

01071



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

4
2y1

TENDENCIAS ACTUALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN LAS CARRERAS DE LA UNAM.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

M A E S T R I A ^{en}

^{Enseñanza Superior}
P R E S E N T A

HECTOR MAGAÑA VARGAS



ASESOR: DR. JOSE MANUEL IBARRA CISNEROS

MARZO DE 1998

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

259912



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS UNAM

MAESTRÍA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

**TESIS QUE PARA OBTENER
EL GRADO DE MAESTRÍA
PRESENTA**

ALUMNO: HÉCTOR MAGAÑA VARGAS

**TENDENCIAS ACTUALES
DEL MERCADO DE TRABAJO
EN LAS CARRERAS DE LA UNAM**

ASESOR:

DR. JOSÉ MANUEL IBARRA CISNEROS

Marzo de 1998

ÍNDICE

Agradecimientos	
Dedicatoria	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.1 La Orientación Educativa: origen, desarrollo y situación actual	9
1.2 Analizar la historia para comprender el presente	10
1.3 Hacia una conceptualización de la Orientación	13
1.4 La Orientación Educativa como un proceso Pedagógico, Psicológico y Social	15
1.5 La Orientación Educativa en el contexto nacional	19
1.5.1 El concepto de Orientación Educativa en México	20
1.5.2 Las partes y las fuentes integrantes de la Orientación Educativa	21
CAPÍTULO II	
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MERCADO DE TRABAJO	
Introducción	25
2.1 Hacia la construcción, reestructuración y fortalecimiento de una teoría integradora del mercado de trabajo	26
2.2 La teoría Neoclásica del Capital Humano: el paradigma de inversión en uno mismo	27
2.2.1 Comentarios críticos a la teoría del Capital Humano	30
2.3 La teoría de la Segmentación Laboral o Mercado Dual de Trabajo (Institucional-Estructuralista)	31
2.3.1 La tecnología y la clase social	35
2.3.2 Comentarios críticos a la teoría de los Mercados Segmentados	36
2.4 La teoría Radical o Enfoque Alternativo	37

CAPÍTULO 3

LOS ESTUDIOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Introducción	41
3.1 La perspectiva Histórica del Mercado de Trabajo en México	43
3.1.1 Estudios Histórico Estructurales de las Profesiones	43
3.1.2 Estudios de Opiniones de Egresados y Empleadores	47
3.1.3 Estudios del Funcionamiento Cualitativo del Mercado de Trabajo	49

CAPÍTULO IV

EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA ECONOMÍA NEOLIBERAL

Introducción	59
4.1 La economía mexicana hoy: Entre el mito y la catástrofe	59
4.2 La naturaleza del Estado neoliberal	60
4.3 México: ¿una economía del sector terciario o un desarrollo económico de tercera?	64
4.4 La terciarización de la economía mexicana	67

CAPÍTULO V

DESARROLLO METODOLÓGICO

5.1 Metodología	73
5.2 Procedimiento	75
5.3 Hipótesis de trabajo	77
5.4 Objetivo General	77
5.4.1 Objetivos particulares	77
5.5 Categorías y variables	80

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción	85
6.1 Categoría: Carrera y áreas	87
6.1.1 Análisis de resultados del estudio sobre el mercado de trabajo en las carreras de la UNAM. Categoría: Carrera y área	88
6.1.2 Análisis del contexto	90
6.1.3 Resultados en función de las áreas de la E.N.P-U.N.A.M.	92

6.1.4 Correlación de resultados con la concentración de la matrícula de estudiantes de licenciatura nacional	95
6.1.5 Las profesiones liberales y no liberales	95
6.1.6 El mercado de trabajo de hoy y del futuro	99
6.2 Categoría: Puesto	101
6.2.1 Análisis de la categoría puesto	104
6.3 Categoría: Requisitos de Ingreso	106
6.3.1 Edad	106
6.3.2 Estado civil	109
6.3.3 Escolaridad	110
6.3.4 Experiencia en el puesto	112
6.3.5 Sexo	114
6.3.5.1. Análisis de la categoría sexo	115
6.4 Categoría: Manejo de equipo de cómputo	118
6.4.1 Equipo de cómputo: análisis general y por carrera	118
6.5 Categoría: Idioma	121
6.6 Categoría: Escuela de procedencia	122
6.6.1 Análisis de la categoría escuela de procedencia	123
6.7 Categoría: Otras carreras	124

CAPÍTULO VII

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Introducción	129
7.1 Propuestas	130
CONCLUSIONES	137
COMENTARIOS FINALES	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143

AGRADECIMIENTOS:

Esta tesis no hubiese sido posible sin los valiosos e inestimables aportes de infinidad de amigos entrañables que permitieron la cristalización de esta aventura intelectual.

Empezaré agradeciendo a dos entrañables compañeras de orientación con las cuales iniciamos juntos la creación de esta *locura*. Gloria Cruz M y Carmen Martínez; ellas fueron las que hicieron gran parte de la gran tarea del recorte de las noticias del periódico, la organización de toda la información y la integración de los *pergaminos*. Al culpable principal de involucrarme en la Orientación; Bernardo Antonio Muñoz Riverohl, a Jesús Hernández Garibay por ser un verdadero guía y amigo en todo momento y por el apoyo en la edición final; a Oscar Montaña por la creación de la base de datos; y también a Jorge Villatoro por el apoyo estadístico; ni que decir de Mario Ayala Gómez, mis agradecimientos infinitos por esas largas e interminables noches de madrugada en su casa, terminando el análisis de datos con su amiga, la computadora, y finalmente a Carolina Sarmiento Silva mi compañera de la vida por su apoyo en todos los momentos difíciles y en la revisión y corrección de la edición final.

Dedicatoria

**Esta tesis está dedicada a dos personajes
que han tenido la virtud de revolucionar mi vida:**

Alonso Magaña Fernández, mi hijo

Jesus Elubey Magaña Vargas, mi hermano (qepd)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene un doble propósito: por un lado, se pretende conocer el comportamiento del mercado de trabajo de las carreras que se imparten en la Universidad Nacional Autónoma de México y los requisitos de ingreso que actualmente exigen los empleadores para la asignación de un puesto laboral; y, al mismo tiempo, proponer la utilización de los resultados de esta investigación como una contribución al trabajo de los orientadores educativos

El estudio se realizó por medio del seguimiento de los anuncios que aparecen en los periódicos *Excelsior* y *Universal* durante 94 días ininterrumpidos, durante el periodo comprendido entre octubre de 1993 y enero de 1994.

Se creó una base de datos *DBASE IV Plus* para concentrar toda la información y posteriormente se realizó un primer análisis a través de *ACCES*. El proceso estadístico de todas las variables fue por medio del paquete estadístico *SPSS*.

Sabemos de antemano que el mercado de trabajo presenta una serie de aristas por lo que no es posible analizarlo a partir de un sólo indicador, de esta manera se cruzaron los resultados con otros datos estadísticos como; la matrícula estudiantil de educación superior en el ámbito nacional, la concentración de estudiantes por áreas de conocimiento y la correlación de indicadores socioeconómicos, todo en el marco y el contexto de la economía mundial y nacional.

Con la información derivada del análisis estadístico y la correlación con datos socioeconómicos y educativos, se procedió a elaborar un análisis de corte cuanti-cualitativo para pasar de la descripción estadística a la explicación de los resultados.

Inicia la investigación en el capítulo uno con el marco teórico en donde se formula una fundamentación teórica de la Orientación Educativa, por ser ésta uno de los factores importantes y trascendentales en la educación universitaria y por considerar al orientador como un personaje cuya praxis orientadora es fundamental desde la educación básica hasta la superior.

Se realizó un acercamiento al origen y desarrollo de la orientación educativa en el contexto internacional desde principios de siglo con la propuesta de Frank Parsons, pasando por las diversas escuelas más representativas que buscaban brindar una base teórica y conceptual a la naciente disciplina.

Posteriormente, se analizó el origen de la orientación en México con Gabino Barreda y la Escuela Nacional Preparatoria en 1868 y después el Departamento de Psicopedagogía e Higiene en la SEP y los valiosos aportes del maestro Herrera y Montes; para, terminar en el Segundo Congreso Nacional de Investigación Educativa en 1993, donde por vez primera se abre una mesa de trabajo y se presenta el Estado del Arte de la orientación. Como parte de los resultados elaboraron una conceptualización de la orientación para México bajo la responsabilidad del Mtro. Bernardo Muñoz Riverohl.

El capítulo dos comprende los fundamentos teóricos del mercado de trabajos analizado desde la teoría neoclásica del capital humano, pasando por la escuela de la segmentación laboral y la teoría radical o enfoque alternativo.

En el capítulo tres se desarrolla la perspectiva histórica de los estudios del mercado de trabajo en general y de manera específica en México. Se enuncian las metodologías histórico estructurales de las profesiones, los estudios de opiniones de egresados y empleadores y el análisis del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo en México

El capítulo cuatro tiene que ver con el mercado de trabajo en el contexto de la economía neoliberal que ha sido el signo de nuestro tiempo. Se analiza el impacto del proceso de globalización en la economía mexicana.

En el mismo, hay una mención importante de la evolución histórica que ha tenido el sector terciario en nuestra economía y se analiza a profundidad el fenómeno llamado: “la revolución de los servicios”, para encontrar explicaciones que den cuenta por qué este sector concentra la mayor parte del

ingreso nacional y más de la mitad de todos los trabajadores. Situación que es similar al comportamiento del mercado laboral de los profesionistas

En el capítulo cinco se presenta la estructura metodológica. Ésta se construye principalmente a partir de dos elementos: el primero es con relación al seguimiento de la demanda de profesionales a través de los periódicos y el segundo es una interpretación de corte cuanti-cualitativo donde se cruzan toda un serie de variables intervinientes en el proceso. Todo esto enmarcado dentro de la crisis económica y social.

Se consideraron las siguientes categorías y sus respectivas variables:

Categoría carrera y área. Variables; las carreras de la UNAM y las áreas de estudio de la ENP. Categoría requisitos de ingreso. Variables: Edad, sexo, estado civil, años de experiencia, escolaridad. Categoría puesto. Variables; las que indiquen los anuncios. Categoría manejo de equipo de computación. Variables; los programas relacionados con procesador de textos, redes, sistemas operativos, paquetes para diseño gráfico y visual, base de datos, lenguajes y otros. Categoría dominio del idioma. Variable; Inglés. Categoría escuela de procedencia. Variables; pública o privada. Y finalmente categoría otras carreras. Variable la competencia que se genera entre las diversas profesiones por un mismo puesto.

Capítulo seis, análisis de resultados. Como conclusión del presente estudio se puede decir que efectivamente hay una mayor demanda de profesionales por parte del mercado de trabajo en aquellas carreras vinculadas con el sector servicios en primer instancia y por otro lado las profesiones estrechamente relacionadas con el nuevo contexto de revolución científica tecnológica, esto es, contaduría, administración, ingeniería mecánica-eléctrica y electrónica e informática principalmente.

La variable puesto presenta una gran diversificación entre cada una de las carreras. Un dato que se correlaciona directamente con las profesiones de mayor demanda es la relación estrecha entre la carrera y la expansiva diversificación de puestos, tal parece que se correlaciona el dato de variabilidad de puestos con mercado de trabajo extenso.

Otro aspecto importante de la presente investigación es que esta información puede ser utilizada por los orientadores educativos, profesores, oficinas de

asesoría a jóvenes, y por otro lado, los responsables de elaborar las guías de carreras para sustentar con base en los resultados de esta investigación cuál es el campo ocupacional real y actual de determinada profesión. Es necesario subrayar que en 306 casos no se especifica el puesto y no sabemos para qué va a ser empleado el profesional, también puede ser que en la empresa no haya un puesto determinado por lo que su función no está suficientemente especificada.

Conocer la edad de ingreso al mercado de trabajo es un elemento fundamental que permite ubicar los rangos de máximo y mínimo para aspirar a un puesto de trabajo, asimismo, podemos conocer la situación que guarda cada profesión con relación a si hay una edad predeterminada para asignar un trabajo.

Del conjunto de datos obtenidos sobre esta variable, se tiene que los empleadores en promedio exigen una edad mínima de 25 años y 34 años para la edad máxima. La moda es de 25 años con una frecuencia de 446 y 35 años con frecuencia de 546 para edad mínima y máxima respectivamente. Con relación a la edad mínima los rangos van desde los 17, hasta los 42; y para la edad máxima los rangos son de los 22 años, hasta 49 años

En el caso del estado civil se consideró esta variable para saber si hay una actitud, juicio de valor o simplemente prejuicios de parte de los empleadores para asignar un puesto. La pregunta de investigación es ¿el estado civil influye o no como variable a considerar por el mercado de trabajo?.

Los resultados permiten concluir que de los 2 mil 900 datos, únicamente en 184 casos se especifica el estado civil y, en 2 mil 806 no hay referencia al respecto. Cuando sí explicitan el estado civil, en su gran mayoría 142 casos de 184 los requieren casados y 42 casos solteros.

Con estos datos se podría decir que efectivamente no hay una relación estrecha entre el estado civil y la asignación de un trabajo. Empero, resulta importante señalar que en el momento en que sí especifican, el estado civil casados ocupa un lugar preponderante con relación a los solteros.

Escolaridad. Se supone que hay una relación estrecha entre el nivel académico con la asignación del puesto y que los empleadores parten de una concepción del profesional preparado y con niveles académicos elevados, y el credencialismo en este contexto de modernidad jugará un papel preponderante

dentro de los requisitos indispensables para ser considerado candidato a ocupar una plaza.

Los niveles de escolaridad considerados para el presente estudio van desde estudiantes de cualquier semestre o egresados, indistintamente del porcentaje de créditos acumulados, todos integrados bajo el rubro de pasantes; después se tomaron en cuenta a los titulados; para continuar con el nivel de posgrado con especialidad, maestría y doctorado.

Es evidente que los empleadores no privilegian la obtención de títulos académicos para el puesto laboral. Inclusive es elocuente el dato de que para la categoría pasantes aparecen 848 registros, y licenciados sólo 765 y en bastante menor proporción a profesionales con grados de maestría, especialidad y ni que decir con doctorados que inclusive de todos los datos sólo en una ocasión lo solicitan.

Esta situación puede obedecer a que los puestos que se registraron por medio del periódico no son de niveles jerárquicos elevados como los gerentes, jefes, encargados de área, y en general puestos directivos y de mando, sino que más bien contratan personal de mandos medios, y personal de puestos operativos, sin descartar algunos puestos a nivel dirección.

El promedio general de experiencia laboral recae principalmente entre la categoría de los dos y tres años con el 32.6 por ciento. Si consideramos en conjunto desde uno hasta los tres años se obtiene que juntos concentran el 40 por ciento de todos los registros. Hay un dato importante en donde 512 registros, es decir, el 17% dicen que sí requiere experiencia en el puesto, sin embargo no explicitan la cantidad de años requeridos.

La perspectiva del sexo no se encuentra suficientemente definida por el mercado de trabajo, los datos son elocuentes al señalar 2 mil 225 datos que no definen el sexo, esto significa un poco más de las tres cuartas partes del total. Las diferencias aparecen cuando sí definen el sexo, ya que en su mayoría hay una tendencia favorable del 17.2% contra el 8.4% esto significa 514 datos para el hombre y 251 para la mujer, la diferencia es de más del doble.

La variable manejo de equipo de cómputo se incluyó con el fin de conocer más de cerca, por cada carrera inclusive, los requerimientos de los empleadores

sobre la utilización de programas, paquetes y en general el software que cada día más se convierte en una herramienta imprescindible para todo profesional.

Este punto es sumamente ambicioso y puede dar por sí mismo bastante información sin embargo, el propósito central consiste en identificar de la manera más precisa (una vez más considerando sólo los casos en que se especificaba) los programas más comunes que actualmente demanda el mercado de trabajo como requisito indispensable para la asignación de un empleo.

Del total de anuncios, en el 68 por ciento de los casos no requieren equipo de cómputo y el 32 por ciento restante, es decir casi mil anuncios sí hacen mención de la utilización del software.

La variable idioma. En general, en el 80 por ciento de los registros, esto es, 2404 datos, no consideran que otro idioma sea importante y el 20 por ciento restante sí lo exigen y principalmente es el idioma Inglés.

La escuela de procedencia se consideró dentro de las variables, para analizar con detenimiento si en realidad el mercado de trabajo presenta cierta preferencia hacia los egresados de escuelas particulares y no de instituciones públicas. Había la creencia de que los egresados de las escuelas privadas, lograban colocarse sin dificultades en el mercado de trabajo y por lo contrario, el cursar una carrera universitaria en escuela pública UNAM, UAM, IPN, u otras, tal parecía que se tenía vedada y/o limitado el ingreso a muchas empresas y no era fácil obtener un trabajo. No obstante lo anterior, los resultados indican que; el 97.7 por ciento no definen, ni especifican la escuela de procedencia, esto es, el mercado de trabajo no presenta una preferencia sobre egresados de una escuela en específico. De los casos en que sí requerían explícitamente egresados de colegios particulares se encontraron únicamente 54 registros, de 2 990 datos esto es, el 1.8% del total, a todas luces este dato revela que el mito de la preferencia exclusiva de egresados de escuelas privadas es a todas luces falso. Por lo menos en correspondencia con lo que publican en el periódico.

De la misma manera que había solicitudes para escuelas privadas también se presentaron para escuelas pública, principalmente para la UNAM, IPN, UAM, y ENEP. En total fueron 15 registros.

Variable otras carreras. El propósito central de esta categoría consiste en conocer cuál es el nivel de competencia que se genera entre las distintas profesiones por un mismo puesto. En un número significativo de casos, los empleadores expresan más de una carrera para sólo un puesto y el criterio que se siguió al respecto fue el de considerar la primera opción y las “otras” carreras se integraron en esta última categoría.

Hay ocasiones en que los anuncios no especifican una carrera determinada para el puesto. Por ejemplo, para el puesto de jefe de instrumentación y automatización se solicita un Ing. en Electrónica o Ing. en Sistemas Computacionales ambas carreras hay una afinidad curricular, sin embargo aparecen otros anuncios en los que da la impresión de que no tienen ni la menor idea de lo que solicitan, veamos: para el puesto de Encargado de Rastro tipo TIF se solicitan cuatro profesiones diferentes; Ing. Industrial, Mecánico, Mecánica Eléctrica, Administración de Empresas o Contaduría.

Como se puede observar en estos ejemplos, la competencia que se genera entre los profesionistas es básicamente producto de lo inespecífico y la indefinición de los que contratan al personal. Puede ser que no conozcan realmente el perfil profesional de cada carrera o que simplemente les da lo mismo contratar a uno u otro

El último capítulo se construye a partir de las posibles derivaciones prácticas de los resultados de este estudio, como estrategias y mecanismos para apoyar la práctica de la orientación educativa en los diversos niveles

Finalmente se espera que este trabajo contribuyan a informar y formar a las generaciones venideras sobre la situación actual del mercado de trabajo profesional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

*... y la única certeza es que el futuro es una incógnita que aterrera.
Subcomandante Insurgente Marcos*

1.1 LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA: ORIGEN, DESARROLLO Y SITUACIÓN ACTUAL

En el contexto actual de modernidad una de las prioridades básicas de la sociedad es el desarrollo del sector educativo en general y superior en particular, especialmente este segundo por representar el eje central bajo el cual gira tanto el desarrollo científico-tecnológico como la generación de conocimientos. En este sentido, la Orientación Educativa se inserta en el conjunto de aspectos que inciden directamente en la formación del educando.

Vivimos una época de incertidumbre, en donde lo único cierto es que no hay certezas. El educador necesita ser reeducado, de la misma manera que el estudiante requiere elementos y propuestas innovadoras que le permitan comprender y analizar el presente para construir el futuro.

La Orientación Educativa, vocacional, profesional, escolar y las distintas y diversas acepciones que históricamente se han construido en el devenir del tiempo, tienen ya casi un siglo de existencia a escala mundial y 70 años en nuestro país. En efecto, la primera oficina de Orientación que en este tiempo

fue llamada profesional se creó en los Estados Unidos en la ciudad de Detroit en 1898, y años más tarde, Frank Parsons la desarrolla; es precisamente a este autor a quien se le atribuye la paternidad de dicho concepto. «Parsons acuñó el concepto de Orientación profesional como algo necesariamente centrado en una labor humanitaria que pretendía ayudar a la población obrera, víctima del caos organizativo y de la vorágine preindustrial de la época.»¹

Sin embargo, hay autores como Muñoz Riverohl ² que sostienen la idea de que la Orientación como tal ha estado presente a lo largo de toda la historia de la humanidad y de la educación en particular. Le llama Orientación Incidental, es decir, aquella que cualquier persona en diversas circunstancias implementa sin proponérselo, puede ser un padre de familia, un amigo, un sacerdote, un profesor, etc; mientras, que la Orientación Educativa como tal sí posee una teoría y una metodología de trabajo, cuyos fundamentos y conceptualizaciones integran este marco teórico.

1.2 ANALIZAR LA HISTORIA PARA COMPRENDER EL PRESENTE

El devenir histórico de la Orientación ha estado inmerso en un conjunto de aproximaciones teórico-filosóficas que van desde la perspectiva funcionalista, pragmática, clínica, social, hasta la humanista como podemos apreciar en la siguiente propuesta de periodización de María Victoria Gordillo.³

1ª etapa. 1900-1920

En un primer momento se conceptualizó a la Orientación como Profesional y a Jesse Davis y Frank Parsons como autores representativos. Para Davis la elección vocacional tiene que ver con la persona entera, es decir, dentro de un enfoque grupal abordaba aspectos de asesoramiento moral, relaciones interpersonales y actividades extracurriculares, su obra más relevante fue *Choosing a vocation* (1909)

Por su parte Parsons considera elementos fundamentales de la elección el carácter y el temperamento. Este autor habla específicamente de Orientación Profesional como un modelo que pretendía favorecer a la clase obrera con la participación de disciplinas científicas como la psicología, el psicoanálisis, la pedagogía y adaptando estas diferencias personales a un sentido humanista. A la muerte prematura de Parsons la Orientación Personal fue desapareciendo a favor de una mayor información profesional realizada a través de actividades grupales. Por primera vez se incluye la Orientación directamente en la

formación del educando en los temas y contenidos curriculares. Este periodo finalmente se consolida con la utilización de las pruebas psicométricas para seleccionar al personal adecuado para la primera guerra mundial.

2ª etapa. 1920-1940

Bajo el influjo de uno de los más grandes teóricos de la educación, el padre del empirismo, el maestro John Dewey pretendía que la escuela y los maestros se convirtieran en los promotores del cambio social. En este momento histórico la mayoría de los autores concuerdan en asignar a la escuela el papel principal en la educación personal, social y moral de los alumnos y al profesor el de pieza clave de todo el proceso. Otro autor representativo de este momento es Brewer, su propuesta tiene que ver con el papel activo y directivo del profesor y sugiere que éste en su actividad académica vincule estrechamente los temas que explica con la vida real, en los hechos lo que esto significa es que todo profesor es un orientador. Sin embargo, esta propuesta fue tergiversada al grado que empezaron a desaparecer los orientadores bajo el pretexto de que la Orientación la realizaba directamente el profesor. Por otro lado, florece como concepción teórica el psicoanálisis centrado básicamente en los procesos psicodinámicos.

3ª etapa 1940-1960

Como producto del holocausto fascista se produjo la emigración de judíos a los Estados Unidos de destacados psicólogos y psiquiatras como Rollo May, Abraham Maslow y Carl Rogers. Este último critica las concepciones teóricas que han deshumanizado al «cliente» y se propone una relación voluntaria entre un orientador y un cliente. La creación del Centro de Orientación de la Universidad de Chicago bajo la dirección de Rogers, desarrolla la Orientación bajo la perspectiva de la Psicología humanista. Mientras tanto, autores como Super (1955) con la postura clínica pretenden diagnosticar y proponen tratamientos diferentes a las personas con problemas psicopatológicos. Es importante destacar una crítica severa realizada por la Asociación Americana de Psicólogos a los Orientadores por la falta de desarrollo profesional consistente en problemas de formación y titulación. Muchos orientadores están dedicados a realizar una práctica profesional de tipo administrativo más que a una tarea propiamente psicológica.⁴

4ª etapa. 1960-1970

Este periodo es característico de la pugna entre dos escuelas psicológicas con posturas diametralmente opuestas, es decir, inconmensurables: por un lado, el humanismo y, por otro, el conductismo, representados por Rogers y Skinner respectivamente. Mientras el primero pretende centrar la discusión de la Orientación en un proceso de desarrollo de la persona, el segundo considera que lo fundamental estriba en manejar y controlar las contingencias medioambientales que inciden en la elección de su futuro profesional, la propuesta es el considerar un modelo de toma de decisiones cuyo proceso de entrada y salida sea seguido sistemáticamente por los orientados para obtener una elección de su futuro lo más certera posible.

Este momento histórico es de grandes convulsiones sociales y, por ende, el servicio de Orientación se desarrolla ante la asistencia cada vez mayor de jóvenes en busca de asesoría.

5ª etapa. 1970-1980

Entre los años setenta y ochenta se da mayor énfasis a la Orientación con la inclusión de ésta al curriculum. Se pretende la integración de los componentes afectivos, e intelectuales a la actividad docente y a la Orientación. Autores como Truax y Carkhuaff proponen como modelo la enseñanza de habilidades comunicativas y de destrezas indispensables para una adecuada relación interpersonal. En este momento todos aquellos involucrados en el proceso educativo hacen Orientación sin estar vinculados estrechamente con la profesión e inclusive se piensa que llegaron a obtener un mejor desempeño que los profesionales de la Orientación.

6ª etapa. La década de los ochenta

Sigue el control de la Psicología en los contenidos de los programas y actividades de los orientadores, así como de sus técnicas e instrumentos de intervención y diagnóstico. La influencia de Psicólogos clínicos es determinante. La escuela estadounidense deja de lado los procesos educativos por centrarse casi exclusivamente en lo psicológico. Se habla del *counseling* y el *guidance* (consejero y guía). Ante el proceso de masificación de la educación estos modelos entran en franca crisis al no responder a las expectativas y necesidades de las instituciones. Autores contemporáneos como

Osipow rebasan este modelo de Orientación centrado explícitamente en la persona (vista en la perspectiva clínica) para proponer un modelo integrador que abarque el desarrollo vital del sujeto. Por otro lado, los objetivos se diversifican ampliándolos al desarrollo social (bastante restringido por cierto) y los procesos de desarrollo cognitivo y la familia. El Orientador luego entonces, se diversifica para cambiar su rol exclusivo en la clínica para realizar funciones de consultor o experto participando en funciones tanto de prevención como de formación, en actividades de grupo, de evaluación, entre otras.

Es importante destacar que si bien es cierto en esta periodización no se vislumbra la aportación de autores latinoamericanos, es digno de mencionar que sí brindaron aportes significativos y contribuyeron al desarrollo teórico de la Orientación, empero, por la visión centralista de la autora que propone estas etapas no se contemplan.

1.3 HACIA UNA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN

Históricamente se buscaba por medio de ideas conservadoras y reaccionarias, la pureza de las castas; las elites profesionales buscaban preservar la tradición de generación en generación; se pretendía la transmisión única y exclusiva de la profesión por medio de sus predecesores y esto se delegaba a través de la herencia, todo lo cual provocaba que el predominio de las clases sociales se enquistara y se preservara por los siglos de los siglos.

«Desde tiempos remotos ha estado determinada la elección de la profesión por el grupo social (casta, clase, corporación o nacionalidad), a la que el individuo en cuestión pertenecía por su nacimiento».⁵ La revolución francesa modificó todo lo anterior y construyó las bases de la emancipación del hombre y de los profesionales al enarbolar la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en cuya letra se lee: «Siendo a sus hijos iguales todos los ciudadanos, son igualmente admisibles, a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos». ⁶ Bajo esta declaración por primera vez se consagra la libertad del hombre a elegir su futuro y su destino profesional.

La Orientación siempre ha estado inmersa en el contexto de las condiciones socio-históricas en que se desarrolla, así entonces, lo que se pretendía a principios de siglo con la llamada Orientación Profesional era adaptar al hombre adecuado al puesto adecuado. Esto es, distribuir a los individuos en

cada uno de los puestos según sus propias aptitudes, habilidades y capacidades. En el caso de Jeangros, caracterizaba a cada una de las profesiones con rasgos de personalidad e identificaba a los profesionistas por características muy peculiares como las siguientes:

« El jurista debe imaginarse la verdadera estructura de los conceptos jurídicos. La enfermera debe poseer un poder de imaginación, sensibilidad y tacto con cierta cantidad de sentimientos (sic)- y reitera sus concepciones psicologistas- El gráfico debe imaginarse bien las formas, colores, proporciones y situaciones. En profesiones artísticas con mayor razón es necesario poseer como primer requisito una abundante, fecunda y acondicionada cualidad representativa, intuición y fantasía.»⁷

Su concepción de la Orientación está enfocada en un modelo que privilegia por encima de la libre elección, la adaptación del hombre adecuado según sus características de personalidad en una perspectiva determinista. Seguramente estas ideas iban acompañadas de una medición de sus aptitudes y capacidades intrínsecas por medio de una batería de pruebas «mentales».

Para otros autores como Gemelli, la Orientación Profesional es «Un conjunto de conceptos directivos y de métodos que ayudan para indicar a cada uno su deber de trabajo para el que posee las aptitudes y capacidades necesarias, y en cuyo ejercicio consiguientemente, tiene la posibilidad de salir con éxito hasta conseguir los mejores resultados para utilidad propia y de la misma sociedad». ⁸ Esta concepción también comparte la visión psicologista y por ende reduccionista de partir únicamente de un solo proceso, aunque ya es un avance el considerar los factores sociales.

No considero que la Orientación y en este caso la vocacional, sea producto de la naturaleza divina, es decir, de la vocación como algo inmanente, innato, producto de condiciones individuales, sin posibilidad de cambio ni opción de transformar. Desgraciadamente aún prevalecen este tipo de aproximaciones no obstante el desarrollo de la ciencia y el conocimiento.

Gemelli, al respecto nos dice que: «La religión cristiana nos enseña que la vocación es un don de Dios y que Dios concede a nuestra vida la posibilidad de poder desarrollarse conforme a un plan que él ha establecido (...) el cristianismo acepta la condición de la vida inherente a su profesión como una condición en la cual Dios le ha colocado»⁹ En los actos de fe no participa la

ciencia. Sin embargo hay algunos autores que sin hablar directamente de la religión, comparten la idea de que la vocación es algo que traemos desde el seno materno, es decir como algo innato. Inclusive en esta aproximación, se considera de vital importancia el papel del sacerdote como un orientador vocacional, veamos:

«En casos en que el niño practique la religión, conviene consultar al sacerdote antes de decidir el consejo profesional, por cuanto el factor religioso orienta toda la vida del sujeto creyente, y puede hacer peligrar su estabilidad interna en la profesión elegida, por ejemplo en el caso de un abogado o un médico con problemas de conciencia»¹⁰

La Orientación vista como un proceso de selección natural. Pierre Cailly es de los teóricos que conciben a la Orientación no como una toma de decisiones, sino como «algo que progresivamente se define totalmente sola». No hay tal libertad de elección, la libertad depende más bien de los caminos realmente disponibles. «Solamente se puede orientar hacia el sistema de formación existente, es decir, hacia las estructuras escolares profesionales accesibles a un individuo en un momento dado de su existencia (...) en este sentido la Orientación es más el resultado de la aceptación de lo que propone la organización social que el resultado de una decisión (...)»¹¹

Esto quiere decir que efectivamente los jóvenes no deciden sino que la sociedad es la que los ubica en el lugar que, de acuerdo con sus condiciones socioeconómicas, pueden aspirar. Efectivamente hay razón en el planteamiento puesto que por más disposición que tenga un alumno para cursar una determinada carrera hay condicionantes que no lo permiten, con esto no queremos decir que hay un determinismo mecanicista que imposibilite a cualquier persona aspirar a mejores formas de vida. Pero sí reconocer los límites tanto objetivos como subjetivos que muchas veces nos limitan, condicionan o determinan, según el nivel de nuestras aspiraciones profesionales y personales.

1.4 LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO PEDAGÓGICO, PSICOLÓGICO Y SOCIAL

En esta época moderna, las ciencias sociales en general enfrentan una crisis de paradigmas, se dice que estamos enfrentando un momento histórico en el

cual se redimensiona las explicaciones y los fundamentos de los hechos de la vida cotidiana.

Estas circunstancias no son extrañas en la Orientación. Se cuestiona severamente el papel del orientador y sus funciones. Se nos hacen encargos institucionales como el de canalizar la matrícula y reorientar a los estudiantes hacia las carreras que correspondan a las «necesidades nacionales»¹², y en consecuencia se formulan propuestas alternativas que van tomando forma hasta proponer una concepción de Orientación más acorde a nuestro desarrollo y contexto socio-cultural.

No es hasta principios de la década de los ochenta que empieza a tomar auge una nueva forma de conceptualizar a la Orientación. En efecto, diversos autores ya la definen con más claridad y precisión y la denominan: **ORIENTACIÓN EDUCATIVA**. Es superada en parte, la visión psicologista en donde ponen de relieve únicamente los procesos psíquicos sin tomar en cuenta los fenómenos sociales como la familia, la economía, los medios masivos de comunicación y las nuevas circunstancias históricas. Así pues, el concepto de Orientación Educativa sintetiza el desarrollo del conocimiento y con base en una nueva concepción epistémica, se construyen los cimientos para fundamentar una explicación diferente por medio de las llamadas ciencias de la educación.

Esto es, la fundamentación de la Orientación por medio y a través de las diversas disciplinas que la explican como la sociología, la antropología, la pedagogía, por supuesto la psicología en sus vertientes de educativa, clínica y social, la economía y la filosofía, principalmente.¹³ La intención es reconsiderar el papel omnisapiente que le fue atribuido desde su origen hasta la actualidad a la psicología y tomar en consideración los aportes de otras disciplinas que no habían sido justipreciadas. Se trata en estos momentos históricos de partir de una visión holística e integradora.

J.M. Brewer afirmaba categóricamente que Orientación es idéntico a educar, en sus propias palabras: «La Orientación no es ni adaptar ni sugerir, ni condicionar, ni controlar, ni dirigir, ni exigir responsabilidades a nadie (...)»¹⁴ Con esta visión se rompe el esquema tradicional de que el orientador es el que conduce y dirige la vida de los jóvenes inexpertos. La Orientación se convierte en una concepción del mundo, en una forma de explicar nuestro entorno y que los orientados aprendan a decidir sobre su futuro, con base en la realidad concreta y en función de sus condiciones reales de vida.

La Orientación Educativa es considerada por Santalieustra¹⁵ como la dialéctica entre las necesidades individuales y sociales. Esto es lo que determina la direccionalidad en la toma de decisiones, el juego de contradicciones entre las condiciones internas y externas a la persona, entre lo que desea y lo que puede, entre lo que quiere y lo que objetivamente es capaz de realizar, entre sus deseos y fantasías y las condiciones reales en donde finalmente se pretende integrar ambos procesos. Cailly enfatizaba este concepto de Orientación Educativa al señalar que: «La Orientación es una educación porque proporciona al sujeto los elementos que le permiten la elaboración de una solución adaptada a él, pero es educación sólo si esas aportaciones tienden hacia un objetivo de emancipación».¹⁶

Como Podemos observar, en estos momentos se dibuja con más precisión el concepto de Orientación como proceso educativo, pero tomando en cuenta elementos de otras disciplinas.

Se ha considerado por infinidad de autores que la Orientación es un proceso esencialmente educativo. Autores como Montané y Gotzens (1986) parten de la tesis de que orientar es enseñar. “La Orientación Educativa con este término incluye los procesos de la enseñanza; dichos procesos abarcan los contenidos cognitivos, destrezas motoras y emocionales; esta triple gama de contenidos implica una mayor amplitud y engloba todo comportamiento humano”.

En este sentido, la Orientación se dibuja como una acción formadora de la personalidad plena del educando.

Se destacan como finalidades básicas de la Orientación centrada en un proceso educativo las siguientes:

1. Optimizar el proceso educativo y desarrollar las capacidades intelectuales, afectivas, sociales, y profesionales con una clara finalidad preventiva.
2. Dirigir la Orientación a todos los elementos implicados en la educación como son: Los alumnos, profesores, padres de familia, autoridades escolares, la comunidad y la institución.
3. Tiene una incidencia en todos los niveles educativos y principalmente en el momento en que los estudiantes empiezan a decidir sobre su futuro profesional.

Ahora nos preguntamos: ¿qué demandan los alumnos de la Orientación y del orientador? ¿Qué necesidades, intereses, y expectativas presentan los alumnos

en la actualidad? ; ¿cuáles son sus principales ideales y sus proyectos de vida y cómo los construyen? ; para un universitario ¿qué es lo más importante en su vida académica?. Conocer cómo piensan, sienten y qué demandan los estudiantes en la actualidad, es hoy una tarea indiscutible de la Orientación Educativa. Es algo que no podemos -ni debemos- seguir explicando bajo los mismos esquemas de antaño. Necesitamos buscar otras fundamentaciones teóricas que den cuenta de elementos lo más cercanos a nuestra realidad cotidiana.

Por otro lado, es necesario y fundamental que la Orientación se inserte en el ámbito de lo socioafectivo, lo psicológico, lo laboral-económico e individual, para poder comprender en esta perspectiva holística a nuestro nuevo sujeto de la historia actual. Ha llegado el momento de que la Orientación no sea vista como algo remedial, no debe limitarse a épocas críticas o situaciones conflictivas únicamente, sino actuar al mismo tiempo de su desarrollo personal. Tampoco se trata de resolverle sus problemas, sino de prepararle para que por sí mismo y con entera libertad sea capaz de resolver sus situaciones problemáticas.

El papel del orientador se transforma de un hombre que hace el bien, que guía y conduce, que soluciona problemas, a un profesional que hace del orientado un sujeto reflexivo capaz de tomar decisiones por sí mismo con la posibilidad de equivocarse- como cualquier mortal-, y de rectificar. Una de las metas de esta nueva forma de orientar es que se logre la autoOrientación, es decir, que se pueda llegar a pensar con reflexividad y tomar las decisiones trascendentales en la vida con información, conciencia, responsabilidad y afecto. En palabras de Santalieu:

«La Orientación pretende la cultura entendida como cultivo propio como ascensión continua y esforzada hacia la meta de una personalidad plenamente lograda».¹⁷

También es importante hacer la diferencia entre la Orientación y la psicoterapia, toda vez que muchos orientadores siguiendo el modelo clínico, se dedican a realizar procesos psicoterapéuticos y se olvidan de la actividad orientadora. No negamos que en algunos momentos y en casos de extrema urgencia se presentan los jóvenes ante una eventualidad y la implementación

de una psicoterapia breve y de emergencia sea totalmente adecuada, asimismo, la posible canalización de casos con problemas de personalidad y/o psicopatológicos.

Finalmente es conveniente marchar en la elaboración de un corpus tanto teórico como metodológico propio, es decir, avanzar en el conocimiento del objeto de estudio de la Orientación, mismo que nos permita la posibilidad de desarrollarla al nivel de una disciplina académica.

1.5 LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN EL CONTEXTO NACIONAL

La Orientación nace a finales del siglo XIX con Gabino Barreda (1868), fundador de la Escuela Nacional Preparatoria, cuyos trabajos se han considerado los antecedentes de la Orientación vocacional. Dejemos que nos hable el propio autor:

«¿ No es mucho más ventajoso que una persona antes de elegir definitivamente una carrera se ensaye y pruebe sus fuerzas intelectuales y sus inclinaciones particulares, recorriendo lo más fundamental e importante de las diversas ciencias, para hacer después, una elección definitiva, que necesariamente será más acertada, de la carrera a que su propia organización lo llame realmente (...) Dejando la elección de carrera al azar de accidentes fortuitos o de caprichos pueriles, sin conocimiento de causa, como se hacia en el antiguo sistema?».¹⁸

El origen de la Orientación en México, se encuentra estrechamente vinculado a las grandes transformaciones sociales como la Revolución Mexicana y en consecuencia al Sistema Educativo Nacional. La moderna pedagogía incide en la formación de un nuevo hombre bajo la concepción positivista de Orden y Progreso.

La Orientación formalmente constituida cumple ya 72 años de vida, inicia como un servicio de Orientación individual y colectiva en el año de 1925, por iniciativa del Dr. Rafael Santamaría que organiza el Departamento de Psicopedagogía e Higiene. Pero no es hasta un año más tarde que la SEP crea la sección de Orientación Educativa y Vocacional dentro del Departamento Técnico de Segunda Enseñanza a cargo del Dr. Teja Andrade. En 1993 la Universidad Nacional Autónoma de México cumplió 40 años de creación de la Secretaría de Servicios de Orientación y 20 años de la Dirección General de Orientación Vocacional.

En el Segundo Congreso Nacional de Investigación Educativa verificado en la ciudad de Monterrey, Nvo León el año de 1993, se incluyó por vez primera una mesa para discutir en torno a la problemática de la Orientación Educativa en la década de los ochenta y la perspectiva hacia los noventa. Como producto de la discusión sobre el estado del conocimiento, se logró una concepción teórica que sintetiza el desarrollo de esta disciplina. La presente, más que una definición, recoge lo fundamental de diversas aportaciones teóricas en todo el país, tanto de autores como de actores de la Orientación.

1.5.1 EL CONCEPTO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN MÉXICO

«La Orientación Educativa es una práctica universal, ejercida en su expresión más sencilla, por el hombre que mediante la palabra guía a otro; que establece con su interlocutor una relación ética o pedagógica y un vínculo afectivo, que permita ayudarlo en el conocimiento de la realidad, con el propósito de lograr su ubicación oportuna en ella, y en ese sentido, cuente con los elementos para desarrollar su proyecto de vida».¹⁹

Como podemos observar, esta perspectiva integra los elementos pedagógicos, psicológicos y sociales que influye y determina la elección de una profesión y más que eso; un proyecto de vida.

Esta nueva forma de abordar la Orientación responde a las condicionantes de los tiempos actuales en que vivimos. Se han superado, o se pretende, los paradigmas pragmáticos e instrumentales desde la cual fue ignorada la historia, la procedencia social, cultural, y socioeconómica de los jóvenes. Esta perspectiva integradora asume que la realidad es compleja, multifacética, por ende, no la podemos estudiar bajo posiciones reduccionistas y unilaterales. Hemos intentado superar la etapa en la que el servicio de Orientación era visto como el departamento del ministerio público donde llegaban los alumnos problema.

«Si bien durante mucho tiempo prevaleció concretamente el modelo liberal, en cuanto a la concepción del mundo, hombre y sociedad, y la idea de que la educación trataba de formar al joven capaz de elegir libremente su propio destino, hoy en día se enfrenta a una nueva realidad histórica que subordina los intereses individuales a las necesidades y exigencias ideológicas y hasta psíquicas de producir y consumir conforme a la pretendida globalización.

Vivimos así una etapa de cambio educativo y este hecho también se resiente en la Orientación». ²⁰

Hoy debemos tomar en cuenta la nueva realidad nacional e internacional con los procesos de globalización de la economía y de integración de bloques regionales económica y políticamente poderosos. Se pretende superar el trabajo de gabinete con estudios exclusivamente psicométricos. Se propone la construcción de un paradigma de Orientación que sea capaz de vislumbrar al joven del siglo XXI.

1.5.2 LAS PARTES Y FUENTES INTEGRANTES DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

La Orientación Educativa es el concepto integrador bajo el cual se cobijan todas las demás áreas o modalidades de la práctica de la Orientación. Se puede decir, que es un concepto integrador que engloba a todas las distintas áreas de influencia, es el nivel básico y fundamental del cual parten los otros sectores o áreas de influencia como los siguientes:

LA ORIENTACIÓN ESCOLAR. Es considerada como la adaptación del alumno a la institución, pretende que los estudiantes se desempeñen lo mejor posible durante su tránsito por la escuela. En un primer momento pretende inducir a los estudiantes de primer ingreso, para conocer las normas institucionales, instalaciones, planta docente y de servicios. Conocer el plan de estudios y el sistema de enseñanza es básico para su incorporación definitiva y su integración a las nuevas condiciones escolares.

ORIENTACIÓN VOCACIONAL. Es el área más reconocida y de mayor incidencia en muchas instituciones sobre todo del nivel, básico y medio superior. Hacen un uso frecuente de pruebas psicométricas y estudios vocacionales de destrezas, intereses, habilidades, aptitudes y capacidades intelectuales. Muchos orientadores no inciden directamente en la elección de la carrera, sino que dejan que los test decidan por ellos y por el alumno, en ocasiones toman al pie de la letra los resultados de estos exámenes.

El propósito fundamental es indagar en torno a la personalidad del individuo y descubrir sus capacidades y potencialidades a través de métodos instrumentalistas e individuales.

ORIENTACIÓN PERSONAL O INDIVIDUAL. Es la aplicación de la estrategia clínica por medio de la consejería y muchas veces de la psicoterapia.

Aquí la aplicación de diversas modalidades como el psicoanálisis, la terapia gestalt, la fenomenológica y la conductista, entre otras, es lo prevalecte. En este punto, resuelve tanto problemas familiares, personales y algunos casos de trastornos de la personalidad. Muchas veces es una acción emergente que se presenta cuando el caso lo amerita.

ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA. Son alternativas que un orientador ofrece al estudiante para mejorar específicamente el aprovechamiento académico. Algunas de ellas son las estrategias de aprendizaje y el procedimiento de lectura de comprensión, redes conceptuales y mapas semánticos por medio de la teoría cognitiva, son una verdadera alternativa para incidir en el desarrollo de habilidades intelectuales, que con mucho superan las tradicionales técnicas y hábitos de estudio.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL. Es el área de influencia en el cual se centra este estudio. Es el área de la Orientación que pretende hacer estudios profesiográficos, de mercado de trabajo, de seguimiento de egresados y del análisis de la situación actual y desarrollo de las profesiones. También se encarga de analizar la vinculación entre la sociedad y la educación y la manera en que el egresado universitario se inserta en este proceso.

La Orientación profesional también llamada universitaria pretende la integración de todos los elementos antes descritos, pero fundamentalmente de aquéllos relacionados con su vida académica (estrategias de aprendizaje, desarrollo de habilidades intelectuales, entre otros) su proceso durante y al egresar de la universidad. El departamento de Orientación contribuye a su inserción a la vida profesional, a la relación con los gremios de profesionistas, al análisis y perspectivas del mercado de trabajo profesional. A continuación se desarrollarán algunos de principales aspectos a destacan dentro de esta área.

Cabe destacar en primer lugar que la Orientación profesional pretende la vinculación de la escuela con el mundo laboral.

Para autores como María Luisa Rodríguez ²¹ el papel de la Orientación profesional está estrechamente vinculado al desarrollo de la sociedad. De esta manera considera que hay algunos mecanismos condicionantes del cambio que están presentes a la hora de analizar el impacto de esta área de la Orientación.

Parte de la idea de que estamos en un mundo en constante transformación y el aspecto laboral no es la excepción. Advierte algunos cambios en las políticas empresariales específicamente en la contratación, por lo que la Orientación profesional ya no será para hacer saber, aconsejar o intervenir, sino que será enseñar a comprender y conseguir un nuevo bagaje de actitudes sociales ante el empleo.

Una profunda transformación en el trabajo y los nuevos caminos de acceso laboral. Por ejemplo, es necesario orientar a los jóvenes sobre el desarrollo tecnológico que está sufriendo la planta productiva y esto incide directamente en la calidad de los requisitos que exigen los empleadores al momento de solicitar un profesional, como serían, la intelectualización de las tareas laborales, la capacidad de transformar los procesos productivos, una mayor adaptación al nuevo ambiente laboral, y sobre todo, la capacidad para reaccionar ante estos cambios con creatividad, imaginación, e iniciativa.

Notas:

¹ Rodríguez, María Luisa. (1988) «Orientación Educativa». Barcelona. Ediciones CEAL.

² Muñoz, Riverohl Bernardo.(1987) et. al. «Marco teórico de la Orientación». Colegio de Bachilleres. Inédito.

³ Tomado de: Gordillo, María Victoria. (1986) «Manual de Orientación Educativa». Alianza Universidad Textos. Alianza Editorial. Madrid.pp 26-30.

⁴ Cabe destacar que esta misma crítica es en estos momentos uno de los principales problemas a los que se enfrentan los orientadores en los diversos niveles y en distintas instituciones de educación. Los directivos imponen al orientador una serie de encargos institucionales que no tienen relación estrecha con su formación profesional y ni mucho menos con las funciones del orientador.

⁵ Walter, León. (1935). «La Orientación profesional para los estudios superiores». Biblioteca Nueva Madrid.

⁶ Tomado de: Walter, León. (1935). «La Orientación profesional para los estudios superiores». Biblioteca nueva. Madrid. p.218.

⁷ Jeangros, Erwin. (1959). «Orientación vocacional y profesional».Edit. Kapelusz. Buenos Aires. p. 164.

⁸ Gemelli, Agosti. (1968). «La Orientación profesional». Madrid. p. 5.

⁹ Ibidem. p.21.

¹⁰Citado por: Ojer, L.. (1965). «Orientación profesional». Edit. Kapelusz. Argentina, p.32

¹¹ Cailly, Pierre. (1977). «Orientación escolar y profesional de los niños». Edit. Oikos-Tau. Barcelona. pp.108 y 109.

¹² Véase al respecto: Programa de Modernización Educativa SEP. 1989-1994. Programa Indicativo de Orientación Educativa. Lineamientos. SEP. 1990, y la ponencia de Héctor Magaña Vargas en el VI Encuentro Nacional de Orientación Educativa. Aguascalientes, Ags. 1991. con el título: «La Orientación en el contexto de la modernización educativa» UNAM-DGOV.

¹³ Sobre el particular y con el fin de desarrollar más detenidamente sobre las ciencias humanas y sociales y en torno a las ciencias de la educación véase al respecto:

Mardones y Ursua. "Filosofía de las ciencias humanas y sociales". Materiales para una fundamentación científica. Edit. Fontamara N° 18. 2ª edición, México, 1988.

De Alba, Alicia. "teoría y educación". En torno al carácter científico de la educación. CESU-UNAM. México, 1990.

¹⁴ Tomado de: Rodríguez, M. L. Op. Cit. p.22

¹⁵ Santaliestra S.(1989). «Orientación educativa». Madrid: Humanitas.

¹⁶ Tomado de: Santaliestra, S. Op. Cit. p.25

¹⁷ Ibidem.p.27

¹⁸ García Ramírez I (1966) «Aportación al conocimiento de la Orientación Profesional en México». Tesis Lic. en la Facultad de Filosofía y Letras. UNAM. Tomado de: Antología de lecturas del diplomado en Orientación Educativa. DGOV-UNAM. México, 1993. Modulo I. El objeto y el sujeto de la Orientación Educativa.p.36

¹⁹ Cfr. Calvo, López Mónica; Muñoz, Riverohl B. et. al. Orientación Educativa. Estados de Conocimiento. 2º Congreso Nacional de investigación Educativa. Cuaderno N° 18. Edit. SEP-SNTE. México, 1993.p.8

²⁰ Véase al respecto el trabajo realizado por el cuerpo docente de la Maestría en Orientación Educativa de la ENSEM, Toluca, para el VII Encuentro Nacional de Orientación Educativa. Cuernavaca, Mor. 1993. Hernández; Magaña; Riverohl y Sánchez. «De la agonía del Counselor a la Globalización de la Orientación Educativa en México». pp. 49-52.

²¹Rodríguez, Moreno M.L. (1989) "¿Hacia dónde va la Orientación Profesional?". Cuadernos de Pedagogía. N° 174. octubre. Barcelona. pp. 8-10.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Introducción

Un fantasma recorre el mundo entero y afecta a todos los sectores de la población y principalmente a los trabajadores asalariados: el desempleo. En el contexto de modernidad y posmodernidad y en vísperas del siglo XXI, el problema del desempleo y subempleo afecta a todas las naciones ya sean desarrolladas o subdesarrolladas. En efecto, los índices del desempleo aumentan dramáticamente en infinidad de naciones y se reconocen índices del 10 por ciento de la población económicamente activa. Fenómenos como la Revolución Científico Tecnológica, y su efecto en procesos como la informática, telemática y cibernética han cambiado drásticamente los procesos productivos y, por ende, mandado al desempleo a millones de trabajadores que han sido sustituidos por máquinas en un primer momento y ahora por los robots, inclusive algunos de ellos llamados «inteligentes».

El inventor de la robótica nunca esperó que su utopía se desvanecería y paradójicamente se convertiría en todo lo contrario de lo que él soñó.

El propósito fundamental de la creación de los robots en su esencia tenían la intención de sustituir al hombre en aquellas actividades estereotipadas, supermecanizadas e insalubres cuyos efectos deshumanizaban al hombre mismo, lo convertían en un ser infrahumano, lo cosificaban. De esta manera, el hombre al ser sustituido por procesos mecanizados tendría la posibilidad de reducir su jornada de trabajo, cultivarse, educarse, capacitarse y, por ende, aspirar a una mejor calidad de vida, en otras palabras a humanizarse.

La industria manufacturera se encontraba a la vanguardia de este proceso. Es ahí donde, en otros tiempos, se construían grandes complejos industriales y empleaba a miles de trabajadores. Ahora la perspectiva ya no es de la extensión sino de la intensificación de la productividad en complejos industriales automatizados.

Tal parecería que en el ámbito profesional dichos procesos poco afectan a los egresados universitarios, sin embargo esto no es así, toda vez que la Revolución Científico tecnológica o la *Tercera Gran Ola* como la llamó Alvin Toffler, ha empezado a incidir en el ejercicio de los profesionistas. El siguiente ejemplo ilustra lo anterior:

Recientemente una compañía de aviación prescindió de los servicios de cien pilotos aviadores lanzándolos al desempleo con el razonamiento de que en vez de utilizar tres pilotos para conducir un avión como cotidianamente se realizaba, ahora sólo utilizarían dos pilotos y una computadora con lo que sustituirían inmediatamente a una tercera parte de su planta de aviadores, y por consiguiente el ahorro considerable de salarios y prestaciones.

El mundo del trabajo ha presentado cambios vertiginosos en los últimos años. El ejercicio de las profesiones tiende a modificarse con relación directa a los cambios en el mercado de trabajo y el campo ocupacional y, por esta razón, se requieren estudios que analicen hacia dónde y cómo han afectado estos cambios en el ejercicio de la profesión y las perspectivas actuales de empleo.

2.1 HACIA LA CONSTRUCCIÓN, REESTRUCTURACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE UNA TEORÍA INTEGRADORA DEL MERCADO DE TRABAJO

El fenómeno del mercado de trabajo en general y del profesional en particular ha significado durante décadas el «nudo gordiano» de diversas disciplinas científicas y principal preocupación de las ciencias económicas, educativas, sociológicas y psicológicas, entre otras.

En efecto, el mundo del trabajo y su impacto en los procesos productivos han cambiado sustancialmente los actuales paradigmas de interpretación y aquellas teorías de antaño han sufrido resquebrajamientos e inclusive debacles no superados

Ríos de tinta se han derramado para intentar una aproximación que dé sustento teórico-filosófico y metodológico al mercado de trabajo. Existen distintas escuelas, teorías, e interpretaciones que analizan desde su peculiar perspectiva tal fenómeno, y en esta tesis se abordarán las más representativas y aquellas que han resistido -en parte- la dura prueba de la realidad, como son la teoría del Capital Humano, la teoría de la Segmentación Laboral o Institucionalista y la teoría llamada Radical o marxista.

2.2 LA TEORÍA NEOCLÁSICA DEL CAPITAL HUMANO: EL PARADIGMA DE INVERSIÓN EN UNO MISMO

La teoría neoclásica del capital humano representó en sus orígenes la perspectiva teórica más elaborada y con sustentos metodológicos y empíricos más sólidos. En un recuento de lo prolífico de su producción intelectual se hace mención de parte de Mark Blaug de más de 2 mil títulos publicados entre los años 1966 y 1976.

Se le adjudica la creación de esta escuela a Theodore Schultz en el año de 1962 con el trabajo titulado: «Inversión en seres humanos». Posteriormente sigue sus pasos Gary Becker con su trabajo monográfico llamado: «El Capital Humano». Ambos estudios y toda la escuela del capital humano tiene su origen, desarrollo y decadencia principalmente en los Estados Unidos.

La tesis central de la «teoría»¹ del capital humano nos dice que las personas invierten en sí mismas de diversas formas para obtener ingresos pecuniarios y no pecuniarios futuros.

Se sustenta en tres fundamentos teóricos principales:

1. La teoría de la productividad marginal que explica la demanda de trabajo
2. la teoría de la maximización de la utilidad, que explica la oferta individual de trabajo y;
3. la teoría competitiva del equilibrio de los mercados, esto es, todos los trabajadores son homogéneos al igual que los sueldos, y los patrones tratan por igual a todos.

De esta manera estas tres aproximaciones fundamentan la libre movilidad del trabajador y aseguran el equilibrio entre la oferta y demanda de empleo.

El mercado de trabajo es una entidad unificada, enfrentada entre sí como iguales. El mercado de trabajo se mide igual que otros mercados y se rige por las mismas leyes de producción, oferta y demanda, etc.

En esta perspectiva, la demanda de trabajo se trata de la demanda de un factor de la producción, es decir, de una demanda derivada del producto. Con la excepción de que se reconoce la existencia de costes fijos de empleo originados por el proceso de reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. Estos costes de formación que son los más cuantiosos para la empresa le permiten que el trabajador desempeñe correcta y eficientemente su labor. Estamos hablando de la inversión en capital humano que se requiere para la realización de una actividad laboral compleja y delicada, cuya realización es propia de un especialista o profesional; a esto le llaman «capital humano específico».

Con relación a la oferta de trabajo, se parte del supuesto de que es la libre elección del trabajador si trabaja o no, ante lo cual se resuelve con la disyuntiva: ocio o empleo. Según Luis Toharia, el trabajo es considerado en esta perspectiva teórica únicamente como un fin, en este caso como ingresos, pero es intrínsecamente un «mal».² Es la primera vez que se establece la oferta de trabajo parecida al de cualquier otro bien. En la perspectiva Tayloriana; Las cantidades del bien ofrecidas son una función de su precio.

El individualismo exacerbado hasta lo máximo. Se parte del hecho de que todos los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones, es decir, de cualidades, de atributos, de virtudes y también de dones y capacidades innatas propias, y de la misma manera han dedicado diferencialmente tiempo y dinero en la inversión de su capital humano.

Nunca explicarán por qué un individuo invierte en su capital humano y muchos otro no, en palabras de Luis Toharia: «La teoría del capital humano sugiere, en su versión más extrema (competencia perfecta), que los pobres lo son, porque no han invertido en capital humano, lo que a su vez se debe a sus gustos, reflejados en una elevada tasa de impaciencia o preferencia temporal».³

La educación se concibe como el valor de inversión en la vida del individuo, en la perspectiva de obtener frutos económicos directamente proporcionales a los años de preparación. De tal manera que hay una relación estrecha entre la economía del trabajo y la economía de los servicios sociales, reflejada en

la capacidad para comprar cuidados médicos; dedicar tiempo a buscar el trabajo que más les pague, en vez de aceptar la primera oferta que les llega; comparar información sobre las oportunidades de empleo; emigrar para aprovechar las mejores oportunidades de empleo; aceptar la opción de trabajos con baja paga, pero con un elevado potencial de aprendizaje, todo lo anterior es considerado más que un gasto, una inversión.

En palabras del pionero de esta escuela Gary, S Becker «Pero todas estas inversiones mejoran las cualificaciones, el saber o la salud, y, por tanto, aumentan las rentas monetarias o psíquicas».⁴

El planteamiento central de Becker consiste en demostrar que las personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a obtener mejores ingresos que los demás. y esto sucede en cualquier país, de la economía que sea. Los hallazgos de su teoría se resumen en los siguientes puntos:

- 1.»Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones
2. Las tasas de desempleo tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones
3. Las empresas de los países subdesarrollados parecen ser más paternalistas con los empleados que las de los países desarrollados
4. Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad
5. La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados
6. Las personas más competentes reciben más educación y demás tipo de formación que las otras
7. La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado y, finalmente;
8. El inversor típico del capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor típico en capital tangible(...)

Parte de la idea de que todo es cuestión de querer, de voluntad, como él dice, es innato. Aquí no importa la clase social y las condiciones de vida de la

persona, todo es reducido a un determinismo individualista y mecanicista. A mayor inversión, mayor capital. Si, pero ¿quienes, objetivamente hablando pueden invertir? Es más todo lo demuestra con fórmulas matemáticas infalibles, objetivas, no en balde Mary Jean Bowman se atrevió a calificar a esta teoría como: «La revolución humana en el pensamiento económico». Al final tendremos la posibilidad de expresar algunas divergencias al respecto.

Vale la pena destacar su idea sobre la escuela puesto que es a partir de ésta que sustentan para qué sirve la educación.

«Una escuela- dice Becker-, se puede definir como una institución especializada en la producción de formación a diferencia de las empresas, las cuales ofrecen formación al mismo tiempo que producen bienes. Algunas escuelas, como las de barberos, se especializan en una cualificación, mientras que otras, como las universidades, ofrecen un conjunto amplio y diverso (...) para algunos fines las escuelas se pueden considerar como un tipo especial de empresa y los estudiantes como un tipo especial de aprendices «.⁵

Como podemos observar, la escuela es vista como una empresa donde se invierte en capital para obtener un producto.

Otra forma de invertir en capital humano es mejorando la salud emocional y física. En efecto, la salud, y específicamente la salud emocional, es considerada como un determinante de los ingresos. La propuesta para invertir en uno mismo consiste en obtener mejor salud, toda vez que «una dieta mejor da fuerza y vigor y, por tanto capacidad para ganar dinero, (sic) o una mejora de las condiciones de trabajo-salarios más elevados, descansos y demás-, puede afectar a la moral y a la productividad».

Inclusive hace sugerencias a los empresarios para invertir en la salud de los empleados mediante exámenes médicos, comidas o evitando las actividades que tengan elevadas tasas de accidentes y mortalidad.

2.2.1 COMENTARIOS CRÍTICOS A LA TEORÍA NEOCLÁSICA DEL CAPITAL HUMANO

La primera objeción a la teoría del capital humano es en lo referente a la confusión entre dos entidades totalmente opuestas y diferentes: El capital y el trabajo, ambos las considera como una mercancía. «El trabajo desaparece como una categoría explicativa -nos dice Bowles y Gintis - fundamental y es

absorbido en un concepto de capital que no ha sido enriquecido en absoluto para considerar el carácter especial del trabajo».⁶

Eliminan las clases sociales al decir que todos somos capitalistas y somos iguales. Al excluir las clases sociales deja de lado las diferencias salariales y de forma de vida entre una clase y otra.

Reduce el complejo entramado de las relaciones sociales de producción a una simple relación técnica. La educación es vista como una empresa más donde hay que invertir. No se trata de la formación en el sentido de desarrollar capacidades cognoscitivas, intelectuales, sino tan solo de formar para hacer cosas, para el trabajo.

Algo muy importante es que reducen al hombre a una máquina, a una cosa, los atributos que son producto del capital humano y valorados por los empleadores como el sexo, la raza, el origen étnico, el credencialismo, son usados para fragmentar a los trabajadores y reducir la formación potencial de coaliciones dentro de la empresa.

2.3 LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL O MERCADO DUAL DE TRABAJO (INSTITUCIONAL-ESTRUCTURALISTA)

Esta aproximación surge como opción alternativa y crítica a la escuela neoclásica del capital humano se desarrolla a finales de los sesenta y también es llamada teoría de la estratificación del mercado de trabajo por Edwards, Reich y Gordon (1975). Uno de los principales exponentes de esta teoría, Michel Piore, se refiere a ella como la teoría de la segmentación, estratificación, y mercado dual de trabajo.

Por otra parte, Luis Tahoaria integra al conjunto de estas aproximaciones como la escuela Institucional-Estructuralista, por la alta correspondencia con los fundamentos filosóficos del funcionalismo y el estructuralismo, cuya base central se encuentra en las estructuras sociales e institucionales y en el principio del equilibrio y desequilibrio de la sociedad. El fin último es encontrar estos desequilibrios entre las clases sociales.

Las tesis centrales de esta teoría se encuentran expresadas en un conjunto de estudios sobre el comportamiento de la oferta y demanda de trabajo, por un lado, y por las condicionantes de carácter social, cultural, y económica que las determinan.

Piore se considera el autor más prolífico de esta escuela⁷. Su propuesta consiste en dividir el mercado de trabajo en un sector primario, superior e inferior y un sector secundario. Expresados en estructura de clase social corresponderían, a la clase media, clase trabajadora y clase baja.

A cada uno de estos tres segmentos les confiere una serie de características tanto de demanda de trabajo por medio de la tecnología, como de oferta a través de la llamada subcultura de clase social.

Dejemos que el autor nos hable: «La hipótesis básica del mercado dual de trabajo era que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos esencialmente distintos, denominados los sectores primario y secundario. El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo (...) y, por encima de todo, estabilidad en el empleo. En cambio los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance (...) y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de la población trabajadora».⁸

Inicialmente esta teoría pretendía explicar el problema de los trabajadores menos favorecidos en los Estados Unidos, en particular de los negros en las grandes concentraciones urbanas.

En el ámbito económico y específicamente del desarrollo industrial, Piore argumenta que existe una discontinuidad en la estructura económica como producto de la evolución tecnológica. El autor encuentra una relación estrecha entre la estructura del mercado de trabajo y la discontinuidad económica. Estas discontinuidades se expresan de tres maneras diferentes: Primera, la dicotomía existente en la estructura empresarial con economías modernas industriales caracterizadas con un alto nivel de concentración y centralización monopólica, llamados oligopolio y en contrapartida, pequeñas empresas llamadas periféricas en el más puro subdesarrollo. Segundo, la dicotomía existente en las economías subdesarrolladas caracterizado como moderno u organizado y un segundo sector informal o tradicional, y tercero, la estructura estratificada del mercado de trabajo compuesta por un sector primario y otro secundario y con la consiguiente división entre los puestos profesionales y empresariales y los de trabajadores manuales o de baja calificación llamados según esta teoría como de «cuello azul».

El sector primario se encuentra dividido entre un segmento superior y otro inferior. En la cúspide se encuentra el sector primario superior trabajadores profesionales y empresarios. Por supuesto, con un salario y una estabilidad laboral de primer orden, con amplísimas posibilidades de ascensos tanto laborales como sociales. La educación formal es un requisito indispensable, con lo que abre la puerta al más exacerbado credencialismo. Se considera a este sector con amplias posibilidades de iniciativa individual, creatividad y seguridad económica.

El sector primario inferior no tiene una caracterización específica, más bien presenta una serie de ambigüedades que no permiten mayor análisis. Así, nos dicen que este sector es la clase trabajadora en general y abstracto como si los demás sectores no fueran también de trabajadores. Más adelante intenta una clarificación más precisa sin resultados favorables. «Es en la distinción -nos dice Piore- entre rasgos generales y específicos donde parece que se encuentra la diferencia entre el segmento inferior y superior del mercado de trabajo primario. Los rasgos que muestran los trabajadores de los puestos del segmento inferior tienden, en general, a ser específicos. En otras palabras, son hábitos en sí mismos y por sí mismos».⁹ Más abstracto no puede ser.

El sector secundario sí tiene una definición más precisa. Alude al conjunto de trabajadores de clase baja dentro de los que se encuentran minorías raciales, jóvenes y mujeres. Los puestos del sector secundario son los peor pagados, sin posibilidades de desarrollo ni movilidad, por lo mismo hay una gran inestabilidad laboral, una elevada rotación en los puestos y, por ende, un mayor desempleo y subempleo.

Se utilizan categorías como subcultura de clase para identificar patrones de vida en función de los tres segmentos anteriores. De esta manera la clase baja presenta una subcultura de clase donde presentan un concepto muy personalizado de sí mismo, separado de una red de relaciones con la familia y los amigos. Textualmente nos dicen que «Esas relaciones tienden a ser volátiles, de corta duración e inestables y su vida tiende a estar caracterizada por un esfuerzo por escapar de la rutina mediante la acción y la aventura (sic)».¹⁰

La clase trabajadora por su parte presenta las siguientes características de su subcultura de clase. Presenta un estilo de vida estable y rutinario. En

contrapartida a la anterior, sí hay una unidad familiar ampliada y un conjunto de relaciones con compañeros de la infancia y la adolescencia. El trabajo es visto como un instrumento para obtener la renta necesaria para mantener a la familia y participar en las actividades del grupo de compañeros y la educación es vista como un instrumento para conseguir empleo.

Para la clase media que pertenece al sector primario superior, la subcultura de clase presenta una familia integrada, nuclear. Hay una integración con los amigos, lo que permite según esta teoría, una movilidad geográfica y social, al mismo tiempo facilitan la realización de trabajos de tipo intelectual. La educación debe de ser lo más larga posible antes de comenzar a trabajar y que no tenga importancia inmediata alguna.

Por supuesto que no hay datos empíricos ni investigaciones al respecto que fundamenten lo anterior, por lo que se consideran como meros postulados, conjeturas o suposiciones teóricas.

Otra categoría de análisis fundamental para la teoría de la estratificación de los mercados son las cadenas de movilidad. Consiste en explicar que nuestra realidad socioeconómica no es aleatoria, sino que presenta comportamientos más o menos regulares. De tal manera que la gente tiene empleos en un orden o secuencia regular, a esta secuencia se le llama cadenas de movilidad y los puntos existentes a lo largo de estas cadenas se les llama, estaciones.

Las cadenas de movilidad explicarían porque en el sector primario superior existe un progreso sistemático en función del nivel académico del profesional, al mismo tiempo que incrementa su salario y mejora su status social. Mientras el sector secundario tiene que seguir la secuencia jerárquica en función del catálogo de puestos del sindicato o institución. A esto se le llama distritos de antigüedad. La diferencia entre ambos sectores lo viene a constituir la educación formal, y aquí abre las puertas al credencialismo.

Hay una última cadena de movilidad expresada en el trabajo artesanal y está fuera de las anteriores porque según los teóricos del mercado dual, el artesano por medios de su creatividad e ingenio puede aspirar a ser supervisores, empresarios independientes e inventores, y esto les confiere un rasgo distinto de movilidad que no presenta el sector secundario.

2.3.1 LA TECNOLOGÍA Y LA CLASE SOCIAL

Tal parece que las explicaciones en torno a la segmentación del mercado de trabajo no son tan convincentes ni para el mismo autor, al grado tal que sugiere abrir un nuevo frente de análisis para intentar responder a la pregunta central ¿Qué es lo que genera los segmentos básicos en los que parece que está dividido el mercado de trabajo? La respuesta a esta interrogante inicia con la siguiente suposición.

Suponiendo que hay un desequilibrio estructural en el mercado de trabajo, aun a pesar de que el número total de trabajadores es igual al número total de puestos de trabajo (cosa poco probable digo yo, toda vez que estaríamos hablando de un mercado de trabajo que funcionara a la perfección, lo cual no es posible), la composición de los dos no encaja: hay un exceso de oferta de ciertos tipos de trabajadores, mientras que hay un exceso de demanda de otros tipos. La pregunta es ¿Cómo se restablece entonces el equilibrio? Hay dos opciones:

La primera consiste en cambiar la composición de la población activa y la segunda, ajustar la demanda para que los tipos de trabajadores en exceso, puedan emplearse en los puestos vacantes.

La teoría neoclásica convencional sugiere que por medio del uso de la tecnología es posible cambiar este desequilibrio. Primero con un cambio en la composición de la demanda del producto final, lo cual dará como resultado, un cambio en la composición de la demanda de trabajadores. El segundo ajuste, es un cambio en las técnicas utilizadas para producir un producto final dado.

Una hipótesis que propone para ajustar la demanda a la composición de la oferta, es controlar las variables críticas como son la estandarización, la estabilidad y la incertidumbre de la demanda del producto.

Otra hipótesis es que hay un desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajadores. La educación superior ha creado un exceso permanente de oferta de trabajadores del segmento superior, sin correspondencia con las necesidades de los empleadores. Si la oferta es superior a la demanda, lo que sucede es que una parte de esa oferta retrocede de hecho al segmento inferior. Tiene toda la razón del mundo, este proceso de desequilibrio se ha dado en llamar la proletarización de los profesionistas. Por otro lado, si la demanda es superior

a la oferta (cosa poco probable en nuestra realidad), el ajuste se produce mediante una distribución del trabajo entre el núcleo y la periferia.

Finalmente, en la búsqueda del origen de las cosas, se proponen cuatro razones básicas por las cuales se expresa el dualismo laboral. Primera, Los empleadores consideran a los trabajadores como capital cuando han invertido en la formación de éste. Los trabajadores, se convierten en un factor «cuasi-fijo» de producción o en «cuasi-capital», es decir, es visto como una mercancía. La segunda explicación es una imposición del trabajador al empleador por medio de su organización sindical en el contrato colectivo de trabajo, derechos para asegurar su trabajo. La tercera está relacionada con el contrato nacional de empleo entre trabajadores y empleadores, en donde se acuerda estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo a cambio de ciertas concesiones en el nivel salarial. La cuarta explicación parte de la idea de que la dualidad del mercado de trabajo se debe a los esfuerzos realizados por los empleadores, para dividir e impedir una revolución.

Finalmente subyace en las ideas arriba señaladas un conjunto de apreciaciones de corte discriminatorio, sexista e inclusive racista, como se reconoce en esta cita textual:

«Ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres casadas, los jóvenes y los emigrantes temporales, que tienen un compromiso débil con el trabajo y otros intereses no relacionados con el trabajo, puede que encuentren estas características menos perturbadoras que los asalariados primarios. (Y lo justifican de la siguiente manera.» (...) las características concretas de los trabajadores secundarios son en gran parte «accidentes» que usa el sistema económico pero que no crea. En el primer punto de vista, los papeles sexuales, el racismo, el origen étnico, la juventud y demás son categorías que, aunque no las han creado realmente los empleadores, por lo menos han sido reforzadas y manipuladas por ellos para estabilizar y legitimar la estructura económica».¹¹

2.3.2 COMENTARIOS CRÍTICOS A LA TEORÍA DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS

Si bien representa un aporte significativo a la teoría del mercado de trabajo y rebasa el esquema parcial de la teoría del capital humano, subyace en sus planteamientos una visión sumamente restringida y mecánica de los procesos intervinientes en el comportamiento del mercado de trabajo. Me parece que

en determinados momentos cae en reduccionismos al psicologizar procesos mucho más complicados que la simple descripción de la subcultura de clase.

De la misma manera, nunca queda definida la diferencia esencial entre el sector primario inferior y superior. La identificación como clase trabajadora es además de ambiguo, demasiado genérica al grado tal que puede caber cualquier cosa y a la vez nada.

No define las características de las clases sociales, ni mucho menos el origen de éstas. Da por supuesto que existen de manera natural. La categoría de subcultura de clase no es la adecuada, ya que la cultura no puede reducirse a procesos superiores ni inferiores, todos poseemos una cultura producto de nuestra historia e identidad nacional.

Aunque hace una mención crítica de posturas sexistas y racistas, finalmente termina justificándolas al reafirmar la necesidad de la segmentación de los mercados de trabajo.

Al tomar en cuenta la tecnología en la explicación del dualismo del mercado de trabajo, deja de lado los procesos económicos y reduce todo a un proceso tecnológico.

Por supuesto que soslaya toda implicación política en su análisis, se queda al margen de cualquier vínculo con la teoría radical, o simplemente no lo toma en cuenta.

2.4 LA TEORÍA RADICAL O ENFOQUE ALTERNATIVO

La perspectiva marxista forma parte del conjunto de teorías representativas del mercado de trabajo. Es una perspectiva crítica hacia el capital humano, la segmentación laboral y la perspectiva dual del trabajo. Reconoce avances de estas escuelas, pero insuficientes para comprender la complejidad de un fenómeno multideterminado e inmerso en una totalidad.

Los autores más representativos son Samuel Bowles, Herbert Gintis, Harry Braverman, Richard Edwards, Martin Carnoy, estadounidenses y en perspectiva latinoamericana, María de Ibarrola, Victor Manuel Gómez, Carlos Muñoz I, Labarca, Vasconi, Lanossy, entre otros.

Es una propuesta alternativa de análisis para el estudio de la relación entre los procesos productivos inmersos en el mundo del trabajo y la educación.

Esencialmente se fundamentan en la filosofía marxista cuya diferencia con las demás teorías consiste en considerar el mercado de trabajo no como un proceso técnico ni segmentado sino en la teoría de la economía política de la educación. Son producto de un largo proceso histórico en las que se han desarrollado las relaciones sociales de producción de tipo capitalista. Las contradicciones de clase social, capitalistas versus trabajadores y del sistema productivo, socialización de la producción versus apropiación privada del producto del trabajo.

Para María de Ibarrola el conjunto de elementos integrados del trabajo y educación se vinculan estrechamente con el tipo de desarrollo económico seguido en el país a partir de la revolución mexicana hasta nuestros días. Estos modelos económicos se caracterizan por una conformación socioeconómica dependiente y subordinada al capital transnacional, capitalismo del subdesarrollo según los analistas del seminario de teoría del desarrollo.¹²

El sector orgánico del capital - dice De Ibarrola- determina un mercado de trabajo que impone exigencias de escolaridad cada vez más elevadas según la ley de la oferta y demanda que enfrenta mayor cantidad y calidad de la fuerza de trabajo a un reducido espacio de empleo.

La relación entre las clases sociales y la escolaridad. Hay una relación entre la posición económica y la escolaridad alcanzada. Una interpretación es que la escuela se ve fuertemente limitada por las condiciones socioeconómicas y culturales de vida de la población y, la segunda considera a la escuela como un aparato ideológico del Estado que logra la reproducción de las relaciones sociales y las estructuras de dominación. La escolarización sí juega un papel importante en la obtención de un empleo pero, no hay una correlación mecánica.

El discurso político ideológico dominante asegura que la escolaridad contribuye al desarrollo socioeconómico y político del país, al atribuir a mayor nivel educativo, mejor empleo, mejores ingresos, mejores niveles de vida en general. Sin embargo el análisis marxista refuta tal ideología al señalar que si bien es cierto que la educación representa un eje de desarrollo, habría que ver cuántas personas pueden llegar a altos niveles educativos y en qué condiciones lo hacen y, además, la posibilidad de obtener un empleo al finalizar sus

estudios. Tan solo en México de una población estimada en 90 millones de habitantes, únicamente un millón se encuentran estudiando el nivel superior y de los 14 millones de niños que cursan la primaria más de la mitad no la terminarán según el Programa de Modernización Educativa 1989-1994.

Por su parte, Harry Braverman un clásico de la literatura marxista señala la diferencia esencial entre el trabajo y la fuerza de trabajo. A diferencia de la teoría del capital humano, el trabajo es una mercancía que se puede comprar y vender, por lo tanto el mercado de trabajo se estudia como cualquier otro mercado. El trabajo humano es consciente y deliberado, guiado por la inteligencia a diferencia de los animales que es instintivo.¹³ El trabajo crea el hombre dice la perspectiva marxista. La fuerza de trabajo se caracteriza por tres elementos básicos: el primero, es que los trabajadores se separan de los medios con los que se realiza la producción y sólo pueden conseguir el acceso a ellos vendiendo su fuerza de trabajo al que posee los medios de producción; segundo, los trabajadores están libres de restricciones legales como la servidumbre o la esclavitud que les impidan disponer de su propia fuerza de trabajo; tercero, la finalidad del empleo de trabajador se convierte en la expansión de una unidad de capital perteneciente al empleador.

De tal manera que el proceso del trabajo funciona por un contrato de la compra-venta de la fuerza de trabajo entre el trabajador y el empleador. Es la única forma de sobrevivir, vendiendo su fuerza de trabajo para obtener un empleo.

Pero lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra no es una cantidad acordada de trabajo -dice Braverman-, sino su fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo acordado y es aquí precisamente donde surge la plusvalía. El plusproducto de tiempo que es apropiado por el capitalista. También llamada plusvalía relativa y absoluta.

Otro criterio para analizar la estructura del trabajo es la división técnica jerárquica del trabajo. Es una división de tareas cada vez más parcializadas que logra la enorme y rápida productividad dentro del capitalismo.

Notas:

¹³El concepto de «teoría» del capital humano es cuestionado por Mark Blaug, uno de los estudiosos de esta escuela, por considerar que no se puede reducir a una única teoría, ya que

de hecho es una aplicación de la teoría estándar del capital a ciertos fenómenos económicos. Véase al respecto el estudio exhaustivo realizado por el autor en: «El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada». Blaug, M. (1976). Tomado del libro: Toharia, L. (compilador) (1983). «El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones». Alianza Universidad Textos. Madrid. pp 65-103.

²Toharia, Luis. Op. Cit. Prólogo. p 13.

³Ibidem. p.15.

⁴Becker, Gary (1975) «Inversión en capital humano e ingresos». En: Toharia, Luis. Op. Cit.p. 39.

⁵Ibid. pp 58-59.

⁶Bowles, S y Gintis, H. (1975) «El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista». en Toharia, L. Op. Cit. p. 116.

⁷Véase al respecto: Piore, J. Michel.»Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo»; «El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre»; «los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad»; y en coautoría con Doeringer, Peter, B. «El paro y el 'Mercado dual de trabajo'» y «Los mercados internos de trabajo». En: Toharia, L. «El mercado de trabajo. Op. Cit.

⁸Piore, M. (1975) «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo».p.194. en Toharia, L. «El mercado de trabajo». Op. Cit.

⁹Piore, M. Op. Cit. p.203

¹⁰Ibid. p.197.

¹¹Piore, M. (1980) «El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre». en Tahoria, L. Op.Cit.1

¹²De Ibarrola, M. (1983) «Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México»; Aguilar, Monteverde, A, Carmona, Fernando, Ceceña, J. «Seminario de teoría del desarrollo» en: Revista latinoamericana de economía. Problemas del Desarrollo. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. México.1970-1995.

¹³Braverman, Harry. (1974) «Trabajo y fuerza de trabajo» en Tahoaria. L «Mercado de trabajo». Op. Cit. p. 131.

CAPÍTULO III

LOS ESTUDIOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Introducción

Los estudios del mercado laboral de los profesionistas en nuestro país han significado un verdadero Talón de Aquiles en las investigaciones de las ciencias económicas, sociológicas y educativas. En efecto, diversos analistas han coincidido en las dificultades para hacer un seguimiento permanente y sistemático, y así conocer el comportamiento de la oferta y demanda de trabajo profesional. Entre los principales factores que explican lo anterior se destacan:

- a) La existencia de una economía de mercado históricamente dependiente y subordinada a las grandes potencias mundiales; caracterizada como una economía capitalista del subdesarrollo.
- b) La subordinación de todo el acontecer nacional a los planes sexenales, ya que no hay una continuidad, un seguimiento y una sistematicidad en la política económica, social y educativa que nos permita hacer planificación a mediano y largo plazo.
- c) Una crisis general en el sistema económico, político y financiero que desde hace más de dos décadas hemos sufrido, y han dado al traste con infinidad de programas y proyectos de desarrollo.
- d) El nulo crecimiento e inclusive el decrecimiento de la economía nacional (PIB estancado) que nos ha llevado a considerar a los años ochenta como la década perdida. Sin embargo, los noventa no están muy alejados de la valoración anterior ya que estamos viviendo una época de crisis general mucho

más grave. Se afirma que las posibilidades de una recuperación de la economía nacional será posible en los próximos años, pero eso está aun por verse.

e) El crecimiento de la matrícula de estudiantes en el nivel superior como producto de la masificación de la educación en los setenta, que provocó un desequilibrio entre la oferta de profesionistas y la demanda del mercado de trabajo.

f) Con el crecimiento de la matrícula de estudiantes del nivel superior vino aparejado otro problema, el crecimiento desmedido de instituciones educativas privadas que, sin menoscabo de un sentido educativo y más con el afán de lucro, proliferaron sin medida en los ochenta, ofreciendo opciones educativas en carreras tradicionales y de bajo costo para la institución como administración, turismo, contaduría, derecho y computación, principalmente.

g) La concentración de carreras en áreas como las ciencias sociales y administrativas, en detrimento de las ciencias naturales y exactas, provoca fenómenos de sobresaturación de la matrícula y de egresados universitarios que difícilmente obtendrán un empleo por el alto grado de competencia entre los profesionistas de distintas instituciones y ante la contracción de la economía.

h) Finalmente, fenómenos como la inflación que en los ochenta rebasó los tres dígitos y que en la actualidad se estima en un 50 o 60 por ciento; la devaluación de nuestra moneda que por si misma provoca desequilibrios en la balanza comercial de pagos y, además de la disminución del poder adquisitivo de todos y principalmente de los trabajadores asalariados; la imposibilidad de adquirir productos del exterior por la carencia de divisas; la caída de la planta productiva y, por ende, la quiebra de pequeñas y medianas empresas, provocaron indiscutiblemente desempleo y subempleo masivo.

Son estos algunos de los principales factores que inciden directa e indirectamente en las limitaciones para señalar el comportamiento del mercado laboral. Esto no significa que sea imposible estudiar el mercado laboral; por el contrario, indica la necesidad de emplear una metodología más rigurosa que incluya tanto los análisis cuantitativos y el aspecto cualitativo, como se propone en el presente trabajo.

No obstante, se requiere reconocer las aportaciones de diversos investigadores y estudiosos que han conformado una escuela de pensamiento sobre la relación entre el empleo y la educación.

En la presente investigación se pretende realizar un acercamiento al mercado laboral de las carreras profesionales que se imparten en la Universidad Nacional Autónoma de México, pero antes es necesario conocer los antecedentes de estos estudios en el país para comprender el ámbito institucional.

3.1 LA PERSPECTIVA HISTÓRICA DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Quizá por su alto nivel de calidad y de integración, los trabajos realizados principalmente por Victor Manuel Gómez Campo,¹ sean los que reflejen en una perspectiva histórica, una propuesta de rescate y de sistematización, en torno al tema del mercado de trabajo de las carreras profesionales en México.

El autor presenta una propuesta teórica-metodológica por medio de tres tipos diferentes de estudios que caracterizan las principales investigaciones sobre el mercado de trabajo en México y la práctica profesional. Al mismo tiempo que se describen cada una de sus aproximaciones, se mostrará, a manera de ejemplo, algún producto de investigación que corresponda a cada estudio. Cabe considerar que los mismos autores no explicitan su coincidencia a un tipo u otro de estudio, luego entonces, la relación que propongo es de mi responsabilidad exclusiva.

3.1.1 ESTUDIOS HISTÓRICO ESTRUCTURALES DE LAS PROFESIONES

Bajo esta perspectiva se analizan los estudios del desarrollo y evolución de la profesión en sí, considerando a ésta como una categoría de personas especializadas que son capaces de aplicar la ciencia a la solución de problemas en una sociedad dada. Se pretende realizar un acercamiento lo más preciso posible del conjunto de conocimientos y habilidades inmanentes a cada disciplina. Y por otra parte, conocer las costumbres, tradiciones y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en que surge y se desarrolla una profesión.

Esta propuesta es retomada por Victor Manuel Gómez, del estudio realizado por De la Peña, G. y Rosenblueth. "Posibilidades de una educación paralela" (1981).

Los objetivos de este tipo de trabajos son: contribuir al diseño de una metodología de diagnóstico, construir de un sistema de evaluación, así como proponer innovaciones curriculares para mejorar la práctica profesional. De esta manera surge un proceso de confluencia entre el desarrollo propio de cada profesión y las condiciones generales, universales que comparte tanto con las demás disciplinas como con la sociedad y el contexto histórico en que se desenvuelve.

La propuesta metodológica para hacer estudios de las relaciones históricas y actuales de las profesiones, se hacen a través de los siguientes objetivos o etapas de investigación:

Análisis de la "racionalidad" histórica de una profesión o carrera dentro del contexto mexicano.

Algunas preguntas de investigación pertinentes serían:

¿En qué circunstancias económicas, sociales y políticas se fundó la carrera?
¿Quiénes y qué grupos la fundaron? ¿Cómo se estableció el plan de estudios?
¿En qué condiciones fueron cambiando la concepción de la profesión, sus objetivos, su justificación y su función?.

Análisis de las tendencias históricas que han prevalecido en la docencia de la profesión.

¿Cómo se ha definido el curriculum y por quiénes?, ¿Cuáles son las características escolares y socioeconómicas de los escolares?, ¿Qué expectativas tienen maestros y alumnos respecto al mercado de trabajo para su profesión?.

Análisis de las posibilidades reales de transformación curricular pedagógica u organizacional en la carrera.

Las posibilidades reales de innovación curricular, pedagógica u organizacional en la carrera dependen de los resultados obtenidos de los dos rubros antes descritos.

• Define seis procedimientos metodológicos a saber:

1. Análisis histórico de la profesión mediante entrevistas a actores directos de la enseñanza y una revisión bibliográfica a fondo del origen, evolución y tendencias de la profesión.
2. Análisis del sector social o económico con el que se relaciona directamente la carrera. Aquí se lleva a cabo la historia y actualidad del sector de la economía directamente involucrado para, finalmente terminar con la realización de un estudio de caso.
3. Análisis de las determinaciones estructurales del sector sobre la demanda y utilización de los egresados. El estudio se centra sobre la demanda cuantitativa de la carrera o profesión, los modos de utilización de los egresados en el tipo de trabajo, las características del mercado interno de trabajo en el sector o empresa, entre otros aspectos.
4. Identificación del universo de estudio y selección de la carrera o profesión.
5. Realización de un análisis interno del proceso de formación según las preguntas de investigación anteriores y
6. Análisis de las posibilidades de transformación curricular, pedagógica u organizacional de la carrera o profesión.

Hay diversos productos de investigación que según esta propuesta metodológica pretenden realizar un acercamiento al desarrollo y proceso de evolución de una determinada profesión. Al respecto están los trabajos realizados por el Dr. Pablo Latapí sobre la Sociología de una profesión: "La Enfermería; La elección de carrera y el plan de vida de los alumnos de primer ingreso a la licenciatura de trabajo social" por la maestra Carmen Merino; "Análisis de la enfermería en América Latina", por Olga Verderese y el trabajo de Cortéz Ramírez, et al. "Diagnóstico social de la profesión de enfermería" que reseñaré brevemente.²

El propósito central de la investigación es realizar un estudio para explorar a través de un proceso científicamente planeado la posibilidad de realizar innovaciones en la carrera de enfermería en la Universidad Autónoma metropolitana, plantel Xochimilco, con el fin de adecuar mejor su diseño curricular y su ejercicio profesional a las necesidades básicas de las grandes mayorías del país.

Al mismo tiempo se propone como objetivo particular efectuar un diagnóstico social actual de la profesión de la enfermería, inmersa en la estructura social, económica, política, jurídica e ideológica.

El estudio inicia con una retrospectiva hacia el origen y surgimiento de la profesión de enfermería a inicios del presente siglo, que empieza a ser considerada como una profesión dependiente y subordinada a las decisiones del médico.

Se elaboró un diagnóstico sobre la historia y el estado actual de la profesión, para determinar cómo se relaciona la profesión con otras carreras, con las instituciones, con los grupos de poder, etc. Con el fin de saber dónde actuar para modificar las condiciones estructurales de la profesión.

Al mismo tiempo se propuso hacer un estudio de las necesidades reales del campo de la profesión, de la innovación curricular y profesional.

Las conclusiones se derivan del desarrollo de los puntos arriba descritos y consideran que hay un déficit de enfermeras para cubrir las necesidades reales. Es una profesión que históricamente nace y se desarrolló en función de los requerimientos de otra profesión: los médicos, todo lo cual no le permite un desenvolvimiento libre e independiente. En la actividad laboral hacen una multiplicidad de funciones de carácter técnico, administrativo y docente.

Por otro lado la doble o triple jornada de trabajo por su condición de mujer le producen alteraciones tanto física como psíquicas, lo que provoca un alto nivel de inasistencias al trabajo por diversos trastornos y enfermedades.

Finalmente, se reconoce la necesidad de transitar sobre otras opciones de desarrollo independiente para sacudirse la tutela de los médicos. Crear opciones de formación como especialidades y maestrías.

La opción consiste en generar alternativas en conjunto por medio de la integración de equipos de salud en la perspectiva de la prevención, lo propedéutico y no lo remedial, lo hospitalario, lo curativo bajo el cual subyace un modelo esencialmente biomédico.

La alternativa con relación al mercado de trabajo, es ampliar las opciones de empleo en las instituciones gubernamentales del sector salud y de mejorar la infraestructura de camas e instrumentos necesario para su labor profesional.

3.1.2 ESTUDIOS DE OPINIONES DE EGRESADOS Y EMPLEADORES

El punto de vista de los egresados de una profesión y de aquéllos que los emplean son dos ejes de central importancia para el acercamiento al problema del mercado de trabajo y de desarrollo, tanto curricular como laboral.

En efecto, las opiniones de egresados sobre su experiencia laboral permite conocer lo que realmente hacen cotidianamente. Los conocimientos y habilidades más frecuentemente utilizadas, constituyen una fuente básica de información para la planeación de la carrera y para futuras decisiones curriculares o pedagógicas.

Un presupuesto básico de esta aproximación metodológica es que la manera como se define, organiza y utiliza una profesión en el mercado de trabajo y en la estructura de la empresa es, al mismo tiempo, la expresión racional y objetiva de decisiones de carácter técnico y económico.

De los egresados es importante su opinión porque sólo ellos conocen cómo se define, organiza y utiliza su carrera, y de los empleadores es importante conocer sus políticas internas y la manera bajo la cual toman decisiones supuestamente “objetivas, racionales y eficientes” para la selección y asignación de un puesto de trabajo.

Propuesta metodológica

Se toma una muestra representativa de egresados de una determinada carrera y empleadores de un sector o rama de empleo, y por medio de encuestas de opinión se pretende conocer la perspectiva de cada sujeto de investigación.

A ambos actores se les solicita información de datos generales, requisitos de ingreso, edad, sexo, años de experiencia, cualificaciones individuales, entre otras.

También se realizan estudios sobre la oferta y demanda de la carrera, el plan de estudios, el volumen de la demanda sectorial global, número de egresados, remuneración y características técnicas y económicas del sector productivo relacionadas con la profesión.

Finalmente, se comparan los datos obtenidos de las encuestas con la formación, la profesión y el sector económico, para identificar las decisiones curriculares

y pedagógicas que mejor se adecuen al proceso de formación, a las condiciones y demandas reales del mercado de trabajo y a la práctica profesional.

Algunos de los trabajos que se acercan a esta concepción metodológica aunque no exactamente tal cual lo plantea Victor M Gómez, son: Castellanos Ribot, M "Origen socioeconómico, rendimiento académico e inserción en el mercado de trabajo de once generaciones de egresados de las carreras de economía, administración, sociología y comunicación de la UAMX; Alcantara, Machinelli. "Perfil de los alumnos egresados de nivel licenciatura de la UNAM"; Alvarado, Ma. "Seguimiento de egresados de estudios profesionales. Una aproximación teórica-metodológica" y "Los profesionistas formados por la UNAM y el mercado de trabajo: subproducto 1: marco de referencia para el análisis de la relación entre cualificación universitaria y mercado laboral. CISE-UNAM".

Si bien es cierto que la propuesta se refiere básicamente al estudio de egresados y de empleadores, en los hechos, la gran mayoría de los investigadores mexicanos se centran ya sea en un actor o en otro y difícilmente podremos encontrar trabajos que integren ambos aspectos.

En este punto se abordará el trabajo de Carlos Muñoz Izquierdo sobre: "Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social. Resultados de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana" (1993).

Este estudio se refiere al ejercicio profesional y el compromiso social de los egresados de la Universidad Iberoamericana. Aplica un instrumento para conocer la situación actual de los egresados de esta institución e identifica toda una serie de valores que supuestamente forman parte del ideal institucional bajo las cuales son formados en esta escuela. Se pretende conocer el impacto de la educación en los procesos valorativos, afectivos, morales y éticos que se forman en el proceso educativo.

La Universidad Iberoamericana pretende conocer la relación entre el ideario de la institución, es decir, religioso (de orientación jesuita) humanista, en beneficio de los más necesitados, y los factores intervinientes en los cambios de valores que la universidad promueve cuyo efecto se ve expresado en las actitudes y los valores de los egresados.

3.1.3 ESTUDIOS DEL FUNCIONAMIENTO CUALITATIVO DEL MERCADO DE TRABAJO

El funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo es: “El estudio de las diversas razones, motivos u objetivos, que conducen a determinadas maneras de manejo de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de asignación y promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial”.³

El propósito central de este tipo de estudios es conocer la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado laboral como elemento central de asignación de un empleo y asignación de remuneraciones.

Los estudios cualitativos del mercado de trabajo introducen una modalidad distinta a las anteriores al involucrar las actitudes, la escuela de preferencia, algunos aspectos como su ideología, la religión, el estado civil y en general cuestiones poco relacionados con lo académico.

Se pretende analizar a la “racionalidad” empresarial comúnmente utilizada para saber cómo se efectúa la promoción ocupacional, cómo se organizan los mercados internos de trabajo, y otros requisitos propios de cada institución.

Además se ayudan frecuentemente de estadísticas, censos y otros indicadores socioeconómicos para tener un panorama más completo de análisis.

La intención básica de estos estudios es develar aquéllos procesos intrínsecos que subyacen bajo esta supuesta “racionalidad empresarial para asignar un puesto”. Se desea conocer cuáles son esas instancias extraeconómicas y extraescolares como el sexo, la raza, el color de la piel, el estado civil, la religión, y culturales para tener acceso a un empleo.

Por otro lado, cabe destacar que no es exclusivo este tipo de “políticas internas” de los empresarios, sino que también se expresa en los sindicatos, instituciones gubernamentales y empresas paraestatales.

Algunas hipótesis que sustentan esta aproximación se refieren a los siguientes aspectos:

1. La educación formal le garantiza al empleador supuestamente, un mayor grado de desarrollo de las capacidades intelectuales del candidato al puesto, por lo que los empleadores solicitan niveles mucho más altos de educación de los que objetiva y necesariamente requería tal puesto.

2. La educación formal cumple la importante función de seleccionar a los más aptos y capaces. Esto es el fenómeno llamado “espiral inflacionaria de credenciales”, donde lo importante es la cantidad y calidad de educación acreditada por el solicitante de empleo y por supuesto con los títulos por delante.

3. Por otro lado, los empleadores insisten en que la asignación de un puesto está determinada por los cambios en el volumen y calidad de la oferta de recursos humanos y no en función de los requisitos específicos de calificación de tareas productivas. Cualquier semejanza con la teoría del capital humano es perfectamente lógica.

4. Un concepto integrador de esta forma de asignar un puesto tiene que ver con la idea de que el sistema educativo cumple una función de “selección social y cultural”, toda vez que la selección recae principalmente en los antecedentes sociales y culturales de los profesionales que correspondan exactamente con los de los empleadores. En una conversación con egresados de la Facultad de Ciencias de la UNAM, comentaron su experiencia en la búsqueda de empleo con la empresa transnacional IBM de México. Solicitaba Ingenieros en computación, después de evaluar a sus candidatos determinó que no se quedaba el que mejor se había desempeñado en los exámenes, sino el egresado de una escuela particular y que tenía rasgos anglosajones, es decir, rubio y de ojos azules.

Metodología propuesta por Victor Manuel Gómez C

- I. Entrevistas a empleadores sobre requisitos educativos para el empleo y comparación de sus respuestas respecto a determinados puestos de trabajo.
- II. Entrevistas a directores de oficinas de selección de personal y un análisis de los instrumentos utilizados para la evaluación de los candidatos como los test psicológicos, la entrevista y la solicitud de empleo.
- III. Revisión de archivos sobre selección de personal.
- IV. Revisión de los avisos de oferta de empleo en los periódicos de circulación nacional durante 20 años anteriores al estudio, para determinar los requisitos educativos para ciertas ocupaciones.

- V. Entrevistas a supervisores de producción sobre los componentes de la productividad, para correlacionar los datos generales de cada trabajador con la evaluación de cada supervisor.
- VI. Se entrevista a agencias de colocación de empleo para conocer los requisitos de los empleadores para el acceso a un trabajo, y conocer los cambios cuanti-cualitativos percibidos en el mercado laboral.

Dos trabajos realizados por destacados investigadores educativos dan cuenta de esta metodología. El primero corresponde al estudio realizado por María de Ibarrola llamado "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México" (1983)⁴ en el que concluye que la relación entre escolaridad, empleo y remuneración presenta una gama de aristas en el que cada categoría se explica por múltiples determinaciones. Si reconoce que una escolaridad elevada es indispensable para acceder a mayores niveles de ingreso con relación a otros trabajadores sin instrucción escolar, además de que los trabajos son más estables, regulares y legales y permiten una aparente movilidad de un puesto a otro de mayor jerarquía.

Mientras el nivel licenciatura sí permite el acceso a altos niveles de remuneración y cierta estabilidad laboral, en contrapartida la población trabajadora con primaria prácticamente tiene vedado el acceso y a los de secundaria sólo se les permite obtener ciertos puestos y niveles salariales colocados en lo más bajo de la escala jerárquica salarial. Sin embargo hace una aclaración pertinente, la obtención de un empleo con estudios universitarios no necesariamente lleva a un puesto de mayor jerarquía, dado que el puesto y el sueldo pueden ser de cualquier nivel dentro de la jerarquía del sector, y aclara que el puesto de un universitario puede ser desempeñado por personas con escolaridad menor.

En el periodo de realización del estudio resalta la permanencia de dos carreras con mayor índice de solicitudes y por ende de mayores posibilidades de empleo; administración e ingenierías, situación que se mantiene en la actualidad. Los estudios de posgrado según el resultado de esta investigación, son los que aseguran una alta correlación entre el mejor puesto y los mayores ingresos económicos.

Sin embargo la autora matiza y hace algunas precisiones al respecto para evitar confusiones, porque tal parecería que se está demostrando la teoría del capital humano y la funcionalidad técnica de la educación.

En primer lugar, precisa que es necesario analizar a fondo la estructura productiva y del empleo del país, toda vez que en esta estructura confluyen diversos intereses y relaciones de fuerza entre las clases sociales, por un lado, y a las formas y contenidos de la producción que abre espacios muy heterogéneos, diversificando los requisitos escolares y de admisión a un puesto, por otro lado.

En segundo lugar, la ideología permea la relación a mayor escolaridad mejor empleo, y afirma categóricamente que: “No deben generalizarse como intrínsecamente válidas ni en lo que se refiere a los criterios de preparación y selección para cualquier empleo, ni en lo que se refiere a la planeación de la educación superior, en lo que respecta a su vinculación con el aparato productivo; ni en lo que se refiere a su efectividad como canal de movilidad ocupacional para los distintos sectores de población”.⁵

Tercera cuestión. La compleja organización de las empresas delimita sobremanera la competencia técnica que requieren la mayoría de los trabajos y, al mismo tiempo, modifica el contenido específico de esa competencia, en virtud de la división de puestos y funciones. De aquí surge la siguiente interrogante: ¿Que exigencias se plantean entonces para la escolaridad superior, y que papel juega efectivamente esta última para el desempeño de un trabajo?

Tomando en cuenta los resultados de esta investigación, efectivamente, una elevada escolaridad y cierta experiencia laboral larga de uno a cinco años, parecen ir de la mano como requisito de ingreso al sector. Empero, de acuerdo a la “racionalidad” empresarial, la escolaridad superior sustituye la experiencia para puestos de menores exigencias y de la misma manera que un posgrado en alguna universidad extranjera sea considerada como garantía de inversión no riesgosa para puestos de mayor jerarquía aunque el egresado no tenga experiencia. Vgr. secretarios de estado, funcionarios gubernamentales, asesores de estos funcionarios y de algunos empresarios.

Finalmente, la heterogénea estructura productiva del país y la compleja mezcla de conocimientos técnicos y sociales en la organización laboral, permiten refutar la tesis según la cual la formación escolar otorga al trabajador los

conocimientos técnicos necesarios para elevar la productividad siendo ésta una inversión en capital humano.

De la misma manera se expresa una disfuncionalidad intrínseca al sistema de producción, esto es, la expresión de la contradicción entre una creciente oferta de fuerza de trabajo con escolaridad superior y una demanda infinitamente inferior a esta oferta, todo lo cual lleva inevitablemente al problema complejo de la proletarianización de la profesión iniciada en la década de los ochenta.

Concluye que es preciso abordar este complejo aspecto de la relación educación-trabajo con una redimensionalización en tres aspectos:

- i. El crecimiento de las oportunidades de escolaridad superior
- ii. La definición de modalidades curriculares (carreras, profesiones y contenidos).
- iii. La **“orientación vocacional”**⁶ de quienes aspiran a escolaridad superior.

No quiero dejar de lado una reciente investigación sobre el otro aspecto poco estudiado que se refiere a las valoraciones de los empleadores para asignar un puesto de trabajo. En este sentido abordaré por su importancia y trascendencia el reciente trabajo del maestro Angel Díaz Barriga sobre “Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios: Un estudio informal de la ciudad de México”(1992).

El propósito central de esta investigación es realizar un estudio de carácter cualitativo para detectar los criterios que utilizan las empresas en la adjudicación de un puesto a egresados universitarios. Al mismo tiempo, se pretende contrastar las representaciones que la política actual de corte neoliberal establece respecto a la función y destino de las universidades públicas con relación a la formación profesional.

El sentido de estos tiempos modernos y postmodernos con relación a la educación es que ésta sirve para capacitar hacia un empleo y no se ve como la formación de un hombre polivalente, que discute y analiza, que es creativo e innovador, todo lo contrario, la modernidad afirma categórica que la educación se convertirá en el medio para preparar gente que resuelva problemas prácticos, capacitar para que sepan hacer cosas con fines eminentemente pragmáticos e instrumentales.

A partir de los años ochenta, nos dice Díaz Barriga,⁷ la eficiencia del egresado universitario se valora en función del empleo y esto ha orillado a un discurso mecánico de la relación educación-empleo, sin considerar los múltiples aspectos que permean esta complicada relación.

De esta manera se propuso la realización de este estudio con una postura de corte cualitativa que le permita acceder a un conjunto de criterios y valoraciones que tienen los empleadores para la asignación de un puesto.

Ahora los conceptos de excelencia, calidad, eficiencia y productividad se incorporan al discurso no sólo político sino también educativo. El Fondo Monetario Internacional, El Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, se convierten en los gestores y conductores del proceso educativo sobre todo de las naciones pobres y subdesarrolladas como nosotros. Bajo el presupuesto de que únicamente la calidad y la excelencia académica podrá obtener apoyos financieros y materiales para la generación del conocimiento y la investigación. Claro, los parámetros son la productividad en las ciencias naturales y exactas, nada con las humanidades.

Metodología

Bajo la perspectiva de la metodología cualitativa, se pretende según Díaz Barriga acceder a elementos que van más allá de ciertos aspectos formales que subyacen en la asignación de un empleo. El alejamiento de las aproximaciones cuantitativas, experimentales *ex post facto*, obedece a que la perspectiva cualitativa permite obtener una articulación entre procesos de los sujetos, sus perspectivas, valoraciones representaciones e ideologías bajo la perspectiva de la economía, la sociología y la política.

Ciertamente, es una teoría de la subjetividad, que concibe al individuo como una integración entre lo individual y lo social. La subjetividad refleja un complejo dialéctico entre el mundo interno y el mundo externo.

Se abordó esta compleja relación por medio de entrevistas abiertas a profundidad, con una orientación en las preguntas, bajo la propuesta de núcleos problemáticos sobre la relación educación-empleo, aplicadas a los responsables del área de selección de personal.

Se realizaron 80 entrevistas en total durante el periodo de 1989-1990.

Resultados

Se demostró que en la asignación de un puesto de trabajo influyen aspectos como la formación profesional y, al mismo tiempo otro tipo de factores que no necesariamente son explícitos al momento de seleccionar a los candidatos, aunado a las valoraciones propias de cada centro de trabajo.

Las entrevistas mostraron una gama amplia de elementos que intervienen en la asignación del puesto que no se relacionan ni con la formación profesional ni con ningún aspecto académico y sí influyen factores actitudinales y valorativos de tipo políticos, ideológicos y racistas como los siguientes:

- * Ser católico de nacimiento
- * No pertenecer a ningún sindicato ni partido político
- * No haber vivido en unión libre
- * Estar casado por el civil y por la iglesia
- * No ser homosexual
- * Es importante el desenvolvimiento personal y la presentación física
- * Para puestos directivos de preferencia tez blanca
- * Se toma en cuenta la manera de sentarse, mirar, el tono de la voz
- * Para ciertos puestos se exige egresado de una universidad particular
- * El tiempo que tardan en llenar una solicitud.

En el caso de una empresa paraestatal define los criterios para asignar un puesto en función de su política interna o "Racionalidad" empresarial en los siguientes términos:

"Sólo pueden entrar a la compañía quien tienen algún familiar trabajando, hijo, padre, primo, sobrino, (...) en otros casos honestamente te digo soltando lana al sindicato (...) no podemos hablar de desempeño profesional, porque la mayoría de los que trabajamos aquí no lo hace dentro de su área, hay médicos que manejan archivo, psicólogas que están de secretarias (...) es difícil entrar, pero una vez que lo lograste no te importa donde te coloquen y que no tenga nada que ver con lo que sabes hacer, a la larga esto te frustra, tienes que aceptar las normas establecidas, nos retiene aquí la necesidad del empleo".⁸

La cuestión de la experiencia laboral, más bien es una especie de "comodín" a la hora de asignar un puesto ya que se contrata personal con y sin experiencia,

dependiendo dónde lo colocan. Las empresas contratan jóvenes sin experiencia y los utilizan como mano de obra barata. Les pagan salarios bajos y les venden el cuento de que adquieren práctica profesional. En palabras de ellos mismos: “los seleccionamos chiquitos (verdes) para que empiecen con puestos muy operativos, conozcan que es la empresa (...) nuestra política es que la gente se forme aquí, que se ponga la camiseta (...) pensamos que si tomamos una persona en etapa de formación se les pueden inculcar muchas cosas”.⁹

Se observa que para puestos directivos y gerenciales la presentación del título y en ocasiones de maestrías y doctorados es condición indispensable para obtener la plaza, amén de otros requisitos como el manejo del idioma inglés y experiencia en el puesto, principalmente.

La exacerbada competencia entre egresados de universidades públicas versus universidades privadas se incrementa por los empleadores que de ninguna manera argumentan elementos académicos sino más bien de orden actitudinal y en ocasiones discriminatoria o despreciativa.

“El origen académico del aspirante -dice un empleador- es importante para su contratación porque se relaciona con su nivel cultural. Se considera que el ITESM y la Ibero responden mejor a las necesidades de la empresa. Estos son contratados aún sin experiencia (...) se prefiere a egresados de universidad privada, porque estas instituciones dan cierta seguridad personal e independencia económica, además tienen más capacidad y mentalidad de triunfador (sic). Estas universidades transmiten una mentalidad de triunfador”.¹⁰

No se cuestiona que el capital cultural forme parte de un sector de la población que ha tenido una formación amplia, que maneja uno o dos idiomas, que ha resuelto sus condiciones materiales de vida sin ningún problema y que conoce de otras culturas no porque las haya visto en una revista o en un libro sino porque ha tenido la posibilidad económica de estar ahí. Cosa que difícilmente lo puede tener un estudiante de escuela pública. Pero de eso a afirmar que hay una “mentalidad triunfadora” o una mayor capacidad intelectual por ser egresado de la Ibero o del tecnológico de Monterrey, sin lugar a dudas que nos lleva a un tipo de sociedad que segrega y discrimina sin más a unos sobre los otros.

Para muestra un botón:

“El egresado de una institución pública se contenta con cualquier cosa (...) ni siquiera es considerada para el puesto, a la empresa no le interesa gente conformista. Esta es una conducta generalizada entre los de las escuelas públicas. Los egresados de escuelas públicas, por su necesidad económica, son más cautelosos, y por ello, más conformistas” y terminan afirmando de manera más específica que: “los egresados de la UNAM son más críticos y por lo mismo más creativos en sus actividades perdiendo el fin de la institución. Los de la UNAM son muy lentos, muy impulsivos y rechazan algunas cuestiones de la empresa. La formación de la UNAM es muy teórica y con un enfoque muy crítico, no está apegada al perfil que el sector privado requiere(...)”¹¹

Para concluir con esta propuesta metodológica, se tiene que la relación entre la educación y el empleo está plagada de variantes y contradicciones nada fáciles de resolver. Por otro lado, las explicaciones en torno al desempleo de egresados universitarios se explican tanto por las dificultades económicas como por la “racionalidad” empresarial para otorgar una plaza, que como pudimos observar dista mucho de utilizar criterios académicos.

De igual forma, se observa que las distintas y diversas aproximaciones teóricas y metodológicas del mercado de trabajo profesional, corresponden a diversos propósitos. Ninguna investigación por sí misma ha sido capaz de integrar y considerar todos los aspectos intervinientes en el proceso.

En su gran mayoría existe una tendencia a rebasar los límites impuestos por los estudios hipotético-deductivos, de corte cuantitativo, que relacionan variables y demuestran estadísticamente sus hipótesis, opciones alternativas para investigar aspectos que bajo otra concepción metodológica no hubiera sido factible conocer.

Notas:

¹ Véase al respecto: Gómez, Campos V. Manuel (1982) “Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación”. Revista de la Educación Superior. ANUIES, Vol. 11, N°1 (41) pp. 5-46; (1990) “Educación y Modernización”. Revista de la Educación Superior ANUIES, Vol XVIII, N°4 (76). México. pp. 5-52 y (1983) “Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional”. (Análisis comparativo de diversos estudios en México) Revista de la Educación Superior ANUIES. Vol. 11 N° 1 (45) pp. 5-58.

² Cortez, Ramírez O. et al. (1979) "Diagnóstico social de la profesión de enfermería". Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco. México.

³ Cfr. Brooke, M., Oxenham, J y Little, A. "Qualifications and employment in México". (1978). I.D.S. Research Report. U. Of Sussex. Citado por Gómez, C. (1983). "Relaciones entre educación y estructura económica". Op. Cit. p.20.

⁴ De Ibarrola, María. (1983) Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México". DIE-CINVESTAV-IPN. Cuadernos de investigación educativa N°14. México.

⁵ Ibid. p.44.

⁶ Subrayado mío. Cabe destacar el comentario de la autora al proceso de la orientación vocacional en el sentido de abordar este aspecto bajo otros lineamientos que favorezcan la elección oportuna y adecuada de una profesión. Al respecto nos dice: "La información que aportan los programas de OV estrictamente sobre los contenidos académicos de las opciones terminales o, en el mejor de los casos, sobre su relación con las habilidades individuales de los aspirantes o sus calificaciones previas, difícilmente podrán modificar la información tipo sentido común, y que se genera por muy distintas instancias sociales, sobre las mejores oportunidades de empleo que abre la estructura productiva para quienes cursaron escolaridad superior". Ibid. p.51.

⁷ Díaz, Barriga A. (1992) "Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios: Un estudio informal en la Ciudad de México". Reporte de investigación. UNAM-CESU. México.

⁸ Ibid. p.40.

⁹ Ibid. p.42

¹⁰ Ibid. p.45

¹¹ Ibid. pp.44-49.

CAPÍTULO IV

EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA ECONOMÍA NEOLIBERAL

Introducción

Al hacer un acercamiento al mercado de trabajo es imprescindible partir del desenvolvimiento de la economía nacional y de las políticas que le subyacen. Se sabe de antemano que tanto la oferta como la demanda de trabajo, obedecen a fenómenos donde intervienen múltiples elementos sumamente complejos. Es por estas circunstancias que se le debe enmarcar en un conjunto de determinaciones que bajo una perspectiva holística nos permitan la intersección de diversos aspectos para intentar arribar a un estudio lo más cercano posible a la realidad.

Se conoce del gran debate que en torno a la economía nacional se genera cotidianamente y de los distintos, opuestos y contradictorios autores y escuelas de pensamiento que lo definen, sin embargo, para objeto de este apartado se pretende seguir una visión desde distintas aproximaciones que permitan alcanzar una perspectiva más global e integradora.

4.1 LA ECONOMÍA MEXICANA HOY: ENTRE EL MITO Y LA CATÁSTROFE

Diversos analistas de la economía han coincidido en que llevamos dos sexenios de política económica de corte neoliberal y más de dos décadas de crisis¹. Desde la administración del presidente Miguel De la Madrid Hurtado (1982-1988) se implementó una política llamada de reconversión y modernización industrial. La meta a seguir era «convertirnos en una potencia media a fines

del siglo». Paradójicamente, sucedió todo lo contrario y contra todo pronóstico entramos en un proceso de franco deterioro de nuestra economía. Para salir avante se implementaron diversos programas: Programa de Aliento y Crecimiento y Programa Inmediato de Reordenación Económica, entre otros. Todos ellos fracasaron estrepitosamente. Nos llevaron durante los ochenta a niveles de vida profundamente deplorables. Pretendían seguir los modelos - una vez más- de las naciones desarrolladas. Nada funcionó y el equipo de tecnócratas empezó un proceso «modernizador» del cual aún no tocamos fondo.

Con Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) toma auge esta visión modernizadora y se implementa toda una estrategia definida plenamente como de corte neoliberal. Desarrolla un Plan de Choque en que reactiva la economía, disminuye los niveles de inflación, estabiliza la paridad peso-dólar; en consecuencia, ingresamos en el primer mundo al ser miembros de la OCDE y directamente nos involucramos en el proceso de globalización al firmar el Tratado Trinacional de Libre Comercio con América del Norte. Los costos de esta política han sido devastadores para la mayoría de la población, al incrementarse el nivel de pobreza y pobreza extrema (40 y 17 millones respectivamente),² mientras tanto se genera una nueva elite de multimillonarios mexicanos. Estas son algunas de las tesis básicas de la era neoliberal.

La máxima del laissez-faire no tiene ninguna base científica, es a lo más una simple y hábil norma de práctica, una simple máxima de manual

John Elliot Cairnes (1870)

4.2 LA NATURALEZA DEL ESTADO NEOLIBERAL

En nuestro país toma auge una nueva concepción económica que rompe con la tradición del Estado benefactor y paternalista y transita hacia uno de tipo administrativo. Se resquebraja el modelo de economía mixta en donde convivían de manera armónica la iniciativa privada nacional, el capital transnacional, el capital social y la participación del Estado directamente como inversionista y conciliador de los distintos intereses.

Las tesis de Francis Fukuyama del Fin de la Historia, el fin de las ideologías, la muerte del socialismo y por ende la supervivencia sólo del mundo libre, de la sociedad de mercado y libre competencia, son el marco en que se desarrolla el Estado Neoliberal.

Tres son sus supuestos básicos: ³

- a) Una distribución del ingreso más regresiva eleva el ahorro y, por ende, la inversión.
- b) Una menor intervención económica estatal y por consiguiente, un menor gasto público estimulan la inversión privada.
- c) El mercado es un mecanismo homeostático esencialmente estable.

La primera idea presupone que el ahorro interno contribuye de manera significativa a la inversión. Sin embargo, sabemos que sólo hay un sector que puede ahorrar, el que mayor capacidad económica posee. Además de que la relación entre ahorro e inversión es falsa, porque no se tienen perspectivas de ahorro a largo plazo (10, 20 años). Para demostrar lo anterior, se toma la medida de distribución del ingreso y se relaciona con el comportamiento de la inversión, en este caso, la participación salarial en el ingreso y se encuentra expresado en un franco deterioro.

Por otro lado, la política contraccionista neoliberal buscando sustituir el modelo de sustitución de importaciones, ha provocado que la economía nacional sea incapaz de encarar el proceso de competencia frente a importaciones, y también a una mayor dependencia tecnológica y científica. Todo lo anterior se demuestra porque la entrada de capitales no incide directamente en el sector productivo, antes bien, han promovido la inversión financiera con la especulación bancaria y la bolsa de valores, por un lado, y por otro han favorecido el sector comercial y de servicios en detrimento del desarrollo industrial.⁴

La segunda hipótesis presupone que con la venta de empresas estatales y paraestatales, se adelgaza el gasto público, disminuye el déficit presupuestal y estimula la inversión privada. Según Karl Brunner «El sector privado (...) es estabilizador y autoajustable. La estabilidad es producida, fundamentalmente por la operación del sector gubernamental. Se suele, además, suponer que la inestabilidad se incrementa según lo hace el tamaño relativo del gobierno»⁵. Con esto, lo único que se logró fue efectivamente despojarse de las empresas

de la nación pero se vendieron al capital monopolista concentrado en unas cuantas empresas, con lo cual se favoreció la conformación del oligopolio.

La inversión prácticamente se encuentra estancada. El cuadro siguiente nos muestra como históricamente la inversión fija crece y al llegar a los años actuales disminuye.

Cuadro N° 1
Dinámica de la inversión fija 1960-1995

<i>Año</i>	<i>Valor Anual</i>	<i>Tasa Media Anual de Crecimiento</i>
1960-1961	220 051	9.0
1969-1970	456 310	8.4
1981-1982	1 178 374	8.2
1994-1995	1 170 608	-0.05

Fuente: Valenzuela, Feijóo J. Calculado a partir del INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales de México, Aguascalientes, 1994.

A lo largo de todo el periodo- nos dice Valenzuela (1995)- se pueden distinguir dos fases cuya diferencia es muy marcada. En las primeras dos décadas el comportamiento de la inversión es bastante dinámico, creciendo por encima del ocho por ciento anual. Luego, en el último periodo que coincide con el experimento neoliberal, la inversión fija permanece prácticamente estancada. La conclusión es evidente: « Como quiera que sea lo beneficioso de las estimaciones, el punto central queda muy claro: en el periodo neoliberal hay un claro debilitamiento de la actividad inversora».⁶

Finalmente, son rechazadas por las evidencias empíricas las tres tesis centrales del neoliberalismo. Esto no es todo, con la implementación de este modelo la economía nacional presenta un panorama desalentador.

En el primer trimestre de 1995, de acuerdo a los indicadores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público,⁷ el Producto Interno Bruto registró un descenso del menos cinco por ciento y para el primer semestre había llegado a un nivel histórico de menos 10.5 por ciento, situación que no se había presentado en

los últimos cincuenta años. Aún más, la deuda externa se incrementó a 83 mil 897 millones de dólares, la tasa de desempleo abierto presentó un índice como nunca antes del 6.6 por ciento. Si tomamos como referencia el Plan Nacional de Desarrollo, la población económicamente activa es de 35 millones de compatriotas en edad de trabajar, estamos hablando de 2.3 millones de trabajadores desocupados.

En el mismo PND 1995-2000 se reconocen los graves y lacerantes problemas por las que atraviesa nuestra economía. Entre 1970 y 1994 el PIB registró un crecimiento del 3.9 por ciento anual, pero si tomamos el periodo 1981-1994 esta tasa se redujo al 1.4 por ciento anual. En este lapso -dice el PND- el producto per cápita se redujo en casi siete por ciento. Esto significa que la mayoría de la población ha visto reducidas considerablemente sus condiciones de vida.

Otros analistas señalan los graves desequilibrios de nuestra economía y con antelación habían diagnosticado el desequilibrio total del aparato productivo y la inestabilidad económica. En efecto, ya teníamos como antecedente que el PIB de 1993 llegó apenas al 2.3 por ciento y cayó al 0.4 por ciento en 1994. La tasa de inversión bruta sufrió un estrepitoso descenso del 18 por ciento del PIB, muy lejos del 25 por ciento logrado en el auge petrolero. El ingreso real y sobre todo los salarios de la mayoría están muy por abajo de los de hace 15 años; la deuda externa es posible que llegue a los 110 mil millones de dólares tomando en cuenta el último préstamo otorgado por la administración del presidente de los Estados Unidos, Bill Clinton. El desequilibrio de la balanza comercial de pagos es superior a los 21 mil millones de dólares de 1992; la infraestructura de servicios básicos se ha rezagado, la miseria se ha extendido como nunca antes; la dependencia del país respecto a los Estados Unidos se ha acentuado con la visible lesión de nuestra soberanía nacional y los niveles de inseguridad y violencia se han exacerbado como nunca antes.⁸

En un diagnóstico de la economía nacional elaborado ex profeso por un organismo internacional para analizar la evolución del desarrollo económico y hacer una valoración para ser candidatos a miembros de la OCDE, en 1992 se señalaba con certeza y realismo las principales limitaciones y rezagos de mucho tiempo que han sido insuperados y limitan nuestra inserción junto a las naciones desarrolladas por las enormes y abismales asimetrías.

«Pese a los extraordinarios éxitos alcanzados a la fecha, el país enfrenta todavía grandes problemas económicos. La inflación, aunque va en descenso, sobrepasa todavía la inflación experimentada por sus principales socios comerciales, amenazando con erosionar la competitividad internacional de México. El resurgimiento de un elevado déficit en la balanza corriente sugiere que aun es insuficiente el ahorro interno (...) además subsisten problemas de pobreza rural, desigual distribución del ingreso y de la riqueza y precarias condiciones de empleo para una gran parte de la fuerza de trabajo, asociadas con un nivel promedio de educación y capacitación bajo».⁹

4.3 ¿ MÉXICO UNA ECONOMÍA DEL SECTOR TERCIARIO O UN DESARROLLO ECONÓMICO DE TERCERA?

La rosa de los vientos gira inexorablemente por todo el orbe hacia profundas transformaciones en el orden de lo político, económico, social e ideológico.

En este mundo moderno y postmoderno aprendemos todos los días nuevos conceptos y desechamos aquéllos que ya habíamos aprendido.

Estamos dentro de una época histórica llamada de incertidumbre. La certeza sobre las explicaciones teóricas, modelos económicos y concepciones filosóficas, se ha resquebrajado ante el embate de las nuevas circunstancias. Nos aseguran que la única certeza es que se acabaron las certezas en este mundo.

Se tenía entendido que para aspirar a convertirse en una nación desarrollada y del primer mundo, era condición sine qua non seguir un modelo económico, según el cual debíamos pasar de una economía del sector primario, hacia la industria manufacturera, esto es llamado la gran revolución industrial.

En la primera mitad del presente siglo se nos vendió la idea de que las naciones pobres y subdesarrolladas deberíamos realizar una verdadera revolución verde. Al fracasar este modelo surgen otros, uno de ellos, el principio de la locomotora, donde los países del primer mundo llevarían tras de sí a las naciones pobres que seguirán los mismos esquemas de desarrollo. También fracasa esta concepción al demostrarse que durante toda la década, los ochenta, los EUA obtuvieron un superávit de la renta nacional mientras, las naciones en vías de desarrollo, sufren la peor crisis económica y financiera de su historia moderna.

En este contexto surge en diversas partes del mundo la llamada «revolución de los servicios», esto es, la predominancia del sector terciario en la economía rebasando inclusive al área de la industria manufacturera que supuestamente y de acuerdo al modelo clásico debería ser la punta de lanza de la economía.

En otros tiempos se confería al sector terciario de la economía; los servicios, un sector que por si mismo genera gastos y es improductivo de origen. Los servicios en general, no eran considerados como una inversión productiva, sino como un gasto.

Sin embargo, la modernidad nos lleva a otros derroteros. Hoy se afirma categórico que esto no es así, que desde hace ya muchos años el sector que controla la economía y concentra la mayor cantidad de trabajadores en el ámbito internacional es los servicios.

Jean Gadrey profesor de la Universidad de Lille, sugiere cuatro aproximaciones actuales para explicar este fenómeno.¹⁰

Este autor considera que hay dos grandes polos de explicación: por un lado, las corrientes o teorías postindustriales y, por el otro, las teorías que revalorizan el papel de los servicios como motor de la economía.

Primer elemento. La desaparición de la llamada cuestión obrera. En efecto, con base en la teoría de la sociedad post industrial, se desborda la concentración de los empleos en el sector servicios y la supremacía del intercambio de información y conocimiento.

Segunda cuestión. Las aproximaciones neoindustriales macroeconómicas de inspiración clásica o marxista. Enfatizan el carácter improductivo de los servicios o como un fenómeno negativo de proliferación a costa del eficaz funcionamiento de la economía, en el que la industria es el motor principal.

Tercer elemento. Una teoría neoindustrial original. Esto es, la economía del autoservicio, en que el empleo del sector formal de la economía disminuye en favor de las actividades informales y del nuevo concepto **it yourself**.

Cuarto punto. La complejización y la complementariedad, esto es, la complejización de la producción, del consumo, de los intercambios y la complementariedad de los bienes y servicios.

Por otra parte, otros teóricos del desarrollo económico consideraban que un sector de servicios obeso constituye un signo inequívoco de subdesarrollo y en contrapartida, el desarrollo industrial como signo de primer mundismo. «A los teóricos del desarrollo- nos dice De Mateo y Carner- no les faltaba (o falta) razón, pero los recientes cambios estructurales en los países avanzados, lo que se ha llamado la revolución de los servicios, permite pensar que este sector será de mayor importancia aun en la evolución futura de los países en desarrollo (...) en los últimos años este fenómeno tan rápido y profundo, ha cambiado la situación económica mundial».¹¹

Un elemento central que da cuenta de la terciarización de la economía en el ámbito mundial lo viene a constituir el avance de la ciencia y la tecnología. Los recientes descubrimientos en áreas como la biotecnología, la cibernética, los superconductores, la telemática, la microelectrónica, la robótica y la ingeniería genética principalmente, han provocado una transformación en los sistemas productivos. Las nuevas tecnologías han transformado radicalmente la organización de la producción, que cada día se utilizan menos las materias primas tradicionales y se abre paso la utilización de materiales alternativos como el plástico, el silicio, el galio, las fibras ópticas, los superconductores con la cerámica, que han desplazado significativamente la utilización del acero, el cobre, el níquel e inclusive hidrocarburos como el petróleo.

Se desarrolla un nuevo concepto en la organización y planeación llamado: **economías de escala**, esto es, la separación y en su caso desaparición de departamentos enteros como las ingenierías, contabilidad, e informática para cederlos a otras empresas súper especializadas, brindando la posibilidad de crear grupos de expertos en la materia, que venden su trabajo y su conocimiento, al mejor postor, en el área que dominan. Esto crea la formación de equipos empresariales tanto de profesionales como de técnicos que venden sus servicios y crean una nueva área de desarrollo.

De esta manera, se crean los **Conglomerados Transnacionales Integrados**, que son las grandes empresas transnacionales y multinacionales manufactureras y de servicios. Se crean grandes compañías monopólicas dedicadas al desarrollo de la investigación e innovación tecnológica para crear nuevos productos y lanzarlos al mercado mundial, de manera paralela integran otro proyecto para brindar asesoría técnica, mantenimiento y servicio. Por ejemplo,

en la informática muchas empresas transnacionales han establecido filiales para dar servicio a sus matrices y a cualquier otra empresa que pague por ello.

Se favorece el desarrollo de los oligopolios que concentran en unas cuantas compañías cantidades exorbitantes de ingresos. Para 1983 los activos conjuntos de los bancos internacionales más importantes concentraban casi la mitad del producto de todo el mundo. El 75% de las empresas de seguros están en poder de Suiza, RFA, El Reino Unido, Estados Unidos y Francia. De la misma manera que concentran el 80% de las líneas aéreas, el 20% de los gastos mundiales en publicidad y las ocho grandes compañías de contabilidad de Estados Unidos absorben el 60% del gasto mundial por concepto de auditorías.

Se pueden dividir los servicios según su destino. En primer lugar, se distinguen los servicios directos a los consumidores como restaurantes, hoteles, limpieza, etc., y los servicios que la UNCTAD¹² ha caracterizado como los **servicios al productor**, antes, durante y después de la producción. Encargadas de producir y difundir la información de las nuevas tecnología de producción y administración.

En síntesis, la nueva era de la revolución de los servicios se caracteriza por:

- i. El desarrollo de tecnología ahorradora de materias primas y mano de obra;
- ii. Una tecnología basada fundamentalmente en la informática y las telecomunicaciones, llamada también telemática. Los servicios satelitales modernos han impulsado este proceso.
- iii. El sector servicios es generador o distribuidor de la nueva tecnología;
- iv. El proceso de externalización, entendida a ésta como la salida de la producción de servicios de las empresas productoras de mercancías hacia empresas separadas, independientes o filiales de las primeras, ha permitido el aumento de la productividad de empresas de servicios debido a las economías de escala. De la misma manera que aumentó la productividad en las empresas de mercancías al comprar los servicios; antes, durante y después de la producción.
- v. Mayor competitividad internacional de bienes y servicios.

LA TERCIARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA MEXICANA

El sector de los servicios también llamado sector terciario, forma parte junto con el de la industria manufacturera, sector secundario y la agroindustria,

sector primario, de los tres sectores que integran la división de la actividad económica.

En el devenir histórico ha cambiado el contenido de los elementos que integran este sector así, en 1983 se consideraba como parte de los servicios a: restaurantes y hoteles; servicios financieros; alquiler de inmuebles; servicios profesionales; servicios de educación; servicios médicos; servicios de esparcimiento; otros servicios y administración pública y defensa.¹³

En la actualidad, los contenidos de este sector se han modificado y para 1993, el Informe Anual del Banco de México destaca los siguientes rubros:

Comercio, restaurantes y hoteles. Incluye: comercio, restaurantes y hoteles.

Transporte y comunicaciones. Incluye: transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Servicios financieros. Incluye: Servicios financieros y alquiler de inmuebles.

Servicios comunales, sociales y personales.¹⁴ Incluye: Servicios profesionales, servicios de educación, servicios médicos, servicios de esparcimiento, otros servicios y administración pública y defensa.

La economía mexicana es y ha sido, por lo menos desde hace un siglo, una economía de servicios. Aún así, persisten problemas como la falta de confiabilidad estadística, imprecisiones en los datos, «ajustes en la metodología» y una elevada segregación de la información que dificultan los análisis serios y sistemáticos.

En la tabla de la página siguiente se muestra la información estadística que evidencia la concentración de los servicios en la economía nacional.

Como se puede observar, el sector terciario concentró más de la mitad del PIB nacional desde finales del siglo XIX y para finales del siglo XX ha continuado en ascenso, al llegar a 61.7 por ciento para 1989 y según estimaciones propias Con base en los Cuadernos de Información Oportuna, para 1994 los datos nos indican que sigue en ascenso.

El 38 por ciento restante es repartido entre la industria y la agricultura.

Otro indicador que permite conocer la evolución de los sectores de la economía nacional es la estructura del empleo

Cuadro N° 2*La Participación de los Servicios en el PIB de México (1895-1989)*

AÑO	PORCENTAJE DEL PIB SECTOR SERVICIOS
1895	52.7
1910	52.6
1921	53.2
1930	54.9
1940	55.5
1950	55.0
1960	55.9
1970	55.1
1980	57.1
1989	61.7

Fuente: Estimaciones realizadas por: De Mateo Fernando, en base a datos proporcionados en INEGI. Estadísticas históricas de México. Indicadores oportunos. UNU/SECOFI/UNCTAD. **México, una economía de servicios**, Página 24.

El cuadro de la página 70 es bastante elocuente al percibir una transformación total de la participación de los trabajadores en los sectores de la economía. Mientras que al principio del siglo el predominio era del sector industrial al concentrar el 64% de los trabajadores y llegar a su máximo en 1940 al 67 por ciento, para descender hasta el 28 por ciento en 1987 y en contrapartida ganan terreno los servicios al ir incrementando su participación desde el siglo pasado con un modesto 24 por ciento y para 1987 pasar casi el 60 por ciento del empleo total. Lo cierto es que más de la mitad de los trabajadores de este país forman parte de los servicios, esto significa que el dinamismo que históricamente ha desarrollado este sector continúa en ascenso y posiblemente se mantenga hasta finales del presente milenio.

Cuadro N° 3

México: Empleo por Sectores Económicos

AÑO	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO
1895	64.3	11.7	24.0
1900	64.0	12.3	23.6
1921	72.0	10.9	17.1
1940	67.2	10.9	21.9
1960	55.5	14.1	49.4
1970	35.2	13.5	51.3
1980	27.4	13.1	59.5
1987	28.8	11.4	59.8

Fuente: Estimaciones realizadas por: De Mateo Fernando. En base a datos proporcionados en INEGI y Cuentas Nacionales. UNU/SECOFI/UNCTAD. **México, una economía de servicios.** Página 25.

Notas:

¹ En efecto, en el mismo Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se reconoce explícitamente que: «De principios de los setenta en adelante, México ha registrado crisis económicas recurrentes, con una periodicidad casi sexenal, y una desaceleración pronunciada del crecimiento económico». p.131.

² «El combate a la pobreza»(1989) Consejo Consultivo de la Presidencia de la República. Publicaciones del periódico El Nacional.

³ Valenzuela, Feijóo J. (1995) «Inversión y mitos neoclásicos». En revista Economía informa. Facultad de Economía UNAM, México. N° 239. pp.4-8.

⁴ Huerta, Arturo G (1993) «El colapso del modelo neoliberal mexicano». En Economía Informa. Revista de la Facultad de Economía de la UNAM. N° 222, octubre, México, pp.47-60.

⁵ Karl Brunner (1978) «Issues of post-Keynesian Monetary Analysis». En Thomas Mayer (ed.), The Structure of monetarism, New York, Norton. Citado por Valenzuela Feijóo. Op. Cit.

⁶ Valenzuela, Feijóo J (1995) Op. Cit. p.6.

⁷ La Jornada. 16 de agosto de 1995, primera plana.

⁸ Véase al respecto: Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 Zedillo Ponce de León, México, 1995, Crecimiento económico: Antecedentes, p. 131 y Aguilar Monteverde A. «Democracia y economía: México en la encrucijada» (1994) Problemas del Desarrollo, Revista latinoamericana de Economía. Vol. XXV, abril-junio de 1994, N°97. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, México, p.18.

⁹ OCDE. «Estudios económicos de la OCDE: México. (1992) Organización de cooperación y desarrollo económico, París.

¹⁰ Jean Gadrey (1992) «L` economie des services» París, Ed. La Découverte. Citado por Zaragoza, José. «Una escurridiza materia: los servicios». Economía informa. Op. Cit. p.40

¹¹ Véase al respecto el estudio realizado por De mateo, Fernando y Carner, Francois (1988) «El sector servicios en México: Un diagnóstico preliminar». Revista Comercio Exterior, Vol. 38 N° 1. México, enero, pp. 3.

¹² UNCTAD. Conferencia de las Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo

¹³ México: Información sobre aspectos geográficos, sociales y económicos. Aspectos económicos, volumen III, S.P.P. México. (1983) p. 297.

¹⁴ Banco de México (1994) «Informe anual 1993». México. Y Segundo informe de Gobierno. (1990) CSG. Anexo Estadístico. Poder Ejecutivo federal.

CAPÍTULO V

DESARROLLO METODOLÓGICO

5.1 Metodología

Es una investigación de corte descriptivo-exploratorio con fundamentos en la metodología cualitativa. En este tipo de aproximaciones se toman en cuenta elementos cuantitativos dado la naturaleza del estudio y se realizan análisis estadísticos de tipo descriptivos. Se pretende conocer el comportamiento del mercado de trabajo de las profesiones que se estudian en la Universidad Nacional Autónoma de México y los requisitos de ingreso como la edad, el estado civil, la experiencia laboral, el grado académico requerido y el sexo. De la misma manera se considera la escuela de origen para saber si efectivamente el mercado de trabajo tiene preferencia por los egresados de ciertas instituciones privadas en detrimento de las públicas y, por último, se pretende conocer el campo ocupacional a través de la identificación de los puestos que ocupa cada carrera.

La investigación se construye a través de las solicitudes de profesionales que publican los empleadores, por medio de los anuncios en periódicos de circulación nacional. El seguimiento se realizó en los periódicos: El Universal, sección Aviso Oportuno y Excélsior, sección Metropolitana y el Aviso de Ocasión. ¿ Por qué razón se eligieron estos diarios y no otros? Hay varias respuestas al respecto.

En primer lugar, el periódico El Universal mantiene una presencia tradicional de publicación de anuncios de solicitudes de empleadores y trabajadores todos los días del año, todo desempleado de cualquier nivel educativo más o menos

enterado lo primero que hace es buscar trabajo en el Universal. Sabemos de antemano que los anuncios que se publican son de todo tipo de empleo, no obstante, se realizó una selección minuciosa específicamente de la demanda de profesionistas universitarios.

En segundo lugar, el periódico Excélsior presenta una sección diaria de anuncios de todo tipo de empleo que además, su principal centro de atención es la población de los sectores medios, profesionistas, comerciantes, empresarios, ejecutivos, funcionarios, políticos, y en general sectores que van de la clase media a la burguesía e inclusive a los oligarcas de este país. Por estas razones se eligió el Excélsior y, adicionalmente, los puestos y salarios que se ofrecen son de mejor jerarquía, e inclusive hay muchos anuncios de trabajo escritos en inglés, lo que quiere decir que el grado de estudios y los requisitos de ingreso son de un mayor nivel.

En tercer lugar, se sabe de la existencia de otros diarios de circulación nacional que también tienen una sección de anuncios clasificados, no obstante se dejaron fuera porque se encontró una abrumadora mayoría de anuncios para trabajadores con poca o nula instrucción escolar y casi nada para egresados universitarios.

El recorte de solicitudes se llevó a cabo todos los días, durante el periodo comprendido del 29 de octubre de 1993 hasta el 30 de enero de 1994, en total fueron 94 días. La intención de abarcar casi una tercera parte de todo el año, obedece a que se espera tener un alto grado de generalidad y que esta investigación perdure por un tiempo determinado para hacer réplicas cuando menos cada año o cada dos años. Se obtuvieron en total 2 mil 990 anuncios clasificados y cada uno de ellos significó una ficha o formato en una base de datos.

La selección del periodo comprendido de octubre a enero se basó en la razón de que a finales y principios del año se presenta un movimiento importante en el mercado de trabajo que no se da en ningún otro momento. Es una situación coyuntural en que algunas personas solicitan un cambio de empleo, la época decembrina crea algunas fuentes nuevas y temporales de trabajo, y se presenta un flujo importante de dinero y mercancías, todo lo cual provoca que en estas fechas aumenta considerablemente las solicitudes de trabajo en general. Desgraciadamente no hay elementos empíricos que demuestren lo anterior o investigaciones en los que se pueda tener referencia, sin embargo nuestra

experiencia cotidiana (de revisar el periódico todos los días) nos permitió darnos cuenta que durante los meses de finales de octubre y todo noviembre aparece sólo una sección de los Anuncios Clasificados y del Aviso Oportuno y para los meses de diciembre y enero aparecían dos e inclusive tres secciones completas de anuncios en los periódicos. Todo lo cual nos lleva a considerar a estos meses los más importantes del año en cuanto a demanda de trabajo.

La investigación se concentra esencialmente en el área Metropolitana de la Ciudad de México, cuya zona de influencia comprende las 16 delegaciones de la Ciudad de México más el sector conturbado del estado de México.

Se considera esta área geográfica de vital importancia en todos los aspectos y principalmente en lo relacionado al trabajo y la productividad, aquí se concentran las principales actividades económicas y de servicios de todos los órdenes y los más importantes del país, tan sólo un dato nos permite ejemplificar lo anterior: en el 1 por ciento del territorio nacional se concentra el 25 por ciento de toda la población de la república Mexicana, es decir, 20 millones de compatriotas de un total de más de 90 millones. De la misma manera, aquí se concentran las principales actividades educativas, culturales y sociales, por lo que las carreras, los profesionistas y las oportunidades de empleo que se presentan en esta zona, probablemente pueden ser generalizadas para todo el país, considerando por supuesto las especificidades de las regiones y las diversas entidades federativas.

5.2 PROCEDIMIENTO

No hay un modelo o paradigma único que explique a cabalidad y de cuenta de la metodología que se realiza en el presente trabajo, empero, se han rescatado los principales aportes realizados sobre el seguimiento periodístico que sugieren Gómez Campos (1982); y los estudios del mercado de trabajo en general de cualquier nivel y sobre todo de trabajadores sin instrucción que realiza la Secretaría del Trabajo. De tal manera que, el desarrollo y la propuesta metodológica que se sigue en este esfuerzo es una propuesta innovadora, creada exprofeso para esta investigación y presenta limitaciones que en el transcurso de la misma y con los comentarios y críticas de otros investigadores se pueden superar.

El procedimiento consistió en seleccionar todos los anuncios cuya demanda fuera de profesionales exclusivamente de educación superior, desde estudiantes

de cualquier semestre, pasantes, hasta nivel de posgrado, esto es: especialidades, maestría y doctorado. Las profesiones solicitadas en los anuncios que no se cursaban en la UNAM quedaron fuera del estudio. Cabe destacar que un poco más del 90 por ciento de todos los anuncios publicados, aproximadamente, correspondían a alguna oferta educativa que ofrece la máxima casa de estudios.

Todos los días sin excepción se recibían los periódicos y se separaban las secciones correspondientes, posteriormente se procedía a la búsqueda de la demanda de profesionistas. Para esto, previamente se tenía una clasificación de todas las carreras en función de las áreas de la Escuela Nacional Preparatoria y se les asignaba un color determinado.

Area 1 Físico-Matemáticas color negro

Area 2 Químico-Biológicas color rojo

Area 3 Económico-Administrativas color azul turquesa

Area 4 Disciplinas sociales color azul rey

Area 5 Humanidades Clásicas color amarillo

Area 6 Bellas Artes color café

Con esta clasificación por colores se favorecía la organización de los anuncios para posteriormente iniciar el recorte por cada uno de los casi tres mil anuncios publicados.

Inmediatamente después, se pegaron todos los recortes en cartulinas siguiendo el criterio de los colores y las áreas, con lo que obtuvimos una serie de "pergaminos" por cada área, esto permitía dos cosas: por un lado distribuir y organizar la información y, por otro, exponer visualmente los recortes para ser vaciados a la base de datos.

Se fueron definiendo cada uno de los campos en relación directa con las variables. La gran mayoría de los datos tenían un código, sin embargo, en otros casos no fue posible definir exactamente con un valor numérico la información obtenida, por lo que se optó por crear códigos alfanuméricos. Con relación a la variable puesto, no teníamos definidos todas las posibles opciones que demanda el mercado laboral y la pregunta fue dejada abierta, lo mismo sucedió con la pregunta sobre el manejo de equipo de cómputo.

Toda la información se concentró en una base de datos en el programa Dbase IV plus y posteriormente se trabajó con el programa ACCES para concentrar la información y realizar los primeros análisis. ACCES nos permitió visualizar todos y cada uno de los datos por categoría y por variable. Directamente de ACCES se pasó al proceso estadístico.

El análisis de los datos fueron tratados con el programa estadístico SPSS, para obtener medidas de tendencia central, de dispersión y un cruzamiento de variables.

5.3 HIPÓTESIS DE TRABAJO

1. La demanda de profesionales de las carreras de la UNAM sí corresponde con el desarrollo de la economía y con la concentración de la matrícula de estudiantes en el ámbito nacional.

2. Tomando en cuenta que la economía nacional se centra fundamentalmente en el sector servicios, y por ser este sector el que asimila la gran mayoría de los trabajadores de todos los niveles y categorías, se espera que la demanda de profesionistas sea mayor en las carreras que correspondan con el sector terciario de la economía.

3. Se espera una distribución desigual en las carreras, asimismo, se considera que algunas de ellas no se demandarán por el mercado laboral.

4. Se espera conocer de manera específica y con datos claros y perfectamente delimitados, los requisitos de ingreso que exigen los empleadores con relación a la edad, estado civil, escolaridad, años de experiencia, sexo, estado civil, manejo del ordenador y sus programas, idioma, y escuela de procedencia.

5.4 OBJETIVO GENERAL:

El propósito central de la presente investigación consiste en conocer la demanda de profesionales de la UNAM que solicita en la actualidad el mercado de trabajo y, los requisitos formales que exigen los empleadores para la asignación de un empleo.

5.4.1 OBJETIVOS PARTICULARES

1. Determinar cuáles son las carreras que mayor y menor demanda presenta el mercado de trabajo.

2. Conocer los puestos solicitados en cada una de las carreras y analizar el tipo de puestos que está demandando el mercado de trabajo.
3. Distribuir la demanda de profesionales por áreas de conocimiento según la organización de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.
4. Averiguar qué edad mínima y máxima es requerida en el mercado de trabajo. Aquí es fundamental conocer cuál es la edad límite para obtener un empleo en general y si hay diferencias significativas en cada carrera. De la misma manera, conocer la edad mínima que exigen los empleadores en general y por cada carrera. Con este dato esperamos obtener información que permita saber en que carrera es posible obtener empleo desde los primeros semestres.
5. Con respecto al nivel de escolaridad se requiere conocer de manera general y por cada carrera el nivel académico, (pasante, licenciatura titulado, especialidad, maestría y doctorado) que demandan los empleadores. Esto con el fin de conocer si el credencialismo es un factor determinante o no en la asignación de un trabajo. Por otro lado, con este dato esperamos saber si hay alguna relación entre el nivel jerárquico de la plaza con el grado académico.
6. Bajo la perspectiva del género, se espera determinar si hay preferencias significativas por hombre o mujer al solicitar un profesionista y en qué carreras el sexo es indistinto. Se desea conocer si hay una actitud sexista en el mundo del trabajo. Asimismo se pretende identificar si hay diferencias significativas entre los puestos directivos y gerenciales con relación al sexo.
7. Conocer la cantidad de años de experiencia en el puesto en general y por cada carrera en particular que demanda el mercado de trabajo. En este objetivo es básico determinar si la experiencia es o no fundamental y cuántos son los años en promedio requeridos para la asignación de una determinada plaza.
8. Se requiere analizar si los empleadores solicitan profesionales que manejen o no equipo de cómputo en general y por cada carrera de manera específica, bajo los siguientes rubros:

- a) Procesador de palabras
- b) Hoja de cálculo
- c) Redes
- d) Sistemas operativos
- e) Paquetes para diseño gráfico y visual
- f) Bases de datos
- g) Programación (lenguajes)
- h) Animación en 2° y 3° dimensión
- i) Mainframe
- j) Multimedia
- k) Paquetes de contabilidad
- l) Graficadores
- ll) Suites
- m) Otros

9. En el caso de carreras cuya demanda de equipo de cómputo sea significativa, es necesario advertir cuál de los anteriores es el más importante.

10. Se requiere averiguar si el mercado de trabajo solicita profesionales que hablen, escriban, y comprendan en Inglés, Francés, Alemán o cualquier otro idioma. Esperamos conocer si requieren un manejo al 100 por ciento o especifican algún otro porcentaje.

11. Con relación a la escuela de procedencia es fundamental advertir si los empleadores presentan alguna preferencia por la escuela de origen y si esta escuela es de naturaleza jurídica pública o privada.

Se pretende conocer si efectivamente los empleadores de manera expresa manifiestan alguna preferencia por alumnos egresados de escuelas particulares en detrimento de los egresados de las públicas.

12. Distinguir grosso modo si para los empleadores el estado civil es un requisito indispensable para la asignación de un puesto de trabajo. De la misma manera se pretende saber si hay diferencias significativas entre las carreras y el puesto.

13. Determinar por cada carrera la segunda, tercera, cuarta y quinta opción en caso de que existan. Esto es con el fin de mostrar la competencia que se genera entre las profesiones por un mismo puesto.

14 Se pretende utilizar los resultados de esta investigación con el propósito de brindar información oportuna y confiable a los orientadores educativos, para lo cual se propone al final una estrategia de intervención en el área de la orientación profesional para ser incluida en los programas de las materias y del servicio de orientación de secundaria y bachillerato

15. Proponer estrategias y procedimientos de información para ser utilizados por los orientadores educativos, como podrían ser, libros, boletines, folletos, videos, y carteles de divulgación y difusión de los resultados de esta investigación.

5.5 CATEGORÍAS Y VARIABLES:

CATEGORÍA 1. CARRERA Y ÁREA

CARRERAS QUE SE ESTUDIAN EN LA UNAM 65 OPCIONES

Nº PROGRESIVO CARRERA CLAVE DE CARRERA

ÁREA 1

01 ACTUARÍA	1.1
02 ARQUITECTURA	1.2
03 ARQUITECTURA DEL PAISAJE	1.3
04 DISEÑO INDUSTRIAL	1.4
05 FÍSICA	1.5
06 INGENIERÍA CIVIL	1.7
07 INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN	1.8
08 INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA	1.9
09 INGENIERÍA GEOFÍSICA	1.10
10 INGENIERÍA GEOLÓGICA	1.11
11 INGENIERÍA MECÁNICA ELÉCTRICA	1.12
12 INGENIERÍA PETROLERA	1.13
13 INGENIERÍA TOPOGRÁFICA Y GEODÉSICA	1.14
14 MATEMÁTICAS	1.15
15 MATEMÁTICAS APLICADAS Y COMP	1.16
16 URBANISMO	1.17
17 INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES	1.18

ÁREA 2

18 BIOLOGÍA	2.1
19 ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA	2.3
20 INGENIERÍA AGRÍCOLA	2.4
21 INGENIERÍA EN ALIMENTOS	2.5
22 INGENIERÍA QUÍMICA	2.6
23 INGENIERÍA QUÍMICA METALÚRGICA	2.7
24 INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA BÁSICA	2.8
25 MEDICINA	2.9
26 MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	2.10
27 ODONTOLOGÍA	2.11

28 PSICOLOGÍA	2.12
29 QUÍMICA	2.13
30 QUÍMICA EN ALIMENTOS	2.14
31 QUÍMICA FARMACÉUTICA BIOLÓGICA	2.15
32 OPTOMETRÍA	2.16

ÁREA 3

33 ADMINISTRACIÓN	3.1
34 CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	3.2
35 PERIODISMO Y COMUNICACIÓN C.	3.2
36 CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMO PÚBLICA	3.3
37 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	3.4
38 CONTADURÍA	3.5
39 ECONOMÍA	3.6
40 GEOGRAFÍA	3.7
41 INFORMÁTICA	3.8
42 PLANIFICACIÓN PARA EL D. AGRO.	3.10
43 RELACIONES INTERNACIONALES	3.11
44 SOCIOLOGÍA	3.12

ÁREA 4

45 DERECHO	4.1
46 TRABAJO SOCIAL	4.2

ÁREA 5

47 BIBLIOTECOLOGÍA	5.1
48 ENSEÑANZA DE INGLÉS	5.2
49 ESTUDIOS LATINOAMERICANOS	5.3
50 FILOSOFÍA	5.4
51 HISTORIA	5.5
52 LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS	5.6
53 LENGUA Y LITERATURA (ALEMANAS, FRANCESAS, INGLESAS E ITALIANAS)	5.7
54 LETRAS CLÁSICAS	5.8
55 LITERATURA DRAMÁTICA Y TEATRO	5.9
56 PEDAGOGÍA	5.10

ÁREA 6

57 ARTES VISUALES	6.1
58 CANTO	6.2
59 COMPOSICIÓN	6.4
60 COMUNICACIÓN GRÁFICA	6.6

61 DISEÑO GRÁFICO	6.7
62 EDUCACIÓN MUSICAL	6.8
63 ETNOMUSICOLOGÍA	6.10
64 INSTRUMENTISTA	6.12
65 PIANO	6.14

CATEGORÍA 2: PUESTO

Variables: los puestos solicitados

CATEGORÍA 3: REQUISITOS DE INGRESO

- 2.1 Edad
- 2.2 Sexo
- 2.3 Estado civil
- 2.4 Años de experiencia
- 2.5 Escolaridad

CATEGORÍA 4: MANEJO DE PAQUETERÍA (SOFTWARE) DE COMPUTACIÓN

- 4.1 Procesador de palabras
- 4.2 Hoja de cálculo
- 4.3 Redes
- 4.4 Sistemas operativos
- 4.5 Paquetes para diseño gráfico y visual
- 4.6 Bases de datos
- 4.7 Programación (lenguajes)
- 4.8 Animación en 2º y 3º dimensión
- 4.9 Mainframe
- 4.10 Multimedia
- 4.11 Paquetes de contabilidad
- 4.12 Graficadores
- 4.13 Suites
- 4.14 Windows
- 4.15 Otros

CATEGORÍA 5: MANEJO DE IDIOMA INGLÉS

- 5.1 Hablar
- 5.2 Traducir
- 5.3 Escribir
- 5.4 Otro idioma

CATEGORÍA 6: ESCUELA DE PROCEDENCIA

5.1 Pública

5.2 Privada

CATEGORÍA 7: OTRAS CARRERAS

Finalmente, se pretende realizar un análisis de corte cualitativo al cruzar los datos que arroja la presente investigación, con otros indicadores socioeconómicos para determinar un conjunto de variables intervinientes en el estudio del mercado de trabajo y no sólo considerar el resultado cuantitativo que nos proporciona los datos. Los otros aspectos a tomar en cuenta son:

El análisis de la evolución de la economía nacional por división de ramas productivas, para determinar cuál es el sector donde se concentra la mayor proporción del PIB y la cantidad mayor de trabajadores y por ende una posibilidad mayor de obtener empleo.

Las tendencias actuales de la matrícula de estudiantes de educación superior en el país

La valoración de otros indicadores intervinientes que no han sido considerados en este estudio y que definitivamente juegan un papel fundamental en la obtención de un empleo como podría ser; el desarrollo de las profesiones en función de un mercado laboral amplio y restringido. Elaborar una clasificación de acuerdo a esta categoría de análisis. Las políticas internas de las empresas cuyos factores son los determinantes para la elección del trabajador.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

Originalmente la información fue concentrada en una base de datos (DBASE IV PLUS) para el vaciado de cada uno de los anuncios de los periódicos. Se definieron tanto los campos, categorías, como las variables y de esta manera se integró un formato especial.

Toda la información respectiva se integró en 2 mil 990 fichas, posteriormente, se procedió a organizar y sistematizar el concentrado en la base de datos ACCES.2, por representar un medio más amigable y que permitió a la vez depurar algunos datos que no estaban claros y/o se había capturado con errores. ACCES permitía observar toda la información en conjunto y de la misma manera por cada una de las variables, a la vez que se realizaban los primeros análisis de resultados definiendo las frecuencias y porcentajes generales y por cada carrera.

Para el análisis estadístico se procesó toda la información respectiva en el paquete SPSS, y se realizaron procesos de medidas de tendencia central, frecuencias, modas, en algunos casos desviación estándar y porcentajes en general. Cabe destacar que por el tipo de estudio de carácter exploratorio, las estadísticas fueron esencialmente descriptivas. La integración de la información nos permite obtener los siguientes resultados:

Cuadro N° 4

Resultados del estudio sobre el mercado de trabajo en las carreras de la UNAM

N° Carrera	Frecuencia	Percentil	P. Acumul.
01 CONTADURÍA	970	32.4	32.4
02 ADMINISTRACIÓN	455	15.2	47.7
03 INGENIERÍA MECÁNICA ELÉCTRICA	417	13.9	61.6
04 ARQUITECTURA	132	4.4	66.6
05 INFORMÁTICA	132	4.4	70.4
06 INGENIERÍA QUÍMICA	120	4.0	74.4
07 DERECHO	114	3.8	78.3
08 INGENIERÍA CIVIL.	107	3.6	81.8
09 MEDICINA	65	2.2	84.0
10 DISEÑO GRÁFICO	62	2.1	86.1
11 QUÍMICA FARMACÉUTICO BIOLÓGICA	44	1.5	87.6
12 ENSEÑANZA DE INGLÉS	43	1.4	89.0
13 PSICOLOGÍA	43	1.4	90.4
14 INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN	30	1.0	91.4
15 INGENIERÍA EN ALIMENTOS	27	0.9	92.3
16 CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	25	0.8	93.2
17 LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS	19	0.6	93.8
18 PEDAGOGÍA	19	0.6	94.4
19 ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA	18	0.6	95.1
20 QUÍMICA	17	0.6	95.6
21 ECONOMÍA	16	0.5	96.2
22 MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	13	0.4	96.6
23 INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES	10	0.3	96.9
24 FÍSICA	08	0.3	97.2
25 BIBLIOTECOLOGÍA	07	0.2	97.4
26 FILOSOFÍA	07	0.2	97.7
27 GEOGRAFÍA	06	0.2	97.9
28 INGENIERÍA AGRÍCOLA	06	0.2	98.1
29 RELACIONES INTERNACIONALES	06	0.2	98.3
30 INGENIERÍA TOPOGRÁFICA Y GEODÉSICA	05	0.2	98.4
31 INGENIERÍA GEOLÓGICA	05	0.2	98.6
32 SOCIOLOGÍA	05	0.2	98.8
33 INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA	04	0.1	98.9
34 MATEMÁTICAS	04	0.1	99.0
35 ACTUARÍA	03	0.1	99.1
36 BIOLOGÍA	03	0.1	99.2
37 COMUNICACIÓN GRÁFICA	03	0.1	99.3
38 HISTORIA	03	0.1	99.4
39 INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA BÁSICA	03	0.1	99.5
40 OPTOMETRÍA	03	0.1	99.6
41 CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMON PÚBLICA	02	0.1	99.7
42 DISEÑO INDUSTRIAL	02	0.1	99.8
43 MATEMÁTICAS APLICADAS Y COMP	02	0.1	99.8
44 TRABAJO SOCIAL	02	0.1	99.9
45 EDUCACIÓN MUSICAL	01	0.1	99.9
46 ODONTOLOGÍA	01	0.1	100.0
47 PERIODISMO Y COMUNICACIÓN C	01	0.1	100.0
TOTAL	2990	100.0	100.0

6.1 CATEGORÍA: CARRERA Y ÁREAS

El objetivo central de la presente investigación consiste en obtener información sobre la demanda de profesionales de las carreras que se cursan en la Universidad Nacional Autónoma de México, y los requisitos indispensables para la obtención de un empleo.

Sabemos de antemano que al momento de realizar la investigación se cursaban un total de 65 profesiones diferentes a nivel licenciatura en toda la UNAM.¹ Sobre este registro se procedió a la búsqueda de la demanda de profesionales por los empleadores. Los resultados obtenidos reportan que de un total de 65 carreras registradas en la UNAM, únicamente se obtuvo resultados en 47. Esto significa que en 17 carreras no apareció durante el periodo de tiempo descrito ninguna demanda de trabajo para estos profesionistas. Es conveniente señalar las profundas asimetrías presentadas al momento de la integración de los resultados al concentrarse en unas cuantas carreras la mayoría de las solicitudes. En el Cuadro N° 4 se presenta la lista de carreras en orden descendientes y por áreas según la clasificación de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.

Al final se encuentran las carreras en las que se presentaron cero solicitudes.

CARRERAS QUE APARECEN CON CERO REGISTROS

01. ARQUITECTURA DEL PAISAJE
02. ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
03. URBANISMO
04. QUÍMICA EN ALIMENTOS
05. INGENIERÍA PETROLERA
06. PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO
07. LETRAS CLÁSICAS
08. LENGUA Y LITERATURA MODERNAS
09. INGENIERÍA GEOFÍSICA
10. ETNOMUSICOLOGÍA
11. INGENIERÍA QUÍMICA METALÚRGICA
12. ARTES VISUALES
13. INSTRUMENTISTA
14. COMPOSICIÓN
15. CIENCIAS POLÍTICAS Y/O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
16. LITERATURA DRAMÁTICA Y TEATRO
17. CANTO
18. PIANO

6.1.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN LAS CARRERAS DE LA UNAM. CATEGORÍA: CARRERA Y ÁREA.

Los datos destacados líneas arriba nos permiten realizar diversas lecturas.

Antes, una advertencia: no es conveniente extrapolar de estos datos derivaciones mecánicas sobre la mayor o menos probabilidad de obtener un empleo. Antes bien, es fundamental hacer desdoblamientos e interpretaciones con base en estos resultados, y además con el entrecruzamiento de otros factores de orden socioeconómico intervinientes en el proceso que determina y condiciona el tan difícil aspecto del mercado laboral. Estos resultados son sólo algunos indicadores de los cuales no se tienen precedentes y, por ende, son valiosos, pero que están interconectados con diversos elementos. Por ejemplo, no se puede decir de manera simple que las carreras cuya frecuencia alta, van directa y mecánicamente a obtener un trabajo, las de frecuencia baja tendrán poco trabajo, y las que aparecen con cero registros no tendrán empleo. Esta es una extrapolación unilateral por varias razones:

En primer lugar; el mercado de trabajo o mejor dicho los mercados laborales en la actualidad, presentan una gran dispersión, variedad, opciones y determinaciones que rebasan con mucho la presente investigación, toda vez que se está considerando sólo un factor del conjunto de elementos intervinientes.

En segundo lugar; hay profesiones cuyo campo ocupacional presenta características peculiares y evidentemente no aparecen con demanda por los empleadores, es el caso por ejemplo, del Ingeniero Petrolero, cuya regulación del empleo se encuentra monopolizado, ya sea por el sindicato o por la institución misma, y evidentemente que nunca aparecerá una solicitud de empleo abierta al público en general, ya que ellos tienen una bolsa de trabajo y mecanismos legales e inclusive ilegales para asignar una vacante. Este es un ejemplo que puede ilustrar el caso de otras profesiones con sus distintas variantes por supuesto.

En tercer lugar; en el periódico aparece la demanda de profesionales por parte del sector privado principalmente, ya sea nacional o transnacional y poco o nada aparece de otros sectores laborales como las empresas estatales, paraestatales (de las pocas que quedan) y del sector social.

Cuarto aspecto; perviven en la actualidad infinidad de medios a través de los cuales se promocionan la oferta y demanda de empleo, que van desde empresas privadas como American Chambers, agencias de colocación, empresas que ofrecen información por teléfono, bolsas de trabajo de escuelas e instituciones diversas, amén de las políticas internas de los empleadores como ofrecer empleo sólo a los familiares directos, control absoluto por medio de los sindicatos y la actual que ofrecen oportunidades de empleo por medio del la supercarretera de la información: Internet, entre otros.

Por ultimo, hay profesiones que tienen un mercado de trabajo denominado liberal como es el caso de los abogados, arquitectos, psicólogos, comunicación, computación, algunas ingenierías, entre otras, que no aparecen de manera significativa en el periódico pero cualquier persona puede solicitar sus servicios y emplearse a si mismo. La categoría que define con más precisión este sector de profesionales son los que trabajan por cuenta propia, también llamados *free lance*.

Evidentemente que el desarrollo del análisis de los resultados es una de las tareas más complejas de este trabajo, ya que se retomarán aspectos estadísticos de diversas fuentes, que nos permitan apreciar de conjunto y en una perspectiva integradora diversos elementos que a simple vista no es posible apreciar. Empero, las investigaciones de corte cuanti-cualitativo como la presente, y en esta parte del proceso, resulta de vital importancia y trascendencia, porque se pone a prueba tanto los fundamentos teóricos como los lineamientos metodológicos y si estos son sólo elaboraciones intelectuales o si existe una relación estrecha con la realidad. Este es el verdadero reto de la investigación.

Resulta por demás elocuente que de un total de 65 carreras sólo se hayan identificado 47 en un lapso de casi 100 días,² y 18 sin un sólo anuncio. Y más revelador es que haya cinco carreras que concentran las dos terceras partes de toda la demanda. En efecto, entre Contaduría; Administración; Arquitectura; los Ingenieros Mecánicos, Eléctricos y Electrónicos junto con Licenciatura en Informática, absorben el 70.4 por ciento, en números absolutos se habla de 2 mil 106 solicitudes de un total de 2 mil 900. En un segundo bloque aparecen profesiones como los Ingenieros Químicos, Civiles y Derecho con frecuencias de un poco más de un centenar. En un tercer bloque aparece un conjunto de 14 carreras con frecuencias que van desde 13 hasta máximo 65, en la que se incluyen todas las seis áreas. En contraste se observa una abismal diferencia

entre las 42 carreras restantes, al conformarse con menos del 30%, esto es, 794 solicitudes. Los contrastes son más que evidentes. Mientras por un lado, Contaduría y Administración juntos absorben a casi la mitad de toda la demanda de profesionistas; hay 24 carreras en las cuales los registros van de uno hasta máximo 10, esto significa que hay 24 carreras de un total de 47 que se encuentran en el percentil tres.

Si cruzamos esta información con el número total de profesionales en el ámbito nacional por disciplina encontraremos una cierta correspondencia.

6.1.2 ANÁLISIS DEL CONTEXTO

De acuerdo con el XI Censo general de Población y Vivienda 1990,³ se identificó a un millón 897 mil profesionistas residentes en la República Mexicana de los cuales, los Contadores ocupan el primer lugar con un poco más de 200 mil. Le siguen Medicina con 165 mil; Derecho 141 mil; Administración 131 mil; Ingeniería Mecánica e Industrial 102 mil; Civil 74 mil y Agrónomos y Arquitectos con 68 y 62 mil respectivamente. Estos datos presentan simetrías incuestionables con los resultados de esta investigación. En contraste, en el último lugar se encuentran los Biomédicos, los Ecólogos, los Científicos del Mar e Ingenieros Pesqueros con 345, 553, 1000 y 726, profesionales respectivamente.

Resulta verdaderamente paradójico que estas profesiones cuyo valor es incuestionable por su importancia en el medio ambiente y los encargados de la explotación del mar, sean las profesiones más pequeñas. Parece que no estamos vislumbrando el futuro y explotando las múltiples y variadas opciones de desarrollo en el mar y la ciencia en general. Seguimos privilegiando las carreras tradicionales y las de moda, sin reparar en opciones alternativas de desarrollo personal.

De la misma manera la distribución de los profesionistas por Entidad federativa se concentra en el Distrito Federal y el Estado de México, esto es, la llamada Zona Metropolitana de la Ciudad de México.⁴

Entre estos dos estados absorben el 36.65% de todos los profesionistas del país, esto significa casi 700 mil personas. De esta ZMCM, destacan los Contadores en primer lugar con 80 mil; los Médicos con 56 mil; los Abogados con 57 mil; los Administradores con 56 mil; los Ingenieros Mecánicos y Civiles con 35 y 23 mil, respectivamente.

En el ámbito nacional se cursan un total de 4 mil 340 opciones profesionales en 456 instituciones de educación superior diferentes, según datos del anuario estadístico de la ANUIES para el año de 1994. Si descartamos todas las carreras repetidas sólo hablamos de un poco más de 400 opciones distintas en todo el país y en todas las Instituciones de Educación Superior tanto públicas como privadas. Ahora bien, de todas las carreras que se cursan en el país ¿hay una distribución que vaya en correspondencia con los requerimientos del desarrollo nacional?; ¿La matrícula de estudiantes se encuentra distribuida de una forma racional y equitativa de tal manera que coincida tanto la oferta de egresados universitarios con la demanda de profesionales por el mercado de trabajo? La respuesta inmediata a ambas interrogantes es sin lugar a dudas NO. A continuación se presentan los datos sobre los que me fundamento para hacer tal afirmación y demostrar las incongruencias del Sistema Educativo con el aparato productivo y de servicios.

Cuadro N° 5

Las 10 carreras con el mayor índice de saturación en las instituciones de educación superior del país

Carrera	N° de Estudiantes	Porcentaje
1. CONTADOR PÚBLICO	159 278	13.5
2. LIC. EN DERECHO	122 013	10.3
3. LIC. EN ADMINISTRACIÓN	115 585	9.4
4. MEDICINA	56 946	4.8
5. ING. INDUSTRIAL	54 993	4.7
6. ARQUITECTO	45 527	3.8
7. INGENIERO CIVIL	35 069	3.0
8. LIC. EN INFORMÁTICA	34 739	2.9
9. ING. ELECTRÓNICO	34 384	2.9
10 LIC. EN PSICOLOGÍA	28 516	2.4
TOTAL 10 PROFESIONES	683 050	57.7

Fuente: Anuario estadístico ANUIES. 1995

Del total de la matrícula de estudiantes del nivel licenciatura universitaria y tecnológica para el año de 1994, se consideraban en un millón 183 mil 151 estudiantes de todas las carreras. De las cuales únicamente 10 profesiones (mostradas en el Cuadro N° 5) absorbían nada menos que el 58 por ciento del total. Esto es, 683 mil estudiantes están cursando 10 carreras, mientras que 500 mil universitarios cursan las 390 profesiones restantes. Las diez opciones de licenciatura más pobladas en todo el país son las mismas.

Estos datos nos muestran que efectivamente no hay una distribución racional de la matrícula de estudiantes, y que el subsistema de educación superior nacional esta formando profesionistas básicamente para desarrollar procesos productivos, administrativos, contables y de servicios. Esta situación nos lleva irremediablemente a ser un país en donde no se desarrollan ni cultivan las disciplinas científicas, humanísticas y de generación del conocimiento, y a convertirnos en reproductores de procesos productivos, administrativos, contables sin un desarrollo autónomo e independiente; parafraseando a la doctora Annie Pardo Semo: «Nos van a conquistar una vez más por medio del conocimiento»

6.1.3 RESULTADOS EN FUNCION DE LAS ÁREAS DE LA E.N.P. DE LA U.N.A.M.

Para un análisis más amplio es conveniente presentar la información más desglosada y observar las tendencias de concentración y dispersión, pero ubicándolas con relación a las áreas de la Escuela Nacional Preparatoria.

ÁREA 1. FÍSICO-MATEMÁTICAS

Nº	Carreras	Frecuencia
01	ING. MECÁNICA, ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA	417
02	ARQUITECTURA	132
03	INGENIERÍA CIVIL	107
04	INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN	30
05	INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES	10
06	FÍSICA	08
07	ING. TOPOGRÁFICA Y GEODÉSICA	05
08	INGENIERÍA AGRÍCOLA	05
09	INGENIERÍA GEOLÓGICA	05

10	ING. DE MINAS Y METALURGIA	04
11	MATEMÁTICAS	04
12	ACTUARÍA	03
13	DISEÑO INDUSTRIAL	02
14	MATEMÁTICAS APLICADAS Y COMPUTACIÓN	02

FRECUENCIA TOTAL DEL ÁREA 1 734 PORCENTAJE 24.5%

ÁREA 2. QUÍMICO BIOLÓGICAS

15	INGENIERÍA QUÍMICA	120
16	MEDICINA	65
17	QUÍMICO FARMACÉUTICO BIÓLOGO	44
18	PSICOLOGÍA	43
19	INGENIERÍA EN ALIMENTOS	27
20	ENFERMERÍA	18
21	QUÍMICA	17
22	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	13
23	OPTOMETRÍA	03
24	INVESTIGACION BIOMÉDICA	03
25	BIOLOGÍA	03
26	INGENIERÍA AGRÍCOLA	01
27	ODONTOLOGÍA	01

FRECUENCIA TOTAL ÁREA 2 358 PORCENTAJE 11.97%

ÁREA 3. ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

28	CONTADURÍA	970
29	ADMINISTRACIÓN	455
30	INFORMÁTICA	132
31	CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	25
32	ECONOMÍA	16
33	RELACIONES INTERNACIONALES	06
34	GEOGRAFÍA	06
35	SOCIOLOGÍA	05
36	CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	02
37	PERIODISMO Y COMUNICACIÓN COLECTIVA	01

FRECUENCIA TOTAL ÁREA 3 1618 PORCENTAJE 54.11%

ÁREA 4. DISCIPLINAS SOCIALES

38	DERECHO	114
39	TRABAJO SOCIAL	02

FRECUENCIA TOTAL ÁREA 4 116 PORCENTAJE 3.88%

ÁREA 5. HUMANIDADES CLÁSICAS

40	ENSEÑANZA DE INGLÉS	43
41	PEDAGOGÍA	19
42	LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS	19
43	FILOSOFÍA	07
44	BIBLIOTECOLOGÍA	07
45	HISTORIA	03

FRECUENCIA TOTAL ÁREA 5 98 PORCENTAJE 3.28%

ÁREA 6. BELLAS ARTES

46	DISEÑO GRÁFICO	62
47	COMUNICACIÓN GRÁFICA	03
48	EDUCACIÓN MUSICAL	01

FRECUENCIA TOTAL ÁREA 6 66 PORCENTAJE 2.21%

Los datos presentados en función de las seis áreas de conocimiento de la ENP permiten destacar el factor determinante del área Económico-Administrativa, al absorber en primer lugar más de la mitad, es decir, el 54.1% en números relativos y en segundo lugar el área Físico-Matemáticas y tercero el área Químico-Biológicas con el 24.5 y 12.0 por ciento respectivamente. Mientras tanto las áreas 4, 5 y 6 apenas recibieron en conjunto el 9.6 por ciento del total.

6.1.4 CORRELACION DE LOS RESULTADOS CON LA CONCENTRACIÓN DE LA MATRÍCULA DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA NACIONAL

Un primer aspecto a considerar lo constituye la alta correlación de estos resultados con la concentración de matrícula estudiantil por áreas de conocimiento en el ámbito nacional según informes de la ANUIES en su Anuarios Estadísticos.

Diversos datos dan cuenta de la magnitud del fenómeno. Por un lado, la concentración de la matrícula de estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (IES) en el ámbito nacional, nos muestra que desde su origen, las Ciencias Sociales y Administrativas han determinado el rumbo de la educación de los profesionistas, e inclusive dicho proceso continúa en ascenso como se podrá observar en la siguiente tabla.

Cuadro N° 6

Concentración de la matrícula de estudiantes por áreas de conocimiento en las IES nacionales

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	1980	1987	1991	1993	1994
CIENCIAS AGROPECUARIAS	9.1	7.0	4.1	3.1	3.1
CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	3.1	3.0	2.3	1.9	9.6
CIENCIAS DE LA SALUD	27.6	11.0	10.0	9.7	1.9
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	37.2	46.0	48.0	49.7	49.9
EDUCACION Y HUMANIDADES	2.7	3.0	3.2	3.1	3.0
INGENIERÍA Y TECNOLOGIA	20.3	30.0	32.0	32.5	32.6
TOTALES	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los Anuarios Estadísticos de la ANUIES 1980-1994.

6.1.5. LAS PROFESIONES LIBERALES Y NO LIBERALES

Históricamente nuestro país ha concentrado tanto su economía como el desarrollo social en el sector de los servicios. En el capítulo sobre la economía y la educación se abordó el aspecto de la concentración de la riqueza nacional en actividades aparentemente improductivas como lo es el sector terciario de

la economía. De la misma manera y en correspondencia con el proceso socioeconómico, podemos observar que en el país los indicadores sobre la matrícula de estudiantes son en la misma proporción que los resultados de la investigación.

Otra lectura de estos resultados es a través de la gran división de profesiones llamadas liberales con un campo ocupacional y mercado de trabajo amplio, versus las profesiones que no son liberales y presentan un campo y mercado de trabajo restringido.

Se define al profesional liberal como aquel cuya actividad laboral presenta una gama amplia de ejercicio profesional. Esto quiere decir que es posible desempeñar su trabajo en instituciones públicas, dependencias gubernamentales en general, asociaciones civiles, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas nacionales y transnacionales, en la docencia, entre otras. De la misma manera, se diversifica su campo ocupacional al desempeñar el libre ejercicio de la profesión por cuenta propia, al montar un consultorio, despacho jurídico, consejo de asesores, una clínica, elaborar estudios exprofeso, etcétera.

Por otro lado, los profesionales con un campo ocupacional más restringido son aquéllos cuya actividad laboral presenta limitaciones propias de la sociedad y de la profesión y su campo ocupacional es bastante limitado. Vrg. un filósofo no puede montar un consultorio para trabajar por cuenta propia, haciendo filosofía. Un licenciado en relaciones internacionales, en historia, o estudios latinoamericanos comúnmente son empleados en instituciones gubernamentales y en menos medida (casi nada) por otras instituciones o empresas privadas. Tampoco pueden dedicarse a trabajar de *free lance* para montar un despacho de consultoría sobre cuestiones internacionales o hacer estudios de Historia.

Sobre estas consideraciones cambiaría el cuadro número cuatro sobre la demanda de profesionales y una propuesta de reestructuración quedaría de la siguiente manera:

CARRERAS DE LA UNAM CON UN CAMPO OCUPACIONAL AMPLIO

CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
INGENIERÍA MECÁNICA,

ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA
ARQUITECTURA
INFORMÁTICA

DERECHO
INGENIERÍA CIVIL
MEDICINA
DISEÑO GRÁFICO
ENSEÑANZA DE INGLÉS
PSICOLOGÍA
INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PEDAGOGÍA
ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES

INGENIERÍA AGRÍCOLA
ACTUARÍA
COMUNICACIÓN GRÁFICA
OPTOMETRÍA
ODONTOLOGÍA
PERIODISMO Y COMUNICACIÓN
COLECTIVA
ARTES VISUALES
QUÍMICA
QUÍMICA FARMACÉUTICO BIOLÓGICA
INGENIERÍA QUÍMICA
ECONOMÍA

CARRERAS DE LA UNAM CON UN CAMPO OCUPACIONAL RESTRINGIDO

HISTORIA
INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA BÁSICA
DISEÑO INDUSTRIAL
MATEMÁTICAS APLICADAS Y
COMPUTACIÓN
TRABAJO SOCIAL
EDUCACIÓN MUSICAL
CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMON
PÚBLICA
BIOLOGÍA
RELACIONES INTERNACIONALES
INGENIERÍA TOPOGRÁFICA Y
GEODESICA
INGENIERÍA GEOLÓGICA
SOCIOLOGÍA
INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA
MATEMÁTICAS
FÍSICA
BIBLIOTECOLOGÍA
FILOSOFÍA
GEOGRAFÍA

LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS
ARQUITECTURA DEL PAISAJE
ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
URBANISMO
QUÍMICA EN ALIMENTOS
INGENIERÍA PETROLERA
PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO
AGROPECUARIO
LETRAS CLÁSICAS
LENGUA Y LITERATURA MODERNAS
INGENIERÍA GEOFÍSICA
ETNOMUSICOLOGÍA
INGENIERÍA QUÍMICA METALÚRGICA
INSTRUMENTISTA
COMPOSICIÓN
CIENCIAS POLÍTICAS Y/O
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
LITERATURA DRAMÁTICA Y TEATRO
CANTO
PIANO
INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Esta reclasificación permite ubicar de otra manera el mercado de trabajo. Las profesiones que presentar una mayor incidencia en la demanda por los empleadores, coinciden con un campo ocupacional amplio. Con esto no se quiere decir que las carreras no liberales no van a obtener empleo, sino que las posibilidades disminuyen significativamente. Es conveniente señalar que ninguna profesión por si misma garantiza automáticamente un empleo. Lo

que estamos diciendo es que hay un mercado de trabajo diferencial e inclusive regionalmente distinto, por ende, deben haber cambios en la composición de los mercados laborales con el desarrollo de las profesiones. El problema es que en nuestro país no hay una planificación a largo plazo que permita vincular estrechamente la formación profesional con el mundo del trabajo. La abismal diferencia entre la universidad y la sociedad lleva irremediamente a romper con la oferta y la demanda. Lo cierto es que la cada vez mayor oferta de egresados universitarios, no corresponde directamente con un aumento significativo de las fuentes de empleo. Al respecto cabría señalar otra interrogante: ¿el mercado de trabajo es capaz de absorber a los casi 700 mil⁵ profesionales que egresaron durante el quinquenio 1990-1994 en todo el subsistema de educación superior? Los hechos con los altos índices de desempleo y subempleo, llevando a la proletarización de los profesionistas demuestran que no.

Antes bien, la contracción económica por un lado y la creciente monopolización de los grandes consorcios, ha llevado a desaparecer millares de empresas en unos cuantos años. Si a esto aunamos la desincorporación o venta de empresas paraestatales, la consecuencia irremediable es la contracción de fuentes de empleo para los profesionistas.

Diversos analistas de la economía y la educación coinciden en que en la actualidad y para el futuro, de mantenerse las cosas de la misma manera, se prevé que dos de cada tres egresados universitarios no obtendrán un empleo de la profesión que egresaron

Según estimaciones del investigador Carlos Muñoz I., «puede estimarse que un total aproximado de 1 millón 596 mil 220 exalumnos de las IES (los cuales representan, aproximadamente, el 70% de los que egresarán y desertarán de las mismas durante los 10 años considerados), tendrán que desarrollar actividades económicas distintas de las que corresponden a las ocupaciones existentes en los sectores formales del aparato productivo». Mientras tanto, otro tipo de estudios llega a conclusiones semejantes al señalar que «(...) a la escasez de puestos de trabajo se han agregado fenómenos como la devaluación de los años de estudio en el mercado de trabajo, la subutilización de capacidades y el desempleo de quienes han alcanzado un cierto grado de escolaridad. Por esto, no resulta casual que el vínculo entre educación superior

y mercado de trabajo tienda a caracterizarse cada día más por los desajustes y desequilibrios (...)» (Muñoz y Suárez 1990).⁶

Sin lugar a dudas el grave problema del empleo, desempleo y subempleo de los profesionistas ha significado un verdadero problema del cual es poco probable su solución en el presente siglo.

6.1.6 EL MERCADO DE TRABAJO DE HOY Y DEL FUTURO

Para desbordar los estrechos límites de la descripción de las carreras que mayor o menor demanda presenta el mercado de trabajo, y para ir más allá de lo descriptivo, se pretende llegar a explicaciones que den cuenta del fenómeno, para lo cual se han realizado toda una serie de análisis en diversas perspectivas. Si bien es cierto es un asunto inacabado, terminaré este punto haciendo referencia a la relación que guarda el comportamiento del mercado de trabajo con la composición del sistema productivo nacional y principalmente con las empresas más importantes en términos de productividad, capital, ingresos y personal ocupado. Esto con el fin de encontrar la correspondencia entre las carreras con mayor demanda en función de las compañías nacionales y transnacionales y estatales, más competitivas.

De manera sistemática la revista *Expansión*⁷ recoge como lo ha estado haciendo desde hace años, el resultado del crecimiento y desarrollo de las 500 empresas más importantes en todos los aspectos en México, y principalmente por su contribución al PIB y a la generación de ventas, utilidades y personal empleado, entre otros rubros.

Para el año de 1994 se encontraron algunas sorpresas significativas y dignas de mención para el presente estudio.

Comparativamente hablando, las 500 empresas más importantes en Estados Unidos durante 1994 generaron un margen neto es decir ganancias, del 5%; Canadá logró 4% y México los superó al obtener un margen neto de ganancias del 8.4% para 1993. Sin embargo por la devaluación y los «errores de diciembre» sufrimos una caída del margen de utilidad al 2.6% en promedio para el año de 1994. *Expansión* resume la situación de desastre nacional así: «Si bien la devaluación del peso corrigió la sobrevaluación de la moneda, el costo de esta corrección ha sido enorme: caída de 4.15 en el PIB durante el primer trimestre, más de 250,000 empleos perdidos, una tasa de inflación

anualizada de 53% y el desarrollo de una crisis bancaria a la que no se ha encontrado solución».⁸

Lo lógico es que para 1995 la situación se encuentre en números rojos. Por lo mismo las posibilidades de obtener empleo se verán reducidas drásticamente y más bien, el máximo logró será conservar el que tienen.

Las 500 empresas más importantes en México ocupan un total de un millón 105 mil 266 trabajadores de todos los niveles y categorías. Es fundamental señalar que por el enorme capital que concentran, es aquí en estas empresas donde se encuentra un número significativo de profesionistas, sobre todo si tomamos en cuenta el gran desarrollo científico y tecnológico empleado en los procesos productivo y por lo mismo aumenta el nivel de preparación de sus trabajadores.

Destaca la empresa de teléfonos de México con un monto de utilidades de 3 mil 300 miles de millones de nuevos pesos, comparativamente hablando resultó con más del doble de ganancias que PEMEX, un hecho por demás histórico, toda vez que la empresa paraestatal era considerada desde siempre como la empresa en primer lugar en utilidades.

Esto explica de alguna manera la mayor demanda de profesionales en el sector terciario. Por ser TEL-MEX una empresa eminentemente del sector terciario y paradójicamente la más productiva.

Si realizamos un análisis más cercano de al menos 50 más importantes de las 500, se podrá determinar que 33 empresas pertenecen al sector terciario, y 17 al de la industria manufacturera. Con esto lo único que se pretende es demostrar que el mayor dinamismo de economía nacional y específicamente de la generación de fuentes de empleo para los trabajadores y entre ellos, los profesionistas son y seguirán siendo las empresas del sector servicios en primer lugar y la industria en segundo, por ende las profesiones que se encuentren ligadas estrechamente a estos sectores y principalmente a los siguientes giros productivos tendrá mayor opción de ubicarse en el mercado de trabajo.

CONSTRUCCIÓN

ALIMENTOS

TELECOMUNICACIONES

SERVICIOS FINANCIEROS

COMUNICACIONES

INFORMÁTICA

ALIMENTOS

PETROLEO Y GAS

BEBIDAS

TABACO

RESTAURANTES

HOTELES

TRANSPORTE

SERVICIOS FINANCIEROS

ARRENDADORAS

ASEGURADORAS

AFLANZADORAS

COMERCIO Y AUTOSERVICIO

VIDRIO

AUTOMOTRIZ

CEMENTO

MINERÍA

PAPEL

PETROQUÍMICA

Para terminar este punto cabrían las siguientes preguntas que surgen inevitablemente:

1.¿ Qué factores inciden en la obtención de un empleo?

2 ¿Cuáles son los otros medios por los cuales se puede obtener información sobre las oportunidades laborales?

3.¿ Elementos como la experiencia en el puesto, el grado académico, la escuela de origen, el sexo, la edad mínima y máxima, el estado civil, si habla, traduce y escribe inglés u otro idioma, son fundamentales para el mundo del empleo actual?

4 ¿ Es indispensable el manejo de equipo de cómputo y sus diversos paquetes como son el procesador de textos, la hoja de cálculo, lenguajes, redes, multimedia, programas para contaduría, sistemas operativos, programas para diseño y dibujo arquitectónico, entre otros, para obtener un empleo?

Estas interrogantes se intentarán responder en los siguientes apartados producto del análisis de las demás variables.

6.2 CATEGORÍA: PUESTO

Con relación a la variable puesto resultó uno de los datos más significativos para saber a qué se dedica cada profesional y en que puesto laboral lo están solicitando en la actualidad, a la vez esta información permitirá conocer en realidad el panorama actual sobre el campo ocupacional que actualmente desarrollan algunos profesionistas.

Se tomarán únicamente las carreras de más de 30 registros por ser las de mayor relevancia.

ARQUITECTURA

En esta carrera se presentaron un total de 132 registros, de los cuales 41 no especifican el puesto. De los demás destacan el de Arquitecto, Residente de obra, Gerente de proyecto, Arquitecto proyectista, Director de obra y vendedor.

DERECHO.

Presenta una frecuencia de 114 y sólo 9 no especificados. Los puestos más relevantes son de abogados, profesor, gestor, jefe jurídico y asistente legal.

DISEÑO GRÁFICO

Al Diseñador se le está contratando principalmente de Diseñador Gráfico, Formador, Coordinador editorial y jefe de publicidad. Presenta un registro de 62 anuncios y sólo uno no especifica el puesto.

ENSEÑANZA DE INGLÉS

Todos los registros se centran exclusivamente en el puesto de profesor.

INFORMÁTICA

Se le contrata principalmente de Analista programador, Líder de proyecto, analista de sistemas, programador, jefe de Informática, Profesor e Ingeniero en Sistemas.

INGENIERO EN COMPUTACIÓN

Los empleadores lo solicitan para: Analista programador, Ingeniero técnico, Analista de sistemas, Gerente de desarrollo y de soporte y programador.

INGENIERO MECÁNICO, ELÉCTRICO Y ELECTRICISTA

El mercado de trabajo demanda profesionales para los siguientes puestos; Ingeniero mecánico, vendedor, Ingeniero en electrónica, industrial y eléctrico, Gerente de producción, Ingeniero de ventas y Jefe de mantenimiento. Aparecen varias docenas más de puestos con frecuencias no significativas.

Cabe destacar que esta carrera concentra un total de 140 puestos diferentes por lo que la diversificación de actividades profesionales le permite un margen amplio de colocación en el mercado de trabajo.

INGENIERO QUÍMICO

Se le contrata principalmente de vendedor, de Ingeniero químico, gerente, ejecutivo de ventas, Ingeniero en seguridad industrial y contralor de mercado.

INGENIERO CIVIL

Es requerido por los empleadores para Ing. civil, Gerente de obra, Gerente de zona, vendedor, Gerente arquitectónico y Gerente comercial.

LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En primer lugar destaca el puesto de Administrador, Gerente de recursos humanos, Gerente de ventas, Jefe de personal, Gerente administrativo, Gerente de marca, Ejecutivo de ventas y Vendedor. De la misma manera aparecen un total de 455 registros de los cuales sólo 26 no especifican el puesto. Un hecho significativo de esta carrera es la impresionante variedad de puestos, se encontraron un total de 188 puestos distintos que van desde gerentes, administradores, analistas, asistentes, auditores, auxiliares, capacitador, comprador, consultor, contralor, coordinador, director, ejecutivo, encargado, especialista, instructor, jefe, nominista, profesor, promotor, representante, supervisor, tesorero y vendedor, sin incluir a cada uno de sus variantes. Por ejemplo, como gerente hay 35 puestos más que se derivan de éste y como supervisor hay 10 variantes diferentes del puesto. Aquí hay una correspondencia estrecha entre variantes de puesto que puede ocupar el mismo profesional y la mayor demanda del mercado de trabajo. Se puede concluir que esta carrera es de todas, las que mayor dinamismo y versatilidad presenta de todo el conjunto de profesiones.

CONTADURÍA

Destaca esta carrera por la gran diversidad de puestos. De los 970 registros acumulados, sólo 6 no especifican puesto, lo cual representa un elemento de significativa importancia. La cantidad impresionante de puestos y su diversificación explican de alguna manera la razón del por qué los empleadores solicitan en primer lugar a este profesionista. Se puede decir que es un profesional polivalente y plurifuncional que se desempeña en infinidad de funciones y por ende abarca un número significativo de solicitudes. Parece el profesional indispensable en toda empresa o institución, junto con el administrador. Cabe resaltar que sus puestos van desde auxiliar, hasta gerente

y presentan una gama diversificada de puestos diferentes de más de 150. De los más significativos son: Contador público, auxiliar de contabilidad, (la de mayor registro con 199), subcontador, auditor interno, auditor, jefe de crédito y cobranza, contador en costos, auxiliar de crédito y cobranza y gerente administrativo.

MEDICINA

En esta carrera el puesto más demandado es de médico general y le siguen en menor importancia los puestos de vendedor médico, ginecólogo, pediatra y médico industrial.

PSICOLOGÍA

El puesto de mayor demanda es de auxiliar de reclutamiento, seguido por analista de recursos humanos, asistente de reclutamiento, profesor y asistente de capacitación, entre otros. Resulta elocuente que el mercado de trabajo se encuentra bastante sesgado hacia el sector industrial principalmente, con pocas opciones de puestos en otras tesisuras. Aunque sí aparecen opciones de psicólogo clínico, orientador vocacional, encuestador y gerente de evaluación, estos puestos presentan frecuencias de un dígito.

QUÍMICO FARMACÉUTICO BIÓLOGO

En esta profesión la mayor incidencia de puestos se centraron en Químico analista, representante de ventas, supervisor de producción, control de calidad y gerente de producción.

6.2.1 ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA PUESTO

Un dato que se correlaciona directamente con las profesiones de mayor demanda es la relación estrecha entre la carrera y la expansiva diversificación de puestos, tal parece que se correlaciona el dato de variabilidad de puestos con mercado de trabajo extenso.

Otro aspecto significativo es la presencia del puesto de vendedores que en algunos casos usan nombres tan rimbombantes como Sales Management, en otros casos los solicitan directamente como; vendedor técnico, representante de ventas, vendedor Jr y Senior, representante de productos específicos, gerente de ventas y ejecutivo de ventas. No es desdeñable este puesto, sin embargo lo grave del asunto es que en ocasiones se solicitaba para el puesto de vendedor

de autos a un titulado en Ingeniería Mecánica y en este y otros casos, no corresponde el nivel de estudios para la actividad laboral y el puesto en que lo solicitan.

Otro caso similar es el anuncio aparecido en el periódico excélsior (enero de 1994) para contratar a profesionistas con rasgos de personalidad: «sociables, abiertas, dinámicas, espontáneas, cálidas, responsables, profesionales y detallistas». Además de habilidades como el manejo de inglés en un 90%, tener estudios de Licenciatura o carrera técnica. Todos estos requisitos para trabajar en un Hotel y desempeñar el puesto de **meseras**. Por supuesto que no pretendo generalizar con unos datos el problema de las asimetrías y falta de correspondencia entre los empleadores y la formación universitaria, pero estos ejemplos son ilustrativos de que el sector empresarial sigue su propia dinámica y se atreven a definir un puesto laboral, sin considerar la formación y el perfil profesional, ni mucho menos la normatividad que debiera de regir para el ejercicio profesional.

• Sociables
 • Abiertas
 • Dinámicas
 • Espontáneas
 • Cálidas
 • Responsables
 • Profesionales
 • Detallistas

Estas son algunas de las características de las colaboradoras de Four Seasons Hotels y para nuestra próxima apertura en la Ciudad de México, buscamos a un grupo de profesionistas para ocupar la siguiente posición:

Meseras

Con licenciatura o carrera técnica y manejo de un 90% del idioma inglés. Si las características antes mencionadas describen su personalidad y habilidades, nos interesa platicar con usted.

Por favor preséntese en Hamburgo No. 125, Col. Juárez, entre Liceja y Burdeos, exclusivamente el miércoles 2 de febrero de 1994 a.m. a 5 p.m. en las oficinas de Recursos Humanos.


FOUR SEASONS HOTEL
México, D. F.
 A FOUR SEASONS RESORT HOTEL

No hay una sola carrera universitaria que forme profesionales cálidos, abiertos, espontáneos y detallistas como los quiere el mercado de trabajo. Para tener un profesionista como lo exigen los empleadores tendríamos que parafrasear a la poetisa: Sor Filotea: «Hacedlos como los queréis»

Otro aspecto importante de la presente investigación es que esta información puede ser utilizada por los orientadores educativos, profesores, oficinas de asesoría a jóvenes, y por otro lado, los responsables de elaborar las guías de carreras para sustentar con base en los resultados de esta investigación cuál es el campo ocupacional real y actual de determinada profesión y no hablar

de generalidades o ambigüedades que muchas de las ocasiones no aclaran el panorama del campo ocupacional.

Para terminar es necesario subrayar que en 306 casos no se especifica el puesto y no sabemos para qué va a ser empleado el profesional, también puede ser que en la empresa no haya un puesto determinado por lo que su función no está definida.

6.3 CATEGORÍA REQUISITOS DE INGRESO

Variables: Edad, estado civil, escolaridad, experiencia en el puesto y sexo.

Los requisitos de ingreso al mercado de trabajo son producto de las determinaciones que imponen los empleadores, como parte de sus políticas internas, las mismas que deciden en un proceso de selección qué candidato es el que reúne las características idóneas al puesto y a la institución. Sabemos de antemano de la existencia de otros requisitos de ingreso que no son explicitados al momento de publicar las solicitudes como se ha documentado ampliamente en el capítulo 3.

6.3.1 EDAD

Conocer la edad de ingreso al mercado de trabajo es un elemento fundamental que permite ubicar los rangos de máximo y mínimo para aspirar a un puesto de trabajo, de la misma manera nos permite conocer la situación que guarda cada profesión con relación a si hay una edad predeterminada para asignar un trabajo.

Del conjunto de datos obtenidos sobre esta variable, se tiene que los empleadores en promedio exigen una edad mínima de 25.33 años y 33.79 años para la edad máxima. La moda es de 25 años con una frecuencia de 446 y 35 años con frecuencia de 546 para edad mínima y máxima respectivamente. Con relación a la edad mínima los rangos van desde los 17, hasta los 42; y para la edad máxima los rangos son de los 22 años, hasta 49 años. En el primer aspecto, el 54.2 por ciento, es decir, 1621 solicitudes no especifican edad mínima, mientras que en el caso de la edad máxima la situación es menor, al contabilizar 47.6 por ciento, esto es, 1424 frecuencias que no especifican.

Esto significa que prácticamente en la mitad de los datos no especifican los empleadores el requisito de edad. Sin embargo sabemos que sí hay un límite

mínimo y máximo para acceder al mundo del trabajo y esta investigación pretende conocer cuál es.

Con esta información se pueden realizar diversos análisis, un primera aspecto: se supone que los universitarios terminan su carrera entre los 22 y 23 años, sin embargo; ¿Por qué los empleadores están contratando personal desde los 17 años?. Un elemento significativo es que se empieza a contratar a personal sin experiencia laboral, a jóvenes que inician sus estudios, se encuentran cursando algún semestre de la carrera o son recién egresados. También los empresarios llaman a trabajar a estudiantes con carrera trunca. Saben de antemano que la eficiencia terminal del nivel superior es del 48-50 % y por ende, la mitad de los universitarios no terminarán su carrera, por lo que el mercado de trabajo capta a estos jóvenes con carrera sin terminar para emplearlos generalmente como técnicos, vendedores, e inclusive obreros calificados, con salarios por supuesto, inferiores al de un profesional.

Visto en la situación específica de las carreras, observamos algunas diferencias que valen la pena señalar. De la misma manera que en la situación anterior, se mostrarán sólo los casos cuya frecuencia sea mayor a 30.

Cuadro N° 7
Edad Mínima Y Edad Máxima

Carrera	Edad Mínima	Edad Máxima	Media Mín.	Media Máx.
ARQUITECTURA	20	45	25.31	34.11
DERECHO	25	40	25.50	33.18
DISEÑO GRÁFICO	18	40	22.90	31.41
ENSEÑANZA DE INGLÉS	20	45	21.86	36.43
INFORMÁTICA	18	40	23.63	32.70
ING. EN COMPUTACIÓN	21	40	24.38	31.30
ING.MEC.ELÉCTRICA Y ELEC.	17	45	26.40	35.04
ING. QUÍMICA	20	45	26.94	35.85
ING. CIVIL	20	40	25.86	34.54
ADMINISTRACIÓN	19	49	25.86	34.47
CONTADURÍA	18	49	24.85	32.90
MEDICINA	22	45	25.56	33.41
PSICOLOGÍA	22	40	24.89	31.37
QUÍMICO-FARM-BIÓLOGO	21	40	25.52	34.59

La edad para ingresar al mercado de trabajo esta regulada principalmente por los empleadores. Por esta manera, se puede observar que en cada carrera hay diferentes edades tanto mínimas como máximas. Aunque se presentan casos de edad de ingreso desde los 17, 18 y 19 años, en algunas profesiones, esto no es significativo dado que las frecuencias respectivas no son mayores de 10. En la tabla elaborada en la página anterior se muestra el rango de edades por carrera, considerando el primer dato mínimo, hasta el último dato máximo. Esto quiere decir, que en Arquitectura están contratando desde los 20 hasta los 45 años; en Derecho a partir de los 25 hasta máximo 40 y así sucesivamente.

En este caso, el dato más revelador lo vendría a representar la media. Hay otro indicador importante, en cada caso se especifican las edades mínimas y máximas por ende aparecen edades mínimas diferentes así como máximas diferentes. Vrg en la carrera de Ingeniería mecánica eléctrica y electrónica tenemos una media de 26.40 para la edad mínima tomando en cuenta que dos solicitudes requerían Ingenieros con 17 años; 7 con 20 años; 8 con 22 años; 9 con 23 años; 10 con 24 años; 53 con 24 años; 5 con 26 años; 14 con 27 años; 27 con 28 años; 1 de 29 años; 35 de 30 años; uno de 33 años y finalmente cinco de 35 años. La moda es de 25 y los datos oscilan entre 17 hasta los 35 años. En esta carrera aparece la edad mínima más pequeña de todas las solicitudes, pero no significa que se estén contratando profesionales de 17 años, toda vez que este dato no es significativo por la frecuencia tan pequeña de apenas dos solicitudes.

Lo mismo sucede para la edad máxima, aunque vale la pena considerar que esta variable si es significativa para conseguir un empleo ya que el mercado de trabajo define en términos generales hasta los 34 y 54 años como edad límite para otorgar un empleo. En el caso de los jóvenes egresados no hay ningún problema porque se esta viendo que terminan la escuela a temprana edad, la dificultad estriba en los profesionales que han cambiado de trabajo, han sido despedidos o aspiran a mejorar su situación social escalando puestos en una empresa diferente, ya que si esto no lo consiguen en los primeros diez años de actividad profesional, dificilmente lo podrán hacer después de los 35 años.

En el caso de los desempleados como producto de «la crisis más grave de toda nuestra historia contemporánea» como ha sido calificada, es poco probable que consigan un empleo nuevo, toda vez que el mercado de trabajo define un límite de edad máximo que según los resultados de esta investigación es de 35 años en promedio. Empero, la situación es diferente en cada carrera, pues, mientras para los administradores y los contadores la edad máxima oscila entre los 25 hasta los 49 años, y los 22 a los 49 años respectivamente. Estas podrían ser las profesiones donde se está contratando personal con mayor longevidad. En el caso contrario las carreras de derecho, Diseño Gráfico, Informática, Ing. en Computación, Ing. Civil, Psicología y Q.F.B. con una edad máxima promedio de 40 años. Considerando que es necesario tomar en cuenta sus rangos.

6.3.2 ESTADO CIVIL

En el caso del estado civil se consideró esta variable para saber si hay una actitud, juicio de valor o simplemente prejuicios de parte de los empleadores para asignar un puesto. La pregunta de investigación es ¿el estado civil influye o no como variable a considerar por el mercado de trabajo?.

Los resultados permiten concluir que de los 2 mil 900 datos, únicamente en 184 casos se especifica el estado civil y, en 2 mil 806 no hay referencia al respecto. Cuando sí explicitan el estado civil en su gran mayoría 142 casos de 184 los requieren casados y 42 casos solteros.

Con estos datos se podría decir que efectivamente no hay una relación estrecha entre el estado civil y la asignación de un trabajo. Empero, resulta importante señalar que en el momento en que sí especifican, el estado civil casados ocupa un lugar preponderante con relación a los solteros. La explicación al respecto es que para los empleadores, el estado civil casados significa que el trabajador tiene por un lado una necesidad económica mayor que el soltero por la necesidad de aportar a la economía familiar y, por otro, se presenta una mayor posibilidad de permanencia en el empleo.

Es importante aclarar que según otras investigaciones de corte cualitativo⁹, hay diferencias entre lo que dicen y lo que hacen los empleadores. En la investigación de Ángel Díaz Barriga (1992) se entrevistaron a compañías directamente por medio de los responsables de selección y recursos humanos, y se encontró que sí hay una actitud de algunas empresas hacia el estado civil

e inclusive son explícitos al señalar que contratarán sólo a personal casado por el civil y por la iglesia, que no vivan o hayan vivido en unión libre. Por supuesto que estos elementos no son explícitos sino que forman parte de la «racionalidad empresarial».

6.3.3 ESCOLARIDAD

En esta variable se supone que hay una relación estrecha entre el nivel académico con la asignación del puesto. Que los empleadores parten de una concepción del profesional preparado y con niveles académicos elevados, y el credencialismo en este contexto de modernidad jugará un papel preponderante dentro de los requisitos indispensables para ser considerado candidato a ocupar una plaza. Veamos si este conjunto de suposiciones son confirmadas por la realidad y si efectivamente la escolaridad juega un papel determinante en el mercado de trabajo.

Los niveles de escolaridad considerados para el presente estudio van desde estudiantes de cualquier semestre o egresados, indistintamente del porcentaje de créditos acumulados, todos integrados bajo el rubro de pasantes; después se tomaron en cuenta a los licenciados titulados; para continuar con el nivel de posgrado con especialidad, maestría y doctorado, finalmente se integró el punto de inespecífico.

En el cuadro N° 8, se observa la integración de todos los datos en conjunto, para, posteriormente hacer una consideración por cada carrera.

Cuadro N° 8
Escolaridad

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Porc. Acum.
INESPECIFICO	1301	43.5	43.7
PASANTE	848	28.4	72.3
LICENCIATURA	765	25.6	98.0
MAESTRIA	42	1.4	99.4
ESPECIALIDAD	17	0.6	99.6
DOCTORADO	1	.0	99.9
TOTAL	2974	100.0	100.0

Nota: aparecen 16 datos sin registro los cuales no se contabilizan bajo ningún rubro.

El hecho significativo de que 43 de cada 100 registros no hayan especificado el nivel académico requerido para el puesto, puede obedecer a diversas razones y para evitar especulaciones simplemente se considera un aspecto relevante para el análisis. Lo cierto es que en su mayoría, más del 50% sí definen el nivel académico requerido. En primer lugar se encuentra el pasante al concentrar 848 datos, esto es, el 28.5% del total. Esta situación puede obedecer a que los puestos que se registraron por medio del periódico no son de niveles jerárquicos elevados como los gerentes, jefes, encargados de área, y en general puestos directivos y de mando, sino que más bien contratan personal de mandos medios, y personal de puestos operativos, sin descartar algunos puestos a nivel dirección. También sucede que al trabajador de primer ingreso no le ofrecen inmediatamente un nivel elevado en la jerarquía de trabajo, sino que puede empezar desde niveles elementales.

Es importante señalar que en los anuncios no está suficientemente claro el nivel académico requerido, toda vez que aparecen anuncios en donde solicitan «*Ingenieros, Licenciados, Arquitectos y otros*», sin explicitar si para ellos el concepto «Ingeniero» significa el nombre genérico de la profesión o el título académico. En esta situación se descartaron muchos datos en donde no se podía- ni se debía- hacer suposiciones, por lo que se procedió a registrar únicamente la información que clara y de manera explícita definían el nivel académico.

Confunden los empleadores lo que ellos llaman la escolaridad con el grado académico, como se puede apreciar en estos ejemplos. «Se solicita licenciado en comercio exterior; escolaridad: Ingeniero en alimentos; Escolaridad: deseable con licenciatura en las ramas de Ingeniería industrial; Licenciatura en administración; escolaridad L.A.E, L.R.I. o licenciatura en Derecho; Formación profesional Ingeniero mecánico administrador; Ingeniero mecánico o civil; Estudios en Administración. En ninguna de las anteriores se especifica si requieren un licenciado titulado, pasante, o con posgrado, por lo que estos y los más de 1000 registros fueron considerados no especificado.

En segundo lugar parece el nivel de licenciatura titulado con 765 registros y el 25.6 por ciento, y en tercer lugar los posgrados que en conjunto concentran 60 datos y el 2 por ciento.

Un primer acercamiento a este dato es que, regularmente empresas pequeñas y medianas no contratan personal con un alto nivel académico por que esto implicaría erogaciones fuertes para el pago de sus salarios. Situación contraria en el caso de empresas nacionales y trasnacionales que forman parte del selecto grupo de los oligopolios, cuyas necesidades y requerimientos los obliga a contratar personal con una alta formación académica. Las mismas compañías trasnacionales aseguran después de un minucioso estudio de mercado, que es mucho más rentable -económicamente hablando-, contratar a un profesional altamente capacitado *mexicano* que, importar para sus puestos directivos a personal de su país de origen porque tendrían que ofrecerles casa, auto, escuela para los hijos y un salario bastante oneroso.

Es evidente que los empleadores no privilegian la obtención de títulos académicos para el puesto laboral. Inclusive es elocuente el dato de que para la categoría pasantes aparecen 848 registros, y licenciados sólo 765 y en bastante menor proporción a profesionales con grados de maestría, especialidad y ni que decir con doctorados que inclusive de todos los datos sólo en una ocasión exigen el grado de doctor.

Es importante que los empleadores cambien su manera de concebir a los profesionales, pues, mientras la modernidad nos lleva a exigir mejor preparación académica, por otro lado, y en contraposición los «arcaicos empleadores», no valoran justamente los niveles académicos ni la obtención de títulos. Esta situación debe cambiar.

6.3.4 EXPERIENCIA EN EL PUESTO

La experiencia en el puesto ha sido un factor bastante discutido para aspirar a un puesto de trabajo, por que los egresados con justa razón argumentan que el mercado de trabajo exige casi siempre una experiencia de trabajo que por supuesto, no poseen por estar estudiando y exigen una oportunidad de trabajo precisamente para tener prácticas profesionales. Mucho se ha especulado sobre la experiencia en el puesto y cuál es la cantidad de años indispensable para un determinado puesto. El análisis de los resultados permiten concluir que ciertamente, el mercado de trabajo exige indiscutiblemente que los aspirantes al trabajo posean experiencia previa, veamos.

Del total de registros se encontró sólo 910 es decir, el 30 por ciento que no pedían experiencia y el 70 por ciento sí exigen experiencia laboral que va desde un año hasta 15 años de conocimiento en el puesto.

El promedio general de experiencia laboral recae principalmente entre la categoría de los dos y tres años con el 32.6 por ciento. Si consideramos en conjunto desde uno hasta los tres años se obtiene que juntos concentran el 40 por ciento de todos los registros. Hay un dato importante en donde 512 registros dicen que sí requiere experiencia en el puesto, sin embargo no explicitan (una vez más) la cantidad de años requeridos. El mercado de trabajo en este aspecto es bastante exigente ya que se encuentra una cierta correspondencia entre los puestos directivos y gerenciales con el requisito de más de tres años de experiencia. Y el caso contrario, puestos de auxiliares y mandos medios y vendedores por lo regular no exigen experiencia.

Se puede observar lo anterior al ofrecer un puesto de gerente, subgerente, director de área, supervisor y demás puestos que en el nivel jerárquico son de los más altos y su correspondencia con los años de experiencia, toda vez que para estos puestos de maneja particular exigen entre 8 y 15 años de experiencia en el puesto para otorgar la plaza. De manera opuesta se observa que puestos como auxiliares, ayudantes, pasantes, con carrera trunca y otras, los contratan inclusive sin experiencia laboral.

En algunas ocasiones los egresados realizan el servicio social en una determinada empresa o institución gubernamental y al final poseen la experiencia necesaria para ocupar la plaza y se da el caso de que son contratados. También se dan las situaciones en que los egresados con 100 por ciento de créditos acumulados, realizan las llamadas prácticas profesionales a cambio de un salario mínimo, para después de seis u ocho meses la empresa selecciona a los que mejor se desempeñan y los contrata. Claro que esto es una forma de obtener mano de obra barata y una manera de explotación bastante sutil, enmascarada de prácticas profesionales.

Cuadro N° 9

Promedio de años de experiencia exigidos por los empleadores para la asignación de un puesto de trabajo

Años de Experiencia	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
0.00	910	30.4	30.4
1.00	219	7.3	37.8
2.00	535	17.9	55.7
3.00	441	14.7	70.4
4.00	86	2.9	73.3
5.00	243	8.1	81.4
6.00	05	.2	81.6
7.00	10	.3	81.9
8.00	11	.4	82.3
10.00	17	.6	82.8
15.00	01	.0	82.9
SIN ESPEC.	512	17.1	100.0
TOTAL	2,990	100.0	100.0

6.3.5 SEXO

Introducción

La perspectiva del género femenino y masculino, ha significado en los últimos años un tema de profunda discusión entre distintos ámbitos académicos. En efecto, el papel de la mujer en la vida productiva, académica, laboral, política, y social se ha desarrollado como nunca antes en toda nuestra historia. La mujer ha incrementado significativamente su contribución a la vida productiva y ha dejado el hogar para formar parte de la población económicamente activa. Por otro lado, diversas investigaciones afirman que la mujer enfrenta una doble explotación: en el trabajo y en el hogar. Por demás resulta sorprendente el incremento significativo en el sistema educativo en general y en el nivel superior en lo particular. De acuerdo a los datos proporcionados por la ANUIES 1994, la participación de la mujer en el nivel superior pasó del 30 por ciento en 1980, al 40 por ciento en 1990, para llegar al 44.6% en 1994. De continuar con este ritmo de crecimiento, para el año 2000, la mujer será el sector mayoritario en la matrícula de estudiantes universitarios. De hecho, las mujeres representan justamente la mitad de la población total de la República

Mexicana. En otro sentido, son la mayoría de la población de 25 años y más con el 52 por ciento. Con relación al número de profesionales hay una desventaja con respecto a los hombres al representar el 33.8 del total, según el XI Censo General de Población y vivienda 1990.¹⁰

6.3.5.1 ANÁLISIS DE LA CATEGORÍA SEXO

La perspectiva del género no se encuentra suficientemente definida por el mercado de trabajo, aunque los datos son elocuentes al señalar 2 mil 225 datos que no definen el sexo, esto significa un poco más de las tres cuartas partes del total.

Las diferencias aparecen cuando sí definen el sexo, ya que en su mayoría hay una tendencia favorable del 17.2% contra el 8.4% esto significa 514 datos para el hombre y 251 para la mujer, la diferencia es de más del doble.

Cruzando algunas variables como la escolaridad, el estado civil y el puesto principalmente a nivel gerencial, directivo, jefes y subjefes, encontramos los resultados que se muestran en el cuadro 10 comparativo.

Cuadro N° 10
Comparativo de mujeres y hombres

Categorías	Frecuencia Fem.	Prom. x Sector	Frecuencia Masc.	Prom. x Sector
CASADO	02	0.8	62	12.1
SOLTERO	24	9.6	09	1.8
INDISTINTO	225	89.6	443	86.2
PASANTE	82	32.7	141	27.4
LICENCIATURA	53	21.1	164	31.9
ESPECIALIDAD	01	0.4	01	0.2
MAESTRIA	01	0.4	08	1.6
DOCTORADO	00	0.0	00	0.0
INESPECIFICO	114	45.4	193	37.5
DIRECTORES	00	0.0	07	1.4
GERENTES	04	1.6	82	16.0
JEFES	16	6.4	66	12.8
SUBJEFES	05	2.0	00	0.0

En este cuadro podemos apreciar las diferencias en algunos casos pequeñas, en otros, significativas entre los géneros.

Desde el principio se muestra una preferencia hacia el hombre para el puesto. Enseguida se privilegia al hombre casado y en contrapartida a la mujer la prefieren soltera. En cuanto al nivel académico hay mayor incidencia de hombres pasantes que de mujeres, pero cuando exigen título a las mujeres no las quieren tan preparadas al tener una frecuencia de sólo 53 con relación a 164 de los hombres. Lo mismo se observa en la maestría mientras para la mujer hay sólo una referencia, para el hombre son ocho. Relacionando estos datos con la variable puesto, el nivel ejecutivo, por ejemplo, son muy notoria las desigualdades, pues mientras al hombre lo demandan para directores con frecuencia 7, para la mujer no hay demanda, para gerentes se solicitan 82 hombres y sólo 4 mujeres; y para jefes al hombre lo demandan en 66 casos y a la mujer 16. Estos contrastes son sin duda dignos de mención.

Con relación a las carreras y el género se presentan fenómenos que hablan de una sociedad marcada por el sexismo en el mundo del trabajo, pues mientras la tradicional carrera de enfermería y Diseño Gráfico, los empleadores cuando explicitan el sexo, exigen para el puesto personal 100% femenino, en otras como las Ingenierías mecánicas la relación es de 7 mujeres por 85 hombres. Para los Ingenieros Químicos hay una mujer por 26 hombres, en Informática 4 mujeres por 16 hombres, y lo más paradójico son las carreras eminentemente del sector servicios donde se supone que la mujer había tenido una presencia fundamental, se encontró que no es así, cuando en Administración solicitan 46 mujeres por 109 hombres, casi tres veces la diferencia y en contaduría 103 mujeres por 165 hombres.

Tomando en cuenta otros factores, se evidencia la participación cada vez mayor de la mujer en todos los sectores y en la mayoría de las profesiones. Visto el fenómeno en la perspectiva histórica había algunas diferencias significativas tomando en cuenta las áreas del conocimiento y que en la actualidad cada día estas barreras van desapareciendo, veamos:

Cuadro N° 11

Participación de la mujer en la educación superior por áreas del conocimiento

Áreas de Estudio ANUIES	Año 1980	%	Año 1994	%
CIENCIAS				
AGROPECUARIAS	5 613	8	7 130	20.9
CIENCIAS				
DE LA SALUD	67 038	43	67 289	59.4
CIENCIAS NATURALES				
Y EXACTAS	8 485	37	9 781	43.5
CIENCIAS SOCIALES				
Y ADMINISTRATIVAS	104 242	38	321 296	54.3
EDUCACIÓN Y				
HUMANIDADES	11 433	57	23 477	65.2
INGENIERÍA Y				
TECNOLOGIA	21 136	11	98 554	25.5
TOTAL NACIONAL	217 947	30	527 000	44.6

FUENTE. Anuario estadístico ANUIES, 1994. pág. 21.

Este cuadro permite apreciar que la mujer representa en la actualidad la mayoría de los estudiantes de la IES por áreas de conocimiento en tres de las seis áreas; es casi la misma proporción que los hombres en una y las diferencias en las Ingenierías y Agropecuarias cada vez más van se van equiparando.

Lo que sí es relevante es la actitud de discriminación por parte de los empleadores hacia la mujer. No hay correspondencia entre la matrícula de estudiantes con el mundo del trabajo. Tal parece que, por un lado, si hay este tipo de posturas que privilegian un sexo sobre otro, pero también vale la pena reflexionar qué esta pasando con la mujer al no incorporarse directamente al sistema productivo y en menos medida a los puestos de dirección. Tampoco se pretende fomentar el matriarcado, lo que se esta diciendo es que necesitamos transitar por otros estadios de desarrollo en la sociedad mexicana y permitir la libertad y los derechos de la mujer para desenvolverse y demostrar que no es mejor o peor que el hombre, que es necesario luchar por abrir espacios de equidad.

La categoría requisitos de ingreso donde confluyen la edad, el estado civil, la escolaridad, la experiencia laboral y el género, se encuentran toda una diáspora de elementos interconectados para intentar explicar la «racionalidad»

empresarial al momento de exigir los requisitos indispensables para aspirar a ocupar una plaza de trabajo. Lo cierto es que hay muchas lagunas y datos poco claros. Se observan en general una falta de sistematicidad y orden de parte de los empleadores para explicitar lo más y mejor posible el perfil del profesional que requiere la empresa. Tal parece que de eso se trata, de manejar públicamente una serie de supuestos requisitos y al final de cuentas sean las características extra académicas, como cuestiones ideológicas, actitudinales, discriminativas, entre otras que lleven a definir al «mejor hombre para el mejor puesto».

6.4 CATEGORÍA: MANEJO DE EQUIPO DE CÓMPUTO

Introducción

La categoría manejo de equipo de cómputo se incluyó con el fin de conocer más de cerca, por cada carrera inclusive, los requerimientos de los empleadores sobre la utilización de programas, paquetes y en general el software que cada día más se convierte en una herramienta imprescindible para todo profesional.

Este punto es sumamente ambicioso y puede dar por sí mismo bastante información sin embargo, el propósito central consiste en identificar de la manera más precisa (una vez más considerando sólo los casos en que se especificaba) los programas más comunes que actualmente demanda el mercado de trabajo como requisito indispensable para la asignación de un empleo.

Quizá estos resultados sean de utilidad para los responsables de la reestructuración curricular en las universidades y les permita vincular la formación profesional con las habilidades y conocimientos que demanda actualmente el mercado de trabajo.

6.41. EQUIPO DE CÓMPUTO: ANALISIS GENERAL Y POR CARRERA

Del total de anuncios, en el 68 por ciento de los casos no requieren equipo de cómputo y el 32 por ciento restante, es decir casi mil anuncios sí hacen mención de la utilización del software. Hay tres datos básicos: los que no requieren, los que sí y lo explicitan que son los datos que trabajaremos y los que señalan que es necesario pero no dicen cuál.

Hay en la actualidad un número indeterminado de programas y sus respectivas aplicaciones y el recuento sería casi imposible por que día a día se generan nuevos y desaparecen otros.

Lo fundamental es identificar con claridad y precisión el equipo y los programas básicos que se requiere para un puesto, toda vez que en ocasiones se demanda a personal de cualquier carrera siempre y cuando sepa utilizar un determinado programa. Por ejemplo el mercado de trabajo demanda diseñadores, no importa la carrera de origen siempre y cuando sepa utilizar bien el Corel Draw para disco compacto o se solicita dibujante arquitectónico cuyo requisito básico sea el saber utilizar el Auto Cad versión 12. Sabemos de algunos profesionistas cuya carrera de origen es distinta al puesto de programador, informática, analista de sistemas etc, pero que saben manejar bien los programas y con esto se abre una fuente más de empleo.

Los resultados por carreras nos permiten señalar que en Arquitectura los programas más demandados por el mercado de trabajo son el Auto-Cad versión 12 para la elaboración de planos arquitectónicos, y en menor medida Architrion, Intergraph, DBase, Windows y Excell.

En Diseño Gráfico principalmente el manejo de Macintosh, Free Hand, Page Maker, Corel Deaw, Windows, Ventura, Quark pres, illustrator, y Photoshop principalmente. Todos estos programas son para el diseño en general.

En el caso de Informática que evidentemente es la carrera en donde la utilización de la cibernética es más que indispensable, aparece un amplio espectro de software. Los más significativos son los siguientes. Lenguajes: Cobol, Pascal, lenguajes 3° y 4° generación; Procesadores de textos Winword, works. Redes. Base de datos, Clipper, D base, Acces, paradox. Paquetes de contabilidad: Lotus, NOI, COI, SAE, J.D. Edwards. Diseño: Macintosh, Ventura, Graficadores. Sistemas Operativos: Windows, MS dos, Unix, Staad, Xenix. Hojas de cálculo: Quattro. Otros como Microestation, DBS, Fox pro, HP 3000 y paquetes estadísticos SPSS.

En esta descripción del software que demanda el mercado de trabajo para la carrera de Informática no se puede decir que hay una predominancia de un programa u otro, más bien se vislumbra una gran diversidad de paquetes y sus respectivas aplicaciones. Aparecieron más de 300 programas repetidos y casi

un centenar diferentes. Sólo en 21 casos no especifican los paquetes y en 8 indican que no es necesario.

Ingeniería en Computación. Es una situación similar a la anterior, pero en menor medida. Aparecieron menos de 100 programas repetidos y 5 casos donde no especifica o no es necesario. Hay una predominancia hacia la experiencia de lenguajes: Lenguaje C, Pascal; Sistemas Operativos: MS DOS, Windows, Programación en C, redes y estaciones de trabajo.

Para Lic. en Administración el mercado laboral exige que este profesionalista tenga conocimientos en: Procesador de palabras Word, Word Star. Windows. Hojas de cálculo: Lotus, NOI, Excell, Nomi-Pac y Presentaciones como Power Point y paquetes estadísticos.

De 455 datos más de la mitad, 313 indican que el equipo de cómputo no es necesario, y 142 sí hacen referencia.

En Contaduría de un total de 970 anuncios el 57% indican que no es necesario el equipo de cómputo y el 43% que sí lo requieren. En la gran mayoría de los casos hay indicaciones de que los principales programas que exigen los empleadores son los relacionados a paquetería contable y financiera como los siguientes: Contabilidad 2000, Bancos 2000, Costos UEPS, COI, SAE, NOI, SAR, Sistema contables J.D. Edwards. Control de inventario. Hojas de cálculo: Lotus, Quattro. Excel, Aspel. Y una variedad de paquetes en menor medida como: Windows, Havard Graphics, AS 400 de IBM, Word, Works HP 3000, MACBA, Redes, Management, el Manual Royal MCBEE, Pacioli, Línea Aspel y USGAP.

En esta carrera es bastante específico y determinado los programas requeridos ya que la mayoría están orientados hacia cuestiones financiero y contables. Estos son los paquetes que exige el mercado de trabajo.

Con estos resultados surgen algunas interrogantes: ¿ Las escuelas de Contadores, Ingenieros, Administradores y demás, saben de estos requisitos que exigen para otorgar un puesto? ¿hay una relación entre la formación curricular con las exigencias de los empleadores? ¿las universidades se encuentran a la vanguardia del conocimiento y los egresados manejan y conocen estos programas? ¿ para que un alumno adquiera estos conocimientos es necesario que curse estudios de posgrado o desde la licenciatura ya adquiere esta formación?

6.5 CATEGORÍA: IDIOMA

Introducción.

Con relación a esta categoría se consideró de vital importancia y trascendencia porque con los procesos de integración regional y creación de bloques económicos y políticos, México se inserta junto con los Estados Unidos y Canadá en el Tratado Trilateral de Libre Comercio. Por lo mismo, el profesional que aspire a competir e integrarse al complejo proceso de competencia multinacional tendrá necesariamente que manejar los idiomas de nuestros socios comerciales; Inglés para los Estados Unidos y Francés e Inglés para los Canadienses.

No sabemos a ciencia cierta si los empleadores nacionales y las nuevas empresas transnacionales que están llegando en la actualidad exijan el manejo de cuando menos dos idiomas; el nativo y el inglés u otro. Esta investigación pretende indagar y proporcionar algunos datos al respecto.

En general en el 80 por ciento de los registros, esto es, 2404 datos, no consideran que otro idioma sea importante y el 20 por ciento restante sí lo exigen.

El porcentaje de idioma Inglés solicitado y las respuestas se concentran en el cuadro 12.

Cuadro N° 12
Manejo del Idioma Inglés

Valor %	Frecuencia	Porcentaje
0	2404	80.4
40	02	0.1
50	23	0.8
60	46	1.5
70	67	2.2
75	04	0.1
80	140	4.7
85	06	0.2
90	41	1.4
95	01	0.0
99	85	2.8
100	171	5.7
TOTAL	2990	100

Los resultados de la categoría idioma expresan que de todos los idiomas solicitados, casi todos coinciden en solicitar que el profesional lea, comprenda y hable el idioma Inglés.

No obstante que la gran mayoría de los anuncios no requieren el manejo del idioma Inglés, hay un porcentaje considerable que sí lo demanda y principalmente en los rangos del 80% al 100%. Sigo sin entender la «racionalidad empresarial» al señalar que exigen el 40% y 50% de manejo del Inglés. No se para qué les sirve un profesionista que conozca otro idioma en un 40% y más complicado me parece valorar a alguien con este porcentaje. Lo más lógico es que definan con claridad y precisión si saben o no el idioma. Sin embargo, así estaba especificado en los anuncios y como tal se tomaron.

Con respecto al Inglés traducción, en el 98.7% de los casos especifican que no es necesario, por lo que resulta inútil analizar el 2% que sí lo demandan. Lo mismo sucede con Inglés posesión y escrito los porcentajes de no requerido son mayores al 98 por ciento.

Otros idiomas solicitados son el Alemán, el Francés y el Español, este último presenta la mayor incidencia de los tres anteriores con 44 datos y un porcentaje del 1.5%. Esto muestra la necesidad de contratar profesionales bilingües. En el caso del Francés y Alemán las frecuencias son insignificantes con menos de medio punto porcentual.

La carrera que mayor incidencia de solicitudes presenta del manejo del idioma Inglés fue Administración, seguido de Contaduría, Ing. Mecánica e Ing. Química. En todas las demás no son relevantes los datos.

6.6 CATEGORÍA: ESCUELA DE PROCEDENCIA

Introducción

La escuela de procedencia se consideró dentro de las variables para analizar con detenimiento si en realidad el mercado de trabajo presenta cierta preferencia hacia los egresados de escuelas particulares y no de instituciones públicas. Había la creencia de (por no decir un mito, fantasía o quizá rumor) que los egresados de las escuelas privadas, por haber estudiado en ellas, lograban colocarse sin dificultades en el mercado de trabajo y por lo contrario el haber cursado una carrera universitaria en alguna escuela pública UNAM,

UAM, IPN, u otras, vedaba y/o limitaba el ingreso a muchas empresas y dificultaba la obtención de un trabajo.

Sobre todo estas ideas empezaron a surgir a raíz de los movimientos estudiantiles de mediados de la década de los ochenta, en los que se cuestionaron severamente las reformas para cambiar a la universidad hacia una escuela de «excelencia». Aunado a lo anterior, se presenta un crecimiento inusitado de instituciones privadas de educación superior que van desde escuelas pequeñas, sin trascendencia, e impartiendo una oferta educativa en las carreras de moda, hasta instituciones serias que contribuyen al desarrollo de la educación superior con una matrícula de estudiantes considerable y un nivel educativo decoroso.

Las instituciones privadas aprovecharon las circunstancias para desacreditar a las escuelas públicas e iniciar una campaña enfocada a incrementar su matrícula logrando atraer a ciertos sectores de las capas medias de la población. Los siguientes datos demuestran fehacientemente esta aseveración.

En el año de 1980 las instituciones privadas tenían una matrícula total de estudiantes de 98 mil 984. Diez años después, aprovechando la ola de descrédito, su matrícula de estudiantes ya era de 187 mil 819 estudiantes, es decir, casi 90 mil estudiantes más. Sin embargo, mientras el país en su conjunto atravesaba por una de las crisis más profundas de su historia e inclusive se hablaba de la década perdida, las IES privadas seguían creciendo como nunca antes, hasta llegar a tener en la actualidad un total de 246 mil 505 estudiantes. Si lo vemos con relación a la matrícula total de estudiantes, esto significa un incremento en 14 años del 250 por ciento. Mientras en 1980 las IES privadas representaban sólo el 13 por ciento del total de la matrícula en el ámbito nacional, para 1994 crecieron hasta concentrar el 21% del total nacional. En la actualidad el número de IES privadas asciende a 279 e imparten 2 mil 004 carreras, mientras tanto las IES públicas sólo llegan a 177 e imparten 2 mil 336 profesiones. A río revuelto...¹¹

6.6.1 ANALISIS DE LA CATEGORÍA ESCUELA DE PROCEDENCIA

En la variable escuela de procedencia resultó que de todos los registros el 97.7 por ciento no definen, ni especifican la escuela de procedencia, esto es, el mercado de trabajo no presenta una preferencia sobre egresados de una escuela en específico. **De los casos en que sí requerían explícitamente**

egresados de colegios particulares se encontraron únicamente 54 registros, de 2 990 datos esto es, el 1.8% del total, a todas luces este dato revela que el mito de la preferencia exclusiva de egresados de escuelas privadas es a todas luces falso. Por lo menos en correspondencia con lo que publican en el periódico.

Las Instituciones de donde solicitaban egresados son principalmente:

Universidad Iberoamericana

Universidad Anáhuac

Instituto Tecnológico de Monterrey

Instituto Tecnológico Autónomo de México

Universidad la Salle

Universidad Panamericana

Universidad Latinoamericana

De la misma manera que había solicitudes para escuela privadas también se presentaron para escuela pública, principalmente para la UNAM, IPN, UAM, y ENEP. En total fueron 15 registros.

Con todo lo anterior se puede decir que, en función de los resultados, no hay preferencia por la escuela de origen, o cuando menos no explicitan en los anuncios la exigencia de contratar a egresados de cierta escuela y no de otra, la abrumadora mayoría de datos así lo confirma.

6.7 CATEGORÍA: OTRAS CARRERAS

Introducción

El propósito central de esta categoría consiste en conocer cuál es el nivel de competencia que se genera entre las distintas profesiones por un mismo puesto. En un número significativo de casos, los empleadores expresan más de una carrera para sólo un puesto y el criterio que se siguió al respecto fue el de considerar la primera opción y las «otras» carreras se integraron en esta última categoría.

Hay ocasiones en que los anuncios no especifican una carrera determinada para el puesto. Por ejemplo, para el puesto de jefe de instrumentación y automatización se solicita un Ing. en Electrónica o Ing. en Sistemas

Computacionales ambas carreras hay una afinidad curricular, sin embargo aparecen otros anuncios en los que da la impresión de que no tienen ni la menor idea de lo que solicitan, veamos: para el puesto de Encargado de Rastro tipo TIF se solicitan cuatro profesiones diferentes; Ing. Industrial, Mecánico, Mecánica Eléctrica, Administración de Empresas o Contaduría. En otros casos, las carreras pueden ser cualquiera, lo importante es que se parezcan. En un anuncio se solicita Ing. de Ventas y se demandan Ing. Químicos, Mecánico-Electricista, Químico Industrial, Eléctrico, Ing. de Procesos o carrera afín.

Como se puede observar en estos ejemplos, la competencia que se genera entre los profesionistas es básicamente producto de lo inespecífico y la indefinición de los que contratan al personal. Puede ser que no conozcan realmente el perfil profesional de cada carrera o que simplemente les da lo mismo contratar a uno u otro. A continuación se presenta por cada carrera la competencia generada entre los profesionistas.

En este punto se describirán por cada carrera, la competencia generada a partir de la solicitud de diversos profesionistas para la misma plaza.

La carrera de Arquitectura compite contra los Ing. Civiles e Ing. Mecánico eléctrico.

El Lic. en Derecho compite contra Administración, Comunicación, Economía, Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas.

Diseñador Gráfico contra la carrera de Comunicación y Artes Gráficas.

Economía contra Administración, Contaduría, Ing. Industrial, Lic. En Finanzas.

Filosofía contra Administración, Derecho, Economía y Ciencias políticas.

Informática compite con Ing. de Sistemas, Ing. Industriales, Lic. Administración e Ing. en Computación. Ing. en Computación entra en competencia con Lic en informática, Ing. en sistemas, Ing. Mecánica Eléctrica, y Matemáticas Aplicadas y computación.

Ing. Mecánico Eléctrico y Electricista con: Administración, Ing. Civil, Ing. Industrial, Ing. Químico, Arquitectura, Ing. en Telecomunicaciones y Relaciones Comerciales. Esta carrera entra en competencia con 22 profesionales diferentes.

Ing. Química compite contra el Ing. Mecánico, Ing. Industrial, el Ing. Bioquímico, QFB, Administración y Química. Le siguen una lista de 16 más.

Ing. Civil compite contra: Arquitectura, Ing. Mecánica, Ing. Topográfica, Ing. Industrial, Ing. Agrícola y Contaduría.

Ing. en Alimentos entra en competencia con el Ing. Químico, Ing. Bioquímico, Ing. Industrial, QFB y Nutrición.

Ing. Geológica con: Ing. Civil, Ing. Petrolero, Matemáticas e Ing. Minas y Metalurgia.

Lic. en Administración presenta medio centenar de carreras diferentes que compiten por el mismo puesto, las principales son: Contaduría, Lic. en relaciones Industriales, Mercadotecnia, Relaciones Comerciales, Ing. Industrial, Economía e Ing. en Sistemas.

En el caso de Contaduría la competencia se genera con las carreras de: Administración, Relaciones Comerciales, Ing. Industrial, Economía, Psicología y Nutrición.

Pedagogía entra en competencia con: Psicología, Administración, Ciencias de la Comunicación, Ing. Industrial y Relaciones Internacionales.

En el caso de los Psicólogos la competencia se genera con: Administración, Pedagogía, Relaciones Industriales, Trabajo Social, Sociología e Ing. Industrial.

Química compite con: QFB, Ing. Mecánica, Ing. Química y Relaciones Comerciales.

Químico-Farmacéutico-Biólogo compite con: Ing. Química, Químico Industrial, Ing. en Alimentos, Medicina y Relaciones Comerciales.

Finalmente Lic. en Relaciones Internacionales compite con: Lic. en Ciencias de la Comunicación, Relaciones Comerciales y Comercio Exterior.

Notas:

¹ Cabe la aclaración que en el ciclo escolar 1994-1995 se aprobó por el Consejo Universitario la integración de dos carreras más: Ciencias de la Computación en la Facultad de Ciencias y Administración de Empresas Turísticas como una opción más dentro de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

² Durante el periodo en el que se llevó a cabo el registro de solicitudes se consideraron los meses en donde históricamente hay mayor demanda de trabajo, esto es, entre finales y principios de año. El estudio se realizó de octubre de 1993 hasta enero de 1994.

³ «Los profesionales en México». INEGI (1993) México, p.7.

⁴ La llamada Zona Metropolitana de la Ciudad de México es el área geográfica de mayor importancia en todos los aspectos. En efecto, este sector de la población concentra y centraliza la mayoría de las actividades productivas, comerciales y de servicios de toda la República. De la misma manera, se realizan todas las actividades importantes en el ámbito educativo, salud, recreación, cultura, política, etcétera. Un dato revelador de lo anterior es la gran concentración de población en un espacio tan pequeño. En el uno por ciento del territorio nacional, que son las 16 delegaciones políticas del Distrito Federal más la llamada Zona Conurbada del Estado de México, con 20 municipios, cuyo crecimiento desordenado y anárquico ha llegado a niveles que resulta una tarea bastante difícil delimitar dónde inicia y dónde termina. En este pequeño espacio territorial se concentran actualmente 20 millones de compatriotas, según algunas estimaciones y de acuerdo a los datos de 1990 por el INEGI, había 15 millones.

Véase al respecto: INEGI. «Resultados del XI Censo General de Población y Vivienda 1990». El área Metropolitana de la Ciudad de México.

⁵ Este dato se obtuvo por medio del seguimiento realizado cada año en los anuarios estadísticos de la ANUIES (1990-1994), salvo el último año que son estimaciones propias.

⁶ Véase al respecto los estudios realizados por Muñoz, Izquierdo (1990) «Proyecto modernizador y capacidad de absorción de egresados de educación superior: Tendencias previsibles y alternativas de solución». En: La modernización educativa en perspectiva. Análisis del Programa par la Modernización Educativa 1989-1994. FLACSO, sede México. pp.391-403. Y Muñoz, García H; Suárez Zozaya, M. (1990) «Decrece la influencia de la educación sobre el empleo». Revista Demos. Carta Demográfica sobre México. Revista anual, México. pp. 30 y 31.

⁷ «Las 500 empresas más importantes de México». (1995) Revista Expansión. Agosto, Vol. XXVII, N° 672. México. pp.198-304.

⁸ *Ibidem*. p.201.

⁹ Véase al respecto Díaz, Barriga A. «Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios» (1992). Op. Cit.

¹⁰ Cfr. «Las profesiones en México 1990» Op. Cit. y Anuario Estadístico de la ANUIES 1994, pág.21. Para mayor información este punto se desarrolla ampliamente en el capítulo 3.

¹¹ Todos los datos han sido tomados del Anuario Estadístico de la ANUIES, 1994. pp. 19-20.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Introducción

El último capítulo de esta investigación está enfocado a la presentación de propuestas susceptibles de ser consideradas en la práctica de la orientación en el salón de clases por los orientadores educativos del nivel básico, medio superior y superior.

Considerando que en estos momentos no hay información que permita al orientador educativo ofrecer a los alumnos una guía confiable, actualizada y lo más cercano posible a la realidad, sobre el tema del mercado de trabajo.

Este trabajo pretende cubrir esta laguna de información. Sin considerándolo como una aportación que se puede complementar con otros indicadores y variables intervinientes.

¿Cómo se puede utilizar la información derivada de esta investigación?

Procedimientos para trabajar en el área del mercado de trabajo con los estudiantes del nivel básico, medio superior y superior

7.1 PROPUESTAS

OBJETIVO GENERAL

COMPRENSIÓN DE LA IMPORTANCIA DE CONOCER EL COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA ELECCIÓN DE UNA CARRERA

1. En este punto se propone estudiar el problema del mercado de trabajo en la perspectiva del análisis teórico-conceptual.

El estudio de las diversas aproximaciones en torno al mercado laboral contribuye a comprender el significado y trascendencia de estos elementos vital para la elección de una profesión, por lo que se propone los siguientes contenidos temáticos.

2. ESTRUCTURA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS PROFESIONES BAJOS SIGUIENTES RUBROS

- A. Concentración de la matrícula por áreas del conocimiento. Nacional y regional
- B. Las carreras de mayor demanda concentración nacional y regional
- C. Las profesiones de menor demanda nacional y regional
- D. Principal desarrollo socioeconómico nacional y regional

3. CONOCIMIENTO SOBRE LOS REQUISITOS DE INGRESO AL MERCADO LABORAL BAJO LOS SIGUIENTES RUBROS

- A. Edad mínima y máxima
- B. Estado civil
- C. Sexo
- D. Escolaridad
- E. Experiencia laboral
- F. Manejo de programas de computación
- G. Idiomas
- H. Escuela de procedencia

Toda la información se analizará en función de los resultados generales y de manera particular sobre las principales carreras.

En cada rubro o categoría se revisarán detenidamente las condiciones en que los empleadores exigen como elementos básicos que el alumno debe poseer para aspirar objetivamente a un empleo.

Por ejemplo es necesario que posean los datos particulares sobre los programas que es necesario e indispensable que los alumnos manejen como condición para aspirar a estudiar esa carrera y obtener un empleo. Por poner un ejemplo, para la carrera de arquitectura se exige que conozcan y manejen adecuadamente el programa AUTO CAD y sus respectivas versiones actualizadas.

Y así sucederá con las demás carreras donde se obtuvo información.

4. LA ELECCIÓN DE CARRERA Y EL GÉNERO

En este rubro se considera de vital importancia abrir la discusión en torno a las condiciones en que construyen su proyecto de vida profesional las mujeres y los hombres.

En nuestros días ya hay cambios significativos y dignos de mención que hablan de un verdadero proceso de cambio y transformación como se puede apreciar más en la tasa de crecimiento de la matrícula femenina en licenciatura de 1977 a 1993, fue de 256% y para los hombres del 61%.

Cuadro N° 13

Tasa de crecimiento de la matrícula de educación superior mujeres y hombres

SEXO	1977	1993	CRECIMIENTO
HOMBRES	399,039	642,805	61%
MUJERES	140,295	498,763	256%
TOTAL	539,334	1,141,568	112%

Fuente: Coordinación General de Estudios. Información: Anuarios Estadísticos, ANUIES.

De acuerdo a los datos proporcionados por la ANUIES 1994, la participación de la mujer en el nivel superior pasó del 30 por ciento en 1980, al 40 por ciento en 1990, para llegar al 44.6% en 1994. Es decir, en 10 años, de 1980 a 1990 la participación de la mujer se incrementó en 10 puntos porcentuales al

pasar del 30% al 40%, mientras que de 1990 a 1994 ya hay un incremento de 4.6% más de un punto porcentual por año, lo que significa que de continuar la misma tendencia, para el año 2000 la mujer será sin lugar a dudas el sector mayoritario en la matrícula de estudiantes universitarios.

En el siguiente cuadro se ejemplifica lo anterior

Cuadro N° 14

*Participación de la mujer en educación superior por áreas del conocimiento
1980-1994*

ÁREAS DE ESTUDIO ANUIES	1980	%	1994	%
MUJERES. NACIONAL				
CIENCIAS AGROPECUARIAS	5 613	8	7 130	20.9
CIENCIAS DE LA SALUD	67 038	43	67 289	59.4
CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8 485	37	9 781	43.5
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	104 242	38	321 296	54.3
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	11 433	57	23 477	65.2
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	21 136	11	98 554	25.5
TOTAL NACIONAL	217 947	30	527 527	44.6

FUENTE. Anuario estadístico ANUIES, 1994. pág. 21.

Este cuadro permite apreciar que la mujer representa en la actualidad la mayoría de los estudiantes de la IES por áreas de conocimiento en tres de las seis áreas; es casi la misma proporción que los hombres en una y las diferencias en las Ingenierías y Agropecuarias cada vez van se van diluyendo.

De hecho, las mujeres representan justamente la mitad de la población total de la República Mexicana. En otro sentido, son la mayoría de la población de 25 años y más con el 52 por ciento. Con relación al número de profesionales hay una desventaja con respecto a los hombres al representar el 33.8 del total, según el XI Censo General de Población y vivienda 1990.¹

LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL

Es indiscutible la presencia cada vez mayor de la mujer en el mundo laboral. En efecto, los mercados segmentados y las profundas crisis cíclicas que hemos sufrido desde los años setenta a la fecha, han fomentado la asistencia obligada de la mujer desde la industria manufacturera como obreras, el trabajo doméstico como empleadas, hasta la actividad laboral como técnicos y profesionistas. Se afirma que el sector femenino contribuye con la tercera parte de fuerza de trabajo en todo el país.

Sin embargo, la mayor incidencia en la economía nacional de la participación femenina ha sido en la economía informal, subterránea.” (...) Hay que enfatizarlos dice Mercedes Blanco ² - que una buena parte del aumento de la participación económica femenina se ha presentado en el trabajo no asalariado, lo cual hace referencia sobre todo a formas de autoempleo que surgen como estrategias de sobrevivencia ante la crisis de los ochenta y su consecuente pérdida del poder adquisitivo”.

Otro dato mas revelador y significativo es que son las mujeres casadas y en edades medias las que se han visto en la necesidad de salir al mercado de trabajo para asegurar la supervivencia de la familia ante los embates de la crisis. Situación contrastante en décadas anteriores en donde principalmente las mujeres jóvenes y solteras participaban en la economía familiar.

La perspectiva del género no se encuentra suficientemente definida por el mercado de trabajo, aunque los datos son elocuentes al señalar 2 mil 225 datos que no definen el sexo, esto significa un poco más de las tres cuartas partes del total.

Las diferencias aparecen cuando sí definen el sexo, ya que en su mayoría hay una tendencia favorable del 17.2% contra el 8.4% esto significa 514 datos para el hombre y 251 para la mujer, la diferencia es de más del doble.

Desde el principio se muestra una preferencia hacia el hombre para el puesto. Enseguida se privilegia al hombre casado y en contrapartida a la mujer la prefieren soltera. En cuanto al nivel académico hay mayor incidencia de hombres pasantes que de mujeres, pero cuando exigen título a las mujeres no las quieren tan preparadas al tener una frecuencia de sólo 53 con relación a 164 de los hombres. Lo mismo se observa en la maestría, mientras para la

mujer hay sólo una referencia, para el hombre es ocho. Relacionando estos datos con la variable puestos, el nivel ejecutivo por ejemplo, son bastante notoria las desigualdades, pues mientras al hombre lo demandan para directores (7), a la mujer no (cero), para gerentes, se solicitan 82 hombres y para la mujer sólo 4; y para jefes demandan 66 hombres y 16 mujeres. Estos contrastes son sin duda digna de mención.

Con relación a las carreras y el género se presentan fenómenos que hablan de una sociedad marcada por el sexismo en el mundo del trabajo, pues mientras que en las carreras de enfermería y Diseño Gráfico, los empleadores, cuando explicitan el sexo, exigen 100% de personal femenino; , en otras como las Ingenierías mecánicas la relación es de 7 mujeres por 85 hombres; para los Ingenieros Químicos hay una mujer por 26 hombres; en Informática 4 mujeres por 16 hombres; y el fenómeno más paradójico se presenta en las carreras del sector servicios en las cuales se supone que la mujer había tenido una presencia fundamental, se encontró que no es así, ya que mientras en Administración solicitan 46 mujeres por 109 hombres, casi tres veces más, en Contaduría son 103 mujeres por 165 hombres.

Lo que sí es relevante es la actitud de discriminación por parte de los empleadores hacia la mujer en la sociedad mexicana y es necesario y fundamental mayores espacios de libertad y la exigencia de sus derechos y demostrar que no es mejor o peor que el hombre, que es necesario luchar por abrir espacios de equidad.

La categoría requisitos de ingreso donde confluyen la edad, el estado civil, la escolaridad, la experiencia laboral y el género, se encuentran toda una diáspora de elementos interconectados para intentar explicar la “racionalidad” empresarial al momento de exigir los requisitos indispensables para aspirar a ocupar una plaza de trabajo. Lo cierto es que hay muchas lagunas y datos poco claros. Se observa en general una falta de sistematicidad y orden de parte de los empleadores para explicitar lo más y mejor posible el perfil del profesional que requiere la empresa.

5 OTRAS MANERAS DE ACERCARSE AL MERCADO DE TRABAJO

- Hacer seguimiento de egresados para conocer si han encontrado trabajo y en qué condiciones
- Realizar estudios sobre los empleadores directamente preguntando en las empresas
- Hacer seguimiento del Servicio Estatal de empleo en donde aparece información sobre oferta y demanda de trabajo
- Hacer estudios regionales, estatales y por localidad en cualquier región del país

CONCLUSIONES

La hipótesis de trabajo con relación a la mayor demanda de carreras del sector servicios por parte del mercado de trabajo se ha comprobado, tomando en cuenta que, efectivamente el mayor índice de solicitudes de profesionistas de parte de los empleadores se presenta en las carreras del área económico administrativas.

Los resultados permiten concluir que las carreras con mayor demanda en el mercado laboral en estos momentos son contaduría, administración, Ingeniería mecánica, eléctrica y electrónica, arquitectura, informática, derecho e Ing. química y civil. Estas ocho profesiones concentraron el 81.8% de toda la demanda.

En sentido contrario hay una lista de 18 profesiones que no presentan registro alguno, es decir, el mercado de trabajo por medio de los periódicos no solicita a estos profesionistas: Arquitectura del Paisaje, Estudios Latinoamericanos, Urbanismo, Química en Alimentos e Ingeniería Petrolera, entre otras.

Estas tendencias han convertido a la nación en formadora de profesionistas administradores, que no se vinculan con actividades productivas directas, en un país que se dedica a reproducir acriticamente los modelos tanto tecnológicos como científicos que provienen del extranjero y principalmente de los Estados Unidos.

Es fundamental que se defina una política de desarrollo autóctono, que se mejore la calidad de la educación sin detrimento de la cantidad y se reestructure la desigual distribución de la matrícula estudiantil, generando opciones alternativas de formación profesional e inclusive creando nuevas carreras acordes a los tiempos actuales.

Si bien es cierto que Contaduría presenta el primer lugar en demanda de profesionistas, es importante señalar que en esta carrera los empleadores los contratan con el más bajo nivel de conocimientos, la contratación es desde los primeros semestres, hasta con carrera trunca, pasantes y en menor medida titulados con poca o nula experiencia, no importa mucho el manejo de otro idioma y en menor medida se requiere la utilización de equipo de cómputo.

Aunque también vale la pena reconocer la gran diversidad de puestos que puede desempeñar y por lo mismo de expandir las oportunidades de trabajo. Por otro lado, se vislumbra un peligro latente para los profesionistas de estas carreras consistente en la posibilidad de sustituir algunas de sus funciones por el avance de la tecnología y, principalmente, por el software informático.

Empero, paradójicamente las carreras económico-administrativas de mayor demanda en el mercado laboral son las que sufren el más alto índice de saturación en la matrícula universitaria, el más alto índice de egresados universitarios y por ende, el mayor problema de desempleo.

Aunado a lo anterior, el crecimiento desmedido y el egreso de tres carreras como son Contaduría, Administración y Derecho con más de 50 mil profesionistas cada año, junto a los más de 500 mil profesionistas existentes hasta el censo de 1990, va a provocar un verdadero caos y la imposibilidad, a corto plazo, de generar los puestos laborales demandados.

Tal parece que en función de la situación actual y de continuar con las mismas circunstancias, la tendencia puede conducir a una saturación de las fuentes de empleo, al subempleo y, como una posibilidad cada vez mayor, al desempleo generalizado.

Por otro lado, se observa un crecimiento en la demanda de Lic. en Informática, Ing. Electrónicos, Ing. en Computación y Telecomunicaciones. Esta situación obedece a los acelerados cambios científicos tecnológicos en las ciencias cibernéticas, informática y telemática, que está considerando a estos profesionistas como los de mayor posibilidad de auge en el futuro.

También se demostró que el segundo lugar de los Ingenieros Mecánicos, Civiles, Electrónicos y otros relacionados con el sector industrial y específicamente de la industria manufacturera, obedece a que en esta Zona Metropolitana se presenta un corredor industrial de grandes dimensiones.

Cabe destacar que una de las razones por las que se demandan a este tipo de profesionales y no a otros es que en la ZMCM se concentra y centraliza la mayor parte de las actividades productivas y de servicios de todo el país. Pero esto no explica ni da cuenta por sí mismo de la mayor demanda de unas carreras y en contrapartida la casi nula en otras.

Estos desequilibrios obedecen a un desigual y anárquico desarrollo del subsistema de educación superior, porque no se ha planificado de una manera racional y equilibrada el crecimiento de las IES sobre todo las de naturaleza jurídica privadas.

Como se demostró en el capítulo VI, las IES privadas crecieron significativamente en cuanto al número de instituciones y de la matrícula de estudiantes, y el crecimiento más relevante fue en las carreras económico-administrativas. Una explicación de lo anterior es que, sin lugar a dudas, es infinitamente más redituable y barata la formación de profesionales de esta área que crear laboratorios y la infraestructura necesaria para formarlos en áreas como las Físico-Matemáticas o en la Humanística y de Bellas Artes.

Sin embargo, el problema no es sólo de éste factor, hay otros muchos elementos intervinientes que influyeron para conformar un mercado de trabajo y una oferta educativa con grandes asimetrías y rezagos difíciles de superar.

Con relación a los requisitos para aspirar a un puesto de trabajo, se observa un conjunto de factores sin lógica o sin una racionalidad empresarial explícita que permita ubicar con claridad y precisión las características que debe poseer el profesionista.

Amén de que en muchas de las ocasiones no especifican los requisitos de ingreso, sino simplemente lo dejan en blanco, en esos casos no

hay elementos para hacer una verdadero análisis y por ende no hay forma de investigar

COMENTARIOS FINALES

La investigación sobre el mercado de trabajo y los requisitos de ingreso a las profesiones que se cursan en la Universidad Nacional Autónoma de México, ha significado un largo y sinuoso camino.

Podría parecer que los resultados de ésta investigación fueron ya rebasados por los vertiginosos movimientos de la economía nacional y las políticas del actual régimen. Todo lo cual obligaría a hacer un estudio en estos momentos de crisis para acercarnos más a nuestra realidad. Si bien es cierto que siempre se requiere una actualización constante y un seguimiento permanente y sistemático de la demanda de profesionales, y sabiendo de antemano que hay una carencia de investigaciones al respecto, me parece que esta tesis aún permanece vigente (sin negar la necesidad de estudios más actuales), toda vez que el propósito era hacer un seguimiento de las tendencias del mercado de trabajo y saber cuáles son las carreras que presentan una mayor o menor posibilidad de obtener un empleo. Y la situación con relación a este objetivo no cambia significativamente.

En otras palabras, tomando en cuenta el desarrollo de la economía y la situación que guarda el sector educativo, para que se den cambios significativos en el comportamiento de la oferta y demanda de profesionistas tendrían que pasar antes toda una serie de modificaciones en distintos órdenes y estos cambios no es posible que sucedan tan deprisa.

Con la modernidad y su proyecto neoliberal, cuyo principal propósito es desaparecer el estado benefactor e impulsar una economía de libre mercado, se implementan en el mundo esquemas-modelos de desarrollo que nuestra nación y sus gobernantes asumen acríticamente, reproduciendo proyectos económicos que han resultado un verdadero fracaso. La continuidad de esta política económica está vinculada estrechamente con los sectores social y educativo.

Se rompe como nunca antes la relación entre la oferta de profesionales egresados de todas las IES y la demanda por parte del mercado laboral. Algunos analistas ya habían pronosticado que de no cambiar la política económica de corte neoliberal, provocará desequilibrios impresionantes como el que a finales del presente milenio sólo una tercera parte de los egresados universitarios tendrán alguna posibilidad de obtener trabajo y las dos terceras partes restantes estarán confinados al desempleo y subempleo.

ALGUNAS LIMITACIONES DEL PRESENTE ESTUDIO

Una de las principales restricciones es que al principio se propuso hacer un estudio semestral completo de la demanda de profesionales, empero, la información que obteníamos todos los días era de tales dimensiones que se redujo a la mitad de tiempo, sólo tres meses. No obstante, por ser la primera vez que se realizaba un trabajo de esta naturaleza no se sabía con exactitud lo que se iba a encontrar. Por ejemplo, hacer la revisión durante tres meses durante todos los días es algo muy importante, pero llegó el momento en que a partir de ciertas cifras, los datos eran reiterativos, por lo que se podría considerar que con una muestra representativa durante algún periodo de tiempo determinado basta conocer las tendencias del mercado de trabajo.

La propuesta es que no es necesario hacer el seguimiento durante un tiempo tan largo (tres meses), sino que valdría la pena hacerlo en la siguiente perspectiva:

- a) Tomar como muestra los meses de mayor movilidad laboral como son diciembre y enero cada tercer día, es decir hacerlo sólo 30 días entre los dos meses.
- b) Hacer un seguimiento permanente durante todo el año a partir de algunos días clave como los fines de semana y el día lunes. Haciendo un corte cada semestre. Con esto se tendrían un acercamiento permanente y sistemático e inclusive comparativo entre los semestres y los meses del año. Con lo anterior se lograría información de seis meses completos, durante dos periodos, pero sólo registros de 84 días por semestre.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR, M.A. (1994). *Democracia y economía: México en la encrucijada*, Problemas del Desarrollo, **Revista Latinoamericana de Economía**, Vol., XXV, abril-junio, México. N° 97 Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.
- ALONSO, A; SOLORZANO, I. y MARTINEZ. (1987). "Foro México 2000". Fundación Barros Sierra. revista **Nexos**. México: Diciembre de 1987. Año X. Vol.10.
- ALVARADO, R. M. (1993). **El seguimiento de egresados de estudios profesionales**. México: CISE-UNAM. Serie: sobre la Universidad. N° 11.
- ALVAREZ, G. Y TOPETE, B. (1988). **Desafíos para el desarrollo curricular en la educación superior al inicio del siglo XXI**. México: ESCA-IPN,.
- ANUIES- Instituto Catalán de Nuevas Profesiones. (1995). **Nuevas tecnologías, nuevas profesiones**. México: Colección: Biblioteca de la educación superior.
- ANUIES. **Anuarios Estadísticos**. Años: 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994 y 1995, México.
- ARREDONDO, G. M. (coordinador). (1992). **La educación superior y su relación con el sector productivo**. México: ANUIES-SECOFI.
- BARTOLUCCI, Y. J. (1994). **Desigualdad social, educación superior y sociología en México**. México: CESU-UNAM.
- BOHOSLAVSKY, R. (1975). *Psicopatología del vínculo profesor-alumno: el profesor como agente socializante*. **Revista de Ciencias de la Educación**. Rosario, Argentina.
- BOHOSLAVSKY, R. (1985) **Orientación vocacional: La estrategia clínica**. Buenos Aires. Ed. Nueva visión.

- BORDAS, M.O (1969). **Cómo elegir profesión**. Colección libros TAU. Barcelona.
- CAILLY, P. (1977). **Orientación escolar y profesional de los niños**. Barcelona: Oikos-Tau.
- CALVO, L. M. et al. (1993). *Orientación educativa: Estados de Conocimiento. La investigación educativa en los ochenta, perspectiva para los noventa*. Cuaderno N° 18. . 2° Congreso Nacional de Investigación Educativa. México: SEP-SNTE.
- CAMPOS, M. A. Y CORONA, L. (1994) **Universidad y vinculación: nuevos retos y viejos problemas**. Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas. Instituto de Investigaciones en Materiales, IIMAS-UNAM, México.
- CARREÑO, C. J., GAMAS T. J., Y RUIZ, M. J. F. (Coordinadores) (1994). **Una visión de la modernización de México, en cifras**. Fondo de Cultura Económica, INEGI, México.
- ANUIES. **Catálogo de carreras. 1992-1993**. (1992). México. CEAL, Barcelona.
- CECILIA, G; FLORES, G; DORANTES, S. (1994) **Oferta y demanda ocupacional en el contexto actual de modernización económica**. México: Secretaría del Trabajo,
- SEP. CONSEJO DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION TECNOLOGICA (1994). **Oferta y demanda de Ingenieros Electricistas**. Secretaría de Educación e Investigación Tecnológica, México.
- CORTEZ, R, et al. (1979) **Diagnóstico social de la profesión de enfermería**. Ediciones de la Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco. México.
- INEGI. CUADERNOS DE INFORMACION OPORTUNA. (1994), N° 254, mayo, México.
- DAZA, M. H. (1992) **El mercado de trabajo del Licenciado en Contaduría Pública en la Zona metropolitana de Guadalajara**. Tesis de maestría en sociología, por la Universidad de Guadalajara, Jal.
- DE ALBA, A. Coordinadora. (1990) **Teoría y educación. En torno al carácter Científico de la educación**. México CESU-UNAM.
- DE IBARROLA, M. (1983) *Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México*. México: DIE-CINVESTAV-IPN. Cuadernos de Investigación Educativa, N° 14

- DE IBARROLA, M. (1986) **Horizontes inciertos, caminos por hacer, relaciones complejas y contradictorias entre la escolaridad superior y el empleo en México.** En: *La juventud en América Latina, Venezuela*, CRESALC-ILDIS.
- DE LA GARZA, T. E. (1991) **Reestructuración productiva y mercado de trabajo en México.** México: UAM, Iztapalapa,
- DE MATEO, F Y CARNER, F. (1988) *El sector servicios en México: un diagnóstico preliminar.* Comercio Exterior, Vol. 38, Nº 1, enero, México.
- DIAZ, A. M. (1989) **La orientación universitaria ante la problemática académica y profesional del estudiante.** Madrid: Marcea,
- DIAZ, B. A. **Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios: Un estudio informal en la ciudad de México.** México: CESU- UNAM.1992.
- DIDOU, A. S. (1992) **Los profesionistas egresados de la UAEM y su zona de primer empleo.** Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México,
- DUSSEL, E. (1995) *El reto del empleo en México. Cambios estructurales en el empleo durante 1982-1992.* Investigación Económica. **Revista de la Facultad de Economía de la UNAM**, abril-junio, Vol., LV, México
- FRENK, J. Y OTROS. (1994) **Médicos, educación y empleo.** Universidad de Guadalajara. Colección: fin de milenio. Serie: medicina social. Guadalajara, Jal.
- GARCIA, C; DOMINGUEZ, J; JIMENEZ, B.(1983) **Los psicólogos en el campo de la orientación educativa.** México: UNAM.
- GARCIA, R. I. (1966) **Aportación al conocimiento de la orientación profesional en México.** Tesis, Licenciatura en Pedagogía. Facultad de filosofía y Letras de la UNAM.
- GARRO, B. N. (1992). *Los ingresos de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana.* **Revista de Análisis Económico.** UAM. Azcapotzalco México, Vol. 10.
- GEMELLI, A. (1968). **La orientación profesional.** Madrid.
- GOMEZ, C. V. (1980) *Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación.* **Revista de Educación Superior.** ANUIES, México.

- GOMEZ, C. V. (1983) *Educación y modernización*. **Revista de Educación Superior**. ANUIES, vol. XVIII. México.
- GOMEZ, C. V. (1985) *Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional*. **Pensamiento Universitario**. México: CESU-UNAM.
- GONZALEZ, C. P. (1995). *Lo particular y lo universal a fines del siglo XX*. Año 10, N° 27, enero-abril. **Revista Sociológica**, UAM Azcapotzalco. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento de Sociología, México.
- GONZALEZ, R. (1993). **Educación vocacional y profesional. ¿Se educa la orientación profesional del joven?**. La Habana: Ciencia y tecnología,
- GORDILLO, M.V.(1986) **Manual de orientación educativa**. Alianza Universidad textos. Alianza Editorial, Madrid.
- HERNÁNDEZ G., J. MAGAÑA, V.H. et al. (1993) *De la agonía del counselor a la globalización de la orientación educativa en México*. **Memorias del VII Encuentro Nacional de Orientación Educativa**. Cuernavaca, Mor.
- HERNÁNDEZ G., J; MAGAÑA, V, H. y MUÑOZ, R. (1994) **Guía de carreras y mercado de trabajo en el Estado de México**. Toluca: ENSEM,
- HODARA, J. (1984) **Los estudios del futuro, problemas y métodos**. Instituto de Banca y Finanzas, A. C. México.
- HUERTA, A. (1993) *El colapso del modelo neoliberal mexicano*. Economía informa. **Revista de la Facultad de Economía de la UNAM**. N° 22. Octubre, México
- INFORME ANUAL.1993 (1994). Banco de México, México.
- JAET, DE GOMEZ, F. (1977) *La mujer en la educación superior en México*. **Revista de la Educación superior**. Publicación trimestral. Vol. VI. N° 1 (21) enero-marzo. México: ANUIES-
- JEANGROS, E. (1959) **Orientación vocacional y profesional**. Buenos Aires: Kapelusz.
- JIMENEZ, B. Y. (1993). *El objeto y el sujeto de la orientación educativa*. Antología de lecturas para el Diplomado en Orientación Educativa. México: DGOV-UNAM.
- KENT, S. (1992). *Expansión y diferenciación del sistema de educación superior en México: 1960 a 1990*. México: SEP-DIE-CINVESTAV. **Cuadernos de Investigación Educativa** N° 21.

- La economía mexicana en cifras 1992** (1993) Nacional financiera, 13 Edición S.N.C. México.
- LAMAS, H. I. (1989). **Educación y mercado de trabajo en México**. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.
- UAM. Xochimilco. Las profesiones en México. (1989) México: N°1,
- LOPEZ, O. M. (1992). *Inserción del egresado de la Lic. de Administración Industrial del Instituto Tecnológico de Querétaro en el mercado de trabajo*. 1° Encuentro Estatal de Investigación Educativa. Memorias, Querétaro, Qro.
- LOREY, D. E. Y MOSTKOFF, L. (1994). *El empleo de los egresados universitarios en México, 1950-1990*. **Revista Universidad: Futura**. Vol. V. N° 15. otoño. UAM. Azcapotzalco, México
- INEGI. **Los profesionistas en México**. (1990). México:
- MAGAÑA, V. H. (1991). *La Orientación en contexto de la Modernización Educativa*. Ponencia presentada en el VI Encuentro Nacional de Orientación Educativa. Aguascalientes, Ags. Memorias.
- MAGAÑA, V. H. (1991). *Lo que todo orientador debe conocer sobre la situación actual y el futuro de las profesiones en México*. revista **Cuarto Nivel**, Toluca: ENSEM.
- MAGAÑA, V. H. (1993). *La prospectiva en orientación educativa*. Ponencia para el primer seminario nacional sobre Conceptualización Teórica de la Orientación Educativa. Ciudad Victoria Tamps. Memorias.
- MAGAÑA, V. H. (1993) *Tendencias actuales del mercado de trabajo profesionista*. Ponencia presentada en el VII Encuentro Nacional de Orientación Educativa. Cuernavaca Mor. Memorias.
- MAGAÑA, V. H. (1993). *Las profesiones, los profesionistas y el mercado de trabajo en el Estado de México*. Ponencia presentada en el Simposium: Orientación Educativa y mercado de trabajo en el contexto de la modernidad. Toluca: ENSEM,
- MAGAÑA, V. H. (1994). *El informe Combs y su impacto en la educación superior*. Ponencia presentada para en XV aniversario de la AMPO, México.
- MAGAÑA, V. H. (1995). *Juventud y desarrollo profesional en el siglo XXI*. Conferencia magistral dictada en la Expo Universitas 1995. Puebla, Pue.

- MAGAÑA, V. H; HERNANDEZ, G, J. (1993). *Guía de carreras y mercado de trabajo en el Estado de México*. Ponencia presentada en el 2º Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey N.L.
- MARDONES, J.M. (1988) *Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica*. México: Fontamara N° 18. 2ª edición.
- MARQUEZ, E.(1994) *La mujer y el trabajo en el proceso de una economía globalizadora*. México: UAM Iztapalapa,
- MARTINEZ, ESCAMILLA, R. (1994) *Acerca del Estado neoliberal*. Momento Económico. Información y análisis de la coyuntura económica. *Revista del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM*, N° 75, septiembre-octubre, México
- MARTINEZ, RIZO, F. et. al. (1989). *Metodología para el diseño y revisión de carreras*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Programa de la comisión editorial. UAA Aguascalientes, Ags.
- MENDOZA, J. (1991) *Vinculación universidad- necesidades sociales: un terreno en confrontación*. En: *Universidad y sociedad*. México: UNAM-PORRUA.
- MERINO, C (1993) *Identidad, plan de carrera y de vida y orientación profesional*. México: CISE-UNAM,
- SPP. México: *Información sobre aspectos geográficos, sociales y económicos*. (1893) *Aspectos económicos*. México: Vol. III..
- MORENO, M, P. (1995). *Neoliberalismo económico y reforma educativa*. *Revista Perfiles Educativos*. Enero-marzo, N° 67 México: CISE-UNAM.
- MUÑOZ, C. (1990). *Proyecto modernizador y capacidad de absorción de egresados de educación superior: Tendencias previsibles y alternativas de solución*. México: FLACSO,
- MUÑOZ, G, Y SUAREZ Z H. (1990). *Decrece la influencia de la educación sobre el empleo*. *Revista Demos*. Carta Demográfica sobre México. México.
- MUÑOZ, I, C. (1990). *Condiciones institucionales en el desarrollo de las profesiones en México*. En: *Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones*. México: CESU-UNAM,

- MUÑOZ, I, C. (1993). **Formación universitaria, Ejercicio profesional y compromiso social. Resultados de un seguimiento de egresados de la universidad Iberoamericana.** México: UIA.
- MUÑOZ, I, C. (1994). **La contribución de la educación al cambio social.** México: Coediciones del Centro de Estudios Educativos, La Universidad Iberoamericana y Edit. Gernika,
- MUÑOZ, R, MAGAÑA, V Y HERNANDEZ, G. (1991). *Profesiografía y mercado de trabajo en el Estado de México. Primera guía de carreras estatal en el país.* **Memorias del VI Encuentro Nacional de Orientación Educativa.** Aguascalientes, Ags.
- MUÑOZ, R, B. (1987) **Marco teórico de la orientación.** Colegio de Bachilleres, México. Inédito.
- MUÑOZ, R, B. (1993). *La dimensión histórica de la práctica de la orientación educativa en México y Latinoamérica.* Ponencia presentada en el 1º seminario nacional sobre conceptualización teórica de la orientación educativa. Ciudad Victoria Tamps.
- MUÑOZ, R, B. (1988) *La agonía del counselor.* Revista **Foro Universitario**, México.
- MUÑOZ, R, B. (1989) *La orientación educativa como práctica de la resistencia.* Conferencia magistral. 1ª reunión regional de orientación educativa. UPN, México.
- NACIONAL FINANCIERA(1992). **La economía mexicana en cifras.** 13ª edición, México.
- OCDE. (1992). **Estudio especial de un país no miembro.** París
- SEP. **Oferta- demanda de Ingenieros Industriales:** Secretaría de Educación e Investigación Tecnológica, México.
- OIT(1985). *Desempleo y pobreza en un mundo en crisis.* Informe de una reunión de expertos eminentes en cuestiones de empleo. Ginebra.
- OJER, LUIS. (1965). **Orientación profesional.** Argentina: Kapelusz.
- ONU. (1991) **México: Una economía de servicios.** SECOFI-UNCTAD. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. PNUD. Nueva York. UNCTAD/ITP/58.

- PADUA, J, MUÑOZ, I. et al. (1993). **La investigación educativa en los ochenta, perspectiva para los noventa**. Estados de conocimiento. Cuaderno N° 25, fascículo 1 y 2. 2° congreso Nacional de Investigación educativa. México.
- PADUA, J. (1993). **Educación y trabajo**. Estados del Conocimiento. 2° Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mesa VI. Políticas y economía de la educación. México, SEP-DIE-CINVESTAV-UNAM.
- Ponce de León, Zedillo.. (1995) **Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000**. Poder Ejecutivo Federal. México: SHCP
- SEP. **Plan Nacional de Educación Superior: Lineamientos generales para el periodo 1981-1991**. Coordinación Nacional para la planeación de la educación superior. México:.
- S.E.P. Programa Indicativo de Orientación Educativa. Lineamientos (1990) México:
- SEP. **Programa para la Modernización Educativa**. (1989) México:
- RATINOFF, L. (1994) *La crisis de la educación: el papel de las retóricas y el papel de las reformas*. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**. Vol. XXIV, Números 3 y 4. Tercer y cuarto trimestre de 1994. México.
- RODRIGUEZ, M.L. (1988). **Orientación educativa**. Barcelona: Ediciones:
- CONALEP-CODEE. **Seminario Internacional sobre la Formación de Recursos Humanos para el Trabajo (1994)** México:
- SERVIN, A Y LUIS, A. (1993). *La rigidez del mercado de trabajo en Guanajuato*. México: **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**. Vol. XXIII. 3° trimestre de 1993. N° 3,
- SOLER, S (1989). **Orientación educativa**. Madrid: Humanitas.
- TALAVERA, F Y RODRIGUEZ, M. (1995). *La crisis del empleo en México y los estados Unidos*. **Revista El Cotidiano**. Mayo-junio. UAM Azcapotzalco, México.
- THOHARIA, LUIS. (1983) **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**. (Coordinador) Madrid: Alianza Universidad. Textos.
- TODD, L Y GAGO, H. (1990). *Perfil de la educación superior*. **Revista Nexos**. Año 13. Vol. XIII. Agosto, N° 152. Separata, México.
- TOOD, L; HUGET, A.(1990). **Visión de la universidad mexicana**. México: Ediciones Castillo,

- VALENZUELA, F J. (1995). *Inversión y mitos neoclásicos*. Revista: **Economía Informa**. Facultad de economía de la UNAM. N° 239, junio. México.
- VALLE, F.A. (1990) *El egreso profesional y el empleo en la crisis: Algunos planteamientos*. **Cuadernos del CESU-UNAM**, N° 21. Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones.
- VILLORO, L (1995). *México: la nación en crisis*. Revista **Dialéctica**. Nueva época. Año 18, N° 27. Primavera UAP, Puebla, Pue.
- WALTER, L. (1935). **La orientación profesional para los estudios superiores**. Biblioteca Nueva, Madrid
- WEILER, H. (1991). *La política internacional de la producción del conocimiento y el futuro de la educación*. En: **Nuevos Contextos y perspectivas**. CRESAL-UNESCO.