona con buen nivel de presentación, bien vestido, bien arreglado etc. Hay puestos para los que no, hay puestos para los que...pues, lo que menos importa es el físico o sea, una persona que va a estar como operador de conmutador o como capturista bueno, pues lo que me interesa son sus habilidades más que su físico, no. " (120)

" Mira, en esta empresa por lo menos, el puesto más importante es el de recepción; esto también depende mucho del criterio, de la persona que ocupa el puesto de gerencia; no le dan tanta importancia ni al físico...pues básicamente al físico, la edad y la personalidad por decirte algo. Hubo un periodo en que sí, te estoy hablando más o menos de un año, que requerían niñas así, delgadas, bonitas, buen cuerpo he...actualmente no, hay puestos para los que si es muy indispensable por ejemplo; para recepción...para recepción, normalmente te piden una persona, que tenga buena presencia, que sea agradable o amable; definen características muy específicas, ¿ por qué ?, porque es la imagen de todos. Ya a nivel, nosotros que estamos " escondiditos " ya no es indispensable ¿ por qué ?, porque es más que suficiente, con que seas eficiente con tu trabajo he...para poder desarrollarte dentro de la empresa; pero, hay puestos en los que sí por ejemplo; por decirte, una secretaria de gerencia de ventas ¿ por qué ?, porque, es la primera impresión que das al público y de ahí dependen muchas cosas; básicamente los clientes, parece que no, pero, si es indispensable para algunos puestos." (121)

(119) Entrevista 2. Pregunta 11. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(120) *Ibidem*.

(121) Entrevista 4. Pregunta 11. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

Otros empleadores, definitivamente mencionan que no se fijan en ese tipo de característica sino, más que nada les interesa que el candidato tenga motivación para realizar las cosas y que su actitud sea positiva.

" No nos fijamos tanto en eso, aunque sí hay puestos que lo contemplan en su perfil; y es ahí cuando se toma en cuenta, pero por lo general no sino, más que nada su motivación y actitud es lo que nos interesa. " (122)

Se vuelve a detectar, que lo más importante para la contratación del candidato son sus actitudes.

Aunque algunos empleadores mencionan, que no está por de más el físico ya que, esto influye para la imagen en general de la empresa:

" Bueno finalmente, este...si es importante para dar una buena imagen de la empresa, ajá, pero bueno, no es este...radical, no, osea, porque no tenga los ojos azules, no lo voy a contratar; pero, si es importante, porque le da una buena imagen a la empresa. " (123)

Por otro lado se encuentra, que un empleador opina definitivamente; que muchas veces el físico (color de ojos, tez, estatura etc.) es prioritario para obtener el empleo. Cabe señalar, que se trata de una empresa que se dedica a vender productos de belleza; y es obvio, que no se va a dar a la tarea de contratar gente que no impacte físicamente, ya que esto influye para que sus productos se vendan.

" Mira desgraciadamente, quieras o no sí influye; o sea, muchas veces, digo, por lo general yo trato de ser muy objetiva sí; pero haz de cuenta, que...lo mismo, o sea, te llega una persona " delgadita, morenita, chaparrita; así, toda chiquita, así medio sucia y todo ", o sea, así como que dices. ¿ sabes qué ? " díte que su solicitud se guarda 6 meses y que yo te llamo, no ". Y muchas veces te llegan...o pon tu, fú dices, ok, voy a ser objetiva; tiene los conocimientos lo mando al gerente para que lo entreviste; lo mandas al gerente, y te va a escoger al niño más mono.. O sea, tengo gerentes de que, se los mando, o sea, así no tengan los conocimientos el niño, pero se que a él le gustan gueritos, de ojos claros; aunque vendan tamales aquí afuera, y se queda. " (124)

Incluso, se hace referencia al hecho de que; si el candidato no cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar el puesto, sí su físico es " impactante ", como

(122) Entrevista 3. Pregunta 11. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(123) Entrevista 6. Pregunta 11. Comunicaciones. (BIPER)

(124) Entrevista 8. Pregunta 11. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

ellos le llaman; la contratación se hace de inmediato. Por lo tanto, se puede interpretar, que el físico es otro criterio primordial para ocupar un puesto laboral y tal vez, afirmar que la selección laboral en estos casos se puede considerar subjetiva además de que se observa, como un criterio prioritario, por encima de los conocimientos o del nivel cultural que se requiere para dicha actividad laboral.

Los empleadores comentan, que a este tipo de candidatos; se les pone más atención y por ende se comienza un diálogo profundo sobre, sus intereses, expectativas etc.

" Qué tan importante es...pues yo creo que es muy importante, porque este...es la primera impresión que causa la persona al, al llegar a una entrevista de trabajo creo, que es, es fundamental, es fundamental causar una buena imagen, tener una buena, una buena presentación, un buen arreglo etc.. no. Bueno, si te ayuda muchísimo a lo mejor, color de ojos, color de piel; como que te toman un poco más en cuenta, como que te, como que la atención es un poco más mm...a lo mejor más, más he...un poquito más he... pues más he...más importante, no, más, más, " se me fue la palabra ", pero es más... ¿llamas más la atención?...exacto, llamas más la atención, exacto; que una persona que a la mejor, bueno, no se, a la mejor como todas las demás, y no vengo a lo mejor, muy bien arreglada etc. Su físico, no sea tan, tan, tan atrayente, no, digo, yo creo que la primer, la primer, la primer impresión es importante; es con la que a lo mejor vas a poder platicar, lo que haz hecho, primero que nada y en cambio la gente que no sea muy, muy bien parecida etc.; como que le vas a decir " bueno, ajá...que me cuentas ", etc. pero, ya sin tanto interés, no, sin tanta, sin tanta, sin tanto interés hacia la persona. "

(123)

Se puede llegar a interpretar entonces; que si el candidato se dirige a realizar una solicitud de empleo y el reclutador no realiza la entrevista correspondiente; tal vez, sea debido, al aspecto físico con el cual cuenta el aspirante.

Puede parecer una interpretación muy cruda pero, es lo que da a entender este tipo de actitud, por parte del empleador; con respecto a este criterio.

(123) Entrevista 9. Pregunta 11. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

4.3 Criterios Formales de la Empresa para llevar a cabo la Contratación.

Los criterios que a continuación se analizan, en general se encuentran basados; en el perfil de puesto que realizan las empresas para llevar a cabo la contratación de su personal.

Criterios a los cuales el egresado universitario, no siempre tiene acceso de desarrollarlos; dentro de lo que es su formación académica, y que se consideran decisivos para la contratación, así como también, algunas habilidades y actitudes que el egresado debe aprender, antes de enfrentarse a lo que es el solicitar un puesto dentro del campo laboral.

- La importancia del capital cultural, dentro de la contratación.

La importancia del capital cultural, con el que debe contar el egresado; es considerada por los empleadores, muy importante en un 90%; y en un 10% la importancia del capital cultural va a depender del tipo de puesto que se llegue a ocupar dentro de la empresa. (Ver Gráfica 12 Anexo F)

El capital cultural, se considera muy importante ya que, según los empleadores esto, hace que la estabilidad en el trabajo; sea permanente e inclusive influye para ocupar otro tipo de posición dentro del campo laboral.

" Es básico, determina mucho de tu presencia dentro de la organización; y después, dentro de la organización determina mucho tu avance dentro de ella. "
(124)

Por otro lado, algunos empleadores hacen referencia a que, el capital cultural es importante según el área o bien, según el tipo de empresa, ya que cada una de ellas cuenta con su propia cultura empresarial.

(124) Entrevista 1. Pregunta 12. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Por ende, el empleado que se va a contratar debe acercarse lo más que pueda al tipo de cultura que se maneja dentro de la empresa, para que las relaciones entre los trabajadores sea lo más idónea posible, y aunado a esto, se eviten problemas graves que pueden afectar la productividad y estabilidad de la empresa.

" Volvemos a lo mismo, o sea, depende de que áreas estemos hablando, o de que empresas estemos hablando. Todas las empresas tienen ya de por sí, una cultura, una cultura perfectamente establecida aunque, muchas veces no identificada; nosotros nos tomamos la libertad de primero, checar cuál es la cultura o sea, si vemos que es un nivel cultural, de cultura empresarial que se maneja; en donde...pues toda la gente habla de lo que fue el fútbol, y el último partido, y el irse a tomar una cerveza después; pues bueno, tratamos de adaptar...que la persona se integre fácilmente sino, muchas veces se presenta, de que pues, a lo mejor, es muy bueno pero, no se va a adaptar al grupo y va a renunciar a los 3 meses, no; entonces, sí es importante el capital cultural; pero, también es importante checar éste, con la cultura empresarial. " (127)

Algunos empleadores, identifican la cultura del candidato; a través, de instrumentos técnicos como los " exámenes psicométricos "

" Claro, que si nos fijamos, ya que es importante pero, esto lo medimos o nos damos cuenta a través de los exámenes psicométricos o bien las evaluaciones. " (128)

" El capital cultural...como te había comentado, se hacen exámenes, un examen este...que te califica esto y digamos, que para...se tienen en este paquete, se tiene dado de alta el puesto; se tiene un perfil de puesto dentro de una gráfica entonces, el candidato que esto aplicando para el puesto hace su examen y en base a las respuestas que él da; sale en la gráfica tanto, el perfil del puesto como, el perfil del candidato entonces, ya vemos si es alguien viable para el puesto, aquí es como se maneja. " (129)

En otros casos, la cultura se hace necesaria dependiendo del puesto que se vaya a ocupar.

" Es que es muy variable, depende del puesto que tengas; este...si es un puesto que requiere que estés socializando, que estés haciendo mucha labor de relaciones públicas con la gente pues bueno, si buscas alguien que tenga un nivel cultural más alto; por el tipo de contactos con el que va a prestar pero, si buscas alguien que solamente va a estar en la oficina no se, como un auxiliar contable que a lo que se dedican; es a capturar números, hacer cuentas de ingresos, egresos, hacer un trabajo un poco más rutinario; que no se va a relacionar mucho, pues bueno, no lo es tan importante; he...nosotros buscamos, alguien en términos medio, que sea promedio; les hacemos una evaluación psicométrica y ahí, nos podemos dar cuenta del nivel cultural que tiene la gente. " (130)

(127) Entrevista 2. Pregunta 12. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(128) Entrevista 3. Pregunta 12. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(129) Entrevista 10. Pregunta 12. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

(130) Entrevista 5. Pregunta 12. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

Se puede observar así, que el nivel cultural posiblemente, tiene mucho que ver con la imagen de la empresa y del mismo trabajador, ya que el tipo de cultura se va a dejar ver a través de sus relaciones sociales dentro de la empresa o bien, con los clientes de la misma.

Como lo opina otro empleador:

" ...Que tan importante es el capital cultural con que cuentan los egresados...Sí es importante, ¡ claro ! y bueno, esto de que, de lo del, de lo que te había mencionado; la imagen de la empresa, pues creo que tiene mucho que ver con eso, no. Estamos tratando de proyectar una imagen, innovadora, nueva y que esté...que tengo muy buena proyección a futuro entonces, esto creo que sí es importante. " (131)

El capital cultural implica también, cierta seguridad personal; y por ende, resultados positivos y concretos dentro de la actividad laboral.

" Es muy importante, o sea, igual, todo depende del puesto, no, pero, lo que pasa es que en cierta forma si una persona tiene, tiene más cultura; no se, leer, le gusta ir a museos etc...; como que es una persona más segura de sí misma y puede tener una interacción más completa dentro del grupo que se vaya a desempeñar. Es más seguro de sí mismo. Si es una persona, así que no lee, que no nada; y empieza la gente a hablar, " y pues no hablo, porque no me vaya a equivocar y todo ", pues así como que, como que va a ser una gente apagada, no, como que no va a tener chispa. " (132)

Así como también, el hecho de poder abordar cualquier tema con cualquier tipo de gente ya sea, dentro de la empresa o fuera de ella.

" Esto sería, básicamente independiente a desarrollar un buen puesto; decían, por ahí por ejemplo; de la " Vaca " y del " Poli ", salen buenos técnicos; pero, desafortunadamente escasos, en cuánto a nivel cultura universal, muy escasos. Sin embargo, te podría decir, que sí es importante el nivel cultural ¿ por qué ?, porque he...por el ambiente de trabajo, por principio de cuentas por el ambiente de trabajo, por la comunicación, por lo de... entre más amplio sea tú...más amplia sea tú cultura; más temas tienes de que hablar, no se encasilla uno tanto, he... para beneficio de la empresa ...he, te puedo hablar de un Glaxo México, te puedo hablar pues de los grandes laboratorios básicamente he... por ejemplo; de la Kodak, quiero suponer que por eso es tan grande su crecimiento, porque ellos se preocupan mucho por contratar personal calificado y apto para poder desarrollar cada una de sus funciones; he...siento que esa es la consecuencia básicamente, de que sean grandes empresas, porque cuentan con el capital, con la liquidez, con la formación y el personal idóneo para poder desarrollar sus funciones; y poder superarse dentro de la empresa, este sería mi criterio. " (133)

" Bueno es importante porque...es una herramienta, es una herramienta más, que el profesionista egresado de cualquier carrera he... debe de contar, no, ya que, ya que, actualmente pues, en

(131) Entrevista 6. Pregunta 12. Comunicaciones. (BIPER)

(132) Entrevista 8. Pregunta 12. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

(133) Entrevista 4. Pregunta 12. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

cualquier empleo que se llegue a tener; se va a tener que hablar ahora sí que absolutamente de todo, no, tener una cultura general, a lo mejor no tan amplia, no, pero sí cuando menos, algo muy general de lo que, de lo que esta a lo mejor, sucediendo en el país, de lo que esta sucediendo en el mundo, de lo que, de lo que...bueno, de lo que sea, no. Estar informados al 100% de todo lo que esta pasando a nuestro alrededor y bueno, y tener una, un tema de conversación y bueno, y platicar con cualquier tipo de gente, no, es importante. " (134)

Se observa que el capital cultural, en general es considerado por los empleadores muy importante, ya que esto interviene dentro de las relaciones de socialización que son básicas dentro de una empresa.

- Requisitos educacionales en aumento debido, a el avance tecnológico de nuestro país.

Un 90% de los empleadores consideran, que si han ido aumentando los requisitos educacionales que se piden para un puesto laboral; en función con el avance tecnológico de nuestro país; el 10% opina que esto no ha ocurrido. (Ver Gráfica 13 Anexo G)

Los empleadores afirman, que si han ido aumentando los requisitos educacionales dentro de los criterios para la contratación; principalmente lo que es el manejo de la computadora y el saber hablar un idioma extranjero, principalmente el inglés.

" Sí, definitivamente sí. O sea, yo creo...lo que platicábamos; el que ya llega sin computadora definitivamente " adiós my friend ", el inglés es básico. Yo te diría que como requisitos, serían los indispensables. " (135)

De esta manera se puede observar, que si el candidato no cuenta con estos requisitos en la actualidad, se encuentra fuera de poder aspirar a ocupar un cierto puesto laboral.

(134) Entrevista 9. Pregunta 12. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

(135) Entrevista 1. Pregunta 13. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Otros empleadores por el contrario, piensan que los requisitos educacionales; no han ido aumentando sino, que se han ido especializando.

" No. Yo diría, que se han ido especializando no aumentando es decir, no se requiere saber más...cosas sino, se requiere saber más acerca de una sola cosa es decir, si voy a contratar a un programador, no requiero que tenga conocimiento de 10 lenguajes de programación sino, que conozca uno a la perfección; eso es lo que me interesa o sea, no ha ido esté...no ha ido aumentando, se ha ido especializando.

O sea, a lo mejor antes, por ejemplo; antes, podía uno darse el lujo de contratar un administrador de empresas, para una función (X) porque abarca muchas funciones; pero ahorita, un administrador de empresas yo lo requiero que tenga o especialización en mercadotecnia, o especialización en finanzas, o especialización en recursos humanos; y mientras más profunda sea esta especialización, mucho mejor. Es decir, a aumentado en profundidad no en amplitud. " (134)

" Sí, y yo creo que sí y es fundamental, esté...esté punto, porque no es tan fácil contratar gente que hace 6 o 7 años dejaron de estudiar; y pues, hay muchas cosas que ya se innovaron, hay muchas cosas que han cambiado, este...la tecnología a avanzado muchísimo y por ejemplo; ahora si no contratas a alguien que conozca de paquetería en computación, en Windows, pues, es muy difícil que él también pueda entender, no, además, a la gente le produce mucha ansiedad el no conocerlo. " (137)

Debido también, a que el manejo de la tecnología simplifica el trabajo, mejora los resultados dentro de la actividad laboral y además, a la larga ahorra presupuesto empresarial.

- El manejo de un idioma extranjero dentro de la actividad laboral.

El saber manejar un idioma extranjero dentro de la actividad laboral, para los empleadores es muy importante en un 60%; el 40% no considera necesario manejar un idioma extranjero dentro de la actividad laboral. (Ver Gráfica 14 Anexo G)

Los empleadores valoran demasiado el hecho, de que el candidato maneje el idioma inglés, ya que según ellos es el criterio que puede o no, darte la oportunidad de ocupar una vacante laboral.

(134) Entrevista 2, Pregunta 13, Consultorio en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(137) Entrevista 5, Pregunta 13, Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

" Sí. Yo te podría decir, que a mí me mandaban de chica a tomar clases de inglés y yo decía: ¡ huacala !; ¿ pa que, no ?. Y un día trabajando, bueno hay un problema en la compañía, en la que yo trabajaba; nos liquidan a todos y pues ya, y te pones a buscar trabajo. Y yo siento, y hoy te lo digo; al paso del tiempo...y yo creo que lo que me hizo, de entrada para trabajar en la compañía a la que después entre...es que sabía inglés. ¿ Por qué ?, pues por que mi jefe, después era un cuate que vivía en Estados Unidos entonces, pues yo todo lo veía con él en inglés, hacia mis presentaciones de planeación de recursos humanos y todo lo hacía en inglés; entonces, yo decía ¡ huacala ! cuando yo tenía 12-13 años, mis tardes en las clases de inglés...pero, hoy de adulta yo te puedo decir, que no sabes que tranquilidad es decir: " chin se inglés ". ; Por que a cuántos, y de verás cuánta gente ! ¡ súper valiosa !, le hemos tenido que decir que no, por que no sabe inglés; nos pasa con los becarios de aquí...para nosotros la facultad de química de la UNAM es una de las principales fuentes de reclutamiento para GFB; y ahorita el laboratorio está creciendo y hay oportunidades para que ellos sean contratados dentro de PROMECO; el único motivo por el que no fueron contratadas 3 gentes y tenemos que buscar por fuera, es porque no saben inglés y ¡ de verás ! es patético que tengamos que contratar gente de La Salle; que no le llega académicamente ni a los talones a la facultad de química de la UNAM. Por la única desventaja, de que la gente que sale de La Salle sabe inglés. Y sí lo usas aquí, aunque algunas empresas lo usan como glamour. " (138)

Se puede detectar, que las universidades privadas según los empleadores; cuentan con un buen nivel de inglés que les proporciona a sus egresados, la oportunidad de ocupar un puesto laboral.

Por otro lado, otros reclutadores afirman; que en el 90% de los casos no se aplica el idioma inglés dentro de lo que es la actividad laboral del trabajador. El hecho de que en el perfil de puesto, se pida este requisito; se debe a que para el empleador la persona que estudia el idioma, es una persona que cuenta con un nivel más alto y un deseo personal de superación, que por ende, va a ser reflejado en su actividad laboral.

" El 100%...el 90% de las ocasiones, no es aplicable el idioma extranjero. Muchas, este...veces buscamos una persona que maneje el idioma extranjero; porque esto es reflejo de un nivel cultural elevado y esto, es reflejo de un deseo de superación de la persona; porque la educación formal de nuestro país, no proporciona un buen nivel de idiomas. Generalmente las personas que lo manejan, es porque se fueron a estudiar a un Harmon Hall, o a un Interlingua, etc., y eso habla mucho, del deseo de superación de la persona. no. Pero, que sea aplicable, yo creo que el 20% de las ocasiones nada más. " (139)

En otro tipo de empresas, el contar con el manejo del idioma inglés; sólo es importante, ya que por ser empresas transnacionales les llegan manuales en inglés y a veces, el empleado debe estar informado al respecto. Pero, en realidad no se considera un criterio prioritario.

(138) Entrevista 1. Pregunta 14. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

(139) Entrevista 2. Pregunta 14. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

" Aquí, no es muy importante o bueno, es importante...a veces nos llegan manuales en inglés; y con que manejes lo básico. Vaya, leerlo y entenderlo aunque, no sepas hablarlo pues, con eso basta. Aunque depende del puesto, ya que hay algunos que si requieren utilizar el idioma. " (140)

O bien, depende mucho del área que se requiera cubrir dentro de la empresa; de esta manera, se considera necesario o no, manejar el idioma inglés.

" En el caso de Glaxo Wellcome, depende del área en donde estamos contratando a la gente; es importante o no es importante el idioma; pero, conforme hemos ido avanzando, cada vez, es un requisito mucho más, más así, más prioritario y depende mucho el área. Hay algunas áreas, en las que nosotros, no requerimos que manejen el idioma inglés; y pues bueno, es un punto que ni siquiera lo llegamos a tocar desde la entrevista; pero, hay áreas en que sí este...por el tipo de folletos, de manuales, y de información que les llega; por ser nuestra sede he...la casa de Inglaterra, pues si requerimos gente que maneje el idioma pero, pues no es así como prioritario. " (141)

Se ha venido observando, que si es una empresa transnacional se requiere que se maneje el idioma inglés; pero, también, tiene mucho que ver la actitud del empleado tal vez, por que ya cuentan con una estabilidad laboral dentro de la misma empresa; y el hecho de aprender el idioma no lo consideran tan importante, como lo considera un egresado universitario, ya que para este último el manejar el idioma inglés, se toma actualmente como un criterio prioritario para poder aspirar a un cierto puesto laboral.

" En nosotros sí, porque somos una empresa transnacional, sí es importante; de hecho la mayoría de las...de los candidatos que tenemos que reclutar, del exterior es debido a que no podemos hacer promociones internas, porque no manejan el inglés. A la gente le da mucha pereza, y... " hoy mañana"... " el año que viene ", pero digamos, si no te dan los elementos para que tu puedas proponerlos para una promoción; pues digo, te vas a saltar normas, no. " (142)

Además se puede ver, que el aprendizaje del idioma puede significar una cierta promoción laboral dentro de la empresa; según la opinión de los empleadores; y que muchas veces por la actitud negativa del empleado esta promoción no se lleva a cabo.

Por otro lado, el saber manejar el idioma se considera importante; a nivel de relación social, ya que vivimos en un país que actualmente se encuentra muy relacionado con

(140) Entrevista 3. Pregunta 14. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(141) Entrevista 5. Pregunta 14. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

(142) Entrevista 8. Pregunta 14. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

el extranjero debido, al Tratado de Libre Comercio y a la introducción de varias empresas transnacionales dentro del país.

" Es importante saber manejar un idioma extranjero, sí, sí lo es: ya que bueno actualmente ya, la persona que no sepa un segundo idioma creo que no, no esta muy, muy actualizada, no esta muy bien enterada de que necesita tener un segundo idioma; el inglés por supuesto, creo que es el más fundamental; actualmente nos movemos en un país que ya esta muy, muy relacionado con el extranjero; y que a la mejor, en algún momento dado nuestro trabajo pueda depender a la mejor de una conversación con alguien que hable inglés he...no se, dar información en inglés etc., no. Creo yo, que, que sí se puede, puede depender de eso una, una, una, un segundo idioma; nuestra actividad laboral, por supuesto. " (143)

Se observa que de cualquier manera, el manejo del idioma inglés se convierte cada vez más; en un criterio que puede abrir o limitar el camino hacia un puesto laboral, en una empresa importante.

Así mismo, el saber manejar el idioma sirve para adquirir un cierto nivel cultural, ya que como los reclutadores opinan; estamos cada vez más relacionados con el extranjero; y de esta manera, nos podemos comunicar a otro nivel y con otro tipo de personas y aunado a esto, crecer tanto de manera profesional como de forma, individual.

- La contratación laboral, resultado de un buen nivel académico o bien; de una actitud positiva por parte del candidato.

Los empleadores consideran, que lo que tiene más peso para la contratación; son los criterios de carácter actitudinal en un 40%, en un 10% el nivel académico; pero, el 50% de los entrevistados opina que ambos criterios son importantes para llevar a cabo dicha contratación. (Ver Gráfica 15 Anexo H)

El empleador considera que, tanto, el nivel académico como, los criterios de carácter actitudinal; son importantes para ocupar una plaza vacante.

(143) Entrevista 9. Pregunta 14. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

" Yo te diría que es un 50 y 50 o sea, puedo tener el mejor promedio de la UNAM; pero si el cuate a mí no me ayuda en la entrevista...y es el que te platicaba de que..." no nada...ajá, no, ha..." no lo contrata; y no lo contrató por que no encontré puntos a su favor. O sea, porque a lo mejor yo veo el curriculum y dice, que mención honorífica, premio de Sarukán...cuando lo daba él y todo el rollo...sí, cuate pero.... pero si no te sabes vender en una entrevista, si no sabes ir a una entrevista, si no vas preparado para una entrevista...que es así como tu fic, fic, fic, fic, fic, mental pues no la haces. Y no lo hace el de la UNAM, y no lo hace el de la ITAM o sea, es igual; o sea es exactamente igual. O sea, yo creo que es un 50 y 50. " (144)

Aunque conforme se va profundizando dicha entrevista, se observa que la actitud, es más importante que el nivel académico.

Además se vuelve a identificar, el concepto de " no saber venderse "; pero al respecto, se debe de estar consciente; que al egresado universitario no se le enseña el cómo saber venderse, en una entrevista de trabajo; y por lo mismo, no se encuentra preparado para manejar este tipo de situación.

Algunos reclutadores inclusive, afirman de nuevo; que el " nivel académico " es lo que menos interesa, ya que si el candidato cuenta con una buena actitud, se le contrata.

" Depende del puesto, depende de la empresa, yo diría que un 50% y un 50% o sea, es más, yo prefiero a alguien que carezca de conocimientos académicos; pero, que tenga una actitud positiva hacia desarrollarse, a una persona brillante y con un grado de doctor pero, que su actitud sea nula para el trabajo. Entonces, son muy importantes los dos; en mi forma de hacer contratación, es mucho más importante la actitud, ¡ muchísimo más !. " (145)

" Volvemos a lo mismo, ya que para mí es mejor una persona motivada y con actitudes más, que una con nivel académico alto; puedes tener la preparatoria, y dar mejores resultados, que una persona con nivel licenciatura, ya que es más motivada y positiva. " (146)

Debido a que, lo que le interesa a la empresa son los resultados en cuanto a productividad laboral; y si una persona cuenta siempre con ese tipo de actitud positiva, los resultados serán verdaderamente exitosos para la empresa.

(144) Entrevista 1. Pregunta 15. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

(145) Entrevista 2. Pregunta 15. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(146) Entrevista 3. Pregunta 15. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

Para otros empleadores, ambos criterios son importantes; ya que van de la mano y por ende, complementan al trabajador.

" Aquí en la empresa ambos...van de la mano. " (147)

" Pues, son las dos cosas; porque se tienen que complementar. Las dos cosas, las consideramos aquí y te digo, depende mucho el perfil que nos estén manejando y lo que nos estén solicitando, este...a las dos cosas, les damos mucho peso tanto, a nivel académico y a la actitud de la gente; porque bueno, las dos cosas se complementan; para que pueda dar una persona resultados dentro de la empresa. " (148)

En cambio para otros reclutadores, el nivel académico es el criterio principal para continuar con el proceso de selección.

" Definitivamente el nivel académico, es una base principal; sin...sin esa base académica, no podemos darle seguimiento al...al, siguiente proceso. " (149)

" Los dos, los dos porque hay gente...hay muchas empresas; y en la mayoría yo creo que se están yendo más por el nivel académico; y estoy hablando de un nivel académico que haya terminado una carrera, o que este ya terminada y haciendo la tesis. El carácter actitudinal...pues puede ser una persona agradable y con mucha experiencia pero, si mi cliente me esta pidiendo alguien recibido con título, yo no puedo hacer nada, no; son 4 años que, pues no puedes hechar para atrás...y que está persona consiga un título. " (150)

Este tipo de contestaciones, al parecer tienen un sentido más lógico; que sólo el hecho de decir, que lo más importante es la actitud del candidato, ya que por alguna razón, se elabora un perfil de puesto en el cual se pide cierto nivel académico, para poder ocupar cada posición que se este ofertando en ese momento.

Por otro lado, el reclutador opina que la actitud es un criterio decisivo; y con respecto a la formación académica, la juzga como una " embarrada " que se le da al egresado; este tipo de aseveración es muy pobre, ya que la universidad y la empresa, son dos tipos de organizaciones con fines muy diferentes una de la otra; y por lo mismo no existe congruencia entre ellas.

(147) Entrevista 4. Pregunta 15. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

(148) Entrevista 5. Pregunta 15. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

(149) Entrevista 7. Pregunta 15. Industria Refresquera. (COCA-COLA FEMSA)

(150) Entrevista 10. Pregunta 15. Industria Cementera. (Cementos APASCO)

...
" Pues yo creo que los...es mucho yo diría un 60% a la actitud; porque muchas veces, bueno, no puede tener una formación perfecta. Yo siento, que en cada empresa, en cada trabajo los métodos de trabajo; van a ser completamente distintos, digamos, que la formación que te dan en la escuela es como una embarada, una guía general; pero, cada empresa va a hacer lo que se le antoje. Igual y esta en contra de lo que te dijeron en la escuela; y entonces, si es una persona que tiene la actitud y las ganas, de que diga, " no sabe que, no se, pero pues, yo aprendo "... " y dígame como, y todo ", pues obviamente, ¡ pues excelente, no, !. ¿ por qué ?, porque esa persona, cualquier cosa que haya: siempre va a estar dispuesta al cambio. " (151)

Además, se puede detectar que existe en el ambiente empresarial; un aspecto autoritario de manipulación y control sobre el empleado: " cada empresa va a hacer lo que se le antoje "... " igual y esta en contra de lo que te dijeron en la escuela... " Observándose así también, que debe de existir una actitud de subordinación positiva por parte del candidato; en lo que respecta a la actividad laboral.

- El papel que guarda la primera entrevista.

Los empleadores consideran que la primera impresión, que deja el solicitante cuando acude a una entrevista de trabajo es muy importante en un 90%, para poder conseguir un empleo; el 10% de los entrevistados no lo considera importante. (Ver Gráfica 16 Anexo H)

Para los empleadores, en la primera entrevista se conjugan muchos de los criterios ya mencionados en éste análisis como son: presencia personal, actitud positiva, seguridad personal, sociabilidad etc. Por mencionar algunos de ellos.

" Básica, yo te diría que de eso depende el 80% que continúe dentro de un proceso de selección; y la primera impresión desde que llega o sea, de lo que yo te decía...del arreglo físicamente, hasta que se sienta aquí en la entrevista, que viene preparado para su entrevista, que se puso a pensar y dijo " de que podemos llegar a hablar ". Viene preparado, llega preparado, " hablamos ", facilita la entrevista y no te digo que se convierta en un cascabel pero, que facilita la entrevista, este...es lo que yo a mucha gente le digo, " mira, yo ya tengo práctica y a la mejor yo empiezo a buscar preguntas para que me des la información; porque yo se que eres un candidato valioso pero, cuando yo te pase a la siguiente entrevista; el cuate que te está entrevistando, no se dedica a entrevistar todo el día como yo. Entonces, va a ser mucho más práctico, y va a ser mucho más orientado a " tas...tas... ", lo que quiere saber y si tú no le ayudas le va a tronar o sea, así seas el mejor del mundo ". Entonces, yo creo que eso es básico no, determina el continuar. " (152)

(151) Entrevista 8. Pregunta 15. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

(152) Entrevista 1. Pregunta 16. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Se puede detectar, que este tipo de actitudes marcan una base para que se llegue a concluir la contratación.

" Es básica he, o sea, si de primera impresión la gente, así, como que la ves que realmente puede funcionar y cumple tanto, las expectativas del puesto, las características y habilidades que te pidieron y además; la manera física y este...y de atuendo con la que venga, es así, muy importante. Casi siempre te fijas más en la actitud de la gente, no, que es lo que te está aportando; desde la primera entrevista y que eso te pueda servir, para que te siga aportando en las siguientes, y bueno sí, ya es contratado. Pero, es así básica, básica, básica. " (153)

Ya que, los reclutadores consideran, a la primera impresión que da el candidato; prioritaria para continuar con el proceso de selección.

" Es...muy importante, yo cuando necesito una secretaria generalmente cito a 8 o 9 candidatas; y cuando llegan aquí, se están conmigo 30 minutos o 45 minutos y cuando se van yo ya tengo una primera impresión; y sobre esa primera impresión, a lo mejor vuelvo a citar a 2 de ellas y ya profundizo en la entrevista; y sobre esa entrevista seleccionó una, pero si de entrada me causaron una mala impresión: no las vuelvo a llamar por nada del mundo. " (154)

Incluso la actitud que se proyecte en la primera entrevista, puede llevar al candidato al hecho, de " venderse " o no, según la opinión del empleador.

" No, pues es básica, no, o sea, la primera impresión; independientemente del físico o sea, cuando los entrevistas haz de cuenta, puede ser una persona excelente; excelente presentación, muy buenos estudios, y todo, pero; si se sienta todo echado en la silla, y así como que...hay pues a ver...y se anda viendo las uñas, y todo; pues sabes que ¡ mi amor !, cuando no estés tan cansado, me vienes a ver. ¿ Por qué ?, porque se supone, que...que a ellos les interesa, tú estas...al tratar tú de buscar empleo, tú estás vendiendo tú imagen, estás vendiendo tus conocimientos, y todo. Y digo, si ponemos una tarta toda desparamada, pues nadie te la compra ¿ verdad ?, si la pones toda bonita, y todo; se antoja más. " (155)

Es decir, el sujeto debe hacer conciencia; de que es un objeto de consumo retribuable para la empresa.

Se puede detectar también, que para el empleador el hecho de basarse en la primera entrevista; para llegar a contratar al candidato puede ser a veces, un hecho meramente subjetivo.

(153) Entrevista 5. Pregunta 16. Industria Química Farmacéutica. (Laboratorios GLAXO WELLCOME México)

(154) Entrevista 2. Pregunta 16. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(155) Entrevista 8. Pregunta 16. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

" En lo personal, yo no le doy mucha prioridad, ya que a mi no me puede decir nada una persona, o bien me puedo predisponer; en la primera entrevista. Y por esto hay que tomar en cuenta también, los resultados de los exámenes, hasta por teléfono puedo decir, " hay me contesto mal, no lo llamo " y no es así, ya que no la he visto; como te digo, puedes predisponer y pues yo no hago esto. " (156)

Ya que, pueden intervenir otro tipo de causas como: nervios, predisposición, estado de ánimo etc. en la primera entrevista, por parte del candidato. Por lo mismo, no se debe olvidar que los exámenes psicométricos forman también, un porcentaje importante de lo que implica la contratación laboral.

" Por lo menos para mí, he de decirte que cuenta todo; cuenta la primera impresión...muchas personas se dejan guiar por el paquete de exámenes, son diversificados por ejemplo; para un mecánico, para una secretaria, para un auxiliar he...yo no me guió tanto, en los exámenes; porque para un examen influye mucho el estado de ánimo; entonces, realmente para mi criterio bien personal; que a lo mejor es muy pequeño...para mi criterio influye desde la entrevista, el paquete de exámenes, como se desenvuelve la persona, su experiencia...todo. " (157)

Para otros reclutadores, el hecho de asistir bien presentado (en cuestión de vestimenta) a una entrevista de trabajo, puede ser el punto decisivo para; como ellos lo expresan " darle la oportunidad " o no al candidato

" Esto sí, claro que influye; y es, es muy importante porque finalmente, si no viene bien alineado, y no se, no viene...bien presentado; pues es obvio, que no, que a lo mejor, no se le va a dar la oportunidad, no, porque si viene así, para pedir trabajo....¿ cómo va a venir, cuando ya lo tenga?; entonces, si es...es fundamental. " (158)

Se puede seguir detectando, que existe una gran subjetividad dentro de lo que significa o debiera ser la contratación laboral, por parte de los empleadores.

Además, la primera impresión que da el empleado es tomada como, la imagen que puede llegar a transmitir la misma empresa a sus clientes.

" Bueno, es muy importante, es muy importante la primera impresión; es la que cuenta muchísimo, es la que te abre las puertas de muchísimas empresas digamos, actualmente se esta viendo que bueno, las empresas están ya cuidando mucho la calidad de la gente que esta entrando a sus, a sus empresas. Yo creo, que muchas de los que estamos en esto del reclutamiento y de la selección, pues queremos que sea gente más o menos, de buena calidad, gente que, que de una buena apariencia; lo cual se ve reflejado a lo mejor con la imagen, la imagen que nosotros damos como empresa y es cosa que bueno, que queremos nosotros cuidar al máximo; para que cuando se hable de nuestra empresa se hable bien, se hable de una buena, de una buena impresión que te causa a lo mejor la persona que te abre la puerta; hasta la que te recibe, hasta la que te despide etc., no. Y bueno influye para la...para el

(156) Entrevista 3. Pregunta 16. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(157) Entrevista 4. Pregunta 16. Industria Automotriz. (VOLKS-WAGEN)

(158) Entrevista 6. Pregunta 16. Comunicaciones. (BIPER)

empleo, influye mucho, influye bastante este punto digamos, bueno ese es un punto a favor, a favor del candidato, un punto más. " (159)

- El llamado " favoritismo ", dentro de lo que es el proceso de contratación.

Un 80% de los empleadores opino, que si se tiene un familiar dentro de la empresa no se lleva a cabo la contratación; el 20% de los entrevistados menciono que si influye para la contratación, el hecho de que algunas personas tengan un familiar o conocido dentro de la empresa. (Ver Gráfica 17 Anexo I)

Para algunos empleadores, no influye el hecho de que se tenga un conocido o familiar dentro de la empresa para llevar a cabo la contratación sino, más bien es decisivo el " saber donde buscar empleo ".

" Algunas veces, yo creo que no es tanto el hecho de que lo contrates, no es que tenga un familiar. Yo creo que una gran carencia, que tenemos los profesionistas es que no sabemos buscar trabajo; entonces, sales de la universidad... " Digo yo realmente te reconozco Carolina, ¿ yo no se como hayas llegado conmigo ? pero, nadie lo hace ". O sea, es más tú haz, de verás una encuesta rápida y pregúntale a 10 egresados; ¿ sabes donde buscar trabajo ?, y no saben o sea, no saben como llegar al área de recursos humanos de una empresa.

Bueno, primero no saben pues porque empresa empiezan o sea, y de verás hay una cantidad impresionante; o sea. Bancos que a la mejor fueron así como que muy chaning; por ejemplo, casas de bolsa, arrendadoras, afianzadoras. ¿ Oye tú sabes donde está el área de recursos humanos de la Bolsa Mexicana de Valores? ¿ tan fácil como eso !, y dices la mayoría no sabe. Tú sabes donde está el área de recursos humanos de PROMECO; bueno, de entrada te van a preguntar ¿ qué es PROMECO ?, y bueno segundo punto, ¿ si sabes donde estamos y más en donde está el área de recursos humanos ?, y hay muchas empresas que las oficinas administrativas están en un lado y el área de recursos humanos está exactamente del otro lado de la ciudad. No influye tanto, influye más el saber buscar trabajo. " (160)

En parte esto es muy cierto, ya que al salir de la universidad la gran mayoría de los egresados; no saben hacia donde dirigirse para buscar trabajo. Pero no se puede decir que el hecho de saber donde buscar trabajo sea un factor determinante para poder colocarse dentro del campo laboral; puede ser de gran ayuda, para encontrar una variedad de opciones pero, esto no te asegura un puesto laboral.

(159) Entrevista 9. Pregunta 16. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

(160) Entrevista 1. Pregunta 17. Industria Químico Farmacéutica. (Laboratorios PROMECO)

Otros empleadores opinan, que este tipo de situación (recomendación) se puede dar o no; dependiendo de la cultura que se maneje dentro de cada empresa; y de los resultados que aporta a la empresa, el empleado que esta llevando a cabo dicha recomendación.

" Depende de la cultura de la empresa, de las políticas que tenga la empresa; hay veces que definitivamente; se niegan a contratar a un familiar y depende también quien es el conocido; si el conocido es una persona que estoy a punto de liquidar por ineficiente bueno, pues, definitivamente es un factor negativo entonces, si influye. Y hay empresas que no, lo que me interesa es la persona como tal y no quien la recomiende o de quien sea pariente, no. " (141)

Existen otros empleadores, que afirman que por política de la empresa es decir, por " salud empresarial "; el llamado " favoritismo " o " recomendación " queda descartada de lo que es el proceso de contratación.

" No, por política aquí no puede entrar un sobrino, tío, etc., aunque vaya a ser, de...vaya a estar en diferente nómina; no pueden quedarse por políticas de la empresa. " (142)

" Vaya sí, sí influye, puesto que muchas empresas he...por ejemplo; en la mía, en la que estoy trabajando yo he...por políticas internas, por reglamentos, etc. No admitimos nosotros familiares, no admitimos este, familiares que entren a trabajar dentro de la empresa; vaya esto con la finalidad de cuidar la salud, la salud empresarial, el bienestar de la empresa; que no haya ningún tipo de, a lo mejor problema, conflicto he...malos entendidos etc. no se, se pretende un poquito acabar con los favoritismos de que...porque es su hermana, porque soy su prima...mejor más bien, que cada quien se gane el trabajo, que cada quien concurse para ganarse una vacante he...lo más sano, no; en lo más, en lo más he...en lo más sano digamos, para obtener el empleo, no. Yo creo, que es lo que mejor da resultado, no. " (143)

En cambio en otro tipo de empresas, si no se tiene un conocido o familiar dentro de la misma; no se lleva acabo la contratación.

" Por política de la empresa, sí. " (144)

Se puede observar que también, por órdenes de personas que cuentan con mayor jerarquía dentro de la empresa; se pueden llegar a crear puestos fantasmas.

(141) Entrevista 2. Pregunta 17. Consultoría en Recursos Humanos. (ANPRI ASOCIADOS)

(142) Entrevista 3. Pregunta 17. Aseguradora. (Grupo Financiero INBURSA)

(143) Entrevista 9. Pregunta 17. Mensajería. (MULTIPACK, A.D.O.)

(144) Entrevista 6. Pregunta 17. Comunicaciones. (BIPER)

" La verdad, a veces. Lo que pasa es que...por lo general no, te puedo decir que el 95% no. Pero, hay veces, que bueno; si te dice el presidente de la empresa que tienes que contratar a { X }, o...y, no tienes puesto, ¡ pues se crea puesto !; y se contrata. Supuestamente esas prácticas, se están tratando de erradicar pero...¡ digo, acabo de contratar a uno, en un puesto fantasma !; y pues así como que no es tan, tan real. " (165)

Esto hace dudar, que el proceso de contratación; sea un proceso totalmente limpio y que se lleve a cabo en base a las características idóneas del candidato con respecto al perfil de puesto, dependiendo de la vacante laboral que se desee cubrir dentro de la empresa.

(165) Entrevista 8. Pregunta 17. Industria Cosmética. (AVON COSMETICS)

CONCLUSIONES.

La investigación que se ha presentado, tiene dos finalidades: el hecho de identificar, si la formación académica que recibe el egresado universitario es un criterio decisivo para obtener un puesto laboral, y si no es así; que criterios se consideran más importantes, para ingresar al campo de trabajo.

Se ha podido confirmar, a través de éste estudio tanto, de manera cuantitativa como, de manera cualitativa; sobre todo, que la relación existente entre educación-empleo; se torna compleja y contradictoria, aunque, aparentemente a simple vista no parece que esto sea así.

La relación educación-empleo, no es una relación lineal que se lleve a cabo en base a la funcionalidad técnica u ocupacional de determinada profesión o nivel educativo; ya que los empleadores y patronos definen la calidad y el alcance de los diversos puestos de trabajo; asignándoles determinados niveles de remuneración, determinada jerarquía y determinados requisitos educativos deseables; para obtener un puesto laboral.

Al hablar de la oferta de empleo, con respecto a la formación educativa obtenida en la universidad; nos damos cuenta que nos estamos refiriendo a una idealización, ya que se puede afirmar que las demandas existentes dentro del mercado laboral; son en realidad objetivos y preferencias particulares, de quienes controlan los medios de producción bajo sus políticas empresariales.

El hecho de que se afirme que un egresado universitario, no consigue un empleo debido, a su ineficiente formación académica; es una grave y equivocada aseveración que se ha hecho pública a través de las opiniones de los empleadores, ya que nos hemos dado cuenta a través de éste análisis; que la universidad dota de un cierto nivel cultural a sus egresados por ende, se puede decir, que los prepara para conseguir un empleo pero, no para realizar dentro del campo laboral una actividad

en específico, ya que la universidad no forma técnicos sino, profesionistas que se encuentran al servicio de la población; dependiendo de su característica profesional. Por lo tanto, no se puede hablar de una adecuación mecánica entre institución educativa y sector productivo.

A través de esta investigación, se puede afirmar que el título universitario; juega el papel de comodín en la obtención de un puesto, dentro del mercado de trabajo, ya que existen otros factores de corte valorativo e ideológico; que son más importantes y decisivos, para la obtención de una vacante que la propia formación académica.

Desde la lógica del empleo, es muy importante la selección de personas; que muestren esa garantía de socialización con las normas y la cultura de la organización y del grupo inmediato de colegas es decir, que el candidato se apegue lo más posible a la llamada cultura empresarial.

Esto a través, de varios indicadores como: un cierto nivel profesional, contar con cierto tipo de habilidades como: saber computación, hablar un idioma extranjero (inglés); tener mucho " empuje " como los empleadores lo expresan es decir, contar con mucha motivación para llevar a cabo la actividad laboral correspondiente; pertenecer a cierto tipo de universidad, contar con una buena presencia física, ser adaptable a las políticas empresariales, contar con cierto capital cultural, estar actualizado, proyectar una buena imagen, no sólo física sino, actitudinal; contar con experiencia laboral, y recomendaciones.

Por lo anterior, se debe tener mucho cuidado al juzgar la formación universitaria; sobre todo la pública, ya que dentro de esta investigación se pudo identificar que la formación académica; es sólo uno más de los indicadores necesarios; para que el empleador lleve a cabo la contratación y no es un criterio decisivo o lineal, para ingresar al campo laboral.

La universidad pública, ha experimentado un proceso de mesocratización; es decir, existe una presencia cada vez más significativa de las clases medias, que en otros tiempos no tenían acceso a la educación universitaria. Como consecuencia ha surgido un desplazamiento de los sectores de las clases medias altas, que en otras épocas tenían acceso a la universidad pública; estos, se han movilizad hacia las instituciones privadas. Por lo tanto, esta dinámica ha creado una crisis de valoración; respecto, al profesionista que egresa de una universidad pública, basándose por lo general, en un criterio de nivel socioeconómico.

Es evidente, que existen criterios valorativos, representaciones y diversas posiciones ideológicas; que benefician al egresado de una institución privada, en el momento de la obtención de un empleo. En algún momento estas valoraciones, se vinculan estrechamente con lo que podemos denominar; como discriminación de los egresados de instituciones públicas, por diversos factores: ideología, nivel socioeconómico, recomendaciones e incluso situaciones raciales.

Es por esto, que las universidades necesitan analizar, que es lo que pasa cuando un egresado se enfrenta a lo que es el campo laboral, que es lo que se esta valorando en este momento dentro del mercado de trabajo. Para que de esta manera, se pueda entrenar o instruir a través del plan de estudios al profesionista; para irle fomentando o creando ciertas actitudes como son: seguridad personal, capacidad para negociar un buen puesto de trabajo, etc.

Así como también, dentro de la formación académica; considerar como una prioridad el estar actualizados en lo que es la tecnología de punta, por mencionar algo, aprender computación y el idioma inglés que es lo más indispensable hasta este momento. Estas, y otros indicadores que se deben contemplar como estrategias de formación para un profesional.

Por otro lado, los empleadores también necesitan revisar sus criterios de una manera más objetiva ya que, no necesariamente una persona con buen físico, o que expresa mayor adaptabilidad; es el candidato idóneo para un puesto laboral.

Así mismo, se debe entender que cada universidad cuenta con su filosofía propia; y que la universidad pública no se dedica a formar técnicos, como lo hacen las universidades privadas, y como lo necesita el sector productivo.

Además, si los patronos requieren que los egresados cuenten con ciertas características para ocupar una vacante laboral; y de esta manera puedan contribuir con la productividad de la empresa. El sector empresarial debe apoyar a las universidades no sólo de manera económica sino, también con plazas de trabajo para los pasantes o profesionistas que acaban de egresar de la institución educativa; ya que de esta manera ayudarán a complementar la formación de los profesionistas y al mismo tiempo; el egresado se irá adaptando a las políticas que se manejan dentro del mercado laboral, además de que se obtendrá la experiencia que los reclutadores piden dentro de su perfil de puesto, para poder muchas de las veces cubrir un empleo.

Por otro lado, existen algunas valoraciones subjetivas; junto con el criterio a veces, también subjetivo del empleador; que deberían desaparecer, sobre todo las que representan cierta discriminación hacia el candidato.

Se sugiere que en los últimos semestres de la carrera; se imparta una materia teórico-práctica; en donde se le forme al alumno para el enfrentamiento con el campo laboral.

Se puede tratar de una materia de tipo obligatoria, llamada " Educación para el empleo " en donde se abarque a grandes rasgos varios de los criterios aquí mencionados como: tipo de actitudes para conseguir un trabajo, el por qué de la experiencia laboral, la importancia del capital cultural dentro del empleo, la imagen

personal, la expresión corporal, la buena comunicación, la sociabilidad, la seguridad personal etc. Y en lo que se refiere a la práctica de la materia, llevar a cabo una actividad; en donde se le pida al alumno como requisito para acreditar la misma, el hecho de acercarse al campo laboral y solicitar empleo; ya que de esta manera el egresado podrá experimentar lo que está sucediendo en la realidad con respecto al mercado de trabajo.

Así como también, se pueden dar conferencias acerca, de los criterios que se valoran en la actualidad; para poder conseguir un puesto laboral de esta manera, la experiencia de conseguir un empleo no se tornará tan arriesgada para el egresado universitario.

También, los estudiantes de las universidades públicas deben de ir tomando conciencia; con respecto, a los criterios que se toman en cuenta para ingresar al campo laboral como son: el bagaje cultural, la experiencia, el dominio de un idioma extranjero etc. Ya que, al conocer estas valoraciones; el estudiante debe poner más empeño con respecto a su formación dentro de la universidad.

En lo que respecta a su seguridad personal, el buen vestir, expresarse en forma correcta, ser sociable etc. También debe irse preparando; dentro de la misma universidad y a la vez, en su mismo núcleo familiar y social en el cual se desenvuelve, ya que en éste análisis estos indicadores; se consideran prioritarios para ocupar un puesto laboral y muchas veces, se aprenden dentro de lo que es la educación familiar o bien, dentro del núcleo social el cual se frecuenta.

La universidad se encarga de difundir, la docencia, la investigación, la democracia así como la cultura; y para esto último cuenta con grandes espacios culturales y recreativos que contribuyen a la formación integral del profesionista y que además influyen en su personalidad y por ende en el campo laboral en el cual se desenvuelva.

En cuanto a la difusión de la cultura, la universidad pública cuenta con varias actividades culturales como: cine, cursos y talleres, danza, exposiciones, literatura, música, publicaciones y teatro; todas estas actividades de una gran calidad.

En el área deportiva, se cuenta también con 41 disciplinas las cuales están divididas en: Deportes Básicos (atletismo, basquetbol, natación, futbol, voleibol); en Deportes de Conjunto (beisbol, deportes sobre silla de ruedas, futbol americano, futbol rápido, handball, hockey sobre pasto, nado sincronizado, softbol, y waterpolo); en Deportes no Competitivos (montañismo y exploración); en Deportes Individuales (ajedrez, boliche, box, canotaje, ciclismo, clavados, esgrima, físico culturismo, frontón, gimnasia, judo, karate do levantamiento de pesas, lucha amateur tipo olímpico, nado con aletas, remo, tae kwon do, tenis, tenis de mesa, tiro con arco) y Actividades Recreativas (acondicionamiento físico general, acondicionamiento físico aeróbico, acondicionamiento físico acuático, ludotecas).

Este tipo de actividades, innegablemente van a dotar al estudiante universitario; de un cierto bagaje cultural y de un cierto tipo de socialización y seguridad personal, que son elementos que toman cierta relevancia dentro del campo laboral o bien, a la hora de la contratación.

No se puede afirmar que el hecho, de practicar alguna de estas actividades que contribuyen a acrecentar nuestro capital cultural; nos van a conseguir un empleo, pero si van a contribuir en el nivel personal y de conducta de manera significativa y permanente en cualquier actividad que se ejerza y no solo dentro del campo laboral.

Para que todo lo anterior se lleve a cabo, se debe de contar con el apoyo de los profesores y de las mismas autoridades universitarias; para difundir un poco más éste tipo de actividades, así como también, motivar a la población estudiantil a que se acerquen a estos espacios tan ricos, con los que cuenta la universidad y que de alguna manera contribuyen a la formación integral del estudiante y del ser humano en esencia.

Este estudio, ofrece muchas pistas concretas que ayudarán de alguna manera; para que el egresado se de cuenta de lo que pasa en la realidad laboral; y que pueden ser de gran ayuda para llegar preparado, y con mucha más seguridad en sí mismo a una entrevista de trabajo.

Las universidades privadas deben de orientar sus planes de estudio; no sólo en las demandas de empleo sino, también en el hecho de adquirir una cultura sólida, amplia y plural. Que complete, la formación del estudiante, ya que este tipo de estudiantes tienen dificultad para percibir el valor social de su formación y la importancia de trascender ellos mismos a partir, del aprendizaje adquirido dentro de la universidad, ya que una formación social siempre; va a ser importante y significativa en nuestra vida diaria.

No se trata de cambiar la filosofía de la universidad, pero, sí de complementar la preparación del egresado; para que éste pueda ingresar con más facilidad al mercado de trabajo.

Por otro lado, el hecho de estar actualizados en lo que respecta a la tecnología de punta y a los cambios que se van presentando en el país; proporciona al egresado un nivel cultural mayor que, con el que cuenta en la actualidad es decir, no sólo beneficiaría a la producción de las empresas sino, también a la propia formación personal.

Se considera necesario debatir, entre el papel y el sentido de la universidad ante el mundo que se esta viviendo actualmente. Ya que, como se ha visto, la relación educación-empleo; ha generado una serie de prejuicios; tanto, sobre la finalidad de la institución universitaria como, sobre la formación humana y profesional que se realiza en ellas; y que hasta la fecha sigue presente. Generalizando, la formación en las instituciones universitarias; en particular en las de carácter público.

Este tema debido a su gran importancia, debe ser estudiado con más detenimiento se espera, que la información presentada; le sea de utilidad al egresado, como una guía de los criterios que se deben de ir fomentando; durante la trayectoria como estudiantes. Para que el encuentro con la realidad laboral, respecto a lo que es el proceso de la contratación; sea un hecho meramente requisitorio y no un trauma para el profesionista, en cuestión de formarse una idea equivocada, en lo que respecta a una ineficiente formación académica recibida dentro de la universidad; frente a la dinámica laboral actual.

En general se debe tener cuidado, con respecto a las afirmaciones que se hacen; sobre la formación que se promueve en las distintas instituciones educativas, a nivel universitario principalmente a nivel público.

Así como también, se espera que haya quedado claro; que en la obtención de un empleo entra en juego un conjunto de factores, en su mayoría ajenos a la formación académica, y que muchas veces están presentes o se pueden ir desarrollando; en el propio núcleo social familiar y educativo; y que sin darse cuenta son decisivos para ocupar un puesto laboral, en el mundo actual en el que se vive.

BIBLIOGRAFIA.

- BRUNNER, J. La Universidad Latinoamericana. UAM-Atzacapozalco-SEP, México, 1986.
- CLEAVES, P. Las Profesiones y el Estado. Colegio de México, 1985. p. 17-98.
- DIAZ, Barriga Angel. Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios. Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, México, 1993. 166 pp.
- DORE, R. La Fiebre de los Diplomas. Fondo de Cultura Económica, México, 1983.
- GOMEZ, Campo Víctor Manuel & Tenti Fantani Emilio. Universidad y Profesiones. Crisis y Alternativas. Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, 1989. 202 pp. , p. 41-78.
- GOMEZ, Villanueva José. et.al. El Debate Social en Torno a la Educación. Enfoques Predominantes, México, UNAM, Vertiente, 1995. 426 pp.
- GONCZI, Andrew. Perspectivas Internacionales sobre la Educación basada en Competencias. Universidad de Tecnología de Sydney, Australia, Canadá. 1994.
- GOULDNER, A. El Futuro de los Intelectuales y el Ascenso de la Nueva Clase. Alianza Universidad, No. 256, Madrid, 1980.
- HIDALGO, Guzmán Juan Luis. Investigación Educativa. Una Estrategia Constructivista. México, Paradigmas Ediciones, 1992. 215 pp.

INCANOP, (Institut Catalá de Noves Professions). Nuevas Tecnologías. Nuevas Profesiones. Las Nuevas Tecnologías y los efectos que ejercen sobre las profesiones y la formación en sectores promisorios de la actividad económica, en Cataluña y en Europa . México, ANUIES-INCANOP, 1995. 348 pp, p. 291-316.

LEVIN, Henry. et.al. Requisitos Educativos para el Futuro Mercado de Trabajo. En: Grao, Julio (Coord.). Planificación de la Educación y Mercado de Trabajo, Madrid, Ed. Narcea-II, Congreso Mundial Vasco, 1988. p. 113-132.

MENDOZA, J. " Vinculación Universidad-Necesidades Sociales: Un Terreno en Confrontación " En Pozas, R. (Coord.) Universidad Nacional y Sociedad, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades, México, 1990. pp. 280-342

MUÑOZ, Izquierdo C. " Relaciones entre Educación Superior y Sistema Productivo " En Arredondo, M. (Coord.) La Educación Superior y su Relación con el Sistema Productivo, ANUIES-SECOFI, México, 1992.

PALACIOS, Jesús. La Cuestión Escolar, Críticas y Alternativas. 5ta., Barcelona, Laia, 1984. p. 436-443.

PEREZ, Castaño Ma. Guadalupe. (Coord.) Antologías para la Actualización de los Profesores de Licenciatura. Planeación Académica. México, UNAM, Porrúa, 1988. 254 pp.

RIBEIRO, D. La Universidad Necesaria, Coordinación de Humanidades, UNAM, México, 1983.

ROJAS, Soriano Raúl. Guía para Realizar Investigaciones Sociales, 8 ava., México, UNAM, 1985. 277 pp.

SELLTIZ, C. Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, RIALP, Madrid, 1976.

ARTICULOS DE REVISTA.

ABOITES, Hugo. " Globalización y Universidad: La Construcción de Una Nueva Universidad. " En Revista de Superación Académica, SUPAUAQ. Sindicato Unico de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro. Año. 4, Querétaro; Qro.; Julio, No. 10, 1996. p. 3-14.

AGUILAR, L. " Los Problemas de Autoridad en la Universidad Pública " En Revista de Educación Superior, No. 65, ANUIES, México, Enero, 1988. pp. 99-124.

BARRON, Tirado Concepción. et.al. " Tendencias en la Formación Profesional Universitaria de Educación. Apuntes para su Conceptuación. " En Revista de Perfiles Educativos. México UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 71, 1996. p. 65-74.

DIAZ, Barriga Angel. " La Entrevista a Profundidad. Un Elemento Clave en la Producción de Significados de los Sujetos. Notas para su Discusión. " En Revista Tramas, No. 4. División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Xochimilco, México, (en prensa).

DIDRIKSSON, Axel. " Educación Superior, Transferencia de Conocimientos y Tecnologías en los Procesos Económicos de Integración ". En Revista Educación Superior y Sociedad, Venezuela, CRESALC/UNESCO. Vol. 6, No. 2, 1995. p. 53-83.

GOMEZ, Villanueva José. " Sociología de las Profesiones ". En Revista de la Universidad Iberoamericana, 1992.

HERRERA, Márquez Alma. " La Formación Profesional del Psicólogo " Líneas de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. En Revista de Perfiles Educativos, México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 59, 1993. p. 31-44.

IBARRA, Rosales Guadalupe. " La situación de las Ciencias Sociales y sus tendencias generales en la formación profesional ". En Revista de Perfiles Educativos, México UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 59, 1993. p. 16-30.

IBARROLA, M. " Hacia una Reconceptualización de las Relaciones entre el Mundo de la Educación y el Mundo del Trabajo en América Latina " Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. XVIII, No. 2, Centro de Estudios Educativos, México, 1988.

LABARCA, G. " Crisis de la Universidad, Alianza de Clases y Pensamiento Crítico en América Latina " Revista del Centro de Estudios Educativos, Vol. VI, No. 2, México, 1976. pp. 115-126

- MARIN, Méndez Dora Elena. " Los Profesionales Universitarios ". Perspectivas y Tendencias de su formación en el contexto educativo modernizante. En Revista de Perfiles Educativos. México, UNAM/CISE, Enero-Marzo, No. 59, 1993, p. 3-15.
- ORNELAS, Carlos. " Globalización y Conocimientos de Nuevos Desafíos para las Universidades Latinoamericanas ". En Revista Educación Superior y Sociedad. Venezuela, CRESALC/UNESCO. Vol. 6, No. 2, 1995, p. 133-142.
- PALLAN, Figueroa Carlos. " Desafíos de las Universidades y el Sector Productivo en la Actual Reorganización Económica Mundial ". En Revista Educación Superior y Sociedad. Venezuela, CRESALC/UNESCO Vol. 6, No. 2, 1995, p. 159-169.
- RODRIGUEZ, Roberto. " Universidad y Globalización en América Latina ". En Revista Educación Superior y Sociedad. Venezuela, CRESALC/UNESCO Vol. 6, No. 2, 1995, p. 143-158.
- VALLE, A. " El Egreso Profesional y el Empleo en la Crisis: Algunos Planteamientos ". En Cinco Aproximaciones al Estudio de las Profesiones. Cuadernos del CESU No. 21, CESU, UNAM, México, 1990.

PAGINAS DE WWW.

<http://www.unam.mx/infoservicios/>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/indice.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/10.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/11.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/12.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/13.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/14.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/15.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/16.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/difusion/17.html>

<http://www.unam.mx/infoservicios/>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/dgadyr.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-social.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-cursos.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-deporec.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-deporte.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-apoyo.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-recrea.html>

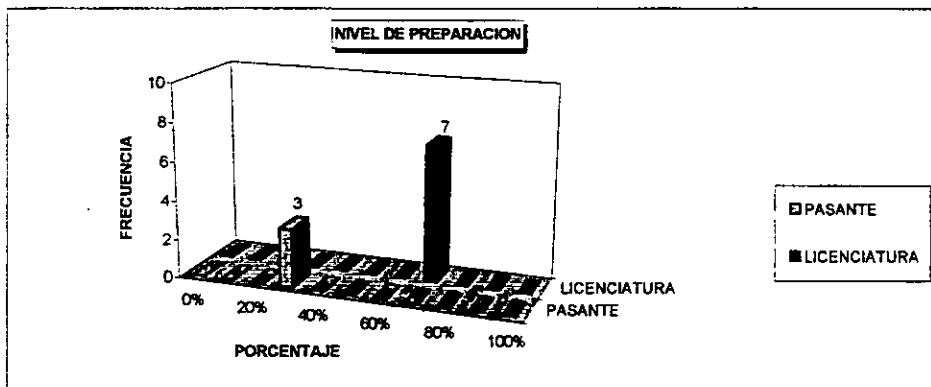
<http://serpiente.dgsca.unam.mx/dgadyr/-instal.html>

A NEXOS

GRAFICAS

NIVEL DE PREPARACION

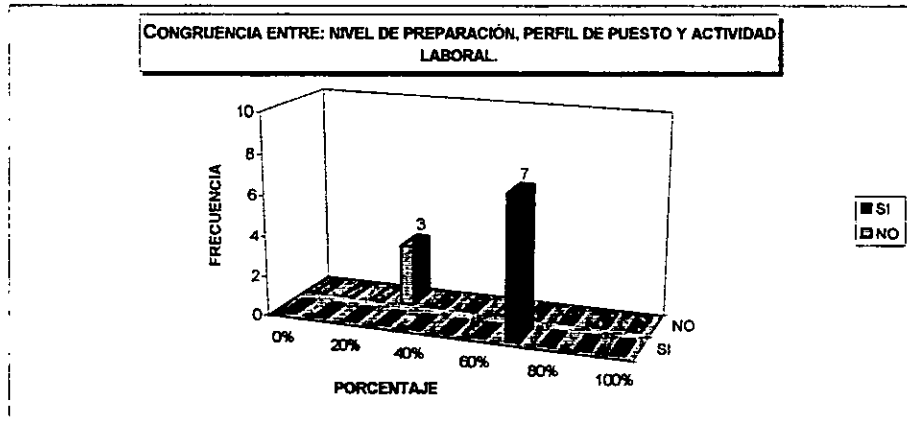
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
PASANTE	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
LICENCIATURA	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0



GRAFICA 1

EXISTE CONGRUENCIA ENTRE NIVEL DE PREPARACIÓN, PERFIL DE PUESTO Y ACTIVIDAD LABORAL

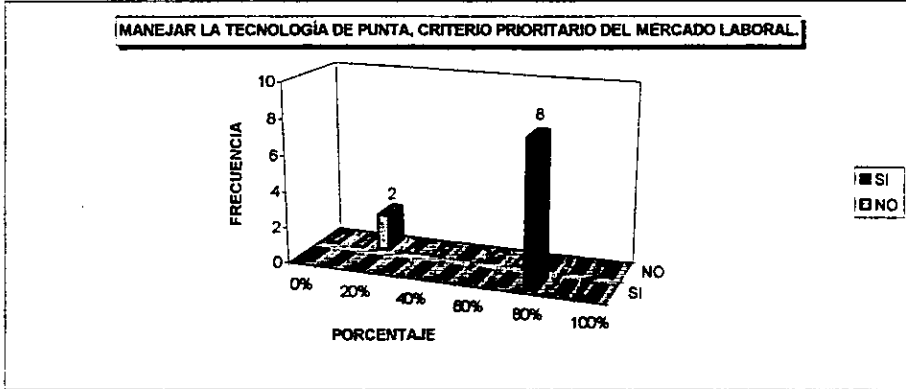
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0
NO	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 2

MANEJAR LA TECNOLOGÍA DE PUNTA, CRITERIO PRIORITARIO DEL MERCADO LABORAL

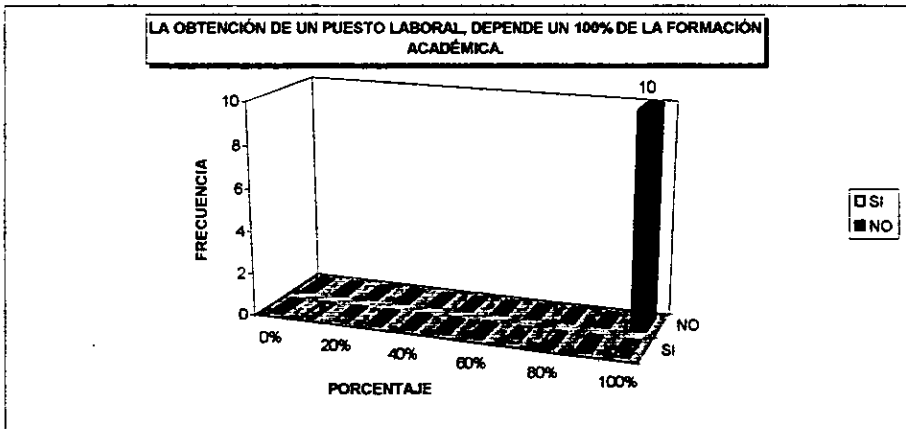
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0
NO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 3

LA OBTENCIÓN DE UN PUESTO LABORAL, DEPENDE UN 100% DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.

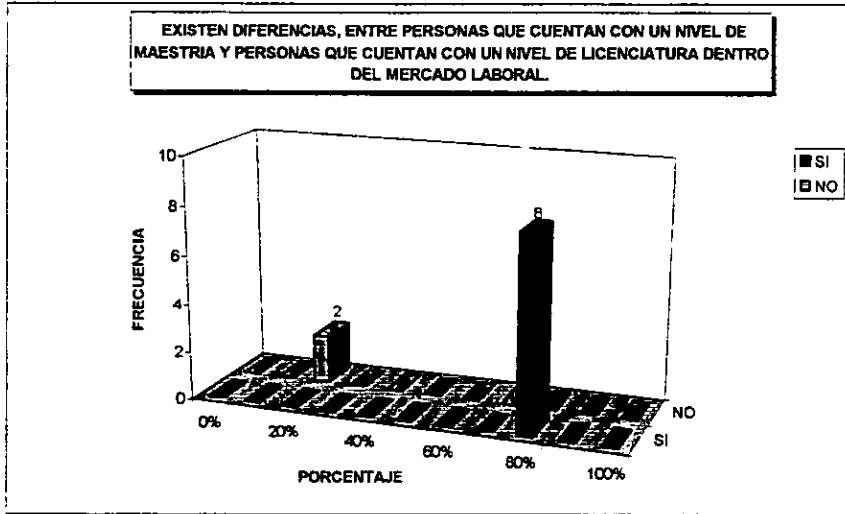
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10



GRAFICA 4

EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE, PERSONAS QUE CUENTAN CON UN NIVEL DE MAESTRÍA Y PERSONAS QUE CUENTAN CON UN NIVEL DE LICENCIATURA DENTRO DEL MERCADO LABORAL.

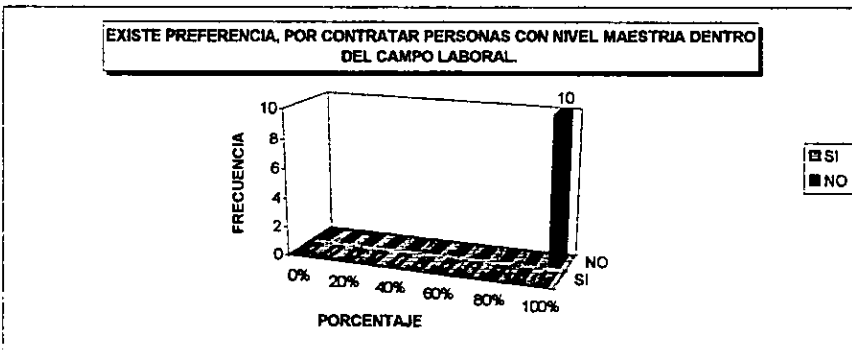
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0
NO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 5

EXISTE PREFERENCIA, POR CONTRATAR PERSONAS CON NIVEL MAESTRIA DENTRO DEL CAMPO LABORAL

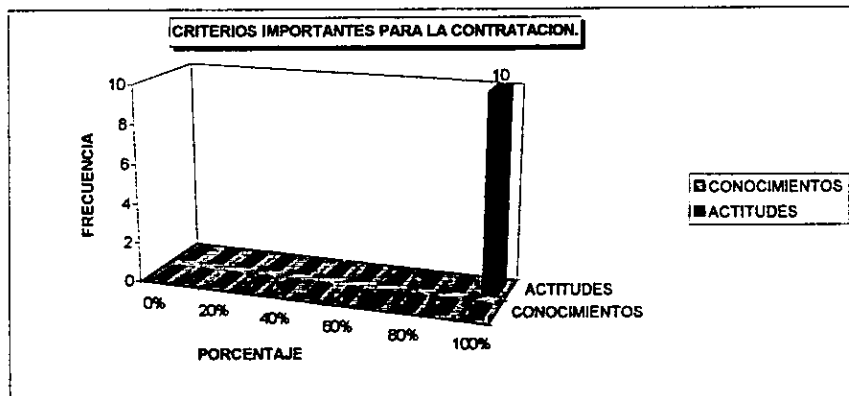
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10



GRAFICA 6

CRITERIOS IMPORTANTES PARA LA CONTRATACION

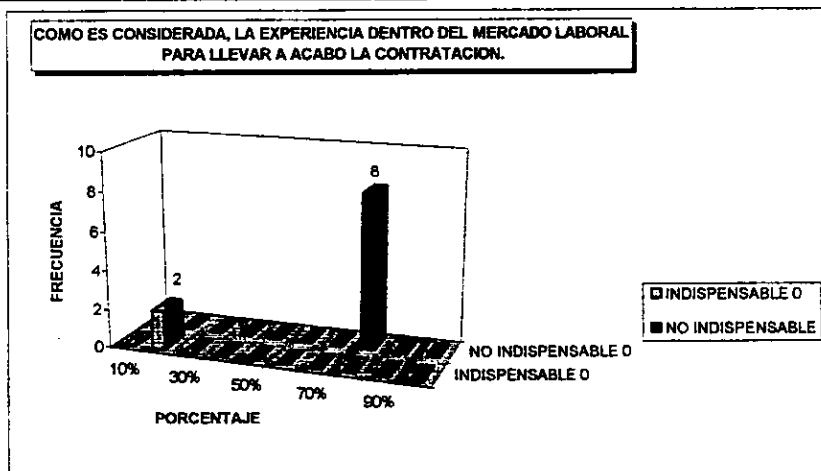
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
CONOCIMIENTOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACTITUDES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10



GRAFICA 7

COMO ES CONSIDERADA LA EXPERIENCIA, DENTRO DEL MERCADO LABORAL PARA LLEVAR A CABO LA CONTRATACION.

PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
INDISPENSABLE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
NO INDISPENSABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0

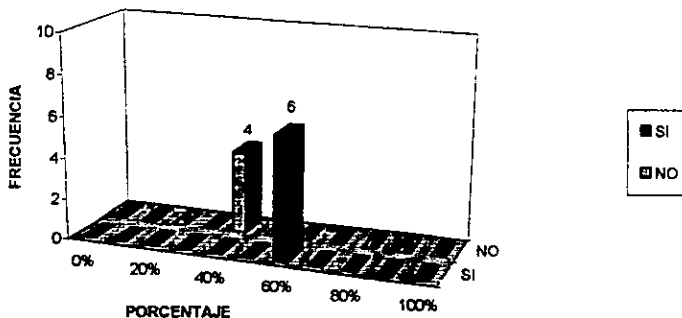


GRAFICA 8

**EN COMPARACION; CON EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS
DENTRO DEL CAMPO LABORAL.**

PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
NO	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0

**EXISTEN DIFERENCIAS, ENTRE EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PUBLICAS EN
COMPARACION; CON EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS DENTRO DEL
CAMPO LABORAL.**

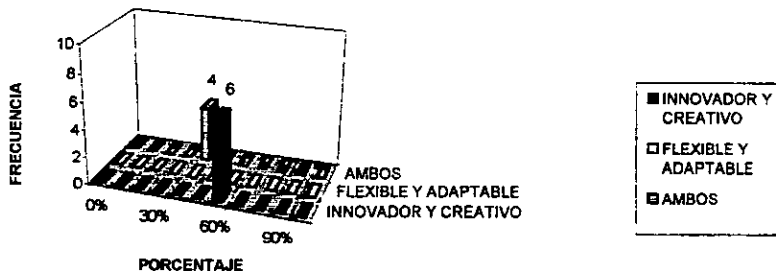


GRAFICA 9

**LO MÁS CONVENIENTE, AL LLEVAR A CABO UNA CONTRATACIÓN
PERSONAL: INNOVADOR Y CREATIVO O FLEXIBLE Y ADAPTABLE.**

PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
INNOVADOR Y CREATIVO	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
FLEXIBLE Y ADAPTABLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMBOS	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0

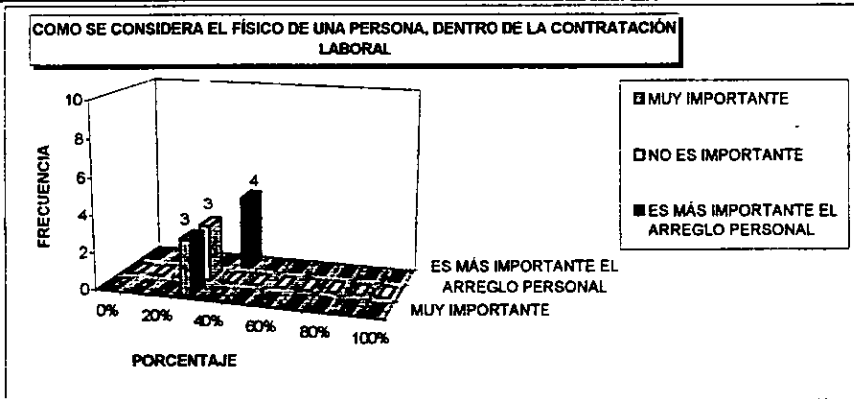
**LO MÁS CONVENIENTE, AL LLEVAR A CABO UNA CONTRATACIÓN PERSONAL:
INNOVADOR Y CREATIVO, FLEXIBLE Y DAPTABLE O AMBOS.**



GRAFICA 10

COMO SE CONSIDERA EL FÍSICO DE UNA PERSONA, DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.

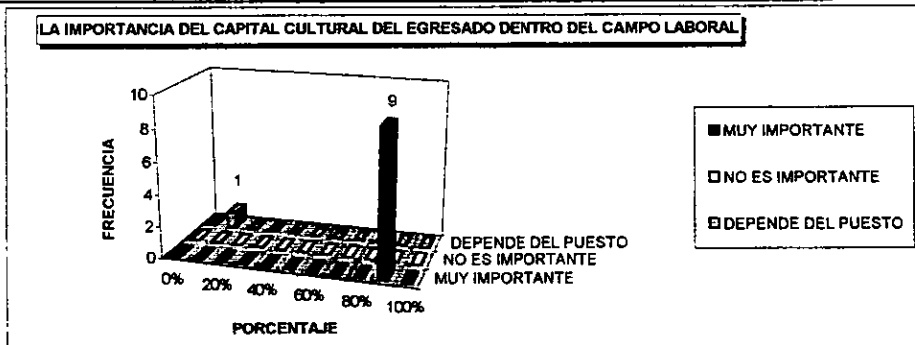
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
MUY IMPORTANTE	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
NO ES IMPORTANTE	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
ES MÁS IMPORTANTE EL ARREGLO PERSONAL	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 11

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL CULTURAL, DEL EGRESADO DENTRO DEL CAMPO LABORAL.

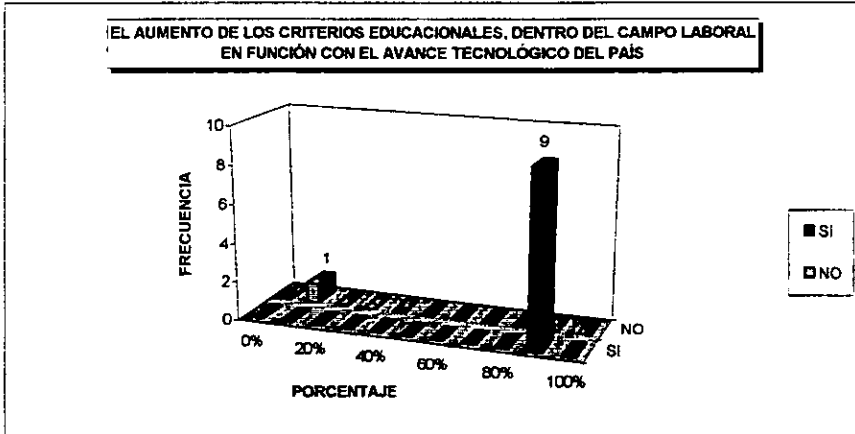
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
MUY IMPORTANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
NO ES IMPORTANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEPENDE DEL PUESTO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 12

**EL AUMENTO DE LOS CRITERIOS EDUCACIONALES, DENTRO DEL CAMPO LABORAL
EN FUNCIÓN CON EL AVANCE TECNOLÓGICO DEL PAÍS.**

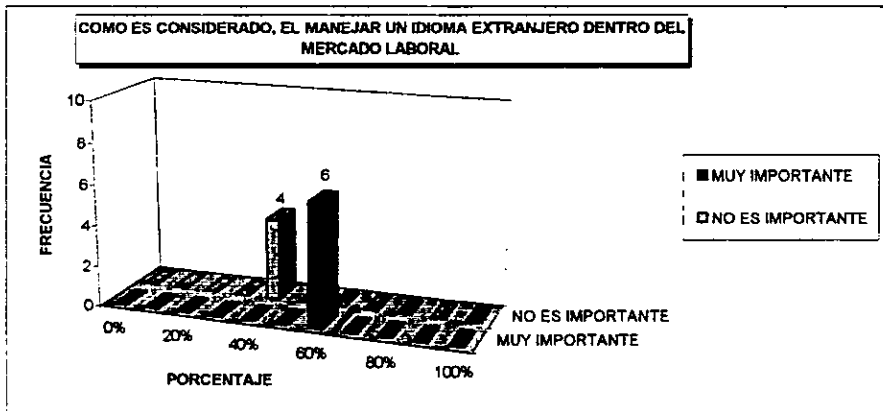
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
NO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 13

**COMO ES CONSIDERADO, EL MANEJAR UN IDIOMA EXTRANJERO
DENTRO DEL MERCADO LABORAL.**

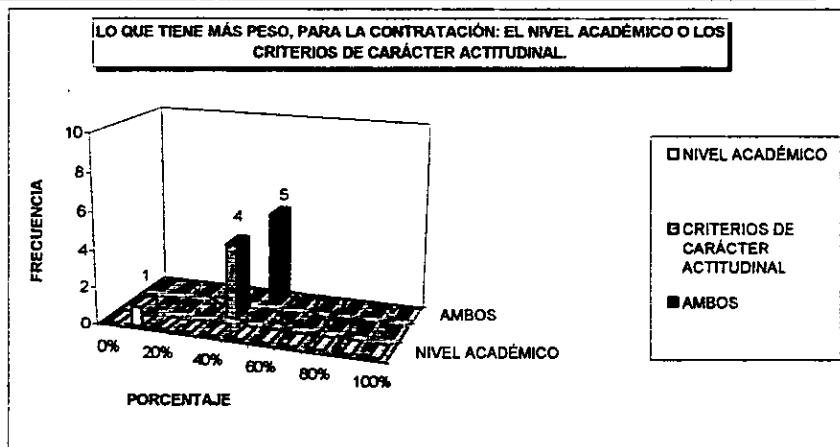
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
MUY IMPORTANTE	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
NO ES IMPORTANTE	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0



GRAFICA 14

**LO QUE TIENE MÁS PESO, PARA LA CONTRATACIÓN:
EL NIVEL ACADÉMICO O LOS CRITERIOS DE CARÁCTER ACTITUDINAL**

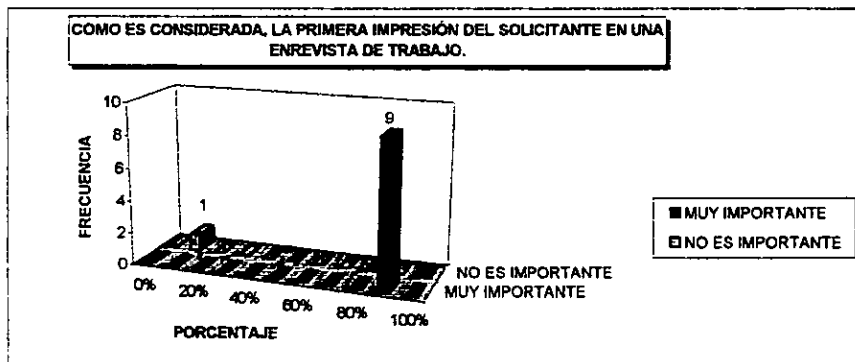
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
NIVEL ACADÉMICO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CRITERIOS DE CARÁCTER ACTITUDINAL	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
AMBOS	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0



GRÁFICA 15

**COMO ES CONSIDERADA, LA PRIMERA IMPRESIÓN DEL SOLICITANTE
EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO.**

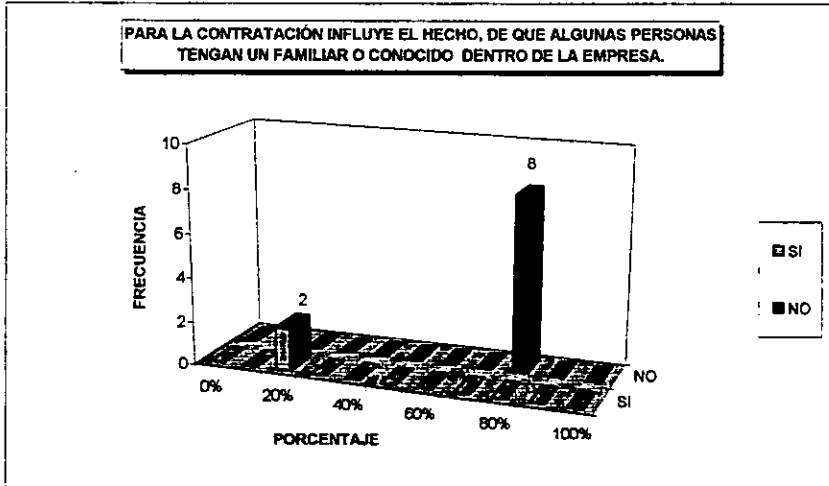
PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
MUY IMPORTANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
NO ES IMPORTANTE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



GRÁFICA 16

**PARA LA CONTRATACIÓN INFLUYE EL HECHO, DE QUE ALGUNAS PERSONAS
TENGAN UN FAMILIAR O CONOCIDO DENTRO DE LA EMPRESA.**

PORCENTAJE	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
SI	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0



GRAFICA 17

ENTREVISTA

• ENTREVISTA 8.

México, D. F., a 20 de Agosto 1997.

10 : 00 a.m.

¿Nombre de la empresa? AVON COSMETICS.

¿Nombre del empleador? Soy, la Licenciada Carmen de la Peña.

¿Nombre del puesto que ocupa? Soy, Coordinadora de Reclutamiento y Selección.

¿Nivel educativo?: Soy, Licenciada en Administración, de la facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

¿Tiempo de laborar en la empresa? Cuatro meses y medio.

Formación Académica.

R-1.- Bueno, tenemos diferentes criterios; todo depende del puesto para que se maneje. Tenemos por ejemplo; puestos que les llamamos asesores en entrenamiento, que son gentes que están estudiando los últimos semestres de la licenciatura pero, que tengan mucho potencial de desarrollo, que tengan mínimo 85% de inglés; y bueno, se les integra a la empresa con el objeto de formar futuros ejecutivos y que vayan conociendo la empresa desde, desde abajo, no. Para estos puestos, hay total flexibilidad de horario y todo, ya para puestos administrativos, normales y todo; por lo general, pedimos que tengan ya pues, estudios terminados de preferencia; pasante cuando menos o ya titulado.

R-2.- Igual, todo depende, no; hay muchos...lo que pasa, es que tu como departamento de reclutamiento y selección más que nada, debes de estar enfocado al servicio. Muchas veces hay unos gerentes que bueno, te piden a gente que este titulado ; profesionista !, para estar contestando teléfonos a representantes y estarles diciendo, que si tuvieron algún problema con el producto o algo, y bueno, o sea, tu como departamento de servicio; tienes que tratar de, de cubrir las necesidades y los requisitos que te están pidiendo. Otras veces, si digo, te piden exactamente...no se, para mercadotecnia, no, te piden que tengo experiencia en mercadotecnia y 90% inglés, porque es lo que realmente utilizan.

R-3.- Bueno, por lo general, sí; te voy a decir por que, porque a nosotros nos conviene más que ingrese una persona que ya por ejemplo; sepa manejar bien la computadora y todo eso, a que ingrese una persona que no lo sabe manejar y que tengas que invertir como empresa para capacitar a esa persona; para que te pueda sacar el trabajo.

R-4.- No. Muchas veces, depende, yo creo más, de la actitud del candidato; muchas veces, haz de cuenta, puede venir de una universidad no se, del TEC de Monterrey y tener 9 de promedio; pero, si llega el candidato sintiéndose que...que sin él, el mundo se cae; pues sabes qué, no me interesa ¿ por qué ?, porque a mi me interesa, gente que este dispuesta a trabajar en equipo, que quiera compartir, que quiera contribuir; y no gente que sienta que es... la novena maravilla entonces, depende, no, o sea, si es importante la educación pero, también la actitud.

Actitudes y Valores.

R-5.- Bueno de...de valores obviamente, va a tener más conocimientos y un criterio más amplio para manejar una determinada área; pero yo creo, que en cierto forma las actitudes, muchas veces vienen desde tu casa, no, digo, puedes tener una maestría y te digo...y si en tu casa siempre te hicieron todo y todo; pues vas a llegar tu, así tengas la preparatoria nada más, con la

idea de que todo mundo, te tenga que hacer todo, no, entonces, yo creo eso, más que nada es...pues es de tu casa, no tanto, del nivel de estudios que tengas.

R-6.- Bueno, para puestos ya a nivel gerencia; hacia arriba...gerencia, dirección, vicepresidencia, obviamente, si se trata de que tengan algún grado...como maestría o doctorado porque se supone que, que tienen un...una visión más amplia del área. Obviamente, bueno, la remuneración es muchísimo más alta, y es muy difícil que una persona digamos, que solamente tiene licenciatura aunque, ya lleve 30 años en la empresa, y tenga las cualidades adecuadas para subir a aquel puesto; difícilmente se le va a subir porque bueno, siempre un mayor nivel de estudios te implica; un mayor respeto por parte de tus subordinados, entonces, pues sí...sí es importante.

R-7.- Bueno mira, aquí en cuánto...nosotros aplicamos unas pruebas; que están hechas especialmente para AVON sí. He...nosotros medimos capacidad intelectual; para nosotros esto comprendido en percepción, en memoria, en razonamiento y en el manejo de partes abstractas. Y de actitudes, bueno manejamos varias actitudes como: extroversión, este...sociabilidad, iniciativa, creatividad, estabilidad emocional. Para nosotros, yo creo, lo más importante mm...debe ser, bueno, obviamente, las de capacidad intelectual; que nos salgan en el rango medio, no, digo, si salen súper genios...; pues excelente !; pero con que salgan en el rango promedio, ¡ pues excelente, no !. Y de actitudes, sobre todo, que tengan iniciativa y sean sociables; AVON, es una empresa muy...muy cálida, muy paternalista entonces, pues muchas veces, si entra una persona que es introvertida, que no es sociable y todo; como que nos puede crear ciertos conflictos en el grupo, porque si la demás gente es muy abierta y el otro no habla ni nada; van a decir bueno, pues este ¿ qué onda, no ? entonces, pues sí, la sociabilidad, y la iniciativa sobre todo.

R-8.- Bueno mira, lo que pasa es que... si se pudiera, pues yo creo que todas, o la mayoría de las empresas nos encantaría formar a todos nuestros ejecutivos desde jóvenes, no, desgraciadamente no se puede, no, tienes muchas veces; jóvenes que no tienen la experiencia o que no tienen digamos, el colmillo, o la malicia para manejar determinados puestos entonces, pues si tienes que buscar gente de otros lados que...que tengan la experiencia aunque sea, ya muy...tengan vicios, y todo, de otras empresas; pues los tienes que contratar porque sino, ¿ que haces?.

Pero digo, sería excelente, sería maravilloso que pudieras formar a tus cadatos; y bueno, la remuneración...por ejemplo; en el programa que te comentaba de asesores en formación, nosotros los tenemos un año ganando un sueldo de tres mil y fracción; y al año ya los ponemos en una posición y se van a \$ 6-7 mil pesos entonces, pues sí...sí cambia.

R-9.- ¡ No me lo vas a creer !, pero desgraciadamente y me duele reconocerlo; si hay diferencia. Te voy a decir, la mayoría de la gente de escuelas públicas, ¡ yo soy de escuela pública !, pero, la mayoría de las gentes de escuela pública; como que no se saben presentar a una entrevista. ¡No entienden !, que tu primera impresión, te va a contar muchísimo, te vienen; con pantalones de mezclilla, con el morral, despeinados, sudados; entonces, así, como que dices tú bueno, o sea, digo...no somos una empresa que tenga prejuicios, ni nada, pero una cosa es de que tengas dinero o no tengas dinero; y otra cosa es que vengas limpio...que es muy distinto, y por lo general los de la UNAM son...bueno, escuelas públicas en general. Sobre todo, ingenierías, son muy introvertidos o sea, les tienes que sacar las respuestas así como que...casi ahorcándolo, porque si no, no te dicen nada, y por ejemplo; TEC, ITAM, UP; son gente muy extrovertido que ok, si se te pone nervioso y todo, pero, como que pueden manejar más la presión y la situación; y uno de escuela pública, así como que...están todos nerviosos ¡ y ya !, no los sacas de ahí.

R-10.- Yo siento, que todo depende para el área por ejemplo; si es para mercadotecnia obviamente, voy a contratar una persona innovadora y creativa; y que tenga muchas ideas revolucionarias y todo, ¿ por qué ?, porque siempre me va a interesar estar a la vanguardia; y por ejemplo; no se, para manufactura, a mi me conviene más una persona que sea flexible y adaptable, porque si trae ideas de que...no se, a la crema Anew, le va a poner más colágeno y

no se que; y la fórmula me sale mal o algo, o sea, aunque, la fórmula este...fuera mejor, pues, se tiene que adaptar y tiene que proponer con calma y hacer los cambio con calma, no.

R-11.- Mira desgraciadamente, quieras o no si influye; o sea, muchas veces, digo, por lo general yo trato de ser muy objetiva sí; pero haz de cuenta, que...lo mismo, o sea, te llega una persona " delgadita, morenita, chaparrita; así, toda chiquita, así medio sucia y todo ", o sea, así como que dices, ¿ sabes qué ? " dile que su solicitud se guarda 6 meses y que yo le llamo, no ". Y muchas veces te llegan...o pon tu, tú dices, ok, voy a ser objetiva; tiene los conocimientos lo mando al gerente para que lo entreviste; lo mandas al gerente, y te va a escoger al niño más mono. O sea, tengo gerentes de que, se los mando, o sea, así no tengan los conocimientos el niño, pero se que a él le gustan gueritos, de ojos claros; aunque vendan tamales aquí afuera, y se queda.

Criterios Formales de Contratación.

R-12.- Es muy importante, o sea, igual, todo depende del puesto, no, pero, lo que pasa es que en cierta forma si una persona tiene, tiene más cultura; no se, leer, le gusta ir a museos etc., etc.; como que es una persona más segura de sí misma y puede tener una interacción más completa dentro del grupo que se vaya a desempeñar. Es más seguro de sí mismo. Si es una persona, así que no lee, que no nada; y empieza la gente a hablar, " y pues no hablo, porque no me vaya a equivocar y todo ", pues así como que, como que va a ser una gente apagada, no, como que no va a tener chispa.

R-13.- Sí, por supuesto, antes, o sea, pues computadora por ejemplo; que es lo más clásico, no, ¡ Antes cuando ibas a manejar una computadora !, así como que decías...; Madre de Dios !, ¡ en mi vida !, y ahora; por ejemplo, me vienen secretarías que pueden tener 100% de inglés y excelente presentación y todo, pero si no me manejan bien la PC, ¡ pues que pena !, ¡ para la próxima !.

R-14.- En nosotros sí, porque somos una empresa transnacional, sí es importante; de hecho la mayoría de las...de los candidatos que tenemos que reclutar, del exterior es debido a que no podemos hacer promociones internas, porque no manejan el inglés. A la gente le da mucha pereza, y... " hay mañana "... " el año que viene ", pero digamos, si no te dan los elementos para que tu puedas proponerlos para una promoción; pues digo, te vas a saltar normas, no.

R-15.- Pues yo creo que los...es mucho yo diría un 60% a la actitud; porque muchas veces, bueno, no puede tener una formación perfecta. Yo siento, que en cada empresa, en cada trabajo los métodos de trabajo; van a ser completamente distintos, digamos, que la formación que te dan en la escuela es como una embarrada, una guía general; pero, cada empresa va a hacer lo que se le antoje. Igual y esta en contra de lo que te dijeron en la escuela; y entonces, si es una persona que tiene la actitud y las ganas, de que diga, " no sabe que, no se, pero pues, yo aprendo "... " y dígame como, y todo ", pues obviamente, ¡ pues excelente, no, !, ¿ por qué?, porque esa persona, cualquier cosa que haya; siempre va a estar dispuesta al cambio.

R-16.- No, pues es básica, no, o sea, la primera impresión; independientemente del físico o sea, cuando los entrevistas haz de cuenta, puede ser una persona excelente; excelente presentación, muy buenos estudios, y todo, pero; si se sienta todo echado en la silla, y así como que...hay pues a ver...y se anda viendo las uñas, y todo; pues sabes que ¡ mi amor !, cuando no estés tan cansado, me vienes a ver. ¿ Por qué ?, porque se supone, que...que a ellos les interesa, tú estás...al tratar tú de buscar empleo, tú estás vendiendo tú imagen, estás vendiendo tus conocimientos, y todo. Y digo, si ponemos una torta toda desparamada, pues nadie te la compra ¿ verdad ?, si la pones toda bonita, y todo; se antoja más.

R-17.- La verdad, a veces. Lo que pasa es que...por lo general no, te puedo decir que el 95% no. Pero, hay veces, que bueno; si te dice el presidente de la empresa que tienes que contratar a (X), o...y, no tienes puesto, ¡ pues se crea puesto !; y se contrata. Supuestamente esas prácticas, se

están tratando de erradicar pero...j digo, acabo de contratar a uno, en un puesto fantasma !; y pues así como que no es tan, tan real.

Entrevistador: ¿ Algo más que guste agregar ?

Empleado: No nada más.

Entrevistador: Gracias.

Empleado: Gracias a ti.

NOTAS:

-Me atendió muy bien, y me proporcionó algunos datos de otras empresas.