

117



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

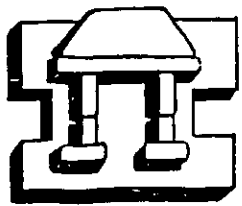
Campus Iztacala

LA SELECCION DE PERSONAL Y LA TEORIA DE LA REPRODUCCION SOCIAL: UN ANALISIS MEDIANTE EL ESTUDIO SOCIOECONOMICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADA EN PSICOLOGIA PRESENTA: ELIZABETH DE GUADALUPE ROJAS ELENA

ASESOR: LIC. ESTEBAN CORTES SOLIS
DICTAMINADORA: MARIA ANTONIETA DORANTES GOMEZ
DICTAMINADORA: MARIA DE JESUS RODRIGUEZ ZAFRA



IZTACALA

LOS REYES IZTACALA,

287435 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico este trabajo a Zoé, por quien
me aferro a la vida todos los días.

Gracias a un gran poeta anónimo, soñador
Incansable, a Abel Rojas, mi padre.

Agradezco a mi madre Elizabeth Elena y a mis hermanos
Mercedes y Abel porque sin ellos mi vida
simplemente no sería igual.

Y agradezco a todos los amigos que amablemente
contribuyeron en este trabajo por su amistad y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi especial agradecimiento al Profr. Esteban Cortés Solís por la dirección de esta tesis, por su apoyo tanto en el nivel profesional como el personal.

A las Profras. María Antonieta Dorantes Gómez y María de Jesús Rodríguez Zafra por su amable comprensión y su valiosa amistad.

Y mi más grande admiración para la Universidad Nacional Autónoma de México Campus Iztacala por brindarme la oportunidad de obtener una formación profesional que es uno de los logros más importantes en mi vida.

RESUMEN

Las cuestiones relacionadas al mercado de trabajo, la desigualdad de oportunidades y el papel del psicólogo industrial son de interés actual para los estudiosos del campo; no obstante existen pocos trabajos a ese respecto.

El objetivo del presente trabajo es analizar mediante el estudio socioeconómico las características sociodemográficas de personas que ingresan a trabajar en empresas con relación al acceso que tienen al mercado de trabajo desde el punto de vista de la Teoría de la Reproducción.

Se llevó a cabo un estudio no experimental o ex-post-facto cumpliendo con un carácter exploratorio y encontrando relaciones entre elementos de reproducción social y factores sociodemográficos. La información obtenida fue analizada en el paquete estadístico SPSS, utilizando distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, así como análisis de correlación de Pearson para conocer el grado de asociación entre algunas variables. Encontrando hallazgos significativos.

Con los resultados arrojados por el presente estudio se observó lo siguiente:

1. El proceso de selección de personal se relaciona con el sistema de reproducción social.
2. La Teoría de la Reproducción Social es una alternativa para explicar algunos mecanismos que rigen los criterios de selección de personal.
3. El estudio socioeconómico es una herramienta importante en el análisis de las características sociodemográficas de las personas que ingresan a trabajar en empresas.
4. Que los resultados del trabajo pueden colaborar al campo del conocimiento en el sentido de que contribuye a la reflexión tanto a nivel de educación como del papel que desempeñan los psicólogos en la industria.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO 1. MERCADO DE TRABAJO	4
1.1 Oferta y demanda.	7
1.2 Teoría de la Ocupación	12
1.3 Movilidad Social	20
CAPITULO 2. EDUCACIÓN SUPERIOR	24
2.1 Corrientes Educativas.	30
2.2 Aproximaciones Teóricas: la Teoría de la Reproducción.	33
2.3 Algunas interpretaciones teóricas sobre la relación Educación-Empleo.	42
CAPITULO 3. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.	49
3.1 Psicología Social. Historia y desarrollo del campo.	51
3.2 La Psicología Social en el Area Laboral.	55
3.3 El papel del Psicólogo del Trabajo.	60
3.4 El proceso de selección de personal.	68
CAPITULO 4. DISCRIMINACIÓN SOCIAL. Algunas Evidencias empíricas.	73
4.1 Algunas evidencias empíricas.	74
CAPITULO 5. METODOLOGÍA Y RESULTADOS.	90
5.1 Metodología de la Investigación.	91
5.2 Resultados.	94
5.2.1 Análisis Descriptivo	
5.2.2 Análisis Inferencial.	98
DISCUSION	107

CONCLUSIÓN	112
REFERENCIAS	117
ANEXOS.	125
Anexo 1 Estudio socioeconómico.	126
Anexo 2 Gráficas.	131
Anexo 3 Tablas de análisis estadística descriptiva.	137
Anexo 4 Tablas de correlación de Pearson.	159

INTRODUCCIÓN

Es sabido que cada sociedad cuenta con una clasificación estructurada de las personas que la conforman, la cual brinda cantidades desiguales de recursos escasos pero deseables, de oportunidades de vida y de influencia social. Estas desigualdades se construyen dentro de la estructura social y pueden persistir de una generación a otra. De tal forma que los individuos difieren en la disponibilidad de oportunidades para ascender o descender en la jerarquía social a causa de sus propios esfuerzos. La idea de que cualquier persona al obtener un nivel elevado de educación, trabajar duro y aprovechar las oportunidades le permita "salir adelante" es cada vez más irreal.

Las escuelas debieran ser el medio principal para entrenar a los individuos para el trabajo y los prepara para su participación en la vida pública. Generalmente los objetivos de las escuelas están íntimamente ligados al desarrollo económico de la sociedad y comúnmente se piensa que el grado de escolaridad es un índice del nivel de desarrollo. Sin embargo, es igualmente importante considerar los modelos de oportunidad y logro que existen en una sociedad determinada. ¿Cuáles son los niveles de logro y quién puede alcanzarlos? ¿Quién desea o puede llegar a la cima y quién no puede o no quiere hacerlo? Y ¿qué reflejan estos modelos de logro acerca de unas situaciones sociales más amplias tales como la clase social, las relaciones étnicas, los roles según el género o los valores culturales?

Idealmente podría pensarse que aquella persona que obtiene por ejemplo, un título universitario debiera tener una credencial importante para desenvolverse en los ámbitos social y laboral. Se espera que aumente sus ingresos y otro tipo de ventajas materiales. Eso sin contar su status reconocido y el respeto y agrado de la comunidad.

No obstante, cuando alguien concluye sus estudios esperando encontrar las condiciones para conseguir un nivel de vida óptimo, muchas veces se

encuentra con que el tipo de universidad en la cual estudió también puede constituir de algún modo un factor al intentar acceder a un determinado empleo, o al tipo de puesto que puede desempeñar. Además, cada día los requerimientos por parte del medio laboral en cuanto a la preparación académica y la experiencia de los aspirantes son más estrictos.

Al respecto, existen diversas opiniones teóricas, las cuales tratan de explicar dichas situaciones en un nivel más complejo. En donde intervienen factores tales como los orígenes familiares, el credo, la raza, el sexo, entre otras características.

Algunas teorías sociológicas plantean cómo las sociedades tradicionales se caracterizan por un alto grado de homología entre estructuras familiares y estructuras económicas y sociales; en consecuencia, el status familiar es el determinante principal del status social. Mientras que en las sociedades industriales se observa mayor movilidad social en relación con las capacidades adquiridas por el individuo, más que por sus orígenes sociales.

A partir de este siglo surge una mirada economicista del acto educativo como un sistema de inversión y costos económicos, cuyos resultados merecen ser confrontados en términos de eficiencia y productividad.

Desde mi punto de vista, aún con la importancia que tienen los enfoques económicos en el estudio de la relación educación-empleo, éstos no agotan las posibilidades explicativas, ni temáticas que subyacen en ella. De ahí que retome la Teoría de la Reproducción Social propuesta por Bourdieu y Passeron (1971) para dar cuenta de cómo la escuela asume la función de selección de los individuos sobre la base de los valores para garantizar la reproducción de las estructuras sociales particularmente la jerarquía de clases o más exactamente, la oposición entre grupo dominante y grupo dominado.

Ahora bien, en el campo de la Psicología del Trabajo, los procesos de reclutamiento y selección de personal dan cuenta de las características que deben ser consideradas en el momento en que una persona solicita ingresar a una empresa para desempeñar las funciones que su trayectoria académica y laboral determinan poder efectuar. No obstante los empleadores no escapan a la subjetividad del sistema social, económico y cultural en el cual ellos también están inmersos. Podemos argumentar que más allá de los requisitos formales establecidos por las empresas para contratar a su personal, ciertos criterios y valoraciones, no necesariamente explícitos son considerados cuando solicitan empleo.

De acuerdo con todo lo anterior, observamos que en los ámbitos de Educación y de Reclutamiento y Selección de Personal se presentan situaciones de discriminación al implicar una serie de políticas y procedimientos específicos para certificar el ingreso de una persona tanto al campo académico como al laboral. Y el análisis de dicha discriminación podría sustentarse en la Teoría de la Reproducción Social.

Por lo que el presente trabajo intenta mostrar que estos aspectos del ámbito educacional y laboral de la psicología reclaman ser analizados.

CAPITULO 1
MERCADO DE TRABAJO

CAPITULO 1

MERCADO DE TRABAJO

Hasta el siglo XVIII la actividad económica se ejerció principalmente a nivel local. Los agricultores producían la mayor parte del alimento para una región cercana y lo llevaban a los mercados locales para comerciar con otros agricultores y residentes de aldeas pequeñas. Una nueva forma de organización económica empezó a florecer tan pronto la industrialización se extendió y las naciones europeas se hicieron más ricas y poderosas. Este era el capitalismo, el enfoque más revolucionario de la producción, distribución e intercambio de las mercancías que el mundo había podido ver hasta entonces. Así el sistema de mercado capitalista sostiene desde sus inicios que la propiedad privada es un derecho inalienable, en donde las personas alcanzan su realización y éxito en términos de posesión de la propiedad. La noción de que lo importante es tener ganancias cada vez más crecientes y que podrían crear riqueza en forma de bienes materiales y beneficios sociales, como el empleo mismo, se utilizó como una justificación moral del capitalismo en el siglo XIX.

Hoy sabemos que en torno a la actividad productiva se generan relaciones y circunstancias tanto a nivel social como individual.

En términos generales Light (1991) considera que "el trabajo es el esfuerzo dirigido a producir un artículo o servicio que comúnmente es recompensado con una paga y a la cual se añade un valor moral. Y ofrece una forma de definir a las otras personas y a nosotros mismos, por lo cual constituye una forma sumamente importante de la vida individual y social". De este modo, mientras que casi todo trabajo (o la falta de uno) forma parte de la identidad de una persona, un empleo en sí mismo proporciona o debería proporcionar satisfacción. Lo cual, aunado a las interrelaciones esenciales de la actividad individual y las organizaciones conforma el Mercado de Trabajo.

Algunos sociólogos del trabajo como Rolle (1974) consideran que las operaciones sociales en las que tomamos parte como conjunto de relaciones que nos unen y oponen unos a otros, ante todo se crean y se experimentan en la producción. Dicho autor dice que el modo de participación de los individuos en el sistema económico característico de nuestra sociedad, es decir los tipos particulares de trabajo, de educación, de cambio, dominantes en ella, no solamente les proporcionan algunas de sus más fundamentales experiencias, sino que también les impone en gran parte la estructura de la individualidad y la competencia por los bienes.

El mercado de trabajo se determina principalmente por las relaciones entre la oferta y la demanda del mismo. En las economías modernas, pueden distinguirse básicamente dos mercados amplios de trabajo: el Mercado Primario y el Mercado Secundario.

El Mercado de Trabajo Primario corresponde a aquel en el que se emplean trabajadores en forma estable y usualmente en empresas más o menos grandes; estos trabajadores tienen seguridad de empleo, beneficios de salud y de retiro e ingresos relativamente buenos. Mientras el mercado de trabajo secundario ocupa un lugar pequeño y menos estable en la economía y cuenta con una demanda de producto fluctuante. Los trabajadores de este mercado tienen empleo en empresas o negocios pequeños. Así también, muchos empleos en el mercado secundario son de medio tiempo o temporales; los salarios son bajos y el trabajo es inestable, de tal manera que con frecuencia los trabajadores están dispuestos a quedar sin empleo, especialmente durante las recesiones económicas.

Por lo regular, muchas mujeres, los grupos minoritarios de la población, los jóvenes y los menos educados se concentran en el mercado secundario de trabajo.

El mercado de trabajo define lo que cuenta como habilidad para un trabajo y refleja la demanda. La expansión del capitalismo dio una mayor complejidad en el proceso productivo, el acelerado avance tecnológico y la diversificación del mercado dieron lugar a la necesidad de que los individuos tuvieran un periodo de capacitación previo al desempeño de las actividades asignadas de acuerdo a las relaciones de clase. Es por ello que en el desarrollo social se exige un lapso cada vez más largo de preparación para su integración a la vida productiva y social.

Los empleos no son intrínsecos y permanentemente parte de un mercado primario o secundario. Ya que los cambios en la tecnología y en la organización de los medios de producción que demanda muchas habilidades siempre están variando.

De esta forma el mercado de trabajo supone un espacio de encuentro entre la oferta y la demanda; o bien, un espacio en el que empleadores y solicitantes efectúan sus operaciones de negociación en la prestación de un bien o servicio al cual se fija un precio.

Básicamente, los mercados de trabajo integran a las personas y sus habilidades con los empleos disponibles. La educación, la destreza manual y otras habilidades se consideran ventajas legítimas en el mercado de trabajo, pero aspectos tales como la raza, el género y el origen de clase social que no son considerados campos legítimos para el empleo, son en realidad muy importantes.

1.1 Oferta y Demanda

De acuerdo con lo expuesto, el pensamiento económico primordialmente capitalista, ha marcado la concepción de trabajo, según el cual en una sociedad industrial el empleado vende su trabajo. Y su trabajo, lo único que

posee, se vende y compra como un artículo. Dejando de lado las circunstancias individuales en torno al empleo. Como señala Phenix (1969), p.126) "una persona trabaja para lograr algo y el logro significa alcanzar las metas que uno se ha fijado a sí mismo obteniendo los artículos y la posición que anhela satisfaciendo las ambiciones que ha acariciado... El objetivo del trabajo es el éxito. El fin del trabajo es vencer los obstáculos que se interponen en el camino hacia el progreso. Uno progresa "avanzando" o sea, colocándose más adelante que otras personas...mientras mejor sea su preparación educativa más recompensado se verá, por sus esfuerzos"

En cambio en el mercado laboral se exige que los costos del empleo sean considerados costos por unidad de producción y que la carga de los salarios y la ocupación sean flexibles, esto es que el trabajo como un costo debe mantenerse flexible y controlable. De ahí que, Drucker (1977) considere que la piedra angular de la política económica en una sociedad industrializada es una política que enseña al trabajador qué ingresos y qué ocupación puede esperar.

Según Drucker (op.cit.), en las sociedades actuales el obrero ya no produce, ni en una fábrica; solamente trabaja. Dado que el producto no es producido por un obrero o por un grupo de obreros. Es producido por una organización industrial. Solamente una minoría tiene la posibilidad de subsistir en forma independiente y de producir por sí misma. Todos los otros dependen del acceso que tengan a una organización para ser productivos. De tal manera que, se reconoce como productiva a la organización y no al individuo.

Cabe señalar, además, que la oferta y la demanda de trabajo están sujetas a condiciones propias del sistema económico y de los propios intereses de cada organización.

En una investigación realizada por Noriega Ureña (1994), el autor describe cómo una parte importante de la demanda de producto y la propia demanda de trabajo, dependen de los productores. Mientras que de los consumidores

dependen principalmente de la demanda de producto para el consumo final y la oferta de trabajo. Y señala que al no existir en el sistema ningún mecanismo de coordinación directa entre oferentes y demandantes de trabajo, la demanda de este servicio no tiene porqué igualar con la oferta, salvo por una coincidencia ajena a la voluntad de los agentes.

Y que el nivel de empleo de la economía lo determinan las firmas con su demanda de trabajo. Tanto el nivel de empleo como la cantidad demandada de capital, lo determinan las firmas en el punto aquel de las fronteras de producción eficiente donde la suma de las elasticidades de los factores es igual a uno y la relación iguala a la tasa marginal de sustitución técnica; es decir, que las firmas deciden el nivel de demanda de trabajo en función de sus expectativas de demanda y sin relación alguna con la oferta de trabajo de los consumidores.

Drucker (op.cit.) plantea que si es la organización y no el obrero lo que produce la desocupación y la amenaza de desocupación se convierte en algo insoportable, no sólo por sus consecuencias económicas, sino sociales. Y convierte el antiguo problema de la concentración de poder en algo más urgente. Ya que entonces el rango, prestigio y poder sociales no pueden relacionarse con el trabajo individual. Pueden derivar solamente de la relación del individuo con la organización y del rango, prestigio y poder que tenga dentro de ella.

Esto a su vez, llevaría a requerir una oferta sin precedentes de hombres muy hábiles; el número de ellos y la habilidad requerida van continuamente en aumento. Y la industrialización rompe la rigidez de una sociedad semejante y entorpece sus oportunidades.

Así en términos de oportunidades, éstas debieran aumentar rápidamente, pues la organización industrial depende de un aumento constante de las posiciones que ocupan los ejecutivos y la clase media industrial. Sin embargo, cada vez

con mayor frecuencia se habla de la falta o inexistencia de iguales oportunidades para ingresar y elevarse en la sociedad industrial, que como se mencionó anteriormente, parece ser la principal o la única forma de subsistir en una sociedad capitalista.

Entre los factores que interfieren en las relaciones de oferta y demanda de empleo, también se encuentran los demográficos. Ifigenia Martínez (1995) presenta un análisis muy ilustrativo de algunos datos censales. Según menciona a partir de 1940 la Población Económicamente Activa (PEA) crece a una tasa mayor que el índice de población del país. De acuerdo con estos datos, la PEA femenina aumenta aceleradamente en los decenios de 1940 y 1950; se estanca en los sesenta y setenta y registra una acelerada incorporación a la fuerza de trabajo a partir de entonces. La participación de las mujeres aumentó del 4.6% del total de trabajadores en 1930 al 32% en 1990; es decir, pasó de 240 mil trabajadores a 10 millones en ese lapso.

Así también, señala cómo la economía del país ha sido incapaz de generar empleos en el sector formal en la magnitud requerida desde 1982, cuando estalla la crisis de la deuda externa y se adopta la política neoliberal; la población trabajadora se ha tenido que desplazar al sector informal de empleos no contractuales, sin contraprestaciones, muchos de carácter aleatorio, los cuales aumentaron del 1.1% de la PEA en 1982 al 27% en 1994.

Esto aunado a que en la actualidad, la población hasta 1994 aumentó en 1.6 millones de personas al año y la PEA en aproximadamente 1.2 millones debido a la estructura por edades. Lo cual indica que por lo menos a ese año esas eran las necesidades anuales de empleo tan sólo para absorber el incremento de la población disponible para ingresar al mercado de trabajo.

Según Salas (1995), México cuenta con un rezago de 10 millones de empleos (generado durante 12 años de neoliberalismo). Siendo el objetivo, no incrementar dicho rezago, es decir, absorber por lo menos toda la población

que se incorpora cada año a la fuerza de trabajo y que consta de un millón de jóvenes aproximadamente.

Por otra parte, los estudiosos de la economía y el trabajo han puesto generalmente poca atención en aspectos tales como la competencia, el mercado, las oportunidades y las relaciones establecidas por una cultura organizacional entre la calificación para desempeñar una tarea, su certificado y las posibilidades reales para integrarse a un medio laboral estigmatizado y reducido.

Solís (1994) tiene a bien describir las características de lo que denomina "Cultura Organizacional", refiriéndose a la transferencia de valores propios de una cultura a la estructura de una organización tales como solidaridad, trabajo grupal, fidelidad, sacrificio y cierto paternalismo feudal, es decir, la vinculación de una cultura ancestral con la organización de un proceso moderno de producción. Y plantea cómo sin quererlo explícitamente, las empresas en la búsqueda de una mejor capacidad de adaptación de sus miembros abre el camino a un nuevo periodo de legitimación social del sistema productivo. Legitimación no solamente de finalidades económicas, técnicas e incluso de empleo, sino también de una manera más profunda, de perspectivas que orientan a distintos tipos de sociedad, con base en renovación de capacidades educativas, de un control social redefinido de nuevas igualdades en la división de los roles de trabajo; dicho de otra manera, en la posibilidad de afirmar una identidad por el trabajo que sea compatible con las de la sociedad civil.

Por su parte, la Revista Expansión presenta un artículo referente a las características de posgraduados de diferentes universidades públicas y privadas que han logrado insertarse en los niveles ejecutivos de las empresas, analizando las inconsistencias del sistema educativo nacional con las necesidades reales del país como un elemento consistente. Lavielle (1997) considera factores relacionados con la formación académica de la población con relación a las oportunidades que existen de integrarse a la planta

productiva. Menciona que sociedades más desarrolladas como Japón el 100% de la población escolar termina la secundaria y 75% ingresa al bachillerato. En tanto que en México, 40 de cada 100 individuos que inician la primaria concluyen la educación secundaria; 25 ingresan al bachillerato y finalmente sólo dos obtiene la licenciatura. Y sin embargo, el país y las empresas funcionan hasta ahora con los escasos técnicos, profesionistas y aún menos abundantes posgraduados egresados del sistema educativo nacional.

Situación que proviene de la inconsistencia existente entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral, la cual consiste en una falta de coherencia en los currículums escolares y los requerimientos del medio laboral que solicita cada vez más habilidades y certificados que supuestamente deberían ser proporcionados por la educación. Aunado a que el interés vocacional sólo refleja una preocupación por la adquisición de bienes materiales que pueden obtenerse por medio de un trabajo.

De esa forma, en la actualidad es posible discernir otro tipo factores además de los económicos que se entrelazan en las circunstancias laborales, en donde la educación es uno de los más importantes.

1.2 Teoría de la Ocupación

Es sabido que la demanda de trabajo de las empresas que conforman el mercado laboral contempla criterios y valoraciones específicas en la asignación de un empleo determinado. Es necesario reconocer que para un empleo se requiere cubrir una serie de requisitos formales que se encuentran establecidos en las unidades de recursos humanos responsables de la contratación en una empresa.

Sin embargo, existe otro conjunto de elementos que inciden de una manera fundamental en el otorgamiento de un empleo a un solicitante. Dichos elementos subyacen a los criterios formales que se utilizan en la selección de

personal y se refieren a valoraciones que se encuentran en campos más amplios como el socio-cultural y el nivel educativo que afecta las posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

En la bibliografía no existe propiamente una definición de lo que es la teoría ocupacional, no obstante existe una perspectiva interesada en el estudio de las relaciones educación-empleo, la cual se orienta principalmente a analizar a las clases como grupos separados por fronteras bastante claras derivadas de su posición en proceso productivo y antagónicos, en la lucha por recursos, oportunidades y poder.

Esta perspectiva inaugurada formalmente por Durkheim trata nuevos debates educativos para analizar las relaciones y vinculaciones existentes entre el sistema escolar y los procesos sociales.

Dado que a pesar de las inconsistencias nos encontramos en una sociedad que coloca al empleo como eje central de la función educativa. Podemos partir del hecho de que la fuerza de trabajo en un país consiste en aquella parte de la población que constituye la oferta de trabajo para la producción de ingreso. Lo cual no incluye por tanto, a las personas que no contribuyen a la producción de ingreso directamente, aunque su trabajo sea valioso y necesario para el funcionamiento, conservación y reproducción de la vida social.

De tal forma, encontramos que personas con baja escolaridad difícilmente encuentran empleo y los que cuentan con una escolaridad mediana logran puestos para los que algunos años atrás se requería una escolaridad baja. Una parte de este fenómeno podría atribuirse a que efectivamente las ocupaciones son ahora técnicamente más complejas y, por lo mismo, requieren de más escolaridad. O bien, que al ampliarse el sistema educativo, la calidad de los diversos niveles se abate. La devaluación educativa se debe también a que los empleadores, ante un exceso de personas escolarizadas que buscan trabajo, tienden a elevar artificialmente los requisitos escolares de cada

ocupación. Como consecuencia, la educación resulta de menor valor para obtener un lugar en el mercado laboral.

Por otra parte, como señalan Medellín y Muñoz (1974), el sistema educativo, debido fundamentalmente a la necesidad política de darle alguna salida ordenada a las aspiraciones de grandes núcleos de la población, se ha expandido en forma muy acelerada. Sin embargo, debido a una contradicción en el sistema económico entre la dotación de recursos (humanos y de capital) con que cuenta el país y la forma como se utilizan, la capacitación que ofrece el sistema educativo no logra ni una cosa ni la otra, ni asegura al grueso de la población escolarizada un empleo productivo, ni prepara adecuadamente a la mano de obra que el sector moderno de la economía requiere.

No obstante, como menciona Ornelas (1995) las diversas transformaciones que ha tenido el país a partir de los proyectos de modernización educativa gestados desde los años cincuenta, así como los procesos de cambio que se dan en la sociedad han exigido que frente a los problemas de la formación profesional se incorpore el problema del empleo.

A todo esto, encontramos cómo algunos autores como María Ibarrola (1988) se han interesado en el estudio de cuestiones relacionadas con la variación entre los requisitos para otorgar un puesto, el salario que corresponde al mismo y las condiciones de empleo en empresas de gran, mediano o pequeño capital. De ahí que el término de Teoría de la Ocupación se refiere a diferentes modelos explicativos que contemplan la relación entre factores de educación y factores de empleo.

Como se señaló con anterioridad, a partir de este siglo parte del debate educativo se enfocó hacia un punto de vista economicista que empezó a vislumbrar el acto educativo, como un sistema de inversión y costos económicos cuyos resultados son confrontados en términos de eficiencia y productividad.

Los primeros trabajos que se llevaron a cabo con sistematización fueron los de Shultz, quien analizó la relación entre gasto en educación y formación en capital físico en Estados Unidos en el periodo 1900-1956 y mostró que los recursos destinados a la educación aumentaron con respecto al ingreso del consumidor y a la formación bruta del capital físico.

Díaz Barriga (1995) destaca tres perspectivas de análisis de la relación educación-empleo. La primera de ellas es la Teoría del Capital Humano, la cual le atribuye de manera explícita a la clase dominante el propósito de expandir y controlar la escolaridad obligatoria como proyecto político de reeducación de las masas trabajadoras en los valores y actitudes necesarios para su subordinación al trabajo industrial bajo relaciones de producción capitalista. Es una de las primeras formulaciones y considera que todo ingreso debe ser capitalizado, incluyendo a los seres humanos, lo que da como resultado el valor económico del hombre. Y por consiguiente, el valor del acto educativo se desprende también directamente de su valor económico. Es decir, el valor del hombre en el actual proceso de industrialización queda definido sólo a través de su productividad.

Según Díaz Barriga (op.cit.) la influencia del capitalismo y del desarrollo industrial lleva a percibir a la acción escolar como un acto de inversión de capital que debe ser rentable, en donde si la educación es una inversión el educando se convierte en un capital humano, portador del gasto educativo de que fue objeto durante su instrucción formal.

De acuerdo con Pescador (1988) la definición tradicional del capital humano comprende las habilidades, el talento y los conocimientos de un individuo, y desde tiempo atrás los economistas identificaron varios procesos comunes por medio de los cuales se adquieren como son la educación formal, el entretenimiento en el trabajo y la experiencia laboral. En vista de que es difícil medir las habilidades y el talento de la persona los economistas identificaron al

capital humano analizando solamente sus fuentes de inversión y particularmente la educación.

Por su parte, ese capital debe expresarse en una tasa de retorno, genéricamente conocida como productividad cuando se ingresa al empleo, la cual se mide a partir de las tasas de ingreso del trabajador y del valor del (PIB) de un país. El autor considera que con esta visión se transita a una concepción unidimensional, muy vinculada a la productividad como reflejo de la adquisición de un conjunto de habilidades que permitan a un sujeto desarrollarse eficazmente en un empleo, sin atender a otros indicadores del efecto de ese capital humano como la creatividad, la originalidad, capacidad analítica y de solución de problemas, a menos que éstas se traduzcan a tecnologías que impacten directamente al PIB:

Este tipo de pensamiento tiene serias implicaciones sociales y económicas. Ya que como menciona Muñoz (op.cit.) grandes sectores de población en nuestro país tienen dificultades para conseguir empleo. Puestos vacantes y personas sin trabajo pasan a formar parte de un desajuste del mercado de trabajo, en donde en uno y otro caso el problema parece residir en un sistema inadecuado de capacitación. Pues, si la educación fuera mejor y más adecuada a las condiciones requeridas en las empresas, los desempleados conseguirían un trabajo y los puestos vacantes serían ocupados.

Además, pueden destacarse tres consecuencias claras de la Teoría del Capital Humano:

1. El capital, inclusive el humano, es condición de la productividad del trabajador y se refleja en la misma.
2. Las diferencias de productividad explicarían las diferencias de salario
3. Las diferencias de salario son expresiones de diferencias del valor de precio del capital humano.

Cabe señalar, que para esta perspectiva debe existir una articulación entre las demandas del aparato productivo y la oferta de formación que establece la institución escolar. Y sostiene que es necesario calificar a la fuerza de trabajo para cada uno de los puestos que existen en el aparato productivo, existe una estrecha relación entre experiencia educativa, productividad y eficiencia, debe existir correspondencia entre requisitos educativos t requerimientos ocupacionales, la innovación tecnológica eleva la complejidad de la ocupación; y el mercado de trabajo remunera y emplea en función de la oferta y demanda y de la productividad que a su vez depende del perfil educativo de cada uno.

Siendo un punto central en esta visión que el adecuado funcionamiento del sistema educativo se refleja en la preparación puntual de sus egresados, de acuerdo con las exigencias de cada puesto en el mercado de trabajo. Y de manera armónica, la educación debe preparar tantos cuadros profesionales como los que demanda el empleo.

De acuerdo con Medellín y Muñoz (op.cit.) esto repercute en una necesidad de modificar la oferta educacional. Esto es, adecuar mejor la educación (cuantitativa y cualitativamente) a los requerimientos de personal de una economía en desarrollo y elevar el nivel de capacitación de la mano de obra, para que pueda más fácilmente conseguir un empleo y mejorar sus niveles de ingreso. No obstante, Carlos Muñoz Izquierdo (1988) señala que una de las limitaciones de la teoría del capital humano afirma que el comportamiento previsto desde el ángulo económico no es suficiente para explicar porqué los individuos demandan más educación.

Por último, es importante señalar que las críticas más fuertes hacia esta teoría se refieren a que no se cumplen las premisas que postula. Por ejemplo, Pescador (op.cit.) considera que si los planteamientos de la teoría fueran reales los trabajadores podrían aumentar su ingreso adquiriendo más educación y el mercado de trabajo podría siempre absorberlos. Lo cual supone que no existe el problema de demanda insuficiente para trabajadores con diferentes niveles de habilidades y de educación.

Dadas las insuficiencias explicativas del capital humano, existen otros enfoques alternativos. Uno de ellos retoma puntos del Capital Humano y corresponde a la Teoría Credencialista, la cual propone promover los principios de igualdad de oportunidades educativas. Es decir, el mercado ocupacional funcionaría eligiendo de manera libre y neutra las formas legitimadas por la institución escolar, los diplomas. Y no tomaría en cuenta ni raza, ni sexo, sino que de forma impersonal se atendería a los certificados escolares.

Gómez (1988) comenta que conforme a esta perspectiva, la acreditación educativa tiene varias acepciones: es el mecanismo socialmente legítimo que permite la reproducción de la estructura de distribución del capital cultural entre las diversas clases sociales, puede ser concebida como el mecanismo de selección y exclusión social, utilizadas por los grupos que controlan las posiciones privilegiadas con el fin de mantener y reforzar sus privilegios, se expresan preferentemente a través de determinados tipos y niveles de acreditación educativa requeridos para el acceso a las ocupaciones y puede además ser concebida como el proceso a través del cual se legitima la correspondencia necesaria para la reproducción de las relaciones sociales de producción dominante entre la jerarquía ocupacional y la jerarquía social.

De ahí que, este autor, considere que la acreditación del logro educativo provee la apariencia de una ideología meritocrática en la sociedad cuando la realidad social del diploma depende estrechamente de la desigual distribución del capital económico y social que hace valorizar diferencialmente al diploma. Y el mismo nivel de acreditación educativa recibe diferente retribución socioeconómica no sólo en función de la ubicación dentro de la jerarquía educativa de la institución escolar que lo otorga, sino además, del diferente capital económico y social (relaciones, familia, valores, etc.) de quien lo recibe. Por lo cual, la acreditación educativa, fuera del mercado académico no garantiza ni una ubicación ocupacional específica ni determinada retribución socioeconómica.

Otro modelo explicativo diferente: la Teoría de los mercados Segmentados, reconoce la existencia de un mercado que funciona para sectores que tienen mayor relación con el poder económico y político en la sociedad, y otro mercado para los sectores más débiles con menor prestigio, status y salario, en el que se desempeñan cargos de subordinación.

Esta concepción reconoció la existencia de una dualidad en los mercados ocupacionales, ya que se interesaba en estudiar aspectos relacionados con los empleadores y los trabajadores, tales como valores, pautas de comportamiento, a la vez que estudiaba los intereses de los dueños del capital respecto del empleo.

Dicha teoría sostiene que la estructura ocupacional en los países desarrollados se caracteriza por su división en segmentos cualitativamente diferentes, persistentes y estables con poca movilidad entre los mismos y cada uno de ellos corresponde a divisiones sociales, sexuales y económicas que ya preexisten en la sociedad.

Díaz Barriga considera que el valor de esta teoría radica en señalar que los factores clave para la obtención de determinado tipo de empleo se encuentran directamente relacionados con el dominio de una serie de comportamientos y actitudes que conforman lo que denomina capital cultural y capital social del individuo, esto es, su forma de vestirse, manera de expresarse, conocimiento del mundo y de la vida, y aquellos comportamientos que se aprenden a través del núcleo familiar y del medio social.

Lo cual significa que el hijo de una persona con un cargo directivo tendrá más oportunidades de obtener un empleo vinculado con niveles altos a partir de todo el capital cultural y social que tiene a su disposición y de las relaciones a las que puede tener acceso. Estableciendo una explicación donde se considera que quienes portan mayor capital cultural y social pueden acceder más fácilmente a los puestos directivos de una empresa, mientras que quienes

carecen de relaciones personales y tienen otro capital cultural sólo pueden acceder a puestos subordinados.

En suma, estos enfoques resultan en muchos casos insuficientes para explicar la complejidad de las relaciones que conforman el campo ocupacional. Por lo que diversos autores como Carnoy (1988) se inclinan hacia un punto de vista de la modernidad hacia el cambio cultural como la clave del desarrollo económico y social a la vez que consideran que se logrará a través de instituciones que transmitan los valores industriales modernos. Ya que la modernidad representa la socialización de la competencia, la característica básica para la industrialización.

1.3 Movilidad Social.

El mundo moderno se caracteriza por una creciente y extremada división del trabajo, por una tendencia casi universal hacia la burocratización y por una intrincada dependencia sobre la maquinaria productiva. Pues las sociedades industriales han desarrollado la diferenciación de ocupaciones. Esto puede verse en el desarrollo de miles de especialidades y en la casi increíble subdivisión de las ocupaciones y profesiones existente.

Es sabido que todo grupo social organizado estructuralmente obedece a una escala jerárquica. La sociedad industrial, por ende, no escapa a este tipo de organización, en donde la posición de un individuo en un sistema social puede describirse por su rango en dicho sistema jerárquico de relaciones, sus funciones como participante y su situación en el espacio y el tiempo.

Esta estratificación divide a las personas en grupos por sus características físicas, factores intelectuales, ocupación, residencia, factores económicos, etc., en clases sociales que según Phenix (1969) se han desarrollado "para lograr simplificación intelectual y mayor eficiencia de administración y control". De tal forma que este proceso de distribución sirve para conservar la estabilidad

social. En donde se espera que cada persona conozca cuál es su lugar y permanezca en él. Este tipo de estructura tiende a ser cerrado y como la civilización es un patrón equilibrado de costumbres, principios y expectativas entretejidas en la tela de las instituciones sociales, no es posible realizar un cambio fácilmente a favor de las personas no favorecidas por la distinción de clases debido a que el orden ya está establecido.

No obstante, existe un proceso que alude a los movimientos posibles en la escala social que Caplow (1958), denomina "movilidad social", el cual se refiere a la capacidad de los individuos de acceder a mejores condiciones socioeconómicas de vida y de cambiar su rango social.

Caplow destaca un caso importante sobre los cambios de status de ocupación que se dan de una generación a otra, según lo cual, la herencia de ocupaciones implica un elemento de propiedad (por ejemplo, aquellas ocupaciones en las que se pueden asumir los clientes del padre), como tiendas, pequeñas fábricas y otros establecimientos que pasan de padres a hijos, en los que las habilidades precisas para dirigirlos son relativamente específicas y se adquieren por experiencia.

Según este autor, la herencia de ocupaciones universitarias trabajos especializados y trabajos de servicios parecen depender de la extensión en que llegan a incluir algún elemento de propiedad. Y la herencia directa de trabajos especializados aparece donde los hijos de los trabajadores sindicalizados son admitidos en condiciones especialmente favorables a ocupaciones parcialmente monopolizadas.

En palabras de Caplow: "puede decirse que allí donde el elemento de propiedad aparece junto con la posibilidad de aprendizaje infantil o por lo menos, de inmersión pronta a la cultura de la ocupación, la probabilidad de la herencia específica es grande. No obstante se convierte generalmente en que

el aspecto más importante de la cuestión no es la herencia de una ocupación específica, sino de un nivel de ocupación" (Caplow; op.cit.)

Lo cierto es que Galton y sus seguidores no estaban equivocados al proponer sus ideas sobre la selección natural de elites, ya que como se describirá con detalle más adelante, al parecer el éxito notable está restringido a los hijos de personas con nivel de ocupación alto.

Sobre esto, también el campo de la educación se ha interesado. María Eichelbaum (1991) describe como el análisis sociológico ha concedido a la educación un papel importante en la escena social contemporánea. Lo cual ha permitido vincularla con los conceptos generalizados en la sociología de status adscritos, o sea, posiciones adjudicadas a las personas por atributos que no están en condiciones de elegir a status adquiridos, es decir, posiciones conseguidas por sus realizaciones. La educación es así, clave de la evolución desde la vida gobernada por la tradición social hasta una sociedad que cambia a ritmo rápido por el esfuerzo y mérito individual consagrados por los diplomas educacionales.

La capacidad de movilidad social que anteriormente se le atribuía a la educación parece ser que se está perdiendo ante la saturación producida en el empleo, donde la oferta de la fuerza de trabajo supera mucho a la generación de nuevas ocupaciones, situación que a la vez se reduce sobre todo en los niveles de remuneración para los individuos que logran mejorar su nivel de educación.

A este respecto es interesante el planteamiento de Milena Covo, quien se refiere a la Educación superior como el "proyecto de las clases medias" indicando que es a través de la escolaridad y la obtención de un título profesional se podrá ascender socialmente, sobre todo en términos intergeneracionales. Y que es en los estratos de clases medias donde existe la posibilidad de movilidad social.

Es decir, "la educación es una posibilidad de adquirir una visibilidad dentro del grupo social al que se pertenece, porque los conocimientos son y serán una posesión que tendrán a lo largo de su vida, en lugar de la riqueza material. Es por ello que la educación sigue teniendo ese halo de prestigio ...por ser la única forma de demostrar su existencia ante las miradas de los otros" (Guerrero y Velasco, 2000).

CAPITULO 2
EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO 2

EDUCACION SUPERIOR.

Las universidades desde sus inicios fueron conservadoras y enemigas de la novedad y el cambio. Ya que los "valores" que enseñaban tanto la familia, la iglesia, la escuela y la comunidad eran los mismos, y se veía como único propósito de la actividad humana el alcanzar la salvación eterna. Entonces la vida transcurría sin cambios notables de padres a hijos, la educación consistía en que el joven aprendiera de su padre, sin necesitar otra instrucción, porque el mundo seguiría siendo el mismo.

Históricamente bajo diversas formas, los imperios han utilizado el proceso educativo para reforzar su dominio, ejemplo de ello en América Latina fueron los misioneros asociados a la empresa de la conquista, las órdenes religiosas fundadoras de las universidades en las que se instauró inconscientemente la cultura de la metrópoli con exclusión de las culturas indígenas. Las elites de la colonia y el siglo XIX se mostraron preocupadas por los problemas y los estilos de las capitales europeas que miraron con una óptica de intereses extraños a la América Latina.

Esa costumbre de utilizar a la escuela como peldaño tiene sus raíces en las prácticas de las administraciones monárquicas altamente centralizadas, en las que la burocracia hacía las tareas, antes realizadas por el soberano mientras que las artes menores estaban controladas por autoridades gremiales, los cargos públicos estaban sujetos al nivel superior de la administración y exigían estudios más o menos prolongados, y se les preparaba para un examen complicado.

A partir del siglo XVIII se generaliza en Europa la práctica de exámenes para todas las artes menores, convirtiéndolas así "en oficios", mientras que los cargos públicos que llevaban un amplio camino recorrido en su costumbre de ser distribuidos siguieron la misma ruta. Con la destrucción del gremio vinieron

las regulaciones y después las imposiciones de los organismos públicos llamados "academias" que dieron lugar a "una ciencia oficial".

Como los oficios (destrezas y habilidades aplicadas a la producción y sancionadas oficialmente) representaron verdaderos privilegios de ejercicio, las academias críticas y censoras, ahora tenían la tarea de instruir a los aspirantes en los oficios. Tan celosamente se guardó y se sigue guardando el secreto de cada oficio que únicamente se transmitió a sujetos cuyas relaciones con los viejos maestros fueron de protección mutua sellada con ligas sanguíneas, con la consecuencia de que los poseedores de los secretos de las artes obtuvieran altas ganancias.

Las luchas sociales junto con el desenvolvimiento de la técnica han quitado a los oficios su tono gris de autorización o licencia de ejercicio expedida por la autoridad pública y ni siquiera han logrado hacer del profesional un ciudadano corriente: el halo que han perdido bajo el más despiadado capitalismo, tanto el humanista, el poeta y el sabio que no sirven al poder, ha sido ampliamente recuperado por el médico de ricos, el filósofo -escritor, periodista, historiador, receptores del cheque de la embajada, el penalista defensor de criminales millonarios, el nuevo halo de estos nuevos ejemplares ya no es pavoroso, ahora tiene brillos dorados.

Pero con la expansión del capitalismo se dio una mayor complejidad en el proceso productivo, el acelerado avance tecnológico y la diversificación del mercado dan lugar a la necesidad de los individuos de tener un periodo de capacitación previo al desempeño de las actividades asignadas de acuerdo a las relaciones de clase. Es por ello que deben responder al desarrollo social el cual exige un periodo cada vez más largo de preparación para su integración a la vida productiva y social.

De esta forma, en las sociedades industrializadas, la educación se suministra principalmente en las instituciones formales y especializadas, llamadas

escuelas. Las escuelas elementales de primaria, secundaria, etc. así como las universidades son organizaciones formales que desempeñan importantes funciones. Los individuos adquieren modos de pensar, de sentir y de actuar que son necesarios para participar eficazmente en la sociedad. Y la educación es una forma estructurada de transmitir de una generación a otra, el conocimiento de la cultura, las habilidades y los valores. Siendo, las escuelas, el medio principal por el cual se suministra la educación en una forma más especializada y como señala Light (op.cit.) entrena a los individuos para trabajar, los induce a las tradiciones compartidas y los prepara para su participación en la vida pública

Los elementos básicos que conforman el pensamiento educativo de nuestro siglo, toman en cuenta que hasta mediados del siglo XIX se comienza a formar el sistema educativo existente. La Pedagogía en Latinoamérica, surge de una particular combinación de ciertos elementos del debate europeo: positivismo, racionalismo y liberalismo que paulatinamente se combinan con algunos intereses y problemas nacionales, en particular, los que derivan de la educación popular.

De acuerdo con Guevara Niebla (1990), en Europa arraigó fuertemente la tradición griega, que ordenó muchos sistemas de educación, en el sentido en que reflejan una división entre la educación para las clases dirigentes y la educación para las clases populares. De modo que, a pesar de los importantes cambios originados en el Renacimiento, la educación continuó siendo para las elites.

Pueden distinguirse varios factores que han contribuido al establecimiento de los sistemas educativos tal y como se conocen. En primer lugar, se encuentran las transformaciones que trajo consigo el desarrollo económico; ya que el surgimiento de la industria modificó considerablemente la organización del trabajo y de las formas tradicionales de transmisión de conocimientos prácticos tal como operaban en la edad media.

En segundo lugar, en el ámbito social se observa cómo la Revolución Industrial produjo cambios en las formas de relaciones sociales; con la urbanización se reconocieron nuevas pautas de movilidad social y, por consiguiente, de conocimiento del mundo. Por último, estas transformaciones estuvieron acompañadas de cambios político-ideológicos que llevaron a fundar una ideología preocupada en la igualdad y los derechos inalienables del individuo, según la cual, la educación es uno de ellos.

Generalmente, los objetivos de las escuelas están íntimamente ligados al desarrollo económico de la sociedad. De igual forma, los sistemas educativos de las sociedades modernas comparten muchos objetivos fundamentales relacionados con la economía. Sin embargo en México, si bien la reflexión educativa actual enfatiza la articulación entre educación y organización laboral como el elemento central para establecer los fines educativos, esto no se ha puesto en práctica.

Quienes se han encargado de desarrollar el sistema educativo no dieron importancia a la necesidad de emparejarlo con el crecimiento económico y social para garantizar a la población escolarizada que lo que aprende en las instituciones escolares le permitirán acceder a los empleos con elementos suficientes. En su lugar, el desarrollo del sistema educativo ha estado determinado por los cambios políticos del país.

Por ejemplo, Guevara Niebla y Ornelas analizan cómo durante el siglo XIX se sentaron las bases para la creación del Estado Nacional Moderno y de su correspondiente sistema educativo. En donde cabe señalar algunos acontecimientos de relevancia. En 1833, Gómez Farías lanzó la primera reforma educativa liberal, que aspiraba a destruir el monopolio de la educación por la Iglesia y a impartir una nueva educación, cuyo objetivo era modernizar, capacitar a los mexicanos para crear instituciones liberales y promover la industria. De manera que, en esta modernización, la ideología liberal tuvo un

papel fundamental. Los liberales se proponían crear una nación moderna que se encontrara a la altura de las grandes naciones que representaban el progreso, como Francia, Inglaterra y Estados Unidos.

Su política se basó en destruir todo poder corporativo, incluyendo el del Estado, para permitir la formación de hombres libres, quienes con empeño productivo individual lograrán el bienestar personal y el de la nación. En otras palabras, pretendían la reforma moral de la sociedad, para lo cual la educación era el medio de dar a conocer a los ciudadanos cuáles eran sus derechos y cuáles eran sus obligaciones.

Después, en 1861 se creó el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública y bajo su jurisdicción quedaron todos los aspectos relacionados con las enseñanzas primaria, secundaria y profesional.

Mientras durante el periodo de la Revolución la política educativa se caracterizó por tratar de hacer llegar la educación a diferentes grupos sociales como son los rurales, indígenas y obreros; así como intentar reorganizar el sistema educativo urbano (secundaria y superior) con nuevos objetivos y por impulsar la educación técnica

En suma, Guevara distingue que a partir de los años cuarenta se establecieron tres líneas institucionales de escolarización. La primera es de carácter público y esta al servicio de los sectores medios de la población y va de la primaria hasta la universidad. La segunda, está dirigida a los hijos de los trabajadores y es de la primaria hasta la normal o institutos tecnológicos. Y la tercera, que se refiere a una línea institucional privada reservada a los hijos de la burguesía que inicia en la primaria y termina en la Universidad o en Centros Profesionales del sector privado.

Finalmente, es importante comentar que "los sistemas escolares en las sociedades capitalistas se han organizado con base a dos ejes: uno de

educación básica elemental para las clases trabajadoras, que en las sociedades desarrolladas llega a conectarse con la educación media y las escuelas técnicas; y el otro, de educación superior humanista para las clases dominantes". (Guevara Niebla; op.cit.)

2.1 Corrientes Educativas.

Durkheim mostró preocupación por la función de la educación como un medio para lograr la cohesión social. Según Durkheim, la educación es el mecanismo idóneo para mantener la solidaridad mecánica en la sociedad. Y sostuvo que la educación debería reforzar los aspectos ritualistas y simbólicos del orden social, destacando la autoridad del maestro, la lealtad de las instituciones, las formas tradicionales del orden y difundiendo de manera explícita los valores morales y sociales de la sociedad. La educación es, desde su punto de vista, un medio de socialización y un mecanismo para organizar la reproducción de la división social del trabajo, y de esa manera, la reproducción de la sociedad.

Por otra parte, el funcionalismo tuvo influencias de sociólogos clásicos como Comte, Spencer y el mismo Durkheim.

El funcionalismo de Parsons situó su problemática sociológica en torno de los conceptos de normas, valores y roles, destacados por Durkheim para comprender la función educativa. Para el funcionalismo, el problema de la educación se remite a los mecanismos de interiorización de esas normas y lenguajes que presentan la adecuación de los individuos, sus ideas y sus valores con los fines sociales, la reproducción de los roles sociales y la movilidad social.

Sin embargo, en el discurso funcionalista está ausente un cuestionamiento crítico de la sociedad y de la tradición cultural que transmite la escuela, los cuales son el centro de la discusión marxista.

El enfoque marxista de la sociedad y la educación difiere radicalmente de los enfoques tradicionales. Para estos últimos, la educación tiene la función social de transmitir normas y valores que se suponen concensuales y de modificar las características y la posición social de los individuos. Este punto de vista parte de otro: el análisis histórico de las clases sociales. Según esto, en la sociedad no existe armonía sino dominación de una clase sobre otra y el individuo adquiere su posición social por la organización social de la producción y por las relaciones sociales prevalecientes; es decir, los individuos tienen una posición de clase en la sociedad independientemente de su voluntad.

El trabajo central de Marx fue justamente la crítica del modo de producción capitalista y al hacerlo mostró que en este modo de producción los capitalistas acumulan capital reproduciendo las relaciones de explotación y dominación.

Para los marxistas, la educación ha estado subordinada al interés de la clase capitalista. De ahí que, en la escuela se inculca a los hijos de los trabajadores las habilidades, valores e ideología acordes con el desarrollo económico existente y la continuación de la dominación capitalista, mientras que la burguesía se reserva los privilegios de la cultura.

En tanto que la nueva sociología de la educación tiene su origen en los años sesenta, como respuesta crítica a la selección y distribución de oportunidades educativas en los sistemas escolares europeos de la postguerra.

Esta nueva sociología de la educación es una tendencia actual que reconoce la importancia de incorporar los aspectos microsociales del sistema educativo y la necesidad de encontrar un puente entre estos aspectos y las dimensiones macrosociales. En donde los procesos culturales cobran fuerza en las relaciones con la educación.

Como señala Linton (1992): "La participación de un sujeto dado en la cultura de

su sociedad no es un hecho fortuito, sino que en lo fundamental la determina y casi de un modo total en lo que toca a la cultura manifiesta, el lugar que ocupa en la sociedad y la instrucción que ha recibido con vistas a alcanzarlo. De esto se deduce que la conducta del individuo no debe estudiarse simplemente con relación a la cultura total de su sociedad, sino también en función de exigencias especiales que su sociedad le impone en virtud del lugar que en ella ocupa" (Linton; 1992).

A finales de los años sesenta y principios de los setenta, científicos sociales de occidente iniciaron un debate en torno al papel de la educación en la sociedad, la economía, la política y la cultura. Se pusieron en duda los supuestos fundamentales de que la educación escolarizada era el mecanismo que la sociedad encontró para autoperfeccionarse, para encauzar a las nuevas generaciones por la vía del progreso y como el instrumento para el crecimiento intelectual y moral de los individuos que forman esas sociedades, como aseguraban algunos enfoques idealistas. Según Ornelas (1995), criticaron fuertemente los estudios que afirmaban que la educación contribuye a incrementar de manera estable la productividad del trabajo y a preparar a los individuos para el empleo, como argüían los economicistas de la teoría del capital humano.

A partir de los estudios realizados por Bernstein y los franceses Bordieu y Passeron, surge un enfoque cultural de trascendental importancia.

Posiblemente la formulación más completa del papel del aparato escolar en la reproducción de la estructura de clases o sea la ofrecida por Bordieu y Passeron, quienes utilizando diversas categorías de Durkheim, Weber y Marx, elaboraron una teoría de las relaciones simbólicas. Según Gómez (op.cit.) la teoría de la Reproducción ofrece una visión coherente de las interacciones mutuas entre las relaciones sociales, el sistema educativo y la cultura.

El mecanismo más relevante que muestran estos autores es el hecho de que la

escuela precede a un movimiento de selección cultural, pero que lo enmascara al presentar una cultura en particular, la cultura de la clase dominante, como la cultura objetiva, universal, única, ocultando tanto las relaciones sociales que esa cultura particular transmite como la existencia de otras culturas legítimas. De tal modo, la reproducción de las jerarquías sociales, que es una función verdadera de la escuela, queda legitimada.

2.2 Aproximaciones Teóricas: La Teoría de la Reproducción.

La educación hace además otras cosas, pues no cabe duda que el conformar a los individuos a los patrones de la sociedad en la que se desarrollan lo realiza con especial eficacia.

El control social nos aparece como una función social indiscutible e ineludible y la educación es una de las formas más operantes, indispensable y generalizadas de control social, puesto que funciona activamente en toda sociedad. De acuerdo con lo que dice Horton, únicamente puede obtenerse una sociedad ordenada si se educa a la mayoría de la gente de modo que desee hacer lo que socialmente es necesario que haga. El control social se realiza principalmente socializando al agente de manera que sus deseos y sus restricciones internalizadas la conduzcan a hacer voluntariamente lo que la sociedad necesita.

Según esto, la necesidad de conformar una sociedad ordenada se satisface mediante la socialización de los individuos, que es tanto como decir su educación, con lo cual ésta se muestra un auténtico medio de control social. Tal es exactamente el punto de vista de Durkheim para quien la educación no tiene otra razón de ser que la de socializar y funcionar como control social. Como lo dice en su definición de educación "La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y

morales que exigen de él tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado.

A través de la educación nuevas generaciones aprenden las normas sociales y los castigos que llevan consigo su infracción, así como también son instruidos también en su posición social y los deberes que le corresponden.

De este modo, interviene en:

- la transmisión de pautas culturales de comportamiento, es decir que la generación imperante se sirve de la escuela para propagar su cosmovisión, su escala de valores y su modo de entender la vida y realizarla; la conservación de la organización social;
- la conservación de la organización social;
- el adoctrinamiento, es decir, que la educación se propone siempre introducir una ideología que, por supuesto es la de quienes dirigen la educación y como esta ideología es transmitida a las nuevas generaciones que están formando sus actitudes y opiniones, resultan particularmente susceptibles ante la influencia de quienes los educan.

La socialización, o sea la necesidad de los individuos de adaptarse al modo como se le presenta la sociedad. Al acomodarse a las exigencias de ésta supone un cúmulo de bienes para el individuo, y la educación cuida de que él lo entienda de esa forma y se someta a tal realidad.

La educación es un instrumento privilegiado de control a causa de la riqueza de sus funciones y el significado social tanto de sus agentes como de sus contenidos.

Hay, en primer lugar, dentro del sistema educacional, una serie de órganos, instituciones o grupos sociales que ejercen una acción controladora directa,

porque de ellos depende la dirección que va a darse a la acción educadora, tanto en lo que atañe a las pautas de comportamiento que se sugerirán a los educandos como a las ideas que se les propondrán. Primeramente, el maestro, responsable directo de la aculturación de los alumnos; la autoridad de que se halla investido, la sugestión que ejerce, su superioridad intelectual y la continuidad metódica con la que trata a los alumnos lo convierte en un condicionante capital del tipo de formación que recibirán sus educandos.

En grado menor, pero con importante influencia, actúan también las autoridades académicas y representantes de la administración docente (directores, inspectores), las asociaciones de padres de familia, atentas a la marcha que toma la educación de sus hijos.

Los medios por los cuales los grupos sociales controlan la educación y la llevan a determinados propósitos son muy variados, cruzándose en ellos dimensiones psicológicas y sociológicas, que operan sobre los maestros, los alumnos y los sistemas de enseñanza.

Por otra parte, cabe pensar que en los sistemas capitalistas la educación y la escuela constituyen una superestructura que tiende a mantener las relaciones de clase y de producción tal como existen. Para los marxistas educación y escuela sólo hacen eso y están sólo para eso; los no marxistas entienden que están para otras cosas y cumplen otras funciones, lo cual no impide que, además sirvan después a otras finalidades. Tal es el punto de vista del comunismo: la escuela burguesa intenta poner unas barreras culturales al proletariado para que, no pudiendo rebasarlas, siga en su estado inferior y pueda continuar siendo objeto de explotación; al paso que a los hijos de la burguesía les daría los instrumentos intelectuales que habrán de permitirles permanecer en una situación privilegiada, la de explotadores. Esto sería la función de control social que ejerce la educación en la sociedad capitalista.

Especialmente entre algunos sociólogos franceses encontramos este modo de

ver la educación en nuestra sociedad. Pero son Bordieu y Passeron quienes de un modo más elaborado y coherente denuncian las intenciones ocultas de la escuela capitalista en su Teoría de la Reproducción.

Estos autores dicen que nuestra sociedad burguesa se basa en una relación conflictiva entre clases sociales, de modo que la clase dominante, lejos de tratar de mejorar a la clase obrera, ayudarla, elevarla, protegerla y liberarla, lo que busca es conservarla inferior y dependiente, y mantenerla a su merced para que sirva a sus intereses. Toda acción social (política, leyes, organización económica y laboral, actitud hacia la religión, etc). que proviene de la clase dominante (que es la que detenta el poder) es una estratagema para oprimir al mundo obrero. En este sentido, la educación (en lugar de ser la acción benéfica) representa una verdadera "acción violenta" cometida contra el pueblo. No lo parece porque no actúa con violencia física, sino únicamente con una "violencia simbólica", ya que se efectúa en el campo educacional: a los hijos de los obreros se les da no la cultura, sino sólo un cierto tipo de cultura restringida especial (es decir, se les impone unos "arbitrarios culturales"); con eso la educación viene a ser un medio de lucha poderoso que tiende a transmitir los privilegios en unos y el otros a perpetuar la inferioridad.

Esta teoría plantea que la táctica empleada por la escuela consiste en establecer dos clases de enseñanza, reservadas respectivamente a una u otra clase social. La apariencia no es ésta, bien lo sabemos: el sistema de enseñanza se presenta como unitario y continuo, de modo que, concluida la primera enseñanza, pueden todos los alumnos pasar a la secundaria y luego a la superior. Pero las apariencias engañan y la prueba de esto es el hecho de que no todos los alumnos que acaban la enseñanza primaria continúan estudiando y pasan a las otras; pues suelen tener esta posibilidad los hijos de la burguesía y no los hijos del pueblo. La enseñanza media y superior, que culturalizan a los individuos les enseñan a hablar en público, forman elites, los mandos intermedios y los cuadros superiores y abren la puerta a las profesiones remuneradas y ventajosas que funcionan para los burgueses

De esta forma estos autores argumentan cómo la escuela asume la función de selección de los individuos, la cual se realiza sobre la base de los valores que tienen la función latente de garantizar la reproducción de las estructuras sociales y particularmente la jerarquía de clases, o más exactamente, la oposición entre grupo dominante y grupo dominado.

La importancia de la educación primera es tal, que sus efectos se manifiestan a lo largo de toda la vida. Bordieu y Passeron proponen que el aprendizaje por familiarización y las pedagogías racionales constituyen dos modos de adquisición de la cultura, de manera que toda competencia cultural queda marcada por su origen. Así, el capital cultural total del individuo, en lo esencial, puede haber sido adquirido mediante herencia familiar o bien en la institución escolar.

Por lo tanto, no existe una sola cultura legítima, es decir, universalmente válida y lógicamente necesaria. Toda cultura es relativa a las características del grupo social que la genera y es arbitraria. La escuela hace propia la cultura particular y la presenta como la cultura objetiva. Y la escuela sirve como medio de legitimación para la arbitrariedad cultural.

Pero esta legitimación de la cultura dominante requiere del individuo una continua valoración e internalización de ésta, hasta adquirir un hábito permanente y autónomo. Siendo este hábito el resultado del poder de la "violencia simbólica" inherente a toda acción pedagógica.

El término de violencia simbólica constituye otro de los pilares conceptuales en la teoría de la Reproducción.

La violencia simbólica tiene un doble efecto: por una parte, hace aparecer -a la cultura dominante como necesaria (legítima), y por otra, desvaloriza las otras fuerzas culturales y somete a sus portadores. Este planteamiento es

fundamental para comprender el papel que Bordieu y Passeron le atribuyen al sistema educativo en la Reproducción social; la escuela resguarda y facilita la reproducción, tanto de las estructuras sociales como de las culturas dominantes, al ocultar y disimular las relaciones de fuerza que les corresponden. Lo cual es la esencia de la legitimación, o sea, hacer aparecer como legítima, universal y necesario a algo que es producto de la arbitrariedad cultural.

Cabe hacer mención a dos citas del texto de Bordieu y Passeron "La Reproducción" al respecto de la violencia simbólica y la acción pedagógica (AP):

"La AP -(Acción Pedagógica)- es objetivamente una violencia simbólica, en un primer sentido, en la medida en que las relaciones de fuerza entre los grupos o las clases que constituyen una formación social son el fundamento del poder

arbitrario que es la condición de la instauración de una relación de comunicación pedagógica, o sea, de la inculcación de una arbitrariedad cultural según un modelo arbitrario de imposición y de inculcación"

"La AP es objetivamente una violencia simbólica, en un segundo sentido,

en la medida en que la delimitación objetivamente implicada en el hecho de imponer y de inculcar ciertos significados tratados por la selección y exclusión que les es correlativa- como dignos de ser reproducidos por una AP reproduce (en el doble significado del término la selección arbitraria que un grupo o una clase opera objetivamente en y por ~ arbitrariedad cultural". (Bordieu y Passeron; 1996).

Esta acción pedagógica no ejerce la misma inculcación ni tiene la misma eficacia con todos los grupos sociales.

Cuando éstos son sometidos a la Autoridad Pedagógica (AUP) necesaria para que la acción pedagógica pueda legítimamente ejercer su función de violencia simbólica, cada uno tiene consigo un cierto capital cultural y un conjunto de

valores y actitudes heredadas de la familia y de acciones pedagógicas precedentes, que predisponen al individuo, de tal manera que la acción pedagógica tiene una eficacia diferenciada en función de las diferentes caracterizaciones culturales de los individuos, las cuales son la herencia cultural de su grupo social. En donde, la escuela oculta estas diferencias, desvaloriza la cultura de los grupos sociales subordinados e impone la del grupo dominante como legítima al presentarla como si fuera una necesidad académica, intrínseca a la experiencia educativa.

De esta manera, la arbitrariedad cultural del grupo social dominante, es decir, sus formas lingüísticas y sintácticas

De expresión, sus preferencias literarias y artísticas, sus construcciones ideológicas y aun sus opciones respecto a la organización y evaluación de la educación se convierten en una norma legítima de evaluación de la experiencia educativa. Las diferencias sociales se enmascaran al ser redefinidas como diferencias en rendimiento académico.

Esta es la mayor contribución de la escuela a la reproducción social, pues legitima la desigualdad social al presentarla como la desigualdad natural de los individuos al compartir por ciertas normas académicas necesarias. La titulación o acreditación educativa jerarquizada es el ritual necesario para la certificación social del valor diferenciado de los individuos. La acreditación educativa viene a ser la expresión y el esfuerzo de la individualización de la desigualdad social.

Conforme con este punto de vista, mediante la conversión de las jerarquías sociales en jerarquías académicas, el sistema educativo hace que la reproducción de las jerarquías sociales aparezca como basadas en una jerarquía natural del talento y la inteligencia.

Así, una función de la educación es elevada al rango de básica y totalizadora, enfatizando por lo tanto, la diferenciación curricular, la acreditación en función de las múltiples necesidades de la estructura ocupacional y otras políticas educativas orientadas a la adecuación del sistema educativo a la naturaleza jerárquica y desigual del mercado de trabajo. De esta manera, la verdadera

función de la violencia simbólica inherente a esa misma práctica educativa. "La función más oculta y más específica del sistema educativo consiste en ocultar su función objetiva, es decir, en enmascarar la verdad objetiva de su relación con la estructura de las relaciones de clase". (Bourdieu y Passeron; op.cit.).

Finalmente, para Bourdieu y Passeron la importancia política fundamental de la escuela moderna reside en haberse convertido en el mecanismo estratégico, supuestamente neutro y objetivo, al cual las clases dominantes relegan de manera cada vez más completa el poder de transmisión social y parecen así abdicar del poder de transmisión hereditaria de los privilegios, y esto es cada vez más consecuente con un orden social, por consiguiente con una concepción de la escuela, que se presenta organizada bajo la apariencia de justicia retribución, democracia e igualdad y que excluye la imposición por la fuerza de los intereses de las clases dominantes sobre los subordinados.

Por otra parte, Raymond Boudon (1983) parece apoyar la propuesta de Bourdieu y Passeron. Boudon considera dos conceptos fundamentales: desigualdad de oportunidades ante la enseñanza, la cual se refiere a las diferencias en función del acceso a niveles de enseñanza: y la movilidad o inmovilidad social, es decir, las diferencias en función del acceso a los niveles socio-profesionales.

Así también, considera que la desigualdad opera en dos direcciones:

1. Diferencias en el nivel de instrucción de acuerdo a los orígenes sociales del individuo.
2. Atribución del status social en función del nivel de instrucción.

De tal forma que, la estructura social es condicionante de la inserción de individuos en el nivel socio-profesional.

Mientras Sorokin (1927) manifiesta que toda sociedad tiene una tendencia a reproducirse y cuenta en consecuencia con mecanismos de selección y de reproducción cuyo efecto es mantener las estructuras sociales más allá del flujo

continuo de individuos.

Los planteamientos realizados al respecto de la reproducción social y el capital cultural representan un relevante modelo explicativo sobre las formas que asume la desigualdad de oportunidades entre categorías sociales y de los mecanismos que la producen. Dado que es importante reconocer que de un modo o de otro, aspectos tales como el sexo, las diferencias étnicas, religiosas, la una de residencia y otras formas de diferenciación social condicionan también las oportunidades típicas de recibir educación.

Sin duda, el análisis sociológico ha concedido a la educación un papel central en el acontecer individual y social. De acuerdo con Eichelbaum (op.cit.), se ha difundido la idea de que en las sociedades avanzadas las realizaciones escolares son necesariamente reconocidas por el sistema escolar. Lo cual vincula a la sociología con conceptos tales como status adscritos, es decir, posiciones adjudicadas a las personas por atributos que no están en condiciones de elegir o status adquiridos, o sea, posiciones obtenidas por sus realizaciones. Así, la educación sería la clave de la evolución desde la vida gobernada por la tradición o herencia social hasta una sociedad que cambia a ritmo rápido por el esfuerzo y el mérito individual consagrados por los diplomas educacionales.

Dicha autora manifiesta que las sociedades conceden ventajas de nacimiento o tienen diversas formas de transmitir las diferencias de una generación a otra; esto es, que la desigualdad de oportunidades educacionales se refiere a la medida en que los privilegios de la posición socioeconómica de origen se traducen en privilegios educacionales.

Al respecto encontramos las palabras de Valentine (1970), quien realizó estudios sobre los mecanismos que llevan a los negros norteamericanos a autoperpetuar su pobreza, o bien, como él dice a mantener la "cultura de la clase baja": "sean cuales fueren las fuerzas que obraron en el pasado, en la

actualidad la razón principal del estado en que se hallan los pobres y los menospreciados debe buscarse en las deficiencias internas de su propio modo de vida". (Valentine; 1970).

2.3 Algunas interpretaciones teóricas sobre la relación Educación-Empleo.

Aunque en términos generales el proceso de reproducción social está basado y legitimado por la transmisión desigual del desigual capital cultural de las clases sociales, éste no es un proceso cerrado y determinista en la sociedad capitalista. Es necesario cierto modo de movilidad socio-ocupacional ascendente en individuos y grupos sociales. Como se mencionó anteriormente el mercado de trabajo es la institución social a través de la cual se expresan las características fundamentales de la estructura productiva, se separa a la esfera del trabajo manual de la del trabajo intelectual, se distribuye a la fuerza laboral entre la jerarquía de las ocupaciones respectivas, se determina la retribución diferencial para cada una y, por consiguiente es donde se reproducen las relaciones sociales de producción dominantes. En el mercado de trabajo las calificaciones educativas desempeñan el papel crucial de determinar las posibilidades de acceso al empleo, de distribuir a la fuerza laboral entre los diferentes sectores y ocupaciones y de legitimar la retribución diferencial de las mismas.

No obstante, la gran importancia de factores adscriptivos, tales como edad sexo, raza, etc., en el acceso al empleo y en la asignación ocupacional, especialmente en sociedades en las que la práctica del sexismo y del racismo es reforzada a través de una estructura ocupacional segmentada y jerárquica, el nivel educativo de la fuerza laboral parece ser, en la mayoría de las sociedades el factor individual más importante de la movilidad ocupacional si se mantienen constantes los orígenes sociales. Los antecedentes

socioeconómicos del estudiante son. por tanto, el factor que determina el grado de logro educativo y sus correlatos sociales y económicos, el ingreso, el poder y status social.

Según Gómez (op.cit.) la Teoría de los Mercados Segmentados se basa en la concepción de un alto grado de ajuste y correspondencia entre los cambios en la estructura ocupacional generados por el proceso de desarrollo tecnológico, y los cambios en el tipo y nivel de educación ofrecida por el sistema educativo. Dicha correspondencia se fundamenta en el concepto de que los cambios tecnológicos generan y determinan los respectivos requisitos educativos del sistema educativo.

Siendo el sistema educativo formal la principal instancia de formación en los conocimientos y habilidades supuestamente requeridos por la estructura ocupacional, la funcionalidad de la acreditación educativa aumenta significativamente tanto para los patrones como para los trabajadores. Para los primeros, en la medida en que se considera que la educación de los trabajadores incrementa su productividad, la educación asume un importante valor económico y se le remunera en concordancia con la percepción de este valor. Mientras, para los segundos, el logro educativo está asociado positivamente con la adquisición de mayores ingresos y mayores oportunidades dentro del mercado de trabajo, como lo plantea la teoría del capital humano. En consecuencia, el papel de la educación en el desarrollo económico se considera en función del aumento en la productividad de los trabajadores y de la eficiente distribución de los mismos, de acuerdo con su nivel educativo, en las correspondientes posiciones ocupacionales. De este modo, el proceso de modernización de la estructura productiva es el factor determinante de los requisitos educativos para los puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva teórica, el proceso de estratificación social se efectúa a través del funcionamiento objetivo, neutral y eficiente del mercado de trabajo en el cual se realiza la distribución de los trabajadores en la estructura

ocupacional, de acuerdo con el nivel de ajuste y adecuación existente entre las habilidades y conocimientos certificados por los títulos escolares y los requisitos educativos de cada categoría ocupacional.

Esta teoría tiene importantes implicaciones educativas: le atribuye al sistema educativo formal el papel de formar a la fuerza laboral en los conocimientos y habilidades, continuamente en evolución, resultantes de los rápidos progresos tecnológicos. Por tanto, le corresponde al sistema educativo efectuar cuantos cambios sean necesarios en su interior, con el fin de adecuar sus contenidos y organizar a las necesidades de la estructura ocupacional. La vocacionalización y otras formas de diferenciación curricular de la instrucción se definen como instancias educativas, objetivamente requeridas por el medio ocupacional.

Kritz (1992) comenta: "...aunque en un sentido factual no sea posible obtener que el conjunto del sistema educativo se vuelque en la producción de recursos humanos aptos para el modelo de desarrollo, la mayor parte del mismo cumple una función indirecta que sirve de manera eficiente los propósitos de adecuación social a este último". (Kritz, 1992).

En términos generales, la ideología oficial del desarrollo educativo ha estado basada primordialmente en concepciones economicistas y secundariamente en la retórica de la mayor igualdad de oportunidades educativas.

Una teoría alternativa, la Teoría de la Acreditación Educativa plantea que es la continua competencia entre diferentes grupos sociales por status, poder y riqueza, el factor determinante de la estructura ocupacional y de los criterios de acceso y movilidad entre las diferentes ocupaciones. En donde los requisitos educativos son el reflejo del estado de la competencia entre los diversos grupos sociales.

Desde esta perspectiva, el nivel de escolaridad de un individuo no es en sí mismo el factor determinante de su destino ocupacional; más bien, la

educación interactúa con algunas características personales heredadas (edad, sexo, raza, etc.) y algunos atributos socialmente determinados (status socioeconómico, membresía al grupo de status, nivel educativo, formas de presentación personal, entre otros), los cuales han llegado a ser el criterio y obstáculo principales en la selección de personal en la mayoría de las organizaciones. Por esta causa, la pertenencia a diferentes grupos de status o grupos que comparten patrones culturales comunes (subculturas) constituyen el primer nivel de división social sobre el que se basa el patrón más complejo de estratificación social. Y los títulos escolares proporcionan una marca de membresía, una acreditación ideológica y cultural en un determinado grupo de status y garantizan la homogeneidad del individuo con ese grupo.

La dinámica social está entonces fundamentalmente formada por la continua competencia entre los diversos grupos de status por lograr una ventaja comparativa respecto de la posesión de las limitadas oportunidades de poder, riqueza y privilegio social. Esta competencia se realiza primordialmente entre diversos grupos de status y dentro de las organizaciones existentes en la sociedad y asume diferentes formas.

La acreditación educativa lleva a cabo el papel de filtro social con el fin de seleccionar y limitar su membresía y así proteger el valor económico y status de esa ocupación o profesión en el mercado de trabajo.

Según Latapí (1992) es precisamente la característica fundamental del mercado de trabajo segmentado, que la educación cumple funciones diferentes de acuerdo con la clase social a la que se pertenece.

Gómez considera que la necesidad de protección de los ingresos y del status social es mayor para aquellas profesiones tradicionalmente en poder las clases sociales dominantes. Y estas profesiones buscan legitimar su privilegio y su selectividad mediante la ideología técnico-funcionalista que argumenta la necesidad de una larga y lectiva formación especializada y a nivel superior para

poder garantizar su adecuado desempeño.

Además, es importante señalar que este pensamiento se extiende a la concepción de las instituciones de educación superior: las universidades. Según lo cual, la calidad en la formación académica varía dependiendo del sector al que pertenece, ya sea, pública o privada; y esto repercute en el nivel de calidad para desenvolverse en el un empleo.

Díaz Barriga (op.cit.) considera que en la actualidad se ha establecido una política amplia de desprestigio de las universidades públicas, magnificando sus problemas frente a la sociedad, emitiendo una serie de juicios que descalifican el trabajo, evitando un análisis sobre las causas que explican y general el deterioro de estas instituciones. Y comenta que esta política de desprestigio es utilizada en el primer momento de la crisis para justificar la desatención financiera por parte del Estado hacia el ámbito universitario. Siendo uno de los elementos que se empleó para justificar la ineficiencia universitaria a la evidencia sobre el bajo índice de eficiencia terminal; además de argüir las dificultades para obtener empleo por parte de algunos de sus egresados.

De esta manera, se fue gestando un discurso simplificado y socialmente aceptado, en el que los puestos obtenidos por los egresados universitarios se consideraron indicadores directos de la formación obtenida y, por ende, bien podría ser indicador de la clase social a la que pertenecen.

Por último, existe otra teoría acerca de la relación educación-empleo. Dicha teoría fue expuesta por Bowles y Gintis en 1976 en su libro "La Escuela en la Sociedad Capitalista". La Teoría de la Correspondencia argumenta que el papel principal de la escuela es la reproducción de las jerarquías sociales. Los autores plantean que la escuela es importante, no tanto por las habilidades técnicas y específicas que trasmite como por otra serie de atributos indispensables para la reproducción de las relaciones de producción dominantes, o sea, subordinación, disciplina en el trabajo, motivación externa,

etc. Estos atributos son imprescindibles para desempeñar los roles adecuados en la división jerárquica del trabajo y el mecanismo educativo para lograrlo es lo que los autores llaman reproducción de la conciencia

La tesis de la correspondencia postula que la escuela integra al joven al sistema económico mediante una correspondencia estructurada entre las relaciones sociales en la educación y en las relaciones sociales producto del trabajo asalariado. Ambos, escuela y trabajo asalariado, se caracterizan por la disciplina para el trabajo, el salario y la calificación como alicientes externos al trabajo y a la motivación de aprendizaje; la fragmentación de la división del trabajo, que se reproduce en la enseñanza fragmentada, individual y competitiva.

Sin embargo, estas relaciones varían de acuerdo con la clase social de los estudiantes. Pero en cualquier situación, los aspectos de la formación de la personalidad, la transmisión de valores y normas son más importantes que los aspectos técnicos que transmite la escuela. Y los primeros son los que sirven de base para la reproducción de la estructura social y ocupacional.

Un concepto central de la teoría formulada por Bowles y Gintis es el de la naturaleza jerárquica, desigual y alienante del trabajo en la sociedad capitalista, como resultado de las contradicciones entre capital y trabajo.

Desde esta perspectiva, la educación desempeña un importante papel ideológico al proporcionar las oportunidades de acreditación del logro educativo, lo cual es supuestamente el resultado objetivo del mérito y el esfuerzo individual.

En consecuencia, dado que hay una relación estrecha y directa entre logro educativo y el ocupacional, los desiguales resultados sociales y económicos de la distribución de los trabajadores en una estructura ocupacional segmentada vienen a legitimizarse como resultado natural y necesario de desigualdad,

distribución de talento entre la población, o el mérito o esfuerzo personales.

CAPITULO 3
LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

CAPITULO 3.

LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Para la psicología industrial una de las mayores contribuciones de la educación al desarrollo económico-social de los pueblos lo constituye la organización, entendida según Soria (1993) como el resultado eficiente de la aplicación de la administración, la informática y los métodos cuantitativos. Esta orientación de la psicología considera que las escuelas de negocios proporcionan profesionales bien preparados a las empresas para cumplir satisfactoriamente con las funciones o especialidades de la empresa moderna. En donde los profesionales son dotados de habilidades administrativas y humanas más que técnicas, lo cual incluye no sólo los métodos educacionales ya conocidos, sino también el aprendizaje a través de problemas, proyectos, situaciones reales y situaciones simuladas. Soria (op.cit) manifiesta que este tipo de aprendizaje incorpora, la imaginación y la creatividad, más que la inteligencia formal, y aprovecha el proceso mismo para motivar a los ejecutivos a través de los resultados y recompensas que dicho proceso genera.

Ante estos planteamientos es posible entender un poco de la situación que enfrentan los egresados de universidades formales que no han pasado por un proceso semejante de desarrollo ejecutivo al momento de solicitar empleo.

En este capítulo se exponen los principios de la psicología industrial con relación a la selección de personal y su desarrollo histórico. De lo cual, como señala De Montmollin (1975) podemos observar que "la selección psicológica (o psicotécnica), que desde hace más de veinticinco años hace estragos en Europa, sigue siendo incapaz de justificar su existencia. Uno no se sorprenderá pues de constatar que sus métodos no han evolucionado en lo absoluto durante el mismo periodo (son siempre los mismos tests, los mismos conceptos, los mismos manuales), que la actividad científica (congresos, publicaciones especializadas) es despreciable y que la moral de los

psicólogos de la selección es lamentablemente baja.

Las cuestiones relacionadas con el trabajo estudiadas por la Psicología Industrial o del Trabajo tuvieron origen en la Psicología Social. Esta rama de la psicología se interesa por el efecto de los grupos y los productos de la cultura en el comportamiento individual. Problemas como los efectos de las influencias sociales en el desarrollo de las actitudes, el racismo y las relaciones entre grupos corresponden a esta área al igual que los efectos de las influencias del grupo en los medios individuales caen dentro del ámbito de la psicología social, es por ellos que se hace necesario abordar su desarrollo histórico. Las cuestiones relacionadas con el trabajo estudiadas por la Psicología Industrial o del Trabajo tuvieron origen en la Psicología Social. Esta rama de la psicología se interesa por el efecto de los grupos y los productos de la cultura en el comportamiento individual. Problemas como los efectos de las influencias sociales en el desarrollo de las actitudes, el racismo y las relaciones entre grupos corresponden a esta área al igual que los efectos de las influencias del grupo en los medios individuales caen dentro del ámbito de la psicología social, es por ellos que se hace necesario abordar su desarrollo histórico.

3.1 Psicología Social. Historia y Desarrollo del Campo

Según Lindgren el comienzo de la psicología social sucede cuando el hombre creó por primera vez medios simbólicos para llevar sus relaciones con los demás. Mueller (1954) considera que fue la preocupación por aprehender la vida psíquica en sus manifestaciones concretas lo que originó la psicología social cuyo término aparece desde fines del siglo XIX con Emile Durkheim y el psicólogo inglés Baldwin Durkheim por su manera de contemplar la vida del hombre en sociedad, representando la contrapartida de la concepción individualista de otros filósofos como Tardé.

Augusto Comte a mediados del siglo XIX afirmó que pensaba escribir un

tratado de psicología social, pero murió antes de realizar su propósito. Mas tarde, en ese mismo siglo, otros pensadores empezaron a someter la conducta social a análisis científico. Charles Darwin incluyó formas sociales de conducta en algunos de sus escritos Herbert Spencer publicó un estudio de Sociología.

Las siguientes décadas fueron testigos de gran actividad por parte de los sociólogos. Charles Hurton Cooley y George Herbert Mead, sociólogos norteamericanos crearon teorías sobre el desarrollo del "YO" de acuerdo a elementos sociales.

La mayoría de los recorridos históricos sobre psicología social hacen un particular hincapié en la obra de los sociólogos. Sin embargo, los primeros psicólogos que se interesaron en la conducta social fueron Heymann Steinthal y Moritz Lazarus quienes desarrollaron la "psicología popular" en Alemania durante la década de 1860 Fundaron un periódico que informaba sobre el folklore, pero su labor tendía más bien al misticismo y a la filosofía. Wilhelm Wundt, padre de la psicología experimental, también escribió extensamente sobre la psicología popular y la evolución de la cultura.

William McDougall, psicólogo inglés, publicó en 1908 su "Introduction to Social Psychology" y en ese mismo año el sociólogo norteamericano Edward A Ross publicó su libro "Social Psychology". La obra de McDougall se centraba en el individuo, en contraste con la evolución de las ideas que la psicología social había tenido hasta entonces, y propuso que la conducta social podía ser explicada en gran parte por los instintos. Aunque el enfoque de McDougall fue bien acogido al principio los psicólogos sociales lo rechazaron posteriormente. La aparición en 1924 del libro "Social Psychology" de Allport, marcó el inicio de una época en que la psicología social estuviera más definida. Allport aceptó el enfoque individual de la conducta social que McDougall había propuesto; no obstante no aceptó las teorías de McDougall basadas en los instintos, prefiriendo considerar la conducta social como resultado de lo que llamó

"reflejos prepotentes", los cuales se modifican con el condicionamiento. La publicación del libro de Allport marcó también un giro en la psicología social porque fue el primero que se basó en los resultados de la experimentación más que en la observación, las teorías y la especulación. De este modo, inició una orientación que actualmente se ha convertido en uno de los enfoques de la psicología social.

La experimentación científica en la psicología social empezó en 1893 cuando Normand Triplett observó que los niños que enrollaban carretes de cuerdas con banderitas trabajaban con más rapidez cuando lo hacían con otros que cuando estaban solos. Este efecto de grupo en la conducta individual fue observado también por el psicólogo alemán Walther Moede. Sin embargo, el informe de Allport sobre experimentos para apreciar la influencia del grupo en la conducta individual fue lo que despertó el interés de los psicólogos a experimentar y lo que condujo a la psicología social experimental. Dos estudios característicos realizados en la década de 1930 son de fundamental importancia en el desarrollo del campo. Uno de ellos es el estudio sobre el desarrollo de las normas sociales que dirigió Muzaffer Sherif en 1935 y el otro es el estudio de los climas sociales llevado a cabo por Kurt Lewin en 1939.

De esta forma, queda claro que la psicología social ha sufrido una serie de cambios importantes. La tendencia más significativa ha sido al enfoque experimental. Otra tendencia es la del desarrollo de la psicología de la personalidad. El creciente interés por la personalidad y la psicología social llevó a Morton Prince, en 1921, a cambiar el nombre su "Journal of Abnormal Psychology" por el de "Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology".

La psicología social se ha ramificado, además, en campos aplicados. En 1935 George Gallup comenzó a tomar muestras de la opinión pública en los diversos sectores para sus encuestas. Ha habido también un creciente intercambio de ideas entre la psicología social y la psicología industrial con los siguientes

resultados. El clásico estudio sobre la producción y la moral que se llevó a cabo a fines de la década de 1920 y comienzos de la siguiente en la fábrica de la Western Electric Company en Hawthorne fue esencialmente un estudio de la conducta social y gran parte de la labor y las investigaciones que hoy se realizan por los psicólogos industriales son consideradas como psicología social aplicada. La psicología educativa también ha pasado de su anterior interés por los problemas de la evaluación aunado al intento de aplicar principios del aprendizaje desarrollados en los laboratorios psicológicos, a un concepto del aula y la escuela como situaciones de interacción social. Los psicólogos que se ocupan del desarrollo, clínica y asesoramiento utilizan cada vez más los datos de la investigación en materia de psicología social.

Posteriormente a las teorías del yo de Mead y Cooley aparecieron las contribuciones de Robert K. Merton en 1957 a la teoría del rol, así como los conceptos de la posición y el prestigio.

Los estudios sobre la posición social mostraron que las personas que pertenecen a diferentes clases sociales tienen distintas creencias, actitudes, valores y pautas de conducta y que cada clase social es, en efecto, una especie de subcultura en el seno de la cultura como variable más vasta. La importancia de la cultura como variable social fue revelada en gran parte por los antropólogos culturales que estudiaban los pueblos primitivos mucho antes de que la sociología o la psicología social se convirtieran en disciplinas académicas. Gran parte de las primeras investigaciones fueron de carácter descriptivo, pero después de la primera guerra mundial los antropólogos empezaron a escribir sobre temas de interés psicológico. Bronislaw Malinowski en 1929 observó tendencias en la conducta de algunas tribus del Pacífico Occidental y junto con Ruth Benedict engendraron la corriente llamada "culturalista".

De tal modo, que la cuestión de saber lo que corresponde a los instintos o a los factores sociales en la formación de la personalidad suscitó en Estados Unidos

innumerables investigaciones de etnólogos y antropólogos entre los pueblos llamados primitivos y cuyos trabajos tuvieron repercusión directa sobre la psicología social. Particularmente los estudios realizados por Margaret Mead en 1949, revelaron que las propiedades atribuidas a los individuos como normales según su sexo dependen en realidad del medio socio-cultural y la educación.

En tanto que, la noción de grupo ganaría mayor importancia a partir de los trabajos de Kurt Lewin, los cuales se refirieron primero a la influencia del medio en el sentido psicológico del término, es decir, de un medio al que el sujeto confiere una significación. Lewin construyó la conocida noción de "dinámica de los grupos" cuya idea central es que el grupo pasa por una serie de transformaciones debidas a las constantes interacciones entre los individuos que los componen. De acuerdo con Mueller el fin de Lewin era elaborar una ciencia sistemática de los grupos sociales y utilizar los resultados obtenidos para la solución de problemas prácticos y morales, como los referentes a las relaciones entre trabajadores, eliminación de prejuicios sociales, mejoramiento de la productividad, etc.

De lo anterior, es posible identificar la característica primordial del campo de la psicología social, que es el estudio del comportamiento de los individuos en función de su medio social, o bien, los efectos de la socialización de los individuos. Entendiendo socialización como Jones y Gerard (1990) la describen: "socialización hace referencia a la adopción e internalización, por parte de los individuos, con valores, creencias y modos de percibir el mundo compartidos por un grupo".

3.2 La Psicología Social en el Area Laboral.

Brown (1982) considera que el interés por estudiar la conducta humana con relación al trabajo surgió no hace mucho tiempo, sin embargo es posible descubrir algunos eventos en la historia del desarrollo de la psicología social

que forman los antecedentes de su incursión en el área específica de la psicología industrial. Como pueden ser en primer lugar los estudios sobre trabajo, movimiento y fatiga efectuados por los fisiólogos Coulomb y Marey en los siglos XVIII y XIX respectivamente.

El desarrollo de la psicología industrial como tal fue a partir de que la psicología general llegó a ser considerada una ciencia experimental en 1879 cuando Wilhelm Wundt fundó el primer laboratorio dedicado al estudio "científico" de la conducta humana. No obstante, es hasta los primeros años del siglo XX que se hicieron intentos de aplicación de la nueva psicología experimental a los problemas de la industria.

Uno de los pioneros fue Frederick Winslow Taylor, quien a pesar de no ser un psicólogo adiestrado, trabajó como ingeniero en jefe de la empresa Midvale Iron Works y se preocupó por encontrar la forma de incrementar la eficiencia y la producción de cada trabajador y en cómo la organización científica del trabajo permitiría lograrlo sin un incremento proporcional del gasto de energía. Taylor partió de tres principios básicos: a) seleccionar a los mejores hombres para el trabajo; b) instruirlos en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos que debían aplicar a su trabajo; y c) conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores.

Las investigaciones de Taylor y de su sucesor Frank B. Gilbreth sirvieron de base a los estudios conocidos como "estudios del tiempo y el movimiento", en tanto que los psicólogos profesionales se ocupaban principalmente de los problemas de la fatiga, de las condiciones de trabajo o de la formulación de pruebas de selección para la orientación vocacional. Entre los que más destacaron en este último grupo está Hugo Münsterberg, antiguo alumno de Wundt y profesor de psicología en Harvard; en 1914, la psicología industrial adquirió una creciente importancia práctica. Durante la primera guerra mundial se decidió que podría realizarse un test simultáneo a docenas y aún centenares de hombres, cosa que resultaría muy útil para la clasificación del personal en

las distintas labores del ejército. Como resultado de esta necesidad de un medio objetivo para la clasificación, se desarrollaron dos grupos de tests de inteligencia, los Alfa y los Beta del Ejército. Ambos fueron ideados para medir la inteligencia en general, pero el test Beta fue ideado específicamente para ser utilizado en el caso del personal iletrado.

Con esto se abrió paso al desarrollo de otro aspecto importante: el entrenamiento. Cada individuo debía ser calificado de acuerdo a sus rasgos esenciales, es decir qué sabe, qué quiere y qué particularidades tiene. Se identificaban sus cualidades y sus deficiencias. Y estas deficiencias podían ser compensadas por medio del adiestramiento en las tareas requeridas o en otras para las cuales podría ser útil.

En los años que medían entre las guerras mundiales I y II el número de tests psicológicos aumentó. Se desarrollaron muchos tests de inteligencia de distinto orden y otros para medir aptitudes y capacidades especiales.

Smith y Wakeley (1977) menciona que en 1901 Walter Dill Scott, profesor adjunto de psicología en la Universidad North Western fue invitado a escribir en una revista de publicidad acerca de cómo podría aplicarse la psicología en la publicidad, convirtiéndose en el primer psicólogo industrial reconocido de los Estados Unidos. Además en 1919 fundó la Scott Company que fuera la primera organización consultiva de personal. Y más tarde, en 1920, Myers ex-director del Laboratorio de Psicología de Cambridge, fundó en Inglaterra el "National Institute of Industrial Psychology, organización privada. Y hacia la misma época el gobierno británico promovió la fundación del "Industrial Fatigue Research Board".

Posteriormente en Estados Unidos creció rápidamente el número de psicólogos para responder a las exigencias de la Segunda Guerra Mundial. Durante este suceso varios miles de psicólogos ayudaron a establecer y ampliar la selección, entrenamiento y otros programas relativos al personal militar. Los tests

ideados para los militares se aplicaron con fines de colocar a los individuos en las tareas del ejército para las que eran aptos. Las aplicaciones de los principios del aprendizaje en el entrenamiento militar se utilizaron después en el entrenamiento industrial. Los estudios realizados sobre las reacciones ante las tensiones del combate tenían consecuencias aplicables como guía vocacional y los estudios del diseño de cabinas de aviones se aplicaron en la psicología de la ingeniería.

Con los experimentos se descubrían cada vez más factores que intervenían en la situación de trabajo y afectaban el desempeño de los trabajadores. El descubrimiento en 1924 del "efecto Hawthorne" marcó el curso de la psicología industrial.

En la planta Hawthorne de la Western Electric Company de Chicago se había iniciado un experimento sobre la iluminación en el lugar de trabajo para responder a la pregunta ¿cuál es la mejor luz para trabajar?. Los resultados sorprendieron a los experimentadores de forma tal que consiguieron el apoyo de la gerencia de la Western Electric Company y realizaron una serie de experimentos que duraron más de 10 años. En los experimentos de cuarto de ensamblado de elevadores se estudió muy a fondo la conducta de trabajo de seis trabajadoras. Durante seis meses, un observador registró las actividades de 14 obreros de la sala de alambrado de lámparas que se ocupaban de alumbrar, soldar e inspeccionar conexiones eléctricas. Y a lo largo de los años, se planteó y se puso en vigor un programa de asesoría para la planta.

En 1919 Roethlisberger y Dickson publicaron el informe general de resultados "Management and the Worker". Según este informe los experimentos mostraron: a) que el aumento en las actitudes favorables de los empleados tenía mayor influencia. En la producción que cualquier incremento que se suscitara en la iluminación, b) que aumentar el reconocimiento al desempeño de los empleados influía más en la producción que aumentarles el sueldo, c)

que la organización informal de los empleados influía más en mayor número de ellos que la organización formal establecida por la gerencia.

Después de los estudios Hawthorne el énfasis se puso en los problemas de los grupos de trabajo, o sea, en cómo se formaban mejores equipos de trabajo, qué tipo de liderazgo sería más eficaz y cómo podría lograrse una estructura organizacional mejor.

Esta idea tomó forma a través de las aportaciones de Elton Mayo y su grupo, que en los años cincuenta en Harvard desarrollaron una rama de la sociología industrial en la cual las relaciones humanas tenían una función prominente y que mostró que el buen desarrollo del trabajo estaba muy determinado por los sentimientos individuales, así como por las normas informales en acción en un grupo de trabajo. Se involucraron conceptos como motivación y satisfacción en el trabajo, retomando las teorías de Maslow, para reivindicar así la actitud productivista hacia los trabajadores y destacar la importancia del factor humano como un recurso que había que valorar, es decir, los individuos pasaron a ser considerados como actores que quieren aumentar sus competencias y participar en la realización de su trabajo.

El marco general de esta nueva perspectiva de la psicología del trabajo insiste en la necesidad de reconsiderar el funcionamiento de la organización a través de la aplicación de los recursos humanos para dinamizar el trabajo, enriquecer las tareas y aumentar la satisfacción de los individuos.

Se puede observar cómo desde los primeros trabajos la psicología industrial aceptó las actitudes de la dirección de empresas que surgieron en las primeras etapas de la Revolución Industrial y que en la actualidad continua rigiendo sus avances. Ya que este giro hacia el factor humano, que algunos autores (Fisher, 1992 y Fea, 1995) describen como la concepción humanista de las organizaciones, mantiene el principio fundamental de lograr la eficiencia y la competitividad, en donde realmente no se considera a los individuos en tanto

sujetos. Al respecto, bien cabe el comentario de González (1994) como crítica a la psicología social: "ha prescindido de una teoría de la subjetividad, asumiendo ésta como una variable de control en sus tendencias más positivistas, donde el sujeto aparece diseccionado en una multiplicidad de categorías de orientación comportamental como actitudes, normas, valores, locus de control y otras, las que ofrecen excelentes posibilidades de cuantificación y correlación, sin embargo, no poseen potencial explicativo sobre el sujeto psicológico".

De modo que la psicología del trabajo ha quedado inmersa y delimitada en el concepto de empresa y de sus esquemas directivos, en donde actualmente, la idea de Calidad está asumiendo un significado cada vez más completo porque además de implicar al producto en tanto proceso y servicio del mismo, se extiende a un conjunto de conocimientos de gestión que representan oportunidades para optimizar los beneficios. Y considera que el recurso humano es importante, sólo en tanto que de él dependen directamente los resultados.

3.3 El Papel del Psicólogo del Trabajo.

El psicólogo del trabajo incursiona en el estudio de las condiciones que determinan una de las actividades de interés central en la vida de la mayoría de la gente: la jornada labora.

La jornada laboral se lleva a cabo dentro del marco de las organizaciones, las cuales de acuerdo con Fisher (op.cit.) se presentan como unos conjuntos coordinados, orientados hacia unos objetivos determinados que son definir sus medios a través de una estructura de roles que les permiten ser eficaces. De manera que la organización representa una unidad social delimitada con unos objetivos definidos en un campo de la vida social. De ahí que Peiró (1990) destaca la importancia de considerar que el diseño y la cultura de las organizaciones son generados en un determinado contexto cultural. En donde

aspectos tales como las actitudes hacia la autoridad, la mayor o menor orientación hacia la necesidad de logro, el grado de propensión al riesgo, los hábitos y tradiciones de la cultura del país de origen de la organización y la del país en el que ésta se instala, entre otros elementos de índole económico y político, acaban teniendo una influencia importante sobre la práctica directiva y las relaciones interpersonales de la organización.

Fisher (op.cit.) comenta que la noción de organización engloba la idea de un marco social que revela una estructura de posiciones consideradas como esenciales para el logro de sus objetivos. Y por otro lado, designa las conductas sociales que se ejercen en el interior de esas estructuras, la organización del trabajo, la definición de los procedimientos, la fijación de objetivos son otros tantos elementos que determinan una manera de comportarse en la organización laboral.

La organización aparece, pues, como un sistema de medios y de individuos que se ponen en acción para realizar tareas definidas con el objetivo de alcanzar una meta común. La cual es variable dependiendo del tipo de organización de la que se trate. Ya que las organizaciones pueden estar orientadas, dentro del sector público o privado, hacia la fabricación de bienes y productos, la producción de servicios o la administración, en corporaciones nacionales y extranjeras establecidas fuera de su país de origen.

En resumen, de acuerdo al tipo de organización, ésta constituye sus objetivos y los medios tecnológicos, operativos y humanos que se vinculan para alcanzar dichos objetivos. Dentro de este contexto general, el psicólogo es un miembro de la organización y como tal, encamina su trabajo al cumplimiento de los fines de la misma. Para hablar del papel del psicólogo del trabajo, resulta pues interesante tomar en cuenta las siguientes cuestiones: ¿para quién trabaja el psicólogo? Y ¿cuáles son los valores y actitudes que consecuentemente incorpora a su trabajo?

Históricamente el sector industrial ha sido un lugar atractivo para la incursión de la psicología. Lo que ha llevado al psicólogo a colocarse del lado de lo patronal (Matrajt; 1994) y a asumir un papel que responda a la demanda social proveniente de necesidades planteadas en la organización de la producción, detrás de lo cual se encuentra el encargo de mantener y reproducir las relaciones de producción imperantes en una sociedad (Braunstein; 1984) orientando su preocupación sobre el hecho de maximizar la productividad de los trabajadores (Ingleby; 1983).

En este marco, el psicólogo en el sector industrial se interesa por crear circunstancias para la utilización de los recursos humanos. Para lo cual contempla factores relacionados con la adquisición de destrezas, de la motivación humana y de los efectos de diferentes incentivos y circunstancias ambientales en la utilización de las capacidades humanas, de la seguridad física, de la interacción entre las necesidades y objetivos de la organización, así como de las necesidades de los empleados con respecto al desarrollo y adaptación a sus tareas y al ambiente de trabajo.

Así, el papel del psicólogo del trabajo se ha vinculado con las actividades de selección y clasificación de personal, la elaboración de programas de adiestramiento y de evaluación para los empleados y en el estudio de la correspondencia entre la satisfacción en el trabajo, con los niveles de eficiencia, de la influencia de factores ambientales, de la tecnología en la calidad de la vida laboral, además de los factores motivacionales que aumenten la voluntad y la capacidad humanas.

Entre las funciones que el psicólogo del trabajo realiza con más frecuencia se encuentran las siguientes:

1. Selección de Personal: Constituye uno de los elementos básicos en la estructura de eficiencia en la organización, ya que la selección de personal se refiere a la aplicación de instrumentos de evaluación desarrollados para medir en los individuos las cualidades pertinentes relacionadas con la

ejecución adecuada de un puesto. Este procedimiento representa una especie de "filtro" a través del cual se elige a las personas "más aptas" con base a un estudio de los requerimientos del puesto de trabajo plasmados en un perfil de la persona que posea las características idóneas necesarias o cuente con el potencial para ejecutarlo con éxito.

A saber este proceso se lleva a cabo por medio de técnicas objetivas. Sin embargo, nos sugiere cierto grado de involucramiento de la persona que lo realiza dado que es un sujeto con una carga individual y social que difícilmente escaparía a la emisión de sus propios juicios de valor al seleccionar y clasificar a los individuos. Esto aumenta la importancia del proceso de selección para los fines del presente trabajo, por lo que este tema se abordará más detenidamente en el siguiente apartado del capítulo.

2. **Capacitación y Desarrollo de Personal:** una vez que se cuenta en la organización con las personas supuestamente adecuadas para desempeñar las actividades que le determina la organización, el psicólogo debe encargarse de otro proceso que asegure la ejecución eficiente de los empleados, a través de la enseñanza y adiestramiento de éstos en las destrezas y conocimientos requeridos por el puesto. En este sentido, el psicólogo determina qué cosas deben aprenderse (necesidades de capacitación); de fijar los procedimientos para la enseñanza del personal, y lo más importante, de diseñar programas de adiestramiento y evaluar la efectividad de los mismos a partir de la consecución de los objetivos de capacitación reflejados en el rendimiento de los empleados y en indicadores del incremento en la productividad.
3. **Motivación Humana:** con respecto a la motivación humana, las tareas del psicólogo están encaminadas a descubrir la clase de condiciones en el medio laboral que dan como resultado una alta motivación de los empleados, y por consiguiente, le corresponde descubrir los principios de la motivación humana que sirvan de base para sugerir las modificaciones

necesarias que provoquen la máxima motivación en el personal y un mejoramiento en su rendimiento; a la vez que le provoquen la satisfacción de sus necesidades personales.

Dentro de los factores que se han estudiado acerca de la motivación y satisfacción de las necesidades de los empleados en el trabajo se encuentran: el sistema de incentivos, las influencias sociales como la discriminación por género, la naturaleza del trabajo, el estilo de supervisión, el grado de compromiso de los empleados con la organización y las percepciones personales de la situación de trabajo.

Así, las visiones contemporáneas de la motivación se concentran en los empleados como recursos humanos potenciales y es responsabilidad del psicólogo encontrar la forma de aprovechar estos recursos para satisfacer las necesidades y objetivos tanto de los empleados como de la organización.

La orientación de la Dirección de Empresas que rige las actividades de la gerencia de personal ha transformado, de este modo, al factor humano en un arma indispensable para competir en el mercado. Ya que, como menciona Fea (op.cit.) esta visión contempla que si bien el hombre actúa y trabaja por razones económicas, su existencia se dirige a su realización por lo que se le debe ofrecer las más amplias posibilidades de llevarla a cabo, a través del trabajo en sí mismo y hacerle partícipe del resultado común utilizando el empuje motivacional.

El psicólogo debe visualizar anticipadamente el potencial de motivación en los individuos que ingresan a la organización. Daft y Steers (1992) plantean que el estudio de la motivación en el personal de una organización se lleva a cabo con base a tres requisitos de comportamiento. En primer lugar la persona debe interesarse por ingresar a la empresa y pertenecer a ella. Segundo, la persona debe realizar las tareas para las cuales ha sido contratada en forma confiable.

Y tercero, la persona debe ir más allá de un desempeño confiable de sus funciones y dedicarse a alguna forma de comportamiento creativo en el trabajo.

En suma, el psicólogo toma en cuenta estos primeros requisitos de motivación al momento de seleccionar candidatos dado que se sirven como indicadores de la posible adaptación del individuo a las tareas que deberá desempeñar y a las relaciones que deberá establecer con otros miembros de la organización.

4. Comunicación, Influencia de Grupo y organización: la comunicación en las organizaciones se basa en las relaciones del individuo con su grupo de trabajo y con otros grupos para un funcionamiento satisfactorio de la organización en su conjunto. Uribe (1996) menciona al respecto: "la comunicación constituye la producción de la organización, la cual se percibe como parte o representante de una estructura de individuos formalmente interconectados e interdependientes. La función primordial de la comunicación es coordinar las acciones de los miembros de manera que se logren las metas de la organización y el de crear consenso respecto de la producción".

Este es el hecho por el cual el psicólogo se encarga de analizar los procesos de comunicación que permitan tomar decisiones sobre alguna situación de los grupos de trabajo y de la organización en su totalidad. Así como también le hace posible coordinar las actividades entre los distintos departamentos estableciendo nuevas metas y objetivos.

A nivel individual, las habilidades de comunicación son comúnmente utilizadas como indicadores de capacidad humana. En el sector industrial contar con buenas habilidades de comunicación significa potencial de crecimiento y desarrollo. Sin embargo, al igual que otras variables como el sexo, la edad o la inteligencia son elaboraciones desarrolladas al interior de la cultura de las empresas para justificar una actitud selectiva y desigual que tiene bases sociales y culturales más fuertes.

Uribe (op.cit.) realizó una investigación sobre la relación de factores sociodemográficos con habilidades de comunicación en alumnos de posgrado, con el fin de tener alternativas de cambio con relación a la comunicación y su impacto en el ambiente. Para lo cual consideró importante el hecho de que la sociedad y sus mecanismos ideológicos seleccionan o no a los individuos y que la interacción cualitativa del funcionamiento de esa selección se da bajo el concepto de que la comunicación es un elemento cultural que se comporta de diferentes maneras en función de las personas y del ambiente.

En dicha investigación, Uribe encontró relación entre factores sociodemográficos y las habilidades de comunicación, principalmente en variables como el sexo, según lo cual culturalmente las mujeres están determinadas a desarrollar habilidad para la comunicación. Además, encontró que las personas con más status en el nivel jerárquico de los puestos operativos y mandos intermedios. Lo cual podría sugerir un prejuicio social relacionado con el poder y el status organizacional.

5. Evaluación del Desempeño: las evaluaciones del desempeño ofrecen un medio para evaluar sistemáticamente a los empleados mediante varios niveles de desempeño a fin de asegurar que las organizaciones están obteniendo aquello por lo que están pagando. Además, las evaluaciones del desempeño apoyan la identificación de personas susceptibles de recibir ascenso, así como aquellas personas con potencial para participar en un sistema de recompensa, lo cual puede representar una poderosa fuerza motivacional.

Con todo lo expuesto anteriormente sobre el papel del psicólogo en las organizaciones consideramos pertinente aclarar que no es una pretensión de este estudio acusar al psicólogo del trabajo como una parte explotadora en la organización, lo cual sería un grave error. Si no plantear un cuestionamiento a su trabajo en el sentido de que asume el papel de legitimar las condiciones sociales prevalecientes y reproducidas en la organización. Como menciona

Pym (1983), los psicólogos que laboran en el ámbito de las organizaciones industriales y empresariales "están atrapados en sus propias trampas de sistemas cerrados, titubeando con la mecánica del Empleo. Vaciando su espíritu en la mejora de procedimientos de selección para ser utilizados en algo que no merece el apelativo de trabajo, o entrenando a la gente para realizar falsos trabajos. Diseñando los planos de ciertas oficinas centrales, todas ellas de cristal para facilitar los rituales del hombre industrial".

Entendemos que el psicólogo mismo forma parte del sistema organizacional del sector industrial al igual que los otros empleados, y por consiguiente, es sometido a los procedimientos que él mismo planifica, diseña y aplica. Y que como individuo está inmerso en un sistema de estratificación con determinadas disposiciones sociales. Sin embargo, tal vez podría ubicarse dentro de la organización tomando en cuenta que preexiste dicho sistema social que es más amplio al percibido en la organización empresarial. En el cual las condiciones sociales, económicas y políticas influyen en los aspectos que constantemente evalúa y que son las actitudes, expectativas, valores y relaciones interpersonales de los individuos.

En este sentido, la postura de Catalina Harrsch (1993) con relación a la identidad del psicólogo del trabajo resulta nada despreciable. Esta autora manifiesta que la actividad del psicólogo mexicano es cuestionable si no conoce las necesidades de la población a la que somete su intervención. Y propone como funciones específicas del psicólogo del trabajo las siguientes: "definir las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales con el propósito de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acordes con las necesidades del país". (Harrsch, op.cit.). Y añade: "La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo con el fin de determinar su ubicación dentro de la empresa para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos". (Harrsch, op.cit.)

Desde este punto de vista, podrían atenderse dos situaciones que se le han criticado al papel de la psicología en el ámbito industrial. Por un lado, en cuanto a la empleabilidad se pondría atención a variables socioeconómicas como la coyuntura del mercado o individuales como sexo, edad, nivel de instrucción, tipo de especialización profesional, etc (Blanch y Salleras, 1990) ya no como predictores de eficiencia, sino como realidades de nuestro país con respecto al desempleo y a las oportunidades. Y por otro lado, en cuanto a la evaluación de los instrumentos de selección de personal que señala Harrsch, el psicólogo del trabajo podría considerar, en cierta forma, esa subjetividad del trabajador que ha omitido en su labor. Principalmente, entendiendo como lo plantea Matrajt (op.cit.) que esa subjetividad está determinada no sólo por grandes formaciones sociales como la clase social. Si no vinculada e influida por formaciones sociales más cercanas como la familia, agrupaciones de civiles, instituciones educativas y laborales.

Es decir, como señala Schvarstein (1992), en cuanto el sujeto entra en una organización le espera un rol determinado por ella. Pero entra con una historia personal, familiar y organizacional que condiciona la asunción de dicho rol.

3.4 El Proceso de Selección de Personal.

Hablando del papel del psicólogo industrial concluimos que sin intentar desvirtuar su labor profesional, es importante plantear el cuestionamiento sobre el sentido que en diversas situaciones cobra dicha labor, ya que al adoptarlas circunstancias que el medio industrial le demanda se sitúa en una dinámica de legitimación de la estructura social y económica. Desde este punto de vista podemos entender que el proceso de selección de personal, llevado a cabo en los departamentos de recursos humanos de las organizaciones, es un mecanismo particularmente representativo de dicha legitimación.

Así encontramos una interrelación de los elementos que se han abordado

hasta el momento. En primer lugar,, los puestos vacantes y los solicitantes, quienes interactúan en la red del Mercado de Trabajo. En segundo lugar, tenemos al encargado de ejecutar los planteamientos de la empresa para seleccionar a las personas que convienen a la misma, o sea, el psicólogo quien en el mejor de los casos es el profesional reconocido para estos menesteres. En tercer lugar, se encuentra el principio fundamental del proceso de selección de personal que es la valoración de las características de los solicitantes con base a su experiencia, personalidad y nivel educativo. Y por último, abordaremos el elemento nivel educativo, el cual es considerado para los fines de la selección como un indicadores de eficiencia y productividad.

El nivel de educación ha sido utilizado como una variable determinante con relación a la ocupación. En donde, el psicólogo industrial se ha encargado de sostener que la educación meramente selecciona a las personas de acuerdo a sus habilidades naturales y supuestamente está convencido de que "las diferencias individuales son la esencia y razón de ser de la selección de personal". (Colom y Quiroga; op.cit.).

No obstante, a esta idea subyace un proceso de selección mediado por prejuicios al respecto de circunstancias no directamente relacionadas con la ejecución de un puesto, como en el caso del nivel educativo. De acuerdo con Blaug (op.cit.) ante cualquiera que sea la razón por la cual los empleadores deban preferir mano de obra calificada en mayor o menor medida, subsiste el hecho de que hay atributos que no se pueden saber con certeza en el momento de la contratación. Ya que el empleador se enfrenta con el problema de seleccionar a su personal dadas las dificultades de prever exactamente el futuro desempeño de los aspirantes a u empleo, por lo cual se siente tentado a considerar la calificación educativa como un instrumento de selección para poder distinguir la capacidad, las motivaciones y los posibles orígenes familiares de los nuevos trabajadores.

En suma, la selección de personal gira alrededor del principio de productividad

reflejado en la primacía de la selección de talentos, que implica elegir a los sujetos más aptos para desarrollar puestos ejecutivos y en desarrollar sus habilidades de liderazgo en beneficio de la empresa. Según lo cual, el nivel de escolaridad y el tipo de escuela en la que se haya estudiado garantiza el futuro status ocupacional de los individuos. (Smith y Wakeley; op.cit.). Es decir, el status ocupacional y el prestigio estarían ligados al nivel educativo alcanzado, la escuela en donde se estudió, los años de estudio, el promedio de calificaciones y los diplomas y reconocimientos obtenidos.

Sin embargo, estos aspectos se relacionan con la herencia social y cultural de los individuos. Y es aquí, donde la mirada sociológica nuevamente nos brinda importantes puntos de análisis. Considerando que la educación estaría relacionada con los orígenes de la clase social, valores y expectativas de vida. Y tiene un papel fundamental en el Mercado de Trabajo y en consecuencia en el proceso de reproducción social.

De acuerdo con Pescador (op.cit.), el papel de la educación en la mediación de las contradicciones sociales en el trabajo depende en gran medida de la eficacia de los títulos educativos como mecanismos legítimos de selección para las escasas ocupaciones privilegiadas en la economía, el acceso a las cuales es presentado a la sociedad como el resultado objetivo y natural de las inevitables diferencias individuales.

Cabe señalar que Pescador (op.cit.) destaca además la función selectiva y de reproducción social que tiene la escuela. Mencionando que la experiencia educativa forma en los hijos de la clase dominada la noción de que los bajos ingresos, la inestabilidad en el empleo y los peores trabajos, son el destino al que pueden aspirar y son el resultado del fracaso personal en la escuela. Mientras que a los grupos sociales destinados a las ocupaciones profesionales y gerenciales, se les presentan contenidos educativos que enfatizan la formación de una capacitación analítica que les permita resolver problemas complejos, tomar decisiones y asumir el liderazgo y la responsabilidad. Lo cual

sugiere que estos grupos privilegiados en educación son encaminados a los "talentos" requeridos por el mercado laboral.

De ahí que Gómez (op.cit.) considere que el mercado de trabajo es la institución social a través de la cual se expresan las características fundamentales de la estructura productiva en donde se separa a la esfera del trabajo manual de la del trabajo intelectual, se distribuye a la fuerza laboral entre la jerarquía de las ocupaciones respectivas, se determina la retribución diferencial para cada una y por consiguiente, es donde se reproducen las relaciones sociales de producción dominantes.

Así pues, en el mercado de trabajo las calificaciones educativas desempeñan un papel crucial para determinar las probabilidades de acceso al empleo, de distribuir a la fuerza laboral entre los diferentes sectores y ocupaciones y de legitimar la retribución diferencial a éstas.

De esta manera, el nivel relativo de logro educativo incrementa en gran medida las oportunidades individuales de movilidad social, debido a la importancia cada vez mayor de los títulos escolares dentro del mercado de trabajo como medio para la selección y distribución ocupacional.

Sin embargo, aún la posesión de un diploma no es garantía suficiente en sí misma para lograr el acceso a las posiciones ocupacionales superiores. La función de los títulos académicos consiste esencialmente en la legitimación de la transmisión cultural de la desigualdad social, a través de un sistema educativo que mediatiza las relaciones entre las clases. Y existen evidencias de que en el acceso al empleo, la asignación ocupacional y las condiciones para desempeñar un puesto, otros factores adscriptivos como la edad, sexo, raza, etc. cobran importancia e indican que la discriminación, el sexismo y el racismo continúan prácticamente reforzados a través de una estructura ocupacional segmentada y jerárquica.

De acuerdo con esto, los procesos de selección se ven afectados por factores de tipo personal y situacional (Blanch y Salleras; op.cit.). De tipo personal por limitaciones físicas o psicológicas o bien por estigmatización social. Y de tipo situacional por deprivación social, económica o por prevalencia de la cultura del desempeño.

CAPITULO 4

DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SOCIAL:

Algunas evidencias empíricas

CAPITULO 4.

DISCRIMINACION LABORAL Y SOCIAL:

Algunas evidencias empíricas.

En el capítulo anterior se abordó el tema de la selección de personal como un proceso que no está libre de la intervención de mecanismos subjetivos a partir de los cuales se realiza una forma de selectividad de candidatos a ingresar a empresas. Partiendo de la idea de que dicha subjetividad puede implicar situaciones en las que se emiten juicios de valor con respecto a las personas evaluadas que van más allá de los meros criterios objetivos de la selección.

El propósito de este capítulo es presentar datos de investigaciones que ilustran la existencia de discriminación social en diversos aspectos de la vida humana, en los cuales el ámbito de la ocupación en las empresas no puede ser excluido.

4.1 Algunas evidencias empíricas.

La mayor parte de las sociedades cuentan con grupos de personas cuya apariencia física o características culturales los marcan como personas diferentes del grupo dominante y que además están sujetos a un trato desigual. Esto implica que lo social se opone a la desventaja numérica, ya que generalmente ocurre que un grupo, siendo minoría numérica, domina sobre otros por la fuerza del poder, del privilegio y del status. De manera que los grupos dominados permanecen subordinados y tienen pocas o ninguna de las oportunidades sociales y económicas que le dan a la gente ese poder, creando una situación de discriminación social.

Comas (1972) define la discriminación como "el trato desigual, en cuanto a prerrogativas, consideración social, derechos, etc. que se establece entre individuos pertenecientes a grupos raciales distintos, en aquellos países o regiones donde uno es predominante."

Según Comas entre algunos de los factores socioculturales que contribuyen a fomentar el prejuicio racial -y podríamos incluir el prejuicio social en general- se encuentran la heterogeneidad de la población; la ignorancia y dificultades de comunicación e información; la densidad demográfica del grupo discriminado; la existencia de rivalidades y conflictos; leyendas y tradiciones que apoyan la hostilidad, entre otros.

Así pues, a lo largo de la historia universal es sabido que son numerosos los ejemplos de situaciones en las cuales ha existido algún tipo de discriminación. Probablemente el ejemplo más claro es el antisemitismo, sobre el que tanto se ha escrito y del cual la historia reciente nos ofrece crueles realidades sobre la sociedad judía de los años cuarenta, que continúan abochornando a la humanidad.

Vemos como la historia habla por sí misma. En "Historia de la Locura en la Época Clásica" Michel Foucault narra como la sociedad europea desde siglos anteriores a la Edad Media generó mecanismos para segregar no sólo a los locos sino a todas aquellas personas que representaban una amenaza de desequilibrio social, aislándolos en lo que Foucault denomina un "espacio moral de reclusión". Y dice como en los lugares de internamiento "se hallará que estaban mezclados con la población de los Workhouses o Zuchthäusern. Pero casi nunca se precisó claramente cuál era su estatuto, ni qué sentido tenía esta vecindad que parecía asignar una misma patria a los pobres, a los desocupados, a los mozos de correccional y a los insensatos". (Foucault, 1992).

En la actualidad, la discriminación social está vigente. Los hombres blancos anglosajones en países como Estados Unidos o Sudáfrica niegan a los hombres negros el derecho a tener iguales condiciones de vida. En algunos países de Africa, existe discriminación hacia las personas de origen asiático. En Alemania, discriminan a los turcos y latinoamericanos. Lo mismo sucede

con los indígenas en Latinoamérica. Los húngaros en Rumania, los armenios en Turquía y la lista sería interminable.

Lo que resulta evidente es que por cuestiones de ideología o de intereses, principalmente políticos y económicos, en todo el mundo muchos sectores de población son víctimas de una selectividad que los discrimina y les dificulta o niega el acceso a la riqueza, a la educación, a los ingresos y a otras formas de poder y de igualdad. Esto ha llevado también a que las sociedades formen estereotipos de la persona ideal para sus fines, de manera que sólo personas con niveles semejantes de educación, de condiciones socioeconómicas similares, pertenecientes a las mismas ocupaciones, que tienen acceso similar al poder, etc podrían ocupar el mismo peldaño en la escala social. A lo cual cabría añadir la idea desarrollada por Bordieu y Passeron (op.cit.), sobre la cual las ideas para resguardar la estructura social pasan de una generación a otra, preservando el orden de las cosas.

Las características, las dimensiones y el sentido que conlleva el prejuicio y la discriminación dependen directamente del país y la cultura de que se trate. Aunque existen algunas generalidades. El caso de la mujer es uno de ellos; por mucho tiempo el género femenino ha sido un blanco de las restricciones que se le han impuesto para participar en diversos aspectos de la vida social. Y en condiciones semejantes se encuentran personas de edad avanzada o con algún defecto físico, quienes, entre otras cosas, son constantemente excluidas de la vida laboral.

Existen múltiples investigaciones dirigidas a analizar situaciones de discriminación. Dadas las características de su estructura social. La información actual en México se refiere a numerosos estudios sobre el tema realizados principalmente en Estados Unidos y Canadá.

Tenemos a Meyer (1995) quien investigó la relación entre el nivel de estrés y la salud mental en homosexuales, en donde un factor radicalmente importante fue la crítica social y la estigmatización percibidas de la sociedad heterosexual.

Por su parte Peters y cols. (1994) se interesaron en identificar las reacciones generadas hacia personas con SIDA en contraste con personas que presentan otro tipo de enfermedades graves como cáncer o tuberculosis. Los resultados indicaron que el SIDA está estigmatizado en mayor grado que las otras enfermedades estudiadas, lo cual según los autores pone de manifiesto el prejuicio existente alrededor del SIDA.

Gamson (1995) realizó un interesante estudio sobre el caso de Hiroshima en el Holocausto de la Segunda Guerra Mundial con relación a las políticas de exclusión en Estados Unidos. En donde, no sólo se vislumbraron formas de exclusión social, sino también fueron rasgos de genocidio.

Por otro lado, el ámbito del trabajo, las ocupaciones y las empresas, así como la Educación Superior no son la excepción en cuestión de discriminación. Contrariamente, y con base a las evidencias, podría pensarse que son un medio propicio para el cultivo y el crecimiento del "virus" de la discriminación.

En cuanto a Educación superior se refiere, Valcárcel (1974) analizó la presencia de prejuicio racial entre los universitarios de una Universidad de Lima Perú, con relación a variables demográficas: sexo, edad, lugar de residencia, grupo étnico y tipo de colegio donde estudiaron. Los resultados obtenidos sugieren que el origen del prejuicio hacia los negros en Perú se debe a la situación de marginación en la que éstos han vivido durante siglos. De acuerdo a las variables estudiadas se encontró relación con discriminación hacia los negros. Siendo los universitarios hombres de más edad y que viven en zonas populares los que mayor grado de prejuicio étnico presentaron. Y sobre sus datos concluyen que el prejuicio étnico de los universitarios peruanos depende tanto de las condiciones sociales y económicas, como de las educacionales.

Li (1994) interesado en la necesidad de brindar un trato igualitario a todos los estudiantes universitarios en Canadá, analizó las condiciones de igualdad y discriminación en la evaluación de estudiantes inmigrantes con deficiencias en el manejo del idioma que estaban en vías de sumarse al sistema educativo de dicho país. Encontrando que existía discriminación, dado que los estudiantes fueron evaluados por medio de pruebas estandarizadas, sin considerar sus características culturales específicas, así como la diversidad de lenguaje.

Mientras Alston, Russo y Miles (1994) encontraron manifestaciones de desigualdad en cuanto a las oportunidades educacionales para personas de origen afro-americano.

En nuestro país según Díaz Barriga (op.cit.) existe estigmatización y una desvalorización de las universidades públicas con respecto a las privadas.

Esto se puede identificar en la investigación reportada por Lavielle (1997) en la cual se da a entender que a pesar de que las universidades públicas son quienes nutren a las empresas de personal ejecutivo, las universidades privadas brindan ejecutivos con una mejor preparación académico-práctica, ya que cuentan con una visión de negocios, liderazgo, habilidades gerenciales, calidad, entorno económico y social de la empresa, etc. Y no están tan "politizados" como los egresados de universidades públicas.

De acuerdo con Muñoz Izquierdo (1996) las investigaciones realizadas en México durante las últimas décadas revelan que uno de los factores, aunque no el único, que influyen en la dificultad de encontrar empleo por parte de los egresados de universidades públicas es que el número de egresados y desertores del sistema educativo ha sido mayor al de las oportunidades de conseguir empleo.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

En un estudio llevado a cabo por el Consejo Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) a través de la Universidad Iberoamericana y del investigador Carlos Muñoz Izquierdo, se realizó un seguimiento de los egresados de las universidades UNAM, UAM, UAEM, UIA e ITESM campus Atizapán en cuanto a su inserción en diversos centros laborales del país. Los resultados sugieren que existen factores socioculturales que determinan en parte las expectativas de educación y ocupación que tienen los universitarios. Considerando características demográficas de los egresados se encontró que los tutores de los exalumnos procedentes de la UAM y la UAEM presentan una escolaridad modal equivalente a educación primaria. En tanto que la escolaridad modal de los tutores de exalumnos de la UNAM, ITESM y de la UIA es equivalente a Educación Superior.

Así también, la investigación revela que el número de entrevistados que ya se habían incorporado al sistema productivo cuando estaban terminando sus estudios profesionales, es mayor al de quienes actualmente tienen un trabajo remunerado. Así pues, el que estos individuos hayan concluido sus estudios no incrementó sus probabilidades de ingresar al sistema productivo. Y esta disminución en las tasas de participación en la población ocupada afectó principalmente a los exalumnos de la UNAM y la UAM.

Ahora bien Muñoz (op.cit.) encontró que los coeficientes de desempleo fueron mayores para los egresados de universidades públicas cuando pertenecen al sexo femenino y menores para los egresados de universidades privadas cuando pertenecen al sexo masculino.

Estos estudios nos llevan a bordar el tema de la discriminación en el trabajo.

Encontramos dos interesantes investigaciones realizadas acerca del tema de discriminación y selección de personal.

En primer lugar describo el estudio de Silvester (1996) que se centra en la entrevista de selección como una situación en la que el control opera de manera sutil pero con fuerza en la exclusión de mujeres para trabajar. Para ello fueron grabadas 35 entrevistas de selección. Quince de estas entrevistas muestran como los entrevistadores preguntaron más preguntas cerradas a las candidatas mujeres que a los candidatos del sexo masculino. Además, los candidatos hombres fueron animados a "abrirse" teniendo la oportunidad de "venderse" mejor, o bien, de establecer un rapport; mientras que las candidatas fueron enfrentadas a preguntas que sólo requerían "sí" o "no" como respuesta, lo cual significó que no tuvieron oportunidad de hablar con amplitud.

Y en segundo lugar, mencionaré el trabajo efectuado por Hayes, Citera, Brady y Jenkins (1995) quienes examinaron las diferencias en las opiniones de personas con y sin incapacidad, con respecto a diversas técnicas para la selección de personal. Para lo cual fueron evaluados 79 universitarios calificados de incapacidad y 93 universitarios sanos con relación a la equidad de siete métodos de selección: inventarios de personalidad, tests de habilidades cognitivas, grupos de discusión sin líder, prueba de trabajo, inventario biográfico, entrevista estructurada y entrevista no estructurada. Ambos grupos de sujetos examinados opinaron que tanto los tests de habilidades como la prueba de trabajo son métodos equitativos. Sin embargo, consideraron que las entrevistas no son equitativas, ya que estuvieron menos relacionadas al trabajo y centraron su atención en la incapacidad.

Por otro lado, Hanson, Olson y Cain (1990) estudiaron las diferencias de los salarios otorgados a hombres y mujeres gerentes egresados de la Middle Atlantic University. Estos autores analizaron situaciones de discriminación con base en características físicas y características de "valores" familiares y sociales como la clase social, la religión, nivel educacional individual y de los padres. Los resultados demostraron que el determinante más importante de los salarios fue el sexo, ya que las mujeres percibían salarios más bajos que los hombres. Y que el status socioeconómico de la familia de origen influye en

el status social y salarial que eventualmente tendrán los hijos. Sin embargo, en esta investigación no se encontró que la raza sea un factor que afecte los salarios de hombres y mujeres. Pero un factor que incrementó la probabilidad de discriminación tanto para los hombres como para las mujeres fue la experiencia laboral, considerada principalmente en años de trabajo.

En otro estudio, Fultz (1995) realizó un análisis demográfico sobre las diferencias en salario de maestras africanas y estadounidenses desde 1890 hasta 1940. En donde encontró que generalmente los salarios eran más bajos en los estados del sur, principalmente en las regiones algodoneras.

Millsap y Taylor (1996) investigaron los modelos de variable oculta en la investigación de discriminación por salario. En donde descubrieron que el camino seguido por los análisis de resultados para predecir salarios no son del todo honestos, ya que difieren en función de la variable mérito, la cual no es estadísticamente delimitada.

Werner y Bolino (1997) analizaron la importancia de tener resultados exactos y confiables (no discriminatorios) en la investigación concerniente a casos legales de discriminación laboral. En el estudio se valoró la frecuencia y tipo de resultados (rasgos y conductas) de discriminación relacionados con la decisión judicial. Además se consideraron otras variables como: tipo de demanda de discriminación, estatutos base, año de la decisión, tipo de organización, propuesta de evaluación, raza y sexo del evaluador. Los resultados mostraron que los procedimientos judiciales son realizados con honestidad.

Day y Schoenrade (1997) investigaron las diferencias en las actitudes hacia el trabajo entre los homosexuales que manifiestan abiertamente su orientación sexual en su lugar de trabajo y los que mantienen oculta. Se encontró que las personas que mantienen en secreto sus preferencias sexuales experimentan más actitudes negativas en el trabajo que las personas que dan a conocer dichas preferencias o los trabajadores heterosexuales. Los investigadores

concluyeron además que los homosexuales (incluyendo a las lesbianas) prefieren no dar a conocer su orientación sexual debido a la constante amenaza de ser discriminados por sus compañeros, lo cual obviamente afecta sus relaciones y su satisfacción en el trabajo.

En un estudio realizado por Burke (1996) se investigó la opinión de mujeres directoras de empresas privadas acerca de porqué son pocas las mujeres que llegan a obtener un nivel ejecutivo de dirección en compañías de Canadá. Se encontró que las mujeres piensan que los hombres directores les dificultan obtener un puesto al mismo nivel; consideran que existe un prejuicio acerca de la eficacia de la mujer en puestos directivos en donde no se valora su experiencia en los negocios; y que generalmente sus perspectivas en las empresas son pocas ya que los hombres temen contratar a las mujeres, principalmente si no tienen experiencia.

Como se mencionó anteriormente, en muchas ocasiones las personas que tienen algún defecto físico o discapacidad son víctimas de discriminación en el trabajo. Bordieri y Cols. (1997) estudiaron a hombres y mujeres con algún tipo de discapacidad para explorar su potencial para promoción y examinar la relación entre las causas aparentes de discapacidad y las recomendaciones de promoción. Los hallazgos fueron que los empleados con un brazo amputado, baja visión, cáncer de colon, diabetes o quemaduras en el rostro fueron valorados en términos de la organización como si no tuvieran ninguna discapacidad. Se comparó con los resultados de la evaluación de personas con depresión y obesidad, los cuales mostraron menor calificación para ser promovidos que las personas con discapacidad. No obstante, estas últimas fueron rechazadas por su discapacidad argumentando baja calificación en las pruebas.

Elmslie y Sedo (1996) documentaron un modelo sobre los efectos psicológicos de la discriminación y el desempleo, bajo la hipótesis de que la discriminación afecta las características del capital humano. Uno de los conceptos

considerados es el de "desamparo aprendido", que se utilizó para demostrar eventos negativos como discriminación. Según los autores, la discriminación ocasiona desamparo, lo cual disminuye las características del capital humano, resultando una disminución en la empleabilidad futura.

Otro caso de discriminación por padecer una enfermedad fue analizado por Shady, Brode, Staley y Fuerer (1995). Ellos estudiaron la información proporcionada por 193 adultos canadienses que padecen el "Síndrome Torette", los cuales reportaron discriminación laboral, en términos del status del empleo y tipo de trabajo; en donde manifestaron que el conocimiento de su enfermedad influye a nivel personal, la elección de su trabajo y su nivel de satisfacción en el mismo. Además los sujetos brindaron información acerca del panorama académico y problemas de conducta en la infancia debidos a su enfermedad. Los resultados de la investigación sugirieron que existe relación entre problemas aprendidos por el síndrome referido, prestigio en el trabajo, y problemas sociales en la escuela y elección de empleo.

Así también en Suiza, Petrides, Petermann, Henrichs y Petsoldt (1995) estudiaron la discriminación ocupacional en contra de personas con diabetes. Para lo cual investigaron el impacto que tiene la diabetes en la carrera y el trabajo diario de 200 personas con este padecimiento, específicamente en términos de discriminación en el lugar de trabajo. En los reportes de los sujetos se observó que la discriminación era exacerbada por la "conducta enferma" adoptada por algunos diabéticos cuando sus condiciones de trabajo eran malas. Los encargados de la investigación consideran como una solución aplicar un programa educativo utilizando la modificación de conducta por medio del juego de roles para optimizar las habilidades sociales y la conducta asertiva de los pacientes, de modo que puedan manejar las situaciones de discriminación.

Conforme a esta línea de investigación, Anderson, Kazmierski y Cronin (1995) examinaron el documento que establece los requerimientos legales para

especificar discriminación en contra de personas con discapacidad. Este documento fue realizado a lo largo de 1990 por ADA (Americans Disabilities Act), la Comisión de Igualdad en el Empleo y los estatutos del Departamento de Justicia. El objeto de revisar dicho documento fue brindar una interpretación de cómo estas nuevas leyes influyen en la práctica del empleo y las oportunidades. Para lo cual analizaron 3 casos: una mujer de 24 años, un oficial de policía de 23 años y un estudiante de 20 años de edad, quienes tienen una historia de aprendizaje de conductas que aumentan su discapacidad. Los autores sugieren que estas personas están preparadas para el trabajo, hecho que conjuntamente con su formación escolar debe ser considerado en el análisis legal que se efectúa para determinar casos de discriminación ocupacional.

Greene y Goodman (1995) examinaron el rol de diagnóstico psicológico en el desarrollo de la evidencia acerca de la tendencia al prejuicio en el lugar de trabajo. Las conclusiones de los autores se inclinan a sugerir que la asesoría psicológica es importante para apoyar a las personas que han sufrido discriminación para que no desarrollen algún tipo de deterioro en sus capacidades mentales y mantengan o recobren su trabajo.

Por su parte, Kim (1996) examinó los datos obtenidos con el Censo Federal de los Estados Unidos y la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo desde 1981 hasta 1990 acerca del status de empleo de las personas con discapacidad en el Gobierno Federal en áreas tales como distribución de la fuerza de trabajo, grado o nivel de empleo, lugar de trabajo y avance en el mismo. Según lo cual, se encontró que hay menos empleados discapacitados y cuentan con poca promoción.

Por otra parte, Cassier (1996) estudió los efectos que tienen la raza y el género sobre los salarios de empleados. Los resultados mostraron que la representación de negro estaba asociada con salarios altos para los hombres blancos y salarios bajos para los hombres negros. Según Cassier los hallazgos

reflejan la disparidad en las oportunidades económicas para los hombres negros. Además, de que la segregación ocupacional con base al sexo, manifestada en los salarios de las mujeres las coloca lejos de alcanzar el status económico de los hombres blancos.

Moss y Tilly (1996) estudiaron las diferencias que existen en cuanto a las habilidades requeridas a los hombres negros para ingresar a un empleo. Utilizando datos de entrevistas realizadas a 75 gerentes de 56 firmas correspondientes a cuatro medios industriales. Los sujetos reportaron que debido a que existe presión para tener competitividad las habilidades de persuasión, particularmente de motivación y la habilidad para interactuar con clientes y compañeros de trabajo han cobrado una importancia creciente. Los gerentes entrevistados opinaron que los hombres negros no cuentan con estas habilidades. Y consideraron que a este respecto, los hombres negros han sido estereotipados en cierto modo, debido a una cuestión cultural. Y que el percibir a los hombres negros como inferiores en cuanto a habilidades es también una labor de mercado.

Otro ejemplo de discriminación por cuestiones étnicas puede observarse en el estudio realizado por Jeanquart y Sekaran (1996), quienes examinaron cómo perciben el racismo institucional los miembros directivos de organizaciones. Y probaron un modelo causal que consistía en tres variables independientes (apoyo de la supervisión, procedimientos de justicia y adoctrinamiento) y dos variables intermedias (clima de soporte y discriminación percibida por la supervisión). Midieron las perspectivas de racismo institucional en 146 miembros de una organización estadounidense. Los resultados indicaron que los miembros sí contemplan el racismo institucional en su sistema de trabajo. Tanto el clima de soporte como la discriminación percibida tuvieron significancia directa con el racismo institucional. No obstante, el adoctrinamiento no tuvo un efecto significativo con la cultura de soporte o la discriminación percibida. Los resultados ofrecieron un fuerte apoyo para el modelo, ya que explicaron el 43% de la varianza en el racismo institucional.

El estudio que se describe a continuación corrió a cargo de Mays, Coleman y Jackson (1996) quienes investigaron cuestiones de discriminación racial con base a características sociodemográficas de mujeres negras en Estados Unidos relacionadas con el status del empleo y del estrés en el trabajo. Sus datos revelaron que el status de empleo de las mujeres negras fue mejor explicado por mediciones sociodemográficas. En contraste la discriminación percibida y diferencias sociodemográficas afectaron los patrones de status de empleo y el estrés percibido en el trabajo. De acuerdo con Mays y Cols. Estos resultados tienen implicaciones sobre la cuestión de la salud de las mujeres afroamericanas.

Jeanquart (1996) llevó a cabo un experimento para estudiar el impacto de la raza en las relaciones supervisor-subordinado, tomando en cuenta: apoyo de la supervisión, oportunidades de desarrollo, aceptación y discriminación. Los resultados indicaron que los subordinados afro-americanos con supervisores blancos tienen menos apoyo de éstos, pocas oportunidades de desarrollo, poca asimilación y más discriminación que los subordinados afroamericanos con supervisores de su misma raza.

Browne (1997) estudió el tema de la discriminación por género en la fuerza de trabajo a través del análisis de las creencias de estudiantes de negocios estadounidenses y australianos. Según lo cual las mujeres muestran más gusto por afirmar que existe este tipo de discriminación, principalmente en las diferencias de salarios. Y se encontraron diferencias entre géneros y entre países en cuanto a la opinión de cuáles son los factores que limitan la participación de la mujer y cuáles contribuyen a su crecimiento.

Mientras Ridgeway (1997) realizó una investigación acerca de los mecanismos que intervienen en la persistencia de desigualdad de género en el empleo. En donde la autora deduce que esta situación se debe a la forma en que

interactúan ambos géneros, el masculino y el femenino, de tal forma que en esta interacción automáticamente se mantienen los estereotipos.

Tallichet (1995) investigó la influencia del género en la segregación del nivel de trabajo en los empleados de una mina de carbón. En sus hallazgos reportó cómo los hombres tenían poder para estigmatizar a las mujeres y mantenían sus estereotipos de ellas como trabajadores inferiores. Así el autor encontró que los supervisores usan estos estereotipos para justificar el hecho de que las mujeres son asignadas solo a trabajos de apoyo y al servicio del hombre.

Por su parte, Kremer, Hallmark, Cleland y Ross (1996) evaluaron género e igualdad de oportunidades en organizaciones del sector público en Irlanda del Norte. La evaluación se dirigió a cuatro áreas principalmente: desarrollo del sistema e instrumentación (recursos, canales de comunicación y estructura organizacional); presencia de la mujer y obstáculos para progresar; comportamiento práctico y acción positiva. Los resultados mostraron diferencias en las respuestas organizacionales hacia la igualdad de oportunidades. Los gerentes describieron proximidad entre el sistema de valores de la organización y la igualdad de oportunidades, pero los empleados y la industria sindicalizada mantuvieron una actitud más escéptica sobre este aspecto.

Guttek, Cohen y Tsui (1996) usaron muestras independientes de psicólogos y gerentes para establecer relación de discriminación percibida y las reacciones individuales hacia el trabajo y la organización. Los sujetos de ambos grupos percibieron relativamente poca discriminación sexual, pero al separar los datos, las mujeres presentaron más percepciones de discriminación, en su contra que en contra de los hombres y ambos sexos percibieron más discriminación en contra de las mujeres. Para las mujeres las percepciones de discriminación en su contra fueron asociadas con bajos sentimientos de poder y prestigio en el empleo, más conflictos de trabajo, más horas de trabajo y una disposición degradada para hacer la elección de carrera.

Massengill (1997) reporta una situación frecuente en Estados Unidos. Lleva a cabo una discusión sobre la legalidad en el hecho de que muchos empleadores cuentan con reglamentos acerca de no permitir trabajar a un matrimonio en el mismo lugar de trabajo. Encontró que al parecer los empleadores cuentan con aprobación legal para llevar a cabo la discriminación marital.

En otra situación, Richman y cols. (1996) analizaron la embriaguez como una condición que contribuye a percibir más experiencias de abuso, trato discriminatorio y humillación psicológica con médicos que se encontraban en formación durante su año de internado. Los resultados mostraron que la vulnerabilidad personal es una circunstancia que aumenta la percepción de situaciones de abuso como la discriminación tanto en hombres como mujeres.

Henderson (1997) en su estudio encontró que los sobrevivientes de cáncer necesitaban asesoría para enfrentar las circunstancias que dificultan su ajuste psicosocial adecuado. Dado que tienen que aprender a vivir con los efectos físicos del tratamiento médico de su enfermedad, además de resolver problemas relacionados con la intimidad, matrimonio y reproducción, así como combatir la discriminación laboral.

Así también existen informes que evidencian otras formas de discriminación en el medio laboral, como el presentado en el periódico "La Jornada" (1996) con respecto a una situación de discriminación racial en Estados Unidos sobre empleados negros que denunciaron trato diferencial en la empresa TEXACO. O bien, la nota presentada en el mismo periódico por Emilio Lomas (1996) acerca de los reportes de la Revista Expansión en cuanto a la discriminación de mujeres en empresas de Monterrey, N.L. en la cual expresa: "Las mujeres aún no generan la suficiente confianza para desempeñar funciones estratégicas al interior de las corporaciones".

Así pues, estos antecedentes nos permiten señalar que más allá de los requisitos formales que las empresas establecen para contratar a su personal, ciertos criterios y valoraciones, no necesariamente explícitos, son considerados cuando se solicita empleo. De ahí que en el presente trabajo se pretende mostrar que el ámbito laboral de la psicología reclama analizar los criterios seguidos en el proceso de selección de personal.

CAPITULO 5
METODOLOGÍA Y
RESULTADOS

CAPITULO 5

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

5.1 Metodología de la investigación.

Planteamiento del problema.

¿Cuáles son las condiciones de empleo y el grado de reproducción cultural de las personas que ingresan a empresas con relación a sus características sociodemográficas desde el punto de vista de la Teoría de la Reproducción?

Objetivo de la investigación.

Analizar mediante el estudio socioeconómico las características sociodemográficas de personas que ingresan a trabajar en empresas con relación a sus condiciones de trabajo desde el punto de vista de la Teoría de la Reproducción.

Tipo de estudio.

El nivel de análisis en el cual se basó la investigación es desde una aproximación empírica, cuya esencia fue comprobar la relación entre las variables implicadas, ya que se tomaron en cuenta los datos de estudios socioeconómicos aplicados a personas candidatas a ingresar en diversas empresas.

Se realizó una investigación no experimental cuantitativa debido a que no se trabajó con variables que requirieran un control estricto ni una manipulación directa, pero son tratables estadísticamente. Dado que la presente investigación se centró en cuestiones de carácter social, la Investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico

no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Y, según Kerlinger (1988) las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen sin una intervención directa a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes.

Hipótesis.

Hipótesis nula (H₀)

No se encontrará relación entre factores sociodemográficos y las condiciones de empleo y el grado de reproducción cultural en los sujetos encuestados por medio del estudio socioeconómico.

Hipótesis alterna (H₁)

Se encontrará relación entre factores sociodemográficos y las condiciones de empleo y el grado de reproducción cultural en los sujetos encuestados por medio del estudio socioeconómico.

Definición de variables.

V.I. Características sociodemográficas obtenidas mediante el estudio socioeconómico.

V.D. Condiciones de empleo y el grado de reproducción social

V.I. Es una variable categórica, ordinal y atributiva, ya que no se puede manipular y se refiere a características inherentes a los sujetos.

V.D. Es una variable categórica debido a que corresponde a una escala de medida nominal, es decir los individuos son clasificados o categorizados por la posesión de características que definen cualquier subconjunto.

Sujetos de la investigación.

Los estudios socioeconómicos aplicados a las personas que fueron candidatos (no todos fueron contratados) para ingresar a trabajar durante el año de 1996 en los siguientes campos industriales y empresariales: dos empresas de la rama de telecomunicaciones, una aseguradora, una industria del video, una industria de fabricación de camas, una industria de iluminación, una casa de cambio y un instituto de computación.

Muestra.

Se conformó por 200 estudios socioeconómicos (200 candidatos) mediante un muestreo no probabilístico, pues los miembros de la muestra fueron elegidos por sus características representativas y acordes a los propósitos de la investigación y no de manera aleatoria.

Procedimiento.

Con base a los archivos de estudios socioeconómicos realizados por un Despacho de Consultoría en Recursos Humanos durante 1996 para las empresas antes mencionadas se obtuvieron los datos correspondientes al sexo, escolaridad, última escuela donde estudió, último grado de estudios, puesto que desempeña o desea desempeñar en la empresa, ingresos propuestos para dicho puesto, estudios en el extranjero (en caso de que los tuviera), fuente de reclutamiento, lugar de nacimiento, tipo de trabajos que conforman su trayectoria laboral, escolaridad y ocupación del padre, la madre y los hermanos, número de hermanas y hermanos, lugar que ocupa el candidato

dentro de su familia de origen, zona habitacional en que vive la familia, entre otros.

Instrumentos y materiales.

Estudio socioeconómico (ver anexo) utilizado por el Despacho de Consultoría en Recursos Humanos antes señalado, del cual se obtuvo la información de los encuestados durante 1996.

Dicho estudio se encuentra conformado por las siguientes áreas: datos generales, trayectoria académica, trayectoria laboral, información familiar, características de la vivienda y proyección personal.

El sistema que se utilizó para el análisis de los datos fue el uso de la estadística descriptiva y la aplicación de la Prueba de Correlación de Pearson ambos mediante el Paquete de Análisis Estadístico por computadora SPSS.

5.2 Resultados.

5.2.1 Análisis Descriptivo.

El mercado de trabajo en el sector privado está básicamente dirigido a quienes desean incorporarse a los puestos operativos de las empresas para los cuales existen obviamente más vacantes y mayor movilidad en sus ocupantes. Es decir que sí hay empleo para algunos de los buscadores del mismo. Sí existe un lugar en las empresas para ellos. Pero bajo ciertas condiciones muy peculiares.

Una de ellas bien podría ser de manera velada la condición de mantener su permanencia en el nivel al que pertenecen en la jerarquía socioeconómica

como bien lo muestra el dato de 109 casos del total de la muestra (200 casos) que corresponden a la categoría "media" de la variable zona habitacional.

O bien el hecho de que 41 candidatos se perfilaron para percibir un sueldo menor a \$ 1000 mensuales (de \$760 a \$960); 116 de los casos observados percibirían un sueldo entre \$1000 y \$5000; y sucesivamente en la escala ascendente de sueldos la cifra de candidatos a empleo disminuye. Para obtener de \$5000 a \$ 10,000 se perfiló a 23 personas; de \$10,000 a \$15,000.00 a 9 personas; para ganar \$20,000 se dispusieron dos personas; y, por último, de los 200 casos que conformaron la muestra sólo un candidato cubría el perfil para un sueldo de \$35,000.00.

Como en los ejemplos anteriores, los empleadores precisan diversos fundamentos para llevar a cabo una contratación y cuentan con determinados elementos que debe acreditar un candidato para acceder al empleo. Y dichos elementos están importantemente ligados a asegurar en la medida de lo posible que el nuevo trabajador sea confiable en cuanto a su capacidad, su responsabilidad con el trabajo y su lealtad hacia la empresa.

A este respecto y con base a los resultados obtenidos se puede decir que la variable fuente de reclutamiento es un indicador de lo anterior. Observamos que 71 de los encuestados contaba con un conocido (amigo o familiar) dentro de la empresa y otros 42 encuestados fueron boletinados por medio de intercambios entre empresas, lo cual sugiere de antemano un punto de referencia sobre el candidato.

Observamos que la mayoría de los candidatos provienen de escuelas públicas, tanto a nivel técnico como de licenciatura (105 casos). No obstante en lo particular se observa que hay más candidatos procedentes de universidades privadas que públicas (59 vs 53). Y en los niveles técnicos superan las escuelas públicas (52 vs 36). Sin embargo, es importante destacar que predominantemente los candidatos

cuentan con antecedentes laborales en el sector privado del mercado de trabajo. Lo cual sugiere que si bien se puede provenir de una universidad o escuela pública el hecho de trabajar en empresas privadas brinda otro status al solicitante de empleo, con lo cual adquiere un punto a favor de su siguiente contratación, pues el empleador "intuye" que aquellas personas que han trabajado en una empresa privada han sido funcionales en el medio anteriormente y tienen mayor probabilidad de acoplarse a la cultura de la empresa en la cual solicitan empleo.

Así también, sucede que en el caso de requerir personal con estudios de licenciatura las empresas parecen preferir a aquellos candidatos que cuentan con el título (60 casos) sobre los que cuentan con él (47 casos).

Por otro lado los resultados observan importantes diferencias en las variables analizadas. Especialmente se identifica una marcada tendencia hacia las diferencias con relación al género de los encuestados y sus familiares.

Inicialmente vemos que las empresas se inclinan a contratar más hombres que mujeres ya que 127 de los 200 casos que conformaron la muestra son hombres.

Los candidatos son en su mayoría el mayor de los hijos o hijo único con 42 casos o bien el segundo de la familia con 34 casos.

El nivel escolar de la madre es en promedio de primaria y encontramos que quienes cuentan con estudios son por lo general de comercio. En resumen encontramos que 120 de las madres de los candidatos no cuentan con una carrera.

La ocupación de las madres de los candidatos es predominantemente el hogar con 154 casos, diez son empleadas en alguna empresa con puestos no secretariales, cuatro son secretarias, cinco profesoras en escuela de alguna materia específica (matemáticas, español, cocina, etc.), una es profesora

normalista, ocho se dedican al comercio por su cuenta y tres son profesionistas independientes (médico, bioenergética).

En cuanto a la escolaridad de las hijas observamos que superan el nivel de estudios de la madre ya que solo encontramos 7 casos con escolaridad primaria y 10 casos que no tienen estudios, sin embargo la mayoría (116 casos) cuenta con estudios de preparatoria, comercio, o alguna carrera técnica. Con solo 40 casos con estudios de licenciatura.

En cuanto a la ocupación, nuevamente observamos más oportunidades para los hombres. Con relación a los padres encontramos ocupaciones desde puestos ejecutivos en empresas privadas (directores, gerente), en niveles operativos (agentes de ventas, consultores, piloto, obreros, choferes, vigilantes). Y al parecer existe mayor amplitud en las opciones de ocupación que pudieron elegir estos padres ya que encontramos mecánicos, fotógrafos, sastres, transportistas, músicos, militares, promotor artístico, campesino, taxista, etc.

El nivel escolar del padre en los casos de sujetos encuestados se muestra más equilibrado en cuanto al número de casos que tienen una licenciatura terminada (47 casos) y aquellos que cuentan solo con escolaridad primaria (50 casos). Cabe destacar que el tipo de estudio de los padres varía en una gama más amplia que los de las madres. Ya que presentan estudios de diversas ingenierías (ingeniero químico, mecánico, eléctrico, topógrafo, textil y licenciaturas en antropología, administración, derecho, administración, arquitectura). En contraste con los estudios de las madres en donde no muestran mucha variedad de profesiones

La escolaridad de los hijos barones señala que cuentan con más estudios que las mujeres, ya que 119 de los casos cuentan ya sea con una licenciatura (50 casos), estudios de bachillerato (35 casos) o ambos (34 casos). 63 de los casos de hermanos barones cuentan con una ocupación en el sector privado

del mercado de trabajo. 37 se dedican a trabajar en una empresa y al comercio independiente, 25 son estudiantes y solamente 2 son desempleados.

Mientras que se observa que en las ocupaciones de las mujeres predominan las labores del hogar (44 casos) y principalmente se destaca la doble jornada de atender un trabajo económicamente remunerativo y además atender las labores del hogar. Es importante mencionar que al igual que los varones el tercer lugar en la ocupación lo ocupan las mujeres que laboran en el sector privado del mercado de trabajo con 26 casos).

Otro de los datos que es importante señalar es el correspondiente al nivel escolar de los encuestados con relación al lugar que ocupan en la familia. Según lo cual los resultados indican que si el candidato es de los primeros hijos que nacieron en la familia o si es hijo único las oportunidades que tuvo para acceder a estudios de niveles superiores fueron mayores que las de sus hermanos. Y lo mismo sucede con quienes tienen un menor número de hermanos y hermanas.

5.2.2 Análisis Inferencial.

Las explicaciones tradicionales entre ocupación y educación son basadas generalmente en estadísticas, donde se emiten supuestos sobre el funcionamiento homogéneo del mercado de trabajo según leyes de oferta y demanda. Sin embargo esta postura nos puede llevar a no considerar elementos finos que caracterizan al fenómeno en particular.

Estudiar el vínculo entre nivel educativo y organizacional se convierte en algo de vital importancia para la planeación de la educación, ya que el conocimiento del funcionamiento interno real para el ingreso al mercado de trabajo con respecto a determinada profesión, carrera o nivel educativo permite conocer las

formas de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección de personal.

Por otra parte, implica el análisis de las relaciones entre el rendimiento escolar y la acreditación educativa misma con los factores sociodemográficos (no meramente económicos) como el hecho de trabajar o no, la escolaridad de los padres, de los hermanos, el nivel escolar y social, etc. de los solicitantes de empleo.

En el análisis de los datos considerados en la realización del presente trabajo se empleó la prueba de correlación de Pearson dadas las características de las variables manejadas, las cuales implican básicamente un componente social, con la finalidad de conocer el grado de asociación entre variables sin olvidar que como dicen Downie y Heat (1973) estas relaciones no implican necesariamente que la asociación sea de causa efecto, es decir que una variable no origina forzosamente la aparición de la otra. Y cabe señalar que no es posible ser concluyentes en cuanto a los resultados obtenidos debido a que en algunas variables los niveles de correlación no son muy significativos y dado que la información arrojada por éstos no difiere en gran medida de los hallazgos ya reportados con relación al involucramiento de los factores de educación y desempeño profesional y/o de empleo en nuestro país.

Con la finalidad de facilitar el manejo de los datos el análisis se llevó a cabo en dos partes. La primera está dirigida a las variables escolares y ocupacionales del candidato y la segunda a la relación entre las variables sociodemográficas y familiares.

Variables escolares y ocupacionales de los encuestados.

Teóricamente la consecuencia lógica de adquirir un nivel educativo elevado o un documento que certifique que un individuo cuenta con la capacidad esperada para realizar un trabajo de manera óptima sería obtener mayores

oportunidades de acceder a un empleo y que además éste sea bien remunerado. Acerca del informe presentado por Agustín Ibarra Almada secretario del Programa del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en el periódico "La Jornada" del 18 de enero de 1997 Castillo García comenta: "las cúpulas empresariales y sindicales se han fijado como objetivo para 1997 que 80% de los trabajadores del país obtenga certificados laborales en los que se determine si la tarea que se encomienda "está bien hecha", se juzgue "lo que una persona es capaz de hacer" y se detecte si tiene "conocimientos y habilidades para un desempeño eficiente de su función laboral". Lo cual brindará mayores oportunidades de empleo, mejores condiciones laborales, reconocimiento de habilidades, desarrollo de multihabilidades, movilidad y transparencia en el mercado laboral, fomento en la capacitación y formación continua para toda la vida, información oportuna del mercado laboral y la oferta educativa, así como orientación para la capacitación y la administración de los recursos humanos".

Sin embargo la acreditación educativa fuera del ámbito académico no necesariamente garantiza ni una ubicación ocupacional específica ni determinada retribución económica. Así lo muestra la correlación entre la variable nivel escolar y sueldo siendo de -0.4902 , lo cual denota una fuerte relación negativa, es decir que el grado de estudios de los candidatos no es determinante en la asignación del sueldo por parte de la empresa. Es decir que no necesariamente el hecho de contar con un alto nivel escolar o una certificación de capacidades brinda al candidato la oportunidad de acceder a un puesto jerárquicamente más alto y con mejores ingresos.

Lo anterior nos remite a reconocer que nuestra sociedad está conformada de manera heterogénea y con una aguda desigualdad económica, social y cultural, lo que ocasiona que muchos de sus individuos no puedan acceder a la escuela, o bien no permanezcan en ella el tiempo debido. La educación no es independiente de las condiciones materiales ni sociales; no es ajena al aislamiento de las comunidades y a la dispersión de la población; a la

discriminación de ciertos grupos como las mujeres; a la organización y costumbres familiares; a la generación de empleos y a muchos otros factores que afectan a la educación y a los resultados que de ella podemos esperar. En estas condiciones no es posible que la educación sea el único medio para combatir la desigualdad de oportunidades, como lo plantean por lo general los programas de gobierno, los partidos políticos y los mismos industriales. No obstante se le ha adjudicado a la escuela un valor económico básicamente al interior del ámbito productivo. De ahí que Díaz Barriga (op.cit.) enfatice la discusión actual sobre la calidad de la educación, en donde por algunos momentos se deja entrever que las instituciones privadas tienen mejor calidad de enseñanza que las públicas. Y señala cómo las valoraciones en relación con los procesos de formación de los egresados de universidades públicas y privadas se encuentran estructuradas en diversos niveles, que van de unas pocas opiniones que reflejan diferencias académicas y una mayoría que destaca un conjunto de diferencias actitudinales, en donde el capital cultural y social de los estudiantes es el punto central de tales afirmaciones.

El medio empresarial ha difundido así una concepción peculiar de calidad educativa, según la cual ésta se mediría con base a la "garantía de éxito personal, (económico y de seguridad laboral) que brinda una determinada escuela a sus egresados. Como sucede en el caso de las escuelas privadas, que generan una mentalidad de triunfador en sus estudiantes para satisfacer las necesidades de la empresa que requiere de "personal altamente competitivo". A este respecto, el dato 0.2262 de correlación entre tipo de escuela (pública, privada) y sueldo sugiere que de alguna manera es importante para la empresa el tipo de escuela de procedencia (pública o privada) de los solicitantes de empleo para la selección de candidatos al puesto, dada la existencia de una correlación moderada entre dichas variables.

En este mismo sentido acerca de la escuela en la cual estudió el candidato y el tipo de escuela pública o privada en referencia al puesto que obtiene en la empresa se encontró una correlación de 0.1394, es decir que el empleador, en

su caso el psicólogo toma cierta actitud valorativa con respecto a este elemento en el momento de considerar su ingreso a la empresa. La relación educación-empleo se vuelve entonces circular, es decir, las empresas esperan que su personal se conforme de los individuos educados en la ideología del éxito y el liderazgo y dispone para ellos el acceso al empleo. En una especie de fórmula: Nivel Social del solicitante + Tipo de Escuela = EMPLEO.

Otro dato indicador de que tanto el sueldo y el puesto en una empresa están determinados por variables que no tienen que ver con la preparación académica y profesional de los candidatos es la correlación de 0.0058 entre nivel escolar y puesto, que cuestionaría la falta de correspondencia entre el perfil profesional y/u ocupacional de los buscadores de empleo y el perfil de los puestos en términos de sus funciones.

Por otro lado, esta misma ideología y nivel social de los candidatos a empleo influye en su orientación laboral, en tanto que genera determinadas expectativas básicamente económicas para elegir y ejercer una profesión, o para pretender cierta ocupación. En donde encontramos más solicitadas a las áreas económico-administrativas con la finalidad de conocer el manejo de la empresa, mientras que aquellos que estudian carreras de contenido social en diversas ocasiones deben renunciar a ejercerla en pro de una buena remuneración que promete un puesto en una empresa reconocida. Los resultados muestran que la canalización de los candidatos en un puesto que tenga que ver con su profesión mantiene una relación regular, como lo indica el dato de 0.3172 de correlación entre la variable puesto y carrera. Esta información tendría dos caminos de análisis: primero, que en la mayoría de los casos los candidatos deben desempeñarse en actividades que no se relacionan directamente con lo que estudiaron debido a las condiciones propias del empleo o de las circunstancias en las cuales lo solicitaron; y que los empleadores consideran otras variables personales que no son suministradas en las instituciones formales o sea las escuelas, como son las destrezas, las aptitudes o el potencial que poseen los candidatos -cuyo análisis no está

contemplado en el presente trabajo- respecto de las funciones requeridas por el puesto, o del nivel social o el capital cultural del que he venido hablando. Lo anterior está sustentado también por el dato de 0.1070 correspondiente a una correlación baja entre sueldo y carrera estudiada.

De esta manera, la relación entre empleador-candidato a empleo gira alrededor de las actitudes que toman sus protagonistas. El psicólogo en su actitud valorativa, no explícita, toma parte en el proceso de selección con su propio capital cultural y social que lo lleva a considerar aspectos que no están especificados como requisitos del perfil del puesto. Mientras el solicitante de empleo, como lo señala Díaz Barriga en muchas ocasiones reduce sus expectativas profesionales a sólo pretender obtener un empleo dentro de la empresa, aunque no se relacione con sus aspiraciones con la visión de que tal vez algún día pueda formar parte de la movilidad social de la empresa.

En cuanto a las variables escolares y ocupacionales resulta importante destacar aquellas correlaciones muy bajas y aquellas que son negativas. En el caso de la variable fuente de reclutamiento (que se refiere al medio por el cual el candidato llegó a solicitar trabajo en la empresa) no resultó un factor que interviniera en la movilidad vertical de los candidatos dentro de la empresa en donde hipotéticamente se piensa que al contar con la recomendación de alguien es posible ascender de status social en la empresa, acceder a un "buen puesto" o a un mejor salario. Lo cual está corroborado con los datos de correlación de -0.0930 entre fuente de reclutamiento y sueldo y de -0.0136 entre fuente de reclutamiento y puesto.

VARIABLES FAMILIARES.

Como lo señala Linton (op.cit), en toda sociedad la gran mayoría de las actividades y ocupaciones están adscritas a los miembros de una, o de muy pocas categorías basadas en el sexo y la edad, sin que participen los otros. Determinando las ocupaciones y las actividades, la calidad de miembro de un

grupo formado a base del sexo y edad suministra de inmediato al individuo toda una serie de normas para la conducta adecuada en sus relaciones con otros grupos de la misma sociedad, lo cual influye en la forma de tratar a cada individuo y las conductas que de ella pueden esperarse. No sólo se atribuye diferentes clases de conocimientos, sino también otros sistemas de valores.

La información arrojada por el análisis estadístico de correlación resultan ser muy interesantes acerca de la distribución de estudios y ocupaciones al interior de la organización en las familias de los encuestados.

Una de las cuestiones relevantes respecto a la desigualdad de oportunidades es la referente a la discriminación del sexo femenino en diversos ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. La cual surge a partir de una especie de permanencia de los roles masculino y femenino preestablecidos y de las funciones que se han atribuido como propias a cada sexo.

La reproducción de roles y funciones sociales y culturales ha determinado por generaciones las expectativas y aspiraciones de la mayoría de los individuos en nuestra sociedad. En donde la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ha limitado generalmente a proveer ingresos para mantener a sus familias a flote a medida en que los salarios y los empleos de los hombres no son suficientes. Asumiendo el choque social del hogar y el trabajo económicamente remunerado crean estrategias para desempeñarse en una ocupación que les permite respetar los roles domésticos tradicionales. Un ejemplo representativo es la relación de -0.0424 existente entre la escolaridad de las madres de los candidatos y la ocupación de las mismas la cual muestra que si bien su escolaridad contempla desde estudios de licenciatura, comercio, normal para maestros hasta alguna analfabeta encontramos que la gran mayoría se dedica al hogar o a alguna actividad de comercio conjunta con el marido. Así también la correlación de 0.4355 entre la escolaridad de las hermanas del candidato que consta mayoritariamente de estudios de licenciatura, bachillerato o mixto (carrera técnica y universitaria) y sus

respectivas ocupaciones implica la influencia cultural en donde se puede destacar la doble jornada dividida entre el hogar y un trabajo económicamente remunerado.

En tanto que los familiares del candidato pertenecientes al género masculino encontramos una clara determinación del nivel de estudios alcanzado así como de las actividades profesionales y ocupaciones que desempeñan. La correlación entre la escolaridad de los hermanos varones y su ocupación es de 0.4680 y de 0.5478 entre la escolaridad del padre y su ocupación, lo cual significa que la población masculina tiene mayores oportunidades que la población femenina de obtener una ocupación acorde con su nivel educativo, sin embargo esto no necesariamente conlleva una correspondencia entre la carrera estudiada y la ocupación.

En el nivel familiar esto implica una jerarquía interna, una valoración de la importancia que cobra cada miembro en función con lo socialmente esperado y se observa una prioridad en el otorgamiento de privilegios para los varones, siendo los hijos mayores quienes tienen más posibilidades de desarrollo educativo y laboral. Con base en los resultados descriptivos de la presente investigación se observó que los candidatos que se encontraban entre los hermanos mayores en sus familias habían tenido alternativas de estudios y actividades de empleo que sus hermanos varones y en mayor escala sobre las hermanas mujeres.

Así también se encontró una correlación importante entre el número de hijos e hijas en las familias y el nivel escolar de éstos. El número de hermanas del candidato está fuertemente relacionado con su escolaridad (0.6518), es decir que en las familias en donde existe menor número de hijas se hace posible su acceso a más educación y por consiguiente a una mejor ocupación, dado que existe una correlación de 0.5269 entre el número de hermanas del candidato y su escolaridad

Es posible corroborar lo anterior, ya que 0.4389 de correlación entre el lugar que ocupa el candidato en su familia y la escolaridad de las hermanas (más baja que la de los varones) indica la diferencia de oportunidades para las mujeres en el ámbito escolar y productivo ya existente en el medio familiar.

Cabe señalar que la correlación entre la escolaridad de los hermanos varones y su ocupación es de 0.4680 y entre la escolaridad de las mujeres con su ocupación es de 0.4355 y de acuerdo con lo anterior estos datos muestran la correspondencia entre lo socialmente esperado y como los individuos implícitamente reconocen y reproducen una estructura que permitirá mantener el orden social preestablecido.

El medio social influye en las expectativas de desarrollo profesional y ocupacional de los individuos, ya que proporciona en forma subjetiva las condiciones de vida y la visión de logro común a la cultura del grupo comunitario que los individuos pueden o no apropiarse. De ahí que exista una correlación moderada entre la zona habitacional y la escolaridad del candidato (0.3102) aunada a una correlación similar entre esta variable y la escolaridad del padre y la madre del candidato (0.3038 y 0.3068 respectivamente).

Por otro lado, las expectativas de desarrollo educativo y de empleo que tienen los individuos tiene su origen en un esquema de valores sociales, económicos y culturales que se transmiten por generaciones. En la presente investigación se puede observar que la variable zona habitacional ejerce influencia en el nivel educativo alcanzado por los candidatos y sus familias. Con relación a los candidatos se encontró una correlación de 0.3102. Y los datos de sus familiares son 0.3038 y 0.3068 de correlación entre zona habitacional con la escolaridad del padre y de la madre; así como la relación con la escolaridad de los hermanos (0.2223) y la escolaridad de las hermanas (0.2714) respectivamente.

DISCUSSION

DISCUSION

En nuestro país tanto el sistema educativo como el productivo descansan en una ideología en la cual el hombre para sobrevivir en la sociedad le es absolutamente necesario adquirir un conjunto de actitudes, así como cierta suma de conocimientos y destrezas. La sociedad está enfocada al éxito y la educación se dirige completamente hacia lo vocacional. Sin embargo, no se ha logrado conjuntar ambos campos de manera que pudieran proveer a los sujetos de las herramientas necesarias para acceder a uno y otro campos.

Como se ha revisado a lo largo de este trabajo, de manera general los enfoques teóricos analizan el papel de la educación en nuestra "sociedad moderna" sugiriendo que ésta debe estar orientada hacia la preparación de los educandos para el empleo. Y que dicha actitud debe reflejarse en los programas y objetivos educativos que se corresponderían con las ocupaciones; lo que daría como resultado una mejor inserción en el mercado de trabajo y cambios en cuanto a la desigualdad de oportunidades.

Sin embargo, para que la distribución de las oportunidades educativas llegue a ser más equitativa se necesita no sólo igualar las oportunidades de ingresar al sistema educativo sino también de lograr que aquellos que pertenezcan a diferentes estratos sociales puedan obtener los mismos resultados que aquellos que tuvieron oportunidad de ingresar a una institución de mejor calidad.

La capacidad de movilidad social que anteriormente se le atribuía a la educación parece perderse ante la saturación que produce el empleo, donde la oferta de la fuerza de trabajo supera mucho a la generación de nuevas ocupaciones, situación que a la vez reduce mucho los niveles de remuneración. En la actualidad esto nos debe llevar a pensar que la educación cumple otra función primordial para los individuos que no se remite únicamente a aspectos económicos.

Al respecto, Guerrero y Velasco (2000) en su tesis de licenciatura hacen una propuesta interesante. Dichos autores plantean que: "la educación es la posibilidad de adquirir una visibilidad dentro de la sociedad en la que están incertos, porque los conocimientos son y serán la única posesión que tendrán a lo largo de su vida, en lugar de la riqueza material. Es por ello que la educación sigue teniendo ese halo de prestigio para las clases medias, por ser la única forma de demostrar su existencia ante las miradas de los otros."

Es decir que los valores de la educación para las clases medias se han transformado. Es importante mencionar que el nivel educativo alcanzado por un individuo y su correspondiente actividad laboral se lleva a cabo bajo la influencia de la familia y especialmente de los padres, ya que son el entorno social más inmediato dentro del cual surgieron sus expectativas de vida. Guerrero y Velasco (2000) encontraron que para los padres de familia la educación tiene un gran valor a pesar de que la gran mayoría de ellos no tiene estudios superiores y ven en la escuela la posibilidad de que sus hijos ingresen al nivel superior con la expectativa de que una carrera profesional les brinde la oportunidad de cambiar su nivel de vida.

Así también Bartolucci considera que la familia se ha encargado de fijarles a sus descendientes metas y ambiciones que los impulsan a continuar en su carrera escolar hasta alcanzar los grados superiores, sin embargo la disparidad acentuada de la escolaridad de los jóvenes con respecto a la de sus padres, hace que la escuela se haya encargado casi plenamente de moldear y especificar esas ideas. El estímulo que recibieron de sus padres se traduce en apoyos de tipo moral y material.

Así pues, considero que el campo de investigación referente a la educación y el mercado de trabajo es aún muy vasto y quedan muchos elementos que dilucidar. Las limitaciones metodológicas del presente estudio con respecto al análisis de los resultados pueden enmarcarse en el sentido de que el estudio

socioeconómico sólo proporciona información concreta de los candidatos a obtener un empleo determinado. Este instrumento no permite rescatar toda la subjetividad inmersa en la elección de carrera tanto de los solicitantes como de sus familiares ni de las relaciones existentes en la orientación ocupacional de los individuos.

Podemos observar que la investigación realizada hasta el momento sobre las relaciones entre educación-empleo ha sido poco arriesgada; no ha ido más allá del análisis de las correlaciones establecidas para este trabajo, debido a las barreras que representan los enfoques teóricos existentes. Mi propuesta para futuras investigaciones está dirigida a tomar en cuenta aquellas técnicas como el Estudio de Caso o la Historia de Vida que contemplen la entrevista profunda como medio para obtener mayor información sobre la identidad misma de los sujetos que acceden a la educación superior y del imaginario que subyace a su proceso de profesionalización con relación al discurso de la familia y de los padres particularmente. Lo cual además, haría posible generar nuevos dispositivos de análisis.

Sin perder de vista que las decisiones de los sujetos y en especial la de conseguir logros educativos es una elección influenciada por los valores familiares que les han sido transmitidos y por el imaginario social según el cual la sociedad está encaminada a ver la educación como un medio para acceder a un mejor nivel de vida y un trabajo bien remunerado. Es decir la educación superior representa la culminación del proceso educativo influido en parte por intereses individuales entre los que se destacan el mejoramiento económico y una elevación social del individuo, así como de su estándar de vida; y por otra parte por exigencias de orden social.

CONCLUSION

CONCLUSION

En las ciencias del comportamiento la psicología ha tenido una participación importante mediante la psicología social organizacional. La tecnología desarrollada en la psicología como la medición de la conducta, ha sido tema de debate y controversia, sin embargo su aplicación a las áreas de administración de recursos humanos, específicamente en selección de personal, capacitación, evaluación, desarrollo, etc. es tal vez uno de los elementos más importantes con los que cuentan las organizaciones para la administración de personal.

Esta búsqueda de la medición de la conducta ha llevado a la psicología a elaborar metodologías e instrumentos de medición, que además son ampliamente usados por la administración de las organizaciones, así como en el ámbito de la educación.

Uno de los elementos que manifiesta más la urgencia de respuestas en este campo es la devaluación de la educación como valor instrumental, pues el valor de la educación en la sociedad actual radica en la credencialización.

Es el caso de los polémicos pero utilizados parámetros para evaluar a los candidatos a ingresar en una empresa: las cuestiones escolares, como el grado de estudios. Según Gómez (op.cit.) muchos de los criterios de selección empresarial se realizan bajo criterios de credencialización académica, es decir en los departamentos de selección de personal los promedios escolares son un indicador de selección, -entre otros -

No obstante, estos criterios no resultan lo suficientemente claros para justificar una vinculación entre Educación-Empresa. Dada esta situación en el presente trabajo se analizaron las limitaciones del mercado de trabajo y los desajustes de la oferta educativa, por medio de la revisión de las principales aproximaciones teóricas al respecto. Los resultados encontrados muestran que los factores sociodemográficos y el ingreso al medio laboral se relacionan

estrechamente, por lo que es inminente la incursión de elementos subjetivos en la selección de personal.

En este sentido, ubicamos la polémica entre Educación-Empresa en dos perspectivas de análisis. La primera, con relación a las implicaciones subjetivas implicadas en la dinámica de los empleadores y los solicitantes de empleo derivadas del sistema social, político y económico; según lo cual podemos argüir que los fines de la educación explican por sí mismos la importancia que ésta ha adquirido en la actualidad, ya que por una parte influyen intereses individuales los cuales giran alrededor del mejoramiento intelectual y económico de las personas, una elevación del nivel social, así como en su estándar de vida. Y por otra parte, las exigencias de orden social referentes a la demanda de personal calificado para las tareas científicas y tecnológicas que reclama el medio laboral.

A este respecto es importante considerar la desigualdad de oportunidades debida principalmente al crecimiento de egresados del sistema escolarizado que no son absorbidos por el mercado laboral; además de la función desempeñada por el sistema educativo como un medio con el cual se busca mantener las condiciones de las clases privilegiadas que no permiten el ascenso de las clases no privilegiadas a los mismos beneficios sociales y económicos.

Y la segunda, orientada a abrir una reflexión sobre la calidad de la educación y sobre cómo es evaluado el grado en que esa calidad satisface efectivamente los objetivos que el país, los educadores y los educandos tienen, y por consiguiente sus repercusiones en la incorporación de los educandos al mercado de trabajo.

De tal manera que se disminuyan los riesgos de tomar decisiones injustas en la contratación de personal por empleadores que se basan supuestamente en indicadores académicos y que incluyen las circunstancias sociales de los individuos que evalúan solamente en forma de prejuicio. Por lo que sería

importante tener en cuenta que las características sociodemográficas de cada solicitante de empleo son diferentes por sus mismas circunstancias de vida y de estudio, pero que sin embargo no se relacionan directamente con su nivel de desempeño laboral.

Retomando el punto de vista de Martínez Rizo (1998) en cuanto a las evaluaciones de calidad de instituciones escolares, considero que su propuesta de establecer estándares diferenciados podría ser una vía para no fomentar el conformismo y la perpetuación de situaciones desiguales, al partir de la premisa de que no se puede evaluar con un solo parámetro y con un solo ideal de empleado a todos.

Con esto sólo quiero señalar que es necesario un acercamiento real de la educación al trabajo, pero que no se trata de una subordinación mecánica de la primera al segundo. Sino que ese acercamiento tendría que constituir uno de los criterios orientadores de la reforma de la educación. Tratando de superar las respuestas mecánicas a las demandas sociales y políticas que han sido el principal criterio de decisión para la expansión de los servicios educativos, el sistema educativo tendría que incorporar su lectura del mercado laboral como una de las referencias a partir de las cuales diseñar sus políticas y como respuesta a la necesidad de readecuar la educación a las transformaciones tecnológicas y sociales y redefinir los perfiles de sus egresados. De modo que brinde al campo empresarial elementos para generar mecanismos de selección de personal con indicadores claros de lo que tendrían que evaluar en los candidatos y basados en el potencial de desempeño sin que necesariamente sea determinante la clase social a la que pertenece o la escuela de procedencia.

En resumen, desde mi punto de vista el debate está abierto pero no resuelto. Sería simplista concluir que la educación por diversas razones, se ha alejado de la dinámica productiva y social y en consecuencia, corresponde estudiar las razones y se adapte a las nuevas necesidades. Y estas últimas también puede

ser sujetas de mayor especificación y análisis crítico. Lo que sí es claro es que el tema es relevante y merece una orientación adicional.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Alston, R.; Russo, Ch.J. and Miles, A.S. (1994). Brown Board of Education and the Americans with Disabilities Act: Vistas of equal educational oportunities for African Americans. Journal of Negro Education, 63, Kentuky, U.S.
- Anderson, P.L.; Kazmierski, S. and Cronin, M.E. (1995). Learning Disabilities, Employment Discrimination and the ADA. Journal of Learning Disabilities, vol.28, 196-204.
- Blanch, R.J. y Salleras, F.M. (1990). Aspectos del perfil psicosocial del demandante de empleo. En: Peiró, J.M. (Comp.). Trabajo, Organizaciones y Marketing Social. Barcelona, PPU, 143-149.
- Blaug, M. (1992). El estatus empírico de la Teoría del Capital Humano: un estudio ligeramente parcial. En: Latapí, P.(coord.) Educación y Escuela III, Problemas de Política Educativa. México, Nueva Imagen, 59-103.
- Bordieri, J.E.; Dremer, D.E. and Taylor, D.W. (1997). Work Life for Employees wirh Disabilities: Recommendations for promotion. Rehabilitation Counseling Bulletin, vol.40, 181-191.
- Bordieu, P. y Passeron, J.C. (1971). La Reproducción. Barcelona, Laia.
- Boudon, R. (1983). La Desigualdad de Oportunidades. Barcelona, Laia, 17-234.
- Bowles y Gintis (1976). En: Gómez, V.M. (1988). Acreditación educativa y reproducción social. Sociología de la Educación. México, Pax, 121.
- Braunstein, N.(1984). Psicología, Ideología y Ciencia. México, Siglo XXI, 361-384.
- Brown, J.A.C. (1982). La Psicología Social en la Industria. México, F.C.E.
- Browne, B.A. (1997). Gender and Beliefs about Work Force Discrimination in the U.S. and Australia. Journal of Social Psychology, vol.137, 107-116.
- Burke, R.J. (1996). Why aren't Move Women on Corporate Boards? Views of Women Directors. Psychological Reports, vol.79, 840-842.
- Caplow, T. (1958). Sociología del Trabajo. Madrid, Universidad de Minesotta.
- Carnoy, M. (1988). Capitalismo Transnacional, cultura y lucha política. En: Sociología de la Educación. México, Pax, 152-184.
- Castillo, G.G. (1997). Periódico La Jornada. 18 de enero de 1997.

Colom, B.R. y Quiroga, M.A. (1996). La Práctica de la Psicología Diferencial en Industria y Organizaciones. Madrid Pirámide, 62-80.

Comas, J. (1972). Razas y Racismo. Trayectoria y Antología. México, SEPSETENTAS, 31-108.

Crassier, N. (1996). RACE Composition and Earnings: Effects by RACE, religion and gender. Meeting of the American Sociological Association. Social Science Research, vol.25, 375-399.

Daft, L.R. y Steers, M.R. (1992). Organizaciones, el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos. México, Limusa, 135-176.

Day, N.C. and Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet vs coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. Personal Psychology, vol.50, 147-163.

Díaz, B.A. (1995). Empleadores de Universitarios, Un Estudio de sus Opiniones. México, UNAM/CESU/Porrúa, 15-128.

Downie, N.M. y Heat, R.W. (1973). Métodos Estadísticos Aplicados. (1ª Edición). México: Harla.

Drucker, F.P. (1977). La Nueva Sociedad. Buenos Aires, Sudamericana.

Eichelbaum, M. (1991). Sociología de la Educación. Buenos Aires, El Ateneo, 105-144.

Elmslie, B. Y Sedo, S. (1996). Discrimination Social Psychology and Hysteresis in Labor Markets. Journal of Economic Psychology, vol.17, 465-478.

Fea, U. (1995). La Empresa Dinámica en Calidad Total. Barcelona, Alfaomega Marcombo, 5-76.

Fischer, G.N. (1992). Campos de Intervención en Psicología Social. Madrid, NARCEA, 167-213.

Foucault, M. (1992). Historia de la Locura en la Epoca Clásica I. México, F.C.E., 75-125.

Fultz, M. (1995). African-American teachers in the South, 1890-1940: Growth, feminization and salary discrimination. Teachers College Record, 96, Wisconsin, US.

Gamson, W.A. (1995). Hiroshima, the Holocaust and de politics of exclusion. Presidential Plenary Session of the American Sociological Association. American Sociological Review, 60, Boston, US.

Gómez, V.M. (1988). Acreditación educativa y reproducción social. En: Sociología de la Educación, México, Pax, 105-131.

González, R.F. (1994). Personalidad, sujeto y psicología social. En: Montero, M (coord.). Construcción y Crítica de la Psicología Social. Barcelona, Anthropos, 149-175.

Greene, E. Y Goodman, D.J. (1995). Diagnosis of psychological impairment in Employment Discrimination Clims. Behavioral Sciences and the Law, vol.13, 459-476.

Guerrero, A.A. y Velasco, M.E. (2000). Los Jóvenes y la Universidad, Un Proyecto de Vida. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Metropolitana, México, D.F.

Guevara, N.G. (1990). Introducción a la Teoría de la Educación. México, Trillas, 17-78.

Guttek, B.; Cohen, A. y Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. Human Relations, vol.49, 791-813.

Hanson, F.I.; Olson, J.E. and Cain, G.D. (1990). Perceived and actual discrimination in the salaries of male and female managers. Journal of Applied Social Psychology, 20, Pittsburgh, US.

Harsch, C. (1993). Identidad del Psicólogo. México, Alambra Mexicana, 239-255.

Hayes, T.L.; Citera, M.; Brady, L.M. and Jenkins, N.M. (1995). Staffing for persons with disabilities: what is "fair" and "job related"?. Public Personnel Management, vol.24, 413-427.

Henderson, P.A. (1997). Psychosocial Adjustment for adult cancer survivors: their needs and counselor interventions. Journal of Counseling and Development, vol.75, 188-194.

Ibarrola, M. (1988). Enfoques sociológicos para el estudio de la educación. En: Sociología de la Educación. México, Pax, 17-31.

Ingleby, D. (1983). El trabajo que hacen los psicólogos. En: Armistead, N. (comp.). La Reconstrucción de la Psicología Social. Barcelona, HORA, 303-315.

Jeanquart, B.S. (1996). Implications of racial diversity in the supervisor-subordinate relationship. Journal of Applied Social Psychology, vol.26, 935-944.

Jeanquart, B.S. and Sekaran, U. (1996). Institutional Racism: An empirical study. Journal of Social Psychology, vol.136, 477-482.

Jones, E. y Gerard, H. (1990). Psicología Social. México, Limusa, 169-174.

Kim, P.S. (1996). Disability Policy: An Analysis of the employment of people with disabilities in the American Federal Government. Public Personnel Management, vol.25, 73-88.

Kremer, J.; Hallmark, A.; Cleland, J.; Ross, V., et.al. (1996). Gender and equal opportunities in public sector organizations. Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol.69, 183-198.

Kritz, E. (1992). Educación y empleo. Orientaciones programáticas para la investigación. En: Del Río, M.; Fernández, M. y Riquer, F. (comps.) Educación y Escuela III. Problemas de Política Educativa. México, Nueva Imagen, 293-332.

Latapí, P. (1992) (coord.). Educación y Escuela III. Problemas de Política Educativa. México, nueva Imagen, 231-235.

Lavielle (1997). Seguimiento a egresados de universidades públicas y privadas. Revista Expansión, México, D.F.

Li, A.K.F.(1994). Equity in assessment: from the perspective of new immigrant students. Canadian journal of School Psychology, 10, Calgary, Canada.

Light, D.; Keller, S. y Celhoun, C.(1991). Sociología. México, Trillas.

Linton, R. (1992). Cultura y Personalidad. México, FCE.

Lomas, E. (1996). Periódico La Jornada. Economía. Pág.49, jueves 1º de agosto de 1996. México, D.F.

Martínez, I. (1995). Economía y Democracia. México, Grijalbo.

Martínez, R.F. (1999). ¿Es en verdad buena la eficiencia de su institución? En busca de alternativas equitativas de evaluación a propósito de la propuesta de Alexander Astin. ANUIES/ Revista de la Educación Superior, Núm.112.

Matrajt, M. (1994). Estudios en Salud Mental Ocupacional. México, Taller Abierto.

Massengill, D. (1997). Not with your husband (or wife) you don't the legality of no spouse rules in the workplace. Public Personnel Management, vol.26, 61-76.

- Mays, V.M.; Coleman, L.M. and Jackson, J.S. (1996). Perceived race based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women: implications for health outcomes. Journal of Occupational Health Psychology, vol.1, 319-329.
- Medellín, R.A. y Muñoz, I.C. (1974). Incremento de la población, capacitación y empleo. En: Hernández, A. (revisor). Población y Desarrollo Social. México, AMPO, 167-190.
- Meyer, I.H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. Journal of Health and Social Behavior, 36, New York, US.
- Millsap, R.E. and Taylor, R. (1996). Latent Variable Models in the investigation of salary discrimination: theory and practice. Journal of Management, vol.22, 653-673.
- Montmollin, M. (1975). Los Psicofarsantes. Una Autocrítica de la Psicología Industrial. México, Siglo XXI, 11-118.
- Moss, P. And Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: an investigation of black men's employment problems. Work and Occupations, vol.23, 252-276.
- Mueller, F.L. (1954). La Psicología Contemporánea. México, FCE, 136-174.
- Muñoz, I.C. (1988). Análisis e interpretación de las políticas educativas: el caso de México (1930-1980). En: Sociología de la Educación. México, Pax, 331-368.
- Muñoz, I.C. (1996). Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercados de Trabajo. México, ANUIES.
- Noriega, U.F. (1994). Teoría del Desempleo, la Distribución y la Pobreza. México, Ariel, 12-15, 22-25, 183-230.
- Ornelas, N.C. (1995). El Sistema Educativo Mexicano. La Transición del Fin de Siglo. México, FCE, 27-349.
- Phenix, P. H. (1969). Educación y Sociedad. México, Pax.
- Peiró, J.M. (1990) comp. Trabajo, Organizaciones y Marketing Social. Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social: Sociedad del Bienestar y Psicología Social. Alicante España. Barcelona, PPU, 33-42.
- Pescador, J.A. (1988). Teoría del Capital Humano exposición y crítica. En: Sociología de la Educación. México, Pax, 141-149.
- Peters, L.; Den Boer, D.J.; Kok G. and Schaalma, H.P. (1994). Public reactions toward people with AIDS: an attributional analysis. Special Issue: current

perspective AIDS/HIV education and counseling. Patient Education and Counseling, 24, US.

Petrides, P.; Peterman, F.; Henrichs, H.R.; Petzoldt, R.; et.al. (1995). Coping with Employment Discrimination Against Diabetics: trends in social medicine and social psychology. Patient Education and Counseling, vol.26, 203-208.

Pym, D. (1983). En busca del hombre post-industrial. En: Armistead, N. (comp.) La Reconstrucción de la Psicología Social. Barcelona, HORA, 209-215.

Richman, J.; Flaherty, J.; Rospenda, K. (1996). Perceived workplace harassment experiences and problem drinking among physicians: bradening the stress/alienation paradigm. Addiction, vol.91, 391-403.

Ridgeway, C.L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: considering employment. American Sociological Review, vol.62, 218-235.

Rolle, P. (1974). Introducción a la Sociología del Trabajo. Barcelona, Planeta, 35-42.

Salas, C. (1995). Propuestas sobre empleo. En: Martínez, I. (1995). Economía y Democracia. México, Grijalbo.

Schvarstein, L. (1992). Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes. México, Piados, 72-83.

Shady, G.; Broder, R.; Staley, D.; Furer, P. (1995). Tourette Syndrome and employment: descriptors, predictors and problems. Psychiatric Rehabilitation Journal, vol.19, 35-42.

Silvestre, J. (1996). Questioning Discrimination in the selection interview: a case for move field research: commentary. Feminism and Psychology, vol.6, 574-578.

Smith, C.H. y Wakeley, H.J. (1977). Psicología de la Conducta Industrial. México, McGraw Hill, 175-213.

Solis, P.P.(1994). Cultura organizacional y transferencia de modelos organizacionales. En: Arriaga, R. Y Estrada, J.L.(1994). Argumentos para un Debate sobre la Modernidad. Universidad Autónoma Metropolitana, México, D.F.

Soria, V.M. (1993). Relaciones Humanas. México, Limusa, 337-358.

Sorokin (1927). En: Boudon, R. (1983). La Desigualdad de Oportunidades. Barcelona, Laia.

Tallichet, S.E. (1995). Gendered relations in the mines and the division of labor underground. Gender and Society, vol.9, 697-711.

Uribe, P.F. (1996). Factores Sociodemográficos y su Relación con Habilidades de Comunicación Organizacional en Alumnos de Posgrado con el Método de Assessment Center. Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, México, D.F.

Valentine, C.A. (1970). La Cultura de la Pobreza. Buenos Aires, Amorrortu, 29-67.

Valcárcel, R. (1974). Universitarios y Prejuicio Étnico: Un Estudio del Prejuicio hacia el Negro en los Universitarios de Lima. Tesis de licenciatura, Escuela de Administración y Negocios para Graduados, Perú, 137-161.

Werner, J.M. y Bolino, M.C. (1997). Explaining US courts of appeals decisions involving performance appraisal: accuracy fairness and validation. Personnel Psychology. vol.50. 1-24.

ANEXOS

ANEXO 1 ESTUDIO SOCIOECONÓMICO

126

ESTUDIO SOCIOECONOMICO

ES01

FECHA: _____ EMPRESA: _____ # _____

ENCUESTADOR: _____

DATOS GENERALES

CITA: _____

NOMBRE COMPLETO: _____		EDAD: _____	ANOS. _____
FECHA NAC.: _____	LUGAR NAC: _____	PUESTO: _____	
DOMICILIO: _____			
EDO. CIVIL: _____	R.F.C. _____	TEL: _____	PESO: _____ KGS. _____
SEÑAS PARTICULARES: _____		ESTATURA: _____	MTS. RELIGION: _____

FECHA ING. EMPRESA: _____ ESCOLARIDAD Num. CARTILAS: _____ CARRERA (S) (No)

NUM. INSS TRAB.: _____ FUENTE DE RECLUTAMIENTO: _____

INSTITUCION	NOMBRE Y UBICACION	DE:	A:	PROMEDIO	DOCUMENTO y su número. o Folio.
PRIMARIA		19	19		
SECUNDARIA		19	19		
PREPARATORIA VOCACIONAL.		19	19		
UNIVERSIDAD		19	19		
POSTGRADO(S)		19	19		
COMERCIO		19	19		
IDIOMA (S)		19	19		
OTRO (S)		19	19		

QUE CARRERA ESTUDIO: _____

OBSERVACIONES

FECHA: _____

TRAYECTORIA LABORAL.

NOMBRE DE LA EMPRESA.					
DOMICILIO.					
TELEFONO.					
PERIODO (MES Y AÑO).	DE:	A:	DE:	A:	DE: A:
SUELDO INICIAL.					
SUELDO FINAL.					
FUESTOS OCUPADOS					
JEFE INMEDIATO.					
MOTIVO DE SEPARACION.					
OPINION DEL JEFE INMEDIATO.					
¿VOLVERIAN A CONTRATAR? ¿PORQUE?	()		()		()

OBSERVACIONES: _____

FECHA: _____

REFERENCIAS PERSONALES.

NOMBRE.			
DOMICILIO.			
TELEFONO.			
OCCUPACION.			
AÑOS DE CONOCERLO.			
ORIGEN DE LA RELACION.			
INDIQUE EDO CIVIL DEL CANDIDATO.			
SERIA AVAL DEL CANDI- DATO SI LA EMPRESA RE- QUIRIERA DE UNA FIANZA?	()	()	()
¿PORQUE LO RECOMIENDA?			

OBSERVACIONES:

FECHA: _____

INFORMACION FAMILIAR.

ESTADO CIVIL:			CON QUIEN VIVE:					
* SI ES CASADO, FECHA CIVIL:								
LLENAR LAS SIGUIENTES COLUMNAS CON LOS DATOS DE PADRES, HERMANOS, CONYUGE,								
HIJOS Y CON QUIEN VIVA ACTUALMENTE.				ES EL		DE		HNOS.
				LUGAR OCUPADO		TOTAL HNOS.		
PARENT. FAMILIAR	NOMBRE	VIVE	EDAD (AÑOS)	ESCOLARIDAD	OCUPACION	EDO. CIVIL	DOMICILIO	
PADRE								
MADRE								
HERMANOS								
CONYUGE								
HIJOS								

PERCEPCION DE LA INTEGRACION FAMILIAR:

FECHA: _____

OTRAS ACTIVIDADES

A QUE SINDICATOS HA PERTENECIDO:
O A ALGUNA OTRA ASOCIACION _____

QUE DEPORTES PRACTICA: _____ RELIGION: _____

PARTICIPACION POLITICA: _____

PASATIEMPOS: _____

ACTIVIDADES ARTISTICAS: _____

QUE TIPO DE LECTURA PREFERE: _____

PROYECCION PARTICULAR.

INTERESES PERSONALES: _____

INTERESES PROFESIONALES: _____

PRINCIPALES AREAS DE INTERES EN UNA ORGANIZACION: _____

PUESTO DESEADO: _____

SUELDO DESEADO: N\$ _____

SUELDO PROPUESTO POR LA EMPRESA N\$ _____

OBSERVACIONES:

SI SU VIVIENDA ES RENTADA COMO RIES DE RENTA: N\$ _____

ZONA HABITACIONAL: _____
 (LLENAR EL CUADRO)

POPULAR	BAJA	_____
	MEDIA	_____
MEDIA	BAJA	_____
	MEDIA	_____
RESIDENCIAL	MEDIA	_____
	BAJA	_____

DESCRIPCION DE LA VIVIENDA: # DE NIVELES: _____

PROPIEDAD DE: _____

RECAMARAS: _____ # SALAS: _____ # COCINAS: _____

BAÑOS: _____ # PANTOS O JARDIN: _____ # COCINAS: _____ # BAÑOS: _____

CUERPOS DE SERVICIO: _____ m² SUPERF.: _____ m² CONST.: _____

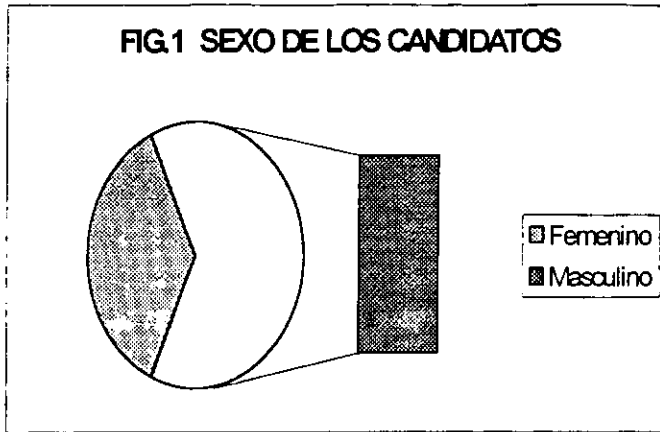


Fig.1 Muestra la proporción de candidatos de ambos Sexos

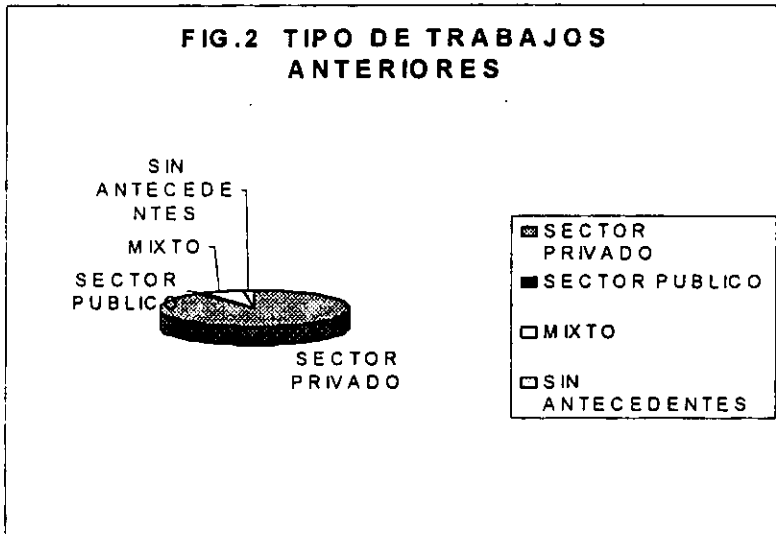


Fig.2 Se refiere a los antecedentes laborales de los encuestados en los ámbitos privado, público o mixto.

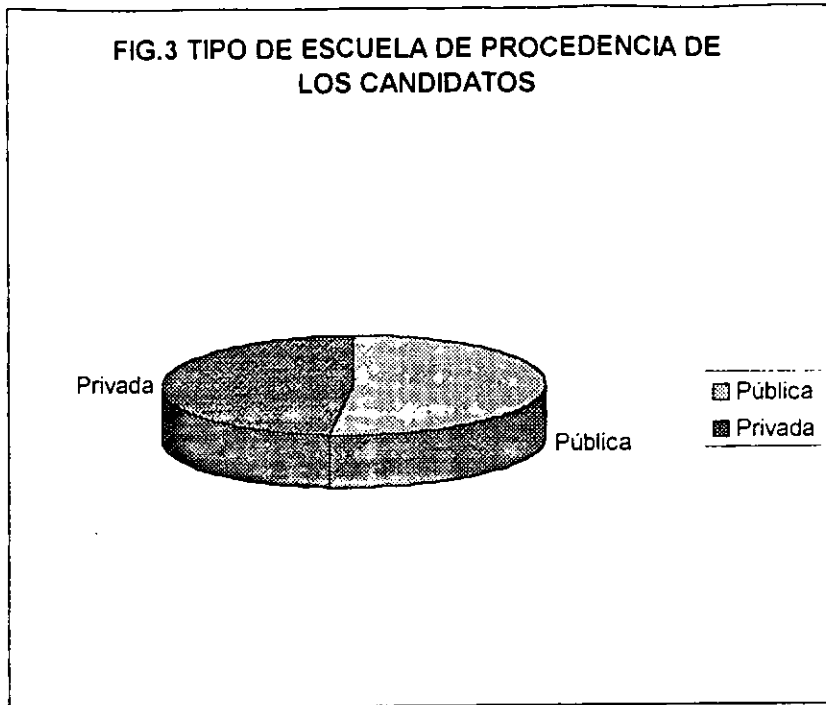


Fig.3 Muestra el tipo de escuela en que estudiaron los candidatos.

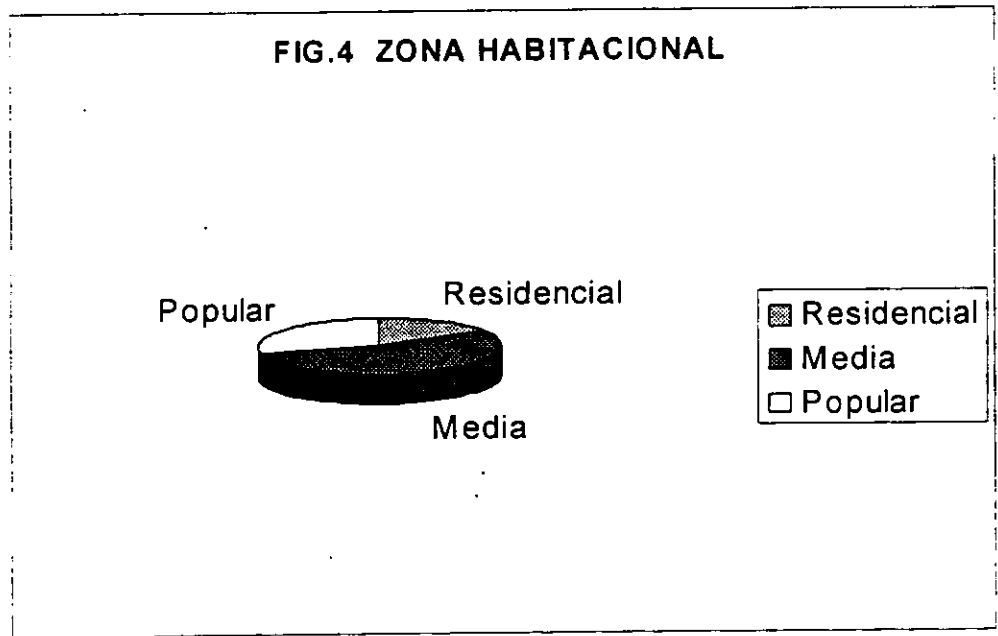


Fig.4 Muestra las proporciones en que se distribuyeron los candidatos de acuerdo con la zona habitacional en que viven.

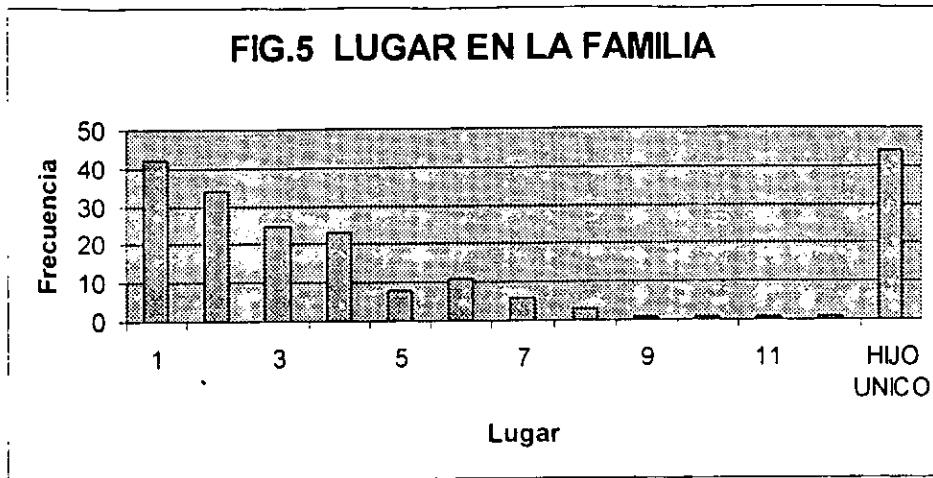


Fig.5 Muestra la frecuencia con relación al lugar que ocupan los encuestados entre sus hermanos.

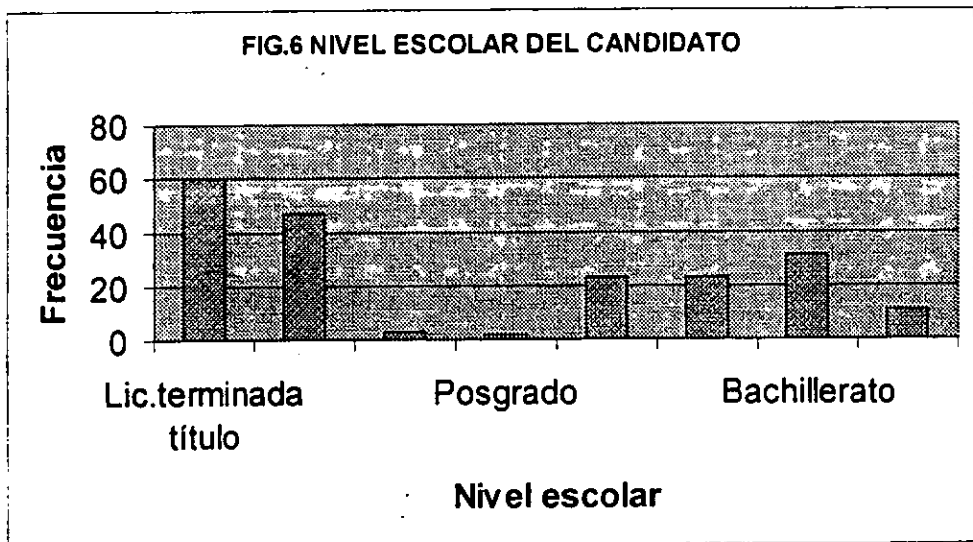


Fig.6 Contiene el número de encuestados que corresponde a cada nivel de escolaridad que reportaron.

FIG.8 FUENTE DE RECLUTAMIENTO

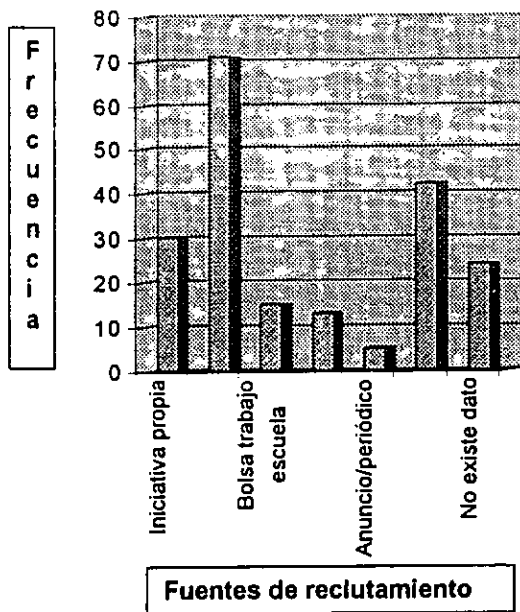


Fig.8 Manifiesta el número de candidatos que fueron reclutados en cada tipo de fuente de reclutamiento.

FIG.9 SUELDO DE LOS CANDIDATOS

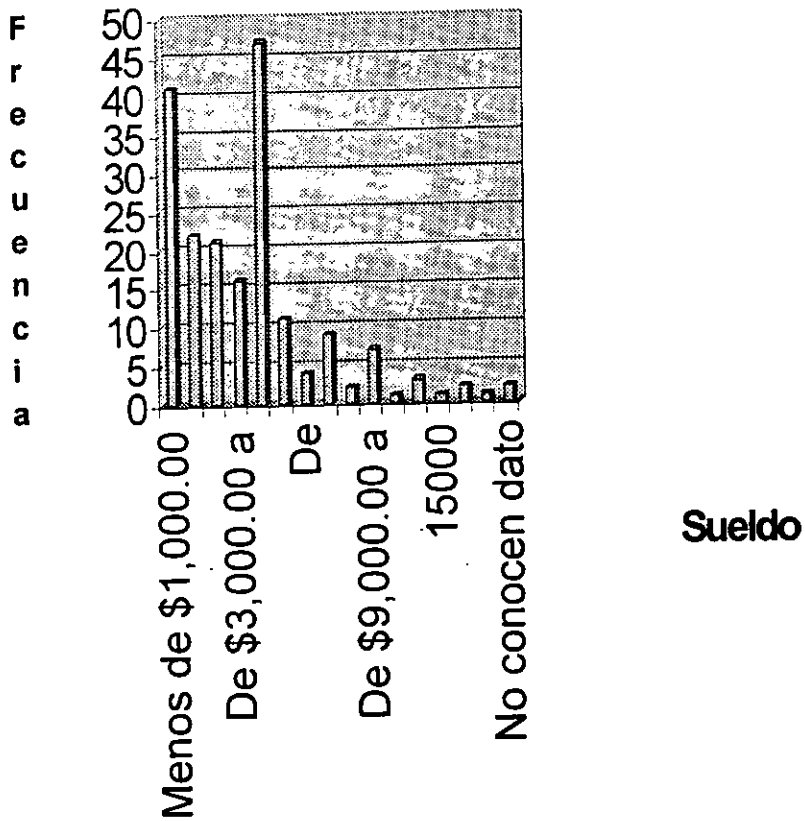


Fig.9 Muestra el número de candidatos correspondientes a los sueldos propuestos por las empresas.

ANEXO 3 TABLAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

SEXO GENERO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MASCULINO	1	127	63.5	63.5	63.5
FEMENINO	2	73	36.5	36.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.365	Median	1.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ANTLAB TIPO DE TRABAJOS ANTERIORES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SECTOR PRIVADO	1	179	89.5	89.5	89.5
SECTOR PUBLICO	2	2	1.0	1.0	90.5
MIXTO	3	15	7.5	7.5	98.0
SIN ANTECEDENTES	4	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.220	Median	1.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

LUGFAM LUGAR EN LA FAMILIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	42	21.0	26.9	26.9
	2	34	17.0	21.8	48.7
	3	25	12.5	16.0	64.7
	4	23	11.5	14.7	79.5
	5	8	4.0	5.1	84.6
	6	11	5.5	7.1	91.7
	7	6	3.0	3.8	95.5
	8	3	1.5	1.9	97.4
	9	1	.5	.6	98.1
	10	1	.5	.6	98.7
	11	1	.5	.6	99.4
	12	1	.5	.6	100.0
	.	44	22.0	Missing	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.147	Median	3.000	Mode	1.000
Valid cases	156	Missing cases	44		

NIVESC NIVEL ESCOLAR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
LIC. TERMINADA TITULO	1	60	30.0	30.0	30.0
LIC. TERMINADA PASANT	2	47	23.5	23.5	53.5
LIC. INCONCLUSA	3	3	1.5	1.5	55.0
POSGRADO	4	2	1.0	1.0	56.0
COMERCIO	5	23	11.5	11.5	67.5
CARRERA TECNICA	6	23	11.5	11.5	79.0
BACHILLERATO	7	31	15.5	15.5	94.5
SECUNDARIA	8	11	5.5	5.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.645	Median	2.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

② CARRERA CARRERA ESTUDIADA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
LIC.ADMINISTRACION	1	23	11.5	11.5	11.5
LIC.CIENC.COMUNIC.	2	8	4.0	4.0	15.5
ING.ELECTRONICA	3	18	9.0	9.0	24.5
ING.INDUSTRIAL	4	5	2.5	2.5	27.0
ING.COMUNICACION	5	3	1.5	1.5	28.5
LIC.MERCADOTECNIA	6	4	2.0	2.0	30.5
ING.SISTEMAS	7	1	.5	.5	31.0
TECNICO ADMON.	8	4	2.0	2.0	33.0
SECRETARIA	9	20	10.0	10.0	43.0
ENFERMERIA	10	1	.5	.5	43.5
LIC.CONTADURIA	11	18	9.0	9.0	52.5
LIC.HUMANIDADES	12	1	.5	.5	53.0
LIC.REL.COMERCIALES	13	3	1.5	1.5	54.5
TAQUIGRAFIA	14	3	1.5	1.5	56.0
SIN CARRERA	15	43	21.5	21.5	77.5
TEC.CONTADOR PRIV.	16	1	.5	.5	78.0
ING.PETROLERO	17	1	.5	.5	78.5
ING.MECANICO	18	3	1.5	1.5	80.0
TEC.INFORMATICA	19	7	3.5	3.5	83.5
TEC.HOTELERIA	20	2	1.0	1.0	84.5
ARQUITECTURA	21	3	1.5	1.5	86.0
ING.CIVIL	22	2	1.0	1.0	87.0
TEC.CONTADOR PUB.	23	1	.5	.5	87.5
TEC.RELAC.HUMANAS	24	1	.5	.5	88.0
TEC.MERCADOTECNIA	27	1	.5	.5	88.5
LIC.DERECHO	28	1	.5	.5	89.0
TEC.TRABAJO SOCIAL	29	1	.5	.5	89.5
TEC.PROG.ANALISTA	30	3	1.5	1.5	91.0
LIC.ADMON.TURISTICA	31	4	2.0	2.0	93.0
LIC.TURISMO	32	1	.5	.5	93.5
LIC.SIST.COMPUTO	33	1	.5	.5	94.0
LIC.ECONOMIA	34	2	1.0	1.0	95.0
LIC.COMERC.INTERNAL.	35	1	.5	.5	95.5
LIC.COMPUTACION	36	1	.5	.5	96.0
ODONTOLOGIA	37	1	.5	.5	96.5
LIC.DISEÑO GRAFICO	38	1	.5	.5	97.0
ESCRITOR	39	1	.5	.5	97.5
LIC.INFORMATICA	40	1	.5	.5	98.0
LIC.DISEÑO INDUSTRIA	41	1	.5	.5	98.5
ACTUARIA	42	1	.5	.5	99.0
LIC.RELAC.PUBLICAS	43	1	.5	.5	99.5
ING.ELECTRICA	44	1	.5	.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

CARRERA CARRERA ESTUDIADA

Mean	12.785	Median	11.000	Mode	15.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

3) ESCMAD NIVEL ESCOLAR MADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	19	9.5	9.5	9.5
LICENCIATURA	1	12	6.0	6.0	15.5
COMERCIO	2	37	18.5	18.5	34.0
ESCUELA NORMAL	3	6	3.0	3.0	37.0
TECNICO	4	7	3.5	3.5	40.5
PRIMARIA	5	82	41.0	41.0	81.5
SECUNDARIA	6	19	9.5	9.5	91.0
PREPARATORIA	7	9	4.5	4.5	95.5
SIN ESTUDIOS	8	8	4.0	4.0	99.5
ANALFABETA	9	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Mean	3.960	Median	5.000	Mode	5.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

6) ESCUELA ESCUELA DONDE ESTUDIO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
UNAM	1	22	11.0	11.0	11.0
UAM	2	8	4.0	4.0	15.0
IPN	3	20	10.0	10.0	25.0
ITESM	4	22	11.0	11.0	36.0
UVM	5	10	5.0	5.0	41.0
UNITEC	6	5	2.5	2.5	43.5
INST.MERCAD.Y PUB.	7	1	.5	.5	44.0
UNIV.ANAHUAC	8	3	1.5	1.5	45.5
INST.COMERC.PRIVADO	9	17	8.5	8.5	54.0
CECYT	10	7	3.5	3.5	57.5
UIA	11	5	2.5	2.5	60.0
UNIV.LA SALLE	12	1	.5	.5	60.5
UNIV.LAS AMERICAS	13	1	.5	.5	61.0
UNIV.INTERCONTINENTA	14	4	2.0	2.0	63.0
COLEG.BACHILLERES	15	15	7.5	7.5	70.5
INST.TEC.PRIVADO	16	13	6.5	6.5	77.0
UNIV.MOTOLINIA	17	1	.5	.5	77.5
CONALEP	18	6	3.0	3.0	80.5
UNIV.AUTONOMA PUEBLA	19	2	1.0	1.0	81.5
CBTIS	20	1	.5	.5	82.0
SISTEMA ABIERTO	21	3	1.5	1.5	83.5
CCH	22	2	1.0	1.0	84.5
E.N.P.	23	3	1.5	1.5	86.0
VOCACIONAL	24	2	1.0	1.0	87.0
INEA	25	3	1.5	1.5	88.5
PREPA PRIVADA	26	5	2.5	2.5	91.0
ESC.BANCARIA COMERCI	27	3	1.5	1.5	92.5
UNIV.PANAMERICANA	28	1	.5	.5	93.0
UNIV.PEDREGAL	29	1	.5	.5	93.5
COLEG.PARA ESCRITORE	30	1	.5	.5	94.0
ITAM	31	1	.5	.5	94.5
SECUNDARIA PUBLICA	32	9	4.5	4.5	99.0
INST.TECNOL.APIZACO	33	1	.5	.5	99.5
TUM	34	1	.5	.5	100.0
			-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	11.275	Median	9.000	Mode	1.000

* Multiple modes exist. The smallest value is shown.

Valid cases 200 Missing cases 0

LUGFAM LUGAR EN LA FAMILIA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	1	42	21.0	26.9	26.9
	2	34	17.0	21.8	48.7
	3	25	12.5	16.0	64.7
	4	23	11.5	14.7	79.5
	5	8	4.0	5.1	84.6
	6	11	5.5	7.1	91.7
	7	6	3.0	3.8	95.5
	8	3	1.5	1.9	97.4
	9	1	.5	.6	98.1
	10	1	.5	.6	98.7
	11	1	.5	.6	99.4
	12	1	.5	.6	100.0
	.	44	22.0	Missing	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.147	Median	3.000	Mode	1.000
Valid cases	156	Missing cases	44		

NIVESC NIVEL ESCOLAR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
LIC. TERMINADA TITULO	1	60	30.0	30.0	30.0
LIC. TERMINADA PASANT	2	47	23.5	23.5	53.5
LIC. INCONCLUSA	3	3	1.5	1.5	55.0
POSGRADO	4	2	1.0	1.0	56.0
COMERCIO	5	23	11.5	11.5	67.5
CARRERA TECNICA	6	23	11.5	11.5	79.0
BACHILLERATO	7	31	15.5	15.5	94.5
SECUNDARIA	8	11	5.5	5.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.645	Median	2.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

16
PUESTO PUESTO EN LA EMPRESA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
REPRESENTANTE CUENTA	1	35	17.5	17.5	17.5
EJECUTIVO CUENTA	2	5	2.5	2.5	20.0
SECRETARIA SUBDIRECC	3	2	1.0	1.0	21.0
SECRETARIA DIRECCION	4	5	2.5	2.5	23.5
SECRETARIA GERENCIA	5	4	2.0	2.0	25.5
CONTADOR GENERAL	6	1	.5	.5	26.0
COORDINADOR DE CALID	7	2	1.0	1.0	27.0
ASISTENTE ADMINISTRA	8	3	1.5	1.5	28.5
REPRESENTANTE VENTAS	9	3	1.5	1.5	30.0
ASISTENTE CUENTAS	10	1	.5	.5	30.5
SECRETARIA	11	7	3.5	3.5	34.0
GERENTE DE CUENTA	12	1	.5	.5	34.5
JEFE DE PERSONAL	13	7	3.5	3.5	38.0
VENDEDOR	14	39	19.5	19.5	57.5
SUPERVISOR VENTAS	15	3	1.5	1.5	59.0
MENSAJERO	16	4	2.0	2.0	61.0
JEFE DE DEPARTAMENTO	17	1	.5	.5	61.5
SUPERVISOR DE TIENDA	18	2	1.0	1.0	62.5
GERENTE DE ALMACEN	19	1	.5	.5	63.0
GERENTE DISTRIBUCION	20	1	.5	.5	63.5
CHOFER	21	2	1.0	1.0	64.5
AYUDANTE GENERAL	22	2	1.0	1.0	65.5
AUXILIAR DE ALMACEN	23	1	.5	.5	66.0
GTE.EN ENTRENAMIENTO	24	10	5.0	5.0	71.0
PRIMER ASISTENTE	25	4	2.0	2.0	73.0
SEGUNDO ASISTENTE	26	1	.5	.5	73.5
AUXILIAR DE BANCOS	27	1	.5	.5	74.0
SUBGTE.CONOLIDACION	28	2	1.0	1.0	75.0
ASISTENTE DE COSTOS	29	2	1.0	1.0	76.0
GERENTE OPERACIONES	30	1	.5	.5	76.5
ANALISTA FINANCIERO	31	3	1.5	1.5	78.0
GERENTE COMERCIAL	32	1	.5	.5	78.5
GERENTE DE TIENDA	33	3	1.5	1.5	80.0
SUBDIR.ADQUIS.FILMIC	34	1	.5	.5	80.5
DIRECTOR DIVISIONAL	35	1	.5	.5	81.0
AUXILIAR CONTABLE	36	2	1.0	1.0	82.0
SUBGERENTE SISTEMAS	37	1	.5	.5	82.5
ASISTENTE MERCADOTEC	38	3	1.5	1.5	84.0
GERENTE MERCADOTECNI	39	2	1.0	1.0	85.0
AUXILIAR ACTIVOS FIJ	40	2	1.0	1.0	86.0
CONSULTOR OPERACIONE	41	1	.5	.5	86.5
DIRECTOR DEPTO.MUSIC	42	1	.5	.5	87.0
AUXILIAR INTENDENCIA	43	1	.5	.5	87.5
ANALISTA DE COSTOS	44	1	.5	.5	88.0
ASISTENTE DE MARCA	45	1	.5	.5	88.5
ASIST.SUBDIR.CAPACIT	46	1	.5	.5	89.0

PUESTO PUESTO EN LA EMPRESA

ASESOR FRANQUICIAS	47	1	.5	.5	89.5
AUXILIAR DE NOMINA	48	1	.5	.5	90.0
AUX.RECURSOS HUMANOS	51	2	1.0	1.0	91.0
ARCHIVISTA	52	3	1.5	1.5	92.5
SUBGERENTE SISTEMAS	53	3	1.5	1.5	94.0
LIDER DE PROYECTO	54	1	.5	.5	94.5
CAPTURISTA	55	1	.5	.5	95.0
DIRECTOR FRANQUICIAS	56	1	.5	.5	95.5
AUDITOR	57	2	1.0	1.0	96.5
GERENTE SENIOR MARCA	58	1	.5	.5	97.0
RECEPCIONISTA	59	4	2.0	2.0	99.0
ASISTENTE TEATRICAL	60	2	1.0	1.0	100.0

Total	200	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Mean	19.425	Median	14.000	Mode	14.000
------	--------	--------	--------	------	--------

Valid cases	200	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

RECLUT FUENTE DE RECLUTAMIENTO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	24	12.0	12.0	12.0
INICIATIVA PROPIA	1	30	15.0	15.0	27.0
COMPAÑERO EMPRESA	2	71	35.5	35.5	62.5
BOLSA ESCUELA	3	15	7.5	7.5	70.0
OTRAS BOLSAS	4	13	6.5	6.5	76.5
ANUNCIO/PERIODICO	5	5	2.5	2.5	79.0
BOLETIN	6	42	21.0	21.0	100.0

Total	200	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Mean	2.730	Median	2.000	Mode	2.000
------	-------	--------	-------	------	-------

Valid cases	200	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

SUELDO SUELDO PERCIBIDO CANDIDATO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	.000	2	1.0	1.0	1.0
	.760	1	.5	.5	1.5
	.800	36	18.0	18.0	19.5
	.846	1	.5	.5	20.0
	.880	1	.5	.5	20.5
	.960	2	1.0	1.0	21.5
	1.000	3	1.5	1.5	23.0
	1.100	9	4.5	4.5	27.5
	1.200	3	1.5	1.5	29.0
	1.300	1	.5	.5	29.5
	1.400	1	.5	.5	30.0
	1.600	2	1.0	1.0	31.0
	1.650	1	.5	.5	31.5
	1.700	1	.5	.5	32.0
	1.800	1	.5	.5	32.5
	2.000	4	2.0	2.0	34.5
	2.050	1	.5	.5	35.0
	2.100	1	.5	.5	35.5
	2.200	5	2.5	2.5	38.0
	2.300	1	.5	.5	38.5
	2.500	4	2.0	2.0	40.5
	2.600	3	1.5	1.5	42.0
	2.800	2	1.0	1.0	43.0
	2.875	1	.5	.5	43.5
	3.000	10	5.0	5.0	48.5
	3.055	1	.5	.5	49.0
	3.057	2	1.0	1.0	50.0
	3.200	1	.5	.5	50.5
	3.600	1	.5	.5	51.0
	3.900	1	.5	.5	51.5
	4.000	9	4.5	4.5	56.0
	4.200	7	3.5	3.5	59.5
	4.230	13	6.5	6.5	66.0
	4.250	2	1.0	1.0	67.0
	4.300	4	2.0	2.0	69.0
	4.330	1	.5	.5	69.5
	4.500	10	5.0	5.0	74.5
	4.700	1	.5	.5	75.0
	4.713	1	.5	.5	75.5
	4.800	6	3.0	3.0	78.5
	4.950	1	.5	.5	79.0
	4.953	1	.5	.5	79.5
	5.000	6	3.0	3.0	82.5
	5.500	4	2.0	2.0	84.5
	5.800	1	.5	.5	85.0
	6.000	2	1.0	1.0	86.0

SUELDO	SUELDO PERCIBIDO	CANDIDATO			
6.500	1	.5	.5	86.5	
6.800	1	.5	.5	87.0	
7.000	2	1.0	1.0	88.0	
7.025	1	.5	.5	88.5	
7.026	2	1.0	1.0	89.5	
7.500	3	1.5	1.5	91.0	
7.525	1	.5	.5	91.5	
8.000	1	.5	.5	92.0	
8.600	1	.5	.5	92.5	
9.000	2	1.0	1.0	93.5	
10.000	1	.5	.5	94.0	
10.500	4	2.0	2.0	96.0	
12.000	1	.5	.5	96.5	
13.000	2	1.0	1.0	97.5	
13.300	1	.5	.5	98.0	
15.000	1	.5	.5	98.5	
20.000	2	1.0	1.0	99.5	
35.000	1	.5	.5	100.0	
		-----	-----		
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.910	Median	3.129	Mode	.800
Valid cases	200	Missing cases	0		

ZONHAB ZONA HABITACIONAL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
RESIDENCIAL	1	33	16.5	16.5	16.5
MEDIA	2	109	54.5	54.5	71.0
POPULAR	3	58	29.0	29.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	2.125	Median	2.000	Mode	2.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

HERMUJ NUMERO HERMANAS MUJERES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	44	22.0	22.0	22.0
	1	55	27.5	27.5	49.5
	2	46	23.0	23.0	72.5
	3	26	13.0	13.0	85.5
	4	12	6.0	6.0	91.5
	5	10	5.0	5.0	96.5
	6	6	3.0	3.0	99.5
	7	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.830	Median	2.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

HERVAR NUMERO HERMANOS VARONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	37	18.5	18.5	18.5
	1	50	25.0	25.0	43.5
	2	63	31.5	31.5	75.0
	3	26	13.0	13.0	88.0
	4	11	5.5	5.5	93.5
	5	6	3.0	3.0	96.5
	6	3	1.5	1.5	98.0
	7	2	1.0	1.0	99.0
	8	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.880	Median	2.000	Mode	2.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ESCPAD NIVEL ESCOLAR PADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	43	21.5	21.5	21.5
	1	47	23.5	23.5	45.0
LIC.TERMINADA	2	1	.5	.5	45.5
LIC.INCONCLUSA	3	11	5.5	5.5	51.0
BACH/VOCA TEMINADA	4	1	.5	.5	51.5
BACH/VOCA INCONCLUSA	5	4	2.0	2.0	53.5
POSGRADO	6	12	6.0	6.0	59.5
TECNICO	7	50	25.0	25.0	84.5
PRIMARIA	8	13	6.5	6.5	91.0
SECUNDARIA	9	6	3.0	3.0	94.0
SIN ESTUDIOS	10	6	3.0	3.0	97.0
PRIMARIA INCONCLUSA	11	3	1.5	1.5	98.5
SECUNDARIA INCONCLUS	12	2	1.0	1.0	99.5
MILITAR	13	1	.5	.5	100.0
ANALFABETA					
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	4.080	Median	3.000	Mode	7.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ESCMUJ NIVEL ESCOLAR MUJERES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	44	22.0	22.0	22.0
LICENCIATURA	1	40	20.0	20.0	42.0
PREPARATORIA	2	28	14.0	14.0	56.0
PRIMARIA	3	7	3.5	3.5	59.5
SECUNDARIA	4	12	6.0	6.0	65.5
COMERCIO	5	16	8.0	8.0	73.5
TECNICO	6	14	7.0	7.0	80.5
MIXTO	7	29	14.5	14.5	95.0
SIN ESTUDIOS	8	10	5.0	5.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.060	Median	2.000	Mode	.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ESHESVAR ESCOLARIDAD VARONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	37	18.5	18.5	18.5
LICENCIATURA	1	50	25.0	25.0	43.5
TECNICO	2	16	8.0	8.0	51.5
PREPARATORIA	3	35	17.5	17.5	69.0
SECUNDARIA	4	21	10.5	10.5	79.5
PRIMARIA	6	7	3.5	3.5	83.0
MIXTO	7	34	17.0	17.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	2.755	Median	2.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ESTMAD CARRERA ESTUDIADA MADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	19	9.5	9.5	9.5
SECRETARIA	1	35	17.5	17.5	27.0
SIN CARRERA	2	120	60.0	60.0	87.0
MAESTRA DE PRIMARIA	3	6	3.0	3.0	90.0
PERIODISMO	4	1	.5	.5	90.5
HISTORIA DEL ARTE	5	1	.5	.5	91.0
CULTORA DE BELLEZA	6	1	.5	.5	91.5
LIC.RELACIONES PUBLI	7	1	.5	.5	92.0
COSMETOLOGIA	8	1	.5	.5	92.5
DECORACION INTERIORE	9	1	.5	.5	93.0
PEDAGOGIA/PSICOLOGIA	10	2	1.0	1.0	94.0
TECNICO COSTURA	11	1	.5	.5	94.5
ENFERMERIA	12	1	.5	.5	95.0
MAESTRA DE PIANO	13	1	.5	.5	95.5
MEDICO CIRUJANO	14	1	.5	.5	96.0
INTERPRETE TRADUCTOR	15	1	.5	.5	96.5
LIC.DISEÑO INTERIORE	16	1	.5	.5	97.0
EDUCADORA	17	2	1.0	1.0	98.0
CONTABILIDAD	18	1	.5	.5	98.5
LIC.DERECHO	19	1	.5	.5	99.0
QUIMICA MATEMATICA	20	1	.5	.5	99.5
LIC.ECONOMIA	21	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	2.725	Median	2.000	Mode	2.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ESTPAD TIPO DE ESTUDIOS DEL PADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	43	21.5	21.5	21.5
LIC.ADMINISTRACION	1	4	2.0	2.0	23.5
ING.QUIMICO INDUSTRI	2	3	1.5	1.5	25.0
PILOTO AVIADOR	3	1	.5	.5	25.5
SIN CARRERA	4	91	45.5	45.5	71.0
ING.ELECTRONICA	5	3	1.5	1.5	72.5
MAESTRIA ADMINISTRAC	6	2	1.0	1.0	73.5
CONTADOR PRIVADO	7	4	2.0	2.0	75.5
ING.MECANICA	8	6	3.0	3.0	78.5
ING.ELECTRICA	9	1	.5	.5	79.0
MAESTRIA SISTEMAS	10	1	.5	.5	79.5
LIC.DERECHO	11	7	3.5	3.5	83.0
CONTADOR PUBLICO	12	8	4.0	4.0	87.0
ING.TOPOGRAFO	13	1	.5	.5	87.5
ARQUITECTURA	14	1	.5	.5	88.0
TECNICO DIBUJO	15	1	.5	.5	88.5
MILITAR	16	2	1.0	1.0	89.5
TECNICO ADMINISTRACI	17	2	1.0	1.0	90.5
PSIQUIATRIA	18	1	.5	.5	91.0
TECNICO DENTAL	19	1	.5	.5	91.5
COMERCIO	20	3	1.5	1.5	93.0
TECNICO COSTURA	22	1	.5	.5	93.5
LIC.MERCADOTECNIA	23	1	.5	.5	94.0
DOCTORADO GEOLOGIA	24	1	.5	.5	94.5
ANTROPOLOGIA	25	1	.5	.5	95.0
MEDICO CIRUJANO	26	3	1.5	1.5	96.5
ING.CIVIL	27	2	1.0	1.0	97.5
LIC.ECONOMIA	28	2	1.0	1.0	98.5
ING.AGRONOMO	29	2	1.0	1.0	99.5
ING.TEXTIL	30	1	.5	.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	6.235	Median	4.000	Mode	4.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

OCHERVAR OCUPACION HERM VARONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	37	18.5	18.5	18.5
PROFESIONISTA INDEPE	1	6	3.0	3.0	21.5
EMPLEADO SECTOR PRIV	2	63	31.5	31.5	53.0
EMPLEADO SECTOR PUBL	3	5	2.5	2.5	55.5
PUESTO EJECUTIVO	4	1	.5	.5	56.0
COMERCIANTE	7	8	4.0	4.0	60.0
VENTAS	8	3	1.5	1.5	61.5
OFICIOS	9	6	3.0	3.0	64.5
MIXTO	10	37	18.5	18.5	83.0
ESTUDIANTE	11	25	12.5	12.5	95.5
MILITAR	13	1	.5	.5	96.0
OBREROS	14	3	1.5	1.5	97.5
PILOTO AVIADOR	15	1	.5	.5	98.0
NEGOCIO PROPIO	16	2	1.0	1.0	99.0
SIN TRABAJO	17	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	5.330	Median	2.000	Mode	2.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

OCUPAD OCUPACION DEL PADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	41	20.5	20.5	20.5
GERENTE EMPRESA PRIV	1	1	.5	.5	21.0
NEGOCIO PROPIO	2	12	6.0	6.0	27.0
PILOTO	3	1	.5	.5	27.5
JUBILADO SECTOR PRIV	4	24	12.0	12.0	39.5
EMPLEADO SECTOR PUBL	5	21	10.5	10.5	50.0
INVESTIGADOR EMP.PRI	6	1	.5	.5	50.5
JEFE EMPRESA PRIVADA	7	3	1.5	1.5	52.0
EMPLEADO SECTOR PRIV	8	24	12.0	12.0	64.0
COMERCIANTE	9	18	9.0	9.0	73.0
JUBILADO SECTOR PUBL	10	7	3.5	3.5	76.5
PROFESIONISTA INDEPE	11	8	4.0	4.0	80.5
DIR. EMPRESA PRIVADA	12	3	1.5	1.5	82.0
AGENTE DE VENTAS	13	1	.5	.5	82.5
MECANICO	14	1	.5	.5	83.0
FOTOGRAFO	15	1	.5	.5	83.5
TAXISTA	16	1	.5	.5	84.0
CAMPESINO	17	4	2.0	2.0	86.0
SASTRE	18	2	1.0	1.0	87.0
TRANSPORTISTA	19	2	1.0	1.0	88.0
OBRERO	20	2	1.0	1.0	89.0
OFICIOS	22	8	4.0	4.0	93.0
VIGILANTE	23	2	1.0	1.0	94.0
MUSICO	24	1	.5	.5	94.5
PROMOTOR ARTISTICO	25	1	.5	.5	95.0
CHOFER	26	6	3.0	3.0	98.0
CONSULTOR	28	2	1.0	1.0	99.0
MILITAR	29	2	1.0	1.0	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	7.925	Median	5.500	Mode	.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

OCUPMAD OCUPACION DE LA MADRE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	15	7.5	7.5	7.5
HOGAR	1	154	77.0	77.0	84.5
EMPLEADA EMPRESA	2	10	5.0	5.0	89.5
PROFESORA TECNICA	3	5	2.5	2.5	92.0
MAESTRA NORMAL	4	1	.5	.5	92.5
COMERCIANTE	5	8	4.0	4.0	96.5
SECRETARIA	6	4	2.0	2.0	98.5
PROFESIONISTA INDEPE	7	3	1.5	1.5	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.390	Median	1.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

OCUPMUJ OCUPACION MUJERES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	44	22.0	22.0	22.0
HOGAR	1	44	22.0	22.0	44.0
COMERCIANTE	2	2	1.0	1.0	45.0
EMPLEADA SECTOR PRIV	3	26	13.0	13.0	58.0
EMPLEADA SECTOR PUBL	4	1	.5	.5	58.5
ESTUDIANTE	5	22	11.0	11.0	69.5
NEGOCIO PROPIO	6	2	1.0	1.0	70.5
SECRETARIA	7	8	4.0	4.0	74.5
MIXTO	8	49	24.5	24.5	99.0
VENTAS	9	2	1.0	1.0	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	3.590	Median	3.000	Mode	8.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

TIESVAR ESTUDIOS HERM VARONES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0	37	18.5	18.5	18.5
SIN CARRERA	1	86	43.0	43.0	61.5
INGENIERIA	2	12	6.0	6.0	67.5
LIC.ADMINISTRACION	3	27	13.5	13.5	81.0
AVIACION	5	1	.5	.5	81.5
DERECHO	6	2	1.0	1.0	82.5
CONTADOR PUBLICO	7	8	4.0	4.0	86.5
AREA SOCIALES	8	3	1.5	1.5	88.0
ARQUITECTURA/DISEÑO	9	2	1.0	1.0	89.0
TECNICA	10	9	4.5	4.5	93.5
LIC.SALUD	11	3	1.5	1.5	95.0
MIXTO	12	9	4.5	4.5	99.5
LIC.COMPUTO	13	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	2.750	Median	1.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

TIPESC TIPO DE ESCUELA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
PUBLICA	1	104	52.0	52.0	52.0
PRIVADA	2	96	48.0	48.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	
Mean	1.480	Median	1.000	Mode	1.000
Valid cases	200	Missing cases	0		

ANEXO 4 TABLAS DE CORRELACION DE PEARSON

	SEXO	NIVESC
SEXO	1.0000	.1847
	(200)	(200)
	P= .	P= .009
NIVESC	.1847	1.0000
	(200)	(200)
	P= .009	P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	SEXO	NIVESC	CARRERA	SUELDO	PUESTO
SEXO	1.0000 (200) P= .	.1847 (200) P= .009	-.0665 (200) P= .350	-.1780 (200) P= .012	-.0574 (200) P= .419
NIVESC	.1847 (200) P= .009	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	-.4902 (200) P= .000	.0058 (200) P= .935
CARRERA	-.0665 (200) P= .350	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	.1070 (200) P= .131	.3172 (200) P= .000
SUELDO	-.1780 (200) P= .012	-.4902 (200) P= .000	.1070 (200) P= .131	1.0000 (200) P= .	.2245 (200) P= .001
PUESTO	-.0574 (200) P= .419	.0058 (200) P= .935	.3172 (200) P= .000	.2245 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	RECLUT	PUESTO	SUELDO
RECLUT	1.0000 (200) P= .	<u>-.0136</u> (200) P= .848	<u>-.0930</u> (200) P= .190
PUESTO	-.0136 (200) P= .848	1.0000 (200) P= .	.2245 (200) P= .001
SUELDO	-.0930 (200) P= .190	.2245 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	NIVESC	ESCPAD	ESCMAD	ESHERVAR	ESCMUJ	PUESTO
NIVESC	1.0000 (200) P= .	.1438 (200) P= .042	.2815 (200) P= .000	.3114 (200) P= .000	.2395 (200) P= .001	.0058 (200) P= .935
ESCPAD	.1438 (200) P= .042	1.0000 (200) P= .	.2592 (200) P= .000	.2311 (200) P= .001	.1103 (200) P= .120	.0156 (200) P= .826
ESCMAD	.2815 (200) P= .000	.2592 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.2992 (200) P= .000	.2191 (200) P= .002	-.0169 (200) P= .812
ESHERVAR	.3114 (200) P= .000	.2311 (200) P= .001	.2992 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.2527 (200) P= .000	-.0357 (200) P= .616
ESCMUJ	.2395 (200) P= .001	.1103 (200) P= .120	.2191 (200) P= .002	.2527 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.0596 (200) P= .402
PUESTO	.0058 (200) P= .935	.0156 (200) P= .826	-.0169 (200) P= .812	-.0357 (200) P= .616	.0596 (200) P= .402	1.0000 (200) P= .
SUELDO	-.4902 (200) P= .000	-.2545 (200) P= .000	-.2784 (200) P= .000	-.2565 (200) P= .000	-.1021 (200) P= .150	.2245 (200) P= .001

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

-- Correlation Coefficients --

	CARRERA	SEXO	PUESTO	SUELDO	ESTPAD	ESTMAD
CARRERA	1.0000 (200) P= .	-.0665 (200) P= .350	.3172 (200) P= .000	.1070 (200) P= .131	-.0599 (200) P= .399	-.0183 (200) P= .797
SEXO	-.0665 (200) P= .350	1.0000 (200) P= .	-.0574 (200) P= .419	-.1780 (200) P= .012	.0027 (200) P= .970	-.0030 (200) P= .966
PUESTO	.3172 (200) P= .000	-.0574 (200) P= .419	1.0000 (200) P= .	.2245 (200) P= .001	.2081 (200) P= .003	.3298 (200) P= .000
SUELDO	.1070 (200) P= .131	-.1780 (200) P= .012	.2245 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .	.0803 (200) P= .258	.3869 (200) P= .000
ESTPAD	-.0599 (200) P= .399	.0027 (200) P= .970	.2081 (200) P= .003	.0803 (200) P= .258	1.0000 (200) P= .	.4831 (200) P= .000
ESTMAD	-.0183 (200) P= .797	.0030 (200) P= .966	.3298 (200) P= .000	.3869 (200) P= .000	.4831 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .
TIESVAR	-.0694 (200) P= .329	-.0528 (200) P= .458	.0808 (200) P= .255	.0098 (200) P= .890	.0704 (200) P= .322	.0613 (200) P= .388

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCUELA	SUELDO	PUESTO	ZONHAB	LUGFAM
ESCUELA	1.0000 (200) P= .	-.2158 (200) P= .002	.1394 (200) P= .049	.1478 (200) P= .037	.1700 (156) P= .034
SUELDO	-.2158 (200) P= .002	1.0000 (200) P= .	.2245 (200) P= .001	-.2359 (200) P= .001	-.1638 (156) P= .041
PUESTO	.1394 (200) P= .049	.2245 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .	.0217 (200) P= .761	-.0874 (156) P= .278
ZONHAB	.1478 (200) P= .037	-.2359 (200) P= .001	.0217 (200) P= .761	1.0000 (200) P= .	.2329 (156) P= .003
LUGFAM	.1700 (156) P= .034	-.1638 (156) P= .041	-.0874 (156) P= .278	.2329 (156) P= .003	1.0000 (156) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

-- Correlation Coefficients --

	PUESTO	OCUPAD	OCUPMAD	OCHERVAR	OCUPMUJ	SUELDO
PUESTO	1.0000 (200) P= .	.0955 (200) P= .178	.1342 (200) P= .058	-.1059 (200) P= .136	.0196 (200) P= .783	.2245 (200) P= .001
OCUPAD		1.0000 (200) P= .	.0793 (200) P= .264	.1915 (200) P= .007	-.0067 (200) P= .925	-.0149 (200) P= .835
OCUPMAD			1.0000 (200) P= .	-.1067 (200) P= .133	-.0865 (200) P= .223	.2722 (200) P= .000
OCHERVAR				1.0000 (200) P= .	.0459 (200) P= .519	-.1665 (200) P= .018
OCUPMUJ					1.0000 (200) P= .	-.0649 (200) P= .361
SUELDO						1.0000 (200) P= .
CARRERA	.3172 (200) P= .000	.1590 (200) P= .025	.1480 (200) P= .036	.1200 (200) P= .091	.1021 (200) P= .150	.1070 (200) P= .131
ANTLAB	-.0043 (200) P= .951	.1715 (200) P= .015	-.0290 (200) P= .684	.0895 (200) P= .207	.0355 (200) P= .618	-.0682 (200) P= .338
ESCUELA	.1394 (200) P= .049	.1012 (200) P= .154	.0833 (200) P= .241	.0803 (200) P= .258	-.0674 (200) P= .343	-.2158 (200) P= .002
TIPESC	-.0421 (200) P= .554	-.1769 (200) P= .012	.1460 (200) P= .039	-.0584 (200) P= .412	-.0961 (200) P= .176	.2262 (200) P= .001

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	CARRERA	ANTLAB	ESCUELA	TIPESC
PUESTO	.3172 (200) P= .000	-.0043 (200) P= .951	.1394 (200) P= .049	-.0421 (200) P= .554
OCUPAD	.1590 (200) P= .025	.1715 -.2007 P= .015	.1012 (200) P= .154	-.1769 (200) P= .012
OCUPMAD	.1480 (200) P= .036	-.0290 (200) P= .684	.0833 (200) P= .241	.1460 (200) P= .039
OCHEVAR	.1200 (200) P= .091	.0895 (200) P= .207	.0803 (200) P= .258	-.0584 (200) P= .412
OCUPMUJ	.1021 (200) P= .150	.0355 (200) P= .618	-.0674 (200) P= .343	-.0961 (200) P= .176
SUELDO	.1070 (200) P= .131	-.0682 (200) P= .338	-.2158 (200) P= .002	.2262 (200) P= .001
CARRERA	1.0000 (200) P= .	.0333 (200) P= .640	.1125 (200) P= .113	-.1368 (200) P= .053
ANTLAB	.0333 (200) P= .640	1.0000 (200) P= .	-.0221 (200) P= .757	-.0922 (200) P= .194
ESCUELA	.1125 (200) P= .113	-.0221 (200) P= .757	1.0000 (200) P= .	-.0080 (200) P= .910
TIPESC	-.1368 (200) P= .053	-.0922 (200) P= .194	-.0080 (200) P= .910	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ANTLAB	PUESTO	SUELDO
ANTLAB	1.0000 (200) P= .	<u>-.0043</u> (200) P= .951	<u>-.0682</u> (-200) P= .338
PUESTO	-.0043 (200) P= .951	1.0000 (200) P= .	.2245 (200) P= .001
SUELDO	-.0682 (200) P= .338	.2245 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	SUELDO	TIPESC	SEXO	CARRERA	ESCUELA	ZONHAB
SUELDO	1.0000 (200) P= .	.2262 (200) P= .001	-.1780 (200) P= .012	.1070 (200) P= .131	-.2158 (200) P= .002	-.2359 (200) P= .001
TIPESC	.2262 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .	.2278 (200) P= .001	-.1368 (200) P= .053	-.0080 (200) P= .910	-.3624 (200) P= .000
SEXO	-.1780 (200) P= .012	.2278 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .	-.0665 (200) P= .350	.0999 (200) P= .159	-.0803 (200) P= .258
CARRERA	.1070 (200) P= .131	-.1368 (200) P= .053	-.0665 (200) P= .350	1.0000 (200) P= .	.1125 (200) P= .113	-.0027 (200) P= .969
ESCUELA	-.2158 (200) P= .002	-.0080 (200) P= .910	.0999 (200) P= .159	.1125 (200) P= .113	1.0000 (200) P= .	.1478 (200) P= .037
ZONHAB	-.2359 (200) P= .001	-.3624 (200) P= .000	-.0803 (200) P= .258	-.0027 (200) P= .969	.1478 (200) P= .037	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCPAD	NIVESC	CARRERA	TIPESC	ESCUELA	PUESTO
ESCPAD	1.0000 (200) P= .	.1438 (200) P= .042	.0857 (200) P= .228	-.2622 (200) P= .000	.0940 (200) P= .185	.0156 (200) P= .826
NIVESC	.1438 (200) P= .042	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	-.1661 (200) P= .019	.6711 (200) P= .000	.0058 (200) P= .935
CARRERA	.0857 (200) P= .228	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	-.1368 (200) P= .053	.1125 (200) P= .113	.3172 (200) P= .000
TIPESC	-.2622 (200) P= .000	-.1661 (200) P= .019	-.1368 (200) P= .053	1.0000 (200) P= .	-.0080 (200) P= .910	-.0421 (200) P= .554
ESCUELA	.0940 (200) P= .185	.6711 (200) P= .000	.1125 (200) P= .113	-.0080 (200) P= .910	1.0000 (200) P= .	.1394 (200) P= .049
PUESTO	.0156 (200) P= .826	.0058 (200) P= .935	.3172 (200) P= .000	-.0421 (200) P= .554	.1394 (200) P= .049	1.0000 (200) P= .

- (Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCPAD	ESHERVAR	OCHERVAR	ESCMUJ	OCUPMUJ
ESCPAD	1.0000 (200) P= .	.2311 (200) P= .001	.1800 (200) P= .011	.1103 (200) P= .120	.0498 (200) P= .484
ESHERVAR	.2311 (200) P= .001	1.0000 (200) P= .	.4680 (200) P= .000	.2527 (200) P= .000	-.0455 (200) P= .522
OCHERVAR	.1800 (200) P= .011	.4680 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.1039 (200) P= .143	.0459 (200) P= .519
ESCMUJ	.1103 (200) P= .120	.2527 (200) P= .000	.1039 (200) P= .143	1.0000 (200) P= .	.4355 (200) P= .000
OCUPMUJ	.0498 (200) P= .484	-.0455 (200) P= .522	.0459 (200) P= .519	.4355 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESTPAD	CARRERA	NIVESC	PUESTO
ESTPAD	1.0000 (200) P= .	-.0599 (200) P= .399	-.1648 (200) P= .020	.2081 (200) P= .003
CARRERA	-.0599 (200) P= .399	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	.3172 (200) P= .000
NIVESC	-.1648 (200) P= .020	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	.0058 (200) P= .935
PUESTO	.2081 (200) P= .003	.3172 (200) P= .000	.0058 (200) P= .935	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCMAD	NIVESC	CARRERA	TIPESC	ESCUELA
ESCMAD	1.0000 (200) P= .	.2815 (.200) P= .000	.1008 (200) P= .156	-.2203 (200) P= .002	.2025 (200) P= .004
NIVESC	.2815 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	-.1661 (200) P= .019	.6711 (200) P= .000
CARRERA	.1008 (200) P= .156	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	-.1368 (200) P= .053	.1125 (200) P= .113
TIPESC	-.2203 (200) P= .002	-.1661 (200) P= .019	-.1368 (200) P= .053	1.0000 (200) P= .	-.0080 (200) P= .910
ESCUELA	.2025 (200) P= .004	.6711 (200) P= .000	.1125 (200) P= .113	-.0080 (200) P= .910	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCMAD	ESCMUJ	OCUPMUJ	ESHERVAR	OCHERVAR
ESCMAD	1.0000 (200) P= .	.2191 (200) P= .002	.1086 (200) P= .126	.2992 (200) P= .000	.2059 (200) P= .003
ESCMUJ	.2191 (200) P= .002	1.0000 (200) P= .	.4355 (200) P= .000	.2527 (200) P= .000	.1039 (200) P= .143
OCUPMUJ	.1086 (200) P= .126	.4355 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	-.0455 (200) P= .522	.0459 (200) P= .519
ESHERVAR	.2992 (200) P= .000	.2527 (200) P= .000	-.0455 (200) P= .522	1.0000 (200) P= .	.4680 (200) P= .000
OCHERVAR	.2059 (200) P= .003	.1039 (200) P= .143	.0459 (200) P= .519	.4680 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCMAD	CARRERA	NIVESC	PUESTO
ESCMAD	1.0000 (200) P= .	.1008 (200) P= .156	.2815 (200) P= .000	<u>-.0169</u> (200) P= .812
CARRERA	.1008 (200) P= .156	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	.3172 (200) P= .000
NIVESC	.2815 (200) P= .000	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	.0058 (200) P= .935
PUESTO	-.0169 (200) P= .312	.3172 (200) P= .000	.0058 (200) P= .935	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

-- Correlation Coefficients --

	ZONHAB	NIVESC	CARRERA	TIPESC	ESCUELA	ESCPAD
ZONHAB	1.0000 (200) P= .	.3102 (200) P= .000	-.0027 (200) P= .969	-.3624 (- 200) P= .000	.1478 (200) P= .037	.3038 (200) P= .000
NIVESC	.3102 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	-.1661 (200) P= .019	.6711 (200) P= .000	.1438 (200) P= .042
CARRERA	-.0027 (200) P= .969	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	-.1368 (- 200) P= .053	.1125 (200) P= .113	.0857 (200) P= .228
TIPESC	-.3624 (200) P= .000	-.1661 (200) P= .019	-.1368 (200) P= .053	1.0000 (200) P= .	-.0080 (200) P= .910	-.2622 (200) P= .000
ESCUELA	.1478 (200) P= .037	.6711 (200) P= .000	.1125 (200) P= .113	-.0080 (200) P= .910	1.0000 (200) P= .	.0940 (200) P= .185
ESCPAD	.3038 (200) P= .000	.1438 (200) P= .042	.0857 (200) P= .228	-.2622 (200) P= .000	.0940 (200) P= .185	1.0000 (200) P= .
ESCMAD	.3068 (200) P= .000	.2815 (200) P= .000	.1008 (200) P= .156	-.2203 (200) P= .002	.2025 (200) P= .004	.2592 (200) P= .000
ESCMUJ	.2714 (200) P= .000	.2395 (200) P= .001	.1811 (200) P= .010	-.2806 (200) P= .000	.0991 (200) P= .163	.1103 (200) P= .120
ESHVAR	.2223 (200) P= .002	.3114 (200) P= .000	.1537 (200) P= .030	-.1803 (- 200) P= .011	.3585 (200) P= .000	.2311 (200) P= .001

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	ESCMAD	ESCMUJ	ESHERVAR
ZONHAB	.3068 (200) P= .000	.2714 (200) P= .000	.2223 (200) P= .002
NIVESC	.2815 (200) P= .000	.2395 (200) P= .001	.3114 (200) P= .000
CARRERA	.1008 (200) P= .156	.1811 (200) P= .010	.1537 (200) P= .030
TIPESC	-.2203 (200) P= .002	-.2806 (200) P= .000	-.1803 (200) P= .011
ESCUELA	.2025 (200) P= .004	.0991 (200) P= .163	.3585 (200) P= .000
ESCPAD	.2592 (200) P= .000	.1103 (200) P= .120	.2311 (200) P= .001
ESCMAD	1.0000 (200) P= .	.2191 (200) P= .002	.2992 (200) P= .000
ESCMUJ	.2191 (200) P= .002	1.0000 (200) P= .	.2527 (200) P= .000
ESHERVAR	.2992 (200) P= .000	.2527 (200) P= .000	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

-- Correlation Coefficients --

	LUGFAM	NIVESC	CARRERA	TIPESC	ESCUELA	PUESTO
LUGFAM	1.0000 (156) P= .	.2366 (156) P= .003	.0446 (156) P= .580	-.0641 (156) P= .427	.1700 (156) P= .034	-.0874 (156) P= .278
NIVESC	.2366 (156) P= .003	1.0000 (200) P= .	.2009 (200) P= .004	-.1661 (200) P= .019	.6711 (200) P= .000	.0058 (200) P= .935
CARRERA	.0446 (156) P= .580	.2009 (200) P= .004	1.0000 (200) P= .	-.1368 (200) P= .053	.1125 (200) P= .113	.3172 (200) P= .000
TIPESC	-.0641 (156) P= .427	-.1661 (200) P= .019	-.1368 (200) P= .053	1.0000 (200) P= .	-.0080 (200) P= .910	-.0421 (200) P= .554
ESCUELA	.1700 (156) P= .034	.6711 (200) P= .000	.1125 (200) P= .113	-.0080 (200) P= .910	1.0000 (200) P= .	.1394 (200) P= .049
PUESTO	-.0874 (156) P= .278	.0058 (200) P= .935	.3172 (200) P= .000	-.0421 (200) P= .554	.1394 (200) P= .049	1.0000 (200) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed