

MERCADO DE TRABAJO Y PROFESIONISTAS EN EL ESTADO DE MÉXICO

MA. DEL CARMEN SALGADO VEGA¹ Y SERGIO MIRANDA
GONZÁLEZ²

Resumen

El objetivo de este trabajo es mostrar cómo la relación entre oferta y demanda de trabajo de los profesionistas superiores se rige por mecanismos sociales que impiden que se regulen por sí mismas. El número de formados superiores, que egresan de las universidades, entran en un mercado de trabajo que los demanda en cantidades inferiores. Los puestos de trabajo en ningún momento corresponden a la cantidad de profesionistas que producen los centros de enseñanza superior. Y la educación superior es tan sólo un factor, entre otros tantos, para alcanzar exitosamente un empleo.

Palabras Clave: mercado de trabajo, profesionistas, procesos de transición, educación superior.

Abstract

The objective of this work is to show how the relation between the supply and demand of the upper professional work, is governed by social mechanisms that avoid self regulations. The number of professional Students graduated, who enter into the labor market are less demanded. The jobs positions do not correspond to the quantity of professional people which are produced in the upper education institutions. And the upper education is only a factor, among others, that helps to reach a successful employment.

Keywords: Labor market, Professional people, Transition Processes, Higher Education

-
- 1 Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México, casa1961@yahoo.com.mx
 - 2 Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México, sergio_57@hotmail.com

Introducción

En el caso de México existe una fuerte presencia de los enfoques que cobijan los postulados de la necesidad de inversión en capital humano, lo que ha llevado a que las políticas sobre empleo y formación, tiendan a recaer centralmente en inversión educativa para elevar el nivel de matrícula en los jóvenes que cursan una carrera universitaria. La mayor formación se ofrece como una solución ante la creciente oferta de empleo dentro del grupo de población joven, sin embargo en el fondo no es más que una medida de tipo regulatorio, que busca alargar la vida escolar y restar presiones a los elevados niveles de desempleo juvenil. Pero la reducción de la oferta es una política de corto plazo, pues a largo plazo se agrava el desempleo debido al aumento de esa misma oferta de trabajo poseedora de mayor capital humano, frente a una demanda con una capacidad de respuesta aún menor.

El objetivo de este trabajo es mostrar cómo la relación entre oferta y demanda de trabajo se rige por mecanismos sociales que impiden que la oferta y demanda de trabajo se regulen por sí mismas. El número de formados superiores, que egresan de las universidades, entran en un mercado de trabajo que los demanda en cantidades inferiores. Los puestos de trabajo en ningún momento corresponden a la cantidad de profesionistas que producen los centros de enseñanza superior. La educación superior es tan sólo un factor, entre otros tantos, para alcanzar exitosamente un empleo. Esto es así porque en la demanda de trabajo intervienen relaciones sociales que permiten la existencia mercados laborales que funcionan en base a instituciones sociales, que van desde la familia pasando por la educación y las políticas educativas del Estado, las empresas, sindicatos, terminando en las especificidades que tienen los distintos mercados internos de trabajo y las costumbres que rigen en ellos.

Esta temática se desarrollará a lo largo de este trabajo, el cual se integra en dos partes. En la primera se presentan las referencias conceptuales más importantes que nos permitan relacionar educación superior y mundo laboral. En la segunda parte, el propósito central es analizar algunas evidencias disponibles sobre la problemática analizada para el caso del Estado de México.

Formación y mercado laboral

La situación de autonomía que tiene la oferta de trabajo con relación a la demanda permite la existencia de un contingente de traba-

jadores disponibles que se ajusta, frecuentemente, de acuerdo a las necesidades de expansión o contracción de la economía.

No es posible adecuar los flujos educativos a la evolución del nivel de empleo por las siguientes razones: primero, el comportamiento de la fuerza laboral está influida por factores económicos, políticos y sociales; segundo, las empresas no tienen la capacidad de adelantar sus necesidades futuras de mano de obra debido a que estos puestos de trabajo dependerán de las condiciones cambiantes del mercado de productos, de la fuerte injerencia que tienen los cambios tecnológicos sobre los procesos de producción y de las transformaciones tecnológicas que ocurran en los propios productos. Son estos aspectos, que actúan del lado de la demanda de trabajo, los que impiden que las empresas puedan intervenir eficazmente en la regulación del número de formados superiores.

Desde este punto de vista, no es posible lograr el equilibrio entre los flujos escolares y las cambiantes necesidades del mercado de trabajo.

No existe una relación cuantitativa en donde se correspondan la oferta y la demanda de trabajo (como lo supone la economía ortodoxa), sin embargo sí se puede afirmar que existen vínculos de tipo cualitativo entre éstas, debido a que la esfera educativa³ (especialmente la formativa superior) deben de responder a los diferentes requerimientos que tiene la sociedad en el campo científico, tecnológico, cultural, económico y laboral.

Esto significa que los diferentes contenidos formativos de las instituciones de educación superior están diseñados con el objetivo de satisfacer necesidades científicas, culturales y profesionales. De no ser así, estas relaciones institucionales perderían su razón de ser dentro de la estructura social; sin embargo, esto no puede ocurrir debido a que los sistemas de educación y formación juegan un papel fundamental en la reproducción de las relaciones sociales; la existencia de estos sistemas está justificada por sus aportaciones al desarrollo de la ciencia, tecnología y necesidades de mano de obra especializada que demanda la actividad económica.

Partiendo de esta relación cualitativa y de interdependencia entre la oferta y demanda de trabajo se buscará responder a las siguientes

3 "En la vida profesional, la situación es diferente. El cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, capacitado para resolver su problema. Por lo demás, no todas las personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado gozan de reputación como especialistas competentes. Lo decisivo en este caso es la capacidad real para resolver determinados problemas. Por tanto, se ha de distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real, como capacidad adquirida. En el debate sobre la pedagogía de la formación profesional sólo es importante la competencia real." (Bunk, 1994: 8)

preguntas: ¿qué relación hay entre la adquisición de conocimientos y las cambiantes condiciones económicas (demanda de trabajo)?, ¿cuál es la importancia de las competencias adquiridas en la universidad para el mercado de trabajo? y ¿qué vínculos existen entre competencias adquiridas en la formación universitaria y las necesidades de los puestos laborales?

Los aspectos cualitativos de la oferta de trabajo se encuentran influidos, de manera significativa, por las necesidades técnicas y profesionales que hoy exigen los puestos de trabajo. Sin embargo, la existencia de criterios formativos en la selección de candidatos y en la asignación de los puestos de trabajo, no implica que los aspectos de tipo social pasen a un segundo plano, por el contrario, éstos, la mayoría de las veces, seguirán teniendo la última palabra.

De este modo, la formación superior es el último peldaño, dentro de la estructura educativa, que potencialmente ha dotado a las personas de ciertas competencias necesarias para entrar a la vida laboral. Ahora bien, la condición para poder ejercer estas competencias, a nivel de un puesto de trabajo, dependerá no sólo de la importancia que tengan para el mercado laboral (en qué cantidad tanto estén demandadas por los empleadores), sino de los factores sociales que envuelven a cada uno de los participantes que ofertan sus diferentes trabajos profesionales. El haber adquirido competencias, a nivel de la educación superior, es sólo el pase de entrada para poder concursar en los mercados de trabajo. La importancia que da la demanda de trabajo a estas competencias es la de poder elegir, en un amplio mercado de trabajo especializado, a los trabajadores más apropiados de acuerdo a las necesidades laborales del empleador.

La cuota de relevancia que tiene la escolaridad o la formación en los procesos de selección y reclutamiento está llevando a que los niveles de educación mínima obligatoria sean cada vez más altos.

Alcanzar niveles de formación superior, se está convirtiendo, dentro de la oferta de trabajo, en un instrumento de competencia curricular. Se piensa que niveles formativos más elevados ponen a las personas en mejores condiciones con respecto a los que tienen grados menores en el momento de enfrentarse en el mercado laboral.

La demanda de trabajo saca provecho de este fenómeno. Tiene acceso a un mercado de trabajo con elevados niveles formativos (que además no suponen para las empresas inversiones en formación), sin que por eso tenga la empresa que pagar salarios más elevados.

Para un trabajador con una formación superior y que además dispone de un entramado de relaciones sociales y profesionales, su en-

trada al mercado de trabajo será rápida, estable y ocupando los puestos de trabajo del sector primario.

Para quien sólo tiene una formación profesional y carece de entramados sociales y profesionales, el camino a un empleo estable, será largo e incierto y caracterizado por trabajos temporales, bajos salarios, ocupando puestos de trabajo de baja calidad profesional (mercado de trabajo primario subordinado) y con frecuentes estancias en el desempleo.

Quienes carezcan de cualquier tipo de formación (no necesariamente superior) el camino será la marginación permanente. La demanda de niveles de formación cada vez más altos en el mercado de trabajo puede llevar a marginar a los trabajadores menos favorecidos que tengan nula o escasa calificación.

Esto conduce a la exclusión laboral de ciertas categorías de trabajadores con bajos niveles de calificación o con una edad avanzada, pues la abundancia de trabajadores con formación actualizada desalienta el reciclaje de éstos a través de la formación continua. (Cresson, 1997)

Las dificultades crecientes que enfrenta la población formada para entrar en la vida laboral, lleva a revalorizar los mecanismos tradicionales bajo los cuales se transita de la vida escolar a la vida laboral.

En el pasado, el tipo de formación que se recibía en la escuela y que permitía transitar a puestos de trabajo estables, en lo laboral y en lo profesional, se basó en conocimientos que cambiaban poco en el tiempo y que estaban dirigidos a dominar aspectos muy específicos de los puestos de trabajo.

La formación superior se sostenía sobre un sistema de calificaciones genéricas que permitían desarrollar ciertas habilidades y destrezas que después podrían tener aplicación en el lugar de trabajo. Lo que no se había aprendido en la escuela se resolvía con el propio ejercicio laboral. Con el paso del tiempo esta mano de obra tenía un dominio absoluto de su puesto de trabajo, pero fuera de éste carecía de las capacidades para enfrentar situaciones cambiantes. La adaptación a nuevos entornos laborales y tecnológicos resultaba lenta y llena de dificultades.

Las condiciones actuales que tienden a dominar en los procesos de trabajo se caracterizan por cambios frecuentes en las tecnologías de producción, en una organización del trabajo que exige dominar conocimientos más allá de la especialidad profesional, mercados de productos muy diversificados y volátiles, y estructuras jerárquicas casi horizontales que implican que la toma de decisiones esté, en algunos casos, en el propio puesto de trabajo.

Estas transformaciones continuas en el ámbito productivo y comercial de las empresas han convertido el lugar de trabajo en un espacio donde el trabajador debe tener y aplicar una serie de competencias que le permitan adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de producción y de mercado. Estas competencias se definen como habilidades y destrezas que van más allá de la mera especialización técnica o profesional y exigen, desde el dominio de varios idiomas, hasta conocimientos de administración, economía, recursos humanos, habilidades gerenciales, informáticas y de comunicación, capacidad de adaptación a nuevos puestos y tecnologías, así como adecuaciones rápidas a otros esquemas de organización del trabajo. Estas nuevas necesidades laborales son el punto de referencia para que los sistemas de formación superior evalúen la pertinencia de sus perfiles profesionales de acuerdo a las nuevas necesidades del mercado de trabajo⁴.

El segmento de fuerza laboral formada, que está en la búsqueda del primer puesto de trabajo, puede enfrentarse a condiciones desfavorables de ingreso al mercado laboral, si durante su vida formativa no adquirió las competencias suficientes que le permitan adecuarse a los nuevos retos laborales. Entonces sus capacidades académicas generales influirán negativamente al momento de buscar emplearse.

El tema central de la discusión está en saber cómo debe o deberá ser la formación superior que esté en condiciones de responder a las nuevas necesidades que plantea la cambiante situación económica (demanda de trabajo) y que hoy más que nunca, recibe influencia de las transformaciones que se suceden en el ámbito tecnológico y en el

4 "Para nosotros, los empresarios, es fundamental tener la seguridad de que podemos disponer rápidamente de cualificaciones que permitan a los individuos ejercer su oficio, evolucionar y, al mismo tiempo, hacer que evolucionen las situaciones de trabajo. En lo que respecta a las competencias, hay que distinguir las competencias generales de las competencias para tareas concretas. La adquisición de las competencias generales debe estar garantizada por el Estado. Deseamos que el nivel de formación general sea bastante alto, e intentamos obtenerlo en todos los Estados miembros mediante un diálogo con la Administración. En el Reino Unido, por ejemplo, pedimos a la escuela que no especialice demasiado, ya que la especialización debe adquirirse en la universidad o en la empresa.

Paralelamente, consideramos que el lugar de trabajo ofrece la oportunidad de adquirir determinadas competencias que no pueden obtenerse en la escuela y que completan las adquisiciones escolares. En consecuencia, se observa un desplazamiento progresivo de la enseñanza hacia el lugar de trabajo y hacia la actuación de personas que desempeñan un oficio y que al mismo tiempo se encargan de la formación, lo que nos aleja del concepto de 'aula'. Lo que ocurre es que tropezamos con la dificultad de encontrar personas que, en el lugar de trabajo, estén en condiciones de enseñar esas competencias y de evaluarlas de forma fiable.

El papel del Estado consiste en garantizar el equilibrio y la coherencia entre competencias generales y competencias específicas, y entre el corto, el medio y el largo plazo". (Oliveira, 1994: 72)

desarrollo de nuevos conocimientos, así como el papel del aprendizaje o entrenamiento en el puesto de trabajo. (Kazamaki, 1994)

Los cambios en los procesos productivos y en los ciclos tecnológicos se han convertido en un catalizador para las transformaciones en los sistemas formativos.

Bajo este escenario dos temas son centrales: primero, la importancia que tiene el sistema de educación en cuanto a su función de proporcionar formación y competencias que sean útiles para el mercado de trabajo. Esto implica encontrar los vínculos entre los contenidos académicos generales y las necesidades de aquéllos que demandan mano de obra calificada; segunda, los diferentes niveles de formación son factores que tienen una notable influencia en los procesos de transición de la escuela al trabajo.

Los mayores niveles de escolaridad y el deterioro de las condiciones en los contratos de trabajo se han convertido en un catalizador de la exclusión laboral que no sólo retarda la posibilidad de tener la primera experiencia de trabajo, sino que además obstaculiza la integración social de los que no tienen un empleo, al posponer por tiempos cada vez más largos, la posibilidad de tener una vida laboral estable.

La mayoría de los debates actuales se centran en la enseñanza superior y en la colaboración de la industria con el sector de la educación y la formación. Sin embargo, a principios del decenio de 1990 se evidenció la preocupación por la insatisfactoria situación de la formación profesional en la Comunidad Europea. Con todo, esta inquietud se basa en presunciones más que en hechos. Puesto que se considera que la deficiente formación profesional de la mano de obra es la causa de la recesión económica y de la baja en el rendimiento de los trabajadores, se echa la culpa a las instituciones educativas. Otra razón puede ser, por ejemplo, la deficiente organización del mercado de trabajo. Esto supone que el mercado debe estar preparado para integrar las distintas destrezas y los nuevos conocimientos. De otro modo, si no es lo suficientemente flexible, pueden desperdiciarse las mejores destrezas. El personal directivo debe poseer las destrezas adecuadas para orientar a los individuos hacia los puestos más convenientes y para crear estos puestos. También es muy importante impartir formación en todos los niveles (...) [se] (...) plantea la cuestión de cómo educar a los individuos a fin de crear una plataforma adecuada para el desarrollo posterior de sus destrezas en el lugar de trabajo. Los conocimientos que los estudiantes adquieren en los centros de enseñanza y que llevan consigo al lugar de trabajo afectan su actuación posterior en el mercado de trabajo y en la profesión. Por consiguiente, las instituciones de enseñanza no pueden actuar de manera independiente, sino que deben adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo. Una de las responsabilidades de la escuela es ofrecer a los estudiantes un nivel mínimo de destrezas de comunicación, que constituyen la plataforma necesaria para continuar el aprendizaje en el trabajo. La opinión de los directivos de las empresas es que el rendimiento en el centro de enseñanza influye en el rendimiento en el lugar de trabajo de varias maneras. (Kazamaki, 1994: 64-65)

Los sistemas de educación y formación desempeñan la función social de proveer una serie de conocimientos que deberán servir para el ingreso a la vida laboral. Desde el punto de vista formativo su papel es brindar una serie de competencias que permitan ingresar en la vida productiva y contribuir a mejorar los niveles de productividad en los lugares de trabajo.

Los cambios en el mercado y su influencia en las competencias

Hoy los niveles de producción se ven afectados por una significativa variabilidad en la demanda de los diferentes mercados de productos. Las empresas que resultan afectadas por estos cambios repentinos necesitan disponer de mecanismos que ajusten rápidamente sus volúmenes de producción o reestructuren sus líneas de productos, de acuerdo a las cambiantes necesidades del mercado. (Villa, 1990)

Otro aspecto no menos importante está en la calidad de los productos. La capacidad para producir en condiciones donde las normas de calidad son cada vez de mayor exigencia, hace necesaria la presencia de capacidades laborales que puedan responder a nuevos estándares de calidad.

Los frecuentes cambios tecnológicos que experimentan los productos (televisores, computadoras, electrodomésticos, vehículos, etc.), las transformaciones técnicas en los procesos de producción, la reducción o eliminación de inventarios de materias primas y productos terminados y el desarrollo de los mecanismos de control numérico en los diferentes procesos de producción están estimulando una demanda de mano de obra que tenga competencias que combinen habilidades técnicas y destrezas organizativas capaces de responder a un entorno productivo y de mercado altamente variable. (Alaluf y Stroobants, 1995)

De este modo, se han venido creando condiciones de interdependencia en el plano cualitativo, entre los mercados de trabajo y los mercados de bienes.

Los mercados de productos se han podido segmentar (producir una o varias mercancías con características técnicas diversas dependiendo el tipo de mercado al que vaya dirigido), debido a que el gusto de los consumidores también está segmentado (un producto dirigido a diferentes segmentos de consumidores, de acuerdo a criterios de precios y calidades), y ambos procesos pueden existir gracias a que existen las condiciones técnicas de flexibilidad en la producción. Estas formas de organización, tienen su base de funcionamiento, en las cualidades formativas que posee la mano de obra especializada. Así lo destacan Colin y Grasser al señalar que:

Las nuevas formas de organización productiva, establecidas para favorecer una respuesta eficaz a las exigencias de calidad y flexibilidad en sus múltiples formas, se articulan con las estrategias de movilización y gestión de los recursos humanos. Entre la pluralidad de argumentos expuestos en apoyo de esta articulación, cabe citar los tres elementos siguientes. Ante todo, las nuevas formas de organización ponen en entredicho de forma más o menos significativa la división y la distribución de las tareas, así como la naturaleza de las relaciones jerárquicas. En segundo lugar, el tema de las competencias es, con frecuencia, fundamental, lo que lleva, al menos en el plano técnico, a una reconsideración de su papel en los resultados globales. Por último, en un contexto de cambio permanente, se concede una importancia cada vez mayor a los procesos de aprendizaje, lo que pone de relieve la dinámica evolutiva de estas nuevas formas de organización. Se entiende pues, que el análisis de las nuevas formas de organización deba compaginarse con el de los modos de gestión de la mano de obra. (Colin y Grasser, 1995: 28)

Las nuevas competencias se definen como uso y adaptación, por parte de las empresas y en función de sus exigencias, del acervo individual de formación, principalmente superior, para los puestos de trabajo que requieren mano de obra calificada o especializada.

De este modo, la formación superior representa la condición para adquirir nuevas competencias que combinen, en una sola persona, conocimientos, aptitudes, habilidades y flexibilidad. Esto es muy difícil de adquirirse únicamente en el puesto de trabajo.

Esta interrelación cualitativa que se ha establecido entre oferta y demanda de trabajo no debe confundirse con los enfoques que plantean que es necesario adecuar los flujos educativos a cierto comportamiento esperado del empleo. No se puede tratar al mercado de trabajo como si fuera un mercado de bienes y servicios, pues la movilidad profesional y laboral está influenciada por aspectos sociales, políticos y económicos.

Lo que si es posible hacer, es que los contenidos formativos a nivel superior, estén orientados no sólo a transmitir un conocimiento especializado, sino también a desarrollar aptitudes paralelas en aspectos como: adaptabilidad, capacidad de evolución y sentido de la innovación y de oportunidad. Estas aptitudes implican el concurso de otras áreas del conocimiento que permitan, no sólo recibir una formación técnica, sino también una formación analítica que dote a los formados superiores de cierto nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro de los puestos de trabajo⁵.

5 “En los próximos años aumentará la necesidad de trabajadores especializados que no sólo dispongan de una formación profesional sólida, sino que además dominen lenguas extranjeras, conozcan hábitos de trabajo y formas de pensar de otros países y, por tanto, puedan actuar en ámbitos profesionales de orientación internacional. Para poder responder en el futuro a la necesidad cada vez mayor de trabajadores especializados con una formación adecuada, han de ampliarse las iniciativas de cooperación entre los sistemas de enseñanza nacionales”. (Lenske, 1994: 53)

Como se puede observar, existe una fuerte influencia de las transformaciones en la actividad económica sobre los cambios observados en la esfera laboral. Para que las empresas logren sus objetivos de maximizar sus beneficios, mantener niveles de crecimiento elevados e incrementar sus cuotas de mercado (introducción constante de nuevas tecnologías, innovación de productos y organización flexible) se ha requerido que la oferta de trabajo vaya respondiendo a las nuevas necesidades de los puestos de trabajo, ya que la propia organización del trabajo asiste a transformaciones significativas: hay un desplazamiento del trabajo aislado y seccionado, a uno que combina tareas y responsabilidades; de puestos de trabajo estáticos, a otros con transformaciones dinámicas; de procesos de trabajo con controles aislados a procesos interrelacionados y de responsabilidades en equipo.

Estos perfiles que presentan los puestos de trabajo y la organización productiva y laboral rebasan las meras competencias técnicas (la que se tenía cuando dominaban los puestos rígidos y estáticos) y hace necesario el concurso de competencias relacionadas con la calificación técnica y organizativa.

Se requiere que las competencias integren destrezas y habilidades para la acción profesional. Este proceso se inicia con la formación profesional y concluye el día que se alcanzan con la jubilación. Se requiere de un aprendizaje permanente en el puesto de trabajo y de procesos formativos que actualicen continuamente al trabajador. (Kazamaki, 1994)

El trabajo es ahora más complejo y diversificado. Rompe con estructuras formativas donde una formación general era completada con un entrenamiento en el puesto de trabajo. Donde la necesidad de una formación continua o actualizada fue prácticamente innecesaria.

Sin embargo, con puestos de trabajo más diversificados y complejos, la flexibilidad del trabajador se ha convertido en una condición indispensable para participar en el mercado de trabajo. La oferta de trabajo necesita tener la condición de flexibilidad para satisfacer los nuevos requerimientos que demandan los nuevos puestos de trabajo. (Steedman, 1994)

Competencias en la demanda de trabajo

Las competencias formativas se han convertido en elementos que en los últimos años están adquiriendo cierto protagonismo dentro de la demanda de trabajo. Dos razones permiten suponerlo así:

1. La adquisición de competencias se ha integrado rápidamente a la educación formal. Se ha colocado, en términos de importancia, al mismo nivel que el propio aprendizaje de conocimientos.

2. Las nuevas tendencias de contratación laboral tienden a privilegiar, en los procesos de reclutamiento y selección, aquellos perfiles que han desarrollado competencias necesarias para los puestos de trabajo.

La importancia de las competencias formativas para el ingreso al empleo

Las competencias formativas son aspectos que están vinculados directamente al sistema de educación formal, pues es éstos donde pueden aprender y practicar las habilidades que posteriormente les exigirá el mercado laboral. Por otra parte, las nuevas prácticas de contratación tienden a privilegiar los niveles superiores de educación y la asimilación de destrezas profesionales conexas a la formación académica.

Destrezas en comunicación, conocimiento de lenguas extranjeras, así como comprensión y aplicación de estructuras matemáticas son aspectos que se suman a una especialización técnica o profesional. Los perfiles personales también son tomados en cuenta. Se pone especial interés en el comportamiento social y en equipo. Características individuales como independencia, creatividad, flexibilidad, capacidad de trabajo en equipo, habilidades en comunicación y una visión emprendedora, son atributos bien ponderados por los empleadores a la hora de seleccionar nuevo personal.

La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos. (Federación Alemana de empresarios de ingeniería. 1985).

La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo. (Hayes, 1985)

La posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficiente para actuar con éxito en los papeles de la vida. (F.E.U. 1994)

La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas. (Prescott. 1985.)

La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad transferir las destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá de ésta, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre trabajadores con experiencia. (M.S.C. 1985)". (Parkes, 1994: 25)

Las calificaciones y certificados que integran el curriculum juegan un rol importante en los primeros filtros para escoger candidatos jóvenes recién egresados de las facultades. Las calificaciones (evaluacio-

nes) son tomadas como referencia al potencial de desarrollo que posee y expresión de la calidad general del solicitante⁶.

La idea de que cuanto mejor sea la educación formal mayor aprovechamiento se puede obtener de un trabajador en sus funciones ocupacionales y/o profesionales, es un factor que ha iniciado una tendencia, pues son cada vez más las empresas que buscan establecer relaciones con los sistemas formativos superiores para fomentar o estimular las estancias o prácticas profesionales dentro de las mismas empresas (Kazamakie, 1994) con la finalidad de elegir, de acuerdo a los criterios de los empleadores, a los más aptos para ocupar los nuevos puestos de trabajo.

Sin embargo, las negociaciones entre el empresario y el trabajador tienen deficiencias a la hora de valorar las competencias profesionales adquiridas. El trabajador enfrenta, al iniciar su vida laboral activa, una ambivalencia entre los conocimientos adquiridos durante su desempeño formativo y lo que realmente emplea en el ejercicio de su profesión.

Antes de iniciar la práctica profesional, una persona potencialmente posee una serie de competencias adquiridas durante su formación. Pero en el momento de ingresar en un empleo, puede suceder que en el desempeño de su actividad laboral no ponga en acción todas sus destrezas y habilidades; surge entonces el riesgo de que la parte no puesta en acción no sea reconocida y valorada a la hora de llevarse a cabo la promoción de puestos de trabajo o en la negociación salarial.

El enfoque de las competencias plantea dos elementos adicionales a considerar: qué capacidades van a utilizarse, entre las varias que pueda poseer una persona, y la manera de valorarlas. Existe una política frecuente de subvalorar las competencias, reconociéndose sólo algunas para tener una negociación favorable por parte del empleador en el ámbito salarial y laboral. (Steedman, 1994)

Estas condiciones de negociación deterioran la valoración de las competencias adquiridas. Por otra parte, la presión que ejerce el desempleo está llevando, a que un número cada vez mayor de jóvenes recién egresados de la escuela y con elevados niveles de formación

6 "Estas características están relacionadas con la capacidad del trabajador para realizar una tarea, para adquirir nueva calificación y capacidades y para adaptarse al nuevo entorno social y a las normas de conducta de la planta. El empresario establece inicialmente las normas de contratación que prefiere, basándose en estas características. Algunas, como la capacidad para percibir el color, pueden ser prerrequisitos absolutos, pero muchas, y especialmente los factores relacionados con las calificaciones y la capacidad, son flexibles en la medida en que el nivel de rendimiento del puesto no desciende a cero cuando se reducen". (Doeringer and Piore, 1985:171)

superior, comience a aceptar puestos de trabajo que se encuentran por debajo de sus competencias adquiridas.

La demanda de trabajo tiende a privilegiar las competencias por motivos de competitividad

Actualmente se está dando un desplazamiento del concepto de calificaciones por el de competencias, debido a que este último, además de exigir una especialización en una determinada área del conocimiento, también desarrolla otras cualidades organizativas que permiten elevar la productividad del trabajo en un contexto de flexibilidad laboral. Esto no puede darse en un ambiente laboral en el que sólo existe un entrenamiento para la realización de una tarea específica.

Por las necesidades de flexibilidad que hoy tienen los mercados de trabajo todo parece indicar que el enfoque de las competencias es el que dominará las políticas de educación y formación

La creciente importancia de las competencias -por el elevado costo que representan unas destrezas y habilidades inadecuadas dentro de la empresa- ha hecho resurgir el interés por parte de los empleadores en los temas de educación y formación⁷.

Para las empresas la formación se ha convertido en un instrumento que permite modificar su capacidad competitiva debido a que una mano de obra especializada que se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos o de organización del trabajo, garantiza resultados, casi inmediatos, a nivel de mejoras en la productividad. Además, se reducen los costos de capacitación al asimilar con facilidad las nuevas funciones de sus puestos de trabajo. Para la oferta de trabajo la adquisición de competencias es un medio que permite elevar la probabilidad de obtener un empleo. Para la sociedad en general, es un mecanismo que garantiza la capacidad competitiva de las empresas en el ámbito local o internacional.

Esto es así porque las competencias, como aquí se han definido, permiten que la oferta de trabajo tenga capacidades efectivas para

7 “La mayoría de los debates actuales se centran en la enseñanza superior y en la colaboración de la industria con el sector de la educación y la formación. Sin embargo, a principios del decenio de 1990 se evidenció la preocupación por la insatisfactoria situación de la formación profesional en la Comunidad Europea. Con todo, esta inquietud se basa en presunciones más que en hechos. Puesto que se considera que la deficiente formación profesional de la mano de obra es la causa de la recesión económica y de la baja en el rendimiento de los trabajadores, se echa la culpa a las instituciones educativas. Otra razón puede ser, por ejemplo, la deficiente organización del mercado de trabajo. (Ellasson 1993) Esto supone que el mercado debe estar preparado para integrar las distintas destrezas y les nuevos conocimientos” (Kazamakie, 1994: 64)

ejecutar una serie de tareas que componen un puesto de trabajo caracterizado por la flexibilidad.

Bajo la presencia de competencias formativas, el sistema de producción sirve al trabajador en el sentido de que permite integrarlo más eficientemente al puesto de trabajo, dada la versatilidad y conocimientos que la mano de obra tiene sobre cada una de las partes que componen el proceso de trabajo. A diferencia de los sistemas de producción basados en las calificaciones, en donde las destrezas y habilidades de alta especialización técnica están al servicio del sistema.

La formación y su papel en la productividad

Las antiguas formas de producción *tayloristas y fordistas* de producción están siendo desplazadas rápidamente por formas de trabajo que permiten lograr mayores niveles de productividad. Los cambios en los rendimientos de la fuerza de trabajo tienen una fuerte influencia en las transformaciones ocurridas dentro de los sistemas de enseñanza y formación. (Kazamakie, 1995) En este sentido una de las tareas fundamentales de la formación es la preparación de personas para el mercado de trabajo.

De acuerdo a las experiencias observadas en las economías industrializadas, se conoce que para el empresario su interés primordial es que la formación que reciben los trabajadores dentro del sistema formal, permita adquirir competencias generales y en el lugar de trabajo se aprendan competencias específicas propias del oficio o actividad profesional que se vaya a ejercer.

La formación adicional, que se adquiere en el lugar de trabajo, comienza a ser un aspecto distintivo en las empresas que han adoptado a los sistemas de producción flexibles. (Mardsen, 1994) La obtención de competencias formativas es la condición indispensable para poder pasar a la formación en el lugar de trabajo. Lo que llama la atención de este proceso, es que sólo un reducido número de trabajadores, que cumplen con los niveles satisfactorios de conocimientos adquiridos, son llamados o considerados para ocupar estas transformadas plazas laborales.

Las empresas llevan a cabo, cada vez con mayor frecuencia, procesos selectivos y de contratación rigurosos en donde las entrevistas y aplicación de exámenes se dirigen menos a evaluar conocimientos específicos y más a calificar las capacidades de aprendizaje, habilidad en para resolver problemas y capacidades para socializar los nuevos conocimientos adquiridos.

“La definición que se ofrece a continuación es norteamericana. Con todo, resume

las características principales de la evaluación basada en las competencias, tal como se concibe en el Reino Unido.

La evaluación basada en las competencias es una modalidad de evaluación que se deriva de la especificación de un conjunto de resultados, que determina los resultados generales y específicos con una claridad tal que los evaluadores, los estudiantes y los terceros interesados pueden juzgar con un grado razonable de objetividad si se han alcanzado o no, y que certifica los progresos del estudiante en función del grado en que se han alcanzado objetivamente esos resultados. Las evaluaciones no dependen del tiempo de permanencia en instituciones educativas formales. Un elemento de competencia es la descripción de algo que una persona que trabaja en un área profesional determinada debe ser capaz de hacer. Se refiere a una acción, a un comportamiento o a unos resultados dotados de 'significado real' en el sector profesional pertinente. Por ejemplo: crear, mantener y fomentar unas relaciones laborales eficientes es un ejemplo de competencia de gestión, informar a los clientes que así lo soliciten sobre los productos y servicios, es una competencia propia del ámbito de los servicios financieros". (Wolf, 1994: 38-39)

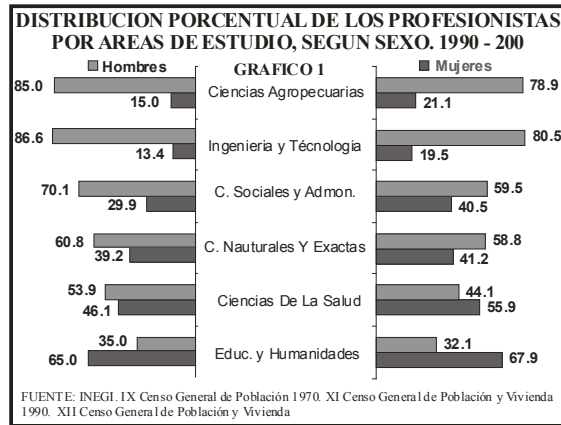
Hasta aquí se han analizado las referencias conceptuales más importantes que nos permiten relacionar educación superior y mundo laboral. A continuación se presentarán algunas evidencias disponibles sobre la problemática analizada para el caso del Estado de México

Mercado de trabajo en el estado de México: profesiones y profesionistas.

Los profesionistas y las particularidades que presenta la incursión de éstos en el mercado de trabajo en el Estado de México será el centro de análisis a través del cual se desarrolla la segunda parte de este ensayo.

Profesiones y profesionistas

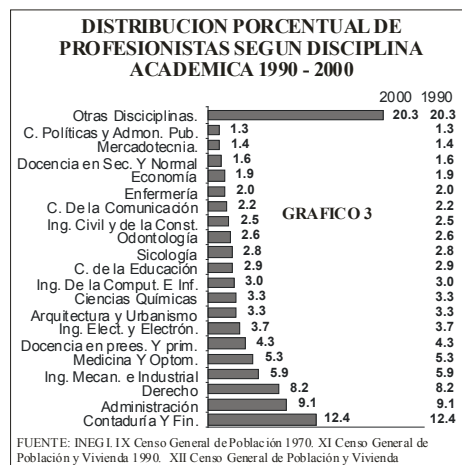
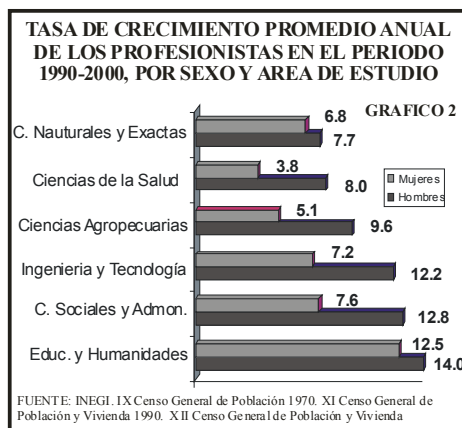
El Estado de México registra una población de 5 millones 728 mil 38 personas con edades entre 25 y más años, de los cuales 463 mil 170 son profesionistas. Esto posiciona a la entidad en segundo lugar, después del Distrito Federal, al concentrar 12.0% de la población profesionista del país. La distribución de esta población profesionista por área de estudio y sexo, indica que en el período 1990 - 2000 predominan las mujeres con estudios en educación y humanidades, registrándose participaciones de 65.0 y 67.9%, respectivamente. En el 2000, del total de profesionistas relacionados con las ciencias de la salud, 55.9% son mujeres y 44.1% hombres, situación contraria a la presentada en 1990 cuando la mayoría (53.9%) eran hombres. En el resto de las áreas predomina la población masculina; esto es más evidente en ingeniería y tecnología, así como en ciencias agropecuarias, donde existen 4 hombres por cada mujer con esta preparación. (gráfica 1)



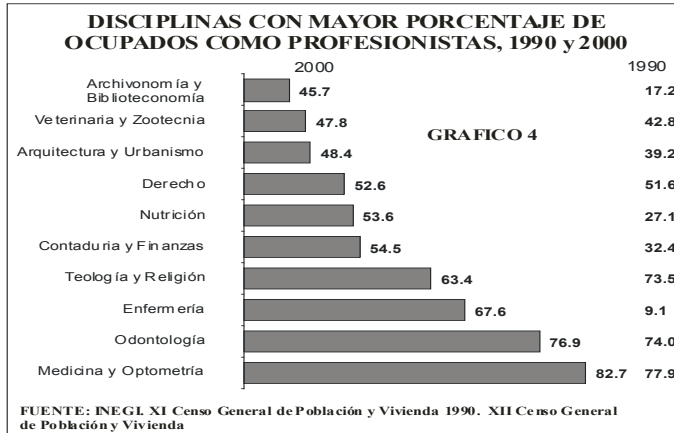
En el Estado de México el área de estudio que registra un mayor dinamismo en la última década como se puede observar en la gráfica 2, es la de educación y humanidades, que presenta una tasa de crecimiento promedio anual de 13.5%, en donde el mayor ritmo de crecimiento es para la población femenina con 14.0%, mientras que para los hombres es de 12.5 por ciento. Dicho crecimiento puede explicarse por la gran demanda de este tipo de profesionistas que se da en la entidad para satisfacer las necesidades educativas de las instituciones.

Las ciencias sociales y administrativas experimentan una tasa de crecimiento de 9.4%, y es el área con la mayor concentración de profesionistas (106 mil 242).

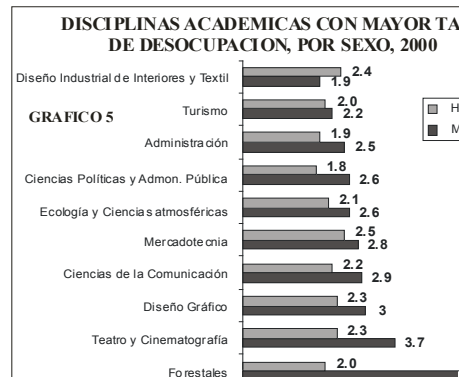
Considerando las 54 disciplinas académicas en que se clasifican los profesionistas, los que realizaron estudios relacionados con contaduría y finanzas, administración, derecho, ingeniería mecánica e industrial, y medicina y optometría, representan desde 1990 cerca de 41 por ciento, prevaleciendo dicha relación para el 2000, como se observa en la gráfica 3. Así mismo existen disciplinas que en la última década incrementaron su participación, entre las que sobresalen la docencia en preescolar y primaria, ingeniería en computación e informática y ciencias de la educación.



Al comparar cada profesión con el grado de ocupación que tiene cada una de ellas, es de destacar para el año 2000, el elevado porcentaje de ocupados que presentan disciplinas como Medicina (82.7%), Odontología (76.9%) y Enfermería (67.6%). En contraste disciplinas como contaduría, derecho y arquitectura, entre otras presentan índices de ocupación de alrededor del 50% o menos. (gráfica 4)



Finalmente en las diez disciplinas que registran las tasas de desocupación más elevadas de la entidad (gráfica 5) se perciben algunas diferencias. En las mujeres profesionistas se registra la mayor tasa de desocupación en forestales, teatro y cinematografía con 5.9 y 3.7%, respectivamente y diseño gráfico con 3.0 por ciento. En los hombres el desempleo profesionistas se concentra en mercadotecnia con 2.5%, diseño industrial (de interiores y textil) con 2.4%, seguido por diseño gráfico y teatro y cinematografía; ambas con 2.3 por ciento.



Los resultados arrojados en este diagnóstico general sobre las profesiones en el Estado de México nos permite resaltar algunos puntos fundamentales para el análisis:

- Destaca el crecimiento que ha tenido el número de profesionistas en el Estado de México.
- Al encontrarse el Estado de México en la zona geográfica donde se localiza el mayor número de instituciones de educación superior a nivel nacional, esto le permite concentrar una gran cantidad de profesionistas.
- Por lo que respecta a la demanda de profesionistas en el Estado de México, nuevamente es necesario tener presente que la ubicación geográfica de la entidad permite a los profesionistas acceder al mercado de bienes y servicios más importante a nivel nacional, situación que explica el alto índice de ocupados profesionistas de la entidad.
- La incorporación de la mujer tanto en los estudios como en la actividad profesional se ha incrementado significativamente en el Estado de México.
- Otro de los puntos a destacar es el rápido crecimiento que ha tenido, en la entidad, el área de conocimiento de Educación y Humanidades.
- En cuanto a la proporción de participación de las profesiones observamos que disciplinas tradicionales como Contaduría, Administración y Derecho siguen conservando su lugar de participación en la entidad, lo que también se refleja en la participación de los profesionistas del Estado de México, en forma mayoritaria, dentro del sector servicios, en donde se concentran gran parte de las actividades realizadas por las profesiones con mayor participación en la entidad.
- Finalmente en cuanto a las profesiones que presentan un mayor índice de desocupación en la entidad, observamos que estas se encuentran vinculadas con aquellas actividades económicas que tienen poca presencia en el estado, como es el caso de Forestales, Artísticas, Diseño, etc.

Proceso de transición al mercado laboral de los profesionistas del Estado de México

Con la finalidad de valorar el proceso de transición de los profesionistas del Estado de México se tomó como referencia la encuesta realizada por la UNAM sobre perfiles profesionales, dando los siguientes resultados:

Hoy los profesionistas que egresan de las universidades deberán haber desarrollado competencias que les permitan ser polifacéticos en capacidades genéricas, flexibilización, internacionalización, creatividad, autoempleo, formación continua, trabajo en equipo, espíritu de empresa, responsabilidad, etc. Estos aspectos, podemos afirmar, la gran mayoría son variables personales que pueden formarse a lo largo

de la carrera pero que, en buena medida, son condiciones que dependen no tanto de la disciplina de estudio o del contenido de la carrera, sino de cómo se aborden los distintos años de formación, los estímulos de cada individuo así como las habilidades. (Salgado 2006)

La evidencia encontrada en el tema de transición de los profesionistas del Estado de México, pudimos observar que para el 48% de éstos la incorporación al mercado laboral fue muy fácil y fácil, para el 40% difícil y para el restante 12% no encontró o no buscó.

El medio más efectivo para alcanzar su primer empleo fue a través de recomendaciones familiares con un porcentaje de 32%; el segundo lugar lo ocuparon los avisos en periódicos con el 15%. El 48 por ciento de los entrevistados manifestó que las recomendaciones personales fueron importantes y muy importantes para obtener su primer puesto de trabajo más que el título profesional.

En cuanto a las características del primer trabajo relacionado con su profesión el 39% de los encuestados ya tenía un empleo relacionado con su carrera antes de concluir sus estudios de licenciatura, el restante 61% lo encontró después de haber egresado. De este 61% que encontró empleo después de egresar, el 80% afirmó que obtuvo su primer trabajo durante el primer año de egreso.

Entre los factores que influyen en la contratación para el primer empleo es de destacar las recomendaciones con 62%, conocimientos sobre la carrera 49%, conocimientos sobre computación 35% y dominio del inglés con el 16%, mientras que la edad (8.6%), estado civil (6.5%) y género (0.06%) tienen poca importancia en la primera contratación.

Sin embargo, también cabe destacar el hecho de que la gran mayoría de estos egresados logran insertarse al mercado laboral en un tiempo relativamente corto (un año) a empleos relacionados con su formación académica. Por otro lado, observamos como factores externos a la formación profesional van ganando espacio y se convierten en elementos fundamentales y adicionales de la contratación, con lo que queda reflejado en forma empírica lo expuesto teóricamente en la primera parte de este trabajo sobre los cambios en el proceso de transición.

Competencias formativas y laborales

Habilidades que desarrollaron los egresados durante su formación profesional y por laborales, aquellas que fueron adquiriendo durante el desempeño de su trabajo.

En general, para los profesionistas del Estado de México existe congruencia entre las habilidades desarrolladas durante la formación

profesional y las requeridas para el desempeño de su trabajo. Por lo que respecta a las primeras destacan: trabajar en grupo, solución de problemas y ética profesional con un 83% desarrolladas durante sus estudios y con más de 94%, estas mismas son necesarias para el trabajo. Le siguen habilidades como expresión escrita y verbal con 76% y 71% respectivamente y con una importancia para el ejercicio laboral de 90%.

Con respecto al dominio de otro idioma principalmente el inglés y el manejo de paquetería de cómputo los egresados señalan que se requiere de un mayor desarrollo, que el proporcionado en la formación académica (85%).

La importancia que le dan los jóvenes profesionistas de la entidad a la formación para el trabajo es de 83%, ya que esto le permite un mejor desarrollo de sus aptitudes y habilidades laborales (79%) y mejoras salariales (51%). Entre las habilidades que son importantes a desarrollar se encuentran: conocimientos de computación 90%, manejo de un segundo idioma (principalmente inglés) 65%, liderazgo 52% y modelos y métodos matemáticos 50%.

Formación continua y mercado laboral

El 88% de los entrevistados ha fortalecido su formación académica, ya sea por cursos de actualización (53%) y/o estudios de postgrado (35%).

Cabe destacar la diferencia que existe por sexo en la proporción de egresados que cuentan con estudios de postgrado, el 53% de los hombres accede a estos estudios, mientras que sólo el 10% de las mujeres egresadas continúa con este tipo de formación.

En cuanto a que opinan los egresados sobre la formación profesional para el trabajo la mayoría (80%) coinciden en su importancia para un mejor desempeño laboral, reflejándose esto en mayores oportunidades de ascenso laboral y mayores ingresos.

Hasta ahora, lo que si se ha podido observar es que en términos de políticas públicas en materia de educación y trabajo se insiste en la necesidad de lograr, cada vez más, mayores niveles formativos como el camino más seguro para que un profesionista tenga mayores posibilidades de éxito en el mundo laboral. La pregunta que se tendría que responder previamente es: ¿Cuál es el nivel de formación que requiere el mercado laboral de los profesionistas?

Situación laboral de los profesionistas

El 54% de los profesionistas no ha dejado de trabajar y el 46% no ha trabajado o ha dejado de trabajar. En cuanto al tiempo sin trabajar el 59% tiene más de un año sin trabajo, el 11% de seis a doce meses y el 30% menos de seis meses.

Los motivos más importantes que señalaron los profesionistas de la entidad por los que dejaron de trabajar son: problemas del mercado laboral con un 52%, explicado fundamentalmente a causa de la falta de ofertas de empleo (71%), seguido de motivos personales con 35%, no tener título 22% y falta de requisitos 13%.

Para el 2003 el 84% de los profesionistas de la entidad se encontraban trabajando. De éstos el 72% permanentemente y el 12% de forma eventual y solamente el 16% se encontraba desempleado. La relación que se establece entre el trabajo que desarrollan y sus calificaciones profesionales es muy relevante en un 72% y medianamente en un 18%.

El 69% trabaja en el sector privado y el 31% en el público, destacándose el sector servicios como aquel que concentra a la mayoría de los profesionistas ocupados (75%).

El 78% de los profesionistas de la entidad trabaja como empleado y el 10% en autoempleo.

El ingreso medio de los profesionistas de tiempo completo en el Estado de México para el 2004 fue de \$12,600.00, el 61% de los entrevistados percibía un salario entre tres y nueve salarios mínimos⁸, es decir de \$4,000.00 a \$12,215.00; el 27% de nueve a dieciocho salarios mínimos (\$12,215.00 a \$24,426.00) y tan sólo el 5% más de dieciocho salarios.

En promedio los hombres tienen ingresos superiores (\$13,500.00) al de las mujeres ((\$10,000.00). También se presentan diferencias estadísticamente significativas en los ingresos por áreas del conocimiento, los egresados de las carreras de ciencias físico matemáticas e ingenierías tienen los ingresos más altos de los profesionistas en la entidad y los de humanidades y artes son los más bajos.

Conclusiones

Existen razones económicas estructurales que efectivamente están transformando las raíces de los sistemas de producción y que han llevado a una recomposición del mercado de trabajo. Las reflexiones aquí presentadas han estado orientadas a destacar cuáles han sido los cambios económicos y cómo se relacionan con el campo formativo

⁸ Se tomó el salario mínimo al primero de enero de 2004 de \$45.34 diarios

superior. Durante este proceso se intentó no perder de vista el papel de la educación y sus propios límites como institución social, para evitar caer en la tesis de que el mercado de trabajo tiene serias deficiencias como resultado de que el sistema educativo no cumple con su papel formativo y consecuentemente los egresados, del sistema de formación superior, no pueden transitar al mundo laboral por su insuficiente adquisición de competencias.

Analizar sólo el papel de la fuerza laboral a nivel de considerarla únicamente un factor de la producción (capital humano), significa quitarle su papel de interlocutor activo en el plano social y dejarlo convertido en un mero “insumo” de la empresa. “Insumo”, que recibió formación formal antes de entrar, por primera vez, al mercado laboral y una vez encontrándose en éste recibe formación en el puesto de trabajo para contribuir, junto con el otro factor de la producción (capital), a mejorar la productividad y competitividad de la empresa. Para la economía ortodoxa el papel de la fuerza de trabajo se reduce sólo a esta función.

La pérdida de interlocución activa, tanto en la empresa como en la sociedad, hace que el trabajador deje de ser una voz social y pierda representación ante el resto de los agentes sociales. Queda privado de su participación como sujeto social y sólo queda convertido en un “insumo” que la empresa controla, valora, recicla o elimina según sea o no útil para contribuir a elevar la productividad.

En el plano particular de la formación, el “recurso humano” es evaluado en función de su mayor o menor capacitación y esto es asumido como criterio de competencia en el mercado laboral. La mayor formación es la condición necesaria para poder competir por alguno de los empleos disponibles en el mercado laboral, pues esta condición aumenta las probabilidades de tener éxito en el acceso a un empleo remunerado.

Todo parece indicar, de acuerdo a las opiniones de los defensores de la teoría del “capital humano”, que la garantía para obtener un empleo está en la mayor formación o formación permanente. Sin embargo, ellos mismos olvidan que el fenómeno del desempleo también ha alcanzado al sector de los mejor formados. Esto es así porque la demanda de trabajo crece a un ritmo inferior a como lo hace la oferta de trabajo. El sistema formativo no crea puestos de trabajo, sólo produce fuerza de trabajo formada que habrá de presionar a la demanda de trabajo.

Además, se ha vuelto común que cuando los mejor formados tienen acceso al empleo, lo hagan en situaciones cada vez más precarias,

pues tienden a ocupar plazas laborales que requieren niveles de formación inferiores a los que realmente tienen los seleccionados.

Por último, se puede decir que la preocupación de las políticas públicas relacionadas con la formación no sólo está vinculada a la necesidad de atenuar las contradicciones entre una creciente oferta de trabajo y un estrecho mercado laboral, sino que también tiene la función de que la mano de obra calificada se constituya en una ventaja comparativa para atraer empresas interesadas en conciliar reducción de costos y niveles elevados de calidad. Dos aspectos serían básicos en cuanto a la formación: excelencia y adaptación.

El primero se logra a través de fomentar una formación de excelencia como señuelo para acceder al mercado laboral. La adaptación como una condición impuesta al trabajador por parte de las empresas, que permita una triple función: poder responder a las exigencias de las empresas, cumplir con las obligaciones del mercado y adecuarse al continuo cambio tecnológico.

Este aspecto constituye con toda seguridad, el verdadero trasfondo del debate de la formación dentro de la economía de mercado.

Bibliografía

- Alaluf, M. y Stroobants, M., 1994: "¿Moviliza la competencia al obrero?" en *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 8, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Bunk, Gerhard, 1994: "La transmisión de las competencias en la formación profesional de la RFA", *Revista Europea De Formación Profesional*. No. 1, Europa: CEDEFOP Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.
- Colin, T y Grasser, B., 1995: "Las clasificaciones y las nuevas formas de organización del trabajo: ¿Cuáles son las posibles articulaciones?" en *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 5, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Cresson, Edith. , 1997: "Hacia una política de educación y formación permanentes" en *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 8, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Doeringer, P.B. And Piore, M.J., 1985: *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington, Mass. DC. Heath.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 1990: *XI Censo General de Población y Vivienda*, México.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2000: *XII Censo General de Población y Vivienda*, México.
- Kazamakie, Eugenia. 1995: "El sistema de formación Sueco" en *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 4, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Lenske, Werner, 1994: "La formación binacional de jóvenes extranjeros" en *Revista Europea de Formación Profesional*. No. 3, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo

- para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Marsden, David, 1994: "Cambio industrial, competencias y mercado de trabajo" en Revista Europea de Formación Profesional. No. 1., Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Oliveira, Reis, 1994: "Cualificación contra competencias: ¿Debate semántico, evolución del concepto o baza política?" en Revista Europea de Formación Profesional. No.1. Pp., Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Parkes, David, 1994: "Competencia y contexto: visión global de la escena Británica" en Revista Europea de Formación Profesional. No. 1, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Steedman, Hilary, 1994: "Evaluación, certificación y reconocimiento de las destrezas y competencias profesionales" en Revista Europea de Formación Profesional. No. 1, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).
- Salgado, Carmen, 2005: "Empleo y transición profesional en México" en Papeles de Población, Año 11, No.44., México:
- Wolf, Alison. , 1994: "La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido" en Revista Europea de Formación Profesional. No. 1, Europa: CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).

MA. DEL CARMEN SALGADO VEGA Y SERGIO MIRANDA GONZÁLEZ