

METODOLOGÍAS PARA EL ESTUDIO DE LOS MERCADOS LABORALES

Héctor Magaña Vargas*



LOS ESTUDIOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

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

- La existencia de una economía de mercado históricamente dependiente y subordinada a las grandes potencias mundiales; caracterizada como una economía capitalista del subdesarrollo.
- La subordinación de todo el acontecer nacional a los planes sexenales, ya que no hay una continuidad, un seguimiento y una sistematicidad en la política económica, social y educativa que nos permita hacer planificación a mediano y largo plazo.
- Una crisis general en el sistema económico, político y financiero que desde hace más de dos décadas hemos sufrido, y han dado al traste con infinidad de programas y proyectos de desarrollo.
- El nulo crecimiento e inclusive el decrecimiento de la economía nacional (PIB estancado) que nos ha llevado a considerar a los años ochenta como la década perdida. Sin embargo, los noventa no están muy alejados de la valoración anterior ya que estamos viviendo una época de crisis general mucho más grave.
- El crecimiento de la matrícula de estudiantes en el nivel superior como producto de la masificación de la educación en los setenta, que provocó un desequilibrio entre la oferta de profesionistas y la demanda del mercado de trabajo.
- Con el crecimiento de la matrícula de estudiantes del nivel superior vino aparejado otro problema, el crecimiento desmedido de instituciones educativas privadas que, sin menoscabo de un sentido educativo y más con el afán de lucro, proliferaron sin medida en los ochenta, ofreciendo opciones educativas en carreras tradicionales y de bajo costo para la institución como administración, contaduría, derecho y computación, principalmente.
- La concentración de carreras en áreas como las ciencias sociales y administrativas, en detrimento de las ciencias naturales y exactas, provoca fenómenos de sobresaturación de la matrícula y de egresados universitarios que difícilmente obtendrán un empleo por el alto grado de competencia entre los profesionistas de distintas instituciones y ante la contracción de la economía.

Son estos algunos de los principales factores que inciden directa e indirectamente en las limitaciones para señalar con base en datos confiables, veraces y oportunos el comportamiento del mercado laboral. Esto no significa que sea imposible estudiar el mercado laboral, por el contrario, reconocer las limitaciones para ir sorteando los obstáculos que se presentan y avanzar en la construcción de los posibles escenarios a partir de estudios sectoriales, y de tendencias con una metodología más rigurosa, esto es, considerar los análisis cuanti y cualitativos.

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

La perspectiva histórica del mercado de trabajo en México

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

El autor presenta una propuesta teórica-metodológica por medio de tres tipos diferentes de estudios que caracterizan las principales investigaciones sobre el mercado de trabajo en México y la práctica profesional. Al mismo tiempo que se describen cada una de sus aproximaciones, se mostrará, a manera de ejemplo, algún producto de investigación que corresponda a cada aproximación metodológica.

Estudios históricos estructurales de las profesiones

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

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

El objetivo de este tipo de trabajos es contribuir al diseño de una metodología de diagnóstico, a la vez que a la construcción de un sistema de evaluación, así como de proponer innovaciones curriculares para mejorar la práctica profesional. De esta manera surge un proceso de confluencia entre el desarrollo propio de cada profesión y las condiciones generales, universales que comparte tanto con las demás

* Una primera versión de este trabajo formó parte de mi tesis de posgrado en: Magaña, V. H. (1998) Tendencias actuales del mercado de trabajo en las carreras de la UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México: UNAM.

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

disciplinas como con la sociedad y el contexto histórico en que se desenvuelve.

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

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

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

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

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

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

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

Define seis procedimientos metodológicos a saber:

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

Estudios de opiniones de egresados y empleadores

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

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

Un presupuesto básico de esta aproximación metodológica es que la manera como se define, organiza y utiliza una profesión en el

mercado de trabajo y en la estructura de la empresa es, al mismo tiempo, la expresión racional y objetiva de decisiones de carácter técnico y económico.

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

Propuesta metodológica

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

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

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

Finalmente, se comparan los datos obtenidos de las encuestas con la formación, la profesión y el sector económico, para identificar las decisiones curriculares y pedagógicas que mejor se adecuen al proceso de formación, a las condiciones y demandas reales del mercado de trabajo y a la práctica profesional.

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

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

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

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

La Universidad Iberoamericana pretende conocer la relación entre el ideario de la institución, es decir, religioso (de orientación jesuita) humanista, en beneficio de los más necesitados, y conocer los factores intervinientes en los cambios de valores que la universidad promueve

cuyo efecto se ve expresada en las actitudes y los valores de los egresados.

Estudios del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo

El funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo es: «El estudio de las diversas razones, motivos u objetivos, que conducen a determinadas maneras de manejo de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de asignación y promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial».²

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

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

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

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

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

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

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

1. La educación formal le garantiza al empleador supuestamente, un mayor grado de desarrollo de las capacidades intelectuales del candidato al puesto, por lo que los empleadores solicitan niveles mucho más altos de educación de los que objetiva y necesariamente requería tal puesto.
2. La educación formal cumple la importante función de seleccionar a los más aptos y capaces. Esto es el fenómeno llamado «espiral inflacionaria de credenciales», donde lo importante es la cantidad y calidad de educación acreditada por el solicitante de empleo y por supuesto con los títulos por delante.
3. Por otro lado, los empleadores insisten en que la asignación de un puesto está determinada por los cambios en el volumen y calidad de la oferta de recursos humanos y no en función de los requisitos específicos de calificación de tareas productivas. Cualquier semejanza con la teoría del capital humano es perfectamente lógica.

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

Metodología propuesta por Víctor Manuel Gómez C

- I. Entrevistas a empleadores sobre requisitos educativos para el empleo y comparación de sus respuestas respecto a determinados puestos de trabajo.
- II. Entrevistas a directores de oficinas de selección de personal y un análisis de los instrumentos utilizados para la evaluación de los candidatos como los test psicológicos, la entrevista y la solicitud de empleo.
- III. Revisión de archivos sobre selección de personal.
- IV. Revisión de los avisos de oferta de empleo en los periódicos de circulación nacional durante 20 años anteriores al estudio, para determinar los requisitos educativos para ciertas ocupaciones.
- V. Entrevistas a supervisores de producción sobre los componentes de la productividad, para correlacionar los datos generales de cada trabajador con la evaluación de cada supervisor.
- VI. Se entrevista a agencias de colocación de empleo para conocer los requisitos de los empleadores para el acceso a un trabajo, y conocer los cambios cuanti-cualitativos percibidos en el mercado laboral.

Metodología para realizar estudios sobre el mercado laboral por medio del seguimiento de las noticias en los periódicos

Con los lineamientos propuestos por Víctor Gómez se elaboró un procedimiento ex profeso para realizar un estudio de campo siguiendo las noticias que publican los periódicos el Universal y Excélsior.

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

La investigación se construye a través de las solicitudes de profesionales que publican los empleadores, por medio de los anuncios en periódicos de circulación nacional. El seguimiento se realizó en

²Cfr. Brooke, M., Oxenham, J y Little, A. «Qualifications and employment in México». (1978). I.D.S. Research Report. U. Of Sussex. Citado por Gómez, C. (1983). «Relaciones entre educación y estructura económica». Op. Cit. p.20.

los periódicos: El Universal, sección Aviso Oportuno y Excélsior, sección Metropolitana y el Aviso de Ocasión. ¿Por qué razón se eligieron estos diarios y no otros? Hay varias respuestas al respecto.

En primer lugar, el periódico El Universal mantiene una presencia tradicional de publicación de anuncios de solicitudes de empleadores y trabajadores todos los días del año, todo desempleado de cualquier nivel educativo más o menos enterado lo primero que hace es buscar trabajo en el Universal. Sabemos de antemano que los anuncios que se publican son de todo tipo de empleo, no obstante, se realizó una selección minuciosa específicamente de la demanda de profesionistas universitarios.

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

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

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

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

Procedimiento

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

El procedimiento consistió en seleccionar todos los anuncios cuya demanda fuera de profesionales exclusivamente de educación superior, desde estudiantes de cualquier semestre, pasantes, hasta nivel de posgrado. Las profesiones solicitadas en los anuncios que no se cursaban en la UNAM quedaron fuera del estudio. Cabe destacar que un poco más del 90 por ciento de todos los anuncios publicados, aproximadamente, correspondían a alguna oferta educativa que ofrece la máxima casa de estudios.

Todos los días sin excepción se recibían los periódicos y se separaban las secciones correspondientes, posteriormente se procedía a la búsqueda de la demanda de profesionistas.

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

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

El análisis de los datos fueron tratados con el programa estadístico SPSS (también se puede realizar por medio de Excel), para obtener medidas de tendencia central, de dispersión y un cruzamiento de variables.

Hipótesis de trabajo

1. La demanda de profesionales de las carreras de la UNAM si corresponde con el desarrollo de la economía y con la concentración de la matrícula de estudiantes en el ámbito nacional.
2. Tomando en cuenta que la economía nacional se centra fundamentalmente en el sector servicios, y por ser este sector el que asimila la gran mayoría de los trabajadores de todos los niveles y categorías, se espera que la demanda de profesionistas sea mayor en las carreras que correspondan con el sector terciario de la economía.
3. Se espera una distribución desigual en las carreras, asimismo, se considera que algunas de ellas no se demandarán por el mercado laboral.
4. Se espera conocer de manera específica y con datos claros y perfectamente delimitados, los requisitos de ingreso que exigen los empleadores con relación a la edad, estado civil, escolaridad, años de experiencia, sexo, estado civil, manejo del ordenador y sus programas, idioma, y escuela de procedencia.

Objetivo general

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

Objetivos particulares

1. Determinar cuáles son las carreras que mayor y menor demanda presenta el mercado de trabajo.
2. Conocer los puestos solicitados en cada una de las carreras y analizar el tipo de puestos que está demandando el mercado de trabajo.
3. Distribuir la demanda de profesionales por áreas de conocimiento según la organización de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.
4. Averiguar qué edad mínima y máxima es requerida en el mercado de trabajo. Aquí es fundamental conocer cuál es la edad límite para obtener un empleo en general y si hay diferencias

- significativas en cada carrera. De la misma manera, conocer la edad mínima que exigen los empleadores en general y por cada carrera. Con este dato esperamos obtener información que permita saber en que carrera es posible obtener empleo desde los primeros semestres.
5. Con respecto al nivel de escolaridad se requiere conocer de manera general y por cada carrera el nivel académico, (pasante, licenciatura titulado, especialidad, maestría y doctorado) que demandan los empleadores. Esto con el fin de conocer si el credencialismo es un factor determinante o no en la asignación de un trabajo. Por otro lado, con este dato esperamos saber si hay alguna relación entre el nivel jerárquico de la plaza con el grado académico.
 6. Bajo la perspectiva del género, se espera determinar si hay preferencias significativas por hombre o mujer al solicitar un profesionista y en qué carreras el sexo es indistinto. Se desea conocer si hay una actitud sexista en el mundo del trabajo. Asimismo se pretende identificar si hay diferencias significativas entre los puestos directivos y gerenciales con relación al sexo.
 7. Conocer la cantidad de años de experiencia en el puesto en general y por cada carrera en particular que demanda el mercado de trabajo. En este objetivo es básico determinar si la experiencia es o no fundamental y cuántos son los años en promedio requeridos para la asignación de una determinada plaza.
 8. Se requiere analizar si los empleadores solicitan profesionales que manejen o no equipo de cómputo en general y por cada carrera de manera específica, bajo los siguientes rubros:
 9. En el caso de carreras cuya demanda de equipo de cómputo sea significativa, es necesario advertir cuál de los anteriores es el más importante.
 10. Se requiere averiguar si el mercado de trabajo solicita profesionales que hablen, escriban, y comprendan en Inglés, Francés, Alemán o cualquier otro idioma. Esperamos conocer si requieren un manejo al 100 por ciento o especifican algún otro porcentaje.
 11. Con relación a la escuela de procedencia es fundamental advertir si los empleadores presentan alguna preferencia por la escuela de origen y si esta escuela es de naturaleza jurídica pública o privada.
1. Se pretende conocer si efectivamente los empleadores de manera expresa manifiestan alguna preferencia por alumnos egresados de escuelas particulares en detrimento de los egresados de las públicas.
 12. Distinguir *grosso modo* si para los empleadores el estado civil es un requisito indispensable para la asignación de un puesto de trabajo. De la misma manera se pretende saber si hay diferencias significativas entre las carreras y el puesto.
 13. Determinar por cada carrera la segunda, tercera, cuarta y quinta opción en caso de que existan. Esto es con el fin de mostrar la competencia que se genera entre las profesiones por un mismo puesto.
 14. Se pretende utilizar los resultados de esta investigación con el propósito de brindar información oportuna y confiable a los orientadores educativos, para lo cual se propone al final una estrategia de intervención en el área de la orientación profesional para ser incluida en los programas de las materias y del servicio de orientación de secundaria y bachillerato
 15. Proponer estrategias y procedimientos de información para ser utilizados por los orientadores educativos, como podrían ser, libros, boletines, folletos, videos, y carteles de divulgación y difusión de los resultados de esta investigación.

Categorías y variables:

Categoría 1: Carrera y área

Carreras que se estudian en la UNAM

Categoría 2: Puesto

Variables: los puestos solicitados

Categoría 3: Requisitos de ingreso

2.1 Edad

2.2 Sexo

2.3 Estado civil

2.4 Años de experiencia

2.5 Escolaridad

Categoría 4: Manejo de paquetería (software) de computación

Categoría 5: Manejo de idioma inglés

5.1 Hablar

5.2 Traducir

5.3 Escribir

5.4 Otro idioma

Categoría 6: Escuela de procedencia

5.1 Pública

5.2 Privada

Categoría 7: Otras carreras

Se presentan a continuación algunos resultados aplicando esta metodología de investigación.

Resultados del Estudio sobre el Mercado de Trabajo en las Carreras de la UNAM. 1994.

Nº	Carrera	Frecuencia	Percentil	Perc. Acum.
01	Contaduría	970	32.4	32.4
02	Administración	455	15.2	47.7
03	Ingeniería Mecánica Eléctrica	417	13.9	61.6
04	Arquitectura	132	4.4	66.6
05	Informática	132	4.4	70.4
06	Ingeniería Química	120	4.0	74.4
07	Derecho	114	3.8	78.3
08	Ingeniería Civil.	107	3.6	81.8
09	Medicina	65	2.2	84.0
10	Diseño Gráfico	62	2.1	86.1
11	Química Farmacéutico Biológica	44	1.5	87.6

12 Enseñanza de Inglés	43	1.4	89.0
13 Psicología	43	1.4	90.4
14 Ingeniería en Computación	30	1.0	91.4
15 Ingeniería en Alimentos	27	0.9	92.3
16 Ciencias de la Comunicación	25	0.8	93.2
17 Lengua y Literatura Hispánicas	19	0.6	93.8
18 Pedagogía	19	0.6	94.4
19 Enfermería y Obstetricia	18	0.6	95.1
20 Química	17	0.6	95.6
21 Economía	16	0.5	96.2
22 Medicina Veterinaria y Zootecnia	13	0.4	96.6
23 Ingeniería en Telecomunicaciones	10	0.3	96.9
24 Física	08	0.3	97.2
25 Bibliotecología	07	0.2	97.4
26 Filosofía	07	0.2	97.7
27 Geografía	06	0.2	97.9
28 Ingeniería Agrícola	06	0.2	98.1
29 Relaciones Internacionales	06	0.2	98.3
30 Ingeniería Topográfica y Geodésica	05	0.2	98.4
31 Ingeniería Geológica	05	0.2	98.6
32 Sociología	05	0.2	98.8
33 Ingeniería de Minas y Metalurgia	04	0.1	98.9
34 Matemáticas	04	0.1	99.0
35 Actuaría	03	0.1	99.1
36 Biología	03	0.1	99.2
37 Comunicación Gráfica	03	0.1	99.3
38 Historia	03	0.1	99.4
39 Investigación Biomédica Básica	03	0.1	99.5
40 Optometría	03	0.1	99.6
41 Ciencias Políticas y Admón.. Pública	02	0.1	99.7
42 Diseño Industrial	02	0.1	99.8
43 Matemáticas Aplicadas y Comp.	02	0.1	99.8
44 Trabajo Social	02	0.1	99.9
45 Educación Musical	01	0.1	99.9
46 Odontología	01	0.1	100.0
47 Periodismo y Comunicación C	01	0.1	100.0
TOTAL	2990	100.0	100.0

En la siguiente tabla parecen los resultados de otro trabajo elaborado por las alumnas del diplomado en orientación educativa en el estado de México en el año de 2005 y se puede apreciar ya un

cambio significativo en las frecuencias, al considerar todas las opciones de carreras que demandan los empleadores en un lapso de un mes por medio del periódico El universal, sección Aviso Oportuno.³

Carrera	Frecuencia		
TOTAL	3001	Ing. en gral.	73
Medico	882	Arquitecto	72
Profesores educación básica, (primaria, secundaria y preescolar)	882	Ing. Civil	72
Contabilidad	372	Enfermería	47
Pedagogía	143	Diseño industrial	39
Psicología	121	Lic. música	38
Derecho	101	Computación en sistemas	37
Profesor de inglés	88	Ing. químico	31
Administración	79	Profesor de español	29
		Diseño gráfico	26
		Mercadotecnia	18
		Música y artes	17
		Ing. industrial	14

³ Santoyo, Juanita. (2005) Integración del estudio sobre mercado laboral a través del periódico El Universal. Producto del diplomado Conocimiento, valores y habilidades de la orientación educativa para el siglo XXI. UNAM-FESZ-CENIF-REMO. México. Inédito. Esta investigación fue realizada durante el periodo comprendido del 3 de julio al 28 de julio del 2005.

Ing. electrónico	13	Diseño textil	5
Ing. mecánico	13	Actuaría	4
Ing. topógrafo	13	Turismo	3
QFB	12	Historia	2
Ing. metalurgia	11	Mecatrónica	2
Prof. educ. física	10	Ing. agrónomo	1
Ing. ambiental	8	Ing. electricidad	1
Periodismo	8	Ing. redes	1
Informática	7	Matemáticas	1
Ing. Telecomunicaciones	7	Nutrición	1
Profesor bachillerato	7	Radiólogo	1
Comercio exterior	6		

Una reciente investigación sobre el otro aspecto poco estudiado que se refiere a las valoraciones de los empleadores para asignar un puesto de trabajo, es el trabajo del maestro Angel Díaz Barriga sobre «Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios: Un estudio informal de la ciudad de México»(1992).

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

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

A partir de los años ochenta, nos dice Díaz Barriga⁴, la eficiencia del egresado universitario se valora en función del empleo y esto ha orillado a un discurso mecánico de la relación educación-empleo, sin considerar los múltiples aspectos que permean esta complicada relación.

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

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

Metodología

Bajo la perspectiva de la metodología cualitativa, se pretende según Díaz Barriga acceder a elementos que van más allá de ciertos aspectos formales que subyacen en la asignación de un empleo. El alejamiento de las aproximaciones cuantitativas, experimentales

expostfacto, obedece a que la perspectiva cualitativa permite obtener una articulación entre procesos de los sujetos, sus perspectivas, valoraciones representaciones e ideologías bajo la perspectiva de la economía, la sociología y la política.

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

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

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

Resultados

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

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

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

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

⁴Díaz, Barriga A. (1992) «Criterios y valoraciones de empleadores respecto de egresados universitarios: Un estudio informal en la Ciudad de México». Reporte de investigación. UNAM-CESU. México. Este reporte de investigación posteriormente fue publicado en el año (1995) por la editorial Miguel Ángel Porrúa con el título de: Empleadores de universitarios: Un estudio de sus opiniones.

Sólo pueden entrar a la compañía quien tienen algún familiar trabajando, hijo, padre, primo, sobrino, (...) en otros casos honestamente te digo soltando lana al sindicato (...) no podemos hablar de desempeño profesional, porque la mayoría de los que trabajamos aquí no lo hace dentro de su área, hay médicos que manejan archivo, psicólogas que están de secretarías (...) es difícil entrar, pero una vez que lo lograste no te importa donde te coloquen y que no tenga nada que ver con lo que sabes hacer, a la larga esto te frustra, tienes que aceptar las normas establecidas, nos retiene aquí la necesidad del empleo.⁶

La cuestión de la experiencia laboral, más bien es una especie de «comodín» a la hora de asignar un puesto ya que se contrata personal con y sin experiencia, dependiendo dónde lo colocan. Las empresas contratan jóvenes sin experiencia y los utilizan como mano de obra barata. Les pagan salarios bajos y les venden el cuento de que adquieren práctica profesional. En palabras de ellos mismos:

...los seleccionamos chiquitos (verdes) para que empiecen con puestos muy operativos, conozcan que es la empresa (...) nuestra política es que la gente se forme aquí, que se ponga la camiseta (...) pensamos que si tomamos una persona en etapa de formación se les pueden inculcar muchas cosas.⁷

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

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

El origen académico del aspirante -dice un empleador- es importante para su contratación porque se relaciona con su nivel cultural. Se considera que el ITESM y la Ibero responden mejor a las necesidades de la empresa. Estos son contratados aún sin experiencia (...) se prefiere a egresados de universidad privada, porque estas instituciones dan cierta seguridad personal e independencia económica, además tienen más capacidad y mentalidad de triunfador (sic). Estas universidades transmiten una mentalidad de triunfador.⁸

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

Para muestra un botón:

El egresado de una institución pública se contenta con cualquier cosa... ni siquiera es considerada para el puesto, a la empresa no le interesa gente conformista. Esta es una conducta generalizada entre los de las escuelas públicas. Los egresados de escuelas públicas, por su necesidad económica, son más cautelosos, y por ello, más conformistas y terminan afirmando de manera más específica que: «los egresados de la UNAM son más críticos y por lo mismo más creativos en sus actividades perdiendo el fin de la institución. Los de la UNAM son muy lentos, muy impulsivos y rechazan algunas cuestiones de la empresa. La formación de la UNAM es muy teórica y con un enfoque muy crítico, no está apegada al perfil que el sector privado requiere...»⁹

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

En algunas otras entrevistas realizadas en la actualidad a encargadas de los servicios de recursos humanos y de manera general integrando los elementos anteriores se encuentra que según reportes de estas entrevistas¹⁰ lo siguiente:

No aceptan para puestos de cajero en algunos bancos a personas con las siguientes características físicas: obes@s, (el problema con las personas obesas es que al permanecer muchas horas sentadas frente a la ventanilla atendiendo a los clientes, sufren de enfermedades y se deteriora su salud y por ende el banco no está dispuesto a pagar los servicios de seguridad social que por obligación constitucional tienen derecho las trabajadoras, así es que desde el principio de la selección de los candidatos las quitan de la lista), con algún tipo de perforaciones en su cuerpo, ni mucho menos tatuajes. De la misma manera hay una actitud de rechazo hacia personas de ciertas religiones, con tendencias de izquierda o simplemente porque aparezca en su historial algún antecedente de haber laborado en el gobierno porque dicen que entonces traen una actitud de poca productividad, falta de cumplimiento en sus labores y todo por haber cometido en «delito» de trabajar en la burocracia mexicana.

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

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



⁵Ibid. p.40.

⁶Ibid. p.42

⁷Ibid. p.45

⁸ Ibid.pp.44-49.

⁹ Entrevista realizada entre los años 2006 y 2007 a algunas psicólogas responsables del área de selección y reclutamiento de personal.