

# **Estudio de los mercados de trabajo y la planificación de carreras profesionales**

**Rafael Espinoza R.**

*Especialista en Planificación e Investigación Educativa*

## **Resumen**

En este artículo se plantea la importancia de estudiar y evaluar el comportamiento de los mercados de trabajo frente a la oferta global y utilización adecuada de los profesionales universitarios a fin de orientar la planificación educativa respecto a la introducción de cambios en las carreras que se ofrecen y en la planificación de otras nuevas.

**Palabras claves:** mercado de trabajo, investigación de mercado, planificación de recursos humanos, creación de carreras profesionales.

## *Study of the labor market and the planning of professional careers*

## **Abstract**

The author analyzes the importance of inquiring and evaluating labor markets before the global offer and the appropriate use of university graduates so as to guide educational planning with regard to the introduction of changes in the degrees on offer at present and to the planning of new ones.

**Key words:** Labor market, market research, human resources planning, planification of degrees.

## 1. Universidad y mercado de trabajo

Las respuestas a algunas preguntas claves respecto a la creación de ciertas carreras profesionales no sólo se deben buscar en la contribución al desarrollo integral y armónico de la sociedad sino que también pueden encontrarse de manera concreta en los indicadores que proceden del mercado de trabajo.

Los hechos muestran que las instituciones universitarias están conscientes que los jóvenes demandan oportunidades de estudios con la clara intención de insertarse en los mercados de trabajo, es decir que buena parte de la sociedad le ha transferido a las universidades la competencia y responsabilidad de generar la oferta global de profesionales para los diversos mercados de trabajo.

Ante este hecho ineludible, la creación y planificación de las carreras profesionales y la pertinencia de la formación profesional no puede dejar de lado la consideración de las posibilidades de empleo que para los egresados existen en los mercados de trabajo.

Es importante recalcar que si bien la formación de profesionales no se justifica única y principalmente por las exigencias que los mercados de trabajo presentan, existen en algunos círculos universitarios, cierta propensión a resaltar que los fines y propósitos de la educación superior se justifican por la educación misma y por la necesidad de elevar el nivel intelectual y cultural de la población, olvidan-

do y creando un cierto distanciamiento entre el mundo real del trabajo y la creación de oportunidades de estudios.

Es incuestionable que muy poco sirve crear nuevas carreras profesionales si no existen fuentes de empleo y otras opciones alternativas, reales y permanentes, que permitan a los profesionales universitarios aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas, en situaciones y condiciones que compensen y justifiquen las profesiones correspondientes.

En tal sentido la planificación dirigida a reformular planes de estudio de carreras vigentes y a la formulación de otras, ha de suponer como acción previa la indagación del comportamiento de los mercados de trabajo como ámbito donde se materializa la relación entre la oferta y la demanda de recursos humanos calificados. Este abordaje no se agota en la cuantificación de la oferta y la demanda, sino que debe ir a la construcción de explicaciones acerca de esta relación; que es dinámica y en muchos casos contradictoria por la racionalidad económica, ideológica y política de los elementos que la definen. Las respuestas a las causas que determinan el desempleo, el subempleo, la devaluación de títulos universitarios, la limitación del acceso a ciertos mercados de trabajo, la desaparición de ocupaciones, la creación de nuevas ocupaciones; deben buscarse en los mercados de trabajo.

Una aproximación permanente a través de la investigación da a las instituciones universitarias una fundamentación sustantiva para promover cambios en la cantidad, calidad y nuevas propuestas profesionales, que eviten sesgos hacia posiciones que buscan reducir la formación profesional a respuestas inmediatas, coyunturales a las demandas de los mercados de trabajo, y hacia argumentos que pretenden desconocer la existencia de los mercados como medio material donde se vincula el profesional al trabajo remunerado.

## **2. Enfoques teóricos para explicar la configuración y el funcionamiento de los mercados de trabajo**

El análisis de las características del funcionamiento de los mercados de trabajo en una sociedad determinada permite identificar como se definen y utilizan sus recursos humanos. En consecuencia para abordar el estudio de los mercados de trabajo se requiere el respaldo de una estructura teórico-conceptual que permite objetivar las relaciones y tendencias que configuran el comportamiento de este particular mercado.

### **2.1. Teoría del Capital Humano.**

La tesis básica de esta teoría, desarrollada en la década de los sesenta y de la cual aún se encuentran algunos rasgos de su uso en ciertos planteamientos y estudios que tratan de explicar el comportamiento del mercado de trabajo

Las consideraciones previas constituyen el marco de referencia de las ideas y planteamientos que conforman el cuerpo de este artículo, el cual tiene como propósito fundamental presentar un material para la reflexión y discusión sobre la pertinencia y alcance del estudio de los mercados de trabajo desde la perspectiva de la planificación de alternativas de estudios profesionales, ofreciéndoles lineamientos para el diseño de estudios de mercados de trabajo.

como elemento mediador de la educación superior y el empleo, expresa que al mercado de trabajo concurren dos fuerzas, la oferta y la demanda, con intenciones aparentemente opuestas pero con la única finalidad de alcanzar un "acuerdo". En consecuencia se afirma que la "libre" interacción de estas dos fuerzas determina, normalmente, dos resultados importantes: el nivel de los salarios y el nivel de ocupación. (Levitan, S., G. Mangum y Marshall, R., 1981).

En este contexto teórico se interpreta al mercado de trabajo como un todo estructurado, en el cual las leyes se aplican de forma igualitaria. En la formulación más cruda del capital humano, se indica que la educación determina incrementos en la productividad de los individuos en razón de que éstos adquieren ciertas ha-

bilidades cognitivas y destrezas concretas como producto del aprendizaje, convirtiéndolos en sujetos acreditados para acceder de manera directa al mercado de trabajo, asumiéndose así que el individuo con formación profesional es recompensado equitativamente por su capacidad de generar productividad.

La teoría del capital humano valoriza el lado de la oferta de capacidad de trabajo, privilegiando aspectos cognoscitivos y conductuales, asignándoles la responsabilidad por el éxito del trabajador en el " mundo del trabajo ".

Tal argumento implica una visión bastante distorsionada de la realidad, reflejada en abundantes y contradictorias experiencias de contradicciones en América Latina, donde no obstante que se incrementaron las cifras de profesionales como respuesta a las demandas de las necesidades de los mercados de trabajo y del desarrollo económico, los niveles de desocupación y subempleo no disminuyeron. En el caso de Venezuela, se puede señalar que aún cuando en el país la formación de profesionales ha buscado la adecuación con las modificaciones que se han sucedido en la estructura ocupacional, y dada la lógica del modelo de producción capitalista se crean situaciones que permiten poner en evidencia las limitaciones de los postulados teóricos ya indicados en cuanto a la materialización de una adecuada relación entre la oferta y la demanda de recursos humanos. En ese sentido citaremos a continuación algunos resultados encontrados por Lillian

Hung y Esther Gamus (1982), en un estudio sobre las industrias del sector moderno y grandes industrias del país.

- Según sus características técnicas el proceso productivo en esas industrias opera generalmente con tecnologías foráneas y, a veces con paquetes que comprenden el adiestramiento de sus recursos humanos lo que contribuye a crear una demanda poco diferenciada en las categorías básicas que contradice los esfuerzos de diversificación realizados por la educación superior.
- A medida que aumentan las exigencias de educación por la sobre oferta existente, se produce una especie de proceso de devaluación "en cadena" en el cual se va empujando a la gente con más bajos niveles de educación a posiciones de menor prestigio en la industria.
- La escolaridad con frecuencia no garantiza mayores salarios y niega la existencia de una asociación estrecha entre educación e ingreso, determinando qué proporciones similares de universitarios, técnicos superiores y bachilleres compartan los niveles de remuneración de una misma categoría.

## 2.2 . Teoría de la Segmentación.

En el marco del sistema capitalista la relación entre educación y desarrollo económico, particularmente el rol desempeñado por la educación para garantizar el acceso y promoción de las personas en el mercado de trabajo, requiere de explicaciones teóricas coherentes con los he-

chos que se vienen observando, y que algunas de las teorías hasta ahora formuladas, principalmente la teoría del "Capital Humano", no consideran en sus planteamientos.

En este sentido, encontramos la propuesta teórica de la SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO, la cual siendo concebida para explicar hechos de naturaleza esencialmente económica, algunos autores han venido reinterpretando y elaborando nuevos conceptos y categorías enmarcadas dentro de la lógica de la teoría educativa, para abordar el estudio de la relación entre la educación superior y los mercados de trabajo.

En 1960 comenzaron las investigaciones sobre la segmentación del mercado de trabajo orientadas hacia los estudios de mercado de trabajo urbano, las cuales fueron realizadas por Michael Piore, David Gordon, Michael Reich, Richard C. Edwards, Barry Bluestone, Peter Doeringer, entre otros.

La teoría de la segmentación se presenta como una explicación histórica de las fuerzas que sistemáticamente restringen las opciones disponibles para los segmentos de la fuerza de trabajo. La unidad primaria de análisis no es tanto el individuo y su libertad de elección, sino más bien los grupos o clases que enfrentan objetivamente diferentes situaciones en el mercado de trabajo, las que condicionan sus preferencias y limitan la extensión de sus elecciones efectivas.

El supuesto de la teoría ortodoxa, que afirma que los empleadores que buscan maximizar las ganancias evalúan a los trabajadores en términos de sus características individuales y que todos ellos tienen un amplio rango de opciones entre cargos y entre diferentes formas de entrenamiento, es negada por la teoría de la segmentación. Según esta última, el mercado de trabajo es fragmentado entre los grupos persistentes, identificables por un conjunto permanente de características. Aquellos trabajadores que caen en uno u otro de esos grupos tienen diferentes estilos de vida y trabajo los cuales emergen no de la elección personal o de la evaluación individualizada que realiza el empleador, sino más bien de la estructura del mercado de trabajo para conjuntos de empleos particulares.

Existen diversos enfoques de la teoría de la segmentación y todos hipotetizan y tratan de establecer la presencia de varios tipos de empleos en el mercado de trabajo, cada uno con criterios distintos para contratar y promover, para supervisar, con condiciones de trabajo y niveles de remuneración diferentes y cada uno integrado con diferentes grupos de individuos. Los distintos segmentos han sido identificados como mercados de trabajo "**Primario Independiente**", "**Primario Rutinizado**" Y "**Secundario**". A cada uno de estos mercados les corresponde una serie de características, así se tienen:

### **Primario Independiente Primario Creativo**

- Comprende ocupaciones que requieren creatividad e iniciativa.
- Prevalecen tareas con un importante componente individual.
- Entrenamiento formal en razonamiento deductivo de principios abstractos, es el principal pre-requisito para la productividad en este segmento.
- La formación profesional de nivel superior es requisito de entrada para casi todos los empleos.

La motivación del individuo, sus logros y su capacidad de internalizar las normas de la empresa son altamente premiadas.

- Si bien existen carreras ocupacionales bien definidas al interior del segmento, hay gran movilidad entre firmas. Por lo que la definición ocupacional del mercado de trabajo está controlada más por variables económicas (mercado externo) que por reglas administrativas (mercado interno).

### **Primario Rutinizado**

- Relativa estabilidad de los cargos y altos niveles de salarios.
- Cargos de jornada anual completa.
- Concentración de los cargos mayormente administrativos en los sectores industriales oligopólicos, en empresas de servicios y en la administración pública.
- La dependencia, el acatamiento a la autoridad, la aceptación de metas definidas externamente son rasgos típicos de las ocupaciones de este sector y requeridos para los candidatos a los cargos.
- Las destrezas específicas necesarias para el desempeño de tareas particulares de este segmento se adquieren a través de la práctica y la experiencia.
- Hay carreras ocupacionales bien definidas, con requisitos de entrada identificados como escolaridad, sexo, raza, los que se consideran buenos indicadores del potencial desempeño del trabajador.
- El sistema de promoción está basado en la antigüedad, regulando las posibilidades de recorrido por los escalones claramente diferenciados y generan mercados internos de trabajo en las empresas.
- Factores institucionales como los sindicatos intervienen con frecuencia en la fijación de la estructura de salarios relativos y en la política de promoción.

### **Secundario**

- Incluye tareas que requieren un mínimo de entrenamiento en servicios, así como de destrezas generales.
- No hay escalas promocionales.
- Generalmente no hay sindicalización de los trabajadores.
- Condiciones de trabajo y salarios precarios.
- Se utilizan criterios de supervisión y evaluación arbitrarios y personales.
- Se requiere de muy poca o ninguna educación formal.
- Los trabajadores no poseen hábitos de trabajo estables.

## **2.3. Variantes de la Teoría de la Segmentación de los Mercados de Trabajo.**

### **2.3.1. La Explicación Tecnológica**

Tres categorías centrales destacan en el planteamiento de Michael Piore: el progreso tecnológico; el comportamiento del mercado y la división del trabajo que se requiere en función de las dos anteriores. Para explicar la segmentación del mercado de trabajo se apoya en la identificación y análisis de varias dicotomías: la dicotomía entre la demanda estable y demanda inestable y la dicotomía entre atributos para "tareas específicas" y atributos para "tareas generales".

Desde el punto de vista de Piore el progreso tecnológico y su consecuente, el incremento de la productividad, siguen la orientación que da el comportamiento del mercado en cuanto a la estabilidad para distintos bienes, al igual que la sustitución de fuerza de trabajo por energía mecánica exige grandes inversiones de capital. Agrega que en aquellos sectores de la producción de demanda inestable se tenderá, en menor grado, a utilizar tecnología intensiva en capital, y que en cambio donde la demanda es estable y predecible estas tecnologías se utilizan en forma creciente. Esto da lugar a una tendencia en la estructuración por ramas industriales de empresas, en las que un número reducido de firmas grandes se apropian del sector estable del mercado

de productos, mientras que una cantidad mayor de pequeñas firmas periféricas atenderán la demanda inestable.

El segmento oligopólico del mercado, constituido por las grandes empresas, utiliza tecnologías generadoras de una estructura ocupacional de puestos de trabajo calificados y semicalificados que requieren el aprendizaje de tareas específicas a través de la observación y la práctica en servicio.

En cuanto a la calificación de los trabajadores dada la dualidad de mercados que se forman, Piore distingue entre atributos para el desempeño de "tareas específicas" y atributos para el desempeño de "tareas generales". Las primeras, sólo se adquieren por la observación y la práctica en el lugar de trabajo, para el desempeño de las segundas, se requiere de habilidades para deducir de un conjunto de reglas generales, las conductas apropiadas a situaciones particulares nuevas, lo que demanda procesos prolongados de educación formal.

Este enfoque, que acentúa la variable tecnológica para explicar el proceso de segmentación, es criticado por la forma automática en que desconoce el control social que se esconde detrás de la utilización de las innovaciones tecnológicas en la empresa capitalista monopolística.

### 2.3.2. La Explicación del Control Social

Reich, Gordon y Edwards (1981), representantes de las teorías radicales comparten la tesis de que la segmentación de los mercados laborales no deriva de los mecanismos de precios, ni de la tecnología, sino de la relación antagónica entre capitalistas y trabajadores. Plantean que la segmentación, la jerarquización interna de las estructuras ocupacionales, son el resultado de estrategias del capital para controlar los conflictos laborales, y para dividir y fragmentar la fuerza de trabajo. La segmentación es por tanto funcional para la reproducción de la hegemonía del capital y contribuye a limitar la movilidad de los trabajadores y legitimar las relaciones de dominación.

Entre los mecanismos utilizados para asegurar el control se tiene la ruptura de la unidad de intereses de los trabajadores a través de la división y separación de la fuerza de trabajo en un conjunto de segmentos claramente diferenciados que es el resultado de al menos cuatro procesos diferentes de segmentación:

- Segmentación en mercados primarios y secundarios cuya base de diferenciación es fundamentalmente el grado de estabilidad en el trabajo.
- Segmentación dentro del Sector Primario, en empleos primarios "subordinados" e "independientes".
- Segmentación racial que da cuenta de la existencia de empleos "racialmente tipificado", segregado por pre-

juicios y por instituciones del mercado de trabajo.

Segmentación por sexo, que hace referencia a las condiciones diferenciales de las ocupaciones para mujeres y hombres, así como de la división de tareas económicas en función del sexo.

Apuntan estos autores que la reestructuración de las relaciones internas en las empresas orientada a definir las relaciones de autoridad y que constituye el basamento del control de las mismas, creó nuevos mecanismos de segmentación al generar "mercados internos de trabajo" segmentados. Así, aquellas conciben carreras ocupacionales con pautas de ingresos y promoción bien definidos, y acénuando cada vez más la división de trabajo manual e intelectual. Así mismo, esta estrategia contribuyó a generar una nueva forma de segmentación de mercados laborales por sectores y ramas industriales.

Una crítica que se hace a esta propuesta teórica señala que hay ausencia de una explicación coherente de la relación histórica entre las fuerzas sistémicas de orden tecnológico y las fuerzas sociales de clase que promueve la segmentación. No se definen las interrelaciones entre la estructura analítica del mercado de productos, las exigencias del capital monopólico y la segmentación de mercados laborales con la finalidad de superar algunos de los problemas antes señalados, así como otros relacionados con su verificación empírica.

### 2.3.3. Modelo de Segmentación Propuesto

En el marco de las teorías radicales de la segmentación del mercado de trabajo, M. Carnoy (1980) ha desarrollado una variante del modelo de segmentación.

Las interacciones entre tecnología, relaciones sociales de producción y atributos de los trabajadores en función de origen de clase, constituyen los elementos de análisis para poder especificar las contradicciones básicas en la estructura social capitalista y son las que determinan la segmentación de mercados ocupacionales. Los factores antes mencionados actúan conjuntamente sin que ninguno se constituya en dominante en el proceso de diferenciación de los mercados.

Carnoy sostiene que los profundos cambios en la organización técnica y social de la producción en la última centuria en los Estados Unidos y Europa tuvo el efecto de dividir la estructura de empleo en cuatro segmentos. Como en otros modelos de segmentación, cada uno de los segmentos concebidos tienen diferentes características en relación a niveles de remuneración, requerimientos de ingreso, patrones o modelos de promoción, y está característicamente proveído por trabajadores pertenecientes a clases particulares de determinado sexo y raza.

Camoy distingue cuatro segmentos:

- *Segmento de "alta educación".* Comprende empleos que exigen la formación de educación superior como pre requisito para acceder al cargo, incluye empleos en Gerencia/Administración, Técnico/Científico y una variedad de servicios profesionales, con altos niveles de remuneración tanto en el sector monopólico como en el competitivo.
- *Segmento sindicalizado.* Comprende los empleos donde la presencia de los sindicatos tiene asignado a los trabajadores con cierta estabilidad y restringe la competencia entre los trabajadores del segmento y los que están fuera de él. Los empleos en este segmento están localizados casi enteramente en la esfera del sector monopólico. Las exigencias de calificación para acceder a las posiciones son relativamente bajas, en tanto que los niveles de salario son altos, ya que se fijan por negociaciones colectivas.
- *Segmento competitivo.* Comprende los empleos que no requieren destrezas de alto grado de especialización o educación específica; por lo que la estructura para el control del ingreso y la competencia entre los trabajadores está ausente. En esas circunstancias los niveles de salario, las condiciones de trabajo y el grado de estabilidad en el empleo, son en general bajos.

En la comparación de los tres enfoques presentados, sólo Carnoy alude de manera directa a la relación entre educación y mercado de trabajo, lo que permite inferir explicaciones acerca del efecto que

tiene la educación como medio para garantizar el acceso de las personas con distintos niveles de educación a cada uno de los tipos de mercado de trabajo que se detectan.

La realidad reflejada por la teoría de la segmentación lleva a señalar que la planificación educacional requiere de una reinterpretación en lo que corresponde a la expansión y reforma de la educación. Según Carnoy para que la expansión educacional sea efectiva en el logro de cambios económicos y sociales, tiene que estar acompañada por una política de empleo, la cual no solamente debe considerar la creación de más empleos, sino principalmente el incremento de su número en el segmento primario y cambios en las condiciones de trabajo y remuneración en el mercado secundario, que son los cruciales para favorecer la incorporación de los sujetos con altos niveles de calificación.

En cuanto a la aplicación que se viene haciendo de esta teoría en América Latina, y particularmente en Venezuela, los resultados de los trabajos de los autores mencionados confirman su pertinencia en la reorientación de la explicación en cuanto a los alcances que tiene actualmente la educación, particularmente la del nivel superior en el mercado de trabajo.

Al considerar las características generales de estas teorías se observa que su objeto de estudio se limita al análisis del mercado de trabajo definido por los llamados sectores productivos. Este ras-

go representa una limitación en cuanto a la orientación teórica para abordar el estudio de aquellos mercados de trabajo que se localizan en el ámbito social, científico y cultural, naturales para diferentes tipos de graduados universitarios. En consecuencia, estamos frente a la necesidad de indagar y construir las relaciones teóricas que se correspondan con las particularidades de una realidad con matices diferentes, vale decir el mercado de trabajo de los sectores social, educación, ciencia y actividad cultural. Creemos que hay algunos indicios que permiten distinguir que no sólo en los mercados del "sector productivo" se observa el fenómeno de la sustituibilidad, muy común en el mercado de trabajo para Licenciados en Educación, por personal no graduado y otros profesionales; principalmente en instituciones educativas del nivel medio del sistema escolar venezolano tanto públicas como privadas, lo cual puede obedecer, entre varios factores, a una escasa rigurosidad científica y técnica en el desempeño de esta ocupación, que la hace accesible a cualquier persona con conocimientos básicos sobre alguna disciplina, o a la poca exigencia de aplicación de conocimientos y habilidades intelectuales por parte del empleador.

En el caso de profesionales como los Trabajadores Sociales y Sociólogos, se detectan situaciones de desempleo, subempleo y de asignación a una misma ocupación o puesto de trabajo en el mercado del sector público donde se registran mayores posibilidades de inserción.

Los profesionales del sector salud que no ejercen inmediatamente, y han asumido el mercado de trabajo como su alternativa de empleo, también son afectados por el subempleo oculto que los induce a sumar tiempo de trabajo en varios lugares para lograr mayores ingresos, probablemente por la sobre oferta de estos profesionales respecto a supuestos "ratios" óptimos entre este personal y la ubicación y distribución de la población.

Los Biólogos, Químicos, Físicos y Matemáticos, en el contexto nacional y regional, enfrentan casi todas las situaciones antes referidas, tanto en los mercados de trabajo del sector producti-

vo, como en los mercados de trabajo académicos.

En otro orden de ideas también hay problemas de empleo para egresados de ciertas instituciones, creándose una discriminación y descalificación a priori.

En este sentido es necesario un esfuerzo de investigación sistemática, de conceptualización y construcción de planteamientos teóricos que permitan revelar la naturaleza de la inserción de los diversos profesionales en sus mercados de trabajo natural, los cuales tienen una amplia distribución geográfica y espacial tanto en el medio urbano como en el rural.

### **3. La investigación de mercados de trabajo y la planificación de oportunidades de estudio**

El primer paso en cualquier tipo de planificación consiste en determinar la cantidad de datos necesarios para los planes. Es preciso establecer la información básica y los métodos para recopilarla, a fin de hacer una planificación efectiva. En consecuencia, llegar al momento de la planificación de la creación de nuevas carreras, supone el desarrollo previo y permanente de la investigación como soporte y fuente natural de los insumos que necesita el planificador de la educación.

En ese orden de ideas, se recogen una serie de consideraciones acerca de la investigación orientada a distinguir el comportamiento del mercado de trabajo

frente a la formación y oferta de recursos humanos profesionales.

La investigación se concibe como "actividades intencionadas y sistemáticas de búsqueda, que conduce a la conceptualización, diseño y producción de algo nuevo" (Vielle, 1981).

En base a esta definición, hemos considerado pertinente diferenciar de acuerdo al propósito dos tipos de investigación dirigidas a abordar el estudio de la conformación y funcionamiento de los mercados de trabajo con respecto a las alternativas y posibilidades de empleo que se configuran para los graduados en el nivel de educación superior. Estas son

la "Investigación Estratégica" y la "Investigación Crítica".

### 3.1. Investigación Estratégica

La Investigación Estratégica se define como la exploración y diagnóstico sistemático, el registro y análisis continuo de datos que pueden servir para detectar una situación, definir un problema. En otros casos, puede servir para definir cursos alternativos de acción.

En este sentido la Investigación Estratégica para el estudio de mercados presenta ciertas características:

- Es aplicada, ya que los resultados de la indagación serán utilizados para fines prácticos inmediatos, tales como introducir nuevas variables en la conformación de modelos utilizados para evaluar mercados de trabajo, actualizar bases de datos respecto a ocupación y desocupación de profesionales, identificación de los puestos de trabajo disponibles, etc.
- Es un insumo, en cuanto soporte de una dinámica tanto de generación como de selección de alternativas.
- Metodológicamente es variada, puede ser correlacional, de tendencias, series históricas, u otra modalidad.

De acuerdo a las características básicas de este tipo de investigación, se limita a mantener actualizados los registros de variables e indicadores que faciliten el seguimiento y evaluación de la dinámica de la relación del mercado de trabajo con el empleo y la educación superior. Por tanto se asume como una

actividad permanente, ejecutada por las unidades de investigación existentes en las divisiones o departamentos de planificación de las instituciones de educación superior.

### 3.2. Investigación Crítica

La Investigación socialmente comprometida es de fundamental necesidad e importancia para profundizar en el descubrimiento y formulación de explicaciones de la dinámica del mercado de trabajo y de sus relaciones contradictorias con el plano de la estructura profesional generada por las instituciones de educación superior.

Por tanto, entendemos la Investigación Crítica, como el proceso de indagación que enfatiza en la construcción de teorías, categorías de análisis, elaboración de hipótesis y evidencias que permitan disponer de explicaciones para introducir cambios en la planificación de la formación y oferta de recursos humanos como estrategia que pueda directa o indirectamente inducir cambios en dimensiones o aspectos del mercado de trabajo.

Partiendo de esta definición se identifican algunas experiencias de este tipo de investigación, las cuales se recogen con la intención de guiar al usuario de este material en la consideración de enfoques alternativos orientadores de nuevas propuestas para profundizar en la investigación del tipo que estamos tratando.

### **3.2.1. Estudios Histórico- Estructurales de Profesiones**

Este tipo de estudio se fundamenta en el concepto de "profesión" o "carrera". Toda profesión o carrera es un fenómeno socio-cultural formado por dos grandes componentes. El primero consiste en el conjunto de conocimientos y habilidades que objetiva y legítimamente pertenecen a determinada disciplina o práctica. El segundo es el conjunto de conocimientos, habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla una profesión u oficio. (Gómez, V.M., 1983). Por consiguiente, el significado de una profesión, es decir, su legitimidad intrínseca, su validez, su función, está determinado por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla. De la misma manera, las formas específicas de formación, reproducción, exclusión, certificación y evaluación de una profesión, dependen de las condiciones en las que surge, de los intereses de quienes la promueven y del poder político de sus miembros. Esto implica, que ninguna profesión o carrera se explique totalmente por necesidades objetivas de desarrollo del conocimiento, o de su aplicación a la solución de determinados problemas. Ambos elementos están sometidos a una continua evolución, ya sea debido a las profundas transformaciones en la estructura del conocimiento y de las ocupaciones generadas por la actual transformación científica y tecnológica, o

por los continuos cambios políticos, económicos y culturales en la sociedad. (Gómez, V.M. 1983).

Considerando lo antes expuesto, se reconoce que la determinación del medio social sobre la naturaleza de las profesiones o carreras debe ser tomado en cuenta de manera muy especial. En consecuencia es de gran importancia teórica y metodológica, el análisis de las profesiones como medio de comprensión de las relaciones entre educación, sociedad y empleo.

En esta perspectiva de abordaje del estudio de la realidad de la relación educación-empleo es fundamental el análisis del sector social o económico con el que se relaciona directamente la carrera. En ese sentido se debe considerar aspectos tales como el tipo de producción dominante, mercado interno y externo para el sector, etapas del desarrollo histórico del sector, situación actual del sector, origen de las tecnologías utilizadas y perspectivas económicas y tecnológicas.

El otro plano del estudio lo conforma el análisis de las determinaciones estructurales del sector sobre la demanda y utilización de los egresados de la profesión o carrera. Al respecto se debe establecer la demanda cuantitativa, modos de utilización de los egresados en el mercado de trabajo, características del "mercado interno" de trabajo en el sector o empresa, actividades y funciones comúnmente desempeñadas, oportunidades de desarrollo de las actividades intelectuales

y creativas, estructura de salarios, criterios y escalas de promoción ocupacional.

Esta orientación teórico-metodológica permite comprender la racionalidad histórica de la profesión, las principales características actuales del funcionamiento del mercado de trabajo y la práctica profesional, las cuales son interpretadas en función del análisis sobre las características estructurales de la economía, sector, o rama relacionada con la profesión. De esta manera, la situación laboral u ocupacional actual de una profesión es interpretada desde una perspectiva histórica y estructural mediante la cual se identifican las posibilidades reales de transformación, tanto del proceso de formación como de la práctica de la profesión.

Este tipo de estudio permite comprender, además la necesidad social y la validez intrínseca de la profesión estudiada, lo cual contribuye a desmitificar y relativizar, ya sea la existencia misma o las formas y prácticas que asumen actualmente determinadas profesiones. Tal cuestionamiento de la esencia y de la práctica de una profesión es el primer paso necesario para poder identificar y precisar las posibilidades de transformación curricular y organizacional en la educación superior. De lo antes planteado se pueden inferir, las implicaciones que tiene este tipo de estudio para la planificación de la creación de carreras.

### **3.2.2. Estudio del Funcionamiento Cualitativo del mercado de trabajo.**

Este tipo de estudio se basa en el concepto de que uno de los principales obstáculos al mejoramiento de la calidad de la educación es la manera como es utilizada la acreditación educativa en el mercado de trabajo, en cuanto principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral (Brooke, M. et. all. 1978).

Por funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo se entiende el estudio de las diversas razones, motivos u objetivos que conducen a determinadas maneras de utilización de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de asignación y de promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial. Asimismo, el estudio cualitativo del mercado de trabajo implica el análisis de las maneras concretas como en determinados sectores económicos o tipos de empresas se definen y organizan entre sí los puestos de trabajo, cómo se les asigna una remuneración, qué requisitos educativos, actitudinales o adscriptivos se demandan para los diferentes puestos de trabajo, cómo se efectúa la promoción ocupacional, cómo se organizan los mercados internos de trabajo, y por otros análisis que tienen como objetivo fundamental comprender la racionalidad empresarial en la organización de

determinada estructura ocupacional y en las estrategias de selección del personal.

En estos estudios se plantea que el funcionamiento del mercado de trabajo es controlado y determinado por diversas instancias extra-económicas, tales como empresarios o dueños de los medios de producción, quienes pueden determinar los requisitos educativos, culturales, políticos y aún sexuales y raciales, para tener acceso al empleo; o por los gremios profesionales que controlan la pertenencia a determinada profesión u oficio mediante normas de selección, acreditación y ejercicio profesional; o por grupos sindicales cuyos contratos colectivos de trabajo norman prácticas de selección, promoción, remuneración y despido de trabajadores y empleados; o aún por el Estado a través de diversas políticas salariales, legislación laboral e inversiones.

Además, el funcionamiento del mercado de trabajo está determinado por la situación de heterogeneidad estructural en la economía, es decir, por las grandes diferencias o desigualdades en salarios, condiciones de trabajo y requisitos para el empleo en una misma ocupación u oficio, entre empresas pertenecientes al sector moderno, oligopólico, las del sector de la pequeña y mediana empresa y el vasto sector informal del empleo. (Reynaga, S. y Suaste, J., 1981).

Las diferentes características organizacionales, jurídicas, técnicas y de tamaño, entre las empresas de los diferentes sectores económicos anteriormente descritos, y en muchos casos aún dentro

de un mismo sector, son los factores determinantes de la existencia de diferentes modos de utilización de los recursos humanos; es decir, diferentes criterios, procedimientos y requisitos de reclutamiento, selección, ubicación, promoción y remuneración del personal, así como diferentes maneras de definición de un mismo tipo de oficio o función productiva.

El objetivo central de estos estudios consiste en identificar y comprender no sólo dichos modos de utilización de los recursos humanos en las empresas, sobre todo en cuanto afectan la utilización de la acreditación educativa en la selección y remuneración ocupacional, sino también comprender las razones, objetivos y lógica formal de cada uno de estos diferentes modos.

Según Brooke (1978), algunas de las principales hipótesis manejadas generalmente en este tipo de estudios sobre la racionalización de la utilización de requisitos de educación formal por parte de los empleadores, para el empleo son las siguientes.

- La educación formal le garantiza al empleador un mayor grado de desarrollo de las capacidades intelectuales del candidato al empleo. Los requisitos de educación formal cumplen entonces una función general de garantía de calificación intelectual, por lo que los empleadores tienden a requerir niveles de educación más altos que los que objetivamente requeriría el puesto de trabajo.

La educación formal cumple la importante función de selección de los

mejores y más capaces. Al empleador no le interesa tanto el tipo específico de acreditación sino la cantidad y calidad de la educación acreditada por el candidato al empleo. Se produce, así, una amplia expansión de la escolaridad en relación a la correspondencia entre la función educativa de selección del talento y la continua elevación de los niveles de educación requeridos para el empleo. Este proceso deviene en el fenómeno de la espiral inflacionaria de credenciales y consecuentemente, la devaluación de la acreditación educativa en el mercado de trabajo.

Los requisitos educativos para el empleo son determinados por los empleadores primordialmente en función de los cambios en el volumen y calidad de la oferta de recursos humanos, y no en función de los requerimientos específicos de calificación de las tareas productivas.

Finalmente, se plantea que la función de selección del sistema educativo es de gran importancia para los empleadores, pues aquél selecciona a los estudiantes no sólo en función de sus capacidades o mérito personal, sino primordialmente en función de antecedentes sociales y culturales similares, lo cual le permite al empleador seleccionar a las personas más compatibles con quienes ya están empleados en los diferentes tipos de puestos y niveles de remuneración.

De lo anterior se derivan dos interrogantes claves: **Creen los empleadores en la existencia de una relación funcional entre los requerimientos objetivos de co-**

nocimientos y habilidades para las diferentes tareas y funciones productivas y los requisitos de educación formal para desempeñarla?, o más bien lo que buscan en la acreditación educativa es cierta garantía de desarrollo intelectual general, o la selección social y cultural para los diferentes puestos de la jerarquía ocupacional y de salarios?.

Otros objetivos de este tipo de estudio consisten en analizar los procesos de división y organización del trabajo: cómo se definen los puestos de trabajo, cómo se les relaciona entre sí, cuáles son los criterios de remuneración, cuál es el efecto de las innovaciones tecnológicas en la producción. En particular, cuál es el efecto de la creciente automatización e informatización de la producción sobre la organización del trabajo, sobre su calidad (grado de simplificación, subordinación, rutinización, etc), sobre el volumen del empleo, sobre la jerarquía ocupacional, sobre la calificación laboral requerida de cada puesto de trabajo. Estos objetivos de investigación son evidentemente de carácter interdisciplinario, pues requieren los diversos aportes de la sociología del trabajo, la psicología, la antropología, etc. El objetivo más general de esta línea de estudios consiste entonces en la comprensión de la naturaleza de las relaciones existentes entre el mundo de trabajo y el sistema educativo.

### **3.2.3. Estudios de Opiniones de Egresados y Empleadores**

Las decisiones respecto a opciones curriculares en el plan de estudios de una profesión dependen básicamente del conocimiento que se logre sobre las condiciones laborales y ocupacionales específicas de los egresados de esa profesión. Las opiniones de los egresados sobre su experiencia laboral, es decir, sobre el tipo de trabajo desempeñado realmente, las tareas o funciones más frecuentemente realizadas, los conocimientos o habilidades más utilizados o más necesarios, sus expectativas de promoción ocupacional, etc, constituyen una fuente básica de información para la planificación de la profesión o carrera y para las decisiones curriculares y administrativas. (Gómez, V.M. 1983).

Las condiciones laborales reales se convierten en el parámetro fundamental para las decisiones educativas. Esto significa que la manera específica en que una profesión u oficio ha sido definida en términos de sus tareas y funciones en la empresa, la manera como se organiza dentro del proceso de producción y se relaciona con otras profesiones u oficios en la jerarquía ocupacional, constituye el marco de referencia básico para la planificación de las carreras profesionales.

Un supuesto fundamental de esta concepción es que la manera específica como se defina, organice y utilice una profesión en el mercado de trabajo y en

la estructura de las empresas, es la expresión racional y objetiva de decisiones de carácter técnico y económico. La situación laboral actual de cualquier profesión es esencialmente la situación más racional y eficiente, hasta que sea modificada por otras decisiones necesariamente derivadas de una racionalidad técnica y económica. (Gómez, V.M., 1983).

La importancia de estos aspectos para la planificación en el ámbito de las instituciones de educación superior reside en que al concebir la situación laboral de determinada profesión como una situación necesaria, racional y eficiente, plantea también que la mayor racionalidad y eficiencia de las decisiones educativas consistirá en la búsqueda de la mayor adecuación, cuantitativa y cualitativa, de la oferta educativa con las características de la situación laboral vigente. En la búsqueda de esta adecuación, desempeña un papel importante la identificación de las opiniones de egresados y empleadores. Respecto de los primeros, se considera que sólo ellos conocen con precisión cómo se define, organiza y utiliza su profesión; de los segundos, se supone que sus decisiones sobre la utilización de los diversos recursos humanos en la empresa son decisiones objetivas, racionales y eficientes.

Las bases conceptuales de este tipo de estudios no proveen de elementos de interpretación de los importantes factores sociales y políticos que intervienen activamente en el funcionamiento del mercado de trabajo y que determinan el

origen de una profesión, su desarrollo histórico y las formas concretas que asume su práctica en un contexto dado. Por consiguiente, estos estudios son de carácter ahistórico, pretenden lograr una comprensión objetiva de un complejo fenómeno sociocultural como lo es una profesión, sin analizar sus orígenes, desarrollo y tendencias. (Gómez, V.M., 1983).

Este enfoque tampoco tienen como objetivo analizar las características estructurales actuales de una práctica profesional, en relación con los principales condicionantes estructurales de la economía en general y del sector al que la profesión pertenece en particular. No se cuestiona pues la posibilidad de que las opiniones de los egresados bien pueden reflejar acríticamente las condiciones laborales y ocupacionales a las que ha sido sometida el ejercicio de su profesión, aceptándose pragmáticamente la necesidad de una mayor adecuación funcional de la formación a estas condiciones de la práctica, sin preguntarse las razones por las que tales condiciones existen, ni sus consecuencias sociales, económicas o educativas negativas, ni tampoco se proponen reformas cualitativas a estas condiciones. En este caso, las propuestas de los egresados sobre reformas al plan de estudios podrían ser altamente funcionales para la reproducción y reforzamiento de las condiciones dominantes en el ejercicio de la profesión.

Finalmente, este tipo de estudio implica que la racionalidad de los empleadores al requerir determinados niveles y

tipos de escolaridad para los diversos puestos de trabajo, y al definir, dividir y organizar el trabajo productivo según sus intereses, es también la racionalidad óptima para toda la sociedad y a ella debe contribuir eficazmente el sistema educativo. (Gómez, V.M., 1983).

Desde la perspectiva de la planificación de nuevas carreras, es evidente que los tres tipos de estudios presentados difieren profundamente entre sí en términos de sus bases conceptuales, su interpretación del fenómeno y las implicaciones sociales, económicas y educativas de las decisiones de planificación a las que respectivamente conducen. El primero y el tercero, interpretan la situación laboral y ocupacional como resultado racional y objetivo de decisiones puramente técnicas y económicas y, por tanto sugieren que la planificación de la educación tenga como objetivo la búsqueda de mayor adecuación cualitativa y cuantitativa a las características específicas que asume el ejercicio de la profesión y a las demandas ocupacionales que se presentan en el mercado de trabajo. La segunda, interpreta esa situación laboral y ocupacional como resultado de decisiones particularistas de los propietarios de los medios de producción, quienes pretenden imponer su racionalidad a toda la sociedad y en particular a los objetivos y estructuras educativas. Esta interpretación cuestiona, por tanto, la bondad social de las formas que asume en un momento determinado el mercado de trabajo, pues en lugar de servir al conjunto de la sociedad,

bien pueden ser solamente funcionales para la reproducción de intereses particulares.

La validez de tales reflexiones, demanda la necesidad de realizar un profundo análisis sobre la naturaleza de los conceptos y métodos prevalecientes tanto para abordar el estudio del mercado de trabajo, como para la planificación de nuevas carreras, y la formación y oferta de profesionales.

De tal manera sería posible develar los verdaderos intereses y necesidades de especialistas que tienen grandes implicaciones sociales, económicas y educativas.

Investigar el comportamiento de los mercados de trabajo permite descubrir el desequilibrio real y aparente que existe

en cuanto escasez y necesidad de profesionales, términos que se suelen utilizar indistintamente y que tienen significados diferentes cuando se utilizan para justificar la apertura o cierre de oportunidades de estudios profesionales. La escasez de recursos humanos en el mercado de trabajo no necesariamente responde a la inexistencia de profesionales especializados, idóneos, sino que además suele ser el resultado de un proceso progresivo de sustitución por otros tipos de trabajadores (técnicos medios, técnicos superiores, otros profesionales). Conocer este hecho es fundamental como base de la planificación de la calificación y oferta de profesionales, para no caer en el error de interpretar una falsa demanda de diversos especialistas.

## Referencias bibliográficas

1. Alpander, Guvenec G. (1985): **planeación estratégica Aplicada A los Recursos Humanos**. Colombia. editorial norma. pp. 345.
2. Brooke (1978): **Qualifications And Employment In Mexico**. En **Revista Pensamiento Universitario**. Cesu. Febrero 1983. pp 7-45. México.
3. Cáceres, Luis René. (1990): **Estrategia, Planificación Y Control**. México. Fondo De Cultura Económica. Pp. 517.
4. Camoy, Martin; Levin, Henry Y King, Kenneth. (1980): **Education, Work And Employment - Volumen II**. Paris. Unesco. international Institute Por Educational Planning. Pp. 283.
5. Camoy, Martin; Olivares, Marcial y Moncada, Alberto. (1989): **Educación y Empleo**. Implicaciones en el Planeamiento de la Educación. Serie: Reflexiones sobre el Planeamiento Educativo. Caracas-Venezuela. CINTERPLAN. pp. 82.
6. Cortez Romero, Carlos. **La Formación Profesional en Brasil**. Un espacio en la lucha por una educación para el trabajador. En Haydeé García y Blumenthal Hans. (Editores). **Formación Profesional en Latinoamérica**. Venezuela. Editorial Nueva Sociedad en conjunto con el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. 1987. pp. 15-67.
7. De Ibarrola, María. (1985): **Horizontes Inciertos, Caminos por Hacer**. Relaciones Complejas y Contradictorias entre la Escolaridad Superior y el Em-

- pleo en México. Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados del IPN. pp. 76. Mimeografiado.
8. Doeringer, Peter y Piore, Michael. (1971): **Internal Labor Markets and Manpower: Analysis.** En Sai Levitan. Garth L. Mangun y Ray Marshall. Human Resources and Labor Markets. Employment and Training in The American Economy. New York. Edit. Harper & Row, Publishers. 1981. pp. 44-50.
  9. Espinoza R., Rafael (1988): **Panorámica de los Cambios Económico -Sociales en la Década 70-80 en Latinoamérica.** Universidad Central de Venezuela. Centro de Estudios para el Desarrollo (CENDES). Trabajo de curso de Doctorado. pp. 86.
  10. Gamus, Esthery Hung, Lilian. (1986): **Educación y Mercado de Trabajo en el Sector Industrial en Venezuela.** Caracas. Universidad Central de Venezuela. CENDES. pp. 65. Mimeografiado.
  11. Gómez Campo, Víctor Manuel: (1983): **Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional.** Universidad Autónoma de México. Centro de Estudios sobre la Universidad. pp. 51.
  12. Gómez Campo, Víctor Manuel y Peña Borrero, Margarita. (1987): **La Educación Superior en Colombia: Expansión y Diferenciación de la Oferta, el Problema del Empleo, los Ingresos y la Eficacia Externa, las Modalidades de Formación Tecnológica y de Educación Abierta y a Distancia.** Seminario Latinoamericano de Educación y Trabajo. Buenos Aires. pp. 27.
  13. Gordon, D; Reich, M. y Ednards, R. **A theory of Labor Market Segmentation.** En Education, Work and Employment - II. UNESCO. 1981
  14. Hallack, Jacques y Cailhods, Francaise. (1980): **Education, work and employment.** Volumen I. Paris. UNESCO. International Institute for Educational Planning. pp. 320.
  15. Kritz, Ernesto H. (1986): **Educación y Empleo. Orientaciones Programáticas para la Investigación.** Serie: Estudios e Investigaciones. Caracas-Venezuela. CINTERPLAN. pp. 64.
  16. Lamo de Espinoza, Emilio. (1988): **Universidad y Mercado de Trabajo.** En Planificación de la Educación y Mercado de Trabajo. II Congreso Mundial Vasco. pp. 144-173.
  17. Levitan, Sar; Mangum, Garth y Marshall, Ray. (1981): **Human Resources and Labor Market.** Employment and Training in the American Economy. New York. Editorial Harper & Row Publishers. pp. 512.
  18. Mamalakis, Markos. (1981): **Estrategias Generales de Empleo e Ingreso.** En Recursos Humanos, Empleo y Desarrollo en la América Latina. Selección de Víctor L. Urquidí y Saúl Trejo Reyes México. Fondo de Cultura Económica. 1983. pp.195-245.
  19. Ranis, G. y Fei, J. (1961): **A Theory of Economic Development.** Citado por Markos Mamalakis en Estrategia Generales de Empleo e Ingreso. En Recursos Humanos, Empleo y Desarrollo en la América Latina. Selección de Víctor L. Urquidí y Saúl Trejo Reyes. México. Fondo de Cultura Económica. 1983.
  20. Reynaga, S. y Suárez, J. (1981): **Educación Superior y Empleo.** Mimeografiado. México. pp. 12.
  21. Terra, Juan Pablo. (1983): **El Papel de la Educación en relación con los Problemas del Empleo.** *Revista de la CEPAL*, No. 21. Santiago de Chile. pp. 79-109.

22. Tokman, Víctor. (1982): **Dinámica de los Mercados de Trabajo y Distribución del Ingreso en la América Latina.** En Recursos Humanos, Empleo y Desarrollo en la América Latina. Selección de Víctor L. Urquidí y Saúl Trejo Reyes. México. Fondo de Cultura Económica. 1983.
23. Tovar, Amneris y Negretti, Díscoro. (1985): **Educación Superior y Empleo en Venezuela.** Caracas. Universidad Central de Venezuela. CENDES. pp. 78. Mimeografiado.
24. Veira, Paulo. (1979): **A Organizacao do Mercado de Trabalho.** Citado por Carlos Cortez Romero en La Formación Profesional en Brasil. En Formación Profesional en Latinoamérica. Editores, Haydée García y Hans Blumenthal. Caracas. 1987. pp.
25. Vielle, J.P. (1981): **The Impact of Research on Educational Change.** En Investigación para el Planeamiento Educativo en América Latina. CINTERPLAN, Caracas. 1983. pp. 106.
26. Weiers, Ronald M. (1993): **Investigación de Mercados.** México. Editorial Prentice-Hall-Hispanoamericana. pp. 540.