

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA III. SOCIOLOGIA DE LA
EDUCACIÓN



TESIS DOCTORAL

La transformación de las condiciones de empleo de las ingenieras y los ingenieros en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León y su repercusión en la percepción y valoración del trabajo

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

María Antonia Gutiérrez Falcón

DIRECTORA

Margarita Barañano Cid

Madrid, 2016

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA III. SOCIOLOGIA DE LA EDUCACIÓN



La transformación de las condiciones de empleo
de las ingenieras y los ingenieros
en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León
y su repercusión en la percepción y valoración del trabajo.

Tesis presentada por Ma. Antonieta Gutiérrez Falcón

Dirigida por la Doctora Margarita Barañano Cid

Madrid, 2015

Resumen

La presente investigación es el resultado de un estudio longitudinal que utilizó una metodología mixta cuantitativa y cualitativa para conocer las condiciones en el empleo de las ingenieras y los ingenieros en Monterrey Nuevo León, México, de 2000 a 2010. El objetivo principal fue explicar en qué grado la transformación del trabajo remunerado afectó por igual a ambos géneros. Y cómo a partir de la inestabilidad en los empleos se presentó una ruptura en la lealtad laboral, característica medular de la cultura regiomontana, y con ella la aparición de nuevas formas de percibir y valorar el trabajo.

Palabras clave: empleo, ingenieras, ingenieros, precariedad, cultura regiomontana, géneros, valor del trabajo

Abstract

This research is the result of a longitudinal study using a quantitative and qualitative mixed methodology for conditions on the employment for both female and male engineers in Monterrey Nuevo Leon, México, since 2000 to 2010. The main objective was to determine to what extent the transformation of paid work equally affected both genders. And how as a result of employment instability, the employee loyalty, core feature of Monterrey labor culture, suffers a rupture; and as consequence new perceiving and valuing the work emerge.

Keywords: employment, engineers, job insecurity, genders, valuing the work, Monterrey labor culture

Agradecimientos

Indudablemente la realización de una tesis, más que un trabajo individual es un trabajo colectivo, porque aún y cuando es responsabilidad de quién la realiza en cuanto a compromiso, trabajo y administración del tiempo, involucra el conocimiento como producto colectivo que se construye a partir de las aportaciones de otras investigaciones y teorías que le brindan el soporte necesario para que pueda materializarse.

También porque implica recibir el apoyo y la paciencia de todas las personas que a largo de una trayectoria de tiempo considerable, se van involucrando directa o indirectamente. El resultado final es responsabilidad de la autora, sin embargo para llegar a su culminación, se recibieron apoyos económicos, morales y de información de una gran cantidad de personas que tuvieron la disponibilidad de ofrecer su tiempo y conocimiento, compartiendo sus experiencias y testimonios de trayectorias laborales y de vida, así como alentando a que el ánimo de su realización no decayera, a pesar de la presencia de algunos obstáculos, que en su momento parecían no tener solución.

Gracias especiales a mis Directores de tesis:

Dr. Antonio Abad Márquez y Dra. Margarita Barañano Cid.

Quiénes a pesar de la distancia me ofrecieron, durante todo este tiempo su apoyo y guía, brindando el respaldo necesario para no claudicar.

Las instituciones que me ofrecieron su apoyo económico:

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) por la beca que me otorgaron para realizar los estudios doctorales durante los tres primeros años.

Universidad de Monterrey, institución en la que estudié y en la que actualmente trabajo. En ella, me facilitaron los recursos económicos que requerí para los viajes y la manutención durante mi tiempo de residencia en Madrid, así como la disponibilidad completa para tener acceso a las instalaciones y recursos fuera del horario de trabajo.

Las instituciones educativas que contribuyeron a través de sus profesores, expertos y personal administrativo a que esta tesis pudiera concretarse.

Universidad Complutense de Madrid y el Centro de Estudios Sociológicos de Madrid por brindarme la preparación necesaria para realizarla, y sobre todo porque los profesores y las profesoras que tuve en ambas instituciones me inspiraron a que el tema que elegí para mi tesis lo continuara siempre con pasión y tenacidad.

A quiénes brindaron su tiempo y experiencia a través de las entrevistas:

Profesionistas entrevistados y entrevistadas

Personal de recursos humanos

Representantes del sector empresarial

Funcionarios de la Secretaría del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

A todas las personas que con sus valiosos comentarios y ayuda contribuyeron a la construcción de esta investigación.

Compañeras y colegas del departamento de Ciencias Sociales, Ingeniería y Economía

Becarias, alumnos y alumnas de sociología

Amigos y amigas de Monterrey, Monclova y España que siempre me alentaron a continuar

Dedicatoria

A mi esposo, Joaquín Garzafox, de quién he recibido el apoyo y el ánimo necesario para que el trayecto doctoral fuera posible, el ceder una buena parte de su tiempo y espacio para la realización de las tareas cotidianas, me brindó la oportunidad de poder alcanzar esta meta.

A mis hijos Joaquín y Sofía, a quiénes tomé una buena parte de su tiempo al no poder compartir algunos momentos importantes de su infancia y adolescencia.

A mis padres Mario y María Antonieta, que me han impulsado a alcanzar mis metas y sueños.

A mi tío Adolfo por estar siempre presente cuando lo he necesitado.

A mis hermanos, Mario, Enrique, Lourdes y José Alfredo, por su comprensión y cariño.

A mis abuelos Adolfo, Adela y Estela, sus experiencias de vida siguen dándome fuerza para luchar por lo que quiero.

A mis suegros Jorge y Rosantina, que me brindaron su cariño y apoyo durante su vida

A mis amigas, amigos y familiares de México y España quiénes se mostraron comprensiv@s y solidari@s ante los tiempos de incomunicación y alejamiento.

Tabla de Contenido

Capítulo I.....	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Objetivo.....	16
Objetivos específicos.....	16
1.3. Justificación.....	16
1.4. Delimitación.....	18
1.5. Hipótesis.....	19
1.6. Limitaciones y soluciones:	20
2. Capítulo II.....	26
2.1. Marco teórico.....	26
2.2. Estado del arte en la investigación de los profesionistas.....	26
Los estudios sobre las trayectorias laborales de los egresados universitarios.....	26
Estado de la investigación en la sociedad regiomontana.....	29
Estudios sobre la valoración del trabajo entre los profesionistas.....	30
2.3. Fundamentación teórica.....	31
Construcción de la categoría trabajo	32
Los Jóvenes ante la transformación del trabajo	45
Las mujeres ante la transformación del trabajo.....	46
2.4. Definiciones conceptuales y operacionales.....	51
Trabajo	51
Empleo	53
Empleabilidad.....	53
Desempleo.....	54
¿Juventud o juventudes?.....	55
Inserción laboral.....	56
Profesión y profesionalización.....	57
Mercado laboral.....	60
Actitudes	60
2.5. Teorías vinculadas a aspectos educativos y laborales.....	63
Teoría del Capital Humano.....	63
Teoría de la competencia por los puestos de trabajo.....	64
Teoría de la reproducción social	65
Teoría económica de las señales	66
Teoría de la correspondencia.....	66
Teoría del job shopping.....	66
Teoría del emparejamiento o <i>job matching</i>	67
Teoría credencialista	67
Teoría de segmentación o de la dualidad de mercado.....	68
Teoría del cierre social	69
Teoría del etiquetamiento.....	70
Teoría de Nueva Economía de la Familia	70
Teoría marxista feminista.....	72
2.6. Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo.....	77
Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo	78
3. Capítulo III.....	82
3.1. Metodología.....	82
Metodología cuantitativa.....	83
Metodología cualitativa.....	89
Definición de variables, indicadores e ítems sobre la calidad en el empleo:	91

4.	Capítulo IV.....	96
4.1.	Situación general de México.	96
	Población mexicana.....	96
	Composición de la población joven en México.	97
	Aspectos educativos.	98
	Aspectos laborales.....	101
	Situación de los profesionistas en México.	111
4.2.	La profesión de ingeniería en México.	116
	Antecedentes históricos.....	116
	Condiciones laborales de los ingenieros e ingenieras en México	119
5.	Capítulo V.	127
5.1.	Ingenieras e ingenieros en Monterrey, Nuevo León.....	127
	Antecedentes.	127
	La cultura del trabajo en Nuevo León.	128
	Efectos de la apertura comercial.	130
	La influencia de la revolución informática en la sociedad regiomontana.....	132
	Consecuencias de los cambios.	133
	Características sociodemográficas de la sociedad regiomontana.....	136
5.2.	El empleo de las ingenieras y los ingenieros en Nuevo León.	148
	Perfil de los entrevistados y entrevistadas.....	149
5.3.	Resultados de la investigación.....	175
	Contexto de oportunidades de empleo	175
	Oferta y demanda:	178
	Restricciones para obtener empleo.....	180
	Las implicaciones de ser mujer al obtener un empleo	183
	Factores de selectividad	187
	Inserción al empleo	189
	Condiciones de empleo	200
	La disponibilidad de prestaciones.	216
	Estabilidad en el empleo	220
	Percepción sobre la situación de crisis laboral.....	225
	Percepción sobre los factores que han propiciado la crisis de	227
	Cambios en la ética del trabajo en Monterrey.....	228
	Cambios en la cultura del esfuerzo y el trabajo	229
	Repercusiones en la vida de las personas.....	234
5.4.	Conclusiones.....	239
6.	Bibliografía.....	257
6.1.	Libros impresos o consultados a través de biblioteca electrónica.....	257
6.2.	Referencias Electrónicas.....	263
7.	Anexos.....	271
	Guía de entrevista semiestructurada.....	271
	Cuestionario abierto enviado vía electrónica a ingenieros e ingenieras.....	289

Listado de Gráficos

Gráfico 1. Población en México (1990-2010).....	96
Gráfico 2. Pirámide poblacional de México, datos censales (2010)	97
Gráfico 3. Nivel educativo en México (2010).....	98
Gráfico 4. Instituciones de Educación Superior en México.....	99
Gráfico 5. Número de profesionistas en México (2000-2010).....	100
Gráfico 6. Eficiencia terminal en educación superior por género.....	101
Gráfico 7. Participación en el trabajo remunerado en México (2010).....	101
Gráfico 8. Desempleo en México (2001-2010).....	104
Gráfico 9. Desempleo en México por nivel educativo (2015).	104
Gráfico 10. Población asalariada que recibe prestaciones (2000-2010)	107
Gráfico 11. Migración de profesionistas (2000-2010).....	108
Gráfico 12. Porcentaje de participación en trabajo no remunerado,	109
Gráfico 13. Tipo de trabajo no remunerado que realizan.....	109
Gráfico 14. Promedio de horas invertidas en trabajo no remunerado,.....	110
Gráfico 15. Número de profesionistas en México (2000-2015).....	111
Gráfico 16. Distribución de profesionistas ocupados según especialidad (2015).....	112
Gráfico 17. Porcentaje de profesionistas ocupados por género	112
Gráfico 18. Distribución ocupacional de los profesionistas en México (2015).....	114
Gráfico 19. Ingreso Mensual de los profesionistas en México (2015).....	114
Gráfico 21. Ingenieros ocupados en México según su área (2000-2010)	119
Gráfico 22. Promedio de ingenieros e ingenieras ocupados en México	120
Gráfico 23. Ingenieros ocupados por grupos de edad en México (2015)	121
Gráfico 24. Promedio de ingresos mensuales en ingenierías (2005-2010).....	121
Gráfico 25. Porcentaje de ingenieras por área de Especialidad (2005-2010)	123
Gráfico 26. Estudios superiores en Nuevo León (2000-2010).....	138
Gráfico 27. Porcentaje de los profesionistas en el área metropolitana,.....	138
Gráfico 28. Profesionistas en Nuevo León (2000).....	139
Gráfico 29. Inversión extranjera en Nuevo León (2010)	140
Gráfico 30. Subcontrataciones en Nuevo León (2000-2014).....	141
Gráfico 31. Participación económica por género, Nuevo León (1990-2010).	142
Gráfico 32. Distribución del ingreso en Nuevo León (2015).....	143
Gráfico 33. Desocupación por género en Nuevo León (2000-2010).....	144
Gráfico 34. Tasa de desocupación en NL (2000-2010)	144
Gráfico 35. Participación económica por género Nuevo León (2015)	145
Gráfico 36. Hogares con jefatura femenina en Nuevo León (2000-2010).....	146
Gráfico 37. Matrícula universitaria en ingenierías México (2000-2009).....	177
Gráfico 38. Ingenieros e ingenieras con trabajo remunerado en NL	178
Gráfico 39. Ingenieros que tienen un empleo en Nuevo León (2000-2010).....	201
Gráfico 40. Ingenieras que tienen un empleo en Nuevo León (2000-2010).....	201
Gráfico 41. Población económicamente activa con contrato (2000-2010)	204
Gráfico 42. Ingenieros e ingenieras con contrato temporal en Nuevo León (2000-2010).....	204
Gráfico 43. Ingenieros e ingenieras con contrato de planta Nuevo León (2000-2010)	205
Gráfico 44. Tipo de contratos que tienen los ingenieros e ingenieras en.....	205
Gráfico 45. Porcentaje de ingenieros e ingenieras que tienen contrato	206
Gráfico 46. Ingresos salariales ingenieros e ingenieras en Nuevo León.....	213
Gráfico 47. Prestaciones que reciben las ingenieras en Nuevo León (2000-2010).....	217
Gráfico 48. Prestaciones que reciben los ingenieros en Nuevo León (2000-2010)	217

Listado de Tablas

Tabla 1. Orden de aplicación de las Encuestas Nacionales de Empleo.	87
Tabla 2. Lista de variables asociadas a la calidad en el empleo.....	92
Tabla 3. Indicadores asociados en la calidad en el empleo.....	93
Tabla 4. Items para analizar la calidad en el empleo	95
Tabla 5. Gasto nacional en educación, tomando como base el PIB.....	98
Tabla 6. Matrícula Universitaria en México (2000-2010)	100
Tabla 7. Indicadores de empleo y desempleo México 2001-2010.....	102
Tabla 8. Indicadores de ocupación en México (2015)	103
Tabla 9. Población ocupada informalmente en México (cifra en millones de personas).....	105
Tabla 10. Salarios mínimos diarios en México (2001-2015).....	106
Tabla 11. Proporción porcentual de salarios mínimos por nivel de estudios (2015)	106
Tabla 12. Promedio de ingresos mensuales de los profesionistas en México (2015)	115
Tabla 13. Ingenieros e ingenieras ocupados (2000-2010).....	120
Tabla 14. Ingresos que reciben los ingenieros e ingenieras en México (2005-2010)	122
Tabla 15. Distribución ocupacional por área de ingeniería y género (2015)	122
Tabla 16. Situación laboral del área metropolitana de Monterrey N. L. (2000).....	136
Tabla 17. Situación laboral del área metropolitana de Monterrey, N. L.(2010)	137
Tabla 18. Indicadores económicos de Nuevo León (2015).....	139
Tabla 19. Indicadores de empleo y desempleo en Nuevo León (2000-2010).....	141
Tabla 20. Distribución de ingresos en salarios mínimos N.L. (2005-2015)	143
Tabla 21. Posición de ocupación por género N.L. (2005-2015)	145
Tabla 22. Duración de la jornada por género N. L. (2005-2015).....	146
Tabla 23. Tasa de Matrimonios y Divorcios en Nuevo León	147
Tabla 24. Muestra de las Encuestas de Empleo (2000-2010)	148
Tabla 25. Características de los ingenieros e ingenieras entrevistados.....	149
Tabla 26. Entrevistas intergeneracionales de ingenieros e ingenieras	170
Tabla 27. Entrevistas de personas clave	174
Tabla 28. Tipo de contrato por edad, ingenieros e ingenieras N.L. (2015).....	206
Tabla 29. Ingreso en pesos, ingenieros e ingenieras en	214
Tabla 30. Prestaciones que perciben ingenieros e ingenieras en Nuevo León (2000-2010)..	216
Tabla 31. Tipología de factores asociados a la estabilidad en el empleo.....	237

Glosario de términos:

AFORES	Administradoras de Fondos para el Retiro
CEPAL	Centro para el Desarrollo de América Latina y el Caribe
CONAPO	Consejo Nacional de la Población
ENEU	Encuesta Nacional de Empleo Urbano
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
GATT	(<i>General Agreement of Tariffs Trade</i>) Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio).
INEGI	Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
PEA	Población Económicamente Activa
PNEA	Población No Económicamente Activa
OIT	Organización Internacional del Trabajo

Introducción

La modernidad situó al trabajo en el epicentro que define y materializa al hombre como creador, productor y reproductor de la vida social. Diversas culturas lo han considerado como razón de la existencia y trascendencia humana, a través del trabajo y su labor sobre la naturaleza las personas se transforman así mismas, haciendo posible la sobrevivencia y a la vez contribuyendo a reproducir y consolidar las expectativas sociales.

El trabajo como elemento de producción y reproducción económica y social, dentro del sistema capitalista fordista se definió como eje vital al conferir a su portador la identidad y la valoración social necesaria para legitimar sus acciones, esto principalmente para el género masculino. Quién realiza una actividad para obtener un ingreso remunerado “trabaja”, crea valor y adquiere prestigio, además define una posición social asociada a la estima que recibirá de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñe.

El trabajo constituye una fuente de realización al canalizar energía, creatividad y conocimiento. Para la sociedad capitalista moderna, el trabajo realizado sin la condición de pago, es considerado “no trabajo” y bajo esa categoría el trabajo femenino realizado en el ámbito doméstico, ha permanecido invisible y al margen del reconocimiento social por un largo tiempo.

La sociedad ocupada bajo el trabajo asalariado, como resultado de la organización de sus procesos de trabajo, separó la vida privada y la pública generando una fragmentación que antepuso las necesidades materiales y económicas devaluando así otros satisfactores personales, a partir del triunfo del uso del tiempo sometido a la tiranía del trabajo asalariado, con la esperanza de hacer realidad la promesa de recibir como recompensa la posibilidad de tener una vida opulenta (Gortz, 1999: 56).

El mundo moderno le confirió al pleno empleo un lugar privilegiado en las políticas públicas, al ser elegido como el camino aceptable para el logro de la prosperidad social e individual. La época de auge del pleno empleo, bajo la influencia del estado benefactor keynesiano, se presentó durante la posguerra y declinó su importancia a partir de la crisis mundial de mediados de los setentas, época en que se cuestionó la forma de producir bajo el modelo fordista.

La necesidad de adaptación hacia un entorno demandante de cambios, contribuyó para que a fines de los setenta los sistemas de producción masivos fordistas-tayloristas reorientaran sus procesos para reducir los costos de producción. Como parte de ese cambio, algunas empresas adoptaron el modelo toyotista, que involucró la aplicación de nuevas formas de organizar el trabajo. Es preciso señalar que la nueva forma de producir, no se convirtió en un patrón generalizado a nivel mundial, su adopción se presentó a distintas velocidades dependiendo de las condiciones económicas y sociales de los diferentes países.

Concretamente en México, el proceso de cambio hacia las formas de producción flexibles se implementó en algunas regiones del país a partir de la crisis de los ochenta. En Monterrey, Nuevo León, los cambios se incorporaron con mayor dinamismo a partir de 1989, poco tiempo antes de que México formara parte del Acuerdo General sobre Comercio y Tarifas (GATT), y adquirieron mayor celeridad con el Tratado de Libre Comercio, establecido entre Canadá, Estados Unidos y México a fines de 1993. (Pozas, en Zapata, 1998)

La apertura hacia la internacionalización de la producción y comercio aceleró la introducción progresiva de procesos automatizados con el uso de tecnologías más complejas y flexibles, que requirieron la adquisición de nuevas maneras de realizar los procesos de trabajo adoptando estructuras organizacionales con menos niveles jerárquicos. Como consecuencia de esta modernización, las empresas reestructuraron sus puestos y niveles, ocasionaron en algunos casos que se presentara la reducción de la plantilla laboral antigua, para reclutar trabajadores y empleados cuyos perfiles educativos fueran compatibles con las necesidades de una mayor cualificación.

La transformación que sufrieron las empresas regionales al modificar su manera de producir y comercializar sus productos, en un contexto internacionalizado, influyó para cambiar los lineamientos tradicionales de la “cultura laboral regiomontana” al manejar de manera distinta la administración de los recursos humanos que modificaron las políticas de contratación, y la permanencia de los trabajadores y empleados.

Tomando como base la transformación industrial que se generó durante las últimas décadas del siglo XX en la sociedad regiomontana, esta investigación buscará dar respuesta a dos preguntas fundamentales, la primera es: ¿cómo han vivido los cambios en el trabajo los

ingenieros e ingenieras que se han encontrado en situación de empleo, subempleo o desempleo durante la década comprendida entre los años 2000 al 2010? ; La segunda indagará ¿en qué forma la situación laboral ha contribuido a modificar la percepción y valoración del trabajo y expectativas en el terreno profesional y vital?

Para encontrar respuesta a las interrogantes planteadas, el contenido de este trabajo se organiza de la siguiente manera:

El primer capítulo describe el objeto de estudio, incluyendo la delimitación y la justificación de la elección del tema, las hipótesis y una breve explicación de la propuesta metodológica. Así mismo, se explican los alcances y las limitaciones a las que se hicieron frente durante la realización de este trabajo.

El segundo capítulo reúne el marco teórico y el andamiaje conceptual que da soporte al trabajo de campo. El contenido de la parte teórica hace referencia en primera instancia al trabajo y los cambios que surgieron a partir de la modernidad, a continuación se incluirán los elementos teóricos procedentes del estudio de los mercados laborales, la inserción y las trayectorias laborales. Así mismo, se mencionan algunos de los estudios que han enfocado su atención a la valoración del trabajo y en particular las investigaciones relacionadas con los avances que han tenido las mujeres en el campo laboral. Al finalizar el capítulo se incorpora la propuesta de un modelo teórico que esquematizará los elementos necesarios para abordar el tema de las transformaciones del trabajo y su impacto en la calidad del empleo y la vida.

El tercer capítulo, contiene la metodología que explica cómo se organizó simultáneamente la parte cualitativa y cuantitativa. En la contribución cualitativa se incluirá una selección de fragmentos de los diálogos efectuados con las personas que amablemente compartieron su tiempo, durante la realización de las entrevistas, entre ellos las experiencias y comentarios del personal administrativo de recursos humanos de las empresas, funcionarios de gobierno, empresarios, así como las trayectorias laborales y apreciaciones subjetivas sobre el trabajo de los ingenieros e ingenieras.

Como parte integral de la metodología mixta, la parte cuantitativa considera los resultados obtenidos a través de la información laboral extraída de los micro datos proporcionados por la información que arrojaron las encuestas: “Encuesta de Empleo Urbano” 2000-2004 y la

“Encuesta de Ocupación y Empleo” 2005-2010, analizando a través de dichas encuestas si durante este período de tiempo se observa algún cambio consistente respecto a los tipos de contratación, remuneración y condiciones laborales que viven los y las ingenieras en el área metropolitana de Nuevo León.

En el cuarto capítulo, se inicia con una descripción general de México, englobando la composición demográfica, educativa y laboral de la población, para después ampliar el panorama hacia la situación laboral de los profesionistas en México. Se concluye el capítulo con la situación específica de los ingenieros e ingenieras que trabajan, a partir de la situación de la oferta laboral así como de algunos indicadores de calidad en el empleo.

En el quinto capítulo, se plantea el estudio de caso sobre los ingenieros e ingenieras en Nuevo León, partiendo de una situación de contexto en la que se describe en forma breve la situación general del estado, para después explicar las condiciones de la calidad en el empleo de los ingenieros e ingenieras del área metropolitana incluyendo primero una descripción general, para posteriormente exponer los resultados obtenidos a través de la metodología mixta, en ella se desarrolla el análisis a partir del modelo teórico planteado en el tercer capítulo.

En la parte final se abordan las conclusiones, incluyendo algunas reflexiones sobre los aprendizajes y los retos que tendrían que enfrentarse para avanzar en la comprensión de la temática del trabajo. En los anexos se encontrarán algunos de los documentos que respaldan el contenido de la metodología, guía de entrevista, estructura del cuestionario electrónico y formatos de las encuestas.

Capítulo I.

1.1.Planteamiento del problema

Introducción.

El interés por conocer los asuntos del trabajo ha estado presente como una de las principales áreas de interés profesional. A través del tiempo, siempre se ha tenido la inquietud de conocer de dónde proceden las diferencias sociales que se vinculan a los procesos educativos y laborales. Quizá por ser migrante de una sociedad más pequeña, con menos rigideces en la estratificación social, el estar involucrada en una sociedad como la regiomontana hizo que se agudizara el interés de profundizar en los temas del trabajo y en las condiciones de vida que éste genera.

El hecho de ser parte de circunstancias laborales en las cuales se evidenciaban las diferencias en el trato y discriminación a las mujeres para lograr mantener un empleo o para obtener ascensos dentro de las organizaciones, debido a su estado civil, embarazo o proceso de divorcio , además de observar cómo la clase social de origen constituía en la región un punto de partida para obtener puestos directivos, influyeron para despertar el interés por analizar las diferencias sociales de género y origen de clase, y cómo éstos pueden influir en las posibilidades de tener éxito laboral a corto, mediano o largo plazo. Éxito, medido a través de los convencionalismos sociales que ha establecido la sociedad de consumo regiomontana, que considera altamente deseable tener un trabajo bien remunerado que permita satisfacer las necesidades y los gustos alimentados por el contexto cultural.

Aunado a lo anterior y después de experimentar y observar las consecuencias de las crisis económicas que cíclicamente se han vivido en México y en la región, surge el interés en el cuestionamiento sobre los cambios en la valoración del trabajo y la cultura de trabajo en Nuevo León. Este trabajo tiene la intención de focalizar el punto de interés en dos ejes centrales, el primero está concentrado en comprobar si la calidad en el empleo ha mejorado para las mujeres, específicamente las mujeres que estudiaron ingeniería. El segundo se dirige a comprender cuál ha sido la transformación que se ha presentado en el núcleo de la cultura de trabajo que exaltaba los valores de ahorro y lealtad en las empresas regiomontanas.

1.2.Objetivo.

Identificar las características de la calidad en el empleo que existen entre los ingenieros e ingenieras del área metropolitana de Monterrey Nuevo León entre 2000 y 2010, para comparar los cambios que se han presentado a través del tiempo y cómo éstos han modificado la percepción y valoración del trabajo.

Las preguntas de investigación a las que se buscará dar una respuesta son: ¿En qué grado se han modificado las condiciones de empleo que han tenido ingenieros e ingenieras entre 2000 y 2010? ¿Han logrado las ingenieras una mejora en la calidad del empleo y una mejora en su trayectoria laboral? ¿Qué percepción tienen los ingenieros e ingenieras de diferentes generaciones respecto a las condiciones laborales? ¿En qué medida la situación del empleo, desempleo y subempleo percibido o experimentado ha modificado la valoración del trabajo entre las generaciones jóvenes de ingenieras e ingenieros? ¿Existen cambios en la valoración del trabajo entre las generaciones?

Objetivos específicos.

- 1- Conocer la situación laboral de los jóvenes profesionistas con un enfoque de género que permita visualizar las condiciones de estabilidad laboral y comparar cómo se presentan las características de trabajo remunerado a partir del género para comprobar si las condiciones de desigualdad salarial se han modificado proporcionalmente durante la década comprendida entre 2000 y 2010.
- 2- Encontrar los puntos de coincidencia y diferencia entre los ingenieros e ingenieras respecto a la percepción y valoración que tienen respecto al trabajo.

1.3.Justificación.

El mundo del trabajo asalariado enfrenta transformaciones importantes en su dinámica interna, se perfilan condiciones laborales impactadas por la velocidad de los avances tecnológicos y la modificación de las estructuras organizacionales que se readecuan para continuar vigentes en un mercado altamente competitivo e internacionalizado.

Los principales cambios en el trabajo, se ven reflejados en la proliferación de múltiples condiciones de contratación y temporalidad, con una tendencia hacia la disminución de beneficios y prestaciones sociales, así como un incremento en la exigencia en los niveles de formación y una mayor velocidad en la obsolescencia del conocimiento.

A consecuencia de la mutación de las relaciones laborales clásicas, ahora se presentan con mayor frecuencia trayectorias laborales atípicas, fragmentarias y precarias. Se ha deteriorado el modelo que sostuvo al empleo como eje principal de la vida masculina y ante la pérdida de la certeza de tener y mantener un empleo, probablemente se presentará en las personas un replanteamiento sobre el lugar que ocupará el trabajo en sus vidas.

La modificación en la estructura del empleo tendrá un impacto distinto en las mujeres, pues su vida en raras ocasiones ha girado exclusivamente en torno al empleo remunerado como única función. La inserción de las mujeres al mercado de trabajo no ha estado presente en todas las sociedades, ni en todos los grupos sociales. Algunas mujeres decidían realizar su vida centradas en el hogar, mientras que otras por necesidad o por sus aspiraciones personales acordes a los valores culturales buscaron realizarse en el empleo, generalmente combinaron tareas de producción y reproducción simultáneamente, aunque una buena parte de su trabajo, por no ser asalariado, permanece invisible.

En el contexto de la crisis del empleo en las últimas dos décadas, se ha producido una inserción creciente de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Favorecidas por la demanda de los nuevos perfiles profesionales, el surgimiento de los nuevos yacimientos de empleo asociados al desarrollo de la informática crean un ambiente más propicio para que las mujeres se incorporen a trabajar en algunas áreas del conocimiento que antes se consideraban “masculinas”, entre ellas las ingenierías.

Lo anterior es una de las razones por la cual se eligió el estudio de las ingenierías, otro motivo se debe a que son profesiones con un alto valor en el contexto regional. A las ingenierías se les han atribuido grandes ventajas sobre otras profesiones, debido a que se considera que son las mejor capacitadas para implementar innovaciones y transformar los procesos productivos y organizacionales. Por esa razón, a quienes desempeñan la profesión se les ha otorgado el poder para dirigir y controlar múltiples procesos institucionales.

Mediante el estudio de las distintas especialidades de las ingenierías se pueden mostrar algunas de las modificaciones que se están presentando en el mundo laboral. Sobre todo porque en la sociedad contemporánea existe un proceso de transición, que va de la sociedad con predominio industrial en la cual se han involucrado las especialidades de ingeniería industrial, mecánico administrador, eléctrico y electrónico, hacia una sociedad con predominio en la producción informática, de conocimientos y servicios, en la cual las nuevas especialidades de ingeniería computacionales, informática y mecatrónica, se encuentran íntimamente asociadas.

Beraud (en Guadarrama & Torres, 2007), en su trabajo sobre la llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas, enfatiza el papel que se le confirió socialmente a la ingeniería al ser “la encarnación de la inteligencia y la creatividad”. Su fidelidad de esfuerzo para alcanzar el progreso, situaron a los ingenieros como los líderes por excelencia, y por su contribución social al desarrollo de la sociedad, se les reconoce con un salario generalmente mayor que otras profesiones, debido a su aportación a la prosperidad social. (Guadarrama & Torres, 2007)

Respecto a lo anterior, es importante mencionar que a nivel mundial la participación de las mujeres en el terreno de las ingenierías, ha sido limitada, sobre todo en áreas como las ingenierías eléctricas, mecánicas e industriales. No obstante en las últimas décadas se ha constatado un ascenso importante en la matrícula y en la inserción laboral de las ingenieras en áreas de informática y sistemas. En el contexto regional la participación de las ingenieras va de la mano con esa tendencia. Esto hace interesante que se realice un análisis comparativo de la calidad de trabajo entre ingenieros e ingenieras, que permita explicar qué está pasando respecto a la inclusión de las mujeres en este ámbito laboral a fin de conocer si ha mejorado o se ha deteriorado la calidad en empleo para ambos géneros.

1.4.Delimitación.

Objeto de estudio: Las ingenieras y los ingenieros que estudiaron, trabajan o trabajaron en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México.

Temporalidad: 2000-2010

Metodología: Mixta, cualitativa y cuantitativa.

El análisis cuantitativo se concentrará en dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las condiciones laborales que tienen los profesionistas, hombres y mujeres, que trabajan en el área metropolitana de Monterrey?
- ¿Quiénes tienen mayor ventaja respecto al posicionamiento laboral estable?
- ¿Quiénes se han visto más afectados por los cambios en el trabajo remunerado?

El análisis cualitativo se dirigirá a conocer:

- ¿Cuál es el impacto que están teniendo los cambios laborales en las percepciones y discursos de las generaciones más jóvenes de profesionistas?
- ¿Cuál es la valoración que tienen sobre el trabajo ambos géneros en esta profesión?

1.5.Hipótesis.

La calidad en el empleo aún en la carrera de ingeniería, tradicionalmente mejor pagada que otras profesiones, ha mostrado ajustes recesivos por la influencia de las crisis económicas. Dichos ajustes se podrían ver reflejados en la presencia de una mayor precariedad laboral traducida en un menor número de contrataciones formalizadas, un incremento en las subcontratación, así como en la pérdida de seguridad médica y de algunas prestaciones. Pero pese a que el panorama general del trabajo remunerado se presente con una tendencia a la presencia de una menor estabilidad y un deterioro en la calidad en empleo, es necesario someter a análisis el comportamiento laboral entre los grupos de ingenieros e ingenieras, para medir si entre ambos se presentan diferencias respecto a calidad en el empleo a lo largo de una década.

La hipótesis a probar es que las ingenieras, al incorporarse al mercado laboral, también se han encontrado expuestas a ajustes en las condiciones de trabajo; sin embargo, han logrado obtener una mejor situación laboral respecto a la que tenían hace diez años. En lo referente a la comparación entre las ingenieras y los ingenieros, aunque la brecha salarial aún se mantenga abierta, las ingenieras lograrán avances significativos en la década comprendida entre 2000 y 2010 en aspectos salariales y contractuales, proporcionalmente su situación laboral será mejor a la que han tenido los ingenieros en el mismo lapso de tiempo.

Respecto a la parte cualitativa, se considera que los cambios surgidos en el empleo han ocasionado una ruptura con el apego a la cultura regiomontana del trabajo, anclada a un trabajo estable protegido y a una lealtad recíproca entre las empresas y quienes ahí laboran. Las generaciones jóvenes son las que mostrarán menor apego a los valores tradicionales que se infundían respecto al trabajo, debido a que la realidad que les ha tocado vivir ha moldeado su forma de percibir el mundo laboral.

1.6.Limitaciones y soluciones:

Esta tesis tuvo en sus inicios varias limitaciones que es importante mencionar:

Al inicio de esta investigación se tenía como principal objetivo realizar un estudio cuantitativo y cualitativo sobre los profesionistas en Nuevo León. En la parte cuantitativa se pretendía indagar los resultados del censo del año 2000 para realizar un estudio comparativo entre lo que sucedía entre las carreras tradicionales como son: ingeniería, medicina y leyes; y por otro algunas de las nuevas carreras como diseño, estudios internacionales y ciencias políticas. Se contemplaba realizar un cuestionario electrónico a través del cual se obtendría una comparación de los egresados de universidades públicas y privadas de Monterrey N.L. la parte cualitativa se realizaría a través de entrevistas a profundidad.

Para la elaboración del cuestionario se aplicó un cuestionario piloto a una muestra a universitarios, para validar la redacción y el diseño. Para tener acceso al envío del cuestionario electrónico y contactos potenciales para las entrevistas, se acudió a tres instituciones educativas privadas para solicitar el listado de egresados de las carreras a fin de realizar la selección con un muestreo representativo y aleatorio. Dos de ellas aceptaron colaborar, una de ellas no dio posibilidades de tener acceso a la información de los egresados. La base de elección de la primera muestra contemplaba 460 profesionistas, de acuerdo a la proporción del número total de alumnos egresados entre 1996 y 2000

Lo que se buscaba era que los profesionistas cuando menos tuvieran 3 años desde que egresaron, con el fin de tener información sobre la manera en que habían logrado insertarse al mundo laboral y poder tener un acercamiento respecto a las condiciones de empleo, así la compatibilidad con la profesión y situación laboral. Durante los primeros meses del año 2004 se estuvo trabajando en el diseño del cuestionario, se aplicó la prueba piloto en marzo del

2004 realizando pruebas de una encuesta electrónica programada y diseñada con ese propósito a través de una plataforma en ese tiempo disponible en un sitio denominado civics@geocities.com.

Durante el 2004 se fueron realizando las llamadas de contacto para solicitar a los profesionistas que contestaran el cuestionario, las respuestas se fueron obteniendo después de un largo período de espera diciembre de 2004 a mayo de 2005. El procedimiento de contacto resultó ser más difícil de lo esperado, debido a que en ocasiones los listados que proporcionaban las universidades no estaban actualizados, y en algunos casos se requería realizar hasta 3 o 4 llamadas para poder tener contacto con la persona seleccionada por muestreo.

Al mismo tiempo que se trataba de obtener la información vía electrónica, también se acudió a las instancias gubernamentales a través de las cuales se consideraba que se podría tener acceso a la información laboral. La primera fuente de contacto fue el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) responsable de recabar la información estadística. El inicio resultó difícil, pues existía el obstáculo de no disponer de recursos económicos para obtener la información, ya que se vendía en ese entonces a un precio bastante alto, equivalente a casi 8,000 euros, de 2005. (Dicha solicitud de presupuesto se puede ver en la sección de anexos).

Para obtener la información a un menor costo, la solicitud de información se hizo a través del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), ya que requería tener acceso a los microdatos del censo del 2000. Después de la solicitud pasaron 5 meses y la respuesta negativa. (Ver anexo)

Así mismo, en el año 2004, durante un periodo de 4 meses se acudió a las oficinas de la Secretaría del Trabajo, para obtener información sobre los registros de las ofertas de trabajo, cada cita era enviada a distintas instancias. En cada una de las citas, proporcionaban los datos de personas distintas que podrían tener la información. Así pasaron cuatro meses, realizando visitas y entrevistas con personas de distintos niveles de la oficina gubernamental, todos insistían que la información no estaba disponible.

Debido a las limitantes que se presentaron, se decidió acudir a realizar una entrevista con una fuente experta en el tema de investigación en Monterrey, la Dra. Esthela Gutiérrez, quien

sugirió que se podría acudir a las oficinas de la Secretaría del Trabajo. Al mencionarle que ya se había estado ahí por espacio de varios meses, aseguró en forma contundente que la información sí existía, que ella dos años antes había estado trabajando en estas oficinas. Comentó que sería necesario continuar insistiendo.

El proceso continuó hasta encontrar a la persona que llevaba el registro de la base de datos, después de varias sesiones se observó que la información que ahí recopilaban no era útil para lo que se buscaba. Aunque era la oficina principal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del estado, la base de datos que tenían se procesaba únicamente con las ofertas y demandas de empleo que llegaban a la dependencia.

La información que se registraba en la oficina de la Secretaría de Trabajo no era representativa para estudiar la situación de los profesionistas. Quiénes acuden a la bolsa de estatal de trabajo son principalmente personas con un nivel de estudio bajo y las solicitudes de trabajo que llegaban allí también buscan personas para trabajos poco cualificados. Posteriormente se estableció una entrevista con otra fuente experta en el tema laboral el Dr. Mario Jurado, quién comentó que una fuente alternativa al CENSO podría ser la Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

A la par que se buscaba encontrar los datos cuantitativos, también se realizaron las entrevistas, éstas se llevaron a cabo durante 2004 y 2005, se logró contactar a profesionistas de las distintas carreras y a personas clave en las organizaciones empresariales, gubernamentales y educativas. En total se realizaron 40 entrevistas a profundidad, 30 a profesionistas de diferentes especialidades y 10 a contactos clave.

Al momento de realizar las entrevistas a los distintos profesionistas, se observó que habría grandes diferencias para establecer el estudio comparativo que se quería lograr porque la inserción laboral se presentaba en forma diversa en función de la propia carrera; además cada una de las profesiones tenía su forma particular de trabajar, algunas de manera independiente y otras dependiente de un trabajo asalariado.

Todas las profesiones ofrecían aportaciones importantes para entender qué sucedía en el mundo del trabajo en cuanto a los cambios generados, sin embargo por razones de tiempo y recursos se optó por centrar el estudio en las ingenierías, debido a que sus distintas carreras

podrían facilitar un amplio abanico de especialidades de las que se podrían extraer resultados relevantes.

Las entrevistas a profundidad se continuaron realizando, ya enfocadas únicamente a ingenieros e ingenieras, cuando los comentarios de los participantes llegaron a establecer un punto de saturación, al repetir ideas muy similares en la percepción del cambio, la valoración del trabajo y las condiciones de empleo, y además en la ciudad se presentaron situaciones de inseguridad que impedían transportarse libremente sin temor, se decidió concluir las entrevistas.

Uno de los problemas críticos que surgió en el transcurso de la realización de esta trabajo, fue la desconfianza entre la población para ser entrevistado por extraños, y por lo que implica el conocer datos confidenciales como el ingreso y la historia de vida que pone en evidencia aspectos laborales y personales. Desde el año 2004 a la fecha, cada vez es más difícil abordar a las personas, se ha perdido la confianza para entablar un diálogo casual con desconocidos debido a la inseguridad que se generó en la sociedad de Monterrey por la presencia de extorsiones, secuestros y delitos.

La situación se agudizó a partir del 2006 debido al combate contra el narcotráfico y la presencia de una mayor actividad delictiva en el estado de Nuevo León. Esto fue un obstáculo importante para continuar con otras entrevistas que implicaba acudir a los domicilios o al trabajo. Actualmente en la ciudad ya no existe un directorio telefónico impreso al que se pueda tener acceso, (antes había uno en cada casa). La línea telefónica fija fue cambiada completamente en la numeración, muchas personas optaron por cambiar de teléfonos fijos a teléfonos móviles, lo cual también constituyó una barrera para contactarlas para seguimiento. La población en general ya no contesta llamadas que proceden de números desconocidos a fin de no estar expuestos a extorsiones o alarmas innecesarias que suscitan angustia y sobresaltos familiares.

No obstante esas dificultades, siempre se planteó el cómo lograr fortalecer los resultados de las entrevistas realizadas durante ese tiempo. Se pensó buscar otra manera de abordar los cambios y las transformaciones en el trabajo considerando aspectos generacionales. Como un método cualitativo alternativo se invitó a participar a los y las estudiantes que cursaban la materia de sociología. Ellos y ellas realizarían directamente las entrevistas con sus familias.

Entrevistando a las tres generaciones, abuelo y abuela; padre y madre; hermanos/hermanas o primos/primas que tuvieran experiencia laboral o no, porque lo que se buscaba era visualizar el trabajo más allá del empleo, revalorando el trabajo realizado en forma anónima por las mujeres en el ámbito doméstico.

Los resultados brindaron un panorama amplio y consistente para conocer cómo las distintas generaciones están viviendo la transformación del trabajo. Sin embargo, la necesidad de focalizar el tema y acotar la información en torno al objeto de estudio central, llevó a seleccionar 10 entrevistas de ingenieros e ingenieras de distintas edades y ambos géneros.

También en diciembre de 2014 se diseñó la estructura de una entrevista para aplicarse directamente con directores y jefes de recursos humanos de distintas empresas locales; las empresas encuestadas fueron 48. Las entrevistas fueron realizadas directamente por alumnos y alumnas de sociología. El propósito era indagar la forma en la cual los empleadores observan los cambios en el trabajo y cómo según su percepción están siendo vividos y asimilados por los profesionistas. Como parte de este trabajo, se presentarán los resultados generales, ya que se considera que pueden dar soporte a la parte referente a los cambios en la cultura de trabajo regiomontana.

A fines de 2014, al acudir a un seminario del trabajo, conversando sobre la investigación el Dr. Mario Jurado comentó que los datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo ya estaban disponibles libremente en forma gratuita. Esto brindó el aliciente necesario para reconsiderar recuperar los datos cuantitativos. En primera instancia y ante la inexperiencia para manejar estadísticas procedentes de una de base datos públicos se realizó un trabajo que resultó algo complejo, debido que a medida que se adentraba en la búsqueda de información cada vez era más evidente la dificultad para unir información que no tenía una estructura uniforme.

Las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a lo largo de diez años, no tienen el mismo número de preguntas; cambiaron el orden de las preguntas y de las respuestas, esto dificultó el proceso de tratamiento de las bases de datos. También a medida que se avanzaba, se percibía inconsistencia de la información, en unos períodos se manejaban números absolutos, en otros relativos. Respecto al mismo indicador se emitían diferentes resultados, aun en la misma fuente.

Los resultados estadísticos encontrados en distintas fuentes oficiales, entre ellas la Secretaría del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía utilizan cortes temporales distintos, algunos eran por trimestre, otros anuales, quinquenales o por décadas. El género como unidad de análisis tampoco se presenta uniforme, ni siempre separado. En los niveles educativos en ocasiones se une nivel medio superior y superior, y en otros se separan. Al comparar las carreras entre sí, un tiempo tiene una clasificación y después cambia. Esto hizo que la extracción de información se obtuviera realizando cálculos continuamente para poder hacer uniforme la información cuando esto era posible.

Durante la etapa final de esta investigación, a principios de 2015, con el propósito de actualizar información, nuevamente se trató de tener acceso a los listados de alumnos y alumnas en las universidades a fin de tener la posibilidad de aplicar un nuevo cuestionario, pero en esta segunda ocasión no se tuvo acceso, ya que ahora existen restricciones amparadas legalmente que protegen el manejo de los datos personales. Esto crea un impedimento para llevar a cabo el levantamiento de un instrumento propio con la rigurosidad de la representatividad estadística, como en su momento se tuvo durante la primera etapa de la investigación.

Por los motivos antes mencionados, en la última etapa se aplicó un cuestionario electrónico que fue posible llevar a cabo con ingenieros e ingenieras de diferentes universidades gracias al apoyo de coordinadores de carrera, así como de colegas del área de ingeniería que compartieron vía electrónica la liga de un cuestionario realizado a través de la herramienta *drive* que forma parte de las herramientas tecnológicas disponibles en *Google*.

La serie de limitaciones que se comentan, se pudieron salvar gracias al apoyo desinteresado de colegas, amigos y amigas siempre dispuestos para brindar alternativas para obtener la mejor solución posible. Este trabajo ha demostrado que lograr resultados de investigación además de disciplina, requiere paciencia y persistencia, así como cauces alternos que permitan llegar a culminar el objetivo.

2. Capítulo II.

2.1.Marco teórico

Introducción.

Como preámbulo del marco teórico se expone un panorama general sobre algunas de las investigaciones que se han realizado en México en relación a trayectorias laborales, y mercados laborales de los profesionistas. El propósito de incluirlas es tener un acercamiento a la metodología y a los resultados que se han obtenido para con base en ellos concretar los lineamientos que fueron de utilidad para realizar este trabajo.

Posteriormente se presenta la explicación del estado de la cuestión, incluyendo referencias breves sobre las investigaciones realizadas en torno a las temáticas juveniles asociadas al empleo, inserción y trayectorias laborales, mercados laborales, así como estudios específicos que abordan el estudio general sobre la transformación de los perfiles de los ingenieros y las ingenieras en México, así como algunos estudios que se vinculan particularmente con el mundo de significados asociados al trabajo, principalmente considerado desde la panorámica del empleo.

2.2.Estado del arte en la investigación de los profesionistas

Los estudios sobre las trayectorias laborales de los egresados universitarios.

El resultado del diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados, que se incluye a continuación procede de dos fuentes principalmente: el contenido del 9º. Congreso de Pertinencia Educativa organizado por la Asociación Nacional de Universidades y de Instituciones de Educación Superior (ANUIES) 2005, así como las aportaciones de Giovanna Valenti y Gonzalo Varela. (2004)

Los estudios sobre egresados en México empiezan a realizarse a fines de la década de los setenta, en forma esporádica y aislada. Con el objetivo de buscar la excelencia educativa y estar capacitados para cumplir los requerimientos de certificación educativa nacional e internacional, a partir de la década de los noventa se otorga mayor importancia a los estudios de seguimiento de egresados. A fines de los noventa la Asociación Nacional de Universidades

e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) difundió un modelo conceptual y metodológico para la realización de los estudios de egresados en el ámbito nacional.

Las investigaciones sobre egresados universitarios, por lo regular se realizan dentro de un marco institucional, para fortalecer procesos de planeación y evaluación educativas de las universidades que los generan. Su publicación (si la hubiera) no es del dominio público, ya que los resultados se procesan con un enfoque de aplicación práctica. Además, como el posicionamiento laboral de los egresados en los mercados de trabajo pudiera asociarse, erróneamente, como un indicador de éxito o fracaso de la institución educativa, sólo cuando los resultados muestran aspectos favorables se publican.

Pese a existir un intercambio de información interinstitucional entre sectores universitarios públicos y privados, la tendencia es no hacer públicos los resultados. Esto contribuye a que no sea fácil homogeneizar metodológicamente dichos estudios, a pesar de los esfuerzos de ANUIES por difundir y promover un modelo común que permita el seguimiento de egresados.

En foros los académicos, una inquietud manifiesta de los expertos es cómo y durante qué período hacer el seguimiento de los egresados, al menos hasta el año 2005. Mientras que algunas instituciones educativas consideran como criterio válido el seguimiento a partir del momento en que el alumno obtiene su titulación oficial, otras consideran viable realizar el estudio desde seguimiento teniendo como criterio al momento de concluir las materias o bien a los cuatro meses posteriores al hecho de haberse egresado.

En gran medida, lo que explica la diversidad de estrategias de seguimiento y la periodicidad de la realización de estudios es la diferencia de prioridades y la dificultad para la asignación de recursos a este rubro. Esto explica también la heterogeneidad de los estudios en cuanto a la sistematización con que se llevan a cabo. Un avance importante hacia la disponibilidad de información consistente y de calidad en los datos, quizá se conseguiría al definir y acatar criterios comunes entre las instituciones educativas nacionales para generar bases compatibles entre sí facilitando la posibilidad de realizar investigación y análisis comparativos.

Valenti y Varela (2004), afirman que las instituciones pioneras en estudios de seguimiento de egresados son: La Universidad Autónoma Metropolitana, quién realizó el primer estudio en

marzo de 1979 con un estudio de 539 egresados; la Universidad Autónoma de Nuevo León en 1981; CONALEP en 1982; La Universidad Iberoamericana en 1993 y posteriormente el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Quizá una de las primeras publicaciones sobre los mercados de trabajo y seguimiento de egresados de diferentes instituciones educativas sea la investigación de Carlos Muñoz Izquierdo, realizada y publicada bajo el aval económico e institucional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones. El citado estudio se efectuó en la ciudad de México, en el Distrito Federal, utilizando para la obtención de la muestra el seguimiento de egresados a partir de las universidades de origen, incluyendo universidades públicas y privadas, así como a través de las empresas en que éstos trabajan.

El análisis que Muñoz Izquierdo (1996) realizó se concentra en explicar el comportamiento de los siguientes elementos: Antecedente social de los egresados a partir del tutor (quién costeo los estudios); ocupaciones de inicio; situación ocupacional; ubicación dentro de los sectores productivos; ingresos percibidos; movilidad laboral; empleabilidad, así como factores que determinan la ocupación y el ingreso.

El mercado laboral de los profesionistas mexicanos es abordado en un estudio de la década comprendida entre 1990 y 2000, por Hernández Laos. Dicho estudio involucró aspectos demográficos y económicos entre los cuales incluyó: la disponibilidad de la Población Económicamente Activa (PEA) cualificada, el egreso universitario y la demanda del mercado. Hernández (2004), llegó a la conclusión que durante los noventa se presentó un proceso paulatino de saturación en las ocupaciones, debido a que los sectores económicos que podrían requerir los conocimientos o las competencias de los universitarios, se encontraron en problemas para generar el crecimiento económico necesario para absorber el incremento de la matrícula durante el mismo período.

La aportación más reciente en el terreno de estudio de los mercados de profesionistas se encuentra en el trabajo prospectivo sobre la situación de los profesionistas en México, realizado por Solís, Stefanovich, & Hernández (2013). Su estudio se centra en el análisis del mercado laboral de profesionistas en México, para evaluar las características de las ocupaciones y la distribución del ingreso entre las distintas profesiones. Los resultados que se obtuvieron, tomaron como base la Encuesta Nacional de Empleo Urbano y la Encuesta de

Ocupación y Empleo y llegaron a la conclusión de que “el desempleo se incrementó entre la población profesionistas, disminuyendo la presencia de profesionistas en trabajos profesionalizantes y reduciendo las remuneraciones reales promedio entre los profesionistas”

Los esfuerzos por sistematizar y organizar periódicamente los estudios de profesionales, han sido hechos aislados. Aunque existen instituciones que disponen de información consistente de más de una década, difícilmente se dispone de ella para la realización de investigaciones longitudinales, debido al cambio de la muestra y a la dificultades que representa dar continuidad al seguimiento de la misma muestra. Aún son escasas las instituciones que realizan seguimientos periódicos de sus egresados, haciendo estudios longitudinales con una misma población, ya que el principal obstáculo que se presenta es la dificultad para disponer de directorio actualizados para la localización de sus egresados.

Por otra parte, se encuentran los estudios de los mercados laborales que parten del análisis de encuestas elaboradas con propósito estadística como son las encuestas del empleo realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Este método de aproximación a la realidad tiene sus ventajas y desventajas, porque dependiendo el tipo de estudio que se quiera realizar se puede tener una menor representatividad estadística al hacer procedimientos de desagregación.

Estado de la investigación en la sociedad regiomontana.

No obstante la importancia que ha revestido el trabajo de los profesionistas en Monterrey, los estudios que se han realizado desde la perspectiva sociológica se han concentrado más en los procesos productivos vinculados a la realidad de los grupos de trabajadores o empresarios, existe escasa información sobre las condiciones de los profesionistas. Los estudios disponibles sobre ellos generalmente tienen como fuente la estadística que procede del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Entre las investigaciones más relevantes sobre el tema destaca el trabajo de Mario Jurado y Lydia Palacios y Jesús Rubio, los cuales han abordado a lo largo de la década el estudio puntual del trabajo en distintos colectivos, entre ellos los jóvenes. En lo que se refiere a la contextualización laboral destacan los trabajos de María de los Ángeles Pozas, Esthela

Gutiérrez y Patricio Solís, quienes aportan un referente importante respecto a los cambios en el sector industrial local, enfocado a las reconversiones industriales, cambios laborales y movilidad social en la región. En relación a las características empresariales e ideología regia es importante mencionar los trabajos realizados por Mario Cerruti, Abram Nuncio y Juan Zapata.

Estudios sobre la valoración del trabajo entre los profesionistas.

Es de gran importancia que los estudios de jóvenes y seguimiento de trayectorias laborales aborden y profundicen no sólo en aspectos tangibles, sino también en el pensamiento y en la actitud de los actores involucrados en el contexto social y político en que se manifiestan.

A nivel internacional las aportaciones más recientes en el tema de los cambios laborales, involucrando aspectos subjetivos y la vida, en toda la extensión de la palabra, hay que citar las aportaciones de Robert Castel, en Francia, entre otras de máxima relevancia, en España las de Juan José Castillo e Itziar Aguiló (2012), Carlos Prieto, Luis Enrique Alonso, Amparo Serrano, Eduardo Crespo, Arturo Lahera, Pablo López o Juan Carlos Revilla, entre otros, quienes ofrecen importantes sugerencias para analizar las transformaciones contemporáneas del trabajo y los desplazamientos en su aspecto subjetivo.

A nivel nacional destaca la aportación realizada por Guadarrama y Torres (2007), quienes coordinan *Los significados del mundo del trabajo femenino en el mundo global*. En él contenido incluyen una serie de estudios que se han presentado como resultado del Seminario Permanente del Trabajo, Cultura y Relaciones de Género del Posgrado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana de México. Sus estudios abordan los cambios que se han producido a partir de los fenómenos de la globalización, flexibilidad del trabajo, así como la construcción de los cambios identitarios en el contexto de la precariedad laboral. En particular, se incluyen las aportaciones de Alfredo Hualde, que realiza un estudio de trayectorias profesionales de las ingenieras que trabajan en la maquila en Tijuana, Baja California.

Síntesis:

En México la manera de abordar el trabajo en los profesionistas tiene como punto de partida varios enfoques. Por una parte, se encuentran los estudios dirigidos a conocer los procesos de inserción y por otra se presentan las investigaciones sobre las trayectorias laborales. Aún, no existe un consenso que defina unánimemente cuál es el tiempo adecuado para obtener mejores resultados en el seguimiento de las trayectorias laborales de los egresados profesionistas. Mientras que algunos investigadores o investigadoras afirman que lo ideal sería obtener información durante los primeros años de trabajo, otros señalan la conveniencia de esperar algunos años, para que se puedan reflejarse los resultados de trayectorias más amplias.

Al abordar los estudios de mercados laborales, la fuente más común es utilizar datos censales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía o los procedentes de encuestas que incluyen temáticas de empleo, desempleo o subempleo, Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que son aplicadas por instancias gubernamentales, así como las bolsas de trabajo del gobierno estatal y el observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo.

2.3.Fundamentación teórica.

Introducción.

Antes de proceder a presentar la parte conceptual y teórica, es preciso aclarar que si bien la tesis se concreta a aspectos de transformación en el trabajo, la calidad en el empleo y la influencia que ejercen dichos cambios para modificar la percepción y valoración en torno a él, como parte complementaria se incluirá información del contexto, involucrando cuestiones económicas, educativas, culturales y sociopolíticas asociadas al empleo y al comportamiento de los mercados laborales.

El contenido presenta una explicación de la transformación del trabajo, a partir de su conformación histórica, en ella se enfatizan los momentos cruciales que marcaron las diferencias de conceptualización y ejecución en el trabajo remunerado. Se considera relevante incluir ese tránsito histórico, debido a que resulta indispensable para hacer comprensible lo que sucede en el mundo laboral en la actualidad.

A continuación se inicia con la revisión del concepto de trabajo y cómo éste mutó a partir de la revolución industrial, incluyendo una breve descripción sobre la salarización y los procesos industriales del modelo taylorista-fordista, para dar paso a la explicación de las nuevas formas de organización del trabajo, considerando la administración toyotista y la producción flexible.

Posteriormente, se menciona cómo la revolución informática transformó el trabajo con la introducción de la tecnología digital, la fragmentación de la producción transnacional y el sistema global de comercialización, ocasionando un cambio importante en la dinámica interna de los mercados laborales. Dichos cambios se hacen evidentes en la vulnerabilidad a la que quedaron expuestos los empleados y los trabajadores al involucrarse a situaciones de incertidumbre y precariedad laboral.

Construcción de la categoría trabajo

El trabajo como ahora lo conocemos y valoramos, no ha sido una constante sociohistórica. Aunque el trabajo puede encontrarse en todas las sociedades humanas como una condición de subsistencia, no en todas ellas ha existido el sentido económico de obtener un beneficio personal o generar riqueza a través de la apropiación y acumulación, tal como sucede en la sociedad capitalista.

El trabajo en su amplia dimensión es todo esfuerzo físico y/o mental que realizan hombres y mujeres para satisfacer sus necesidades y deseos. En él se incluyen los trabajos que producen bienes y los que generan servicios para la reproducción social. Sin embargo, el significado del trabajo se ha limitado a las actividades productivas realizadas a cambio de una retribución económica, esto ha llevado a que se utilice el concepto de empleo como sinónimo de trabajo.

Esa construcción social del “trabajo” ha involucrado la separación entre el trabajo productivo y el considerado trabajo no productivo, que se traduce en la separación del trabajo realizado en el mundo público y en el privado; el primero apreciado, realizado generalmente por los hombres y el otro no es reconocido, ni valorado y es efectuado principalmente por las mujeres y por personas que se encuentran al margen de una contratación formal de trabajo, el primero ha sido remunerado, el segundo ha permanecido oculto, sin remuneración.

El tránsito de las sociedades tradicionales a las modernas, implicó una serie de cambios importantes en los cuales la economía mercantil y el trabajo asalariado ejercieron un papel central.

En las sociedades occidentales y occidentalizadas, el trabajo físico “de vil condición”, fue considerado degradante, asociado a la idea de la penalidad y al dolor de quienes lo realizaban. Sin embargo Adam Smith, le infundió un valor al atribuirle la capacidad de crear riqueza.

El resto de negatividad que encerraba el trabajo productivo asociado a lo indigno y lo penoso en las sociedades preindustriales, se disiparía gracias a la atribución de características deseables que le imprimieron al trabajo, filósofos, economistas, historiadores y religiosos, que lo vanagloriarán por su capacidad para ser el generador de la riqueza material. La consolidación del trabajo asalariado fue posible gracias a la monetarización (siglo XVII), el debilitamiento de los gremios y a la creación de un mercado de obra disponible; así como la nueva forma de conceptualizar el trabajo productivo (Diez Rodríguez, 2001).

A partir del s. XVIII el trabajo “productivo” se convirtió en parte central de la economía política y aparecerá como categoría antropológica de la naturaleza humana, su valor será defendido por diferentes corrientes del pensamiento entre ellas el cristianismo, humanismo y marxismo (Méda, 1998).

Al dejar atrás la idea del trabajo como sufrimiento, “El trabajo en la modernidad se convirtió en el hecho social total, estructurador de nuestra relación con el mundo y con la sociedad” (Méda, 1998: 24). Se transformó en el eje y acicate que sustenta la recompensa al esfuerzo y el mérito personal, (Méda: 1998). Gortz (1999) destaca, cómo el trabajo, como actividad productiva fue separado de su objeto para convertirse en un simple medio de ganar un salario. A partir de entonces, el trabajo se convirtió en el medio de “ganarse la vida”, sometándose a las decisiones ajenas, al renunciar a su capacidad creativa, en beneficio de las satisfacciones que puede comprar el dinero.

“Por el trabajo remunerado es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una profesión), estamos insertos en una red de relaciones e intercambios en la que nos medimos con los otros y

se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia los mismos.” (Gortz, 1999: 26)

El mundo moderno organizado en torno al nuevo esquema de división del trabajo racionalizado, situó a éste como el factor que determina la condición social en otros ámbitos de la vida, en la concepción del espacio y el tiempo, en la educación, la familia, la participación política y la trayectoria de vida. El trabajo estable y permanente, se convirtió por más de doscientos años en un factor de seguridad, reconocimiento y sentido de pertenencia social.

Ulrich Beck (2000) afirma que la modernidad definió al individuo mediante el trabajo remunerado, pues en la modernidad se creó la idea de que el trabajo constituye un elemento de la ciudadanía. El trabajo a través de la remuneración convirtió al individuo en un sujeto de derecho. Por su parte, Bauman (2000) considera que en la sociedad industrial el trabajo se convirtió en el eje de la vida individual y del orden social; factor de ubicación y evaluación social, marca la trayectoria de vida, da testimonio sobre el éxito o fracaso personal. El tener trabajo, principalmente para los hombres, constituyó un motivo de confianza y orgullo, perderlo se tradujo en inseguridad y vergüenza. Para la mayoría de los hombres que integraban la sociedad moderna el trabajo ocupaba el lugar central, definía el estándar de vida de la familia, la actividad social y el entretenimiento; establecía un orden social basado en la obediencia, la disciplina y la transmisión de pautas de consumo a través de las cuales se mediría el prestigio y la posición social. (Bauman: 2000)

Fordismo.

Harvey (1998) señala que el fordismo se inicia en 1914 al aplicar la racionalización taylorista al proceso de trabajo y a la vez introducir la jornada de cinco dólares como parte de la dinámica que favorecía al desarrollo del consumo. La diferencia entre el fordismo y el taylorismo, comenta Harvey, se estableció cuando Ford reconoció que la producción en masa también significaba consumo masivo.

El tránsito de la salarización establecida en el siglo XVIII a la época en que se implanta el fordismo a inicios del siglo XX es posible gracias a la presencia de una serie de condiciones enunciadas por Castel (1995: 36- 39):

- Separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos.
- Fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso de trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada.
- Conversión del obrero en consumidor de la producción en masa a través del salario.
- Delimitación del trabajador a partir de la lógica racional de la utilidad en beneficio de la empresa, es necesario que el personal contratado se convierta en trabajador máximo y consumidor mínimo. Su consumo legítimo debe reducirse a lo necesario para reproducir su fuerza de trabajo y mantener a la familia, porque el exceso de disponibilidad recursos podría llevarlo a excesos de ocio.
- Inscripción de trabajador como sujeto de derechos, miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá del contrato de trabajo.

El sistema fordista-taylorista creó una dinámica laboral que definirá la condición laboral y social de las personas inmersas en ella, Luis Enrique Alonso (2000) destaca las siguientes características:

- Incorporación a ciclos biográficos estables desde la incorporación al mundo laboral hasta la jubilación.
- Reproducción de los valores típicos de las clases medias a partir de la cultura del trabajo fordista y la asalarización que se convierte en una de las instituciones de socialización para el consumo.
- Universalización de los niveles educativos, convirtiéndolos en un periodo de socialización obligatorio previo al proceso de trabajo. Garantizando el acceso meritocrático a la vida laboral y la ubicación en la jerarquía de las ocupaciones profesionales.
- Normalización de trayectorias reguladas, a través de la reinención de la juventud como categoría social que marca la transición hacia la vida adulta independiente.

El empleo bajo la concepción de la sociedad fordista representa la sociedad estable capaz de acceder al consumo y a la adquisición de bienes. El disponer de ingresos mediante un empleo permanente brinda la seguridad de tener un respaldo económico para toda la vida, para quien esté dispuesto a sujetarse a la disciplina que premia la constancia y el esfuerzo con el reconocimiento materializado a través de un salario constante. El Estado de Bienestar, implementado a principios del siglo XX, fue la institución que a través de los preceptos

legales garantizaba que el empleo se encontrara protegido con prestaciones sociales que permitían la reproducción ordenada y estable de la fuerza de trabajo.

El fordismo, asegura Harvey (1998) incentivó un cambio hacia la incorporación de los mercados globales que implicaban formas de negociación financiera y transacciones comerciales. La dinámica de internacionalización consolidada bajo la hegemonía del poder económico y financiero de Estados Unidos fue un factor clave para la difusión del fordismo, y enmarcó la regulación económica de la política internacional a través del acuerdo de Bretton Woods, que en 1944 convirtió al dólar en la moneda de reserva mundial; logrando vincular sólidamente el desarrollo económico mundial a la política fiscal y monetaria norteamericana.

Es así como se estableció una configuración geopolítica en la cual Estados Unidos predominó a través de un sistema de relaciones de poder muy relacionado con alianzas militares. Esto explica en parte, como el pleno empleo logrado a fines de la segunda guerra mundial, durante los cuarenta y cincuenta, se considera la época de oro del fordismo debido a que la producción masiva resultó favorecida por la apremiante necesidad de la reconstrucción Europea y de una parte de Asia (Harvey, 1998).

Posfordismo y producción flexible

La recesión mundial de 1973 provocada a raíz del shock del petróleo sacó al mundo capitalista de la “estanflación” y puso en movimiento todo un conjunto de procesos que deterioraron el compromiso fordista. A partir de la década de los setenta el modelo fordista entró en crisis y la producción en serie no resultó fácil de ser acomodada en un mercado saturado y afectado por la recesión. Las pérdidas en los márgenes de utilidad, ocasionadas por el estancamiento económico y la inflación imposibilitaron que el sistema fordista fuera capaz de continuar su crecimiento y en un corto tiempo sus costos se trasladaron a los mercados laborales. (Alonso, 2000)

Con el propósito de superar la pérdida de ganancias, las empresas se reestructuraron mediante procesos de reingeniería que incluyeron reajustes de personal y la adopción de nuevas modalidades de externalización y subcontratación de las partes periféricas de la producción. La inclusión de las nuevas formas de organización del trabajo a través de la

flexibilidad laboral, se presentaron como la alternativa idónea para reducir costos al romper los acuerdos rígidos que obstaculizaban la reestructuración interna de los procesos productivos. Como resultado de lo anterior, la adopción de políticas flexibles se involucraron en todo el proceso productivo, a través de las innovaciones tecnológicas, las subcontrataciones, la deslocalización productiva y el establecimiento de nuevas alianzas internacionales.

La flexibilidad laboral requerirá trabajadores y empleados dispuesto a adaptarse aportando la máxima preparación posible. Detrás de la flexibilidad que en apariencia da mayor libertad para organizar la vida, lo que en realidad se encuentra es la opresión, porque son los trabajadores flexibilizados los que se convertirán en los amortiguadores de los cambios en el mercado, con las consecuencias previstas de ruptura del vínculo social del trabajo (Jáuregui & Francisco, 1998)

Toyotismo

El auge económico de Japón durante la década de los sesenta y el ascenso de su producción basada en la calidad y en la flexibilidad de trabajo, se convirtió en un factor importante para que occidente lo adoptara como modelo de producción por los resultados de productividad y competitividad que había demostrado.

Algunos de los supuestos de los que parte el modelo de la administración japonesa son los siguientes:

- El Justo a tiempo elimina los recursos que entorpecen el flujo de la producción: menos espacio, menos stock y menos trabajadores y empleados.
- La implicación de los asalariados en las decisiones relativas a la producción mediante los círculos de calidad.
- La participación de los subcontratistas y los proveedores, seleccionados cuidadosamente bajo la norma colaboración recíproca, basada en la confianza, transparencia y contratos a largo plazo.
- Calidad Total o cero defectos y mejoramiento continuo (*Kaisen*).

No obstante que el modelo japonés de Toyota se aplicó en Japón desde los cincuenta, fue hasta la década de los ochenta, cuando su influencia se extendió a nivel mundial, con la

producción basada en la producción ligera. A la tendencia de utilizar esa forma de producción se denomina toyotismo. La intensificación del trabajo en el toyotismo, se encuentra íntimamente ligada a la cultura japonesa, sin embargo su incorporación a otras realidades se efectuará progresivamente bajo formas híbridas.

Flexibilidad laboral

La flexibilidad en el trabajo, según diversos autores, puede encauzarse a través de diversas alternativas:

1. Flexibilidad externa: facilidad de contrato y despido.
2. Flexibilidad interna o funcional: modificación de tareas, organización de procesos, flexibilidad del tiempo trabajado.
3. Flexibilidad salarial, retribución variable.

A partir de década de los ochenta numerosas empresas a nivel Latinoamericano y Europeo, eligieron la opción de la flexibilidad externa con el propósito de mejorar las condiciones de productividad y competitividad, favorecidas por las políticas neoliberales.

Algunas de las empresas que decidieron aplicar la flexibilización interna siguieron las pautas de la administración japonesa Justo a tiempo y Calidad Total. Otras implementaron prácticas de organización laboral, cómo la subcontratación, el *outsourcing*, reestructuración, la reingeniería de procesos así como la personalización de las relaciones laborales. La mayor parte de las organizaciones, aplicó adicionalmente la flexibilidad salarial por la ventaja de negociar individualmente la retribución económica.

Debido a los cambios surgidos en el nuevo contexto mundial, la competencia que se presentó entre los productores para comercializar sus productos en el mercado de consumo, ejerció una fuerte presión para que las empresas no sólo buscaran sobrevivir, sino además que fueran rentables al obtener la mayor ganancia posible para sus inversionistas. Para lograrlo se les presentaron principalmente tres opciones: inversión tecnológica, reestructuración de los procesos productivos o reducción de costos a través de la contratación de “mano y cerebro de obra” más baratos; lo cual implicaría aplicar restricción de incrementos salariales y la disminución de las protecciones sociales asociadas al empleo.

En relación a lo anterior, Carnoy (2001) afirma que el trabajo flexible enfrentó importantes transformaciones: La introducción de políticas flexibles, trabajos eventuales y parciales, situando a los empleados bajo las fluctuaciones del mercado. La flexibilidad contractual, que rompe el compromiso de un empleo futuro y el ideal de un trabajo permanente y único para la vida. La deslocalización del trabajo a través de la subcontratación y teletrabajo y la disminución de derechos y protecciones.

Por otra parte Sennett (2000) afirma que la implementación de políticas flexibles en la administración del trabajo implicó perder el control sobre la vida y la angustia de no tener la certeza de lo que sucederá mañana; saber que el trabajo no será para toda la vida y no existe garantía de su permanencia llevará a que el individuo se sienta inseguro en las nuevas condiciones de empleo. El compromiso y lealtad recíproca entre las empresas y los trabajadores se romperá en detrimento de la confianza. Los vínculos sólidos establecidos a través del tiempo se debilitarán y surgirán situaciones de desapego, pues el tener que moverse continuamente, necesariamente implicará reducir compromisos y sacrificios.

“El corto plazo amenaza con corroer el carácter, en especial aquellos aspectos que unen a los seres humanos entre sí” (Sennett, 2000: 25) “La ácida erosión de esas cualidades del carácter, como la lealtad el compromiso, los objetivos y la resolución. La consigna “nada a largo plazo” desorienta la acción planificada y separa la voluntad del comportamiento”. (Sennett, 2000: 31)

En la nueva cultura flexible, el cambio múltiple e irreversible y la actividad fragmentada, pueden ser cómodos para las personas que tienen la posibilidad de tener el control de las decisiones y los proceso, mientras que para los subordinados sometidos a las decisiones de otros, puede ser profundamente desorientador. Quién tiene el privilegio de mandar y de direccionar el cambio no es tan afectado como el que se encuentra en la necesidad de asumirlo porque no tiene otra alternativa.

El tiempo de la flexibilidad es un tiempo de un nuevo poder. (Sennett: 2000) La flexibilidad engendra desorden, pero no libera de restricciones. Detrás de la flexibilidad parece existir la promesa de una mayor libertad para que las personas puedan organizar su vida; sin embargo, ante la nueva dinámica laboral de la flexibilidad se encuentran atrapadas en la disponibilidad permanente, bajo la opresión que ejerce el sistema. Las nuevas forma de producción

“flexibles” requerirán la total disponibilidad de las personas en su trabajo, asumiendo riesgos y compromisos que se hacen extensivos al tiempo destinado a la vida privada, solo así tendrán menos posibilidades de ser excluidos del mercado laboral.

La cultura del riesgo, en la modernidad, se caracteriza porque no moverse es sinónimo de fracaso, la estabilidad casi es sinónimo de una muerte en vida. Quedarse quieto o quieta, equivale a quedarse fuera del juego. Por ese motivo la flexibilidad acentuará la desigualdad a través de ese mercado en el que los ganadores se lo llevarán todo. Los ganadores, se asocian con el éxito en la obtención de logros materiales, mientras que los fracasados muestran la ineptitud para lograrlos (Sennett, 2000)

Por otra parte, el trabajo se procesa y se valora en calidad de mercancía, con fecha de obsolescencia a corto plazo. El mundo actual, convierte en obsoleto y caduco no sólo los productos y los servicios, sino también las personas y su trabajo. Los años de experiencia laboral de una persona madura, se convierten en desechables, pues la vejez se convierte en sinónimo de rigidez y la juventud de flexibilidad. Los adultos maduros se encuentran en desventaja y los jóvenes por su inexperiencia se convierten en “mano de obra y cerebro de obra” baratos, adaptables y dispuestos a asumir riesgos para continuar vigentes en el mundo de consumo.

Revolución informática y la mundialización

La inserción de la tecnología al proceso productivo a partir de la década de los ochenta, con la introducción del ordenador, el impacto de los medios de comunicación y la automatización de la producción, contribuyeron a que lo virtual coexista con lo real, a través de un acercamiento social mediatizado, que rompe las barreras espacio-temporales, desestructura y fragmenta los referentes existenciales.

Como parte de esa nueva dinámica, gestada a partir de la tecnología virtual, la organización del trabajo y las empresas sufren una reestructuración radical. La clave material de esta revolución, se encuentra, en buena medida, en la enorme capacidad integradora (desintegradora) socializadora (individualizadora) de las tecnologías de información y comunicación (Jáuregui, Egea, & De la Puerta, 1998). El papel de las personas en el trabajo

sufre un gran cambio, declina la producción que requiere de destreza física y se incrementa la que demanda nuevos requisitos de inteligencia, conocimiento, creatividad e información.

“La introducción de tecnología puede orientarse hacia efectos sociales que integran, socializan el trabajo o desintegran a la sociedad, individualizando y suspendiendo en la cuerda floja del desempleo a los individuos, todo depende del contexto sociopolítico y la estrategia empresarial y sindical que se defina” (Jáuregui, Egea, & De la Puerta, 1998).

No es la tecnología la que impone la dualidad es la política la que pone en juego las opciones científico-técnicas, empresariales y comerciales que marcan las prioridades de investigación científica y la aplicación concreta de la tecnología. El mito de la tecnología culpable y las cualificaciones insuficientes son algunos de los argumentos que contribuyen a justificar la desregulación laboral.

Jáuregui (1998) señala que a partir de 1980 se produce el triple fenómeno cualitativo en la concepción y práctica del tiempo de trabajo: se disminuye la estabilidad de la jornada laboral a tiempo completo, que había venido siendo de 40 horas para la mayoría; se diversifican el tiempo parcial y se empieza a desarrollar el tiempo de trabajo flexible. Algunos de los factores que influyen para que se presenten estos cambios son: el auge del sector servicios que requiere flexibilidad en la organización de los tiempos; y que la producción tecnológica inmersa en mercados globales requiere desincronización y descentralización y la extensión del trabajo femenino (Jáuregui, Egea, & De la Puerta, 1998).

La nueva producción requiere que el trabajo quede sujeto a la adaptación hacia el comportamiento de los mercados comerciales y financieros, con los riesgos que implica, respecto a la desigualdad laboral y la polarización social. Ambas asegura Vince Navarro (1997), no tienen su causa en el proceso de globalización y en la generalización de las tecnologías de información, sino en la implantación de políticas gubernamentales neoliberales que han influido en la disminución del poder de los sindicatos y en el establecimiento de políticas fiscales favorables al capital (Navarro, 1997).

Los cambios económicos asociados a los procesos tecnológicos que consolidan la globalización, se encuentran relacionados a aspectos políticos también. Castells (2000),

afirma que “la revolución de las tecnologías de la información han inducido una nueva forma de sociedad, que es la sociedad red, caracterizada por la globalización de las actividades económicas decisivas” (2000:23). Entre las características que enmarcan dicha revolución se encuentran: la flexibilidad, la intensificación comercial, la realidad virtual y todos los aspectos que transforman la vida, el espacio y el tiempo, a partir del uso de las redes y la tecnología informática. (Castells, 2000)

Por su parte, Samir Amin (2000), define la globalización como un proceso de occidentalización cultural, cuyo centro hegemónico son los Estados Unidos de América. La definición de Samir Amin (2000), revela que la globalización no es un proceso “natural inevitable” sino un modelo de sociedad impuesto y difundido hegemónicamente. Hablar de globalización implica reconocer que todos los países, independientemente de su ubicación geopolítica, tienen las mismas oportunidades para discutir, definir y determinar el rumbo de la sociedad y esto dista mucho de ser real.

Alonso (2000), señala que la retórica de la globalización ha olvidado los procesos de trabajo y sobretodo la rearticulación asimétrica de éstos. La globalización ha tenido efectos precarizantes, aumentando el riesgo de la fragmentación social. Sus efectos globalización no sólo son financieros, también impactan en la difusión de la cultura del consumo internacional y en la desaparición del trabajo como hecho regulado y defendido por los pactos sociales del keynesianismo. (Alonso, 2000)

“La globalización supone el triunfo de una economía cada vez más virtual y desmaterializada, que impone valores culturales universales, que tiene un efecto de homogeneización de modas y de discursos tecnológicos, fundamentalmente ligados al triunfo de occidente” (Alonso, 2000: 27).

La globalización se construyó bajo el supuesto de la liberalización económica y financiera, protegida por el neoliberalismo y el ascenso del poder de las empresas transnacionales, al fragmentar los procesos productivos, buscando las mejores condiciones salariales y fiscales para obtener reducción de costos y mayores ganancias. Todo ello debilitó la capacidad de los Estados para imponer límites a la movilidad de los capitales y a la deslocalización industrial.

Las empresas transnacionales se benefician de las condiciones que les ofrecen los gobiernos de los países en vías de desarrollo, al aceptar modelos de producción que agudizan la precariedad laboral. La interdependencia que se ha generado, entre los países centrales (desarrollados) y los periféricos (subdesarrollados o en vías de desarrollo) ha creado a nivel mundial profundas asimetrías en la distribución del ingreso; los países desarrollados continúan controlando la acumulación de capital, al mantener el monopolio de la ciencia y la tecnología.

La introducción de las nuevas tecnologías y la informática, facilita que la mano de obra sea sustituida por la intensificación del trabajo intelectual, bajo nuevas formas de contratación que proporcionan una de las principales ventajas competitivas de las empresas. Esta tendencia de dar prioridad al conocimiento sobre la fuerza física, aunada a la búsqueda de mayor productividad y beneficios contribuye a que se agudice el problema de la inestabilidad laboral. Alonso (2000) y Watson (1994) señalan a la dualización del mercado de trabajo como una tendencia que dicotomiza el empleo, a partir de sectores primarios y secundarios. Los primarios se caracterizan por mejores condiciones, salarios, promociones y estabilidad; en el caso de los secundarios la situación es a la inversa.

“Se abre una fractura que diferencia “el centro y la periferia laboral, entre el núcleo corporativo de la empresa y la actividad subcontratada, entre los mercados internos y los mercados externos [...] generando una dualización que reduce los trabajos industriales y administrativos intermedios para defender y blindar los trabajos de alta cualificación en el campo de la intermediación financiera, la innovación tecnológica o la estrategia empresarial, a la vez se multiplican los empleos degradados tanto en el sector de servicios directos, como en todos los empleos contratados por obra y servicio sin más compromiso ni obligaciones” (Alonso, 2000, p.74).

Jáuregui (1998), advierte que la revolución tecnológica con sus cambios organizativos crea un nuevo concepto de trabajo. El trabajo visto de esta manera corresponde a actividades de valor añadido con un mercado laboral que cotiza alto; mientras que la mayoría forma un ejército de reserva de desempleados o subempleados. “Las trayectorias se bifurcan entre quienes programan su propio trabajo y quienes son programados para trabajar. Quienes disponen de su tiempo y de los demás y quienes están a su disposición de que otros los controlen.” (Jáuregui, 1998: 107).

Continuando con las aportaciones de Jáuregui (1998), destacan sus comentarios en relación a la sociedad de dos velocidades, la de quién tiene acceso a la información y cualificación y los que carecen de ella. Para los desconectados y descualificados el destino es el desempleo o aceptar trabajos de bajo nivel, poco cualificados y mal pagados. “El resultado es una bifurcación entre grupos que coexisten en la misma sociedad pero que trabajan en economías distintas, lo local, lo global” (Jáuregui, Egea, & De la Puerta, 1998: 116).

Ante los cambios, Giddens (1993) reflexiona acerca de cómo el yo experimentará cambios masivos, invadido por la reordenación del tiempo y espacio, la intervención de lo internacional con lo local y por la presencia y mediación de sistemas abstractos. Esta pluralización de mundos de vida, favorecerá a que la vida se fragmente y se amenace la seguridad. Los mecanismos de desenclave, según Giddens (1993), penetrarán hasta el corazón de la identidad del yo, y aunque no lo “vacían” ni lo limitan, tiende a eliminar los anteriores apoyos en que basaba su identidad, se pierden los referentes sólidos ocasionando una intranquilidad moral difícil de superar (Giddens, 1993). Las necesidades individuales de lograr la autonomía personal y realización de una vida auténtica, se transformarán en necesidades de posesión y consumo.

Ulrich Beck (2000), advierte sobre los riesgos que enfrentará el mundo laboral, a través de la presencia creciente de precariedad laboral, discontinuidad e inseguridad que surgen en el contexto de la “segunda modernidad” y que ocasionan que el empleo entré en crisis ante un nuevo modo de producción y cooperación deslocalizado, individual y consumista.

En la segunda modernidad, o reflexiva, la globalización cambia no sólo las relaciones entre los estados nacionales, la territorialidad se torna cuestionable. Cada vez hay más acción, trabajo y vida económica y social que no se desarrolla dentro del Estado. El núcleo globalizado se refleja en la desterritorialización de lo social.

“Las multinacionales conforman las condiciones de vida y la situación de personas en la sociedad mundial movidas exclusivamente por intereses económicos. Las holdings con sus decisiones están poniendo las bases para la desigualdad, justicia, libertad y democracia a escala mundial, porque con sus decisiones de inversión se decide el reparto del trabajo y los ingresos de la gente”. (Beck, 2000:40)

Beck (2000) asegura que la sociedad laboral se transformará en una sociedad de riesgo incalculable. La inseguridad pudiera convertirse en el rasgo distintivo que caracterice en el futuro de la mayoría de las personas, en la medida que se desregularicen y flexibilicen las relaciones laborales.

Para Tezanos (2001) el trabajo deja de ser valorado como fuente sustantiva de riqueza, ahora se considera una mercancía de segunda clase, en la medida que se presenta déficit en la cantidad y calidad del trabajo disponible, paradójicamente la escasez de empleo coincide con la abundancia de las ganancias. Según Tezanos (2000) el paro se ha incrementado a consecuencia de los siguientes factores:

- Crecimiento de la actividad especulativa.
- Nuevas condiciones que permiten a las empresas subcontratar, producir y desplazarse, de uno a otro lugar en búsqueda de condiciones salariales y fiscales más favorables (deslocalización).
- Introducción de robots y sistemas automatizados de trabajo, orientados a ahorrar trabajo y costos a través de la supresión de puestos de trabajo.
- Cambio del modelo económico que ha alterado la lógica general de la producción y del uso de recursos.

Las nuevas manifestaciones del paro estructural, afectan a los sectores menos integrados en las sociedades desarrolladas. El problema central no son las condiciones específicas del trabajo, sino las condiciones sociales en las que se encuentran quienes no tienen empleo, o el que tienen es precario, inestable y mal remunerado. Tezanos (2000) manifiesta que las tendencias apuntan hacia la desvertebración social, al aumentar la dualización.

Los Jóvenes ante la transformación del trabajo

A la juventud en el modelo fordista se le había adjudicado el ideal de tener una transición ordenada y directa hacia el mundo adulto, después de pasar por un periodo transitorio de dependencia aceptada y deseable. Con los cambios de los nuevos sistemas de trabajo, la juventud se encuentra expuesta a la exigencia de un tránsito educativo más largo, para obtener las credenciales que le validen su conocimiento y con ellas pueda acceder a las posiciones jerárquicas que le premiarán y reconocerán socialmente.

A partir de los años setenta se inicia un proceso de desestructuración de esas normas, se fractura el modelo fordista-keynesiano al romperse la inserción y la trayectoria laboral asegurada de por vida. La nueva situación laboral incorporará las credenciales educativas, la condición económica de origen familiar, produciendo distintas juventudes, diferenciadas ya no sólo por la edad, sino también por el nivel de capital económico, humano y relacional del que disponen. De acuerdo a Alonso (2000) el empleo juvenil quedó atrapado por la ruptura del modelo de las relaciones laborales fordistas-keynesianas.

A partir de los ochenta, el trabajo inició un proceso de transformación en el cual los jóvenes empezaron a vivir los desajustes en las trayectorias antes reguladas y lineales. Este fenómeno estructural en que se presentan en múltiples contratos atípicos, con un alto desempleo juvenil según Alonso (2000) es lo que indica que existe una transformación en el modelo social de valoración y codificación de la condición salarial.

Como parte de la transformación laboral, se construye y se difunde un nuevo discurso que involucra la competitividad y la necesidad de flexibilizar los procesos. Presentándose una dualidad entre quienes tienen altos niveles de desempleo y precariedad, temporal o estacional en algunos sectores juveniles y quienes disponen de la facilidad de tener trayectorias triunfantes apoyadas sobre el origen de clase. A los más desprotegidos la familia los continuará manteniendo económicamente, alargando la juventud, situándolos en una posición de sumisión y dependencia, sólo quienes tenga la disponibilidad de tener capital podrá pagar su emancipación (Alonso: 2000).

Las mujeres ante la transformación del trabajo.

Las mujeres siempre han estado vinculadas al trabajo invisible, que no se reconoce ni se paga, pero que contribuye a la reproducción social. Los roles de género que fueron asignados y asumidos por ellas dentro la sociedad patriarcal, durante mucho tiempo se circunscribieron al ámbito doméstico, en el cual, se les ha delegado como actividad preponderante la responsabilidad de realizar una serie de tareas necesarias que garantizan la sobrevivencia de su familia, asumiendo el rol como madres, esposas o hijas.

En la mayor parte de las sociedades, a las mujeres se les ha responsabilizado el cuidado del hogar. Incluyendo la administración o la realización de la limpieza, la alimentación, el cuidado de los enfermos y de los ancianos, así como la confección o la adquisición de vestuario, entre otras, todas aquellas realizadas en el ámbito de lo privado. Su participación en la vida pública o en el ámbito del empleo remunerado, no ha sido igual para todas. Con la llegada de la industrialización y el surgimiento de las ciudades al institucionalizarse algunas de las funciones que antes se realizaban en los hogares, surgieron las fábricas, las escuelas, los hospitales, los hospicios y en ellas algunas mujeres se incorporaron como fuerza de trabajo asalariado.

El proceso de inserción al proceso productivo remunerado ha estado presente desde que surge la asalarización del trabajo, principalmente en las clases bajas. A las mujeres de escasos recursos y que ha requerido trabajar para sobrevivir, se les ha vinculado a los trabajos en la servidumbre, en la fábrica o actividades destinadas a los cuidados. La presencia de las mujeres en las fábricas textiles e industriales, también continuó con el predominio de las mujeres de clase baja, las mujeres de la incipiente clase media son las que participarán laboralmente en actividades vinculadas a la educación, la salud y el comercio.

En algunas sociedades, el buscar un trabajo remunerado implicaba la existencia de circunstancias que orillaban a las mujeres a elegir el trabajo como medio de sobrevivencia, principalmente era la opción que tenían aquellas que se encontraban en situaciones de viudez, orfandad o soltería prolongada. Se consideraba honroso para los hombres de una casa, mostrar su capacidad para ser los proveedores de seguridad y sustento familiar, por lo que frecuentemente si había un “varón”, a las mujeres se les negaba la posibilidad de trabajar, a menos que la situación de pobreza fuera extrema. Si las condiciones de necesidad no eran graves, el permitir que las mujeres trabajaran era como reconocer públicamente la incapacidad de los hombres para mantener a su familia. Poniendo en entre dicho su valía como hombre, mercedor de reconocimiento social por ser proveedor ejemplar.

Las mujeres a través de la historia, han sido parte de la mano de obra que en épocas de necesidad se les solicitaba disponibilidad para trabajar, cuando el mercado laboral requería su participación para subsanar sus desequilibrios. En términos marxistas, las mujeres además de ser consideradas las reproductoras del sistema social también se les atribuye el formar parte

del ejército de reserva, del que se puede disponer en tiempos de desajuste, pero también se les puede reincorporar a su papel tradicional, cuando el sistema lo requiera. Dicha situación, aunque ha ido cambiando, con el tiempo, gracias a la labor que realizaron las mujeres luchando abiertamente por la obtención de derechos plenos como ciudadanas, entre ellos el derecho a estudiar o trabajar.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado se ha presentado en forma heterogénea, a diferentes ritmos y bajo condiciones distintas. Castells (2007) menciona que en los últimos 30 años la llegada de las mujeres al mundo del trabajo remunerado ha sido mayor que la que se tuvo a lo largo varios milenios. Por los múltiples roles adjudicados a las mujeres, es que se generó “una cultura propia hecha de observación subordinada y comportamiento estratégico” (Castells 2007:16) “El crecimiento económico de las últimas décadas, Bajo la forma de capitalismo global, ha sido posible en buena medida por la disponibilidad de la fuerza de trabajo femenina, educada, flexible y con menos salarios que los hombres” (Castells 2007:18).

Aún ya avanzado el siglo XXI se continúa la segregación ocupacional con menores retribuciones salariales para las mujeres, porque se ha considerado que su salario es complementario. No necesariamente a trabajo igual es el mismo pago, no se obtienen las mismas oportunidades para lograr ascensos en las organizaciones y además cuando realizan un trabajo asalariado, es común que exista la doble o triple jornada porque se les continúan delegando culturalmente las responsabilidades hogareñas que la sociedad patriarcal les atribuyó.

Aunado a la condición de salarios diferenciados en favor de los hombres, también se menciona que las mujeres están en condiciones de mayor vulnerabilidad debido a que existe discriminación y desigualdad en los contratos, la situación de desempleo. Sin embargo la realidad parece mostrar, que aún y cuando no exista uniformidad para que todas las mujeres reciban un trato equitativo en el aspecto laboral, el aliciente para trabajar representa para muchas de ellas la posibilidad de satisfacer la necesidad de tener un desarrollo pleno.

Saberse útil e involucrarse en la sociedad sin que se les confíe por obligación a permanecer en el hogar, el disponer de recursos propios para tener autonomía en la toma de decisiones y

el enfrentar nuevos retos, son algunas de las razones por las cuales las mujeres en ocasiones están dispuestas a trabajar en condiciones desventajosas, e incluso a realizar la doble o triple jornada. Cada vez son más las mujeres, que rompiendo los estereotipos, una vez que llegan a obtener un trabajo, buscan permanecer en él, demostrando que su trabajo es valioso. Se encuentran decididas a tener una trayectoria laboral en la que prevalezca la continuidad, logrando paulatinamente posicionarse con mejores puestos e ingresos.

Aunado a lo anterior, Castells (2007) hace un análisis de cómo las mujeres que se incorporan al trabajo han encontrado un factor de independencia; por lo que en muchos de los casos no se quiere renunciar y deciden permanecer a pesar de las diferencias salariales y de las condiciones de trabajo. No obstante al tratar de cumplir con todo el trabajo asalariado, más el trabajo invisible, ha ocasionado que numerosas mujeres se encuentren expuestas a depresiones y a un mayor nivel de estrés. Castells (2007).

Las expectativas que en numerosas sociedades se tienen respecto a las mujeres, difunden la idea que si la mujer trabaja fuera del hogar, de cualquier manera debe continuar cumpliendo con su papel tradicional de madres, esposas e hijas; en el supuesto que se presentara alguna circunstancia en la que familia lo pudiera requerir, ellas deberían de estar en la posibilidad de renunciar para hacerse caso de sus “obligaciones prioritarias” de maternidad, o responsabilizándose del cuidado de enfermos o familiares ancianos.

Las condiciones de estrés y tensión mayores, se presentan en las mujeres que deciden realizar carreras profesionales en forma continua. Como mencionan Lapeyre y Lefeubre (citados por Bouffartigue, en Prieto, 2007: 117), “las mujeres ni renuncian a sus ambiciones profesionales ni tampoco a su vida familiar, a costa de una lucha permanente contra la lógica de la división social del trabajo”. Así mismo, Bouffartigue puntualiza que la trayectoria se convierte en “tensiones de emancipación” que frecuentemente se traducen en rupturas conyugales; según comenta, se encuentran asociadas a la autonomización de las mujeres y al incremento de su capacidad de resistencia respecto a la dominación masculina (en Prieto: 2007: 118).

En el mismo sentido de la exposición a situaciones de mayor estrés se encuentra vinculada a la necesidad de conciliar los tiempos que articula la vida completa. Prieto (2007), citando a Martínez, comenta cómo el reparto equitativo en el trabajo reproductivo aún no es una

realidad generalizada; razón por la cual, las mujeres se enfrentan a situaciones de mayor tensión por repartir el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo invisible (doméstico).

El impacto de las tecnologías de la información en la vida laboral de las mujeres.

El modelo de producción fordista reunía una serie de atributos que situaban a los hombres en ventaja respecto a las mujeres. Entre ellos el disponer de fuerza física, mantenerse en el empleo por tiempo indefinido, sin que nadie los presionara para abandonar el trabajo como sucedía a las mujeres que por su ciclo de vida optaban por el matrimonio y la maternidad. La antigüedad y un buen desempeño eran los criterios que aseguraban la posibilidad de lograr ascensos. Las organizaciones se definían a partir de su organigrama vertical con direcciones y jefaturas, siempre a cargo de hombres que se establecían un modelo disciplinario de gestión. (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999)

Las organizaciones ahora requieren menos fuerza física y funcionan en forma opuesta al esquema vertical. Sus estructuras ahora tienen menos niveles, se ha depreciado la antigüedad como un valor, se requieren personas capacitadas en el manejo de las tecnologías digitales y con habilidad creativa multifuncionales, en esta nueva forma de organización del trabajo, la participación laboral de las mujeres se ha acelerado por el incremento en la economía terciaria o de servicios, que es en la que las mujeres han encontrado un lugar para desarrollarse debido a que cuentan con las características de preparación necesarias y en condiciones de flexibilidad laboral con menor costo. Castells (2007).

Las mujeres tienen algunas ventajas para ser contratadas en las organizaciones de producción de conocimiento y servicios. Culturalmente el género femenino en algunas culturas ha desarrollado, como afirma Castells, pensamiento estratégico, habilidades de negociación, comunicación y servicio altamente apreciadas en las organizaciones actuales. Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero (1999), reconocen como la inclusión de las tecnologías informáticas parece atraer mayor participación femenina. En la producción industrial se daba mayores oportunidades de ingreso al sector masculino, principalmente cuando se requería mayor esfuerzo físico. Ahora, los nuevos tipos de trabajo, requieren mayor cualificación para manejar procesos complejos en las nuevas tecnologías.

La llegada de las nuevas tecnologías pueden representar para las mujeres una oportunidad de ingresar laboralmente con menos presiones para cumplir en forma presencial con un horario completo, ahora el mundo laboral que se mueve bajo nuevos esquemas organizativos Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero (1999). Entre ellos se encuentran: la introducción de mayor “flexibilidad” de horarios; la posibilidad de realizar trabajo a distancia; el incorporar nuevas modalidades de reuniones virtuales a través del uso de plataformas, que permiten llevar una junta de trabajo a distancia incluso con personas ubicadas en países distintos. Lo antes mencionado da una ventaja al no tener frecuentes viajes de trabajo y parece, en ocasiones, estar más de acuerdo con lo que algunas mujeres buscarían al compaginar responsabilidades de familia y trabajo.

2.4. Definiciones conceptuales y operacionales.

Trabajo.

El trabajo es todo esfuerzo físico y/o mental que realizan hombres y mujeres para satisfacer necesidades y deseos. Esta descripción del trabajo incluye tanto el trabajo que genera bienes materiales como el que genera servicios e intangibles para la reproducción social.

Sin embargo, el trabajo como producto de la modernidad se transforma a medida que surge el proceso de asalarización, que empieza a escindir el mundo público y el mundo privado influyendo en la separación entre el “trabajo” (ejercido en el ámbito público y sujeto a la lógica racional salarial), y el “no trabajo” (efectuado en el ámbito privado, desprovisto de retribución económica). A partir del siglo XVIII el trabajo “productivo” se convierte en parte central de la economía política y desde entonces el trabajo remunerado será vanagloriado como el generador por excelencia de la riqueza material.

Aclarar de partida esta construcción social del trabajo, implica reconocer que existe una dualidad excluyente entre trabajo remunerado, al que se denominará empleo y trabajo no remunerado, al cual se le considerará no trabajo, por lo tanto será un trabajo invisible. El trabajo remunerado será considerado como un factor de valía y reconocimiento social, mientras que el trabajo no remunerado, será ignorado y planteará una posición desventajosa para la participación social de quienes lo realizan. Esta situación de entrada marca profundamente la división sexual del trabajo, en el cual el hombre moderno adquiere

reconocimiento social por cubrir el rol de proveedor y la mujer moderna se sitúa en una posición desventajosa al tener a su cargo el trabajo invisible.

Bajo el modelo de modernidad a medida que la sociedad se urbaniza y empieza a perderse el vínculo comunitario, se construyen las instituciones sociales que habrán de dar soporte a la reproducción de la nueva forma de acumulación, la sociedad capitalista y en ella se entablarán pautas de comportamiento deseable que facilitan su “adecuado funcionamiento”, entre ellas podemos mencionar la relación familiar patriarcal con el hombre situado como cabeza de familia y proveedor principal de recursos; a la mujer como dependiente y sujeta al ámbito doméstico; esposa e hijos e hijas sujetas a la autoridad del padre. Este modelo de sociedad patriarcal, reforzado con el ascenso de las clases medias, constituye el modelo deseable de sociedad, sobre todo cuando llega a su pleno auge la sociedad fordista del pleno empleo y con ella la aparición de la sociedad de consumo.

El mundo moderno surge bajo un esquema de división del trabajo racionalizado económicamente, con una profunda escisión entre la vida y el trabajo. Y en dicha escisión el trabajo se sitúa como determinante de la condición social de otros ámbitos de la vida, en la concepción del espacio y el tiempo, la educación, la familia, la participación política y la trayectoria de vida.

Para la enorme mayoría de hombres que integraban la sociedad moderna el trabajo remunerado ocupaba el lugar central, tanto en la construcción de la identidad, desarrollada a lo largo de toda su vida, como en su defensa. El tipo de trabajo influía en la totalidad de la vida, determinando el estándar de vida, el esquema familiar, la actividad relacional y los entretenimientos, las normas de propiedad y la rutina diaria. El trabajo lograría establecer un orden social en el cual se inculcaría obediencia y disciplina. (Alonso, Trabajo y, 2000) (Bauman, 2000), (Castel, 1995).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo remunerado, sigue siendo el medio principal para definir la propia identidad y la posición en la propia comunidad, es el mejor medio para participar en la sociedad, pues ayuda a la autoestima, provee reconocimiento social y capacidad económica y facilita la participación cívica de los ciudadanos.

Sin embargo, la OIT en 1999 reconoce que no cualquier trabajo es un “trabajo decente”,

“Trabajo decente es aquel que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad, así como la educación de los hijos. Se trata del trabajo que asegura ingresos al llegar la época de la jubilación y en el cual los derechos laborales fundamentales sean respetados.”

Definición operacional:

Trabajo y empleo en este trabajo serán utilizados en forma indistinta, debido a que en la mayor parte de la documentación publicada ambos se utilizan como sinónimos.

Empleo.

La aparición del empleo como categoría salarial se remonta a los inicios del capitalismo y la revolución industrial a fines del s. XVIII, en el cual una vez liberados los hombres de sus ataduras a la tierra (Feudalismo) y ante la única posesión que tenían los proletarios, su fuerza de trabajo estos se ven en la necesidad de venderla para poder subsistir, en la medida que el pago se realizaba en dinero y ya no en especie, es que surge la categoría social de empleo, o trabajo productivo, caracterizado por ser un trabajo remunerado, a partir de entonces el trabajo no remunerado se le atribuyó el carácter de no productivo.

Definición operacional:

Se considerará empleado o empleada, a toda persona que haya realizado un trabajo a cambio de una remuneración económica, no porque se esté de acuerdo con que esta sea la definición adecuada, sin embargo se adopta porqué así están construidas las bases de datos de información laboral en México.

Empleabilidad.

Campos Ríos en su artículo “*Empleabilidad en la reforma educativa en México*” define

“Empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el. La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa “*Employability*”. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de “*employ*”, que se traduce como empleo y “*hability*”, cuya traducción es habilidad.

Definición operacional:

Empleabilidad será considerada como la capacidad que tienen las personas, para demostrar competencias laborales, incluyendo habilidades, experiencias, conocimientos y actitudes que lo sitúen en posibilidades de tener y mantener un empleo.

Desempleo.

Existe polémica en la forma de definir el término desempleo, ya que aunque su significado directo implica estar sin trabajo y estar fuera de una relación contractual asalariada, implica omitir la existencia de una serie de trabajos efectuados al margen de una relación formal de trabajo y que se inscriben en la realización de actividades laborales no registradas oficialmente, ya sea porque son producto de la economía informal, del subempleo o de la colaboración familiar de subsistencia. Al respecto, Touraine advierte que no es tan simple definir empleo en oposición al desempleo, pues implicaría considerar a éste último en términos fundamentalmente económicos que llevarían a considerar desempleados sólo a quienes son buscadores de empleo. Pero esta visión, señala Touraine reduce la actividad económica a las dimensiones de un mercado de trabajo, que sólo corresponden a ciertas formas, limitadas y transitorias de la organización capitalista. (Touraine, 1988)

Definición operacional:

Se considera desempleado o desempleada a toda aquella persona que estando en la disposición de realizar un trabajo remunerado, no tiene acceso a él. Para efecto del contenido de esta investigación se considerará desempleado o desempleada aquella persona que en la semana anterior al levantamiento de la encuesta de empleo urbano, no tuvo un trabajo por el cual recibiera un ingreso y forma parte de la Población Económicamente Activa Disponible. Se adopta dicha definición debido a que es la que se utiliza para dar a conocer los índices oficiales en base a la estadística elaborada por el gobierno a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

¿Juventud o juventudes?

La discusión sobre la categoría de juventud, delimitada por factores biológicos y sociales ha llevado a establecer diversos criterios para definir sus límites, mientras que en el plano internacional se consideraba jóvenes a las personas que se encuentran entre los 15 y 25 años de edad, y en épocas recientes el límite de se ha situado a los 29 años, en México a partir de 1977 se delimita al sector juvenil incluyendo a los jóvenes comprendidos entre los 12 y 29 años. (Pérez: 2000, 20)

El concepto de juventud tal como hoy lo conocemos se construyó bajo el soporte fordista de trabajo que presupone la necesidad de que los individuos tengan un período formativo para obtener los conocimientos necesarios que les permitirán incorporarse al mundo laboral. Dicho período proporcionaría a los jóvenes los conocimientos certificados y credenciales requeridas para asegurarles un lugar en el mundo del trabajo

El concepto de juventud es una categoría creada socialmente, vinculada a un proceso de transición hacia la vida adulta. Por lo regular dicho concepto generaliza la realidad de jóvenes que no comparten la misma situación de vida, con lo cual falsamente puede hablarse de juventud, pues lo que existen son juventudes múltiples que tienen como punto de partida la clase social a la que pertenecen y cuya pertenencia imprime un proceso de entrada y/o exclusión al mundo adulto fuertemente diferenciado, porque los puntos de partida, resultado de la capacidad económica incluyendo acumulación de capital no solo económico sino también social y relacional para incursionar en una trayectoria de formación educativa, condicionarán fuertemente la inserción laboral quedará sujeta a la condición socioeconómica. Hablar de lo juvenil, implica

“Definir la juventud en su contexto social, económico y político y en relación con aspectos que interactúan a través del género, grupo étnico y clase social, solo así adquiere sentido referirse a la juventud. Se requiere tener presente que juventud es un concepto relacional e históricamente construido, que configura características concretas de forma de vida y percepción del mundo.”. (Pérez Islas, 2000: 16).

Por ello cobra importancia estudiar cómo los y las jóvenes enfrentan las experiencias fragmentadas que actualmente se les presentan, ahora los referentes de las nuevas identidades juveniles se organizan en torno a los más variados objetos, creencias, estéticas y consumos

culturales vinculados al género y la clase social. (Pérez Islas José Antonio, Valdez Mónica, & Suárez, 2008)

José Lorenzo Encinas (2000), plantea que la juventud es una categoría social que revela el estatus incompleto de los jóvenes. Para comprender este hecho, argumenta que es necesario visualizar a la juventud dentro de la compleja red de relaciones sociales que se establecen en la sociedad. La juventud como producto social, determinado por el lugar que ocupa dentro de la estructura jerárquica de la sociedad y por el tipo de relaciones que establece con las demás instancias sociales es un producto de las relaciones de poder, que como proyecto social adquiere una significación fáctica estrechamente ligada al designio de los adultos, quienes analizan la cuestión juvenil en función de un deber ser fijado por otros y no por los propios jóvenes (Pérez Islas, , 2000: 475)

Definición operacional:

En este trabajo se tomará en consideración de jóvenes profesionistas para hacer referencia a las personas que han obtenido un grado académico de licenciatura, y que se encuentran en un rango de edad comprendido entre los 21 y 35 años. Se considerará el punto de 21 años por cuestiones de disponibilidad de información estadística que separa a partir de estos años el intervalo de edad. Lo que sería deseable es tener la opción de tomar como punto de partida 22 años cuando menos, que es el tiempo en que por lo regular se concluían los estudios.

Por otra parte, no obstante que la categoría social de juventud a nivel internacional se situó como límite en los 29 años, en este trabajo el rango de edad se ampliará a los 35 años por considerar que la estabilidad laboral se alcanza hasta casi los 30. Además porque se tiene interés en observar las diferencias que se están presentando en la calidad del empleo, entre los jóvenes que tienen períodos recientes de inserción laboral, respecto a los que tienen mayor tiempo en el mercado.

Inserción laboral.

El proceso a través del cual los jóvenes son integrados al mundo del trabajo y las características de los primeros años laborales son clave para la formación de actitudes frente

al trabajo, por ello es importante conocer la idea que los jóvenes adquieren respecto al trabajo depende de su experiencia directa.

La entrada al mundo adulto a través del trabajo cobra un importante significado para las personas ya que son esos primeros años laborales los que construyen la percepción inicial, en torno a lo que es y pudiera ser su trayectoria laboral a corto y largo plazo. (Martín Criado, 1998)

En este sentido es muy importante destacar como en este proceso de entrada hay muchos factores que tendrán una influencia decisiva. El acceso al trabajo estará condicionado por múltiples factores estructurales entre los que Watson señala los extra laborales: clase social, familia, educación, raza, género, influencia de los medios de comunicación y de sus iguales; factores estructurales laborales: estructura ocupacional y mercado laboral (Watson, 1994)

Definición operacional:

La inserción laboral se considera que surge desde el momento en que la persona establece un vínculo, no necesariamente económico, a través del cual se pacta un ofrecimiento de realizar una actividad determinada a cambio de una compensación material o no, pero que involucra un acuerdo implícito de compromiso, de trabajo realizado en un tiempo y espacio acordados por mutuo acuerdo entre quienes lo establecen. No sólo se considera inserción laboral la llegada al mercado a través de un contrato, sino a través de otras formas de relación laboral que actualmente se están implementando, entre ellas las prácticas profesionales, y los periodos de prueba.

Profesión y profesionalización.

Ballesteros (2007) en su estudio sobre Max Weber y la profesionalización, puntualiza que Weber considera que la base de la profesionalización se encuentra en la racionalidad social e individualismo moral que sustenta la sociedad moderna occidental. Desde la perspectiva teórica de Weber la profesión remonta sus orígenes a los aspectos religiosos, asociados a la ética protestante, que tienen que ver con valores ascéticos, modelados racionalmente y orientados por Dios. Estar en gracia de Dios involucraba, que el individuo ejerciera un control metódico que le permitiera mantenerse en estado de gracia a través del trabajo duro en la profesión, al alejarlo de las tentaciones mundanas.

La profesión como tal involucra dos aspectos fundamentales uno material y el otro axiológico, el primero centrado en lo racional producto de una relación medios y fines, y el segundo planteado a partir de la relación reflexiva que orienta la acción bajo la orientación Divina.

Para Weber (en Ballesteros, 2007: 51), la acción conforme a los fines que la orientan se categoriza en los siguientes aspectos:

- a) Racional-teológica orientada por la utilidad
- b) Racionalidad-axiológica orientada por los valores
- c) Acción racional afectiva, incluyendo metas emocionales
- d) Acción racional-tradicional determinada por la costumbre

A partir de lo anterior la profesión se define como la “actividad laboral especializada que incluye códigos morales insertos en una dimensión ética del ejercicio y el deber profesionales”. El no poseer una profesión fija, al producir ocio, propicia que se caiga en las tentaciones mundanas, porque aleja de la vida metódica y sistemática que exige “la ascesis”.

Desde el punto de vista material desde la óptica del análisis Weberiano realizado por Ballesteros, la profesión es inaceptable como un medio de enriquecimiento si se orienta a una vida “descuidada y placentera”. En cambio cuando es fruto del deber profesional se convierte en un precepto obligatorio que contribuye al bien común. Por esta razón destaca cómo “el ascetismo religioso contribuye a disponer de trabajadores sobrios, honrados, de gran resistencia y lealtad para el trabajo” (Ballesteros, 2007: 95).

Con el capitalismo los bienes exteriores, alcanzaron poder creciente e irresistible, proclamando la victoria del capitalismo y así su funcionamiento no requiere continuar con el aval del soporte ético... ante ello el fantasma de las ideas religiosas se sustituye por el “deber profesional”.

En torno al concepto de profesionalización, Ballesteros (2007) complementa su análisis incluyendo perspectivas más recientes que se encargan de dilucidar sobre la profesión desde las posturas teóricas del funcionalismo, la teoría crítica y el interaccionismo simbólico. El funcionalismo es ilustrado a partir de las aportaciones de Parsons, quién considera que las profesiones son impulsoras de cohesión social y moral del sistema.

“El trabajo profesional se convierte en un característica nodal del sistema social y su dinámica, constituyéndose las profesiones en el corazón del sistema social moderno, ya que realizan las más importantes funciones sociales bajo la aplicación de la ciencia a las necesidades sociales” (Ballesteros, 2007:156).

De acuerdo a Parsons la estructura ocupacional no se encuentra ajena a las interrelaciones estructurales y al funcionamiento del sistema social, y a través de su organización pueden ser observadas las tensiones y desequilibrios. (Ballesteros, 2007).

Ballesteros (2007), retoma a Jürgen Habermas, planteando que en el capitalismo tardío se presentan crisis vinculadas a la situación económica, racional, de legitimación y de motivación. Explica cómo se presentan dichas crisis. La crisis de legitimidad, surge cuando los límites sistémicos, incluyen efectos secundarios no queridos y existe una intervención administrativa en la tradición cultural. La crisis de motivación se presenta cuando se erosionan las tradiciones pertinentes para la conservación del sistema. La crisis de motivación originada en el sistema sociocultural produce una crisis de legitimidad del sistema político.

Las consecuencias de la desintegración paulatina, de la orientación privatística burguesa, integra dos componentes en los que se dividen el privatismo civil que involucra alto interés público en los resultados del Estado y baja participación (Ballesteros, 2007, citando a Habermas). Y por otra parte el privatismo profesional se orienta en función del nivel de vida de la familia, enfocada al consumo y a una orientación profesional que busca conquistar puestos superiores. El sistema de formación y profesiones se organiza sobre la competencia del rendimiento productivo (Ballesteros, 2007, citando a Habermas).

Otra de los aspectos citados por Ballesteros (2007), al referirse a Habermas, es la pérdida de la tradición cultural; que se traduce en la admisión de un pluralismo de creencias contrapuestas en la que los valores se vuelven irracionales. Así mismo, se universaliza la ética secular utilitaria y con ella se alimenta la ideología del rendimiento, que fructificará en las recompensas sociales, las cuáles serán distribuidas de acuerdo a la productividad de los individuos. Partiendo del supuesto que existe igualdad de oportunidades, competencia regulada y neutralización de la influencia externa. El mercado es quién parece en primera instancia que podría asegurar el cumplimiento de dichos requisitos; sin embargo, en realidad

existe una fuerte coacción que afecta a numerosos grupos. Por este motivo el rendimiento del mercado se transfiere al éxito profesional (Ballesteros, 2007: 164-165)

Por otra parte, Ballesteros ilustra cómo el interaccionismo simbólico plantea las profesiones como actores colectivos del mundo económico, que promueven un cierre del mercado de trabajo. El mercado forma parte de un proceso constitutivo de identidad y realización personal, promoviendo a la vez un cierre que contribuye a monopolizar las actividades propias del grupo de trabajo.

Definición operacional:

Se considerará profesional, a las personas que hayan logrado alcanzar un promedio mínimo de estudios hasta el nivel licenciatura, lo cual implica haber transitado durante un período de formación educativa por un período de 16 años o más, dependiendo de la modalidad elegida al estudiar en preparatorias de 2 o 3 años y carreras profesionales de 4 o 5 años.

Mercado laboral.

El mercado de trabajo se encuentra sustentado bajo el supuesto económico del equilibrio “perfecto” entre oferta y demanda. Bajo el soporte de la teoría neoclásica se considera que el mercado laboral por sí mismo será capaz de enfrentar las fluctuaciones, frente a un exceso de oferta de mano y “cabeza” de obra; el valor en el mercado disminuirá, mientras que en épocas de alta oferta de empleo, sucederá lo contrario. Requena (1991), al revisar dicho concepto, reconoce que éste mecanismo perfecto tiene una regulación muy particular, impactada directamente por la intervención de la tecnología y formas de organización productiva. Lo cual convierte al mercado laboral en una dinámica imperfecta desde el punto de vista competitivo (Requena Santos, 1991).

Definición operacional:

El mercado de trabajo se considerará la dinámica que se genera a partir de la oferta y demanda de empleo, involucrando procesos de empleo, desempleo y subempleo.

Actitudes.

La actitud es la predisposición que tiene el individuo para llevar a cabo una acción que contribuya a satisfacer necesidades materiales o inmateriales. La actitud está ligada estrechamente a las expectativas y a la jerarquía de valores individuales. Se traduce en

acciones y reacciones en relación al entorno que ofrece oportunidades y amenazan que impulsan o refuerzan a la acción o pueden propiciar su inhibición.

Dichas actitudes deben ser consideradas dentro de su carácter social, pues encontrando actitudes básicas en un colectivo contextualizado es lo único que evitará caer en análisis basados en indicadores aislados e individuales. Las actitudes básicas son configuradas por el medio de trabajo y son transformadas en la interacción continua grupo social y situación material de trabajo

Definición operacional:

Actitud laboral será considerada la predisposición que tiene una persona para participar en el trabajo en forma activa o pasiva, comprometiéndose a realizar un trabajo o evadiendo el compromiso de realizarlo.

Síntesis:

El trabajo asalariado se convirtió en el eje de la existencia para el género masculino, tener trabajo representaba un valor, ser digno de reconocimiento, tener un estatus y disfrutar de derechos de ciudadanía plena; se convertía en elemento de valía personal, motivo de orgullo y prestigio, perderlo era motivo de vergüenza y pérdida de autoestima. A diferencia del género masculino, al género femenino se le adjudicó el papel de la reproducción social, que involucró el trabajo en el hogar y el cuidado de la familia, este tipo de trabajo en la sociedad capitalista prácticamente ha permanecido invisible, no se remunera, y hasta hace muy poco se le ha considerado como generador de riqueza.

Los papeles conferidos a ambos géneros, establecieron una lógica racional ideológicamente legitimada, en la que cada género al asumir su papel respondía a las expectativas sociales, si algunas mujeres por necesidad se involucraban en trabajos asalariados, éstos no las eximían de cumplir su papel tradicional, por lo que su entrada y salida del trabajo se ajustaba al ciclo de vida familiar además de estar condicionadas las entradas y salidas dependiendo de las fluctuaciones y necesidades del mercado laboral.

El período comprendido entre la revolución industrial y el tiempo en que el modelo de producción fordista estuvo vigente hasta avanzado el siglo XX, consolidó al empleo masculino como el principal medio de subsistencia de las familias en las sociedades urbanas. Bajo el periodo fordista, el trabajo se estableció bajo un esquema que favorecía a una biografía estable, con un empleo que aseguraba una inserción laboral permanente hasta la jubilación. Además, la estabilidad económica, contribuía a la consolidación de un mercado con poder adquisitivo capaz de consumir.

La incorporación de las mujeres a la educación profesional y al mundo del trabajo se incrementó gradualmente y a distintas velocidades, dependiendo del contexto socioeconómico y cultural del país. Sin embargo en términos generales se podría afirmar que es a partir de la década de los cincuenta cuando se observa una mayor presencia femenina en la inserción laboral remunerada, y ésta se consolida en algunos sectores de la población hasta los setenta, cuando su inserción al mundo laboral se hace más evidente. No obstante la llegada de las mujeres en un volumen mayor se ha presentado hasta fines del siglo XX, como afirma Castells en los últimos 30 años han llegado más mujeres a los mercados laborales, que en cientos de años.

Por otra parte, los cambios que se han realizado en el mundo del trabajo con la inclusión de nuevos modelos organizativos bajo la consigna de la flexibilidad y la competitividad, transformaron la estabilidad laboral, con la presencia de reajustes y subcontrataciones, rompiendo el modelo tradicional que sostuvo al trabajo como eje de vida para los hombres, en el sentido categórico del término. Los cambios que se están gestando con la llegada de las nuevas tecnologías y las formas precarias de trabajo, han ocasionado que el empleo se encuentra en un proceso de redefinición, porque lo que lo caracterizaba (trabajo, horario y contrato fijos) se ha modificado, hoy el trabajo se presenta en formas diversas; bajo modalidades distintas de contratación, los horarios internacionalizados, que demandan que se extienda la jornada e incluso que el trabajo se prolonga fuera de los horarios laborales tradicionales, al existir la posibilidad de ejecutar el trabajo a distancia, gracias a la tecnología.

2.5. Teorías vinculadas a aspectos educativos y laborales.

Introducción:

En el apartado siguiente se presentan las teorías que son las más representativas desde la perspectiva de la sociología, considerando aspectos económicos y educativos que ejercen su influencia en el comportamiento de los mercados laborales. El contenido se presenta en orden cronológico, a fin de poder ilustrar la manera en cómo las diferentes teorías se cuestionan y replantean las propuestas teóricas precedentes.

Teoría del Capital Humano.

El término capital humano, surge en el contexto de la sociedad norteamericana, fue dado a conocer por Schultz en 1960 al pronunciar el discurso anual de la *American Economic Association*. Schultz (citado por Aguilar Ramos, 2005: 25), consideraba que “la capacidad y los conocimientos son una forma de capital que se ha conseguido como resultado de una inversión en educación... Surge así el concepto de capital humano como el conjunto de cualificaciones y conocimientos adquiridos por los individuos”. Posteriormente, la obra *Human Capital*, publicada por Becker en 1964, plasma de forma organizada y dentro de una estructura teórica todos los trabajos desarrollados hasta entonces, pasando a ser la obra seminal de esta corriente teórica (en Aguilar Ramos, 2005).

La teoría del capital humano, enuncia que la capacidad de diferenciación que adquieren los individuos dependerá de la inversión que realicen para incrementar las cualificaciones. Por lo tanto, se espera que quienes invierten en mayores niveles educativos, sean compensados con mejores retribuciones económicas y mejores puestos. La decisión de continuar invirtiendo en educación dependerá del cálculo de costo-beneficio. Es así que la educación obtendrá como resultado incrementos salariales (Taberner, 2009).

De acuerdo a la teoría del capital humano, las preferencias de las mujeres por empleos distintos, explican en gran medida las peores condiciones laborales. La concentración ocupacional de las mujeres, se especializa en acceder a trabajos tradicionalmente considerados femeninos, teniendo escasa representación en un espectro más amplio de actividades, debido a su especialización en la esfera de reproducción social (Taberner, 2009).

Las mujeres elegirán ocupaciones donde el tiempo de trabajo y el horario sea compatible, o complementario con el tiempo de trabajo doméstico; además, que su remuneración no compita con la aportación del principal proveedor. Por último, se toma en cuenta que el pago no se deprecie en función del abandono temporal del mercado de trabajo, o donde la posibilidad de retorno en iguales condiciones, está garantizada (Ibañez M. , 1990).

Teoría de la competencia por los puestos de trabajo.

La teoría propuesta por Lester Thurow, surgió a partir del análisis económico de la sociedad norteamericana, en la década de los setenta. Su contenido realiza una crítica a la Teoría de Capital Humano, al poner de relieve que existen otros factores, además de la inversión educativa, que influyen en la redistribución de los ingresos. El propone que si se quiere mejorar la producción y el empleo “lo más directo es repartir mejor la renta, el trabajo y la propiedad.... y con esa capacidad de mejoras sociales conllevará una mayor igualdad de oportunidades educativas” (Taberner, 2009: 235).

Porque no es la educación, la que determinan las diferencias salariales, sino el funcionamiento de los mercados de trabajo. Thurow comenta como al ingresar a un empleo se suelen definir colas de espera. La cola es el tiempo que transcurre desde que se llega a la entrada del supuesto grupo, hasta que se ingresa en él. Dentro de la teoría de la cola, el tiempo es la variable fundamental, pero en realidad “lo que define la posición que los buscadores ocupan en la fila; estar al frente o al final de la cola, no depende de haber llegado antes o después al mercado de trabajo, no es un asunto de temporalidad, sino de atributos o habilidades; los que tengan más habilidades de empleabilidad estarán al inicio de la fila” (Campos Ríos)

El lugar que ocupan los individuos en la cola de los puestos, serán más productivos y mejor pagados, los que están determinados por la manera en que el mercado valora las diferentes cualidades, inherentes (como el género, etnia y características físicas) o adquiridas (escolaridad, experiencia). (Carnoy, 2006) Una cola se puede definir por su tasa de servicio, que es la relación entre su tasa de llegada (velocidad con que llegan las entidades a ponerse en cola, número de llegados por unidad de tiempo) y su tasa de admisión (velocidad con que son atendidas las entidades de la cola: número de entidades que entran por unidad de tiempo o

tiempo que tarda en ser atendida por una entidad más) según lo definen R. Cox y Gil Calvo (1997).

Caravaña citado por Requena (1991) asegura que para llegar al mercado laboral se requiere realizar cola en función del “capital cultural”, se partiría de la idea que el lugar de acceso se debería de dar en base al lugar que se ocupe al llegar a la cola, pero esto no es así. Aunque la teoría de la cola ponga de relieve que más educación convierte a los sujetos en individuos más aptos para ser entrenados, el criterio de la distribución de los empleos no sólo depende de la capacidad de aprendizaje de los interesados. La inversión educativa pudiera no resultar productiva para todos los casos. Sin embargo encontrarse en un lugar de espera en la cola se mantiene como una condición defensiva para mantener el sitio. Mejores formas de autorrepresentación, origen de clase, redes sociales, grupos de pertenencia implicaran posiciones diferentes en la cola, rompiendo con ello asignaciones por el riguroso orden de llegada (Requena, 1991: 33).

Teoría de la reproducción social

Bourdieu y Passeron (Bourdieu & Passeron, 1996) en 1970 a partir de la investigación que realizan en la sociedad francesa, crean la teoría de la reproducción social de la desigualdad, que explica el papel que juega el mundo simbólico del capital cultural. Como parte de su teoría, Bourdieu y Passeron afirman que el sistema cultural forma parte del capital social familiar, que establece las diferencias en el “*habitus*” o estilo de vida adquirido a través del lenguaje, el gusto, las buenas maneras y la forma de pensar y actuar, que sea aprende y moldea por pertenecer a una determinada clase social.

El capital cultural o *habitus*, se reforzará en la escuela, marcando una pauta reproducción social que influirá en todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo. El hecho de adquirir un mayor valor a través del sistema educativo, favorecer a quién ya tiene una acumulación previa de capital cultural, por ese motivo la escuela, se convierte en un reproductor de la desigualdad al continuar reforzando el *habitus* de clase.

Baudelot y Establet en 1971, apoyados en la teoría de la reproducción de Bourdieu y Passeron, establecen que la educación constituye un instrumento de dominación de la clase burguesa, que define las diferencias de clase a partir de la escuela, ocultando que es a través del proceso

educativo formal que se van separando y filtrando, quiénes pertenecerán al sector dominante o al dominado (Bartolucci, 1985).

Teoría económica de las señales

Spence, economista canadiense, en 1974 (citado en Carnoy, 2006) creó la teoría económica de las señales, partiendo del supuesto que la escolarización, como proceso de selección, funciona a través de sus títulos, emitiendo señales a los empresarios. Estas señales indican que quién las ha obtenido tiene mayor capacidad para ser entrenados en menor tiempo y con mayores resultados productivos. Por este motivo sucede que los estudiantes buscarán obtener esas señales valiosas que les hagan tener mayor oportunidad para posicionarse en el mercado.

Al adquirir señales adquieren visibilidad, los empleadores los eligen en función de ellas para disminuir los costes de selección; considerando por una parte las características personales inalterables (como edad, sexo, clase social) y por otra las señales que el individuo emite al haber adquirido las credenciales educativas necesarias para ser seleccionado en base a ellas y de acuerdo con la experiencia previa del empleador (Rahona, 2008).

Teoría de la correspondencia.

Bowls y Gintins, a partir de su análisis económico de la educación en Estados Unidos en 1976 desarrollan la teoría de las correspondencias. A través de ella afirman que existe una conexión o correspondencia entre las relaciones de estructura de la escuela y el mundo de la producción (en Taberner, 2009). Existe una socialización diferenciada que define quién ocupará puestos de subordinación o de mando, a partir de la propia educación establecerá las diferencias, educando a algunos para ser dóciles y obedientes, y a otros para tener iniciativa y autonomía. El proceso de inserción profesional dará principalmente a partir de la clase social, porque la educación es un factor de reproducción de las desigualdades de clase (Navarro, 2014).

Teoría del job shopping

De acuerdo a la teoría del economista norteamericano William Johnson difundida en 1978, los periodos iniciales de trabajo son de búsqueda para lograr un ajuste entre el trabajador y el puesto de trabajo. Por este motivo se presentan múltiples cambios en las primeras etapas de la

trayectoria laboral, en esos momentos la productividad de los jóvenes será baja, pero esta movilidad es deseable, ya que en ese período el joven acumula capital humano mediante la formación en el trabajo, y explora las características del mercado laboral, obteniendo un mayor conocimiento de sus habilidades, preferencias y oportunidades laborales. Se espera que con el tiempo y gracias a la movilidad, el joven logre un buen ajuste con su puesto y la rotación vaya disminuyendo, dando paso a una etapa de mayor estabilidad (Aguilar, 2005).

Teoría del emparejamiento o *job matching*

En 1979 Jovanovic, (en Aguilar, 2005) desarrolla un modelo econométrico que explica la permanencia de un trabajador dependiendo del emparejamiento y la productividad lograda. De acuerdo a él, la duración del emparejamiento entre la empresa y el trabajador se presenta debido a que existe una información imperfecta en el mercado de trabajo, en el cual empleadores y empleados no cuentan con la suficiente información.

A medida que empleados y empleadores entran en interacción establecen un ajuste que llevará al equilibrio; siempre y cuando ambas partes encuentren beneficios de continuar con la relación laboral. De acuerdo a Jovanovic (en Navarro, 2014) en la medida que se presente mejor ajuste entre el empleado y empleador se presentará mayor posibilidad de permanencia. Entre mayor antigüedad exista en el trabajo, menos habrá la probabilidad de abandonar un trabajo. La tendencia es que las personas que tienen mejor emparejamiento son las personas que tienen una productividad alta, en ese tiempo la relación permanece, pero puede terminarse cuando la productividad es baja (Navarro, 2014).

En esta teoría los desajustes aparecen como desequilibrios temporales o transitorios y puede predecirse que habrá más cambios entre los trabajadores con mayor nivel de formación que entre los que carecen de ella.

Teoría credencialista

En la década de los ochenta, Randall Collins, sociólogo norteamericano (en Taberner, 2009), en su obra *La sociedad credencialista* (1989), da a conocer la teoría que lleva el mismo nombre, en ella asegura que el proceso de credencialización educativa no mide la productividad de los candidatos, pero facilita hacer una selección de ellos a partir de su

formación. A partir de sus credenciales los candidatos a un puesto muestran estar en mejores aptitudes para ser formados en la empresa que es dónde obtendrán las herramientas necesarias para su desempeño profesional (Navarro, 2014).

Las credenciales justifican los privilegios que se obtienen en las ocupaciones y en el desarrollo de las profesiones. Los puestos que tienen mayor prestigio y mayores ingresos tienen como base la educación, en base a ella se establece su acceso al empleo. Dependiendo al nivel de escolaridad que se llegue se recibirá una educación distinta. Además, quiénes se encargan de controlar las entradas y salidas del mercado laboral, también definen los criterios que sobrevaloran o devalúan los títulos (Taberner, 2009).

Teoría de segmentación o de la dualidad de mercado

Dioringer y Piore economistas norteamericanos (en Aguilar, 2005) en la década de los ochenta, elaboran su teoría sobre la segmentación de mercado en ella enfatizan que el acceso a los puestos de trabajo y la movilidad laboral, pueden ser condicionados por la pertenencia del individuo a grupos sociales o a segmentos productivos y por la influencia de la situación familiar.

“El modelo parte del supuesto de que no existe un mercado único La teoría distingue dos sectores o segmentos: un sector primario que ofrece empleos estables, con buenas condiciones de trabajo, salarios relativamente elevados y posibilidades de promoción, y un sector secundario con características opuestas, es decir, empleos mal pagados que requieren poca formación, malas condiciones de trabajo, una gran inestabilidad y rotación laboral... en el que tienden a concentrarse cierto tipo de trabajadores desfavorecidos, como las mujeres, los jóvenes, los emigrantes y las minorías raciales" (Aguilar, 2005: 45)

La teoría indica que en el mercado de trabajo operan diferentes instituciones que han ido reglamentando su comportamiento, de manera que no existe un mercado unitario de trabajo, sino un mercado con una profunda dualización. Un mercado primario estable y bien pagado, en condiciones de mayores posibilidades de ascenso, generalmente compuesto por profesionistas y directivos de alto nivel y un mercado secundario en el que los trabajos son inestables, mal pagados y con pocas oportunidades de promoción. Las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario y concentradas en el secundario. (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999) (Carnoy, 2006).

Barron y Norris (1976) citados en Castaño (1999), sugieren que las mujeres trabajadoras se adecuaban a la descripción de la mano de obra secundaria. Sin embargo, Beechey (1990), economista feminista, no comparte la idea de que las mujeres ocupen el mercado secundario por baja cualificación y alta rotación de empleo, ya que algunas profesiones feminizadas se caracterizan por el contrario (maestras y enfermeras)... Ella considera que la segmentación y el mercado secundario son resultado de una estrategia de organización de procesos de trabajo en peores condiciones cuando son ocupadas por mujeres (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999).

Diferentes autores coinciden en señalar la dualización del mercado como una tendencia que dicotomiza el empleo a partir de sectores primarios y secundarios, situando en el núcleo las buenas condiciones de trabajo, salarios, oportunidad de promoción y estabilidad, y por otra parte situando en la periferia e incluso al margen múltiples empleos vulnerables, inestables y precarios por su condición de baja predictibilidad y salarios bajos. (Watson, 1994), (Alonso, 2000), (Tezanos, 2000).

Teoría del cierre social

Requena (1991) puntualiza que los mercados internos de trabajo, tienden a realizar prácticas excluyentes a partir de dos criterios fundamentales, uno el de las cualificaciones y el otro el de las redes sociales que se encargan de controlar y dirigir la entrada de posiciones clave en la estructura ocupacional.

El origen social juega, un papel fundamental en el estatus futuro. No sólo por la probabilidad de obtener estudios de rango superior en función del origen social, sino por la probabilidad de acceder a una ocupación de rango más alto en la estructura organizacional. La familia, el vecindario y la escuela, determinan la pertenencia a clases sociales diferentes, lo cual implica una socialización que contribuye a mantener la diferenciación convirtiéndose en un proceso de cierre social (Requena Santos, 1991).

El rasgo específico de este cierre social será la exclusión que asegura el mantenimiento de una posición privilegiada de quienes forman parte de una red social concreta y monopolizan el acceso a los recursos escasos, entre ellos puestos de trabajo o ascensos. Esta exclusión no

necesariamente es intencional pero puede impedir que individuos que no pertenezcan a la red, tengan acceso a las recompensas (personales, sociales y económicas); en beneficio de los individuos que integran la red social (March y Simon; 1987; Requena Santos, 1991).

Teoría del etiquetamiento

Considera que el proceso de ajuste empleador-empleado las señales de productividad pudieran ser producto de prejuicios sociales, de manera que el mercado de trabajo podría estar reproduciendo las desigualdades sociales de raza, clase, género y edad (Requena Santos, 1991).

Teoría de Nueva Economía de la Familia

Gary Becker en los ochenta, explica cómo existen otras variables que se deben considerar en relación al trabajo, entre ellas “la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y fertilidad” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999, p. 26). Becker considera las características de las unidades familiares como variables explicativas de las decisiones de inversión en recursos de mercado y tiempo productivo (mercantil o no mercantil), se analiza el capital humano del joven dependiente de la familia. En el caso de las mujeres la decisión de incorporarse o no al mercado laboral y su permanencia en él, estará condicionada por las características de su pareja y la presencia o no de hijos en el hogar.

La participación en el mercado laboral dependerá de varios factores. En primer lugar las características personales, edad, sexo, cualificación y las oportunidades de empleo del mercado de trabajo. Así como “el salario potencial de la mujer y el ingreso total de la familia que en conjunto determinan la capacidad de consumo de bienes y servicios de mercado de cada familia” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999, p. 26). Desde la perspectiva de la NEF la especialización de la mujer en la esfera reproductiva (doméstica) es la piedra angular que explica la segregación ocupacional de las mujeres (Ibáñez, 1999, p.24) porque como señala Castaño (1999).

“Si la función de utilidad de todos los miembros del hogar se incorpora y define una determinada división en el hogar, supone que las mujeres están mejor dotadas para la producción

doméstica y además obtienen salarios más bajos que los hombres... Si ambos se especializan en función de sus ventajas comparativas, la producción conjunta del hogar a aumenta... esta especialización es la principal causa de que las mujeres perciban salarios más bajos que los hombres, debido a que su participación laboral se interrumpe como consecuencia de la maternidad, y en consecuencia, esperando una vida laboral más corta, invierten menos en capital humano de mercado” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 27).

Becker, reconoce que las diferencias salariales también provienen de la discriminación de sexo, raza, discapacidad u otras razones. Pueden también ser influidas por prejuicios, por ejemplo que las mujeres sean aceptadas en puestos subalternos pero no superiores; que consideren de antemano que las mujeres serán más inestables y que sus responsabilidades familiares nos les permitirán su pleno desempeño, pues las responsabilidades familiares les podría disminuir su rendimiento (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999).

Respecto a la Teoría de la Economía de la Familia, Blau, Ferber (1984, 1992) y Wrinkler (1998) consideran que la división del trabajo y la especialización que esa teoría plantea no define quién sale beneficiado o perjudicado al maximizar la utilidad familiar. “ Uno de sus miembros, la mujer, sale perjudicado: como resultado de la división del trabajo por sexo, la mujer es más dependiente económicamente del hombre que éste de ella, y por tanto, tiene menos poder de negociación en la toma de decisiones.” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 37).

Teoría de la concentración y segregación del empleo femenino.

“Bianchi (1978) define las actividades feminizadas, aquellas que concentran un mayor número de mujeres, en pocas profesiones y sectores, que tienen niveles retributivos más bajos, cualificaciones inferiores” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez, 1999: 32).

“Las mujeres se concentran en empleos administrativos y de servicios, y los hombres en los de trabajos cualificados, directivos y jefes, siempre con un salario mayor. Los hombres tienden a concentrarse en profesiones lucrativas (medicina, derecho, ingeniería, profesores universitarios) y las mujeres en actividades pero pagadas (enfermería, profesoras de nivel

primario y secundario)” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez, 1999: 33).

Por su parte, Hakim (1979) citado en Castaño (1999), señala que hay estereotipos laborales generalmente existe una sobrerrepresentación de hombres o mujeres en una determinada ocupación. A esta tendencia a agrupar un mayor número de persona de un determinado género en una ocupación es conocida como segregación.

“ La segregación puede ser horizontal o vertical, en la primera hombres y mujeres trabajan en ocupaciones diferente, en la segunda las ocupaciones en el nivel alto los ocupan en su mayoría hombres y en el nivel bajo mujeres... En algunos casos esto puede estar influido por la discontinuidad en la participación laboral de las mujeres, que combinan cuidados familiares y maternidad, convirtiendolas en mano de hobra más barata por su temporalidad y despidos frecuentes” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 34).

Considerando la existencia de segregación del mercado a partir del género, a pesar que algunas mujeres hayan logrado penetrar en las profesiones masculinizadas, como la ingeniería, aún existe la tendencia a que ocupen puesto subalternos y sean pocas las que puedan obtener puestos de decisión.

Teoría marxista feminista.

El marxismo tradicional ha puntualizado como en el sistema capitalista patriarcal requiere del trabajo doméstico para alimentar la lógica capitalista. Siendo responsable la reproducción social a través del mantenimiento alimentación, higiene y cuidados que los miembros de la familia requieren. Las mujeres en el ámbito del hogar realizan un trabajo que facilita que los trabajadores estén en condiciones físicas que les permita seguir alimentando la acumulación capitalista a partir del trabajo asalariado.

En ese sentido la división sexual del trabajo, definida bajo criterios patriarcales, facilita el sometimiento legítimo para que las mujeres estén en la mejor disposición de ejercer su papel de madres y esposas proveedoras gratuitas de los servicios domésticos requeridos por los miembros de las familias. En el núcleo de la familia, la teoría marxista observa el principio de la explotación social que contribuye a la reproducción de la lógica capitalista.

“La subordinación de las mujeres bajo el patriarcado como una forma de explotación anterior a la explotación de clase no ha sido completamente aceptada por los economistas marxistas, que aunque reconocen que la división sexual del trabajo es la principal causa de la subordinación femenina, no consideran que constituya la primera fuente de explotación económica y social” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 35).

El marxismo feminista (Benedrías y Roldán, 1992 en Castaño 1999) considera que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capital porque abarata costos de reproducción de la fuerza productiva y también porque las mujeres son una reserva flexible de mano de obra barata. De ahí que las variaciones de la participación femenina tienen que ver con las necesidades del mercado laboral, en un momento histórico específico y a la vez esto también explica que bajo los patrones de discriminación se escondan la manera de regular sus entradas y salidas.

Según Castaño, a diferencia del marxismo feminista, el feminismo radical reconoce que “la lógica del patriarcado tiene carácter previo y es más importante que la lógica del capital... la división sexual del trabajo es una consecuencia de la explotación de las mujeres por parte de los hombres en el seno de la familia y tiene su reflejo en el mercado. (Castaño, 1999).

“Las mujeres desempeñan empleos que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente realizan en el hogar, constituyéndose un círculo vicioso: al ser responsables del trabajo doméstico, ocupan posiciones subsidiarias en el mercado de trabajo, y ello refuerza, a su vez, la dependencia de la familia. (Hartman 1979 y 1981). Por ello la desaparición del capitalismo no garantizaría el fin de la opresión de las mujeres” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 35-36).

La relación entre la producción y la reproducción social son indispensables para que el sistema, por eso menciona Castaño que otras investigadoras feministas (Humphries y Rubery, 1984; Beechey, 1990; Picchio, 1992; Rubery 1993) insisten en que ambos factores influyen en establecer diferencias en el acceso a determinados puestos y también en la retribución económica.

Un punto de gran importancia es que la economía feminista cuestiona los parámetros de análisis económico e introducen aclaraciones que aclaran como:

“Es difícil definir una mujer générica que sea representativa del sexo femenino en su conjunto. Las condiciones de sexo, se combinan con la clase social, la raza y el lugar donde se nace y se vive para determinar condiciones laborales y económicas distintas... La edad, el estado civil y el nivel de estudios determinan comportamientos económicos diferentes por parte de las mujeres. Estas no son imperfecciones del mercado, sino que constituyen la propia estructura del sistema económico y social” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 36).

Además las feministas críticas no van de acuerdo con que las mujeres sean un ejército de reserva, en el mercado laboral, ellas afirman que “las crisis económicas recientes han afectado menos a los empleos femeninos (profesiones feminizadas de los servicios) que a los masculinos (empleos en industrias maduras en crisis)” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 38).

En relación al impacto que ha tenido las crisis en las mujeres, Rubery 1993, citado en Castaño (1999) realiza la siguiente observación:

“Si la situación de las mujeres en el mercado de trabajo es distinta de la de los hombres, si están concentradas en determinados sectores y ocupaciones y sufren situaciones de discriminación y segregación, es de esperar que las recesiones económicas y los procesos de reestructuración se manifiesten con efectos distintos por sexo.” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 39).

En una investigación internacional de carácter comparativo (Rubery, 1993), citada por Castaño (1999) se contrastan tres hipótesis sobre el impacto de la crisis:

- Las mujeres son una reserva flexible que se contrata en tiempo de auge, pero se despiden en tiempos de crisis.
- La demanda de trabajo femenino depende de la demanda en sectores dominados por mujeres y por lo tanto estará más relacionado con cambios estructurales que cíclicos (Milkman 1976; Rubery y Tarling, 1982 citados en Castaño, 1999).

- Cómo respuesta al comportamiento contra cíclico del empleo en las mujeres, conforme la recesión económica sea más intensa, las empresas tratarán de reducir costos contratando trabajadores más baratos, como son las mujeres.

De acuerdo a los resultados extraídos, Rubery citada por Castaño (1999) afirma que la segregación ocupacional puede ser típica de las condiciones de empresas pequeñas, con empleos inestables. Es posible que al inicio de la recesión las mujeres sean afectadas, sin embargo si la crisis se prolongara las empresas podrían sustituir trabajadores estables por otros menos estables y peor pagados.

“Han continuado siendo una reserva flexible de mano de obra, al mismo tiempo las mujeres en general se han convertido en empleadas estables y permanentes, con una tendencia mucho menor al abandono del mercado de trabajo... Es probable que las divisiones en la fuerza de trabajo femenina se intensifique” (Rubery, 1993: 400 citado en Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999: 40).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la mayor parte del nuevo empleo juvenil se ha creado en el sector informal y la protección social ha disminuido en la última década. La tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral se ha estancado en la población de mayor escolarización.

Las estimaciones de la OIT (2009) muestran que aproximadamente el 47 por ciento de la PEA urbana ocupada de América Latina trabaja en el sector informal (el 45 por ciento de los hombres ocupados y el 50% de las mujeres ocupadas), es decir cuatro puntos porcentuales más que en 1990. Estos trabajadores y trabajadoras informales se insertan, además, en las ramas o sectores de más baja productividad como el comercio y los servicios personales, incluido el servicio doméstico. Esta expansión del sector informal se ha moderado en algunos países no por causa de una modernización en la estructura productiva del país, sino más bien por los bajos ingresos del sector. Así, muchas de las personas que tradicionalmente buscaban trabajo en el sector informal ahora optan más bien por emigrar.

Síntesis:

Las teorías que se incluyeron se pueden agrupar en tres grandes aportaciones, las que se dirigen a explicar el comportamiento de los mercados de trabajo, las que vinculan los procesos educativos a los laborales y los que sitúan el género y la división sexual del trabajo en el centro de la discusión. Cada una de ellas, muestra cómo en la medida que el contexto histórico en el que surgen va cambiando, algunas se vuelven inoperantes, mientras que otras continúan teniendo su capacidad explicativa, debido a que su profundidad ha mostrado realidades estructurales que aún permanecen vigentes.

En las teorías que se relacionan con los mercados laborales, se consideran que las teorías capital humano, la teoría de la competencia de puestos y la del emparejamiento en el empleo, son las que se menos pueden contribuir a explicar la realidad. Las teorías, mencionadas anteriormente, tienen como fundamento la teoría credencialista en la cual se exalta como los méritos académicos contribuyen al éxito o al fracaso en el mundo laboral. Si esto fuera así, el tener una mayor cantidad de títulos o certificados, se traduciría en la obtención de mejores trabajos, para quienes tienen más altos niveles educativos, la realidad no parece comportarse de esa manera.

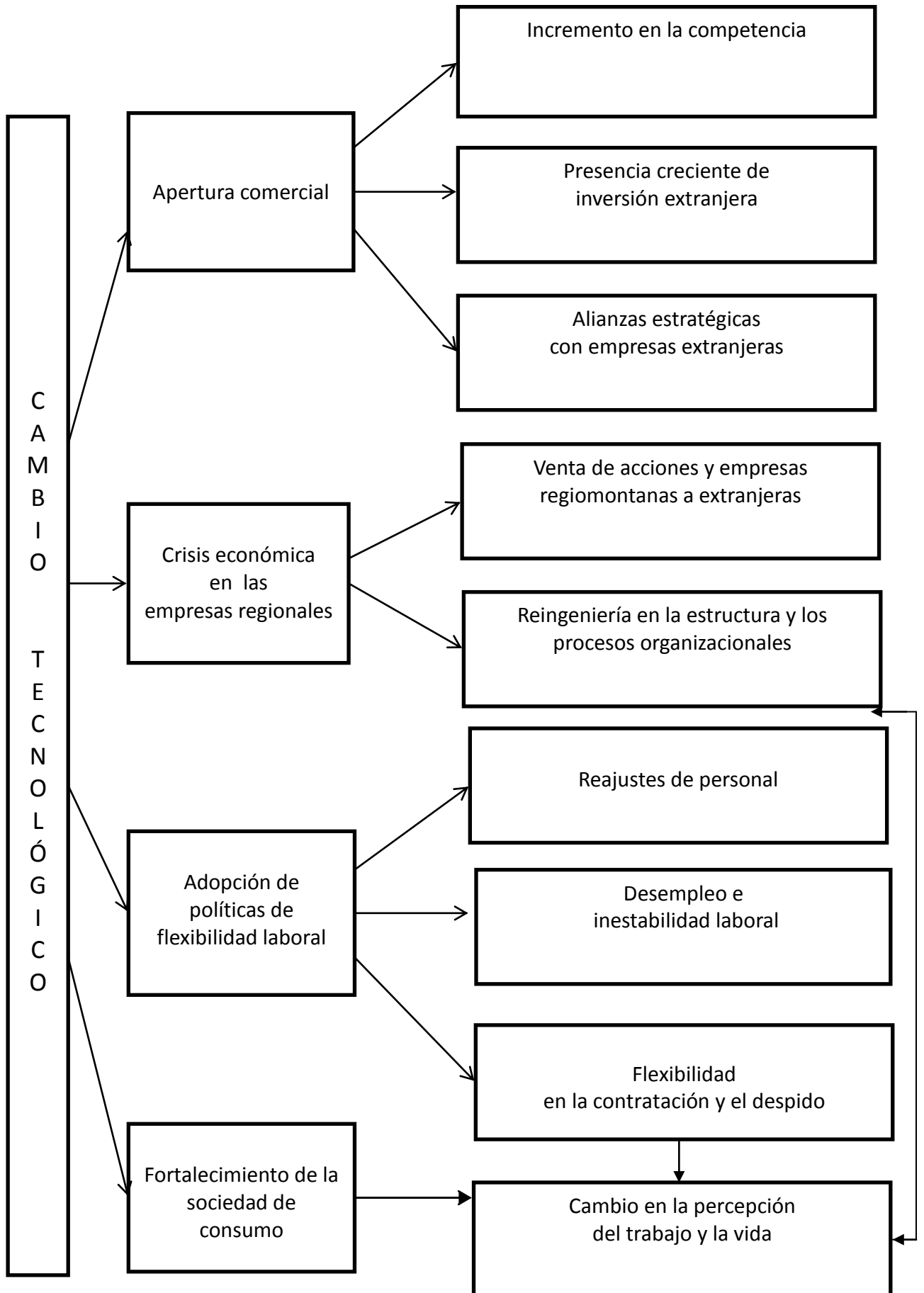
Las teorías del *job shopping* y *job matching*, parecen funcionar más como legitimadoras de los cambios, justificando la inestabilidad laboral que se presenta “durante los primeros años”, ahora esa inestabilidad se presenta cada vez por periodos más prolongados e inclusive se puede presentar a lo largo de toda la trayectoria laboral. Los y las jóvenes, adultos o adultos mayores cuando entran y salen del mercado no necesariamente lo hacen siempre por decisión propia.

Las teorías que muestran una capacidad mayor para analizar la realidad de la sociedad regiomontana, son las teorías de la correspondencia; la reproducción; el mercado dual; la teoría de las señales; el cierre y etiquetaje social, y la teoría de la segregación del empleo femenino.

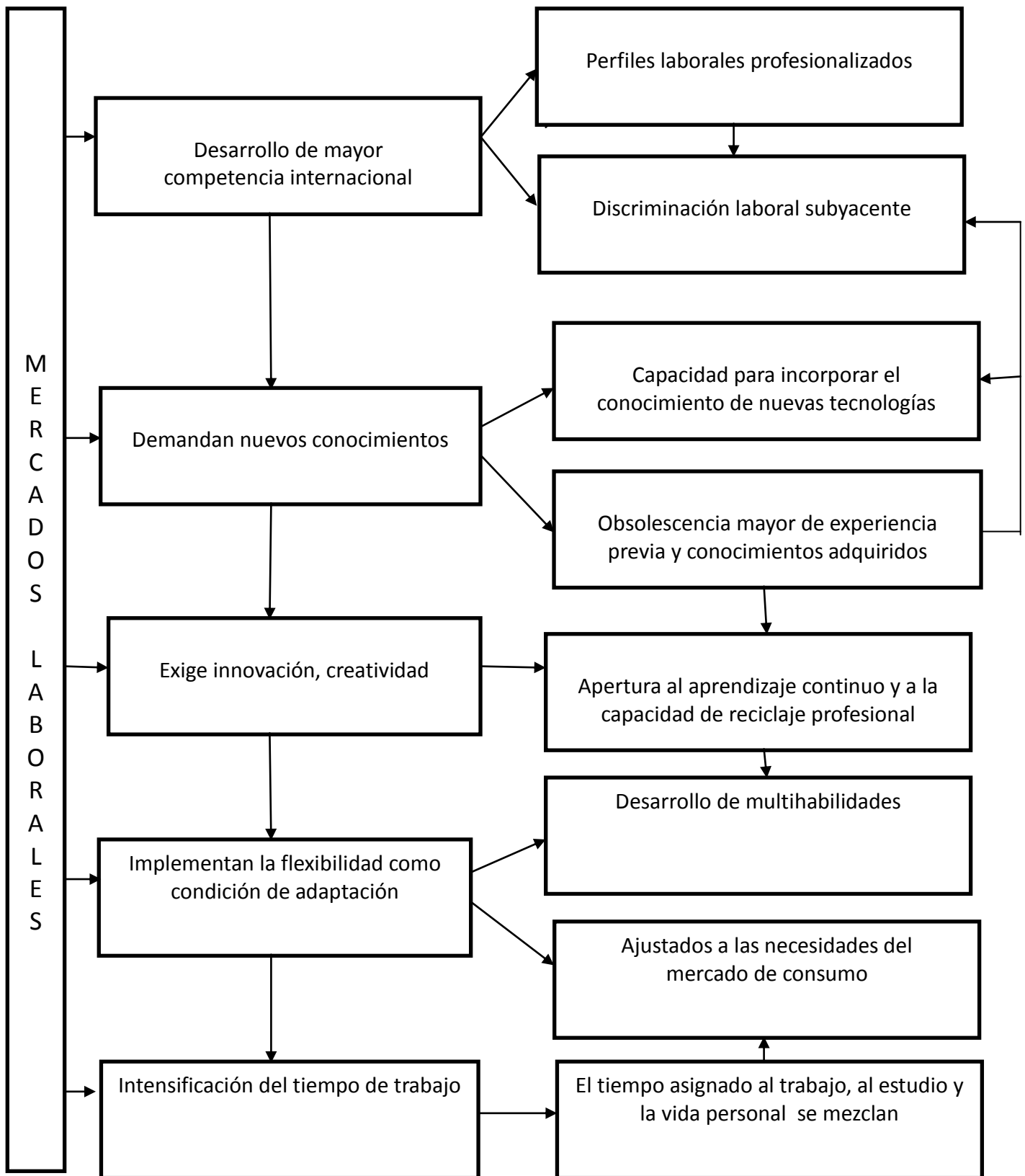
2.6. Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo.

El modelo teórico que se presentará a continuación se elaboró a manera de síntesis con las aportaciones teóricas antes expuestas. Su contenido esquematiza los factores que han influido en los cambios en el trabajo y que han modificado las condiciones de calidad en el empleo. El contenido de esta tesis que se concentrará en explicar la parte final del modelo, haciendo referencia específicamente a cómo se presenta en la actualidad la calidad en el empleo para posteriormente explicar cómo tales condiciones repercuten en la percepción y valoración del trabajo, así como en la vida de las personas expuestas a las nuevas modalidades de empleo.

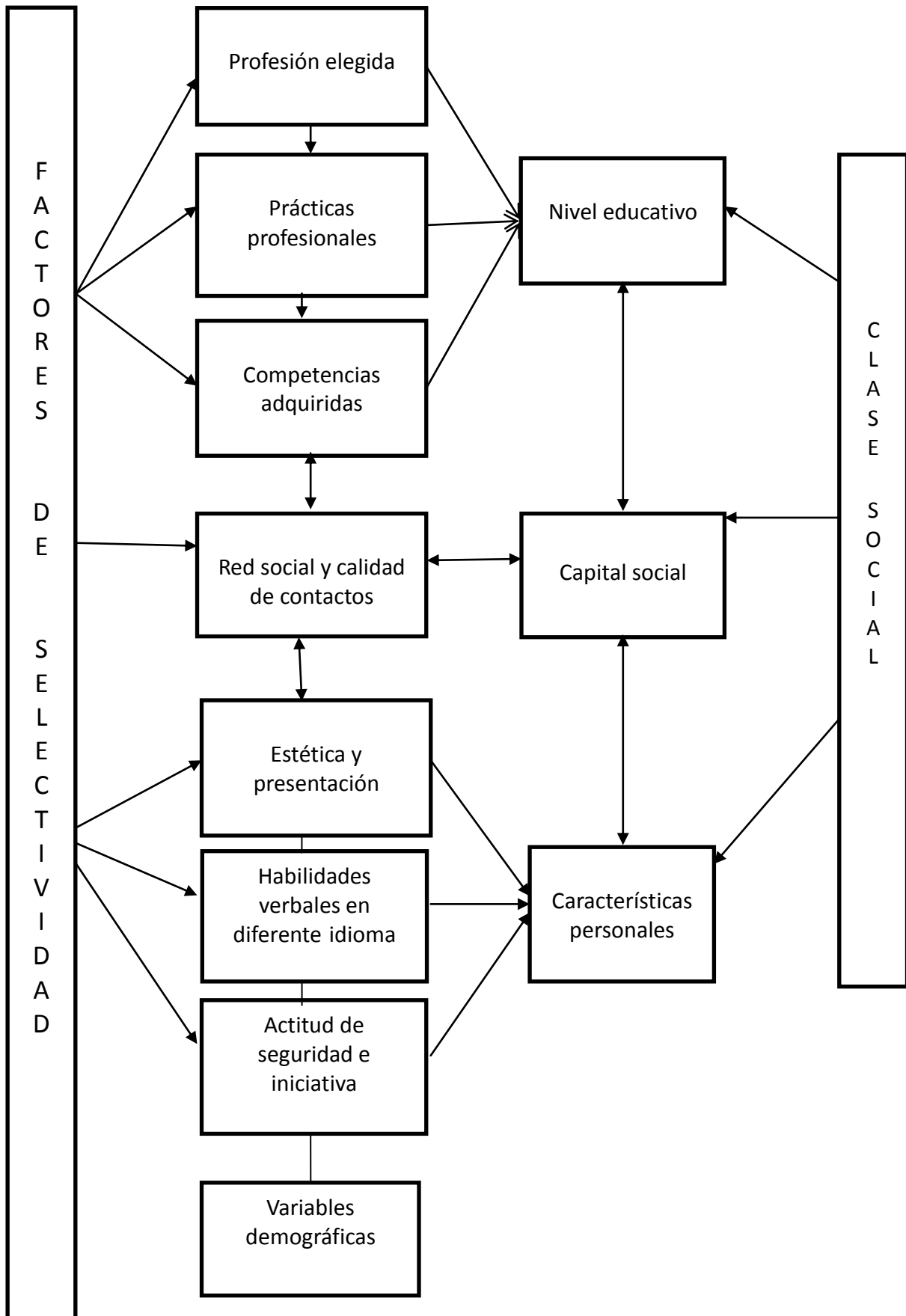
Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo



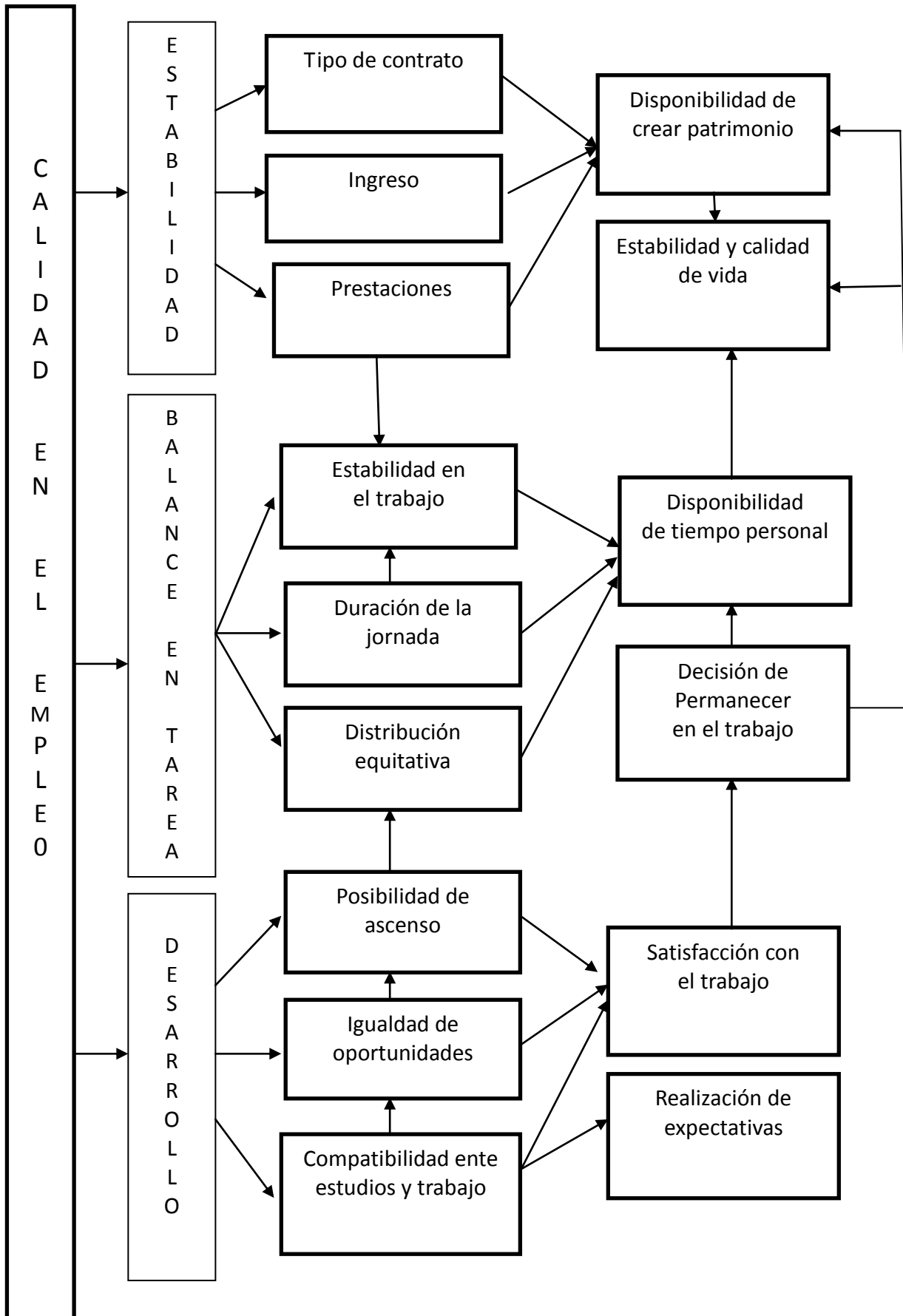
Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo



Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo



Modelo para analizar los factores asociados a la calidad en el empleo



3. Capítulo III.

3.1. Metodología.

Introducción.

En este capítulo se expone la manera en que se fue construyendo el proceso de metodología mixta, vinculando aspectos cuantitativos y cualitativos simultáneamente. La metodología mixta, incluyó en su desarrollo el método cuantitativo no experimental de carácter longitudinal, procedente de estudios laborales realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) durante el período 2000-20010. Además de la aplicación de un cuestionario diseñado y aplicado en mayo de 2015 para dar respuesta a las preguntas de investigación. La parte cualitativa, se realizó a partir de entrevistas a profundidad, utilizando la técnica de historias de vida centradas en las trayectorias laborales, utilizando el método narrativo.

Como indica Bertaux (2005), el resultado que proviene de encuestas objetivas, poco se cuestiona, pasando por alto el hecho que antes de la codificación y el procesamiento estadístico, las respuestas de los sujetos, también son subjetivas.

Todo el mundo sabe que dependen en parte de la formulación precisa de las preguntas, de su orden de aparición, de las características del encuestador, así como de la impresión que el encuestado quiere causar en el encuestador. El hecho de que se codifiquen después esas respuestas en forma de cifras no les confiere un carácter más objetivo, sino al contrario: el hecho de la codificación supone ciertas elecciones teóricas: además esa codificación puede introducir elementos sesgados. (Bertaux, 2005: 24)

Años atrás, el cuestionamiento se planteaba en torno a la veracidad, en lo que la gente dice cara a cara, cuando el encuestado responde a la serie de preguntas de un cuestionario. No se ponía en tela de juicio el resultado proveniente encuestas objetivas, cuando la confiabilidad de dichas encuestas es también producto de la subjetividad del propio investigador quién las ha construido. Poco se considera respecto a las condiciones en que las preguntas fueron respondidas.

En torno a la polémica de privilegiar los estudios cuantitativos sobre los cualitativos, Bertaux interroga ¿por qué las respuestas que da un sujeto a un cuestionario tendrían que tener mayor grado de veracidad que las que se obtienen por una entrevista realizada cara a cara? Es necesario reconocer que la metodología cuantitativa y cualitativa son formas distintas de aproximarse y conocer la realidad, pero la complejidad que tienen los fenómenos sociales de la actualidad sólo puede ser resuelta en la medida que exista una mayor capacidad de hacer uso de ambas metodologías que faciliten explicarla.

Miguel Valles afirma que se puede encontrar los antecedentes del método cualitativo en los estudios de la Escuela de Chicago en la década de los veinte y treinta, con el predominio de la perspectiva humanista/cualitativa y la metodología centrada en las historias de vida y la observación participante. (Valles, 2002)

En los años cincuenta adquirió el predominio el enfoque cuantitativo. En los años setenta se replantea de nuevo la polémica al surgir avances en la medición cuantitativa y cualitativa, para finalmente en los años setenta resurgir la perspectiva cualitativa. A partir de los ochenta se ha asistido a un mayor acercamiento entre ambos métodos (Valles, 2002, p. 37-38)

Se han destacado las aportaciones de Alvira, Catillo, Conde, Ortí, Alonso y De Miguel como parte importante del esfuerzo por realizar investigación sociológica a través de la complementariedad. Conde propone que es preciso lograr una complementariedad articulada que pueda materializar la heterogeneidad y multidimensionalidad, con la homogeneidad y la unidimensionalidad (Valles, 2002: 44)

El proceso metodológico que se ha seguido a través de este trabajo ha contemplado procesos cualitativos y cuantitativos realizados en forma simultánea.

Metodología cuantitativa.

Como parte del sustento cuantitativo, en el año 2004 se construyó un cuestionario *on line*, con la que se buscó conocer las trayectorias laborales de jóvenes profesionistas, procedentes de una universidad pública y una privada. Con este fin, se eligió una muestra aleatoria a través de listados proporcionados por las universidades.

Se realizaron aproximadamente cuatrocientas llamadas de contacto para solicitar la colaboración por parte de los profesionistas de diferentes carreras. Con la disposición de los

listados de egresados se procedió a contactar aquellos profesionistas que hubieran terminado sus estudios entre 1996 y 2000. Se tomó como criterio de selección, la tabla de números aleatorios a partir del número de matrícula, buscando representatividad tanto de género como de áreas profesionales.

No todas las llamadas de contacto, fueron exitosas debido a que los listados proporcionados por las universidades no siempre tenían información actualizada y los familiares no siempre accedían a proporcionar información que facilitará la ubicación del profesionista en su ámbito laboral o en la nueva residencia.

Por otra parte el interés mostrado por los y las profesionistas para responder el cuestionario fue escasa, se obtuvieron ciento cincuenta respuestas de las cuatrocientas esperadas y por ese motivo se decidió excluir la información procedente de ese cuestionario de los resultados que se presentarán.

Para obtener información estadística vinculada al tema de la profesión, género, ingresos, ocupación, tipo de contratación y prestaciones recibidas por parte de la población del área metropolitana de Monterrey, se acudió a la instancia gubernamental responsable del seguimiento estadístico (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), pero se negaron a proporcionar información desagregada del CENSO, pues argumentaban que el acceso a los microdatos es confidencial para proteger el anonimato de los participantes.

Se apeló al organismo de la Transparencia para solicitar información, a lo cual la respuesta fue negativa, sometiendo de nuevo la petición como controversia y nuevamente después de cuatro meses la respuesta fue negativa. La disponibilidad de la información sólo se podía obtener en las publicaciones oficiales pero no teniendo acceso a trabajar directamente la base de datos.

El proceso de liberación pública de datos estadísticos y de microdatos proporcionados por el CENSO y las Encuestas Nacionales de Empleo, en forma gratuita se ha abierto progresivamente a partir del año 2012. Con el acceso a dicha información, liberada a través de la red, se trabajó la parte cuantitativa de la manera en que se expone a continuación.

La parte cuantitativa se sustenta en el análisis de la Encuesta de Empleo Urbano ENEU (2000- 2004) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE (2005-2010). Ambos

instrumentos de medición han sido aplicados por el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), que es la fuente oficial de registro de datos públicos en México.

Las dos encuestas han sido diseñadas bajo un esquema de muestreo probabilístico, estratificado, polietápico y por conglomerados. El tamaño de la muestra está calculado para poder desagregarse en entidades federativas. Su periodicidad de publicación es trimestral. En el caso del ENUE se consideraba un cuestionario dividido en dos partes correspondientes a la tarjeta de registro de hogar y el cuestionario básico de empleo, en el ENOE la encuesta está formada por tres partes, tarjeta de registro de hogar, sociodemográfico, cuestionario básico de ocupación y empleo.

Para poder unificar ambos instrumentos fue necesario realizar un trabajo de organización, limpieza, selección y sistematización del contenido de las preguntas y respuestas que no eran compatibles en primera instancia. Sólo mediante un laborioso trabajo de revisión y cotejo de las preguntas en relación con el orden y compatibilidad requerido, se pudo crear una base de datos homogénea para lograr el análisis pretendido.

Una de las dificultades mayores que se tuvo que enfrentar en este estudio, es el haber utilizado para la investigación una encuesta que ha sido diseñada en condiciones cambiantes. Por la misma razón, se efectuó una cuidadosa selección de indicadores para hacer compatibles las herramientas que a continuación se describen:

La Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)

El ENEU es una encuesta de empleo urbano que se realizó en forma continua de 1987 a 2004. Dicha encuesta se ha realizado en forma conjunta a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El instrumento fue creado con el propósito de obtener información sobre las características de ocupación de la población urbana a partir de los 12 años de edad, con el propósito de facilitar “el análisis profundo de la situación laboral”. Se trata de una encuesta levantada semanalmente. Los resultados se publican en forma trimestral y en ellos se contempla la muestra procedente de 12 áreas metropolitanas, entre ellas Nuevo León.

La encuesta toma como base de levantamiento, la inclusión de las personas que residen en los hogares. Aproximadamente, la muestra incluye 133 mil viviendas por trimestre. La unidad de

observación y muestreo es la vivienda particular y toma el marco muestral en base la información demográfica y cartográfica del precedente del Censo de 1995. El esquema de muestreo utilizado para su realización es polietápico y por conglomerados.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

De acuerdo con algunos cambios suscitados en el terreno laboral y también para adoptar algunos lineamientos internacionales, a partir de 2005 se generó una nueva encuesta que fusionó el cuestionario Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). El levantamiento de la encuesta se realiza en forma trimestral para una muestra polietápica que se levanta en las 32 entidades federativas. En el caso de Nuevo León la muestra incluye 600 personas de 12 años en adelante.

El principal problema que se presentó fue la unificación de las bases de datos, se tuvo que enfrentar la falta de homogeneidad y la inconsistencia de ambos instrumentos. Debido a que la forma de estructurar el cuestionario y sus respuestas eran diferentes. Ello implicó un trabajo paciente y cuidadoso para lograr establecer la coincidencia de las respuestas posibles. En los datos anexos se incluirán las diferentes encuestas y cómo éstas tienen el problema de la compatibilidad entre sí.

Una de las limitaciones que presentan los resultados que arrojan las encuestas es que incluyen como opción de respuesta el NS (No sabe) y esto ocasiona un problema al momento de realizar análisis estadísticos complejos, como el análisis multivariable y regresión debido a que en varias de las respuestas se presentaba como opción la No respuesta, afectando en algunos casos la suficiencia de información necesaria para que dichos modelos estadísticos pudieran llevarse a cabo.

El procesamiento requirió de un largo periodo de tiempo para la preparación de la base de datos, debido a que toda la información se requería procesar por cada trimestre y el contenido de las respuestas se capturó en tres bases de datos:

- 1) Demográfica
- 2) Descripción de unidad de la vivienda
- 3) Encuesta urbana de ocupación y empleo.

Para realizar el procedimiento completo se requería concatenar los archivos, para trabajarlos y unificarlos horizontal y verticalmente, de modo que estuvieran de acuerdo con las variables que cada cuestionario tenía y que además coincidiera a la perfección con la persona a la que correspondían los resultados de los datos. Implicó trabajar cada uno de los trimestres por separado a fin de ir filtrando y reduciendo el tamaño de la base de datos para tener acceso a la información que arrojará datos precisos en torno al objetivo de investigación.

Al llevar a cabo dicha unificación, existía el inconveniente de que las bases de datos no eran homogéneas en el número de preguntas o en las opciones de respuestas incluidas, por lo que unir las era complicado.

A continuación se incluye un cuadro comparativo en el cual muestra en síntesis el problema que se tuvo al unificar la información procedente de las distintas bases de datos.

Tabla 1. Orden de aplicación de las Encuestas Nacionales de Empleo.

Año	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
2000-2004	Cuestionario ENEU	Cuestionario ENEU	Cuestionario ENEU	Cuestionario ENEU
2005	ENOE Ampliado	ENOE Ampliado	ENOE Básico	ENOE Básico
2006	Ampliado	Ampliado	Básico	Básico
2007	Básico	Ampliado	Básico	Básico
2008	Ampliado	Básico	Básico	Básico
2009	Ampliado	Básico	Básico	Básico
2010	Ampliado	Básico	Básico	Básico

Fuente: Manual de INEGI “Conociendo la base de datos”

Es importante señalar que la aplicación de la encuesta nacional de empleo urbano, que realiza el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, tiene una metodología rigurosa en la selección de la muestra, no obstante es preciso aclarar que por ser una encuesta a población abierta, no está creada con el propósito de estudiar en forma exclusiva a los profesionistas.

Por lo regular, el comportamiento de la muestra general que se realiza trimestralmente recaba información de la población mayor de 12 años que forma parte de la población económicamente activa (ya sea porque se encuentra trabajando o porque se encuentra en período de búsqueda). Actualmente, la edad que se toma como base es la de 14 años de edad. Se procedió a realizar filtros en cada uno de los trimestres para seleccionar primero la entidad federativa, elegir a los profesionistas y delimitar la edad, se decidió incluir edad mínima 21 y edad máxima 65 años, por lo que debía de excluirse a quienes no estuvieran en el rango de edad de 21 a 65 años.

Se decidió dejar en la base de datos la información correspondiente a la población adulta, debido a que se requería un punto de referencia que pudiera dar cuenta de algunos de los cambios que suscitaban entre los distintos grupos de edad. Posteriormente se realizó el filtro considerando la profesión. El cuadro que se muestra a continuación incluye sólo a los ingenieras e ingenieros que tenían trabajo la semana anterior al levantamiento de la encuesta.

La base de datos fue trabajada en *EXCELL* para después transferirla al *SPSS* versión 20, las gráficas se realizaron en *EXCELL*.

Con el propósito de fortalecer los resultados encontrados en ambas encuestas nacionales, en el 2015 se elaboró otro cuestionario electrónico que fue aplicado a una muestra de 150 ingenieros e ingenieras. Dadas las condiciones de inseguridad de la región y ante la imposibilidad de tener nuevamente acceso a los listados de egresados, esta muestra tuvo como característica principal no ser aleatoria, ni tampoco estar diseñado bajo esquemas estadísticamente representativos. Para su aplicación se optó el contacto con los participantes a través de redes sociales que procedían de vínculos académicos y laborales.

Al aplicarlo se buscó que reuniera las características siguientes: la primera es que tuvieran participación ingenieras e ingenieros sin restringir la participación edad, segundo que fueran procedentes de distintas universidades y tercero que tuvieran estudios en especialidades tanto de las ingenierías tradicionales como de las nuevas ingenierías.

La encuesta fue electrónica y se aplicó directamente en la red a través de una aplicación de la compañía *Google*, las respuestas fueron procesadas para poder ser llevadas al paquete

estadístico SPSS versión 20, a fin de probar distintos análisis estadísticos que han contribuido a validar la información obtenida a través de las encuestas nacionales del ENUE y ENOE.

Metodología cualitativa

Para el análisis cualitativo se realizaron 10 entrevistas a profundidad semiestructuradas y 20 entrevistas estructuradas. Las entrevistas a profundidad, semiestructuradas se realizaron durante los años 2004 y 2005, se dirigieron a ingenieras e ingenieros tanto empleados como desempleados. En dichas entrevistas se buscó que las personas involucradas pudieran abordar temas comunes y a la vez tuvieran espacio para expresar los comentarios de su situación particular sin que mediara una pregunta dirigida con el propósito directo.

En las entrevistas profundas semiestructuradas se buscaba que cada entrevistado o entrevistada, a través de su narrativa fuera incorporando comentarios sobre su situación personal a su tiempo y de acuerdo a sus prioridades. Por ese motivo no se hizo énfasis de preguntas precisas en algunos factores como la familia, el estado civil y los hijos, porque el hecho de incorporarlo o no el discurso permitiría hacer un análisis de la valoración sobre el trabajo y otros aspectos de la vida.

El eje principal de las entrevistas fue encontrar las semejanzas y diferencias que se presentaban en las trayectorias laborales, para observar si a lo largo de ellas existía el indicio de algún avance en las condiciones salariales y de empleo de los y las jóvenes profesionistas. Así mismo se consideraba importante contrastar las experiencias que tenían ambos géneros respecto al empleo para conocer éstas influían en el significado que daban respecto al éxito y al valor del trabajo

La selección de ingenieros e ingenieras que serían entrevistadas incorporó a egresados de universidades públicas y privadas, que estuvieran empleados y desempleados. La forma de contactarlos fue a través de un listado aleatorio la universidad pública local y una universidad privada. Para encontrar a personas desempleadas se acudió a la feria del empleo que realiza el gobierno estatal.

Las entrevistas se realizaron en distintos lugares dependiendo del tiempo y la disponibilidad de traslado de las personas involucradas, a algunas de ellas se les entrevistó directamente en

su trabajo, a otras en una oficina que se tenía alquilada con el propósito de tener un lugar neutral (sin que existiera la predisposición por acudir a una determinada universidad) y sobre todo para que pudieran manifestar su situación del empleo sin restricciones.

Algunas de las personas se mostraban poco dispuestas a que se les realizara la entrevista directamente en el trabajo. Esto principalmente sucedía cuando tenían la condición de subordinación en la empresa, no sucedió lo mismo en el caso de los que mantenían un puesto con cierto poder, pues ellos si estaban dispuestos a que se acudiera a su lugar de trabajo.

A medida que la inseguridad en el país se fue haciendo más complicada, se tomó la decisión de realizar las demás entrevistas en un lugar público en el que las personas pudieran sentirse seguras al acudir, el lugar elegido fue el café del Museo de Historia en la ciudad de Monterrey N.L. México, debido a que por ser un espacio poco concurrido facilitaba la realización y grabación de las entrevistas.

Las entrevistas estructuradas fueron realizadas a informantes clave, durante 2005 y 2006. Las entrevistas incluyeron a personas que tenían cargos de dirección distintos sectores del terreno laboral: directivos de la Secretaría de Trabajo tanto federales como estatales; directores y jefes de recursos humanos de las empresas más representativas de la cultura regiomontana y algunas empresas transnacionales; directivos del instituto de la juventud estatal y jefes vinculados directamente a los organismos empresariales.

Todas las personas fueron contactadas telefónicamente y antes de acudir a la entrevista se les envió de una carta electrónica en la cual se indicaba el propósito de la investigación y una copia de la identificación de la Universidad Complutense.

Adicional a las 10 entrevistas a profundidad, se realizaron entrevistas dos entrevistas a expertos en el tema del trabajo en la región: Esthela Gutiérrez y Mario Jurado. Debido que las condiciones de inseguridad que se presentaron en la región, se fueron agudizando, por el combate contra el crimen organizado, a partir del 2006 se decidió buscar otra manera de continuar recabando información que permitiera conocer lo que sucedía en el mundo laboral.

Por este motivo también se construyó una entrevista estructurada para ser aplicada directamente a las generaciones de abuelos, abuelas, padres y madres en los hogares de los

alumnos y las alumnas de sociología. En conjunto realizaron aproximadamente 200 entrevistas estructuradas que se aplicaron durante los años 2006 y 2007, las entrevistas que aquí se incluirán serán solamente 10 por ser las que presentan mayor información en cuanto a trayectorias laborales por la edad y experiencia acumulada de generaciones.

A fines del 2014 los alumnos y alumnas de sociología interesados en el tema del trabajo realizaron 48 entrevistas a personas responsables de recursos humanos para actualizar los cambios en la situación de empleo de los profesionistas.

Definición de variables, indicadores e ítems sobre la calidad en el empleo:

Introducción:

Para tener mayor claridad sobre la medición de las variables y los indicadores que se involucrarían en el estudio en forma cualitativa y cuantitativa, se elaboraron algunas tablas relacionadas entre sí, para explicar cómo se realizó el acercamiento a la realidad a partir de las variables, los indicadores y los ítems que facilitaron su operacionalización.

La calidad empleo desde la perspectiva de psicología planteada por Herzberg (en Rubio, 2006) tiene dos vertientes principales: aspectos concretos vinculados a las características del propio trabajo, o lo que él denomina los factores extrínsecos (higiénicos) en ellos se incluyen: los sueldos, las prestaciones, las políticas de la empresa, la relación de los compañeros, el ambiente físico, la supervisión, seguridad laboral, y los factores intrínsecos (motivacionales) vinculados a los logros, el reconocimiento, la responsabilidad.

Este trabajo por su carácter sociológico se centrará principalmente en los procesos extrínsecos que se han considerado pueden determinar la calidad en el empleo. A continuación se mostrarán los factores que se encuentran asociados.

Tabla 2. Lista de variables asociadas a la calidad en el empleo.

Variables independientes
Género
Generación
Tipo de ingeniería

Variables dependientes	
Estabilidad laboral:	Tipo de contrato Jornada laboral (Horario de trabajo) Situación de ocupación Permanencia en el empleo Número de puestos
Remuneración:	Forma de pago Cantidad del monto recibido Prestaciones
Aplicabilidad:	Relación de la carrera con el tipo de trabajo Prácticas profesionales compatibles a la profesión
Capital relacional	Forma de conseguir el trabajo Tamaño de la organización Universidad de procedencia Tiempo que tardó en conseguir trabajo
Prestigio	Puesto Tamaño de la empresa Origen de la empresa Tipo de trabajo realizado
Percepción	Valor del trabajo Percepción sobre la situación laboral

Fuente: Elaboración propia

A continuación se describirá a que se refiere cada uno de los conceptos de las categorías de análisis involucradas:

Condición de oportunidad: Involucrará los aspectos vinculados a la situación del mercado laboral, considerando los aspectos que facilitan o limitan la posibilidad de tener empleo.

Inserción laboral Incluye lo referente a los factores que contribuyen a agilizar u obstaculizar la posibilidad de tener un empleo.

Condiciones de empleo Hace énfasis en todas aquellas situaciones que se encuentran implícitas en una relación laboral, incluyendo aspectos extrínsecos e intrínsecos involucrados al realizar un trabajo.

Ascenso y movilidad laboral Se concentra principalmente, en las oportunidades de promoción dentro de su propio trabajo o en otros trabajos en los cuales se haya participado.

Estabilidad e inestabilidad Se enfoca en explicar cómo las condiciones de estabilidad o inestabilidad repercuten en la idea que tienen sobre el éxito y el valor del trabajo.

Percepción laboral En esta parte se puntualiza la persistencia o el debilitamiento de los tradicionales valores regiomontanos en relación a la la ética laboral.

A continuación, se presentará una tabla que desglosa cada uno de los indicadores.

Tabla 3. Indicadores asociados en la calidad en el empleo.

Contexto de oportunidad	Inserción laboral	Condiciones del empleo	Ascensos y Movilidad	Estabilidad y ética laboral
Oferta y demanda	Trabajo previo	Tipo de contrato	Puesto	Entradas y salidas
Factores de receptividad	Competencias Probadas	Duración de la jornada	Número de ascensos	Permanencia en el empleo
Factores de restricción	Capital relacional	Salarios y prestaciones	Tiempo para lograr ascensos	Despido y reajustes
	Cualificación	Ambiente de Trabajo	Cambios de trabajo	Percepción sobre el cambio

Fuente: Elaboración propia

En relación al cuadro anterior, es necesario precisar, que elementos incluyen los factores de receptividad y los factores de restricción. Ambos se refieren a los factores educativos y sociales que marcan algunos límites para la empleabilidad. Por una parte, se considerarán los aspectos educativos que se pueden convertir potencialmente en ventajas o restricciones. Y por otro, se tomarán en cuenta otros factores que provienen del origen de clase, la edad y el género, pues en determinados contextos éstos pueden intervenir para incrementar o disminuir la posibilidad de ser contratados o contratadas, para un determinado puesto.

En cuanto a competencias probadas, las organizaciones, actualmente, buscan tener la garantía de que sus posibles empleados tienen los conocimientos y las habilidades para el desempeño

de su puesto. No basta solamente tener las credenciales y en una carrera terminada, ahora se somete a prueba dichos conocimientos y habilidades involucrando a los candidatos posibles en contratos de prueba, cuyo periodo puede involucrar algunos meses, obteniendo una remuneración mínima o sin ella.

El ambiente de trabajo es un factor que en este estudio no se ha contemplado porque el propósito tiene que ver más con un enfoque micro sociológico. Lo que se busca explicar es lo que está sucediendo en el mundo laboral y en la vida de las personas a nivel social y no a partir de situaciones específicas que estén vinculadas directamente a la explicación de la motivación individual. Sin embargo, aunque en esta investigación por razones de enfoque, no sea un elemento que se encuentre considerado puntualmente, esto no implica que sea un factor que pueda ser olvidado como parte de los elementos constitutivos de las condiciones de empleo.

Tabla 4. Items para analizar la calidad en el empleo

Contexto de oportunidades	
Oferta y demanda	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Desempleo
Receptividad	<ul style="list-style-type: none"> • Sectores de la economía en que existe mayor penetración • Puestos en los principalmente desarrollan sus funciones
Restricciones	<ul style="list-style-type: none"> • Edad, género, estado civil, apariencia física, características personales, cualificaciones.
Inserción al empleo	
Trabajo previo	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral previa <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas profesionales o trabajos anteriores • Relación entre trabajo previo y estudios realizados
Competencias probadas	<ul style="list-style-type: none"> • Área de especialidad, cualificación y certificaciones • Manejo de idiomas • Habilidades en el manejo de la tecnología informática
Capital relacional	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de origen : pública o privada • Clase social de procedencia: Nivel socioeconómico
Condiciones del empleo	
Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Planta: con contrato o sin contrato • Eventual: proyecto, honorarios, subcontratación
Duración de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada tiempo completo o parcial • Jornada de tiempo fijo o por turnos
Salario y prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Forma y frecuencia del pago, monto del pago • Prestaciones y seguridad social
Movilidad en el empleo	
Trabajos realizados	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajos realizados a partir del egreso
Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de duración en el primer empleo • Permanencia laboral
Ascensos y movilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ascensos recibidos en la trayectoria laboral • Años invertidos para obtener una promoción en el empleo • Puestos que tiene o ha tenido • Expectativas sobre el futuro
Estabilidad y ética laboral	
Desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Entradas y salidas del mercado laboral en forma involuntaria
Tiempo sin trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo en el que se ha estado sin trabajo, y lo buscaba. • Acciones realizadas durante el tiempo que no se tenía trabajo
Percepción de Crisis y cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción sobre la realidad laboral y su impacto en la transformación de la ética regiomontana del trabajo.

Fuente: Elaboración propia

4. Capítulo IV.

4.1.Situación general de México.

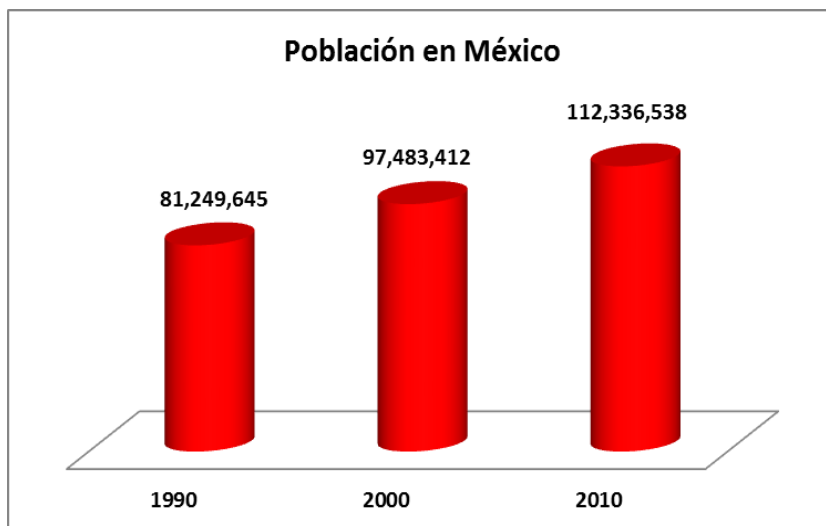
Introducción:

Para contextualizar la realidad social que se vive en México, a continuación se dan a conocer algunas cifras, en primer lugar se presentarán las características demográficas de la población, a fin de tener un referente que contribuya a dimensionar la magnitud de algunas de las problemáticas que tienen que ver con la situación educativa y laboral de la población, para comprender los aspectos que forman parte de la realidad de los mercados laborales.

Población mexicana.

El crecimiento de la población ha sido constante, sin embargo los últimos años hay una tendencia que marca una reducción debido al control en la tasa de natalidad. En los gráficos siguientes se puede observar el crecimiento y la estructura de la composición de la población a partir de la edad.

Gráfico 1. Población en México (1990-2010)

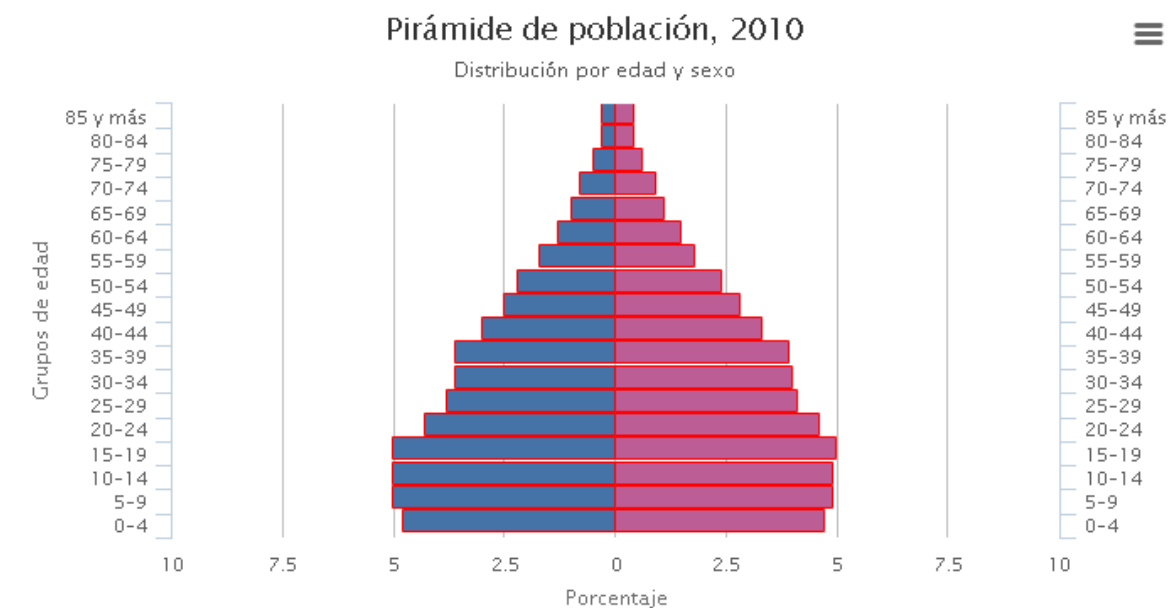


Elaboración propia con datos censales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1990, 2000 y 2010)

Composición de la población joven en México.

Según el censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática, (INEGI), la población en México para el año 2010, alcanzó la cifra de 112 336 538 millones de habitantes, de los cuales un 28.4% está formada por jóvenes comprendidos entre los 20 y los 34 años de edad. Según el Consejo Nacional de la Población, (CONAPO), los jóvenes habitan principalmente las localidades urbanas. A continuación se muestra la pirámide población, para ilustrar como se distribuye la población edad y sexo.

Gráfico 2. Pirámide poblacional de México, datos censales (2010)



Fuente: Gráfica elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/graficas_temas/piramides/graf/2010.html?s=est&c=35636

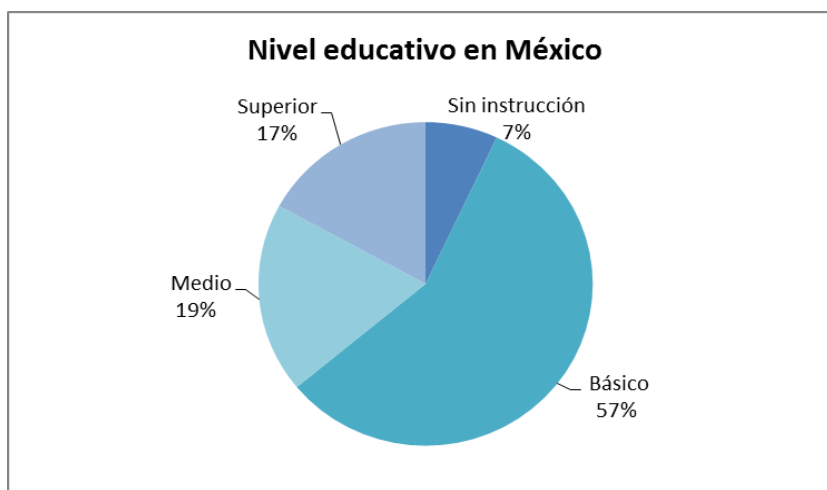
El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), destaca que las entidades en el norte del país, tales como Coahuila, Baja California y Nuevo León, tienen tres de cada cuatro jóvenes habitando en las zonas urbanas; en tanto que en la parte sur del país, la mayor parte de los jóvenes habitan en las zonas rurales. Ejemplos de ellos son Oaxaca y Chiapas, lugares en los cuales tres de cada cuatro jóvenes habitan en el sector rural y sólo uno en el área urbana.

Así mismo, el IMJUVE reconoce, que uno de los principales determinantes en la distribución demográfica del país es la dinámica de migración interna, la cual modifica la composición de la pirámide poblacional de las distintas entidades federativas.

Aspectos educativos.

En México existe un fuerte rezago educativo, como producto de la distribución asimétrica del ingreso. Este último, es uno de los factores que tiene mayor influencia en la deserción que se presenta a lo largo de la trayectoria escolar, la deserción se intensifica en la medida que se avanza en los estudios, por ese motivo la matrícula universitaria y la posibilidad de obtener un título universitario es reducida para la mayor parte de la población.

Gráfico 3. Nivel educativo en México (2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del Censo General de Población y Vivienda Nacional 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

En el gráfico anterior, se muestra como en México sólo el 17% la población tiene estudios universitarios. Esto tiene un vínculo directo con las políticas públicas de inversión en esta área, a continuación se muestra el comportamiento de inversión educativa en México porque así se tiene información que explica que es lo que sucede en la educación.

Tabla 5. Gasto nacional en educación, tomando como base el PIB

Gasto Nacional de Educación en base al PIB nacional			Distribución porcentual		Crecimiento real		
					Deflactado con INPP (Diciembre 2013)		
AÑO	Porcentaje	Millones de pesos	Pública	Privada	Nacional	Público	Privado
2000	6.43	353,052,4	78.3	21.7	7.0	7.0	7.2
2001	6.79	394,685,8	78.8	21.2	0.4	1.1	-2.1
2002	7.02	439,387,4	78.4	21.6	2.8	2.2	5.1
2003	6.91	495,110,5	78.1	21.9	5.8	5.4	7.1
2004	6.54	534,461,1	77.9	22.1	1.8	1.5	3
2005	6.75	595,453,4	77.9	22.1	5.4	5.5	5.1
2006	6.49	645,722,4	78	22	3.1	3.2	2.8

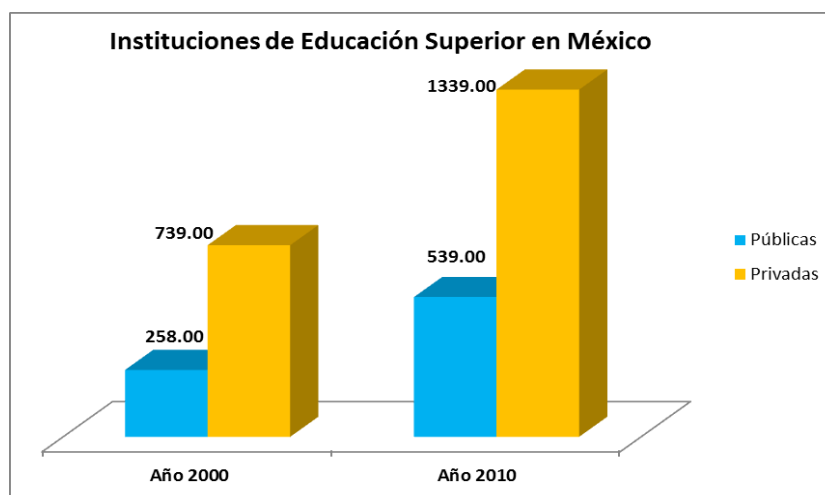
2007	6.40	694,454,8	78.3	21.7	1.8	2.1	0.5
2008	6.46	762,222,9	78.8	21.2	4.3	5.1	1.6
2009	7.17	816,975,4	77.9	22.1	1.8	0.6	6.2
2010	7.05	882,117,5	78.9	21.1	3.3	4.6	-1.3

Fuente: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), cálculos con base en el Anexo estadístico del Sexto informe de Gobierno 2012, Presidencia de la República (2012^a). El sistema de Cuentas Nacionales de México: Producto Interno Bruto por entidad federativa 2006-2010, Informe Anual 2011, Banxico (2012) Los valores nominales fueron deflactados por el Índice Nacional de Precios Productos (INPP) para los servicios de educación por origen de la producción y sus categorías. <http://www.nee.edu.mx>, recuperado el 21 de junio de 2015

Garay (2013), en su estudio sobre la expansión y diversificación de la educación privada, enfatiza cómo las políticas de inversión educativa nacional durante años se han dirigido a establecer mecanismo de regulación hacia la educación pública y a impulsar la inversión privada en el sector educativo. El resultado se puede comprender mejor si se considera que en el gobierno de Miguel de la Madrid (1980-1986) la matrícula de las instituciones privadas era de un 15.4%, mientras que en el gobierno de Vicente Fox (2001-2006) se elevó a un 29.4%.

El gráfico siguiente muestra cómo el número de instituciones de educación privada se han incrementado en una proporción mucho mayor que las universidades públicas. Esto refleja las políticas públicas que han incentivan el ascenso de las universidades privadas, al destinar recursos cada vez más limitados a las universidades públicas.

Gráfico 4. Instituciones de Educación Superior en México



Fuente: Elaboración propia con datos de Garay, A. (2013)

El periodo comprendido entre los años 2000 y 2010 “se caracteriza por una mayor diversificación de la educación superior privada...el gobierno federal funda más

universidades tecnológicas y crea las universidades politécnicas. A la vez promueve la ampliación de la cobertura en las universidades públicas federales, estatales y los institutos tecnológicos públicos” Garay (2013).

Tabla 6. Matrícula Universitaria en México (2000-2010)

Universidades	Matrícula 2000	Porcentaje	Matrícula 2010	Porcentaje
Públicas	1,118,696	70.6%	1,635,800	67.6%
Privadas	446, 855	29.4%	782,344	32.4%
Total	1,585,551	100%	2,418,144	100%

Fuente: Garay (2013)

La población que actualmente tiene una profesión en México, de acuerdo al censo del 2010, es de 15.69%, tomando como base para obtener la proporción porcentual la población total mayor de 20 años. A continuación se presenta una gráfica que muestra el crecimiento que han tenido los profesionistas en México en el transcurso de la década 2000-2010

Gráfico 5. Número de profesionistas en México (2000-2010)

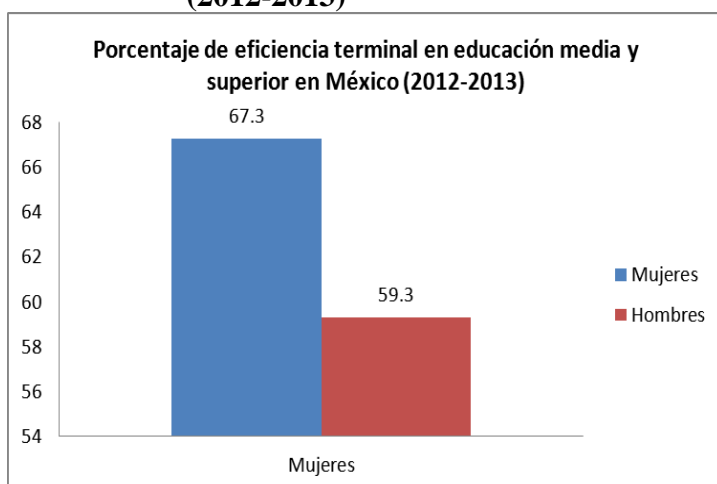


Fuente: Elaboración propia con los resultados de los censos 2000-2010 publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en www.inegi.org.mx

Respecto al total de profesionistas según el censo del 2010, el 8.4% de ellos y ellas, tienen estudios de posgrado, con una cifra absoluta de 897 587 personas.

La eficiencia terminal en la educación superior es un punto importante de destacar por el incremento en el sector femenino y un retroceso en el sector masculino.

Gráfico 6. Eficiencia terminal en educación superior por género (2012-2013)



Fuente: Hombres y Mujeres en México 2014.
SEP Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos

La comparación entre la eficiencia terminal entre hombres y mujeres, hace visible que las mujeres avanzan en logros educativos, mientras que la eficiencia terminal de los hombres es a la inversa, con las consecuencias futuras predecibles, mujeres con una mejor preparación académica y con mayor posibilidad de incursionar en el mercado laboral.

Aspectos laborales

En este apartado se incluirá información relevante respecto a las características de la Población Económicamente Activa, así como indicadores que contribuyan a explicar la situación de ocupación o desocupación que se ha presentado en México a lo largo de una década

Gráfico 7. Participación en el trabajo remunerado en México (2010)



Fuente: Hombres y Mujeres en México (2011), informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, con datos de la ENOE, segundo trimestre (2010)

El gráfico anterior permite observar que la participación laboral de las mujeres en la economía formal se incrementa en forma continua, sin embargo aún no se incorporan al trabajo remunerado formal la mayor parte de ellas. Esto se debe por una parte a la cultura, las mujeres siguen teniendo la mayor carga doméstica, en algunos sectores aún permanece la idea que el hombre es el que debe “mantener económicamente una casa”, esto influye para que algunas mujeres si no tienen una situación económica tan precaria, puedan decidir si trabajan o no, otro factor que también puede afectar las cifras es que un buen número de mujeres desarrollan su trabajo en el sector informal de la economía.

En lo referente a la situación laboral, en México la tasa de desempleo según las cifras oficiales del INEGI es de un 6% respecto a la Población Económicamente Activa (PEA). No obstante, existe el cuestionamiento en torno a la confiabilidad de estas cifras, debido a la forma de medirlo. Se considera que tiene un empleo, toda aquella persona que afirme haber realizado un trabajo a cambio de una remuneración, la semana anterior a la aplicación de la encuesta de empleo o del censo.

Tabla 7. Indicadores de empleo y desempleo México 2001-2010.

Año	PEA	Ocupados	Desocupados	PNEA	Disponible	No disponible
2001	39,424,839	38,338,019	1,086,820	29,401,255	3,587,438	25,813,817
2002	40,085,376	38,891,975	1,193,401	30,327,627	3,575,497	26,752,130
2003	40,866,259	39,472,401	1,393,858	30,748,221	3,943,465	26,804,756
2004	41,962,317	40,319,500	1,642,817	30,820,203	4,190,379	26,629,824
2005	42,698,165	41,171,112	1,527,053	31,038,399	4,420,058	26,618,341
2006	43,915,271	42,342,259	1,573,013	30,821,235	4,825,403	25,995,832
2007	44,712,308	43,057,323	1,654,985	31,285,378	5,038,709	26,246,668
2008	45,318,426	43,517,182	1,801,244	31,916,669	5,071,591	26,845,079
2009	46,199,447	43,678,103	2,521,343	32,598,535	5,706,731	26,891,803
2010	46,663,452	44,143,871	2,519,582	33,075,085	5,682,356	27,392,729

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación de Empleo, 2001-2010, tomado del estudio de mercados laborales Botello (2011) PEA (Población económicamente activa) PNEA (Población económicamente no activa)

En la tabla anterior se observa como la Población Económicamente Activa (PEA) ha crecido en una proporción mucho mayor en relación a los empleos disponibles. Mientras que éstos crecieron proporcionalmente en un 15%, el desempleo se incrementó en un 133%.

En el gráfico siguiente destaca cómo el desempleo se ha duplicado afectando en mayor proporción a los hombres. Si se considera que la población económicamente activa masculina es de un 79.5%, con un desempleo del 3.8%, mientras que la participación en la población económicamente activa femenina es de 42.1% con un desempleo de 1%, según los resultados del Censo de 2010 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI).

En la tabla que se muestra a continuación, se incluyen datos recientes respecto a la situación de la población ocupada en México.

Tabla 8. Indicadores de ocupación en México (2015)

ENOE 2015	Total de personas	Hombres	Mujeres
Población económicamente activa > 15 años	55,623,721	32,683,563	19,940,158
Ocupada	50,336,088	31,309,072	19,027,016
Desocupada	2,287,633	1,374,491	913,142
Disponible	5,884,296	1,819,997	4,064,299
No disponible	29,684,236	7,430,671	22,253,565

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores Estratégicos, incluye información del segundo trimestre de 2015, con actualización al 14 de agosto de 2015. en www.inegi.org.mx

Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indican para el segundo trimestre del 2015, que el desempleo en México en términos absolutos es de 2, 287,633, de los cuales 1,374 491 son hombres y 913, 142 son mujeres. Esto representa en términos porcentuales una tasa de desempleo del 4.3% para la población económicamente activa, con un 4.2% para los hombres y un 4.6% para las mujeres, tomando como base de cálculo, la población económicamente activa (PEA).

Gráfico 8. Desempleo en México (2001-2010)

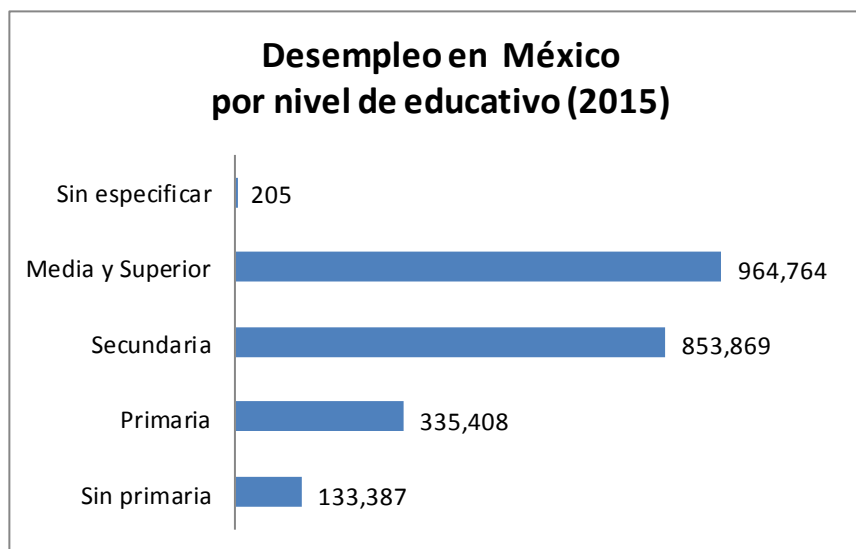


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, indicadores estratégicos, información anual (2001-2010) en Botello (2011)

En el gráfico 6, se puede observar que la situación de desempleo era mayor para las mujeres que para los hombres, la diferencia se empieza a cerrar a partir de 2008, pero coincide con un incremento para ambos grupos a partir del 2009, reflejando la repercusión que tuvo la crisis norteamericana.

En el siguiente gráfico es importante debido a que refleja un mayor desempleo en la población con mayores niveles de estudio.

Gráfico 9. Desempleo en México por nivel educativo (2015).



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), <http://www.inegi.org.mx>

En los datos presentados en el gráfico no es posible saber con exactitud, cuántos de los desempleados son profesionistas debido a que la categoría que incluyó INEGI los une sin especificar, cuánto sería el monto que correspondería a cada uno de los grupos incluidos. Sin embargo es importante destacar que quiénes tienen mayor nivel de escolaridad son los que enfrentan un mayor problema para obtener un empleo.

Otro de los problemas que se tienen en México es el subempleo, según el estudio realizado por Ruiz & Díaz (2011) el subempleo ha alcanzado las siguientes cifras:

Tabla 9. Población ocupada informalmente en México (cifra en millones de personas)

Año	Millones	%
2000	10.23	26.9
2001	10.43	27.4
2002	10.98	28.2
2003	11.34	28.9
2004	11.68	28.8
2005	11.46	28.1
2006	11.48	27.2
2007	11.63	27.1
2008	12.06	27.5
2009	12.18	28.1
2010	12.86	28.8

Fuente: Ruiz y Ordaz (2011)

Las cifras que Ruiz y Ordaz (2011) presentan son bajas en relación a lo que documenta el informe de la oficina para el Centro para el Desarrollo de América Latina y el Caribe (CEPAL), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “*El empleo informal en México, retos y desafíos*” (2014); registra una informalidad, promedio que fluctúa entre el 57% y 60% para México. El informe aclara que la informalidad difiere regionalmente, mientras que se presentan altas tasas de informalidad en los estados como Oaxaca, Guerrero y Chiapas; cuyos índices fluctúan entre los 70% y 80% de informalidad; se encuentran estados como Baja California, Chihuahua o Nuevo León cuyos índices alcanzan los 39% y 40% de informalidad.

Considerando los datos del INEGI sobre la situación de informalidad en México, en el segundo trimestre de 2015, se encontró que la cifra de informalidad se sitúa en un 27.3% para la población total, 26% para el sector masculino y 29% para el sector femenino, tomando como base la población en edad de trabajar. La proporción de la tasa de informalidad laboral cambia si el porcentaje que se obtiene se toma a partir de la población económicamente activa, quedando en 57.8% para la población total, con un 57.8% para los hombres y un 58.6% para las mujeres. (INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, indicadores estratégicos, fecha de actualización 14 de agosto de 2015).

Un factor importante es el ingreso que recibe la población en México, la base para contabilizar los ingresos es el salario mínimo. Para ilustrar como se encuentra la población mexicana en términos de ingresos, a continuación se incluyen los salarios mínimos que percibe la población dependiendo su nivel de estudios. Se incluye una tabla de equivalencias de cuánto es el salarios mínimo diario en pesos mexicanos, que se otorgó anualmente según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Tabla 10. Salarios mínimos diarios en México (2001-2015)

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
38.5	40.20	41.50	43.30	45.20	47.00	48.90	50.80	53.20	55.80	58.10	60.50	63.10	65.60	68.30

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos <http://www.conasami.gob.mx/>

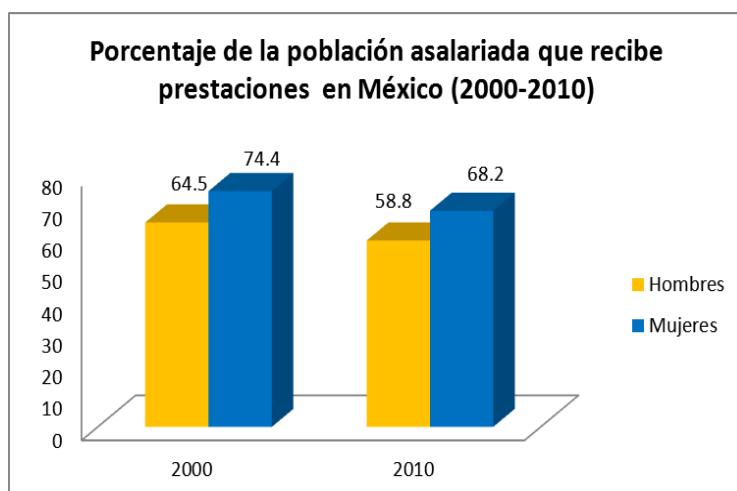
Nota: Los salarios se redondearon para cerrar el número a la moneda de curso legal en México cuya menor denominación es la 10 centavos, pero es prácticamente inexistente.

Tabla 11. Proporción porcentual de salarios mínimos por nivel de estudios (2015)

Nivel educativo	1	+1 a 2	+2 a 3	+3 a 5	+5	No Definido
	Salario mínimo	Salarios mínimos	Salarios mínimos	Salarios mínimos	Salarios mínimos	
Sin estudio	52	24	13	5	1	4
Básico	26	27	23	14	4	6
Medio	16	22	24	21	9	9
Superior	6	9	13	27	28	17
Total	22	23	21	17	9	9

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos <http://www.conasami.gob.mx/> Las cifras están en porcentaje

Gráfico 10. Población asalariada que recibe prestaciones (2000-2010)



Fuente: INEGI. Resultados del Censo de Población y Vivienda 2000-2010

El gráfico anterior permite ver cómo ambos géneros han sido afectados por la reducción de prestaciones, en el 2010 se muestra una disminución en la población que recibe prestaciones, el género masculino se encuentra en desventaja respecto a la recepción de prestaciones.

La protección y la remuneración que se ha percibido en México a través de los últimos años ha sido afectada por las crisis cíclicas. Los gobiernos a partir del ex presidente, Miguel de la Madrid (1982-1988) han aplicado lineamientos económicos neoliberales en la adopción de políticas públicas. Durante de los gobiernos de los ex presidentes Vicente Fox (2001-2006), así como Felipe Calderón (2006-2012) y del actual presidente Enrique Peña, se han modificado las regulaciones jurídicas que protegían la contratación, el salario, el sistema de prestaciones, las pensiones y las jornadas laborales.

Además de lo anterior, también es importante señalar que los mercados laborales tuvieron el impacto de la inestabilidad que ocasionó la lucha contra el narcotráfico durante el sexenio de Felipe Calderón y de la crisis internacional de 2009. Algunas de las consecuencias han sido el cierre de pequeñas y medianas empresas, así como el incremento migratorio de profesionistas, quienes optaron por esa alternativa ante la escases de empleo bien pagado y la situación de violencia que se suscitó en la región y en la cual se presentaron desapariciones forzadas, secuestros, extorsiones o balaceras en distintos puntos del área conurbada.

El efecto de la situación de desempleo e inestabilidad, en algunos estados, entre ellos Nuevo León, ocasionó que se duplicara la cantidad de población con escolaridad de profesional y posgrado que migró hacia los Estados Unidos, en una década.

Gráfico 11. Migración de profesionistas (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) en base de Current Population Survey (CPS), Bureau of Census 2010.

A fines del 2012, el presidente Calderón envió al Congreso de la República, una iniciativa de reforma laboral que en sus palabras buscaba “quitar el freno a la competitividad y la economía”. Dichas modificaciones a la ley, proporcionaron los dispositivos legales necesarios para que las negociaciones laborales se pudieran realizar en forma individual. La adopción de los nuevos lineamientos laborales han ocasionado pérdida de derechos laborales, sobre todo han afectando a la juventud, que es quién está expuesta a las nuevas formas de contratación: periodos de prueba, sin pago; contratación por horas o por tiempo determinado y a través de “*outsourcing*”.

A partir del 2013 el gobierno del presidente Enrique Peña, ha puesto en marcha un programa que pretende incorporar, a toda la población que no tiene definido su estatus laboral bajo un régimen fiscal. Se argumenta que de esa manera la población al trabajar en la economía formal tendrá acceso a los beneficios de la inscripción al sistema de salud y a la posibilidad de adquirir una vivienda.

Por otra parte, un factor importante para comprender la situación de los mercados laborales y la participación de las mujeres en ellos, es tomar en consideración el trabajo no remunerado

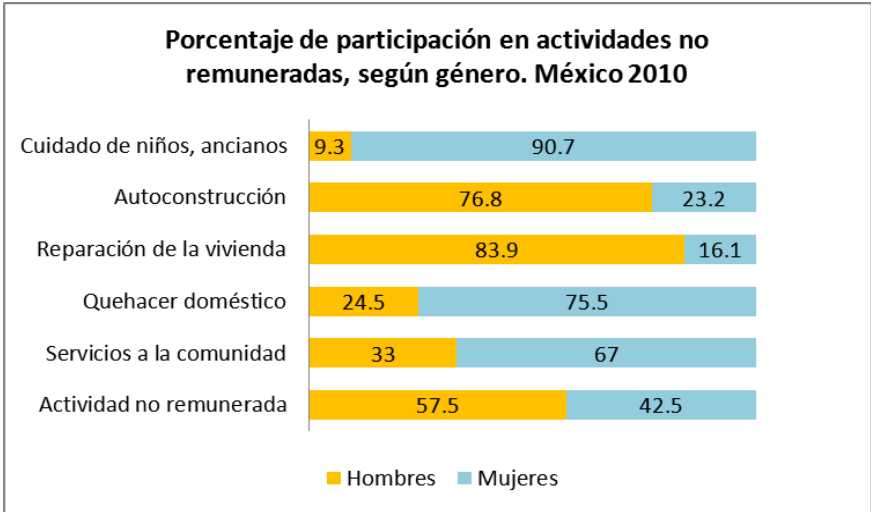
que realizan ambos géneros, porque esto contribuye a explicar porque las mujeres en ocasiones eligen trabajos por horas o a tiempo parcial.

Gráfico 12. Porcentaje de participación en trabajo no remunerado, según género. México (2005-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del informe Mujeres y Hombres en México 2012 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf

Gráfico 13. Tipo de trabajo no remunerado que realizan hombres y mujeres en México (2005-2010)

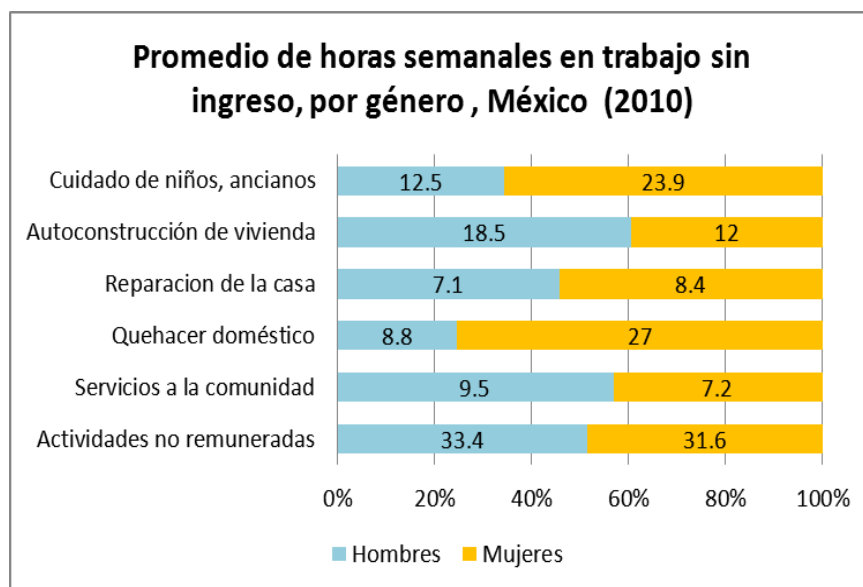


Fuente: Hombres y Mujeres en México (2011), informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre (2010)

Al revisar la proporción de trabajo no remunerado realizado por las mujeres y los hombres, comparando el tipo de trabajo que realizan y las horas que invierten en dichos trabajo, se

puede detectar que las mujeres aún tienen una carga mucho mayor en el reparto de los trabajos realizados en el hogar o en actividades no remuneradas.

Gráfico 14. Promedio de horas invertidas en trabajo no remunerado, por género. México (2010)



Fuente: Hombres y Mujeres en México (2011), informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre (2010)

Síntesis:

Se puede concluir la parte referente a México afirmando que de la población total de 112 millones (Censo INEGI 2010) menos de un 20% de la población llega a obtener estudios de nivel superiores. La población económicamente activa en México ocupada es un poco menos del 50% de la población total. El desempleo afecta en mayor medida a los sectores juveniles y los que tienen educación media y superior. Aunque la cifra es aparentemente baja (alrededor de un 6% de la PEA), en México existe una proporción importante de informalidad en el empleo, dependiendo de la región del país según la CEPAL esta cifra en promedio es de alrededor del 60% .

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha crecido paulatinamente, no obstante su participación laboral aún no rebasa el 40%. Las condiciones de calidad en el empleo han sido por las políticas neoliberales que han desprotegido las condiciones de trabajo, aceptando que existan precariedad tanto por las formas de contrato como por el control que se ha tenido para que no aumenten los salarios en forma equiparable a la inflación.

Situación de los profesionistas en México.

A continuación se incluirán las condiciones específicas de empleo en los profesionistas de México, su contenido dará un panorama general de las diferentes profesiones considerando principalmente la situación de ocupación y los ingresos.

Gráfico 15. Número de profesionistas en México (2000-2015)



Fuente: Elaboración propia, con información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

El gráfico anterior muestra cómo los profesionistas en México se han incrementado en un 41% en una década, lo cual es un avance importante, sin embargo el mayor problema radica en que no se abren las plazas de trabajo en la misma proporción de la que egresan los nuevos profesionistas; no existe un equilibrio en el mercado de profesionistas porque no existe un esquema de planeación educativa que involucre a los sectores de gobierno, iniciativa privada y universidades para que en conjunto tomen decisiones que puedan contribuir para lograr que coincidan la oferta y la demanda de empleo.

Para tener una idea sobre la composición de la población profesionista en México a continuación se presenta un gráfico que ilustra la cantidad de profesionistas ocupados dependiendo su área de conocimiento.

Gráfico 16. Distribución de profesionistas ocupados según especialidad (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Observatorio Laboral De la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2015).

<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>

Existe un desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo de los profesionistas. Por una parte se encuentra la demanda de sectores cualificados, con altos estándares de exigencia y competitividad en el conocimiento y la capacidad innovadora y por otra, hay requerimiento de sectores poco cualificados, ambas demandas sitúan a los profesionistas frente a una realidad competitiva y condicionada por factores que van más allá de su propia preparación.

El gráfico siguiente incluye la ocupación considerando el género y el área de conocimiento.

Gráfico 17. Porcentaje de profesionistas ocupados por género según área de conocimiento, México (2015).



Fuente: Elaboración propia con datos del observatorio laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>

Nota: Las cifras que se presenta se redondearon para facilitar su visualización.

Respecto al gráfico anterior, es pertinente destacar la diferencia que existe entre hombres y mujeres en la distribución ocupacional de acuerdo a la profesión, porque a través de ella se muestra la segregación que existe en algunas áreas del conocimiento, principalmente en las ingenierías en donde la presencia masculina es notablemente mayor.

En el informe de Mercados Laborales en México Stefanovich y Solis (2013), indican que entre 2000 y 2009 el número de profesionistas pasó de cinco a siete millones. En el mismo lapso de tiempo destacan que la participación de las mujeres ha crecido a un promedio de una tasa anual del 6.1%, en tanto que para los hombres ha crecido un 4.2%.

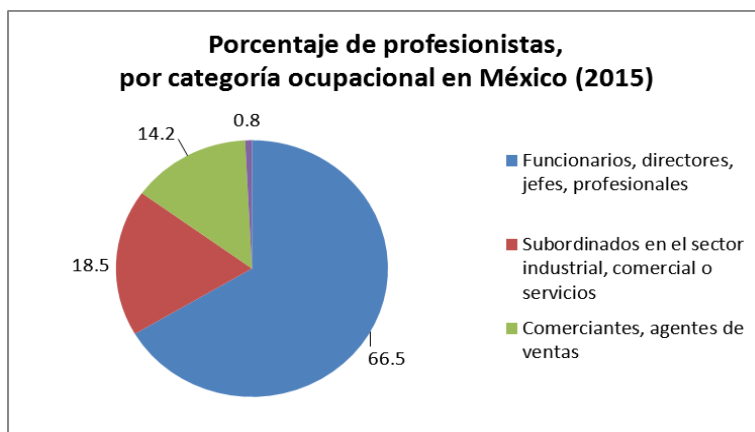
Los profesionistas inactivos del 2000 al 2009 se incrementaron en forma considerable, pasando de ochocientos mil a un millón cuatrocientos mil profesionistas inactivos. Para los hombres esta cifra se desplazó de un 8 % a un 9.2%, en tanto que para las mujeres la cifra decreció pasando de un 26% a un 23.5%. De acuerdo a Stefanovich y Solis (2013) el total de profesionistas ocupados pasó de 4.1 a 6.2 millones, mientras que el sector de profesionistas desocupados pasó de 95 900 a 337 2000. Ambas cifras muestran el desajuste que existe entre la oferta y la demanda de profesionistas.

Entre el 2000 y el 2009, (Stefanovich y Solis, 2013) indican que el desempleo masculino se incrementó de 1.9% a 5.1%, mientras que para las mujeres la diferencia fue proporcionalmente menor, pasando de 2.8% a 5.2%, el desempleo le afectó a mayor número de hombres. Una de las tendencias que Stefanovich y Solis señalan como consecuencia del desempleo de profesionistas, es que en los trabajos se presentó una tendencia a una participación mayor de profesionistas en empleos menos cualificados. El grupo de edad más afectado por el desempleo es el de los profesionistas menores de 30 años, ya que la tasa de desempleo se duplicó pasando de 10.9% al 20.4%.

Considerando la situación de desempleo y subempleo, hay profesiones que tienen una mayor facilidad para obtener un puesto en el que empata el perfil del puesto y los estudios realizados, no obstante otros se enfrentan a la necesidad de conseguir cualquier empleo que les permita satisfacer las necesidades básicas. Los que se encuentran en una mejor posición llegan a tener cargos como funcionarios o líderes, los que se encuentran con desventajas para obtener empleo, se involucran en trabajos ajenos a la preparación universitaria. A

continuación se muestra algunos de los puestos de trabajo que tienen los profesionistas en México.

Gráfico 18. Distribución ocupacional de los profesionistas en México (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Observatorio Laboral De la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2015).
<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>

De acuerdo a datos del Observatorio Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, segundo trimestre del 2015, el ingreso promedio mensual que reciben los profesionistas en México es de 10, 849 pesos (574 euros), el monto específico que cada carrera recibe depende de la oferta y demanda.

Gráfico 19. Ingreso Mensual de los profesionistas en México (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos del 1º. Trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Urbano (ENOE)

Nota: La equivalencia el valor del euro es de 19.78 pesos

El ingreso Más alto en euros equivale a 644.77 euros y el más bajo a 448.99

En la tabla siguiente se puede observar el monto de ingresos que perciben los profesionistas en México dependiendo de su área de conocimiento, para facilitar la interpretación de lo que representan la cantidad en pesos mexicanos se incluye también lo equivalente del ingreso en euros.

Tabla 12. Promedio de ingresos mensuales de los profesionistas en México (2015)

Profesión	Ingreso en pesos	Ingreso en euros
Físico matemático	12, 755	644.77
Arquitectura	12,127	613.02
Biológicas	11,205	566.41
Ingenierías	11,197	566
Economía	10,750	543.41
Humanidades	10,684	538.26
C. Salud	10,218	516.52
C. Sociales	10,083	509.70
Arte	9,708	490.74
Educación	8,882	448.99

Fuente: Elaboración propia con información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Considerando como base los resultados obtenidos en el primer trimestre de 2015, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Un dato significativo respecto a las diferencias salariales de hombres y mujeres profesionistas, es que ambos grupos han sido afectados por el desempleo y por la pérdida de empleos “cualificados”, sin embargo los hombres tuvieron una disminución salarial de 21% mientras que para las mujeres fue de 10%. El salario de las mujeres continúa por debajo del salario de los hombres, no obstante la distancia se ha disminuido considerablemente. Mientras que en el 2000 la diferencia era de un 44% para el 2009 la diferencia disminuyó a un 25%.

Síntesis:

Durante la década comprendida entre 2000-2010, se pudo comprobar que existe un desequilibrio entre oferta y demanda de los profesionistas, reflejado en las condiciones de desempleo y subempleo. Existe una distribución desigual de ingreso que coincide con una segregación profesional de género. Las condiciones de desempleo y deterioro salarial afectaron en mayor grado a los hombres que a las mujeres.

4.2.La profesión de ingeniería en México.

Introducción.

En el siguiente apartado, se incluirá información sobre la ingeniería, el contenido se organizará presentando primero una breve síntesis de antecedentes históricos, para después realizar un esbozo sobre lo que ha significado para la ingeniería los cambios que se presentaron en la profesión a partir de la apertura comercial y la innovación tecnológica informática. Posteriormente se dará a conocer la situación laboral de las ingenierías, incluyendo principalmente dos grandes grupos que incluyen: las ingenierías tradicionales, entre las cuales se tomarán en cuenta: las ingenierías electrónicas, eléctricas, industriales, así como las ingenierías nuevas que incluyen las ingenierías computacionales y mecatrónicas.

Antecedentes históricos.

Los antecedentes de las carreras de ingeniería en México se remontan a 1792 cuando se inicia el Real Seminario sobre Minas, que después se ampliará para agrónomos en 1854, civiles en 1857, para dar lugar a la fundación de la Escuela Especial de Ingenieros en 1867 y más tarde en 1883 la Escuela Nacional de Ingeniería. (Vargas, 1999).

En 1910 se creó la Escuela Nacional de Ingenieros, que posteriormente sería la Escuela Nacional de Ingenieros, logrando obtener su estatus de Facultad hasta 1959. Dicha facultad formaba parte de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El Instituto Politécnico Nacional (IPN) abre sus puertas en 1936, ambas instituciones se encuentran situadas en el centro de la república. La organización de las ingenierías en el ámbito privado inicia a partir de la fundación del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) en 1943.

De acuerdo a Vargas (1999) para la década de los sesenta en México se ofrecían más de 160 carreras de ingeniería: entre ellas computación, diseño industrial, tecnología en alimentos, electrónica, geofísica, minero metalúrgica, electromecánica, civil y química. Para los ochenta ya existían nuevas carreras vinculadas a la cibernética, computación y sistemas, electrónica digital y aeronáutica.

Se hace referencia a la parte educativa, porque la formación profesional de los ingenieros es un punto clave para conjuntar la educación formal y por otro la actividad productiva, que de acuerdo a Vargas (1999) son los aspectos requeridos para desarrollar la ciencia aplicada a la transformación e innovación tecnológica. Esta situación queda bien establecida cuando en su estudio Vargas (1999) menciona cómo el desarrollo de las ingenierías en la década de los cincuenta privilegia la formación de ingenieros que trabajaban con sistemas de producción masivos para diseñar y operar maquinaria y procesos intensivos en producción mecánica.

A partir de la década de los setenta, con los avances de la electrónica y posteriormente con la llegada de las tecnologías informáticas en los ochenta, los sistemas de producción cambiaron. Se fueron involucrando nuevas formas de administrar los procesos de calidad para incrementar la competitividad, así como procesos de reingeniería para disminuir costos. A partir de los noventa, cuando la apertura comercial en México ya era total, el mercado demandaba innovación y una creciente disminución en los costos de producción, es el momento en que las empresas nacionales de diferentes regiones del país adoptan los modelos de producción flexible.

Esa transformación de la ingeniería es abordada en forma interesante por el Dr. Rascón Chávez, Presidente de la Academia de Ingeniería. Tomando como base los resultados de un estudio cualitativo realizado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería (ANFE) en el 2007, el Dr. Rascón da a conocer su perspectiva sobre la ingeniería en México. Rascón establece que la ingeniería se encuentra actualmente frente a un cambio profundo, que involucra la adopción de una nueva identidad, como producto de la transformación ocasionada por las nuevas tecnologías de la comunicación e información.

La tradicional identidad “constructora” requiere “una identidad polimorfa centrada en la interdisciplinariedad” y para lograr transitar hacia esa nueva forma de concebir la ingeniería, parte de una reflexión sobre la condición de crisis que le ha tocado vivir a la ingeniería mexicana como parte del desmantelamiento nacional que inicia en la década de los setenta, con la liberación de mercados y la entrada de la globalización. (Rascón, 2007)

Uno de los efectos de dicho cambio se manifestó en la reducción de los recursos disponibles que el gobierno invierte, llegando a ser sólo del 2% del PIB, cuando en realidad debería ser

del 6%; el financiamiento a partir de las nuevas realidades de mercado, no sólo es recibido a través de recursos gubernamentales, sino también de inversión privada.

La globalización implicó la creación de una nueva infraestructura y la satisfacción de esa demanda procedió de empresas e ingenierías internacionales, quedando la ingeniería nacional organizada como operaria de infraestructura, el 80% de los proyectos eran realizados por empresas extranjeras. El ingreso de México al GATT en 1986, según Rascón (2007), desmanteló la ingeniería electrónica y sólo sobrevivieron las empresas que pudieron trabajar con tecnologías propias, a partir de entonces se fue perdiendo la capacidad instalada y las grandes firmas nacionales fueron sustituidas por extranjeras, debilitando el poder negociador del gremio, dejando desarticulada la ingeniería nacional.

La crisis de la ingeniería, de acuerdo a Rascón (2007) no es por falta de ingenieros o ingenieras capaces, sino principalmente es producto de una crisis financiera, ya que los recursos destinados a la innovación a través de 0.4% del PIB es insuficiente para apoyar al desarrollo autónomo. El tratado de libre comercio, transformó la productividad en base al concurso de las grandes obras en el plano internacional, la investigación y el avance tecnológico quedó sujeto a las empresas extranjeras, que son las que concentran la información y ejercen el control. El cambio generado por las tecnologías de la computación modificó los procesos productivos acelerando la innovación y la obsolescencia.

Síntesis:

La ingeniería como profesión tiene sus raíces en 1792, sin embargo la primera Escuela Nacional de Ingenieros surge hasta 1910 y su consolidación como Facultad hasta mediados del siglo XX. Las ingenierías surgen con el propósito de contar con los profesionistas cualificados que contribuyeran al desarrollo industrial del país. Durante sus inicios la ingeniería tuvo una perspectiva nacionalista, no obstante a partir de 1970 se inició lo que Rascón considera un desmantelamiento de la ingeniería nacional, como promotora de desarrollo y transformación interna, para dar paso a una ingeniería maquiladora, que con la apertura comercial perdió la posibilidad de continuar con su desarrollo y autonomía. Un factor que también transformó la ingeniería fue la llegada de las tecnologías informáticas, a partir de las cuáles las ingenierías tuvieron que adaptarse a las formas de producción flexible.

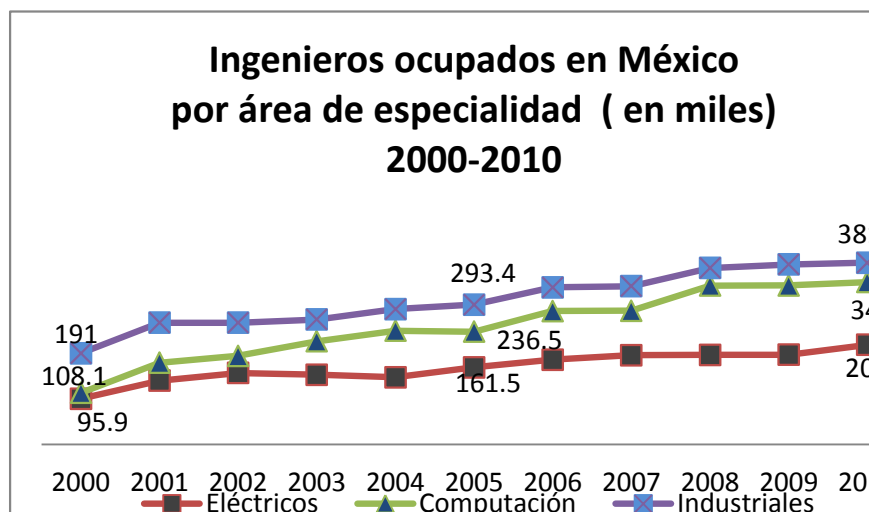
Condiciones laborales de los ingenieros e ingenieras en México

A nivel nacional, según los empleadores, la demanda de ingenierías no está cubierta con el egreso anual. Este comentario parece contradecir la situación de desempleo y subempleo en el que algunos ingenieros o ingenieras se encuentran. Probablemente, lo que pudiera estar sucediendo es que los perfiles que demandan los empleadores han sido afectados por un déficit en la matrícula de las ingenierías tradicionales, debido a que los más jóvenes tienen preferencia por estudiar las ingenierías relacionadas con la informática y la computación.

Los ingenieros industriales, son muy solicitados para ocupar puestos de logística y para estar al frente de puestos administrativos de instituciones de producción y servicios de una gama extensa de áreas, que incluyen además de la producción, también la comercialización y la organización logística de sectores tan variados como la salud, la educación e incluso el deporte. Las ingenierías que muestran una demanda y oferta a la baja, son las carreras relacionadas con la cuestión eléctrica y electrónica, esto en parte puede ser explicado por el desmantelamiento de la ingeniería nacional en esas áreas, al estar expuestas a mayor influencia de la entrada de tecnologías extranjeras.

El auge mayor en la demanda de ingenierías se encuentra en el área de informática, programación y computación, sin embargo el liderazgo de la especialidad en ingeniería industrial se mantiene por encima, cómo puede observarse en la gráfica siguiente.

Gráfico 20. Ingenieros ocupados en México según su área (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada en los informes anuales del Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo (2005-2010)

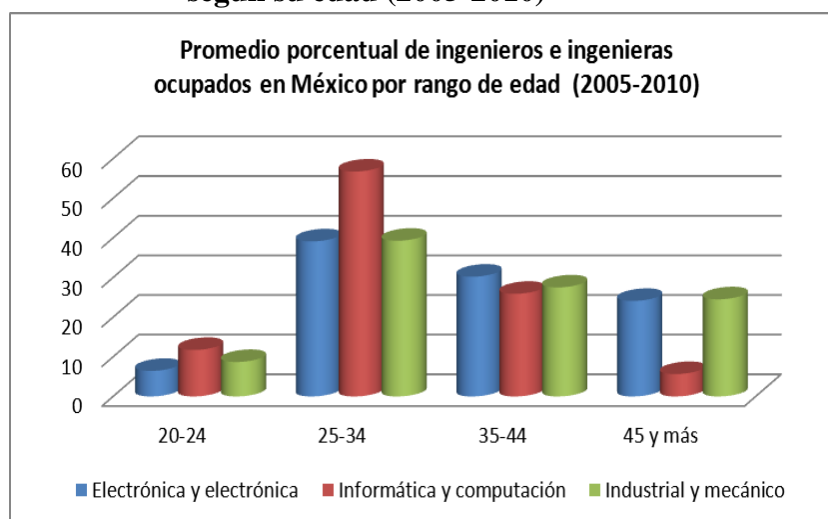
Tabla 13. Ingenieros e ingenieras ocupados (2000-2010)

Número de personas ocupadas (cantidad en miles)											
Ingenieros	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Eléctricos,											
Electrónicos	95.9	133.7	149.8	146.1	140.8	154	167.3	180.7	187.7	188.1	179.1
Computación,											
Informática	108.1	171.3	186	216.3	238.7	236.5	249.3	280.4	336.6	328.2	340.8
Mecánico e											
Industrial	191	255.3	255.3	262	284	281.9	305.5	332.1	370.3	377.7	381.4

Fuente: Información procedente de los informes anuales presentados por la Secretaría de Trabajo a través del Observatorio laboral (2005-2010)

Si se observa el gráfico siguiente, es notorio que en el rango de edad entre 25 y 30 años destaca la participación laboral de los ingenieros del área de informática y computación, mientras que para las ingenierías enfocadas a lo electrónico y eléctrico, así como industrial y mecánica, en esa misma franja de edad, alcanzan un promedio de 39%. Los ingenieros industriales se concentran en el grupo de edad mayor a los 44 años, con una partición de 53%; esto pudiera explicar parcialmente una de las razones por que las que los ingresos económicos de los ingenieros industriales continúa siendo más alta que las otras especialidades.

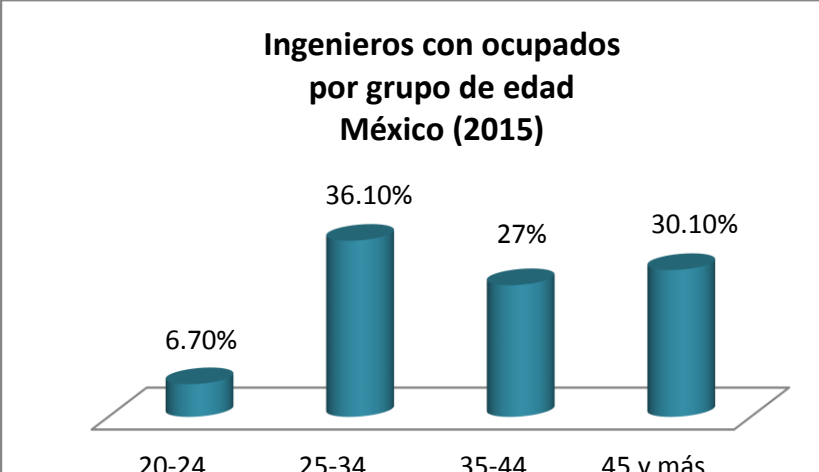
Gráfico 21. Promedio de ingenieros e ingenieras ocupados en México según su edad (2005-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

La participación de las generaciones más jóvenes se ha concentrado en las carreras relacionadas con las especialidades de informática, tecnología y se ha ido reduciendo su participación en las áreas de ingeniería relacionadas con el área de la electrónica, industrial, mecánica, electricidad. Como puede observarse en el gráfico anterior.

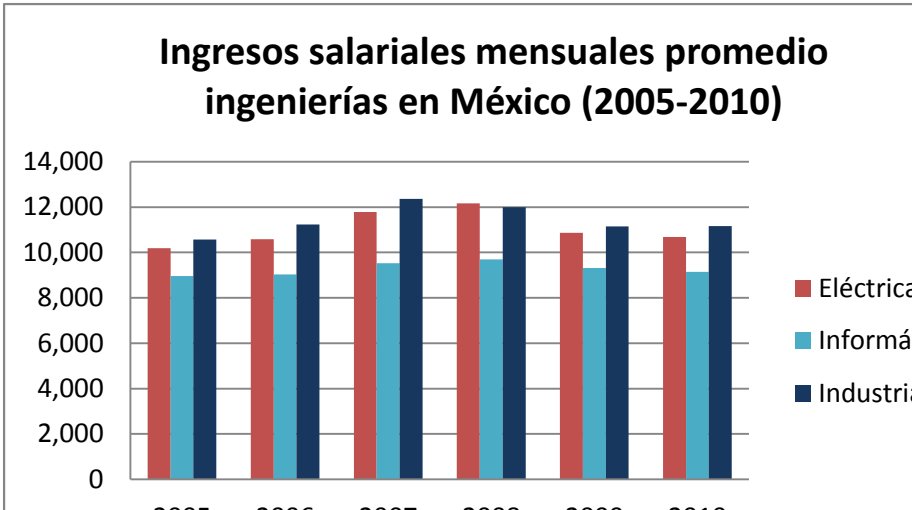
Gráfico 22. Ingenieros ocupados por grupos de edad en México (2015)



Fuente: Observatorio Laboral 2015, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A continuación se muestra una gráfica sobre los ingresos que reciben los ingenieros e ingenieras en México

Gráfico 23. Promedio de ingresos mensuales en ingenierías (2005-2010)



Fuente: Elaboración propia con los Informes anuales del Observatorio laboral de la Secretaría de Trabajo (2005 al 2010)

El monto de los ingresos percibidos entre 2005 y 2010 muestran una fluctuación que refleja la repercusión de la crisis internacional de 2009, la diferencia de ingresos entre las ingenierías,

en el área de la informática por el exceso de oferta son las que tienen ingresos más bajos. El déficit de ingenierías mecánicas e industriales es lo podría explicar las diferencias en el ingreso.

Tabla 14. Ingresos que reciben los ingenieros e ingenieras en México (2005-2010)

Año	Eléctrica	Informática	Industrial
2005	10,197	8,958	10,569
2006	10,580	9,039	11,230
2007	11,788	9,528	12,370
2008	12,168	9,691	11,999
2009	10,869	9,320	11,145
2010	10,686	9,143	11,165

Fuente: Elaboración propia con los informes anuales 2005-2010
Observatorio Laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

El promedio de ingresos que se presenta, no incluye el proceso de deflactación que implicaría que al ingreso recibido habría que restarle los impuestos y la pérdida del poder adquisitivo durante el tiempo en que se realiza la evaluación.

En la tabla siguiente tabla se muestra la distribución de ocupación considerando el género.

Tabla 15. Distribución ocupacional por área de ingeniería y género (2015)

Características ocupacionales en las ingenierías en México 2015				
Área	Ocupados	Ingenieros	Ingenieras	\$
Computación	246.3	64.6	35.4	9,354
Civil	186.2	94.6	5.4	12,738
Electricidad	89.9	96.9	3.1	11,275
Electrónica	102.1	95.7	4.3	11,291
Industrial	283.0	81.4	18.6	11,332
Mecánico	202.4	93.9	6.1	11,904
Metalúrgico	202.4	93.9	6.1	11,904
Químico	116.1	64.5	35.5	11,530
Informática	244.8	81.1	18.9	11,241

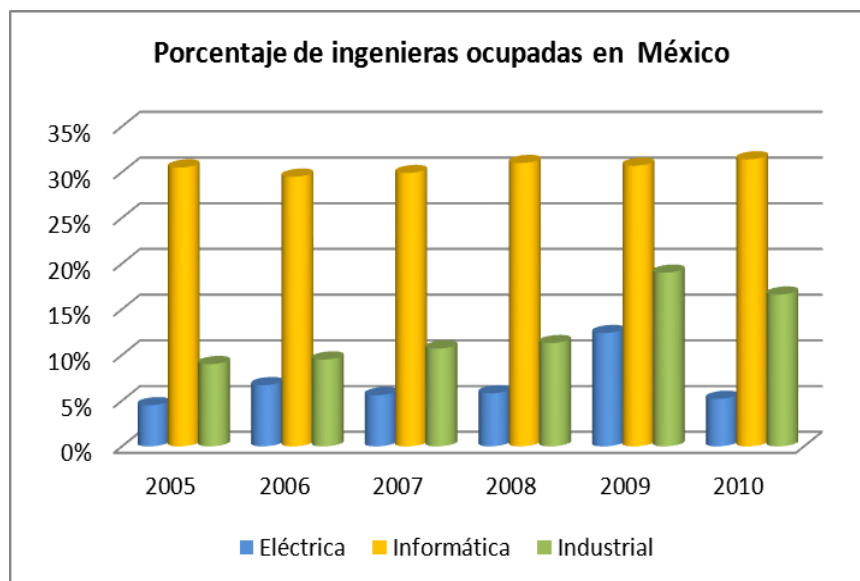
Fuente: Observatorio Laboral Secretaria del Trabajo y Previsión Social 2015 en base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En el gráfico 24 y las tablas 14 y 15 se puede observar que la diferencia de salarios entre los profesionistas es notoriamente más baja en las ingenierías dedicadas a la computación, incluso

muestran un promedio de ingresos más bajo que el promedio salarial de los profesionistas en México, que según datos del INEGI, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2015, es de 10 834 pesos (equivalente a 573 euros, según el modelo cambiario vigente al mes de septiembre de 2015).

Un punto importante a destacar, es que la presencia mayor de mujeres ingenieras se concentra en la especialidad de computación, coincidentemente en el área de las ingenierías que se recibe una menor remuneración. Esto quizá pueda ser debido a que la mayor cantidad de ingenieros e ingenieras de esta especialidad se encuentren entre 20 y 34 años de edad, periodo cuando los ingresos tienden a ser más bajos, por ser los primeros años de trayectoria laboral, aunque tampoco se descarta que exista sobreoferta de ingenieros e ingenieras en esta área, o que los empleadores aprovechando la llegada de las mujeres decidan emplear más ingenieras para reducir costos obteniendo igual rendimiento o inclusive probablemente mayor.

Gráfico 24. Porcentaje de ingenieras por área de Especialidad (2005-2010)



Fuente: Elaboración propia con Informes Anuales del Observatorio Laboral (2005-2010)

La incorporación de las nuevas tecnologías, (Castaño, 1999) ha propiciado la llegada de las mujeres al mercado laboral aunque en condiciones de segregación, ocupando posiciones subalternas, menos cualificadas. De acuerdo al estudio realizado por Castaño, son los hombres quiénes han mejorado su posición laboral, en relación a tasas significativamente más altas, 22.2% para los hombres y 14.7% para las mujeres. Los puestos menos

cualificados son en los que más han crecido las mujeres, mientras que los hombres han crecido en un 44.8%, en tanto que las mujeres han logrado un 54% .

Contrario a lo que Castaño menciona que sucedía a fines de los noventas, en México para la década de 2000-2010 las ingenierías han presentado mejores condiciones laborales, que los avances que obtuvieron los ingenieros en el mismo lapso de tiempo, las ingenieras han tenido mayor facilidad para tener un empleo con contrato, prestaciones y seguro social. Una razón para que esto sea así, quizá pueda encontrarse en el hecho que las ingenieras han demostrado capacidad, responsabilidad y compromiso para cumplir con su trabajo, superando los estereotipos que hasta hace unos años permanecían incuestionables.

A lo anterior se requiere añadir que la permanencia en los trabajos ya no tiene las mismas barreras que antes limitaban a las mujeres para continuar en un trabajo, al casarse o embarazarse. Cada vez son más las empresas regionales que por la presión social de aplicar la equidad de género, se ven en la necesidad de acatar algunas normativas que permiten que las mujeres tengan la opción de continuar con su trabajo al momento de experimentar situaciones personales, como embarazo y cuidados maternos en los primeros años de vida de los hijos e hijas.

Un factor que no se puede dejar de mencionar, es que los ingresos de las ingenieras continúan estando por debajo de los ingresos obtenidos por los ingenieros, no obstante que aún su pago no sea equiparable en términos monetarios al que perciben los ingenieros, es un factor que parece que cambió, a favor de las ingenieras. La ventaja de tener ingenieras puede ser aprovechado por algunas empresas, ya que están obteniendo trabajo cualificado y un alto compromiso de responsabilidad a un costo relativamente menor.

Otro aspecto que también sería importante remarcar, es que el mérito de las mujeres ingenieras se encuentra respaldado por una trayectoria educativa de alto rendimiento, estudios recientes han demostrado que existe una preparación académica con más alto rendimiento de las mujeres respecto a los hombres, esto no sólo sucede en las ingenierías si no en términos generales, las mujeres van logrando ser reconocidas por sus méritos académicos.

Una ventaja altamente valorada en las mujeres, es la capacidad de negociación y la capacidad para trabajar en equipo dejando a un lado la competitividad como rasgo exaltado por las organizaciones a través de muchos años. El discurso empresarial ha cambiado porque la realidad también presenta nuevas situaciones que requieren de diferentes soluciones.

Si se considera la transformación que han sufrido las organizaciones en la sociedad posindustrial, posmoderna, la sociedad red, la sociedad líquida, la sociedad del riesgo (Touraine, Castel, Castells, Bauman, Beck) las estructuras verticales, autoritarias, rígidas han dado paso a estructuras planas en donde el poder se comparte para dar lugar a la participación conjunta de todos los niveles, a efecto de tener respuestas más efectivas frente al entorno de un consumo cambiante al que tiene que adecuarse las organizaciones para tratar de sobrevivir.

Los cambios laborales se verán influidos por la manera en que las nuevas tecnologías transforman el mundo laboral tradicional.

“Las cualidades laborales masculinas tradicionales, como la fuerza y resistencia física, pierden importancia en favor del nivel educativo y de formación; así mismo, una organización del trabajo que permita jornadas y turnos más cortos horarios flexibles y trabajo desde el hogar, puede favorecer a la incorporación laboral de las mujeres con responsabilidades familiares” (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999, p. 302).

Otro aspecto que destaca Castaño (1999) es la transformación de las organizaciones, las cuales se encuentran en la necesidad de reconocer las cualidad individuales independiente del sexo y con una cultura organizacional menos autoritaria.

Síntesis:

Se constató que la segregación ocupacional aún persiste en las ingenierías, las mujeres tienen un presencia mayor en las nuevas ingenierías, vinculadas a la computación e informática que en las ingenierías tradicionales relacionadas más a la producción industrial, mientras que en las nuevas ingenierías su participación es un poco mayor a 30% en las ingenierías tradicionales puede llegar a un 18%.

Un punto relevante a destacar es que el área de las ingenierías que más bajos salarios otorga es el de las nuevas ingenierías. Sin embargo, esto coincide con el hecho que la composición

laboral de los profesionistas que ejercen en esta área son principalmente jóvenes menores de 30 años; esto pudiera influir en el hecho de pagar salarios más bajos. No obstante también habría que pensar en la posibilidad que pudiera, presentarse lo que Castells (2007) advierte que podría estar sucediendo, cuando las organizaciones deciden contratar mujeres para ahorrar costos.

Las organizaciones en la búsqueda de ventajas competitivas podrían optar por dar preferencia a la contratación de ingenieras, porque además que presentan grandes ventajas para la organización, pues tienen un alto rendimiento en el trabajo, son comprometidas y además por las características culturales se les ha desarrollado ciertas habilidades creativas multifuncionales y de negociación que resultan muy capitalizable para las organizaciones.

5. Capítulo V.

5.1. Ingenieras e ingenieros en Monterrey, Nuevo León.

Introducción:

El trabajo y todo lo que implica su transformación no puede comprenderse sólo estudiando el presente, porque sus cambios son estructurales y obedecen a una dinámica histórica inserta en una realidad socioeconómica concreta. Por este motivo, como parte de la explicación de los cambios en el trabajo y su repercusión en la manera de percibir el trabajo, se dará seguimiento al modelo teórico.

Se incluirán los antecedentes partiendo de una descripción breve del contexto internacional y nacional, para explicar cuáles fueron los cambios económicos que transformaron los mercados laborales locales. Tomamos como punto de partida la apertura comercial que se presenta en la década de los ochenta, porque es a partir de ella que el modelo económico se transformó para dar paso a las nuevas formas de producir y organizar el trabajo remunerado. Después se comentarán algunas de las repercusiones que los cambios generaron en la estructura regional de la producción, la cultura empresarial y la dinámica social.

En seguida se presentará una breve descripción de Nuevo León, para exponer la situación de los profesionistas incluyendo aspectos educativos y laborales, para finalmente enfocarnos en el análisis mixto considerando el caso de los ingenieros e ingenieras del área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México.

Antecedentes.

La ciudad de Monterrey Nuevo León como sector industrial, se remonta a mediados del S. XIX, periodo en el cual empieza a desarrollarse el comercio regional con una importante participación económica y sociopolítica en el ámbito nacional. Se encuentra ubicada al noreste de la república mexicana y su extensión geográfica es de 64,210 km². Al norte colinda con los estados de Coahuila; al sur, con San Luis Potosí y al este con Tamaulipas. Su zona fronteriza colinda al Norte con el estado de Texas, E. U.

La industria regiomontana creció y se fortaleció bajo la protección de una economía que permaneció cerrada hasta la entrada del Tratado de Libre Comercio, en vigor desde principios de 1994. Antes de ese tiempo la economía estuvo prácticamente cerrada al comercio exterior y con ello se facilitó que como señala Vellinga (1988), los empresarios construyeran un imperio empresarial y financiero casi intacto, y un pacto de lealtad mutua entre empleados y empresas que funcionó casi a la perfección durante décadas, a excepción de algunos periodos de crisis económicas, suscitados como consecuencia de las crisis mundiales de los setenta y ochenta.

La cultura del trabajo en Nuevo León.

Monterrey Nuevo León es a nivel nacional una de las regiones de mayor impulso industrial. Una de las características principales de su población es la formación educativa y es considerada una de las principales ciudades metropolitanas que atraen núcleos migratorios de estudiantes que buscan obtener una profesión o ejercerla debido a la oferta de trabajo que ésta genera. Aunado a lo anterior, es necesario destacar que el área metropolitana de Monterrey es reconocida por ciertas características socioculturales consideradas como las que mejor describen al “regiomontano”.

En términos coloquiales a los habitantes de este lugar “regio”, se les atribuye como característica principal, ser trabajadores y “codos”. Este último término, usualmente se refiere a personas metódicas y organizadas con el gasto, es decir personas predominantemente austeras. Esta ideología transmitida por generaciones a través de la influencia de una sólida cultura empresarial contribuyó a impulsar a su población hacia una importante valoración del trabajo productivo, llevando a la región metropolitana de Monterrey a situarse como la segunda fuerza económica de México, y uno de los sitios con mayor estabilidad laboral, desde el punto de vista de la actividad sindical.

Una de las características centrales en el mundo laboral regiomontano, es el proceso de la creación de una cultura empresarial sólida, que edificó sus cimientos en la fuerza y competitividad, aunada a una política laboral proteccionista. Una vez que un trabajador era seleccionado para pertenecer a las empresas del “Grupo”, se establecía una garantía de permanencia pactada a través de un acuerdo implícito de fidelidad y productividad a cambio de una situación económica y socialmente estable.

Es destacable, cómo las grandes empresas regiomontanas proporcionaban a sus empleados y trabajadores: viviendas, atención hospitalaria privada gratuita, centros recreativos, capacitación y cursos de educación artística, deportiva; tiendas a crédito, con facilidades de pago vía nómina, becas de estudio en universidades privadas para los hijos e hijas de trabajadores y empleados. A partir de este modelo de prestaciones, quiénes trabajaban en tales empresas, tenían asegurada una vida estable, a la que correspondían con lealtad a través de la realización de un trabajo eficiente.

Las prestaciones que se otorgaban a los empleados y trabajadores eran extensivas a toda la familia, convirtiendo a sus miembros en beneficiarios directos, y potenciales herederos de puestos de trabajo en las organizaciones del “Grupo”, esto por distintas generaciones. El modelo de prestaciones que la empresa otorgaba, así como la posibilidad de tener puestos de trabajo estables y bien remunerados, facilitaron por décadas la movilidad intergeneracional ascendente, que desarrollaría una incipiente clase media que creció bajo patrones de consumo anclados al lema empresarial “trabajo y ahorro” cuyo contenido fortalecía valores que anticipaba el acuerdo implícito entre empresa y trabajadores, protección empresarial a cambio de lealtad productiva.

Dichos valores se heredaban a través de generaciones a quienes como beneficiarios se les inculcaba una cultura laboral que enfatizaba el empuje y el trabajo, así como el compromiso, “tener la camiseta bien puesta” significó estar auténticamente comprometido y casado con la empresa, y estar dispuesto a dar todo para que la empresa que los protegía tuviera los mejores resultados en cuanto a productividad y beneficios.

La cultura empresarial del “trabajo y esfuerzo”, también se materializó como parte de la ideología que se transmitía desde las universidades y los institutos, creados por los empresarios, para satisfacer las necesidades del personal cualificado que requerían sus fábricas. De ahí surgirían sus futuros empleados y directivos. Los grandes grupos empresariales impulsaron la Universidad de Nuevo León en 1933, el establecimiento del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en 1943, la Universidad de Monterrey (1969), la Universidad Regiomontana (1969), el Centro de Estudios Universitarios de Monterrey (1970), la Universidad del Norte (1976) y la Universidad Mexicana del Noreste (1976). A través de ellas también se logró la difusión y fortalecimiento de la cultura de trabajo, uno de los principales ejes de la identidad de la sociedad regiomontana.

Empresas destacadas en el desarrollo regional cimentaron la consolidación de la industria regional, SCyF, ALFA, VITRO, HYLSA, CYDSA, CEMEX, por mencionar algunas de las más relevantes. Su principal característica es que las citadas empresas que fueron creadas con capitales locales, orgullosamente regionales, infundían entre sus empleados la idea de protección y lealtad, generando un ambiente propicio a la estabilidad laboral soportada en un pacto en el que se cristalizaba el trabajo para toda la vida.

La ética del trabajo y lo que implicaba sustentarla en un contexto protegido permaneció vigente, hasta que se fueron haciendo presentes las crisis económicas de los setenta y ochenta, el punto culminante de su mayor disminución se encuentra ligada a la apertura comercial y a la reconversión industrial que implicó la apertura a las inversiones extranjeras, venta de acciones, o fusiones con empresas también extranjeras. Hasta entonces se mostraron los indicios de que ese modelo de estabilidad laboral ya no se podría sostener por mucho tiempo.

Efectos de la apertura comercial.

Desde finales del siglo XIX hasta los ochenta del siglo XX, las empresas regionales siempre laboraron en un entorno protegido, con una economía cerrada a la entrada de productos extranjeros, los cuáles sólo llegaban a la región a través del contrabando, por la cercanía con Estados Unidos. El hecho de tener un mercado cautivo para la comercialización de sus productos, contribuyó a la acumulación de cuantiosos capitales y el fortalecimiento de grandes empresas regionales que desarrollaron su poder económico diversificando su producción a través de distintas empresas pertenecientes a familias vinculadas entre sí.

La internacionalización comercial de México, inicia a mediados de los ochenta, cuando bajo el amparo de las políticas neoliberales del gobierno presidencial de Miguel de la Madrid (1982-1988), en 1984 se eliminaron las barreras para el ingreso del capital externo (Cerutti, Ortega y Palacios en Gutiérrez, 1999) para dar paso al ingreso de México al GATT (*General Agreement of Tariffs Trade*) en 1986, culminando la apertura comercial al firmar el Tratado de Libre Comercio (TLC) en 1993 durante el gobierno presidencial de Carlos Salinas de Gortari.

La apertura comercial, tuvo repercusiones en la economía regional, las empresas más vulnerables quebraron, Gutiérrez señala que “el período comprendido entre 1888 y 1995, el número total de empresas regiomontanas se redujo de 6 833 a 5 442, siendo las microempresas las más afectadas”(Gutiérrez, 1999:28) Las grandes empresas regionales con mayor solvencia económica estuvieron en una situación menos vulnerable.

La internacionalización de la producción implicó que las empresas regiomontanas, se vieran involucradas en la necesidad de modernizar tecnológicamente su planta productiva y reestructuraran sus procesos de trabajo. Al percibir amenazada su sobrevivencia, optaron por reestructurar sus organizaciones, reajustando parte de su personal; reorientando su producción hacia el mercado externo y pactando alianzas estratégicas con empresas extranjeras, principalmente norteamericanas. La introducción de la modernización industrial tuvo su efecto en la cultura laboral, porque a partir de entonces se adoptan nuevos criterios en el manejo laboral, para favorecer la implementación del modelo de calidad total y la producción flexibles.

A partir de la apertura comercial, se hizo evidente que la ruptura con la cultura del trabajo, ya no tenía marcha atrás. Se había desvanecido, ante la imposibilidad de poder mantenerla vigente en una economía con mayores presiones de disminución de costos e incremento en la competitividad. Únicamente algunas empresas, mantuvieron algunas de sus prestaciones, pero la posibilidad generalizada de tener acceso a ellas prácticamente había concluido.

La competencia de los productos de exportación a precios accesibles, e incluso a un menor costo que los nacionales, ocasionaron el desplazamiento de los productos mexicanos, repercutiendo en los salarios y en las contrataciones. A partir de este tiempo, se presentarán con mayor frecuencia el *outsourcing* y el *downzing*, y la propagación de contratos irregulares. Así mismo, en la medida que los procesos productivos se sometieron a una mayor racionalidad, se intensificó el trabajo, porque al reducir el número de puestos, se exigía a quiénes continuaban laborando, mantener el mismo ritmo de trabajo y rendimiento.

La influencia de la revolución informática en la sociedad regiomontana

La nueva forma de reorganizar la producción a partir de programas de reconversión, flexibilidad laboral (Pozas, 2009) y organizativa, ocasionó que los mercados laborales cambiaran, incluyendo nuevas formas de contratación, capacitación y trabajo que implicaron nuevos conocimientos y habilidades entre los trabajadores y empleados. Pero en algunos casos también involucró el cierre de empresas o la contracción económica de algunas de ellas, ocasionando que se presentarán en el panorama laboral regional de frecuentes “reajustes de personal”.

Como parte de los cambios organizacionales más importantes, se encuentra la inserción del modelo japonés centrado en la productividad y la calidad. Las nuevas demandas en la preparación de los trabajadores y empleados, los llevaron al desarrollo de multihabilidades, trabajando en empresas más pequeñas, con menos niveles jerárquicos e incorporando formas de trabajo en equipo a partir de la implementación de los círculos de calidad, primero, y más tarde por equipos vinculados a la producción flexible centrados en modelos *Kanban* y *Just in Time*.

Los cambios en el mercado laboral, suscitados por la innovación tecnológica y organizativa de las empresas regiomontanas incentivaron la contratación del personal seleccionando a quién mejor cumpliera con un perfil más cualificado, adaptable, flexible y sobre todo dispuesto a adquirir nuevos conocimientos en forma continua, para garantizar la maximización de su capacidad productiva. Bajo ese modelo existe una necesidad mayor de aportar al trabajo creatividad, iniciativa y capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías. La adopción del nuevo modelo de producción, debido a la mejora continua que promueve, ocasiona que el conocimiento se vuelva obsoleto a una mayor velocidad, con lo cual quién no se ajuste a él quedará excluido.

Las nuevas formas de producir hacen que surja el nuevo trabajador del conocimiento, el cual se hace responsable de su trayectoria y su futuro, (Jurado en Gutiérrez, Palacios, & Acuña, 2006). La preparación continua ante la obsolescencia del conocimiento, sitúa a los profesionistas, específicamente a los ingenieros en una situación de alto valor para las organizaciones productivas.

Consecuencias de los cambios.

A medida que México incursionó con mayor fuerza en la apertura comercial y las políticas neoliberales se hicieron presentes, “se desplazaban los valores del trabajo y el ahorro por los de competitividad, consumismo, adaptación y prioridad empresarial” (Palacios en Viñafañe: 2007, 189). En el contexto de cambios cada vez fue más frecuente la llegada de inversión extranjera, las empresas más débiles quebraron y las grandes empresas salieron fortalecidas al obtener mayores inversiones extranjeras y con el tiempo asociaciones y fusiones bajo la nueva modalidad de *Joint Venture*.

Cómo subraya Casalet, citada en Garza (2000) los cambios se presentan incorporan nuevas estrategias de sobrevivencia que llevan a “las grandes empresas habituadas a la concentración vertical a iniciar estrategias de externalización” que abren nuevas estrategias de negociaciones y relaciones e incorporan mayor cantidad de actores que tienen que organizarse en forma distinta para responder a los mercados internacionales (Casalet en Garza, 2000: 313).

El desafío de ajustarse a los nuevos cánones de productividad y competitividad global, llevó a replantear los procesos de inclusión e exclusión de los posibles candidatos que podrían cubrir determinados puestos. La selección a partir de entonces se realiza considerando perfiles “flexibles y adaptables” Esto tiene una fuerte injerencia en la permanencia laboral de las generaciones de edad más avanzada, que son los que por lo regular tienen acumulada mayor antigüedad.

Como consecuencia de lo anterior, los empleados y los trabajadores con mayor edad corren el riesgo de quedarse rezagados ante la llegada de las nuevas tecnologías. Si a lo anterior se le agrega el costo de mantener salarios y beneficios adquiridos con el tiempo, es comprensible porque se presentan despidos entre las generaciones maduras. Se da preferencia a la incorporación de jóvenes dispuestos a trabajar por menores ingresos, con la facilidad de ser fácilmente entrenados en las nuevas tecnologías, porque sus competencias se han desarrollado en sintonía con las requerimientos de los nuevos puestos.

Las nuevas generaciones se enfrentan a condiciones adversas para lograr obtener el puesto que esperaban y como contraparte ahora entre los y las jóvenes no existe un el sentimiento de arraigo que los lleve a permanecer por mucho tiempo en una misma empresa u organización. Las generaciones jóvenes evitan postergar la búsqueda de satisfactores laborales relacionados

con la posibilidad de obtener asensos; quieren tener acceso a una movilidad ascendente dinámica que se enlace a un trabajo “interesante y bien pagado”.

Eso quizá explique cómo los propios empleadores realicen comentarios sobre esa pérdida de lealtad “si les ofrecen más dinero se van” tanto trabajadores como empleados, la ética del trabajo como afirma Bauman ha sido transformada por la sociedad de consumo, dando un valor excesivo a la inmediatez, con la caducidad implícita de la reducción de los periodos satisfactorios.

Lo importante ahora, no es tener un trabajo para toda la vida, sino “saberse mover” para estar en el lugar y en el momento adecuado para lograr metas a corto plazo. Estudiar una carrera o un posgrado, ahora no es garantía de tener un empleo, tampoco necesariamente lo es estudiar la carrera “correcta de acuerdo al mercado laboral”. No se tiene la certeza de conseguir un trabajo bien remunerado y seguro. Mostrar lealtad y “dejar la piel” en el trabajo a través de una entrega incondicional, sin horario no necesariamente se reconoce ni se valora. Hay procesos contradictorios que se ciernen en forma sutil, casi imperceptible pero que se traducen en un verdadero cambio de paradigma en la cultura de trabajo.

Algunos de los cambios que se han presentado en el trabajo están ocasionando que se diluya parte de la identidad local regiomontana, que se cimentaba en el trabajo como vertiente principal del reconocimiento social y el enraizamiento local. Ahora más que nunca la sociedad regiomontana está en el proceso de buscar nuevos referentes que favorezcan a responder con dinamismo los retos que enfrenta.

Indudablemente en este proceso se encuentra la influencia de la sociedad de consumo que ha sido alimentada indirectamente por el neoliberalismo que incide en la implementación de políticas públicas que debilitan la política de protección al empleo en forma creciente. Otro factor que ha intervenido en el cambio en el entorno laboral nacional y regional también ha sido el proceso de transformación vivido a consecuencia de los gobiernos de Vicente Fox en 2001 y Felipe Calderón en 2006, los cuales coincidieron al impulsar la reforma laboral que aplica esquemas de negociaciones laborales más vulnerables e inequitativos.

Un factor que no puede dejar de mencionarse es la presencia de la lucha contra el Narcotráfico, su presencia a lo largo de un poco más de un sexenio 2006-2014 también ha

contribuido a desestabilizar la tranquilidad y la certidumbre sobre la vida. En numerosos casos, los delitos, secuestros y extorsiones, durante este tiempo han ocasionado una migración intermitente hacia otras regiones del país, o hacia el extranjero, de personas o familias directamente afectadas por ella.

El contexto anterior enmarca la transformación del trabajo y la forma de vivirlo. Los valores exaltados por las generaciones adultas ya no son funcionales en el mundo actual y en medio de los procesos paradójicos y contradictorios del trabajo, todo parece indicar que se está gestando entre las generaciones actuales no sólo una nueva forma de ver el trabajo, sino también la vida.

Esto se hace evidente en cuestiones que aparentemente quedan fuera del tema del trabajo, sin embargo lo involucran, porque el trabajo ya no es más un elemento de identidad masculina y esto ocasiona que se replantee la masculinidad en torno a factores distintos, tampoco el trabajo permanece como elemento de adhesión y cohesión social que antes cumplía. Las nuevas formas de trabajo “flexible”, el teletrabajo, el trabajo deslocalizado, el trabajo sin horario, sin tiempo fijo, también ha contribuido a que se muevan las coordenadas de la vida, de la posibilidad de constituir una familia y tener certidumbre sobre el futuro.

El trabajo como lo menciona Medá, Castillo, Alonso y Offe, se encuentra en un proceso de profunda transformación y con él se está modificando la vida social. El trabajo y la oportunidad de tenerlo está sujeto a factores múltiples y complejos, antes estudiar una carrera, una maestría o un doctorado era garantía de tener un trabajo, desde hace algunos años esto ya ha dejado de ser así.

Como menciona Castells, Touraine y Beck enfrentamos una realidad que es impactada por los procesos de la revolución de la información y como consecuencia de las innovaciones tecnológicas también se presenta la obsolescencia continua, se está presenciando la sociedad de riesgo laboral, de la cual Beck, Watson, Sennett, Bauman y Jáuregui entre muchos otros teóricos advierten, al estar frente a mayores incertidumbres respecto al trabajo con todo lo ello implica para la vida y la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que la importancia de lograr un trabajo y empleo decente radica en la capacidad de otorgar un ingreso digno y una seguridad

social que facilite a las personas su desarrollo, inclusión y participación en la vida social, bajo esquemas de equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El trabajo decente bajo los esquemas de flexibilidad laboral parece ir en sentido contrario a poder lograrlo.

Características sociodemográficas de la sociedad regiomontana.

A continuación se darán a conocer algunos de los elementos, económicos, educativos y laborales que proporcionarán una visión general de la sociedad regiomontana actual, para después incluir el caso de estudio de los ingenieros e ingenieras.

La población neolonesa se ubica principalmente en el área metropolitana, que concentra el 95 por ciento de la industria. De acuerdo al censo de 2010 la población es de 4 653 458 millones, concentrándose en un 85% en el área comprendida por los municipios de Apodaca, García, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, Monterrey, San Nicolás y Santa Catarina. A continuación, se incluyen las tablas correspondientes al censo de 2000 y 2010, y en ellas se ilustra la situación laboral de los municipios del área metropolitana de Monterrey N. L.

Tabla 16. Situación laboral del área metropolitana de Monterrey N. L. (2000)

Nuevo León 2000	Población de 12 años y más	PEA Total	Ocupados	Desocupados
Nuevo León	2,859,284	1,494,501	1,477,687	16,814
Área Metropolitana de Monterrey	2,427,812	1,291,866	1,276,837	15,029
Apodaca	193,328	108,142	107,005	1,137
García	19,439	9,680	9,611	69
San Pedro Garza García	97,972	52,688	52,215	473
General Escobedo	159,454	85,003	84,088	915
Guadalupe	502,945	269,091	265,796	3,295
Juárez	44,074	23,115	22,855	260
Monterrey	862,629	452,924	447,484	5,440
San Nicolás de los Garza	382,998	200,812	198,339	2,473
Santa Catarina	164,973	90,411	89,444	967
Fuente: INEGI, Censos de Población y Vivienda, 2000				
* PEA: Personas de 12 y más años de edad que tuvieron vínculo o laboral o lo buscaron en la semana de referencia. Por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas.				

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo Nacional de Población y Vivienda 2000

Tabla 17. Situación laboral del área metropolitana de Monterrey, N. L.(2010)

Nuevo León 2010	Población de 12 años y más	PEA Total	Ocupados	Desocupados
Nuevo León	3,459,879	1,956,106	1,871,119	84,987
Área Metropolitana de Monterrey	3,028,407	1,681,513	1,606,663	74,850
Apodaca	381,412	221,770	212,905	8,865
García	97,629	57,509	55,387	2,122
San Pedro Garza García	97,513	52,078	50,656	1,422
General Escobedo	260,771	146,917	140,827	6,090
Guadalupe	536,614	296,452	282,242	14,210
Juárez	177,984	101,619	97,466	4,153
Monterrey	904,954	488,181	465,522	22,659
San Nicolás de los Garza	366,319	197,873	188,206	9,667
Santa Catarina	205,211	119,114	113,452	5,662

Fuente: INEGI, Censos de Población y Vivienda, 2010

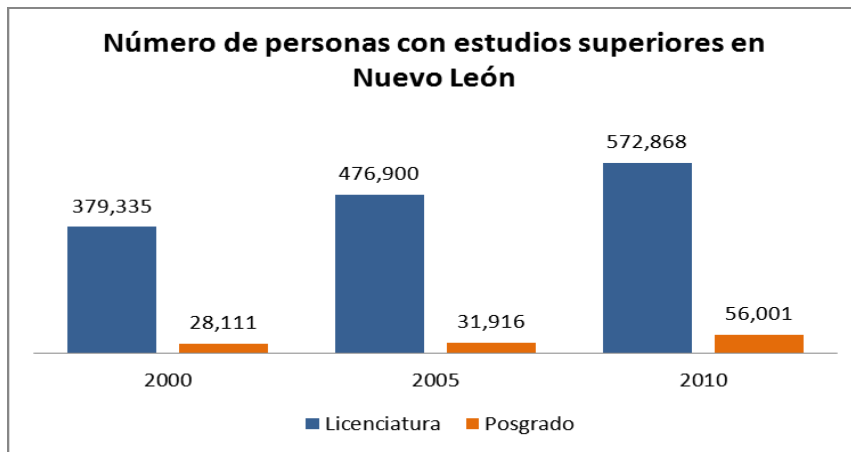
* PEA: Personas de 12 y más años de edad que tuvieron vínculo o laboral o lo buscaron en la semana de referencia. Por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo Nacional de Población y Vivienda 2010

Comparando los resultados obtenidos por los censos de 2000 y 2010, puede observarse que el crecimiento de la PEA ha sido mayor en los municipios de Escobedo, Juárez, Apodaca y Santa Catarina, mientras que otros municipios se ha disminuido, entre ellos San Pedro y San Nicolás. Este proceso de movilización interurbana, se puede explicar parcialmente a partir de la apertura de nuevos desarrollos urbanos que ofertan vivienda a costos menores, en los municipios de la periferia urbana. Uno de los datos más relevantes a ser destacado en las tablas es el crecimiento del desempleo urbano que de 15, 029 pasó a 74,850 dentro del área metropolitana, con lo cual quedaron sin empleo 69, 958 personas

El nivel educativo regional se ha convertido en un referente en México, por ser de las entidades de la república mexicana que tiene mayores niveles de escolaridad y de concentración de profesionistas. En el gráfico que se muestra a continuación puede observarse como en la última década se ha incrementado la población con estudios a nivel profesional.

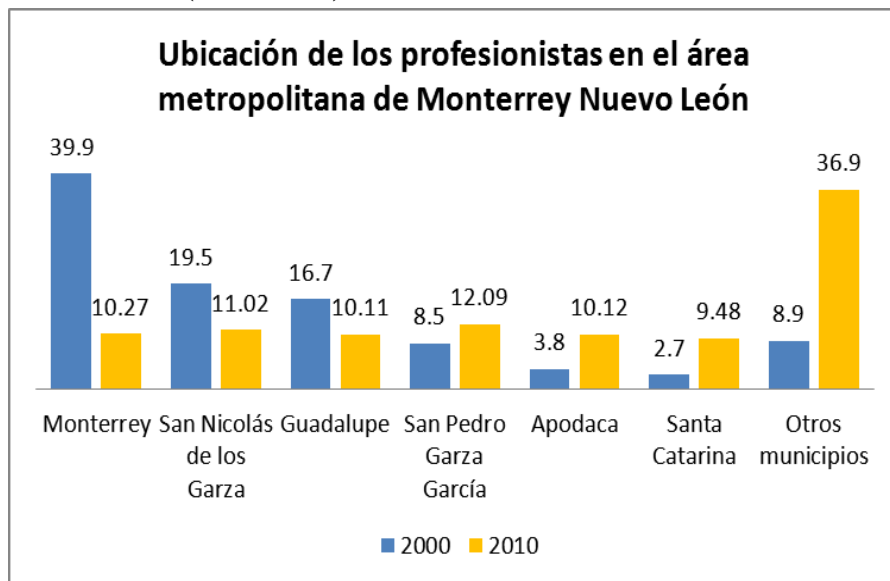
Gráfico 25. Estudios superiores en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En el gráfico siguiente se muestra la proporción de la participación de participación de profesionistas por municipio del área metropolitana.

Gráfico 26. Porcentaje de los profesionistas en el área metropolitana, (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2000-2010)

En la distribución comparativa entre la situación de los profesionistas en Nuevo León La concentración de profesionistas por cada 10, 000 habitantes muestra cómo los municipios en que hay mayor de nivel de ingreso, el número de profesionistas es mayor.

Gráfico 27. Profesionistas en Nuevo León (2000)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Actualmente Nuevo León constituye una de las principales regiones industriales y financieras de México. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la participación económica en el Producto Interno Bruto Nacional (PIB), fue de 949 053 millones de pesos, para el 2012. Dicha participación estatal ubican a Nuevo León en cuarto lugar, aportando junto al Distrito Federal, el Estado de México y Jalisco alrededor del 51.5 por ciento del total del PIB Nacional.

En la tabla siguiente se puede observar, como se encuentran algunos indicadores económicos que dan una idea precisa sobre la importancia de la producción de Nuevo León

Tabla 18. Indicadores económicos de Nuevo León (2015)

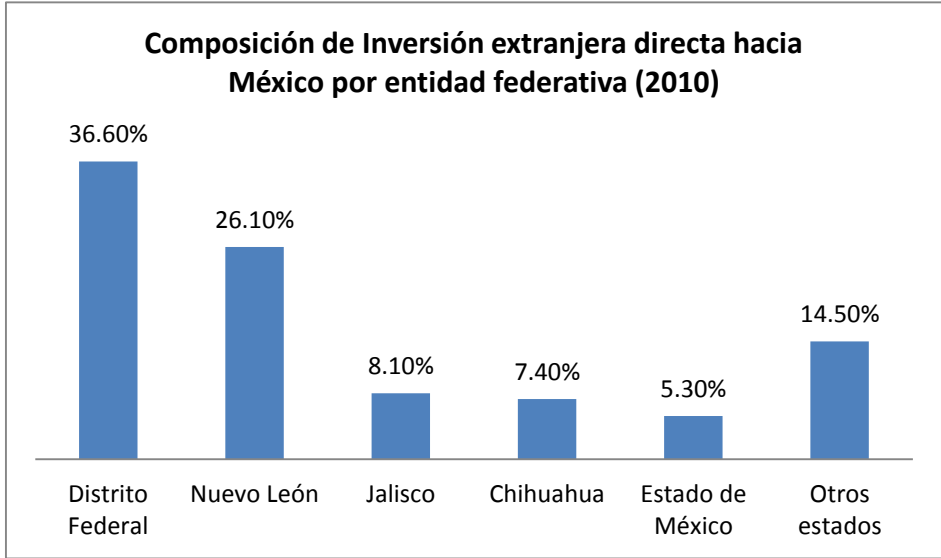
Nuevo León	Unidades productivas	Producción Bruta	Miles de pesos	Población ocupada
Unidad Manufacturera	9.3%	58.9%	775,828,140	30%
Servicios privados no financieros	41.8%	20%	263,936,958	34.8%
Comercio	45.2%	8.1%	106,669,426	8.1%
Otros sectores	2.6%	13%	170,694,513	11.%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)

En la tabla anterior se puede destacar cómo el sector que obtiene mayores beneficios económicos es la manufactura, con un porcentaje de 30% de la población ocupada. La importancia de Nuevo León en el contexto nacional también se refleja en la inversión externa que para Nuevo León, en 2013 fue de 25 915.8 millones de pesos, 7.9 por ciento del total nacional. Su principal aportación proviene de fabricación de equipo de transporte, accesorios, aparatos eléctricos y equipos de generación de energía.

Para tener un acercamiento sobre la influencia de la inversión extranjera regional, a continuación se presenta información en el siguiente gráfico

Gráfico 28. Inversión extranjera en Nuevo León (2010)



Fuente: Secretaría de Economía, Dirección general de inversión extranjera

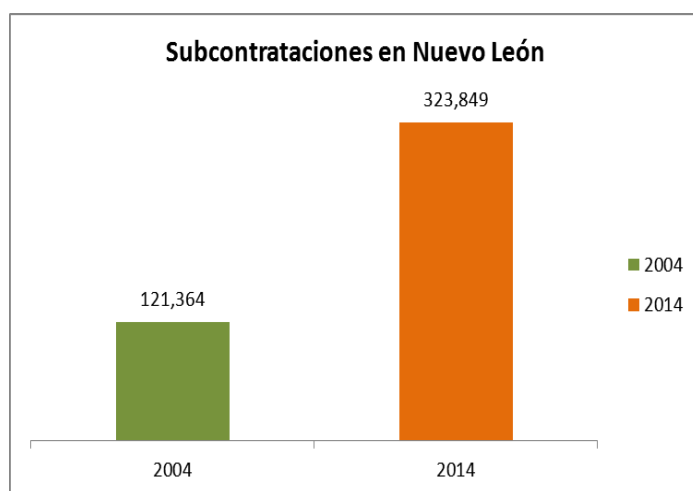
Cómo puede observarse en el gráfico anterior, Nuevo León ocupa el segundo lugar a nivel nacional en la recepción de inversión extranjera, lo cual con el tiempo se traduce en una presencia mayor de empresas transnacionales y multinacionales, que aprovechan el nivel educativo, la experiencia laboral regional y la ventaja de los costos de producción bajos.

En Monterrey y en su área metropolitana, como parte de las políticas de incentivo para la inversión de las empresas extranjeras y nacionales, se han adoptado la incorporación de modelos atípicos de trabajo, que se encuentran protegidos legalmente bajo los cambios realizados en la Ley Federal de Trabajo. Facilitado la “flexibilidad laboral” salarial, la contratación y el despido.

Existe información escasa respecto a la presencia de los sistemas de subcontratación en México. Dean Matteo, encontró que antes del 2004 no existe información disponible sobre la presencia de *outsourcing* en México. No obstante, con datos del Censo Económico del INEGI Dean logró captar a través de su análisis que las subcontrataciones van en incremento, mientras en las mujeres llega un 9.74% y para los hombres alcanza un 10.6% del total de población ocupada en cada grupo.

En Nuevo León las subcontrataciones se muestran de la siguiente manera:

Gráfico 29. Subcontrataciones en Nuevo León (2000-2014)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2015

Otras negociaciones laborales que se han incrementado son los trabajos por proyecto, tiempo parcial y a través de la realización de prácticas profesionales, todas ellas buscando una forma de disminuir costos. En ese contexto se hace presente condiciones de mayor precariedad, pues el desempleo se ha prácticamente quintuplicado.

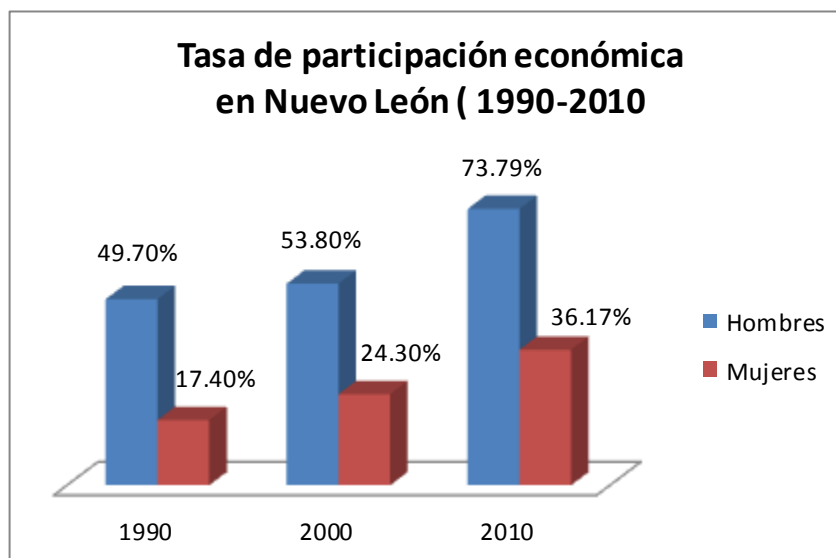
Tabla 19. Indicadores de empleo y desempleo en Nuevo León (2000-2010).

Año	PEA	Ocupados	Desocupados	PNEA	Disponible	No disponible
2000	1,663,026	1,632,450	30,576	1,279,969	2,679	1,277,290
2001	1,650,409	1,616,173	34,236	1,327,044	6,058	1,320,986
2002	1,675,016	1,620,468	54,548	1,367,264	4,502	1,362,762
2003	1,720,353	1,665,300	55,053	1,375,450	5,506	1,369,944
2004	1,814,005	1,745,821	68,184	1,357,409	4,282	1,353,127
2005	1,919,994	1,827,821	92,173	1,151,943	156,361	971,202
2006	2,074,793	1,951,436	91,923	1,164,788	178,378	993,104
2007	23,055,186	1,957,837	97,349	1,174,741	195,807	956,274

2008	2,113,640	2,010,139	103,501	1,225,421	194,018	1,011,374
2009	2,189,051	2,006,290	182,761	1,273,502	230,756	1,035,510
2010	2,210,256	2,058,503	151,753	1,312,483	271,205	1,013,569

Fuente : Encuesta Nacional de Empleo, Nuevo León. Secretaría de Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadística y Geografía, tomando como base las encuestas de empleo, Encuesta Nacional Urbana y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tomando como base el 2º trimestre de cada año.

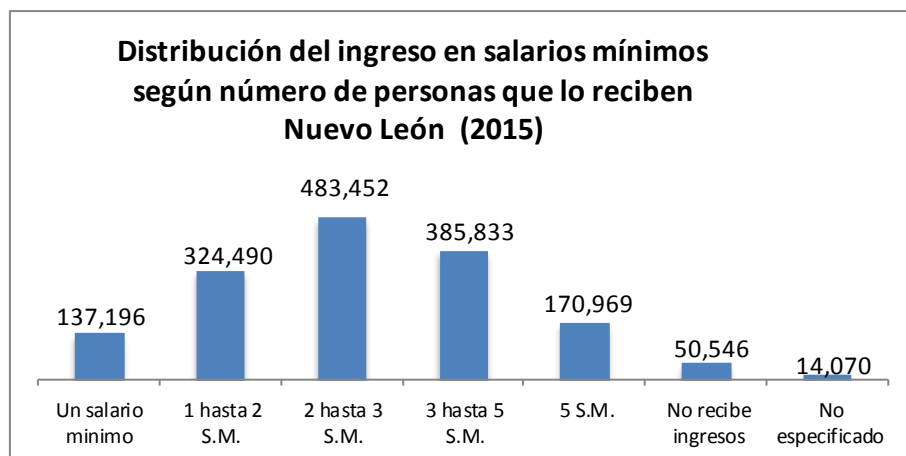
Gráfico 30. Participación económica por género, Nuevo León (1990-2010).



Fuente: Elaboración propia con datos de informes del Estado de Nuevo León con base al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

La participación de las mujeres en la economía formal ha crecido en forma continua, sin embargo aún su participación no rebasa el 40%, esto se debe en parte a aspectos culturales en los cuales todavía existe una idea arraigada respecto a los roles tradicionales. A esto habría que agregar que algunas mujeres se encuentran laborando en el sector informal, por lo que no forman parte de la tasa de participación económica.

Gráfico 31. Distribución del ingreso en Nuevo León (2015)



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Urbano (ENOE) /INEGI 2015

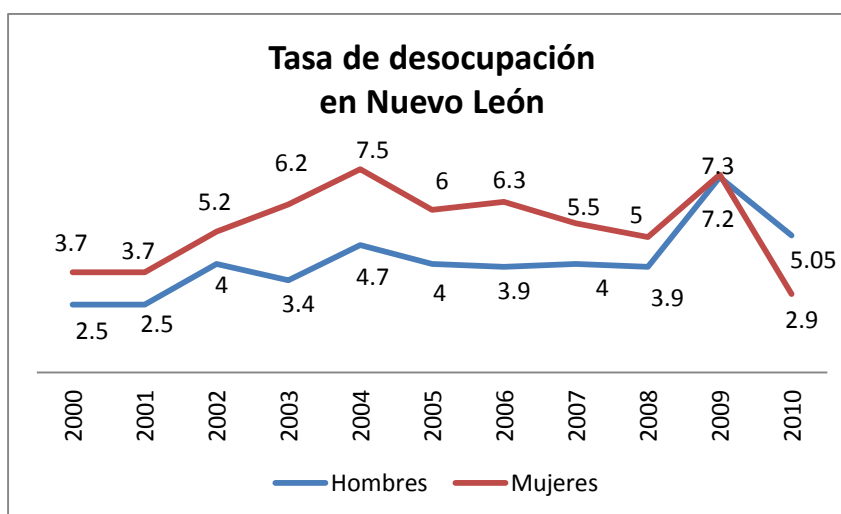
Tabla 20. Distribución de ingresos en salarios mínimos N.L. (2005-2015)

Nivel de ingresos	Hombres			Mujeres		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
Hasta un salario mínimo	55,785	72,808	63,036	86,393	89,646	74,160
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	108,531	118,101	163,082	107,845	112,496	161,408
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	291,443	293,212	312,046	172,420	181,692	171,406
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	375,782	358,743	297,452	132,980	136,497	88,381
Más de 5 salarios mínimos	255,479	219,637	134,748	82,644	76,142	36,221
No recibe ingresos	29,806	22,647	20,624	42,235	39,303	29,922
No especificado	73,394	216,921	402,786	32,363	120,658	234,101

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)

La tabla anterior permite tener una apreciación directa sobre la distribución del ingreso incluyendo el factor de género, existe una tendencia a la disminución salarial en ambos géneros, sin embargo es mucho notorio cómo en las mujeres que perciben más de cinco salarios mínimos la reducción que se presentó fue considerable una diferencia de 46 423 personas que dejaron de obtener ingresos de 5 salarios y más, sin embargo los hombres también presentan un número alto al obtener una diferencia de 120, 731 personas que dejaron de percibir 5 salarios mínimos o más. En el grupo que incluye de 3 a 5 salarios mínimos la disminución fue para las mujeres de 44 599 y para los hombres 78 300. En el grupo de 2 a 3 salarios mínimos las mujeres prácticamente se mantuvieron casi igual, mientras que los hombres incrementaron en 20, 600. Todos estos datos muestran el deterioro salarial que impacta a la población que trabaja en Nuevo León.

Gráfico 32. Desocupación por género en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de informes del gobierno de Nuevo León con base a los datos del Instituto Nacional de Estadística de Geografía.

En la gráfica anterior se puede observar que la situación de desocupación ha sido mayor para las mujeres, no obstante puede observarse que los hombres estuvieron expuestos en los últimos años de la década a una situación de mayor desempleo, esto como producto de la crisis económica internacional, las mujeres se encontraron en una condición que les fue favorable para encontrar empleo. A continuación se incluye un gráfico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el cual se ilustra el comportamiento de empleo y desempleo en el estado.

Gráfico 33. Tasa de desocupación en NL (2000-2010)

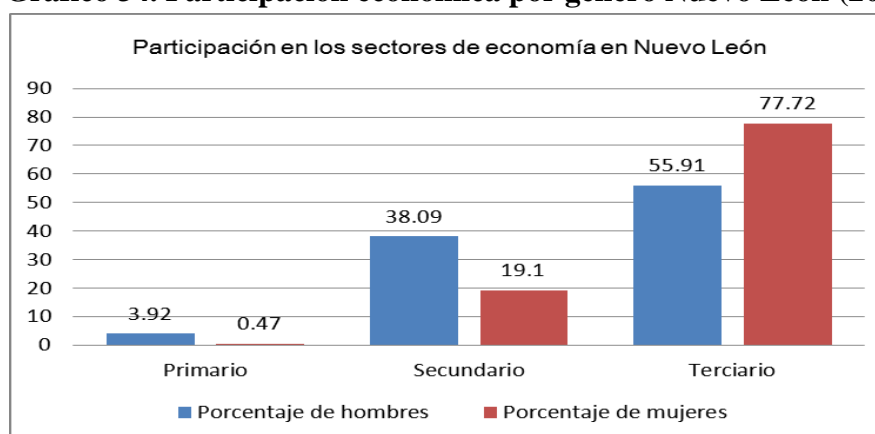


Fuente: Elaboración propia con datos de las Encuestas de Empleo (ENEU Y ENOE)

El gráfico anterior, muestra como Nuevo León tiene un índice más alto de desempleo que el índice nacional, esto pudiera explicarse porque los incrementos de las tasas de desocupación más altas coinciden con la inestabilidad que se agravó en la región a partir de 2003 y el impacto de la crisis norteamericana en 2009.

A nivel regional, hay una fuerte tendencia hacia la terciarización del trabajo debido a que la mayor oferta de empleo se encuentra anclada en el sector de servicios y menos en el sector de producción industrial. A continuación se incluye un gráfico que muestra la participación del Estado en los sectores de la economía

Gráfico 34. Participación económica por género Nuevo León (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto General de Estadística y Geografía (2015)

El gráfico anterior hace evidente que la participación femenina se concentra en el sector terciario en donde los ingresos tienden a ser menores y menos cualificados.

Tabla 21. Posición de ocupación por género N.L. (2005-2015)

Posición en la ocupación	Hombres			Mujeres		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
Trabajadores subordinados y remunerados	898,825	989,855	1,109,391	496,482	570,231	633,810
Asalariados	848,474	948,782	1,081,321	468,522	553,637	621,537
Con percepciones no salariales	50,351	41,073	28,070	27,960	16,594	12,273
Empleadores	63,863	67,353	46,601	10,740	12,735	17,058
Trabajadores por cuenta propia	202,383	222,214	219,662	107,423	134,165	114,809
Trabajadores no remunerados	25,149	22,647	18,120	42,235	39,303	29,922
No especificado	0	0	0	0	0	0
Total	1,190,220	1,302,069	1,393,774	656,880	756,434	795,599

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)

Tabla 22. Duración de la jornada por género N. L. (2005-2015)

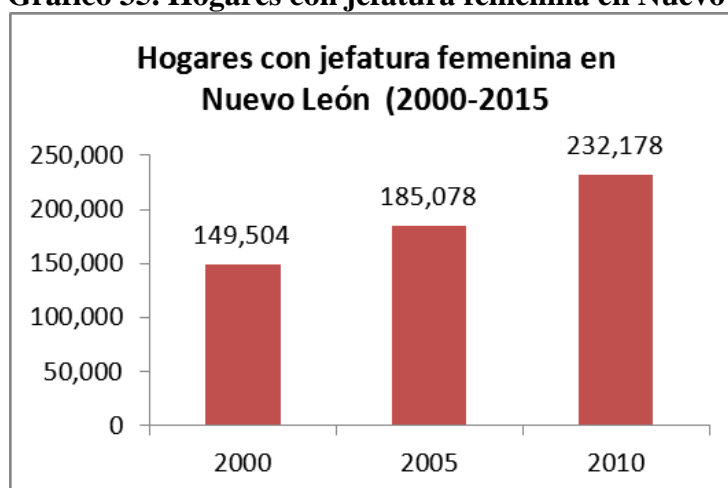
Duración de la jornada de trabajo	Hombres			Mujeres		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
Ausentes temporales	41,138	52,589	36,217	43,516	51,518	25,676
Menos de 15 horas	48,931	55,243	47,537	70,781	90,984	81,878
De 15 a 34 horas	132,653	182,240	141,335	121,099	150,564	154,471
De 35 a 48 horas	636,846	596,512	810,049	311,502	330,887	427,781
Más de 48 horas	328,210	402,948	348,255	109,308	128,589	102,104
No especificado	2,442	12,537	10,381	674	3,892	3,689
Total	1,190,220	1,302,069	1,393,774	656,880	756,434	795,599

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)

Respecto a la tabla anterior es importante destacar que la participación femenina cada vez es mayor en horarios de turno completo, sin embargo la distribución del trabajo doméstico se realiza principalmente por las mujeres, aproximadamente un 70% de las tareas domésticas las llevan a cabo las mujeres. Si el reparto del trabajo no se hace equitativo, las mujeres estarán enfrentando la mayor parte de las veces doble jornada.

El gráfico que se incluye a continuación, muestra el aumento en las jefatura femeninas en los hogares de Nuevo León, este factor quizá contribuye a explicar el hecho que las mujeres estén incrementando su inserción al empleo remunerado.

Gráfico 35. Hogares con jefatura femenina en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Relacionada con el ascenso de las jefaturas femeninas en Nuevo León, se encuentran dos situaciones que pudieran también estar vinculados con la llegada de un mayor número de mujeres a empleos remunerados: la tasa de matrimonios y de divorcios.

Tabla 23. Tasa de Matrimonios y Divorcios en Nuevo León (2000-2013)

	Matrimonios	Divorcios
2000	34,398	2,653
2001	32,029	2,986
2002	30,655	3,537
2003	29,607	3,720
2004	29,086	4,124
2005	28,364	4,324
2006	28,448	4,634
2007	28,929	6,072
2008	28,535	6,975
2009	26,096	7,366
2010	28,124	6,747
2011	27,328	6,973
2012	26,942	7,537
2013	26,096	6,595

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015)

La tabla anterior muestra algunas de las tensiones que socialmente se viven en la sociedad regiomontana sería interesante realizar una investigación sobre la influencia que ejercen los aspectos laborales para la presencia de un mayor número de divorcios y una disminución en la tasa de matrimonios.

5.2.El empleo de las ingenieras y los ingenieros en Nuevo León.

Introducción

En el contexto de los cambios laborales, el análisis de la población de ingenieras e ingenieros se concentrará en dos variables independientes: el género y la edad. Se eligen estas variables con el propósito de indagar si existen diferencias en la calidad del empleo que han tenido las ingenieras y los ingenieros a través del periodo comprendido entre 2000 y 2010, así mismo porque interesa conocer el grado en que éstos cambios podrían tener algún efecto sobre la manera de pensar y valorar el trabajo entre las distintas generaciones.

Primero se darán a conocer cuáles fueron las características de la muestra y la elección de los entrevistados y las entrevistadas; en seguida se presentará la descripción de las características su perfil de las personas involucradas, para finalmente encauzar el contenido hacia el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos.

Respecto a los resultados, es necesario aclarar de antemano, que los resultados obtenidos a partir de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU 2000-2004) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2005-2010), por tener diferentes preguntas, en algunos resultados no podrá incluir la información completa, incluyendo todo el periodo comprendido entre 2000 al 2010.

Tabla 24. Muestra de las Encuestas de Empleo (2000-2010)

Año	Ingenieros	Porcentaje válido	Ingenieras	Porcentaje válido
2000	185133	98%	44881	99%
2001	197017	98%	54423	96%
2002	182662	98%	49978	99%
2003	186408	98%	48282	98%
2004	202239	96%	60548	98%
2005	195135	100%	34350	100%
2006	273472	100%	52279	100%
2007	188161	100%	28578	100%
2008	168957	100%	34939	100%
2009	156100	100%	46759	100%
2010	176693	100%	54266	100%

La muestra que se incluye es ponderada de acuerdo a los parámetros del factor de expansión, que indica a cuantas personas de la población representa el entrevistado o entrevistada.

Dicho parámetro es establecido directamente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Tabla 25. Características de los ingenieros e ingenieras entrevistados

Nombre	Edad	E Civil	Universidad	Puesto	Empresa	Origen
Adrián	23 años	Soltero	Privada (-)	Subempleado	Local	N. L.
Oscar	23 años	Soltero	Privada (-)	Supervisor	Nacional	NL
Carmen	25 años	Soltera	Pública	Empleada	Local	N.L.
Fernando	26 años	Soltero	Privada (*)	Supervisor	EU	Veracruz
Lucía	26 años	Casada	Pública	Supervisora	Local	N.L.
Jorge	28 años	Casado	Privada	Desempleado		Hidalgo
María	30 años	Soltera	Privada (-)	Subempleada	Local	N.L.
Daniel	30 años	Soltero	Privada (-)	Outsourcing	Local	N. L.
Roberto	30 años	Soltero	Privada	Desempleado		Campeche
Juan	34 años	Casado	Privada (-)	Jefe	Brasil	N. L.
Pedro	43 años	Casado	Pública	Subempleado	Local	N. L.

Fuente: Elaboración propia con el perfil de los entrevistados y entrevistadas

A continuación se presentará el análisis vinculando los resultados encontrados en como parte de los datos cuantitativos extraídos de fuentes secundarias y primarias, vinculándolos con la información proporcionada por los entrevistados y las entrevistada.

Perfil de los entrevistados y entrevistadas

Adrián:

Es ingeniero industrial, soltero de 23 años. Su padre se dedicaba al comercio, ya falleció; su madre se dedica a las labores del hogar; su hermano también es comerciante y su hermana tiene una tortillería. El empleo actual no se encuentra vinculado con su carrera, está en el área de ventas. Al momento de la entrevista, comentó que tenía un año buscando trabajo. No ha encontrado porque quiere tener un trabajo de ingeniero, cuando ha tenido algún ofrecimiento el ingreso ha sido muy bajo. En este lapso en el que ha estado buscando trabajo, entró como ayudante en el negocio de su hermana. *“gano más en la tortillería trabajando por unas horas que trabajando por cinco mil pesos”* (doscientos setenta euros, aproximadamente).

No tiene seguro, ni contrato, el horario es flexible porque depende de la venta, eso le da tiempo para seguir buscando otras opciones, además de tener tiempo para estudiar inglés, los

sábados. Su primer trabajo, fue como laboratorista en una fábrica de aceites, ahí realizó sus prácticas profesionales, pero al terminar ya no tuvo trabajo, porque no le podían ascender al puesto de ingeniero.

Cuando hace referencia a la situación laboral comenta *“mis amigos, todos han batallado, tengo amigos que también se dedican a un negocio... y les va mejor que estar trabajando en una empresa, pues es que como que las empresas quieren... no sé qué experiencia necesiten ellos y pues es que ahorita como está la cosa, pues el sueldo es muy bajo, verdad y a veces uno no alcanza y por eso opta por otras cosas”*

Recuerda que tenía turno rotativo y en ocasiones trabajaba los domingos en la noche, *“era muy incómodo porque no era un horario fijo, no me decían si una semana iba de mañana y otra de tarde, otra de noche, y yo no me podía acomodar. Estaba difícil...”*

“Lo mío es conseguir trabajo de ingeniero...los puestos de profesionistas están muy competidos, más que nada aquí hay trabajo de obrero, técnico y de ahí no te ofrecen otra cosa mejor a menos que estés en una buena universidad”

Oscar:

Ingeniero industrial, es soltero, al momento de la entrevista tenía años de haber egresado de la Universidad, para obtener su trabajo buscó a través del periódico y agencias de colocaciones por siete meses. Cuando fue estudiante trabajaba como operario (obrero) su trabajo era por turnos y rotaba semanalmente, su ingreso semanal eran 900 pesos por semana. En el trabajo que tenía al momento de la entrevista Oscar era supervisor de calidad en una empresa de más de 2, 000 empleados, reconocida en la región por sus procesos de producción, METALSA.

Aunque reconoce que la situación laboral es difícil él manifiesta estar muy contento en su trabajo porque tiene “buenas prestaciones y planta”, considera que muchas personas conocidas están batallando para tener un “buen trabajo, seguro”. A partir de su experiencia en la empresa él considera que la empresa que trabaja *“da oportunidades a todos para salir adelante, si el quiere puede sobresalir, la empresa da muchas facilidades para el trabajador”*

Oscar vive con su familia porque lo que gana cree que no le alcanzaría para poder mantenerse solo, su ingreso mensual es de seis mil pesos, pero de acuerdo a lo que se pudo observar en la

entrevista, se encontraba satisfecho con su situación laboral. Habló poco sobre su vida, las respuestas que daba eran muy cortas y no mencionó hizo mención de su familia, a excepción de un hermano que estudio contaduría y aunque tiene trabajo Oscar asegura que le pagan muy poco, por lo que está buscando otra oportunidad.

Carmen:

Ingeniera industrial administrador de 25 años, tiene también la carrera de licenciada en ciencias de la educación, su trayectoria laboral ha sido de trabajos continuos los cuales inició antes de haber terminado la Universidad, no todos se han vinculado al área de ingeniería, ya que su área de interés también es la educación. Al momento de la entrevista le acaban de notificar que era elegida para ocupar un puesto vinculado a su carrera de ingeniería, por lo cual se encontraba entusiasmada, el puesto que le habían ofrecido era cómo asistente de la dirección general de la empresa PROTEXA, empresa con alto prestigio nacional.

Su primera experiencia laboral fue cuando era estudiante, como parte de su servicio social, entró a trabajar en Shelter, en el área de calidad, de ahí participó en un concurso de consultoría de empresas que promovía el TEC para participar con la empresa Booz Allen Hamilton y al ganar el primer lugar le dieron un proyecto de prácticas en Gyp Consultores Asociados para aplicar *Kanban*, proceso que forma parte del sistema implementado en Toyota a partir del control de la producción y mejoras del proceso dentro del modelo *Just in Time*. Después estuvo trabajando en Mypsa moldes y plásticos, trabajando en el área de calidad, estadísticas, control de especificaciones, cuando dejó este trabajo fue porque *“tenía que presentar mi examen profesional de carrera y como era mucho tiempo el que tenía que invertir al estudio...entonces me metí medio tiempo a Hispanic Teleservices. Era lo único que encontré que fuera de 4 horas y era soporte técnico para American on Line para Estados Unidos... después me fui por otro lado de mi otra carrera de Licenciado en Educación en el Instituto Américo Vespucio, daba computación...”*

Su trabajo más reciente estaba por iniciarse en PROTEXA, como se comentó al inicio del registro de la entrevista. Carmen a lo largo de la entrevista mostró ser una persona inquieta que le gusta aprender y salir adelante con nuevos proyectos, domina inglés y sabe francés e italiano. *“Los sábados estoy en un seminario en el TEC de incubadora de empresas para emprendedores, que es sobre cómo iniciar tu propio negocio, te dan todas las bases, dura como seis meses, entonces van puros especialistas del tema que se va a dar cada sábado, casi*

siempre son con gente de maestría o doctorado, gente muy experta.... Entonces te sirve por si en un futuro quieres hacer algo ya tienen los pases”

El ingreso que recibe en su trabajo es de 9, 000 pesos pero comenta como al dar asesorías extras a alumnos que lo necesiten, juntando más o menos 12, 000 pesos. El trabajo nuevo que le ofrecieron tendrá un ingreso de 16, 000 pesos, *“es mucho más trabajo pero lo acepté más que nada por la experiencia, yo tenía muchas ganas de tener una oportunidad así... ahorita ya casi en todas las empresas te dan un contrato por 6 meses temporal y ya en base al trabajo si les gustas y si te gusta a ti, contando los tres meses ya te dan fijo, pero te cuentan la antigüedad desde los primeros tres meses, y es lo que van a hacer... voy a estar al lado del director general viendo todo desde arriba de la empresa y es lo que siempre quería viajes y es otra cosa, pues al rato que me case o tenga hijos ya no voy a poder...”*

Un aspecto interesante en los comentarios de Carmen es que había tenido otras opciones de trabajo pero no le habían llamado la atención, *“porque casi siempre son cosas, sobre todo, como vas medio empezando que te dan en planta y no me gusta planta, me gusta visitarla si estoy haciendo un proyecto, pero para trabajar ahí siempre, no. Me gusta más la oficina. Y si éste es en el corporativo y estoy con el director general, voy a tener mi oficina, es otra cosa”* Sus expectativas a futuro son tener un negocio propio *“o si me dedico a ser maestra para dedicar más tiempo a la familia, también tener a parte otro negocio para generar más ingresos, porque es de pura maestra, pues no”*

Fernando:

Ingeniero industrial de 26 años, procede del estado de Veracruz. Sus estudios los realizó en una institución privada de alto prestigio. A cuatro años de haber egresado tiene un puesto de supervisor de producción, en una empresa transnacional estadounidense, dedicada a la producción de luminarias. Fernando narra cómo en el tiempo de estudiante no trabajó, sólo realizó prácticas profesionales durante un verano y un semestre. Como practicante no recibía pago sólo un apoyo de mil pesos al mes, para gasolina.

Al terminar su carrera regresó a Veracruz y ahí trabajó con su hermano en una empresa de aires acondicionados. Después fue contratado para encargarse de procesos de ingeniería. estuvo por dos años pero luego *“decidí regresar acá pues a buscar nuevos aires... aquí en Monterrey es diferente creo que la situación es más favorecedora para gente con experiencia*

y una preparación académica, aunque por ser de fuera y como las vacantes son muy pocas y muy competidas....muchas veces aunque estés preparado más te valen las relaciones”

En sus comentarios, Fernando percibe cómo el ser originario de Monterrey puede ser una ventaja para encontrar trabajo por las relaciones que se tienen, por eso su estrategia de búsqueda además del periódico y el internet incluyó el contratar los servicios de varias agencias de colocaciones y de recursos humanos, que le cobraban una cuota de trescientos pesos por el papeleo, afirma *“tardé como 6 meses en colocarme”*. Una ventaja para Fernando es que tiene familia aquí en Monterrey, *“un hermano casado y un primo”*.

El primer trabajo que consiguió fue como *“externo...por un año”*, su puesto era supervisor de producción de una empresa que producía equipo médico estadounidense, el comenta como en la empresa de aquí *“el departamento de ingeniería todo es limitado... los programas de maquinado vienen de Estados Unidos, la matriz, aquí es más producción y maquila”*. Al no tener planta Fernando hace la observación que no tiene las mismas prestaciones que los que tienen contrato fijo y menciona que el nivel de exigencia es el mismo *“o hasta peor porque no tienes la seguridad, entonces es más tensión, porque sabes que de tu desempeño diario va a depender de si te renuevan el contrato cuando se terminé”*

El caso de Fernando ilustra la manera en que la tensión y la angustia de mantener un trabajo se presenta en quienes se encuentran bajo el régimen de subcontratación y con contratos por tiempo determinado, lo mismo cómo las personas bajo ese régimen generalmente tienen pocas prestaciones. Además de lo anterior, otra de las situaciones poco cómodas *“era rolar turnos por semana... molesta un poco, generalmente cuando te estás acostumbrando a un turno pues ya te cambian, pero así se maneja”*

Las situaciones mencionadas, fueron algunas de las razones que le llevaron a cambiarse a otro trabajo. Ese trabajo se le ofrecieron a través de internet, ya que había incluido su currículum en internet, también era una empresa transnacional norteamericana, *“es grande pero no tanto como General Electric”*. En ese trabajo le ofrecieron un poco más de salario y prestaciones, así como un contrato de planta, el puesto que desempeña es supervisor, sus aspiraciones son obtener una gerencia y a los 35 años retirarse para hacer sus propio negocio, *“No soy de los que piensan que una persona que haya trabajado 20 años en una empresa y se*

retira y ya como una idea de jubilación pone un negocio, ya no es lo mismo, tienes que ser joven y esa es una buena edad”

Las expectativas futuras que tiene Fernando, ya no se encuentran en trabajar y desarrollarse en una misma empresa por tiempo indefinido, hasta alcanzar la jubilación, sino en estar constantemente visible para tener mayores oportunidades de mejorar la calidad en el empleo. Su aspiración laboral es conseguir la independencia económica a través de un negocio propio, antes de cumplir los 40 años.

Lucía:

El trabajo que desempeña Lucía es dentro del área de la planta de producción de Cervecería, tuvo la facilidad obtenerlo debido a la experiencia laboral que acumuló durante su estancia dentro de la universidad, ya que a partir del tercer semestre trabajo como becaria del departamento de materiales. A diferencia de algunos de algunos de los entrevistados, para Lucía el haber realizado sus prácticas en un área vinculada a su profesión fue lo que le abrió las puertas para conseguir el empleo en Cervecería, empresa en la que sería la primera mujer que trabaja en la planta, según ella comenta.

En cuanto a su trayectoria laboral, ésta inicia con su proceso becario a partir del tercer semestre, sus primeras prácticas profesionales las realizó durante un mes, debido a que decidió renunciar, por ser acosada por su jefe inmediato, *“por más que tu ponías tu barrera y tu tajante, era muy, muy terco. Nada más aguante un mes”*, continuo sus prácticas en semáforos de México, durante 6 meses, para después entrar a trabajar en una compañía de ingeniería “Rubio ingeniería” ahí estaba en diseño de alumbrado como dibujante y al mes le dieron la responsabilidad de la coordinación de proyectos, en ese tiempo tenía 20 años.

Al mismo tiempo que trabajaba, estudiaba en horario nocturno. Posterior al empleo en Rubio ingeniería, surgió la oportunidad para obtener el trabajo actual pues la enviaron de la compañía a realizar la supervisión de planos en el área de envasado de Cervecería, en ese entonces ya estaba en noveno semestre. Después de tener a su cargo la supervisión de los planos de dos plantas una en Orizaba y otra en Guadalajara, se le presentó la oportunidad de quedarse a trabajar en Monterrey en Cervecería. Dudaba que le dieran oportunidad porque no había mujeres, así que sería la primera mujer en la planta.

En la empresa entró aún soltera a los 21 años, en el momento de la entrevista tiene 26, lleva un año de casada y ya reúne cinco años de antigüedad en la empresa, con un horario en el que reconoce que se queda hasta tarde todos los días, *“si me voy temprano es a las 6:30 o 7:00 pm”*. Ella comenta: *“salarialmente valgo 15,000 pesos, quisiera que me reconozcan un poquito más”*, luego justifica que le compensa tener un trabajo seguro y las prestaciones que recibe: despensa, ahorro, utilidades, ayuda para educación, clínica particular.

Jorge:

Ingeniero industrial, migrante del estado de Morelos, en el momento de la entrevista se encuentra desempleado y por decisión propia se trasladó a Monterrey para probar suerte. Trata de encontrar un trabajo que le permita tener el ingreso suficiente para después traer a su esposa e hija. El incentivo de migrar, lo tuvo desde que conoció Monterrey, pues él considera que la ciudad *“va para arriba... y hay más oportunidades de desarrollo que en otras partes del país”* Durante el tiempo que se encuentra buscando trabajo tiene el apoyo económico de su esposa, porque trabaja y también de su madre, quién al decidir migrar le ofreció su apoyo en caso necesario, tanto para él, como para su esposa.

Jorge tiene la ventaja de vivir con familiares, que no le cobran renta. A través de sus comentarios hace evidente su posición económicamente desahogada, tiene en la mira no sólo conseguir un trabajo que vaya de acuerdo a su profesión, sino también lograr obtener ingresos más altos a que los que le ofrecían en otras ciudades. Su experiencia de inserción laboral fue durante los periodos vacacionales, ya que tenía la facilidad de trabajar con su padre, quién también ejercía la profesión de ingeniero.

En sus comentarios menciona que las ocasiones que se ha quedado sin trabajo, se debe a que él ha renunciado porque tenía que terminar los estudios. Sus comentarios indican que no existía entre sus planes compaginar trabajo y estudio, porque no lo necesitaba. Un punto interesante al respecto es que habla de lo ridículo que es un ingreso que le ofrecieron en Morelos y la ciudad de México, en los cuales le ofrecían 4,000 y 6,500 respectivamente.

Para el tiempo que se realizó la entrevista, tenía 15 días buscando trabajo y piensa continuar así otros 15 días. Está decidido a lograr su propósito, y para lograrlo incluso señala que está dispuesto a trabajar como Barman en caso de apuro, porque es un trabajo que podría realizar para así tener disponible el día para buscar trabajo.

Él comenta la ventaja que podría tener al entrar a una empresa grande *“si uno está colocado en una empresa grande, tiene la ventaja, entre comillas, de tomar todo tipo de cursos, tener todo tipo de fogueos y de experiencia, de poder tomar decisiones, de hecho te mandan a otros países”*

La trayectoria de Jorge empieza a los 16 años, en un bufete industrial llamado IFAMESA, que se dedicaba al proceso de refinera petrolera; entró ahí con la ayuda de su padre durante tres meses, sólo mientras continuaba sus estudios de preparatoria. El segundo trabajo fue al momento de iniciar la carrera de ingeniería, entró a trabajar debido a que su padre se negaba a apoyarlo para estudiar ingeniería, porque había abandonado la carrera de medicina, así que entró a trabajar como operario en Coca Cola, *“el trabajo era sencillo, pero bastante cansadito. Ahí duré seis meses”*.

Al reanudar el apoyo de su padre, inició como su auxiliar en la empresa Tracotampsa, en el área de ingeniería. En ese trabajo controlaba la producción de arena, carpeta y asfalto para las carreteras, checaba el tiempo de cada máquina, para obtener los costos y utilidades de la producción. La empresa estaba ubicada en el ejido Los Ramones, cerca del municipio de Cadereyta próximo a Monterrey. Ahí trabajó tres meses. Dado que los fines de semana acudía a Monterrey, a Jorge le gustó la ciudad, menos su clima, mucho frío, mucho calor, pero después de eso, todo le gustaba; por ese motivo tiempo después decide migrar a Monterrey en la búsqueda de opciones laborales con mejores ingresos que en su tierra natal.

Jorge denota la decisión de buscar hasta encontrar lo que se acomode a sus expectativas laborales, apoyado por el aval económico de su esposa y la facilidad de contar con familiares regiomontanos que le proveen de casa y alimento, mientras logra su objetivo.

María:

Ingeniera industrial de 30 años, trabaja como recepcionista en un taller mecánico. La necesidad de encontrar un empleo, le llevó a ocultar su nivel de estudios, porque consideraba que si lo supieran no le darían la oportunidad de trabajar ahí. La dificultad para conseguir trabajo se debió a que estuvo fuera del mercado laboral durante tres años, periodo en el que se responsabilizó del manejo de un negocio familiar dedicado a la construcción de estructuras metálicas y de mantenimiento industria. Ella se quedó al frente del negocio al momento que

su padre enfermó. La responsabilidad de cuidar a su padre en los últimos años y hacerse cargo del negocio familiar, le fue transferida a ella, debido a que era la única en la familia que tenía una carrera terminada, además era soltera. María en sus comentarios hace referencia cómo su padre a pesar de haber estudiado hasta primaria, *“fue un hombre muy muy inteligente que supo tener una pequeña empresa y llevarla por siempre”*. Su padre formó una pequeña empresa en que construían y daban mantenimiento a estructuras de empresas grandes, entre ellas “Cervecería”, su mamá se dedicaba a las labores del hogar.

El problema principal para no encontrar trabajo como ingeniera lo atribuye a no haberse actualizando en las certificaciones por los cinco años que estuvo en la microempresa de su padre. Antes de salir del trabajo tenía conocimiento sobre ISO 9000, 14000, QS 9000, pero como las certificaciones son muy costosas, no tuvo manera de darles continuidad debido a que una parte de sus recursos los destinaba a pagar el tratamiento de su padre durante tres años y medio.

La quiebra de la empresa la atribuye a las reformas en la nueva ley del seguro *“nos perjudico en cuestión de salarios y también en el manejo de accidentes... era frustrante cómo trabajas sólo para pagar al gobierno y no recibes nada para ti”*, la empresa quebró dos años después de que falleció su padre.

En el trabajo que consiguió como recepcionista no tiene contrato, ni prestaciones, sólo un ingreso de 4, 000 pesos, que era lo mismo que ganaba hace 13 años, cuando tenía 17 años. En ese tiempo que ella ingresó a su primer trabajo, comenta que la contrataron como *“personal de confianza para el área de calidad”*. Esto ella considera que le abrió los ojos al darse cuenta que podía aspirar a tener una mejor situación. *“Si hubiera entrado de operaria, trabajando a nivel bajo... no hubiera tenido la misma oportunidad... cuando estás a nivel empleado, cambia mucho tu manera de pensar, tus expectativas crecen y son superiores”*.

Enfatiza como al estar a nivel operario se *“convive con pura gente de la misma clase que no tienen ese crecimiento, no tienen ese amor a ser superior, a crecer a seguir adelante, en cambio en los niveles de confianza tienen el crecimiento”* es interesante cómo el haber sido contratada para puesto de empleada y no de operaria la llevó a pensar en estudiar la carrera de ingeniería, a aspirar a tener un sueldo mayor, mejores prestaciones.

En la empresa Kemet ,María estuvo trabajando y estudiando la carrera *“mis desveladas me daba, estudiaba, trabajaba en la noche, estudiaba en la mañana, sacaba las clases en la tarde, trabajar de noche, estudiar en la mañana (sic)...fueron muchas desveladas, mucho descuido en mi persona”*, María comenta cómo trabajar y estudiar fue duro, las faltas siempre las reponía pero en la última ocasión *“en el sistema me salieron tres faltas y me dieron de baja... se me olvidó reponerlas porque dejé que pasará el mes y no las repuse. Fue culpa mía, cuando una mujer trabaja, anda todo el día pa´riba y pa´bajo (sic), se me botó, se me fue y entonces me salí”*.

Después ingresó a Ghoner en calidad, gracias al contacto con un amigo de la universidad que fue ascendido al puesto de gerente de calidad, ahí tuvo la oportunidad de convertirse en auditor ISO 9000, certificándose como auditor interno, también adquirió el conocimiento en SAP *“que es un sistema que tiene varios módulos, materiales, producción de calidad, y todo va conectado pa’ que (sic) siempre haya existencia y nunca haiga (sic) faltante. Te lleva a que la empresa tenga material, siempre, siempre”*.

El mismo año que entró a Ghoner *“mi papá se enfermó, tuvo insuficiencia renal entonces me tuve que hacer cargo del negocio, salirme de los proyectos, planes, pagar las medicinas de papá”*, para María el haber estado “fuera” del mercado de trabajo por cinco años, le ocasionó una pérdida de actualización que fue una desventaja al solicitar empleo, otra ha sido no tener el dominio del inglés.

Su perspectiva de futuro se encuentra vinculada la preocupación por no conseguir un trabajo, *“si no tienes gente que te recomiende, difícilmente puedes encontrar un trabajo”*, esto le pesa más debido a los comentarios que realiza su familia y amistades al señalarle *“ya ves cómo te quemaste las pestañas y mira en qué trabajas... y yo les digo sabes que me cuesta que me digas eso, pero mi sacrificio valió la pena. Terminar una carrera fue una satisfacción personal”* Sus aspiraciones se concentran en *“aprender inglés, entrar a un curso de ISO 9000, nueva edición, y seguirle y seguirle”*

Daniel:

Ingeniero industrial de 30 años de edad, trabaja bajo el sistema de outsourcing realizando “factoraje” dando servicio financieros, no tiene sueldo sólo recibe comisiones. Su trayectoria laboral ha sido poco tradicional, debido a los trabajos que eligió para tener la posibilidad de

pagar la universidad y poder conciliar los horarios de trabajo y estudio. Entre ellos se encuentran el trabajo en grupo musical, en una funeraria, o como “guarura” en eventos organizados por una empresa de representaciones artísticas.

Daniel es originario de Monterrey, procede de una familia numerosa, ocho hermanos, todos profesionistas. Su padre era ingeniero electromecánico, eso pudo haber influido para que él estudiara la carrera, *“como un ingeniero lleva matemáticas se le facilita resolver cosas más difíciles, porqué pensé en ser doctor, pero hay demasiados, están batallando, los contadores también, ingenieros sí pero depende de que rama... hay infinidad e ingenierías, yo creo que también influyó que es lo que está pidiendo la sociedad”* A través de su discurso Daniel enfatiza la importancia de las relaciones para obtener un trabajo y comenta cómo en su caso no ha sido fácil tener un trabajo relacionado con su carrera pues su papá aunque era ingeniero *“ya es grande, ya se retiró y sus amigos también se fueron y pues ya no había contactos”*.

Parte de la problemática que Daniel enfrenta para lograr un empleo estable, es haber estudiado la carrera en una universidad con poco prestigio, terminar la carrera a los 27 años y no tener experiencia. Además de no tener el manejo de idiomas que ahora demanda el mercado laboral. Cuando estudiaba ingeniería, su esperanza era recibir una promoción que le abriera la posibilidad de ascender a una mejor posición dentro de la organización para aplicar sus conocimientos como ingeniero, pero esta opción no fue viable debido a que la empresa en la que trabajaba era pequeña y la prioridad en el reclutamiento para los puestos más altos la tenía en primer lugar la familia.

A lo largo de su discurso Daniel denota frustración respecto a la situación que le ha tocado vivir laboralmente, pues *“estuve trabajando y estudiando, matándome, durmiendo nada más cuatro horas para sacar las tareas y luego un título... al final para que, nada de nada”*. Tiene dos años buscando trabajo a través de distintos medios: internet, ferias de empleo, entregando currículum, y no encuentra... *“Lo que no entiendo a veces es que a veces cómo profesionista me ha tocado a mí y hasta ese grado he llegado, de que voy a una empresa, nombre dame de lo que haiga (sic)... me dicen es que tienes estudios... y digo porque tengo estudios no vas a contratar, por eso que tengo estudios, uno también tiene necesidad de trabajar”*.

Él hace referencia en su discurso a la problemática que se ha generado en la industria regiomontana con la llegada de empresas extranjeras y también por la competencia de productos baratos que provienen del exterior. Y cómo para las empresas de hoy *“ven al trabajador como si fuera un robotito, ¡ah! no puedes hacer, te corro y pongo a trabajar a otro, tu puesto lo pueden ocupar 500 personas y qué hace la gente, se siente presionada, hay mucho estrés.”*

Además en sus comentarios también refiere la influencia norteamericana sobre la cultura de trabajo local, porque asegura que *“Quieren copiar a Estados Unidos, en Estados Unidos sabemos que están por horas y ya no hacen antigüedad y quieren agarrar lo mismo de Estados Unidos y hacer copia, en vez de ser originales, porque ahora las personas que tienen muchos años van pa’ fuera (sic)”*.

Daniel enfatiza aspectos de la vida cotidiana de las personas afectadas por el desempleo, y cómo el no tener un trabajo cuando se tienen compromisos de mantener a una familia es como *“si le mocharan las manos... te sientes ahora pa’ (sic) dónde corro”* asegura que muchos se sienten morir o acaban suicidándose.

Otro aspecto que se deja entrever en sus comentarios es el rechazo a que se contrate gente que proviene de fuera, porque para ellos hay menos oportunidades *“a veces contratan más gente venida de fuera que la que hay aquí y pues aquí uno dice, oye contratas 10 personas y a mí qué posibilidades me das, pasan detalles que analizas y no concuerdan”*. Por eso él plantea que trabajaría de lo que fuera hasta de taxista, aunque cuando habla del tema, también menciona los peligros que en la sociedad actual implica el oficio de taxista por la presencia de la delincuencia organizada.

La otra alternativa para encontrar un trabajo es *“quitarte los estudios para que te den trabajo, porque es lo que te están obligando las empresas a decir mentiras, te quitas estudios y eso está mal, pero el mismo ambiente, como está la situación te hacen que mientas, no te gusta pero tienes que mentir y eso está mal”*

Roberto:

Roberto es ingeniero industrial de 30 años, trabaja actualmente en una empresa de giro comercial en el departamento de embarques, importaciones y exportaciones, su trabajo es con

turno rotativo, una semana de día, una de tarde y una de noche. Su último trabajo lo obtuvo después de cinco meses de estar desempleado, realizando en ese tiempo una intensa búsqueda y entrevistas de trabajo *“fui a veinte mil lugares, Secretaría de Trabajo, COPARMEX, ferias del empleo, empresas de Outsourcing, casi al ciento setenta por ciento, desde las ocho de la mañana que salía de mi casa hasta las ocho de la noche regresaba... fueron tiempos difíciles para conseguir trabajo”*

Roberto es migrante del estado de Campeche, la situación familiar es desahogada económicamente, su padre es maestro pero se dedicó a los negocios y tiene varias empresas en Campeche, algunas que tienen que ver con la industria de servicios de banquetes, el comenta cómo en Campeche por ser pequeño, todo se encuentra muy controlado por el gobierno, si no tienes una empresa por tu cuenta o no trabajas para el gobierno prácticamente no hay posibilidad de tener trabajo. En cambio en Monterrey, él considera que hay más opciones de crecimiento laboralmente.

Su trayectoria laboral ha sido con períodos de desempleo algunos voluntarios y otros no, en su primer experiencia laboral platicó cómo realizó sus prácticas profesionales en la Secretaría del Trabajo, ahí mismo se quedó a trabajar por espacio de 6 años, para luego entrar a trabajar a COPARMEX recomendado por de su jefa inmediata. En COPARMEX el trabajo era de lunes a viernes jornada completa, de ocho de la mañana hasta siete u ocho de la noche, *“se extendía un poquito el horario”*. Posteriormente entró a trabajar en una empresa *“industrias KERR, que se dedica a la metal mecánica y “ahí si empecé aplicar más mi carrera”*. Ese trabajo *“lo conseguí a través de la Secretaría del Trabajo, después de un año de haber metido mi papelería”*

La búsqueda de un nuevo trabajo era porque *“quiero desarrollarme en algo que estudié, para aplicar mis conocimientos”*, en esa empresa *“fui contratado para hacer un layout, un diseño de reingeniería de procesos... ahí fue cuando por primera vez estaba aplicando mis conocimientos de ingeniería. Estamos hablando de cinco años después”*

Además de su trabajo, asesoraba a su padre en los negocios. Después de un tiempo decidió ingresar su información en la página de la bolsa de trabajo de la Secretaría del Trabajo en Monterrey, después de un tiempo *“me hablaron por teléfono que si me podía presentar para una entrevista x día y ya posteriormente me trasladé a la ciudad de Monterrey”*. Considera

que el cambio fue brusco porque de vivir en una ciudad muy pequeña y tranquila, al cambiarse a la ciudad de Monterrey *“que es muy industrial, todo el mundo anda a la carrera, te estás estresando. Es un cambio muy bueno pero a la vez estresante”*.

Uno de los principales motivos para venirse a Monterrey era continuar los estudios de una maestría, *“yo tenía la idea de venir a estudiar, independientemente de que yo encontrara trabajo o no encontrara trabajo, yo quería estudiar una especialidad. Posteriormente de estudiar una especialidad ahí si ya los planes iban a cambiar, ¿por qué? Porque yo desconocía qué tan costosa era la vida aquí en Monterrey”*

A la par que estudiaba la maestría en administración, comenta cómo anduvo *“saltando de trabajo en trabajo”* porque al año uno de sus compañeros que era gerente de grupo MASECA, le comentó que *“abrirían una planta que sería la competencia de BIMBO y estaban solicitando ingenieros industriales para su área de producción”*. En ese trabajo estuvo un año y medio pero, Bimbo para no tener competencia decidió comprar la planta y cerrarla, *“nos liquidaron a todos y me quedé ocho meses sin trabajo”*. En ese momento Roberto se dedicó por completo a la escuela, ampliando el número de materias para tratar de terminar en menos tiempo. Ese tiempo su manera de sobrevivir fue con ahorros que tenía, pues antes de venir a Monterrey vendió su carro y además con la liquidación. Durante ese tiempo se buscó parcialmente trabajo, porque se tenía la intención de dedicarse cien por ciento a la escuela, pero sí incluyó su información en chambatel, bolsas de trabajo y empresas outsourcing.

A los ocho meses, Roberto consiguió trabajo en Coca Cola, tenía prestaciones de ley y además bonos de despensa, seguro de gastos médicos, comedor, consultorio médico, entre otras prestaciones relacionadas con eventos organizados por la firma. Recuerda cómo duró un año y medio y por razones familiares tuvo que dejar su trabajo para regresar a Campeche en donde tenía a un familiar en una situación de salud terminal. Permaneció en Campeche por un año pero narra que extrañaba *“su casa”, “mi casa ya no era en sí mi casa, sino mi casa ya la tomé como aquí en Monterrey, porque aquí llegue con dos maletas y a ver qué pasaba... Ahorita gracias a Dios tengo un departamento, me hice de un carro, tengo la casa equipada, lo que estoy haciendo en Monterrey no lo hubiera logrado en Campeche ni en diez, ni doce años”*

A diferencia de Cony, que también tuvo que renunciar a su trabajo por situaciones familiares, se presenta en forma diferente en Roberto que tiene los recursos para poder resistir por un tiempo más prolongado la situación de desempleo que a su regreso fue de cuatro meses. Su sobrevivencia en ese momento fue gracias a sus ahorros y al préstamo de su *“hermanita, quién es una pequeña empresaria”*, que tiene dos carreras una de psicología y otra de informática, sin embargo decidió abrir un negocio relacionado con la tradición familiar, pero en forma independiente.

Interesantes son los comentarios que realiza Roberto cuando se refiere a cómo *“mi hermanita igual quería estudiar fuera, pero no la dejaron. De hecho a mí me querían en el negocio, y no yo dije, yo quiero algo diferente. Aunque sea poco pero mío”* en estos comentarios se evidencia cómo los valores tradicionales y el poder del padre, se hacen valer al plantear las opciones para los miembros de la familia... *“Campeche es muy pequeña todavía es muy tradicionalista, tiene muchos valores morales, entonces lo que te dice el papá y lo que te dice el abuelo, es lo que se va a hacer en la familia, como que la mujer todavía está muy atendida a lo que dice el papá, el hermano, el abuelo o lo que plantea la familia en consenso”*

En relación a su último trabajo, es importante señalar cómo Roberto a los cuatro meses, después de haber invertido una intensa búsqueda de trabajo, decidió entrar en un trabajo con un ingreso menor del que había tenido anteriormente y en condiciones más difíciles porque ahora tenía que ajustarse a un horario por turnos, como se señala al inicio de la entrevista.

Él sigue buscando otras oportunidades de trabajo, pero *“no hay no hay y cuando me las encuentro me topo con la misma barrera, no puedo pagarte lo que vales”*

Respecto a las expectativas a futuro, Roberto, a sus 30 años, en el terreno laboral tiene la expectativa de llegar a obtener una gerencia *“Mi expectativa es crecer, hacer carrera en una empresa que valga la pena”*. En el supuesto que se quedara sin trabajo nuevamente está dispuesto a intentar conseguir trabajo por seis meses y de no lograrlo se regresaría a Campeche en donde tiene trabajo seguro, él asegura que sólo le gustaría regresar a Campeche por tres cosas: *“la muerte de un familiar, vacaciones o para decirle a mi papá aquí está mi esposa”*.

Roberto en el plano personal menciona que no ha tenido novia porque necesita tener algo que ofrecer *“primero quiero tener algo que ofrecer para conmigo mismo y para la otra*

persona. Prefiero ahorrar, juntar, desarrollarme y ahora sí bien, bien, lo que venga es bueno” dentro de sus planes está tener un familia porque quiere disfrutar a sus hijos joven, adquirir una casa, no un departamento y comprar propiedades, porque los terrenos son inversiones a largo plazo que no se deprecian.

Juan:

Ingeniero industrial de 34 años, trabaja en una empresa brasileña, como jefe de producción, realizó sus estudios en una universidad privada con poco reconocimiento. Proviene de una familia en la que sus padres no tienen estudios universitarios. El padre al ser técnico en refrigeración entrenó a sus diez hijos para que supieran arreglar refrigeradores y aparatos electrodomésticos. Sus hermanos y hermanas han trabajado mientras que realizan sus estudios, dos de ellos, una hermana y un hermano, son ingenieros.

Algunos han trabajado directamente en lo que el papá hace, otros en forma independiente. Juan ha sacado provecho de sus conocimientos y experiencia en refrigeración para salir adelante el tiempo de desempleo. Su trayectoria laboral inicio en un súper mercado *“estaba recién egresado de la carrera, en ese tiempo estaba soltero, no tenía compromisos y así me metí en un Soriana a trabajar de auxiliar, ahí en la tienda, para sacar algo, yo lo que hacía era pedir turno de tarde para en la mañana ir a buscar trabajo y así... yo decía bueno dos o tres meses que esté aquí, pero me aventé dos años trabajando ahí”*

El tiempo que trabajó en el súper también buscó otras opciones, pero conseguir trabajo fue muy difícil debido a la recesión económica profunda que vivió el país entre 1994 y 1995, *“me tocó muy pesado... aunque no había tanto problema porque no tenía los gastos que ya tiene uno cuando está casado”*. Consiguió trabajo en Dyspack como jefe de producción, por el tipo de ingreso que percibía (1,125 por semana), y por el número de personas que tenía a su cargo (20) se puede inferir la empresa era pequeña y con trabajo poco profesionalizante. Su horario de trabajo era de 8 de la mañana a 8 o 10 de la noche, *“si me hablaban en las madrugadas tenía que resolver el problema, yo entré ahí en noviembre de 1998 y me desocuparon en marzo de 2003”*

Lo despidieron del trabajo porque *“hubo un reacomodo en la administración, egresó una hija del dueño, yo tenía a cargo la empresa, yo la administraba, hacía de todo...”*

Me tardé dos meses en encontrar otro trabajo, ahí duré cerca de 1 año, también como jefe de producción, más el enfoque a supervisor, la empresa tuvo muchos altibajos, nuestra clientela nunca fue fuerte, después del año ya no me dieron contrato”

Al terminar ese trabajo “tardé 2 meses, me acomodé con una empresa, era un contrato por un mes, se acaba el mes, si les sigues sirviendo continuas, si no adiós, era eventual de Manpower” a mí me desocuparon porque hubo varios problemitas como que no había verificación de calidad y así, había problemas con el cliente... De ahí me fui a trabajar a Madera... 6 meses, era contrato fijo, como jefe de producción, el ingreso 8,000 mil pesos al mes, trabajaba 12 horas, los sábados y los domingos, me desocuparon en diciembre de 2004 y encontré empleo en marzo de 2005.

En este tiempo él ya estaba casado y con hijos, su esposa lo apoya económicamente, en febrero de 2005 se puso a trabajar como costurera, hace uniformes. El trabajo que tiene actualmente se llama Fotoplast, una empresa brasileña que se encarga de fabricar parte de camión, su contrato es eventual, trabaja en producción, también ahí trabaja horas extras, sin que se las paguen. *“nosotros trabajamos semana inglesa pero como quiera yo voy el sábado, no me lo pagan sólo me dan comida”*

Sus comentarios denotan preocupación e incertidumbre respecto al futuro porque está muy competido... *“cada vez es más difícil acomodarse en un empleo...uno toca puertas y no se abren...hay mucha competencia...”* Me comenta que hasta por la situación ha pensado poner un negocio propio, pero que duda que sea de su carrera porque *“está muy difícil hacer un negocio de asesoría o mejora continua... a lo mejor renta de fiestas o mesas y al mismo tiempo arreglar aparatos también”* Su hermano que también es ingeniero, *“vende tacos al vapor, tiene un taller de refrigeradores y anda en un trío, tocando la guitarra”*.

El caso de Juan es uno de los casos con una trayectoria laboral precaria, que muestra la reproducción de la condiciones de desigualdad que existen por la procedencia de clase, que impone límites para poder transitar hacia mejores oportunidades tanto de empleo como de calidad de vida.

Pedro:

Ingeniero industrial, de 43 años, trabaja actualmente en ventas, en un trabajo que no le gusta porque *no requiere desgaste intelectual y porque para vender tienes que estar convencido... para ser un buen vendedor, tienes que ser un poquito mentiroso y tienes que tener un poquito las entrañas diferentes y sé hasta dónde la nariz me está creciendo y hasta dónde no. Mi papá me dice que nadie habla mal de sus camellos, pásele, pásele... No sé no me agrada... pero ten en mente que me permite llevar la comida a mis hijas”.*

El caso de Roberto es particularmente interesante porque por su trayectoria laboral en el área de recursos humanos tiene una panorámica amplia de lo que está sucediendo en el mundo del trabajo, además que le ha tocado vivir en carne propia el proceso de despido, desempleo y subempleo al que se encuentran expuestos actualmente muchos profesionistas, incluso ingenieros e ingenieras.

Su trabajo actual lo aceptó porque ya se encontraba en una situación desesperada al tratar obtener empleo por un periodo de diez meses, y con la presión adicional de ser casado con dos hijas, sin que la esposa realice actividades remuneradas. Y cómo la situación ocasiona problemas, me cita una frase que su madre le comenta: “cuando el dinero sale por la puerta, el amor sale por la ventana”, él comenta cómo ella entró un tiempo para buscar trabajo, pero *“las oportunidades al ser casada, se le limita mucho, porque los trabajos de medio tiempo no existen o como tal te pagan dos mil pesos y esos dos mil pesos te los gastas en gasolina”* En un par de ocasiones ella me llegó a comentar que como tiene la ciudadanía americana, ella podría buscar trabajo allá y me mandaría los dólares, allá vive una hermana de ella y así sería más fácil, pero la cuestión que entró en materia de dilema es qué sucedería con las hijas de 10 y 13, en una edad en la que podrían aprender una cultura juvenil que no quisieran para ellas.

En su empleo actual ha aceptado un ingreso bajo, la mitad de lo que antes ganaba, y lo consiguió gracias a un excompañero de trabajo, que le llamó para comentarle que había una vacante en el área de ventas. Los diez meses que transcurrieron sin trabajo, Pedro relata que pudieron vivir gracias a los ahorros y a un plan de austeridad familiar en el cual tuvieron que cambiar de estilo de vida, y enfrentaron el dilema de sacar a sus hijas de los colegios, en los cuales se encontraban estudiando, para que ingresaran en planteles educativos de gobierno o más económicos.

Por otra parte el tiempo de desempleo, se levantaba temprano a hacer actividades domésticas, barrer y trapear, reparar la casa o construir algunos productos de carpintería para la misma. *“Me cayó el 20, un día que estaba barriendo la cochera, cuando me dije, de que me sirve entre comillas la inteligencia que puedo tener, la experiencia que tengo porque mientras no me den un problema pues aquí con la escoba, no más salga volando. Entonces ahí me di cuenta que había que agradecer y decir bueno tú ponme donde tengo que estar, entonces si fue un proceso para mí como individuo de fractura y ya empecé a ser un poquito más humilde... entonces empecé en el área comercial”*

Al igual que le sucedía a María algunas personas con las que interactuaba Roberto, le machacaban con sus comentarios el ánimo y la autoestima. Le decían *“tu estás tonto, pues que padre que vas al trabajo y no te mortificas, dices que parte para mi es el reto, parte del sabor, porque si tomas el límite el dinero, es insatisfactorio, por ese lado no hay reto... porque qué estás haciendo, no hay nada más”*.

La trayectoria exitosa de Pedro durante los primeros años de su vida profesional se vio truncada por los reajustes, a continuación se realizará una descripción breve de la trayectoria laboral. Su inserción laboral fue en CYDSA y de ahí después de trabajar 6 meses en el departamento de recursos humanos, se fue a HYLSA a trabajar en el departamento de control de calidad, *“cuando iniciaron la época de reajustes de ALFA, también se dio la reestructuración interna de control de calidad y entonces fui a dar a Recursos Humanos en el departamento de estudios técnicos”*

Este trabajo en HYLSA tubería fue por 2 años, en ese entonces Pedro tenía 24 años, posterior a ese trabajo hubo un reacomodo para empezar de nuevo en Recursos Humanos *“ahí le empezaron a colgar muchos periquitos dentro, de lo que yo creo que era el perfil... empecé a ver la administración del comedor en el corporativo, también en NOVA el hospital, el centro recreativo, la caja de ahorro”* en ese trabajo también estuvo por dos años y de nuevo se presentó *“otra contracción de ALFA, casi eran cíclicas”*.

A través del discurso Pedro va mostrando cómo la industria regiomontana empieza a realizar periódicamente recortes de personal y cómo van llegando nuevas formas de administrar el trabajo, entre ellas la incorporación de equipos sociotécnicos en los que predominaba el entrenamiento y trabajo centrado en aplicación de multihabilidades.

En ese tiempo Pedro comenta que el recorte de personal llegaba a ser de un 10 a un 15%, *“salí de tubería y entré a GALVACK que es del mismo grupo, en lugar de transferirme que les hubiera salido gratis, me liquidan y a los 15 días me contratan... ahí entré a los esquemas sociotécnicos, al grupo de multihabilidades, en aquella época era lo máximo que había... yo había tenido experiencia en esa área y eso permitió colocarme”*. Dentro de los procesos que empiezan a cambiar es que en las empresas desaparece el departamento de calidad y la función de calidad se incorpora a cada área.

Otro de los cambios que Pedro indica que se fue presentando es que al formar los equipos de multihabilidades los que se involucraban tuvieron estudios mínimo de secundaria para poder hacer e interpretar diagramas, entonces lo que se tenía que evaluar es la capacidad de las personas para estar en posibilidades de adaptarse al ritmo de las innovaciones tecnológicas. En ese entonces un punto interesante que menciona es como las personas se sentían amenazadas con las evaluaciones, tenían miedo porque creían que dicha evaluación era para correrlos.

“La gente más renuente al cambio, era la que tenía mayor edad... se reportaban enfermos, pedían permiso, se cambiaban de turno”, en pocas palabras le sacaban la vuelta a ser evaluados por temor... una vez que pasaban algunos de sus compañeros y no pasaba nada ya se sentían en la confianza de acercarse para participar, esto es importante porque evidencia la tensión laboral a que se exponen las personas cuando existen cambios organizacionales que demandan nuevos conocimientos y habilidades y la gente se siente ante la duda si podrán cumplir con lo que su puesto requiere.

En ese cargo tuvo una jefatura durante 8 meses, porque después lo promueven de nuevo a GALVAMEX, *“que ahora es un departamento dentro de GALVACK, pero en ese entonces era una empresa nueva”*. Ahí también le dan la jefatura de recursos humanos porque por el tamaño de la empresa no se justifica que sea una gerencia, aunque se tuvieran atribuciones de una gerencia. En ese tiempo *“mejoré el sueldo, conservé mi antigüedad y tenía la fuerza de la vieja época, no como los contratados de ahora, yo tenía todas las prestaciones habidas y por haber... en los nuevos contratos se fueron quitando prestaciones, pero aún la gente tiene buenas prestaciones porque la empresa cuida su imagen”*

En el puesto nuevo *“duré 6 años en recursos humanos y me mueven dentro de la misma empresa a logística, en donde se manejaba la cuestión de embarque, coordinando las exportaciones e importaciones y en esta función en la que “yo me decía cargador de camiones, había mucha presión alrededor de cumplir con las fechas... ahí duré 4 años”*.

Nuevamente se presenta una situación de fusión de empresas entre GALVACK y GALVAMEX, así que para que no hubiera áreas duplicadas de nuevo se ve la necesidad de hacer ajustes en la organización. Al salir de la empresa Pedro inició un negocio para vender algunos productos que sabía que se requerían en la empresa, en ese entonces le empezó a ir muy bien, pero el celo y la envidia de algunos de sus compañeros antiguos, empezaron a cuestionar que le estaba yendo bien... *“tu éstas facturando porque ya checamos en la contabilidad y vemos que tanto te estás ganando... cuánto nos va a tocar.... Pedro dijo abiertamente “si tu trabajas conmigo, te pongo el sueldo, pero así de gratis, no...entonces ya no hacían pedidos. Ahí acabo la cosa y sólo me quedé con un taller mecánico, que era como un bono, había una entrada de dinero pero no que tu dijeras puedo vivir impresionantemente bien”*.

Después de ese trabajo el anterior director de GALVACK le ofrece trabajo en una de sus empresas y Pedro estuvo ahí por dos años y medio como gerente de recursos humanos, después de este tiempo le ofrecieron otro cambio debido a que la empresa en la que estaba trabajando concluiría *“su contrato de sociedad con una empresa norteamericana”*, lo envían a otra empresa del ramo inmobiliario pero ese trabajo era un trabajo feo, porque *“la función era mandar a la regadera, o sea el típico recursos humanos de darle con el cuchillo... entonces estuve en esa función por 8 meses, había depurado al 30% del personal”*.

De nuevo Pedro se ve en la situación de despido ya que los dueños de la empresa habían tenido sus problemas, *“me mandan llamar y me dicen, sabes que sale más barato liquidarte a ti de 3 años, que a alguien de 7, tu eres igual de bueno, pero por economía, tu sabes de eso”*, así fue como se quedó sin empleo por un periodo de 10 meses...El último trabajo que Pedro consiguió es en ventas, en ese trabajo no se siente satisfecho pero de cualquier forma considera que tener trabajo es una bendición, pues justo antes de quedarse sin trabajo había adquirido una casa en hipoteca y su mensualidad era de 10,000, por lo que para no perderla requería cuando menos ganar un ingreso de 15 mil para seguir pagándola y no perderla...

Tabla 26. Entrevistas intergeneracionales de ingenieros e ingenieras

Lourdes	22 años	Soltera	Privada (*)	Prácticas	Empresa	Sinaloa
Elizabeth	23 años	Soltera	Privada	Empleada	Local	N. L.
Arturo	23 años	Soltero	Privada (*)	Empleado	Nacional	N. L.
Manuel	24 años	Soltero	Privada (*)	Empleado	Local	N.L.
Julia	26 años	Soltera	Privada (*)	Empleada	Nacional	N.L.
Andrés	26 años	Soltero	Privada(*)	Empleado	Local	N.L.
Janeth	46 años	Casada	Privada	Empleada	Nacional	N.L.
Luis	50 años	Casado	Privada (*)	Director	Local	N.L.
Raúl	54 años	Casado	Pública	Propietario	Local	N.L.
César	58 años	Casado	Pública	Gerente	Nacional	Coahuila
Gastón	58 años	Casado	Privada (*)	Jefe	Nacional	Coahuila

Fuente: Elaboración propia

Lourdes:

Es estudiante del último semestre de ingeniería en sistemas en una universidad de la localidad que es reconocida por su calidad académica, es originaria de Sinaloa, su familia se ha dedicado al comercio y a ella también le ha interesado hacer negocios, inició a los 16 años su primer trabajo como comerciante, en el momento de la entrevista tiene 22 años y para entonces narra haber tenido 7 trabajos, todos por tiempo corto.

Fue mesera de sushi, vendió ropa, galletas, dulces, ha realizado prácticas profesionales en dos empresas, en una empresa productora de convertidores catalíticos para la rama automotriz y actualmente realiza sus segundas prácticas en un hospital, su responsabilidad es reportar indicadores de eficiencia y calidad, que involucra el área de mantenimiento, infraestructura y seguridad. Se muestra entusiasmada por su trabajo y menciona que sus prestaciones recibe un ingreso, le dan un seguro y también le proporcionan la comida.

El trabajo le gusta porque *“mi sueño frustrado era ser doctora”*, sus expectativas en relación al trabajo es continuar trabajando siempre porque *“soy muy independiente... me gustaría que mi esposo tuviera su negocio propio, no sé una distribuidora o que estuviera conmigo en una*

consultoría, porque pienso también en mis hijos, no me gustaría dejarlos chiquitos, de que en guardería (sic) o cosas de esas, me gustaría yo atender a mis hijos”.

Elizabeth:

Es ingeniera industrial y de Sistemas, tiene 23 años. Su primer trabajo lo realizó a los 21 años, empezó como practicante en un hospital en el área de calidad, su función es “regular todos los sistemas operativos dentro de la organización”, al terminar sus prácticas quedó a trabajar ahí, en el momento de la entrevista tiene 2 años de antigüedad, el contrato es por honorarios, sin prestaciones, comenta que sus expectativas no es trabajar siempre, al momento de tener hijos le gustaría salir de trabajar, no tiene pensado trabajar hasta jubilarse.

Arturo:

Es ingeniero mecánico administrador, tiene 23 años, actualmente tiene un trabajo de planta en CEMEX desempeñando el puesto de analista de planeación estratégica, su función es evaluar la viabilidad económica de nuevos proyectos y proponer otros para la parte operativa, llegó a la empresa porque un amigo lo recomendó cuando el dejó su puesto en la empresa. En el trabajo actual, tiene un año, cuenta con contrato de planta y tiene todas las prestaciones (vacaciones, seguro, aguinaldo, afore, fondo de ahorro y además bono de productividad. Sus trabajos han sido cuatro, todos como practicante durante los veranos.

Manuel:

Es ingeniero industrial de 24 años, actualmente tiene trabajo fijo en un hospital. Su primer trabajo lo consiguió después de realizar sus prácticas profesionales en una empresa desempeñando un puesto relacionado con la industria manufactura, su principal función era involucrarse en todo el proceso de producción, desde hacer el prototipo hasta la fabricación. *“Hacemos lo que hace cualquier ingeniero, balanceo en línea, herramientas, diseño de herramientas...también tenía a cargo un pequeño almacén, no era parte de la función, pero después ya estaba haciéndolo”.* La empresa en la que estaba *es norteamericana se instaló en la frontera por los bajos costos de producción.* En el primer trabajo estuvo por dos años y medio, los primeros seis meses a prueba y después ya con contrato. Su trabajo actual es en un hospital como responsable de implementar la normativa de ISO 900.

Julia:

Ingeniera en sistemas computacionales, tiene 26 años, estudió en una universidad de prestigio de Monterrey, su primer trabajo lo realizó a los 18 años en una de las empresas del Grupo Monterrey “Vidro”, consiguió ese trabajo por contacto con una persona que trabaja ahí, su función era como auxiliar en el seguimiento de las páginas *WEB* de la empresa. El trabajo que tenía era por honorarios. Al momento de la entrevista se encuentra trabajando como ingeniera en una consultoría de negocios, su contrato es por honorarios pero si cuenta con prestaciones. Ha tenido en su trayectoria cinco trabajos, en el actual tiene 8 meses de antigüedad

Raúl:

Ingeniero mecánico electricista de 54 años de edad, su trabajo actual es un negocio propio del ramo restaurantero. Empezó a trabajar a los 21 años en el departamento de tiempos y movimientos, en él estuvo dos años antes de graduarse y al terminar le dieron una jefatura en el departamento de ingeniería y de ahí pasó al departamento mecánico, estuvo trabajando en Vitro cristalería durante 14 años, en ese trabajo se dedicaba a la investigación y el diseño de máquinas, en el trabajo actual que es su restaurante tiene 2 años. Dentro de sus expectativas está realizar un trabajo relacionado con el reciclado ecológico y echar a andar una planta para producción de bebidas envasadas.

Andrés:

Ingeniero industrial y de sistemas, tiene 26 años, su primer trabajo lo realizó a los 23 años en una empresa encargada de licitaciones “Grupo Industrial Mecánico” su puesto era fijo, tenía contrato y prestaciones, se quedó a trabajar en este mismo lugar pero actualmente lo contrataron por honorarios y no tiene prestaciones.

Janeth:

Ingeniera en sistemas computacionales de 46 años, comenta que ha trabajado desde chica para entretenerse, fue comerciante y tuvo un kínder. Su primer trabajo fue como practicante los dos últimos años de la carrera, en la empresa CYDSA, al respecto comenta que las prácticas que se paga poco porque se está en periodo de aprendizaje. Después de terminar la carrera, descansó durante tres meses y después entró en el ITESM su primer puesto fue sustituyendo a una secretaria, cuando ella regresó, decidió estudiar una maestría, actualmente se encuentra trabajando en el área de recursos humanos de la misma institución.

Luis:

Ingeniero industrial de 50 años. Estudió su carrera en el Tecnológico de Monterrey y al mismo tiempo estudió en la Universidad Regiomontana licenciado en derecho pero no terminó. Su primer trabajo lo realizó a los ocho años, ayudando a barrer en la fábrica de su padre, (a solicitud de la persona no se incluye el nombre de la empresa). Trabajó en esa misma empresa por 23 años, empezó como asistente del gerente de la fábrica que era donde se hacían bisagras. Después fue transferido al área de tornillos y al mismo tiempo estaba en investigación y desarrollo. Actualmente se dedica al desarrollo y construcción de casas.

César:

Ingeniero mecánico administrador con maestría en administración, de 58 años. Originario de Coahuila, y con trabajo actual en Coahuila, estudió su carrera en Nuevo León. Su primer trabajo fue a los 18 años de edad, en el área de producción de una empresa de exploración de minerales, en Rosita, Coahuila, lugar en que nació. El trabajo ahí consistía en supervisar los procesos administrativos. Este trabajo lo obtuvo por un convenio en su escuela al ser un estudiante sobresaliente, en ese trabajo estuvo 5 años, Después se cambió a la ciudad de Monclova para trabajar en AHMSA, en donde no tuvo un puesto específico, realizaba diversas actividades en los departamentos de ingeniería industrial, logística, servicio a clientes. Actualmente se encuentra en la misma empresa como Gerente General en el área de ventas con un contrato temporal. Su antigüedad en el trabajo es de 35 años. Cuenta con las prestaciones de sueldo bien remunerado, bonos por actuación, seguro de gastos médicos, apoyos de estudio, etc.

Gastón:

Es ingeniero civil y tiene 58 años. Trabajó desde los 17 años en el Tecnológico de Monterrey por su beca, primero en un comedor, después en una biblioteca y posteriormente empezó a laborar con sueldo como ayudante de un maestro de mecánica de suelos. Su primer trabajo fue en obras públicas del gobierno de la ciudad de México, lo consiguió porque un compañero de la Universidad lo invitó a trabajar juntos en ese proyecto. Ahí trabajó durante nueve años como jefe de servicios federales en obras públicas. Después regresó a Monterrey, para trabajar como jefe de ingeniería civil en HYLSA, tiene 20 años de antigüedad en Ternium Hylsa.

En la tabla siguiente se muestra el listado de las personas clave que se entrevistaron en los diferentes sectores de gobierno, empresas y organismos.

Tabla 27. Entrevistas de personas clave

Organización	Tipo de organización
Director de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Federal	Gubernamental Federal
Director de la delegación Estatal de la Secretaría de Trabajo	Gubernamental Estatal
Subdirectora de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Federal	Gubernamental Federal
Jefa de Recursos Humanos de COPARMEX	Organismo del sector privado
Gerente de Recursos Humanos de Cervecería Jefa de Recursos Humanos de CEMEX	Empresa pionera del Desarrollo industrial
Jefa de Recursos Humanos de Cementos Mexicanos (CEMEX)	Empresa Nacional con filiales en distintas partes del mundo
Directora de Merkaphone	Empresa de <i>Telemarketing</i>
Jefa de Recursos Humanos de AXTEL	Empresa de Telecomunicaciones
Jefe de Recursos Humanos de DANFOSS	Empresa Transnacional
Director del Instituto de la Juventud en Nuevo León	Gubernamental Estatal

5.3.Resultados de la investigación.

La presentación de resultados se realizará a través del método de integración entre resultados cualitativos y cuantitativos, utilizando principalmente la complementariedad para incorporar la narrativa de los participantes y los resultados estadísticos longitudinales. La manera de ir incorporando la información seguirá el orden propuesto en el Modelo teórico para la medición de la calidad en el empleo.

Contexto de oportunidades de empleo

Monterrey y su área metropolitana, por sus características industriales y de desarrollo urbano, es considerada una de las regiones de la república mexicana con mayores facilidades para obtener un empleo que requiere alta cualificación.

La demanda de profesionistas ingenieros e ingenieras en Nuevo León está presente en áreas diversas. Es fuente de atracción para los estudiantes que acuden a estudiar a esta ciudad y decide quedarse para obtener un empleo con un ingreso mejor pagado que en otras regiones del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) a nivel nacional Nuevo León es el estado que tiene el primer lugar en el promedio salarial.

La profesión de ingeniería es altamente valorada por las organizaciones locales por su contribución al desarrollo de la innovación y la implementación de procesos logísticos y organizacionales. A nivel regional ha sido considerada la profesión que por excelencia tendrá un espacio casi exclusivo para los cargos directivos y gerenciales. Organizaciones de toda índole, incluyendo no sólo las vinculadas al sector productivo, educativas, hospitalarias y comerciales involucran a los ingenieros e ingenieras en sus puestos estratégicos. Pedro considera que es *“una de las carreras que tiene más panorama porque podías jugar (sic) la rama de ingeniería directamente en el proceso de fabricación y en aquella época eran como que el multihabilidades de las profesiones”*, las ventajas de las carreras de ingeniería sobre otras la define Roberto como:

“Una carrera interdisciplinaria porque te abarcaba de todo, cosa muy diferente que las demás que se especifican o se enfocan nada más que nada en algo. La carrera de ingeniería industrial es una carrera

muy abierta, donde se ve desde el enfoque humano hasta lo que es prácticamente, la empresa, el desarrollo, la creación de una misma, los pro y los contra, las diferentes variables que pueden contar si formamos una empresa en el entorno, a qué se debe, cómo analizar las variables. Qué posibles soluciones y lógicamente todo lo demás enfocado a lo que es la ingeniería en general”.

Fernando realiza un comentario que es importante para comprender cómo en algunas ocasiones el desempeño de la ingeniería y la innovación en esta área se encuentra influenciada por la capacidad de desarrollo de la empresa en la que la persona trabaje:

“La empresa en la que trabaja es prácticamente una maquiladora de GE en ella en el departamento de ingeniería todo es limitado, más bien por decir, los programas de maquinado de todo eso pues vienen de Estados Unidos, en dónde se encuentra la matriz, aquí es producción y maquila... En esa empresa no estaba de planta, estaba en otra empresa (subcontratación) no tenía prestaciones, no tenía seguridad, entonces es más tensión porque sabes que de tu desempeño depende si te renuevan el contrato”

El comentario que realiza Fernando refleja parte de lo que el Dr. Rascón advierte al comentar que la ingeniería se encuentra en un proceso de transformación profunda porque la apertura comercial ha influido para quitar a la ingeniería nacional la capacidad de innovar, debido que las grandes empresas se encuentra involucradas en la adquisición de tecnología y procesos innovadores que proceden del exterior.

Una perspectiva diferente sobre la ingeniería la externan las mujeres que de entrada destacan algunas de las situaciones que enfrentan socialmente al estudiar una ingeniería. Lucía inicia con los siguientes comentarios en los cuales deja entrever que las mujeres en ese ámbito tienen que demostrar que tienen la capacidad para estudiar y ejercer la carrera:

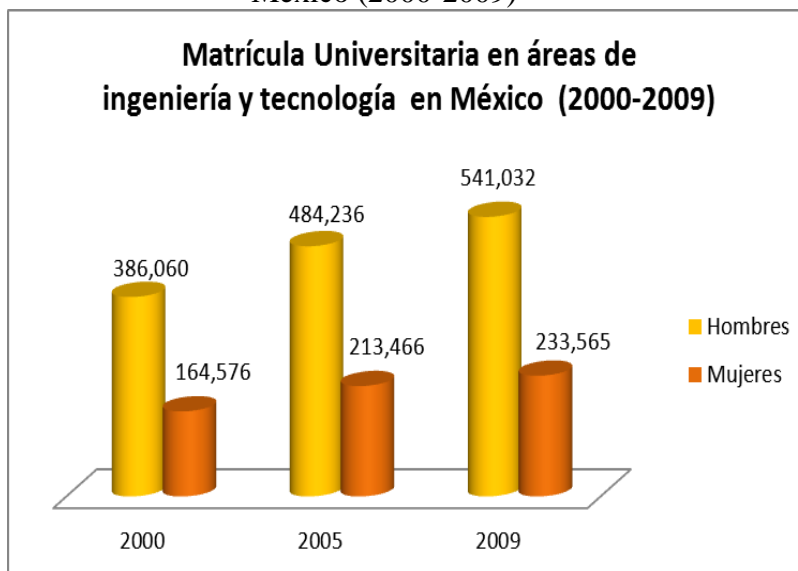
“Tú tienes la capacidad de estudiar una carrera de ingeniería, yo también tengo la capacidad de estudiar una carrera de ingeniería, en la única parte que a mí me limita en cuestión de un hombre es la fuerza, porque yo si lo viví. Ahora para operar un equipo, que ya requieres de más fuerza de algo, ahí no puedes participar, tienes que pedir apoyo, pero para desempeñarte o tener inteligencia y entender algo de lo eléctrico pues puede ser mujer...había compañeros que me decían, para el otro semestre te cambias de carrera, y yo una vez les dije: lo peor que pudiste haber hecho, (es que me retracte y yo soy muy terca,

en lo que yo quiero), el hecho de que me hayas retado, en que yo no iba a poder, era ahora aunque no me guste, por el hecho de darte la contraria lo voy hacer”.

Los comentarios de Lucía evidencian que aún permanecen los prejuicios y estereotipos en cuanto a capacidad y posibilidad de realizar trabajos ligados a carreras de ingeniería tradicional, como es la ingeniería eléctrica que fue la que estudió Lucía. Interesante son los comentarios que realiza cuando refiere a que era la única mujer de su grupo y cómo el hecho de participar en pláticas de fútbol le abrió la posibilidad de ser aceptada como uno más del grupo.

Investigadores e investigadoras (Castaño,1999), (Carrasco,2001; 2014) han demostrado que persiste una actitud de exclusión de las mujeres en ciertas profesiones, la ingeniería es una de ellas. Como puede observarse en el número de mujeres ingenieras que ingresan a estudiar la profesión, existe una tendencia a la segregación educativa, las ingenieras tiene menor participación en las ingenierías civiles, mecánicas-eléctricas e industriales, sin embargo empieza a darse un cambio que demuestra que las mujeres empiezan a interesarse con mayor frecuencia en áreas que eran espacios exclusivos masculinos.

Gráfico 36. Matrícula universitaria en ingenierías México (2000-2009)



Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por Escobar (2011) con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México (ANUIES).

<http://2011.economicsofeducation.com/malaga2011/escobar.pdf>

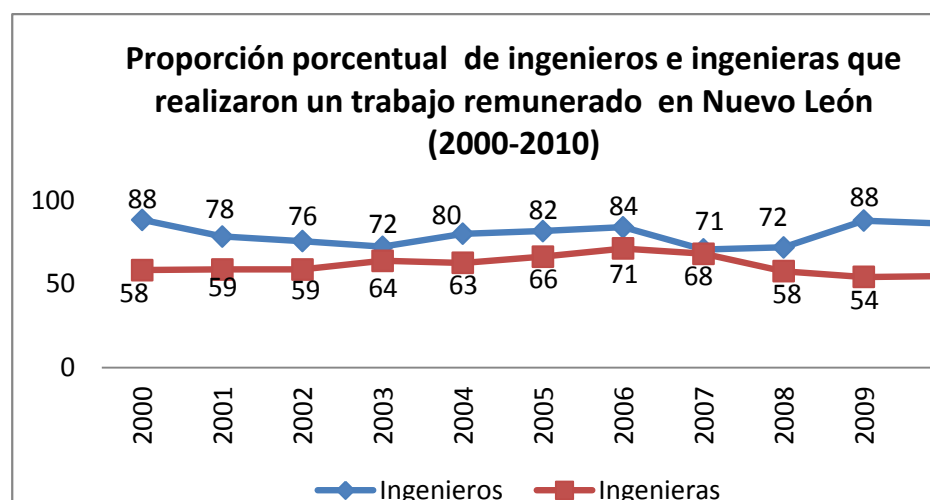
Como señalan Escobar, Audelo y López, (2011), difícilmente podrá reducirse la segregación ocupacional en el área de ingenierías y tecnología si se continúa presentando en el ámbito educativo una diferencia grande en la matrícula universitaria. Un punto interesante que destacan algunas de las ingenieras que participaron en el estudio es que aún persiste la idea que *“los ingenieros son más inteligentes y creativos”, “tienen más oportunidades para promociones y ascensos, reciben una mejor remuneración”*

En lo referente a las ventajas que presenta la carrera de ingeniería sobre otras, María asegura que cuando estuvo en la parte administrativa de la empresa todo lo vio de manera distinta y le dio ánimo para continuar estudiando. Para ella estudiar la carrera de ingeniería da muchas ventajas porque *“sabes de todo”... “Un ingeniero industrial le preguntas de administración y te sabe, le preguntas de contabilidad y órale, le preguntas de los planos y te sabe, le preguntas de análisis de procesos en producción y le entra. ¿Por qué? porque la carrera es muy extensa, muy, muy grande”*

Aunque las ingenierías no sean de las profesiones que enfrenten graves problemas de empleabilidad, actualmente enfrentan transformaciones que modifican sus condiciones, influidas por la apertura comercial, el contexto de crisis e inestabilidad económica del país, así como por el auge de las especialidades de la informática y la presencia cada vez mayor de ingenieras.

Oferta y demanda:

Gráfico 37. Ingenieros e ingenieras con trabajo remunerado en NL (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas ENEU y ENOE del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2000-2010)

En el gráfico anterior se aprecia las fluctuaciones del mercado laboral en relación al trabajo remunerado, la participación de las ingenieras en el mercado laboral aún no es equiparable a la de los pares masculinos, en parte es debido a que no todas las ingenieras están dispuestas a trabajar.

Las ingenierías como otras profesiones se encuentran expuestas a las contracciones del mercado laboral. No existen lineamientos claros y definitivos sobre lo que el mercado demanda, pues existen hechos concretos y mensajes que se contraponen al momento en el que las personas se encuentran en la búsqueda de empleo, algunos de los comentarios que externan los ingenieros así lo atestiguan:

“Esta ha sido la época más difícil para encontrar trabajo, ¿por qué? porque ahorita que estoy dentro de una empresa lo que me estoy dando cuenta que lo principal que buscan las empresas es buscar ahorrar costos, independientemente de la calidad, el ISO 9000, el ISO 14000, siento que las empresas no utilizan el ISO como para aumentar la productividad. Unos dicen el ISO es un gasto, tengo que ver cómo puedo subsidiar ese gasto y qué es lo que se les hace más fácil a las empresas, reajuste y recorte de personal” (Pedro)

En el terreno laboral se hace presente en el discurso la existencia de una gran competencia entre los profesionistas debido a que los empleos de calidad son escasos en el ámbito regiomontano, según atestiguan los ingenieros e ingenieras entrevistados. Los comentarios de María son contundentes al afirmar:

“Somos infinidad de ingenieros buscando oportunidad de trabajo en muchas empresas, voy a entrevistas y no soy la única, hay mucha gente buscando trabajo. Imagínate van como cincuenta a una entrevista para un sólo puesto. Y todos somos muy capaces pero al igual quieren a una sola persona. Tengo muchos amigos profesionistas, infinidad como no tienes idea, trabajan en seguros, vendiendo seguros, de afore y yo los veo, me dicen María si no hay otra oportunidad, pues vente con nosotros. Pero no, yo estudié mucho para irme a vender seguros de Afore, realmente me cuesta hacer eso.”

Por parte de los reclutadores de recursos humanos reconocen que

“Como hay mucho desempleado, las empresas se dan el lujo de súper

seleccionar más. Si cuando pones un anuncio en el periódico y das el perfil y demás, para una vacante de profesionista, te llegan mínimo, mínimo 40 o 50 solicitudes, entonces tú ya te das el lujo de elegir, y entre más material tengas, entre más gente tengas, tu más te puedes dar el lujo. Las empresas se están dando el lujo de seleccionar”.
(Informante clave del área empresarial)

El problema del empleo es claramente enunciado por Carmen:

“Hay sobrepoblación de profesionistas, por lo mismo no hay suficientes empleos o a veces los que hay son muy mal pagados, porque se pueden dar el lujo de que si tu no quieres el otro si lo va a querer... Yo creo que viven todos más tensionados, pues es más fácil que los corran, a cada rato hay recortes porque no hay dinero o por la competencia en China y eso también quita mucho mercado y se van para abajo las pequeñas empresas, yo creo que todos están bien estresados bien sobre trabajados.”

Restricciones para obtener empleo

Existen proceso contradictorios en el mercado de trabajo, por una parte existe la queja de los empleadores acerca de que no hay suficientes profesionistas con el perfil de conocimiento que requieren las empresas. Pero a la vez también existen los comentarios relacionados con la sobre calificación y la imposibilidad de obtener empleo por dicha razón, tal es el caso de Roberto que comenta:

“Me ha tocado muchas veces que me dice la empresa, tienes un currículum muy bueno, has trabajado en empresas muy buenas, tienes experiencia en muchos, y tienes aparte maestría, no te puedo pagar lo que vales. Prefiero contratar a un egresado que le voy a pagar la mitad o una tercera parte de lo que te voy a pagar a ti y él va a hacer lo mismo que tu harías... ese ha sido un tope que ha tocado con varias empresas. Digo, bueno a lo mejor no me pagues lo que valgo, pero te voy a dar un plus, lo que un egresado no te va a dar. Sin embargo la empresa me dice, no pero me vas a pegar en costos. Tengo un presupuesto para un departamento y con lo que te pago a ti puedo contratar a tres personas”

“Muchas empresas me han platicado, prefiero contratar a un egresado que es su primer trabajo, que le voy a pagar cinco mil pesos, y va a estar contento porque es su primer trabajo, su primer sueldo. Ir moldeándolo a la manera de trabajar por parte de la empresa. Y a lo mejor a los seis meses le subo mil pesos, si a ti te voy a pagar doce

mil, a ellos les pago cinco mil, me lo voy llevando, cinco, a los seis meses seis, cuando él llegue a los doce mil él ya tiene tres, cuatro años trabajando en la empresa” (Roberto).

Los comentarios de Roberto reflejan que la necesidad de sobrevivencia de algunas empresas y el evitar disminuir su tasa de ganancias, les hace tomar decisiones que involucran discriminación por edad y experiencia laboral. Esto es contradictorio respecto a lo que la mayor parte de las empresas comentan respecto a la falta de personal calificado. Posiblemente porque lo que algunas empresas quisieran es que las personas aunque tengan determinadas cualificaciones estén en la disposición de aceptar un ingreso bajo, un ejemplo de esto es la situación de fricción que se le presentó a Jorge al solicitar empleo, el ofrecimiento que la empresa le daba eran cuatro mil pesos (228 euros) y en contraparte le solicitaban:

“Todas las normas *ISO 9000*, de principio a fin que te las conozcas perfecto, las *QS*, las *9S*, las *5S*, *Kaisen*, inglés... Este que otra cosa, círculos de calidad y otras cositas más por ahí...Ahh!! Calificaciones arriba de 90. Les pareció bajo mi promedio, tengo de promedio 80.83 y dijeron que estaba muy bajo; y que, qué sé y no sé cuánto, hasta me molesté con el que me estaba entrevistando. Porque yo le estaba pidiendo ocho mil pesos, de hecho yo estaba bastante molesto, de hecho pensé ir ahí porque está mi casa muy cerca, ahí tengo una casa...me queda a cinco minutos del trabajo, estaría perfecto.” (Jorge)

La edad para las contrataciones son una limitación fuerte para quiénes han perdido el trabajo después de los cuarenta, pues se presenta discriminación por edad:

“Cuando salí, empecé a buscar trabajo y el problema en la entrada es que ahorita tengo 41 años, pero no los aparento entonces he ido a entrevistas donde piden gerente en Recursos Humanos o de personal o de administración, platicamos y me dicen, sabes cuál es tu problema, no aparentas la edad que tienes y en una empresa en donde el puesto que te va a tocar jugar eres el papá o el policía de la compañía y aunque tengas la edad no tienes la apariencia de grande, vas a competir porque hay señores más grandes que tú... por la edad te decía es uno de los factores en un par de ocasiones que me lo han dicho y luego en otros casos cuando es que ahora se maneja también mucho, yo creo que es también un impedimento para progresar en futuros empleos, es que ya no te entrevistan, ya no hay un trato de personas, mándeme sus datos por Internet , y yo los leo si me gustan te aviso” (Pedro)

El límite de la edad en las contrataciones, en cualquier ofrecimiento de empleo tanto en el periódico como en las ofertas de empleo publicadas en medios electrónicos con frecuencia establecen límite de edad, máximo 30 años, los entrevistados lo constatan en sus comentarios,

“Relacionado con la edad el que manda los papeles, muchas veces la persona que está del otro lado es más joven que tú, de lo que hablábamos, gente recién egresada que le pagas poco, entonces, por su inexperiencia, no falta de conocimiento, inexperiencia, su primer empleo, si la solicitud de empleo comenta que no tenga más de 30 años, si el currículum del solicitante no está entre 27 y 30, entonces no leen lo demás”(Pedro)

Cony comenta que *“los trabajos están de tope a los 35 años, tope. ¿Cómo ves? Es el tope.”*

“Ahorita estoy, en tengo 34 años, yo siento que estoy en una edad que va a pasar esto, porque ya a mi edad y esto me va empezar a cerrar puertas, pero yo me he encontrado mucha gente grande que sigue laborando, pero por ejemplo en el periódico viene que a los 38 o 40 años ya no te ocupan”. (Juan)

Un contacto clave vinculado a la Secretaría de Trabajo, reconoce el problema del desempleo cuando menciona:

“Aquí no hay un seguro de desempleo entonces la gente o trabaja o trabaja y entonces pues los jóvenes se van a ocupar en lo que sea... pero tendrán que encontrar trabajo a lo mejor no un puesto para él que están preparados, no con el nivel que ellos quisieran en fin, entran en condiciones desfavorables.

Los jóvenes son los más vulnerables, desde el punto de vista del mercado laboral porque tienen menos experiencia, van empezando, y lo cierto es que la tasa de desempleo entre los jóvenes es más alta que la tasa de desempleo promedio. Además este, es de esperarse que entre los jóvenes o que para los jóvenes tengan una mayor disposición para mantenerse como buscadores de empleo porque todavía dependen de los padres, los padres están dispuestos a seguir manteniéndolos. Pero ya más allá no, y los adultos no tienen escapatorias tienen familias que alimentar.

Creo que en parte esa puede ser la explicación del desempleo en las mujeres. A lo mejor ahora hay mayor cantidad de mujeres buscando empleo y por eso aparecen mucho más como desempleadas”. (Informante clave con el nivel más alto en la Secretaría de Trabajo vinculada a la federación)

Las implicaciones de ser mujer al obtener un empleo

El asumir la división sexual del trabajo como un supuesto válido y legítimo, lleva a justificar que a la mujer se le pague un ingreso menor que a sus compañeros de trabajo, pues se considera que su pago será complementario, porque “no ser la proveedora, cabeza de familia”. Además existe el prejuicio de que sus responsabilidades familiares podrían afectar su productividad y resultados. Dichos estereotipos facilitan la justificación de la lenta movilidad ascendente de las mujeres dentro de las organizaciones y también el pretexto para mantenerlas alejadas de los puestos de poder y decisión, pues parten de la idea que su inserción laboral podría ser inestable en la medida que adquiere compromisos familiares, matrimonio, maternidad, etc.

En algunas situaciones, las mujeres ingenieras por su condición de género, enfrentan restricciones que les limita el acceso al empleo. Dichas restricciones se encuentran establecidas en las políticas no escritas de las organizaciones. Las mujeres son discriminadas de acuerdo a su estado civil o por estar embarazadas, una restricción para algunas es tener hijos pequeños. Las organizaciones y empresas prefieren reclutar mujeres solteras y sin hijos. Es más fácil conseguir trabajo cuando las mujeres son solteras. El hecho de estar casada y tener hijos o divorciada es una limitación fuerte para tener acceso al empleo.

Antes de realizar algunos comentarios en los cuales se evidencian situaciones de discriminación Lucía aclara que *“la oportunidad para la mujer ha crecido mucho, yo creo que para el hombre siempre ha estado en la misma oportunidad, lo que pasa es que ahora el hombre tiene más competencia”* En su caso, es interesante señalar cómo cuando entró al trabajo era soltera y con orgullo decía que fue la primer mujer que contrataban para trabajar en la planta.

“A mí me encanta la planta, soy feliz, aunque termino cansadísima por los zapatos de seguridad, que nunca me he acostumbrado, para mí son pesados y la semana pasada, toda la semana anduve en la planta, pero me encanta lo hago con gusto, porque me gusta” (Lucía)

La llegada de Lucía a la “planta” fue a través de una sustitución de un trabajo que realizaba otra de sus compañeras, es interesante mencionarlo porque el cambio se debió principalmente debido a discriminación de género.

“Habían mandado a otra persona para que organizara unos planos de ingeniería arquitectónicos, mecánicos y luego por áreas de cocimientos de envasado, de puerta motriz, todas las áreas de aquí, entonces la muchacha que mandaron era dibujante y claro que sabía reconocer entre un dibujo y otro. Pero resulta que la muchacha estaba embarazada y nosotros no sabíamos, la detectaron aquí y ya no la quisieron” (Lucía)

Uno de los puntos de discriminación laboral que enfrenta la mujer al buscar un empleo en Monterrey y su área metropolitana es estar embarazada. Es una práctica común que antes de cualquier contratación laboral se realicen exámenes médicos entre los cuales se realizan pruebas de embarazo, si las mujeres se encuentran en ese periodo es casi imposible que puedan tener acceso a un empleo. Los comentarios de una de las informantes clave lo confirman:

“En su mayoría dan prioridad, no que rechacen a las mujeres de distinto estado civil, pero le dan prioridad a las mujeres solteras, y sin hijos. Sí hay cierta preferencia. Incluso me ha tocado, que hay chicas que en la entrevista oral tienen que decir que son solteras, que no tienen hijos y ya cuando realizas el estudio socioeconómico, te dicen por favor no digas”

“Les pides autorización para pedir referencias con los vecinos y te dicen: bueno, entonces si te voy a tener que decir, tengo una niña porque sí no los vecinos te van a decir, que soy mamá soltera, que soy divorciada. Entonces ellas, ya sienten que si van a la empresa hay un rechazo si le dicen que tienen hijos o que son divorciadas, entonces tratan de omitir al máximo esa información. (Informante clave del área empresarial)

Dicha práctica forma parte de las políticas no escritas que tienen la mayoría de las empresas en la región. Como afirman Davidson y Cooper, citados por (Nicolson, 1997), mientras que para un hombre el matrimonio y la familia se experimentan como algo positivo que asegure la estabilidad para una mujer son una posible carga.

El acoso y el trato también son problemas que enfrentan las mujeres, Lucía comenta

“Mis primeras prácticas fueron en una compañía muy pequeña que era de control, pero en esa nada más aguanté un mes, razones... porque no me cayó bien el jefe, era demasiado hostigoso en mal plan y a mí eso ya no me gustó. Y si sólo iba a hacer una práctica no lo iba a estar aguantando y aunque me gustó mucho lo que estaba haciendo, dije aquí peligro. No te hace sentir cómoda realmente en situaciones así y por más que tu ponías tu barrera y tu tajante era muy, muy terco. Nada más aguanté un mes”

Daniel comenta lo que sucede en las organizaciones al contratar mujeres, desde su punto de vista.

“Hoy en día no estoy diciendo que todas, pero también la mayoría de las mujeres no se dan su lugar, yo siento que muchas empresas los típicos jefes de meterse con cualquiera, mejor contratan una mujer y ya, me sirve, ahí está el famoso acoso sexual también en las empresas. Se aprovechan... si la contratan es para conseguir lo que necesitan y si se puede otra cosa más, así es la cosa desgraciadamente aquí en México”

El comentario de Daniel, acerca de obtener otra cosa más si se puede, también confirma lo percibido por algunas de las entrevistadas. Un comentario que también se hace respecto a las mujeres lo ejemplifica Fernando:

“Allá en Veracruz no había casi ninguna mujer, bueno, nada más había una y es difícil que se le dé la oportunidad en el área de producción, generalmente se dice que es difícil que sepas manejar personal y que se den a respetar, cosas así... ahora ya es un poco diferente, a lo mejor era justificante que el personal operario se fuera a comportar mal, no sé. Ahorita ellos aceptan y ha cambiado toda la gente, no solamente la gente con título o preparación, a cualquier nivel, ya lo ven natural de que alguien les dé instrucciones o que sea responsable por ellos”

Otra de las problemáticas que enfrentan las mujeres es que por la condición cultural adjudicada al género femenino, a éste se le responsabiliza de cuidados de miembros de la familia con dificultades de salud, el caso de María lo ejemplifica bien cuando narra cómo a partir de la enfermedad de su padre ella se ve en la necesidad de renunciar al trabajo en el cual se encontraba ubicada con ventajas de estabilidad. Esto le ocasionó que tuviera que enfrentar una realidad de desempleo difícil de superar.

“Pero ahí entonces fue el año en que se me complicó que mi papá se enfermó, tuvo lo que es insuficiencia renal, este. Entonces qué pasó que me tuve que hacer cargo del negocio, salirme... el negocio, atenderlo, atenderlo, salir de los proyectos y planes, para pagar lo que es medicinas de papá, cuestión de muchas cosas. Y así se me fue, se me fue, hasta que llega a fallecer, fallece hace tres años y dos años estuve muy bien con el negocio. Hasta apenas este año que me fue muy mal, hasta apenas este año... hasta que dije sabes que si me quedo aquí me voy a morir de hambre, así que estoy buscando trabajo”

María en su relato menciona la dificultad que tuvo para encontrar nuevamente trabajo porque en los empleos cada vez demandan mayor número de certificaciones, y para obtenerlas no sólo se requiere de tiempo, pues el costo de poder obtenerlas es alto. Como último recurso tomó un trabajo de recepcionista en un taller automotriz y para obtenerlo ocultó que tiene el título de ingeniera, porque aseguraba que si los dueños se hubieran enterado no tendría ese empleo. Su situación es difícil, su ingreso de 4, 000 pesos (228 euros)...sólo le alcanza para sobrevivir.

“Y te he de decir porque ahora que estoy de recepcionista, me estoy dando cuenta de muchas cosas, los dueños son muy groseros, prepotentes y te miran muy inferior, y entonces imagínate. Ahí simplemente estoy utilizando para sacar dinero, para pagar lo que tengo que pagarme lo que es un curso para actualizarme. Los cursos son muy caros, pero mi mentalidad está en otra cosa. Los dueños son groseros, son prepotentes, pero mi mentalidad está en que el dinero que estoy recibiendo es poco, pero me va a ser útil para el futuro”.

Entre los entrevistados destaca el comentario que realiza Daniel respecto a la contratación de mujeres.

“La problemática que hay aquí en Monterrey es que están contratando más a mujeres que a hombres. No sé yo no soy machista, pero hay mujeres muy inteligentes no te lo puedo negar, la realidad es que a veces uno como hombre como te diré como que le flojea más, la mujer es muy activa, yo creo que por eso optan hoy en día contratar más a una mujer que a un hombre” (Daniel)

En relación a lo que comenta Daniel es interesante que informantes clave procedentes del sector industrial exponen que las mujeres ingenieras tienen un excelente desempeño en su

puesto y muestran un grado de responsabilidad que les hace ser cada día más valoradas para mantenerlas en puestos clave de calidad, producción y logística.

Factores de selectividad

La llegada al mundo laboral no se presenta en forma uniforme, el origen familiar y la estructura de clase determina la capacidad de acumular capital educativo, y disponer de una red de relaciones sociales que le permite al individuo tener información accesible sobre los empleos existentes; así como tener los vínculos necesarios que les permiten colocarse de acuerdo a las credenciales y a la “acreditación social” que por lo regular es la que establece accesos restringidos para los nuevos miembros, dependiendo no sólo de aspectos educativos, sino también de características físicas, verbales o personales que en muchos casos se asocian a la clase social a la que se pertenece.

Personas involucradas con la selección y reclutamiento de personal comentan que:

“Hay mucha preferencia de contrataciones de mujeres que sean solteras, que sean jóvenes, sin hijos y con muy buena presentación. Si tengo a dos candidatas y una tiene mejor presentación, obviamente se le da prioridad a la que tiene mejor presentación. Y en edades hay algo muy importante que quería mencionarte y que lo hemos estado notando, de una manera muy importante. Hay empresas, y la mayoría, dentro del rango de edades que te manejan, cuando mucho contratan a gente no mayor de 35 y 40 años”. (Informante clave que pidió omitir sus datos).

La discriminación por razón de estado civil de los divorciados y las divorciadas me llevó a cuestionar sobre el nivel de aceptación o rechazo que hay para contratarlos y el comentario que se hizo fue:

“A ninguno de los dos los quieren, ni aun cuando sea una mujer. Porque argumentan las empresas que a lo mejor no es muy estable emocionalmente, que a lo mejor no te conviene el hecho de que trae problemas legales, que va a tener pensiones a sus hijos anteriores y que cuando tenga pareja sus otros hijos. Por todos estos motivos argumentan no darles oportunidad para tener un empleo”. (Informante clave que pidió omitir sus datos).

Además existen nuevos criterios para la selección de los profesionistas que antes no se consideraban, entre ellos:

“Hemos tenido la necesidad de investigar mucho más a fondo a la gente antes de que ingrese hasta el grado de verificar antecedentes penales porque también te omitían esa información o te presentaban una carta de no antecedentes penales cuando ya habían tenido antecedentes, entonces esto de acuerdo a toda esta circunstancias tenemos la necesidad de todavía escarbarle un poquito más por ahí, de investigar más a fondo, si no te está omitiendo empleos en la solicitud, si las fechas están correctas.”

“Cuando tú llamas a una empresa es algo muy importante cuando estás pidiendo las referencias laborales, el preguntar la fecha en que ingresó y en que salió, porque a veces ellos te acomodan las fechas, de tal manera que te omiten un empleo, en el cual obviamente, no les fue bien, y si tú llamas obtienes malas referencias. Entonces, de acuerdo a las necesidades que se han presentado, anteriormente el antidoping lo realizaban empresas de cierto giro, muy específico, que a lo mejor iban a manejar sustancias, pero actualmente de acuerdo a las necesidades, ahorita: antidoping, pruebas de embarazo, tatuajes, todo eso, está a la orden del día”

“Existen nuevos requisitos para que las personas tengan acceso a un empleo y estos tienen que ver con ir más allá de los conocimientos: “las empresas actualmente te dicen, si no sabe, le enseño, lo capacito, si no tiene el estudio que yo necesito, pues sobre la marcha, igual y también está estudiando actualmente, no hay problema. Pero si no quiere, si no tiene la actitud para desenvolverse, para hacer el trabajo, una buena actitud ante la vida. Ahí sí está más difícil”.

“Lo puedo capacitar, lo puedo ayudar a que termine su escuela, pero si no tiene una buena actitud, definitivamente desde la entrevista te das cuenta, como llega, como se viste, como habla, si le expones alguna problemática, da malas referencias o te habla mal de su jefe anterior, ya te da a conocer ese tipo de actitud. Definitivamente se le da más peso a la actitud, no es límite para mí como empresa que no sepa, hay constante capacitación, que no tenga la escolaridad, hay gente que estudia y trabaja. Pero la actitud es determinante... definitivamente se le da más peso a la actitud que a los conocimientos, que a las maestrías que pudiera tener, que a la experiencia o trayectoria laboral”

“Actitud, actitud de aprendizaje, toda la habilidad que tienes para relacionarte, con la gente para saber hacer equipo, colaborar, o sea todo eso se me hace muy importante, yo he visto gente aquí que tiene mucho conocimiento, que tiene experiencia, capacidad, pero le falla la parte humana, se saberte relacionar, de saber hacer equipo y eso los ha hecho

que se separen de la empresa, aunque tengan todo el conocimiento y toda la habilidad, si no tienes la actitud de aprender, de trabajar en equipo, automáticamente quedas fuera.” (Informante clave telecomunicaciones)

Inserción al empleo

La efectividad de los títulos y credenciales que se tienen para competir en el mercado varía de acuerdo a las circunstancias económicas, que puede hacerlos valiosos o insignificantes. Passeron supone que en una situación de crisis del ciclo económico, cuando el valor del acopio de los títulos que tiene un individuo no sirve demasiado, porque éstos ya han sido devaluados en el mercado de trabajo, entonces entra en juego el papel del “capital social”, cuando se ponen en marcha el conjunto de medios y estrategias de infiltración derivadas de las relaciones y las recomendaciones de las que un individuo puede tener dependiendo de la posición de su familia y su medio biográfico en la estratificación social.

La forma de inserción en el mercado laboral, en muchos de los profesionistas marca su trayectoria laboral futura sobre todo cuando la decisión de trabajar llega sin que exista la oportunidad de trabajar en el área de interés o de conocimiento. Habría que considerar que según Taberner el mercado de trabajo está sufriendo cambios que presionan hacia abajo en la ocupación de puestos laborales, Taberner (2009) menciona cómo cuando los universitarios encuentran saturado el mercado, si no consiguen colocarse en lo suyo, tras un período de resistencia y búsqueda, optan por trabajos adecuados para titulaciones inferiores.

A este respecto, es importante señalar cómo cuando la inserción se realiza en áreas diferentes a la titulación y el área de interés, se genera una desventaja para el involucrado, debido a que el mercado le demandará experiencia en su área y si no la tiene, tendrá que permanecer en puestos para los cuales no se preparó, ni deseó. Idealmente bajo las circunstancias laborales de hoy es preferible que se presente una inserción temprana al ámbito laboral, en el área de la profesión a fin de generar mayores oportunidades de adquirir el empleo deseado a futuro. En este punto se coincide con las aportaciones de Oliveira y Mora (2012) que indican cómo la inserción temprana durante los años de estudio y en el área dará mayores ventajas para competir en el mercado profesional debido a que se logran acumular experiencias, contactos y conocimientos que posteriormente serán de utilidad.

Las empresas y las organizaciones actualmente demandan de parte de los jóvenes experiencia y si ésta no se obtuvo simultáneamente durante los últimos años de escolaridad se presentarán

algunas limitaciones al momento de la búsqueda del primer empleo, sobre todo cuando no se tiene el capital relacional necesario que facilite una transición rápida entre el término de estudios y la inserción laboral.

Lo anterior se refleja en los comentarios de uno de los informantes claves de recursos humanos quién asegura:

“He observado mucho que cuando los estudiantes desde que están cursando, séptimo, octavo semestre, empiezan a incursionar en el área laboral. Sobre todo en prácticas profesionales; porque servicio social, todavía se maneja mucho en empresas gubernamentales. Que nada que ver con tu carrera, ya no lo vemos tan válido en las empresas, si hizo servicio social, no lo ves tan válido como experiencia... Pero si hizo prácticas profesionales, si le das ese peso, y yo he observado que todos los estudiantes que desde temprana edad o desde que cursan séptimo, empiezan a incursionar en el área laboral, se les dificulta muchísimo menos, emplearse terminando su carrera profesional. Entonces, lo que es los convenios de prácticas, lo que ha manejado últimamente la UNI, es una herramienta excelente para que los chicos vayan conociendo los procesos y vayan combinando, toda la teoría que ven en la escuela, con la práctica de cómo está realmente acá afuera.” (Informante clave del sector empresarial)

La influencia de la experiencia

La experiencia previa es una condición que marca el camino de éxito o fracaso en la inserción laboral al terminar los estudios profesionales. El realizar prácticas profesionales en el área de interés y que se vinculen con los estudios parece ser uno de los caminos más seguros para reducir el tiempo de búsqueda en el primer empleo, los entrevistados y las entrevistadas así lo expresan:

“Empecé a trabajar en la escuela de becaria en el departamento de materiales, ahí cuando hacían las pruebas de materiales de alta tensión, de compresión, fue muy práctico para mí el laboratorio, y además de que también empezamos a ver diseño en autocad entonces fue lo que a mí me abrió la oportunidad, ver autocad para poder conseguir trabajo por fuera...porque a lo mejor si me hubiera esperado, hasta el último semestre para entrar a prácticas y esto pues a lo mejor no estuviera aquí, porque si realmente fue que tuviera ese trabajo esa empresa que trabajaba aquí, porque fue mi contacto, realmente a mí siempre me decían, oye tienes algún familiar o alguien de aquí, y no, no lo tengo” (Lucía)

La poca o nula experiencia con la que algunos profesionistas egresan de la universidad, los sitúa en una posición de desventaja salarial respecto a quienes trabajaron previamente en sus áreas de especialidad o que son los mejor “conectados”.

“Tener trabajo antes de terminar la carrera ayuda mucho, mucho, más que nada si es en el área donde uno quiere mejor, pero igual este si decides trabajar el último año en una empresa ya en tiempo parcial, mínimo, pues sí te abre las puertas porque ya estas enterado de movimientos, de lo que es el estilo de vida lo que aprendes más... generalmente cuando tú estás estudiando te puedes colocar en una muy buena empresa de becario no, y ya luego pues sales y a lo mejor entras a una empresa ya no tan, tan, importante pero, pues dicen él trabajo en aquella empresa y entonces ha de haber visto el estilo de trabajo ha de haber visto cosas que puedan ayudar” (Fernando)

Los comentarios de Fernando hacen referencia a las prácticas profesionales como una puerta de acceso al mundo laboral que puede dar mayores posibilidades de ser contratado después. Lo cierto es que estas prácticas profesionales en algunos casos se presentan también como una facilidad para que algunas empresas aprovechando las circunstancias de inexperiencia, tengan mano y cerebro de obra barato con el cual puedan suplir el tener que pagar un ingreso justo a los profesionistas recién egresados.

Los comentarios de Roberto ilustran en forma exacta este punto:

“Por el hecho de ser recién egresados, no tienes mucha experiencia. Tienes un sueldo mucho menor, estamos hablando de una tercera parte menor lo que ganan ellos, sin embargo ellos me han comentado yo entre aquí a trabajar porque tengo la necesidad. Me he topado con muchísimas empresas y ninguna me ha dado la oportunidad, uno, no tengo experiencia laboral. Algunos son ingenieros, otros son profesionistas en general, licenciados, contadores, arquitectos. Y me dicen, no me han dado la oportunidad porque no he tenido experiencia, como voy a tener experiencia si no me dan la oportunidad de trabajar”

En los comentarios que realiza una persona encargada de los recursos humanos de una empresa nacional (con filiales a nivel internacional) se hace presente la teoría de las señales que se refiere a que los empleadores para disminuir costes al seleccionar empleados, interpretan las señales identificables fácilmente (como edad, sexo, clase social y credenciales

educativas) de acuerdo con sus experiencias pasadas o prejuicios, por lo cual la selección y reclutamiento de nuevos miembros para la organización pudiera darse una discriminación estadística.

“Creo que para ciertas empresas o en general cada vez tienes que estar más preparado, cada vez el puro título de la carrera no es suficiente, cada vez estamos buscando gente más completa con habilidades más desarrolladas, no solamente la parte técnica, y también creo que la gente que va a ser más exitosa en cualquier empresa o cualquier industria es aquella que es capaz de constantemente estar aprendiendo y reinventándose, o sea la gente cuyas curvas de aprendizaje son muy cortas que los pones a hacer algo nuevo y luego, luego, lo domina es ese tipo de gente la que yo creo que va a tener éxito en el futuro”
(informante clave de empresa nacional)

La importancia de la autonomía y la responsabilidad laboral tienen un valor para las organizaciones, no basta la trayectoria académica, se espera que a través de la experiencia laboral previa las personas hayan demostrado que son responsables y que tienen capacidad para la solución de problemas y la toma de decisiones en forma autónoma.

“Hay cosas básicas como si no encuentras algo pues investigas a ver en donde lo puedes encontrar no todo te lo voy a resolver yo, a eso me refiero con gente que ya haya trabajado, porque van a buscar alternativas e incluso cuando les pidas algo, te van a dar más de una opción, aunque tú les pediste algo específico y te dicen mira te hice esto pero aquí hay otro pedacito que a lo mejor te puede servir o me encontré esto otro que te puede ayudar, es gente con iniciativa, hay gente que aunque no haya trabajado tiene la iniciativa y se les nota pero entre una y otra la que no haya trabajado y la que ya trabajó, prefiero la que ya trabajó, porque sabe lo que es tener una responsabilidad”
(Informante clave de empresa nacional).

Competencias probadas

Los títulos y las calificaciones no son los únicos elementos que intervienen para la selección de los profesionistas, ahora implica realizar exámenes o resolver situaciones que involucren las competencias personales directas que el puesto requiere. Según relatan los entrevistados las exigencias del mercado laboral y el exceso de competencia hacen que se presenten mayores requisitos al momento de ser contratados.

Las aportaciones teóricas que menciona Requena (1991) en la Teoría del etiquetamiento, explica cómo en la búsqueda de empleo, se da un proceso de ajuste entre empleador-empleado, en el cual las señales de productividad potenciales, pudieran ser producto de prejuicios sociales y de esa manera el mercado de trabajo podría reproducir las desigualdades sociales (raza, clase, género y edad).

“Bueno comenzando con la experiencia laboral, dos, con que sean bilingües o trilingües, incluso me he topado con anuncios en el periódico, que solicitan que sepan hablar japonés, alemán, ruso. Son idiomas que no estaban tan demandados. Solamente lo que es el inglés y el español, y el inglés antes no mucho, ahora el inglés lo piden al cien por ciento, y un tercer idioma, francés.

“La globalización nos está pegando demasiado. ¿Por qué? porque hay muchas empresas transnacionales que están trayendo sus oficinas a lo que es el país, entonces un recién egresado que apenas está dominando el español y habla muy poco el inglés no le puedes pedir que corra en el ámbito personal, si apenas está comenzando a gatear. Entonces les ponen muchas limitantes. Un profesionista joven, pero que sea trilingüe, que tenga diez años de experiencia, que tenga conocimientos en ISO, que esté certificado. Piden muchas cosas que no puedes darlas.” (Roberto)

En el mismo sentido de los conocimientos en idiomas y en las certificaciones, los ingenieros y las ingenieras externan que tener certificaciones es costoso y no es fácil tener recursos propios para poder costearlos, cuando los ingresos son bajos, como los que perciben los recién egresados universitarios. *“Todas las empresas están buscando eso, la certificación”*.

Daniel narra:

“Si yo como ingeniero quiero meterme a estudiar, tengo conocimientos de los ISOS los vi en la escuela, pero quiero certificarme, qué necesito, necesito un empleo para poderme pagar la certificación y ahorita eso está muy costoso ahorita está como en unos 12 mil pesos y si no tengo empleo como me voy a pagar un curso, no te puedes actualizar porque no tienes dinero, no hay un fondo para poder capacitarte y es imposible”

Jáuregui advierte que la revolución tecnológica con sus cambios organizativos crea un nuevo concepto de trabajo, que revaloriza a la persona cualificada, pero deja en la exclusión a trabajadores periféricos, descualificados o subcalificados.

“Entonces si tú no tienes conocimientos, tanto de ISO, de calidad, Black Belt, ISO 14000, ISO 9000, 6 sigmas. Son demasiadas cosas que uno como egresado no puede, decir voy a tomar un curso seis sigma que vale ochenta mil pesos, una vez tomando el curso se te abren las puertas de cualquier empresa, cualquier empresa porque estás certificado, no eres uno más del montón, eres alguien que tiene una certificación... Tener una certificación, así en ISO 9000, seis sigma, Black Belt, ISO 14000, da una ventaja digamos del 200 por ciento.” (Daniel)

Respecto a las oportunidades para la capacitación en las nuevas certificaciones, Jorge señala que las empresas que tienen recursos económicos para invertir en nuevas tecnologías y en la capacitación necesaria, tienen una ventaja mayor que las medianas y pequeñas que por lo regular tienen pocos recursos para invertirlos en innovación.

“Si uno está colocado en una empresa grande, tiene la ventaja entre comillas, de tomar todo este tipo de cursos, de tener todo este tipo de fogeos y de experiencias, este, de poder tomar visiones, de hecho te mandan hasta a otros países. Yo cuando estuve en ____ a mi jefe lo mandaron a Atlanta, y ahí les dan capacitación, cuando están. Entre otras personas van despuntando definitivamente sobre las demás, tienen más visión de las cosas, tienen una visión más globalizada. Siento que para los trabajadores en este punto es bastante bueno, en este tipo de empresas.” (Jorge)

“En el caso de los ingenieros las certificaciones famosas de los ISOS, de N certificaciones que hay ahora, como se mide en el caso de los ingenieros, que si no estás autorizado en las certificaciones, estás frito en un setenta por ciento... Un curso de certificación ISO 9000 vale alrededor de setenta y cinco mil pesos... (3988 euros). Si tienes certificación cualquiera te abre las puertas” (Roberto)

Los requisitos para contrataciones nuevas son destacados por la persona responsable de recursos humanos de una empresa nacional que tiene filiales en distintas partes del mundo.

“Siempre hemos sido estrictos en nuestro reclutamiento, pedimos que la gente ya traiga un nivel de inglés, también buscamos que la gente ya tenga un perfil internacional que haya trabajado en el extranjero o que haya tenido su maestría en el extranjero o cosas así. Estamos buscando gente que tenga un poquito más de diversidad, por qué (x) ha sido una empresa que ha ido creciendo mucho los últimos años, sin

embargo todavía nos hace falta más diversidad, entonces estamos buscando gente que venga y complemente (Informante clave).

....Obviamente un requisito también es muy buenas calificaciones, pero nos interesa mucho también gente si han estado en equipos deportivos, si han estado en cosas de planillas, porque son lugares donde se pueden mostrar habilidades de liderazgo, habilidades de manejo de la gente, otro tipo de experiencia y no solamente alguien que está encerrado en la biblioteca y claro tiene 10 de promedio pero no otras características que son las que también necesitamos (Informante clave)

....Entonces ya no solamente nos guiamos por la parte académica sino buscamos qué otras experiencias ha tenido y a través de entrevistas conductuales tratamos de determinar si la persona tiene o no las características.” (Informante clave de empresa nacional)

Existen situaciones paradójicas como las que Daniel menciona:

“Como profesionalista me ha tocado a mí y hasta ese grado he llegado, de que voy a una empresa nombre dámela de lo haiga (sic), es que tienes estudios... y porque tengo estudios no me vas a contratar por eso porque tengo estudios, no... uno también tiene necesidad de trabajar.... si estás muy bien preparado hay empresas que no te dan trabajo, porque , porque a veces la persona que te está contratando en recursos humanos piensa que eres un rival para ellos, no dicen este chavo sabe mucho, capaz que mi puesto está en peligro, le hacen más caso que a mí y me corren....

“Mira otra alternativa es quitarte estudios para que te den trabajo, porque es lo que te están obligando las empresas a decir mentiras, te quitas estudios y eso está mal pero el mismo ambiente como está la situación te hacen que mientas, no te gusta pero tienes que mentir y eso está mal, porque? Porque sabemos que tras de la mentira siempre aparece la verdad, tarde o temprano se van a dar cuenta de la verdad y entonces vas a ir pa´ (sic) fuera del trabajo” (Daniel)

Por otra parte también se presenta la situación en la cual se hace evidente la devaluación del título, Raquel (informante clave) afirma:

“Yo siento como que hay una actitud de que ...no, cuando tenga el título todo se va a solucionar o cuando tenga título, voy a encontrar trabajo y no, el título no es nada, ahorita ya no es nada, es más inclusive te diré, yo si estoy a favor de que se estudie carrera y de que se termine. O sea porque sí te da una base muy importante, porque te

he de decir que inclusive me he topado con gente que dejó la carrera trunca y le ha ido muy bien y le ha ido súper bien, aquí mismo, porque... porque tiene todas esas habilidades que son muy importantes ya cuando salen a trabajar. Yo sí estoy a favor de que sí te da una base muy importante, pero sí creo que tiene que haber realmente práctica, a lo mejor no que sea trabajo, pero que realmente las prácticas sean prácticas, o que los trabajos que estás haciendo sean en la realidad”

La confusión sobre los que solicitan las empresas en cuanto a experiencia o conocimientos, es que no se tienen o se tiene de sobra. Daniel menciona:

“Mi hermano tiene un amigo que no sé en qué empresa trabajaba, ganaba 45 mil pesos, había estudiado en las mejores escuelas de mundo, es bilingüe, lo acaban de despedir, y ahora no le dan trabajo, lo que llega a pensar, uno no le dan trabajo porque no tiene experiencia y otro porque tiene mucha experiencia, ¿Qué es lo que quieren realmente las empresas ahorita?”

El capital relacional, universidad y clase social.

En Monterrey y su área metropolitana existen criterios de selección en los cuales existe la preferencia para que puestos de decisión sean ocupados por profesionistas procedentes de universidades privadas y para realizar el trabajo de mayor operatividad a profesionistas de la universidad pública, los entrevistados y entrevistadas brindan argumentos en este sentido:

“Mira yo siento que para efecto de ciertas organizaciones, es muy importante el origen de la universidad de la que tu vienes. Para otro tipo de empresas el trabajo te van a ofrecer, va muy relacionado en qué universidad estás, dentro de la cultura urbana, quieres que alguien haga algo, contrátalo de la (pública), saben hacer las cosas, quieres que alguien dirija y no haga nada en la operación, tráelo de (privada), quieres que alguien que te saque el trabajo pero ni te meta en broncas, pero está medido el asunto, tráete alguien de la (privada)”. (Pedro)

“O sea está mal la generalización pero sí se da esto en la mentalidad de las personas de las empresas, en donde vas a dirigir esa capacidad de liderazgo, sale de la universidad privada... quieres que haga la situación, que inclusive sea un poquito pendenciero en el concepto de interactuar con otras áreas, de resolver cosas, hacer, ponerle los puntos a la “i”, tráete a los de la universidad pública, porque son los esquemas en los que les ha tocado vivir”. (Pedro)

Es como por decir aquí la universidad xx y la xx (privadas) son muy buenas, ahorita me doy cuenta ahorita que estoy en la empresa (XX) como externo que están pidiendo pura gente de ahí, ni de UNI (pública), ni de otra no quieren nada, porque supuestamente son mejores escuelas que tienen toda la tecnología y esto y lo otro, pero te das cuenta cuando tú conoces a esas personas que a veces no saben todo, pero como ya es marca registrada de muchos años, ya. (Daniel)

En el sentido de las universidades en las que se estudia y el capital relacional que puedes reunir a partir de tu trayectoria estudiantil es importante destacar varios aspectos que señalan los propios entrevistados:

“Si tienes buen apellido, a lo mejor llegas directo a gerencia, pero a como está hoy el mercado, los chavitos jóvenes no les dan una gerencia, posiblemente sí se les facilite más llegar a un puesto de alto nivel dentro de la organización en menos tiempo, que a una gente de una universidad pública, pero la gente de la universidad pública, si va demostrando igualmente por méritos llega a los altos niveles.” (Pedro)

“Lo que yo he visto este, son contactos de aquí que de repente, un conocido te ofrece o la misma empresa se abre una oportunidad en otro lado y este te terminas yendo no, generalmente son los que yo conozco que ya tiene el contacto allí y no que lo anden buscando” (Oscar)

“Aquí en Monterrey lo que está pasando es que puedes entrar a una empresa pero por medio de palancas, si tienes alguien conocido, pero a veces ni aun así ni aunque tengas palancas, mucha gente está batallando, porque ahorita la problemática que está habiendo, en vez que estén contratando están despidiendo gente, sea gente profesionista, (Daniel)

En el mismo sentido el favoritismo y el tener amigos o parientes ayuda para poder tener un trabajo o para avanzar en la organización, los comentarios de Daniel en ese sentido subrayan que trabajó y estudió, teniendo la expectativa de quedarse en la misma organización y de ahí poder obtener un ascenso, lo cual no se pudo dar, él comenta:

“Terminé la carrera y seguí trabajando, pero en ese lapso quería encontrar de lo que es mi carrera, porque ahí en el trabajo, ahora en los trabajos tienes misma gente, ellos la ponen.

A la mejor gente que son primos, sobrinos o familiares, no les interesa la gente, y aunque uno les esté insistiendo ya acabé la carrera, dicen espérate y nunca se ve nada, ya si uno se desespera y busca por fuera y está muy difícil así... El hijo del director, del que está trabajando ahí, sobrino, como te digo vente para acá y no importa que seas macana, eres de mi familia y a veces uno puede dar lo mejor, pero no te lo toman en cuenta, no les interesa” (Daniel)

El caso de María ilustra lo que una buena relación puede hacer para la obtención de un empleo, ella narra:

“Un amigo de la universidad que me vio bien apurada, porque me tocaba pagar lo que era la mensualidad y no tenía ni un quinto, y lo que es la carrera en donde yo estudié es una escuela pues cara, realmente cara. Entonces me dice sabes que, me acaban de subir de puesto, soy gerente de calidad, y vas a entrar rápido. Nada más fui y me dice sabes que, me vio, vámonos. Y entre rápido, no presenté exámenes”

Adrián ilustra cómo se da el proceso de selección a partir de la universidad de origen, él afirma *“Muchas veces yo he visto que te exigen a veces en los trabajos, que seas de cierta escuela, egresado del XX, pues yo creo que los de la uni u otras universidades tienen desventaja en eso, porque ellos tienen mucha preparación tecnológica, y bueno en eso sí hay desventaja”*

Las diferencias de clase social al momento de la selección y el reclutamiento no se hacen manifiestas en forma directa, sin embargo se puede deducir a partir de los comentarios realizados por las personas responsables de recursos humanos que hacen comentarios como los siguientes:

“Incluso tenemos un programa para jóvenes, gente recién egresada. Donde ahí les pedimos el inglés casi al 100%, un tercer idioma aún y cuando no necesariamente lo dominen por completo y tienen que haber estado estudiado durante los veranos fuera o haber trabajado también fuera. También pedimos que esa misma gente nos diga qué más hacen a parte de tener buenas calificaciones”. (Informante clave de empresa nacional)

Para cubrir el perfil solicitado por algunas empresas, en definitiva la clase social será un factor decisivo, pues quienes pertenecen a las clases medias y altas son a quienes por la disponibilidad de recursos económicos se les puede facilitar el cumplir con esos requisitos de

traslados y estancias internacionales para tener experiencias académicas o laborales. El dominio del inglés al 100%, también se encuentra asociado a la facilidad que tienen las clases medias y altas para costear la educación bilingüe de los hijos e hijas o en su caso cubrir el costo de clases particulares que les permitan adquirir un tercer o cuarto idioma.

Las limitaciones del no manejar el idioma las expresa Juan cuando menciona

“Yo tengo un cuñado que gana alrededor de \$20,000 mensuales y tiene menos experiencia que yo y pues él trabaja en XX, lo mandan a EUA, a ver maquinarias, habla buen inglés y yo no lo domino muy bien”. (Juan)

La necesidad de trabajar para costear los estudios, es uno de los motivos por los que algunos de los ingenieros o ingenieras, que no tienen otra opción eligen trabajos que por su flexibilidad de horarios les permitan tener la posibilidad de continuar asistiendo a la universidad. Tal es el caso de Daniel que narra:

“Estuve buscando un trabajo que me diera oportunidad de estudiar, porque aquí en Monterrey son contados los trabajos que te dan oportunidad de estudiar. Así que me enteré que había trabajo en una empresa funeraria, pues bueno fui a la empresa, me dieron el trabajo. Yo tenía la intención de meterme a estudiar, le dije a la gerenta, entonces estaba una gerenta y me dijo que sí, ¡ah perfecto! entré a la Universidad y empecé a estudiar y trabajar.... (Daniel)

....Aquí en Monterrey, vaya, se está acostumbrando a que en todos los trabajos quieren que seas multihabilidades, que sepas hacer todo, todas las funciones de la empresa. Por si llega a faltar un compañero hacer las cosas de él, yo ahí lo que hacía era desde lavar una carroza hasta atender al cliente, ofrecer el producto, cerrar una venta, hasta ir al panteón. Yo tenía que aprenderme todo el proceso, ¿Por qué? Porque si me llegaba a pasar que faltaba un compañero entonces yo estaba sólo” (Daniel)

El repartirse entre el trabajo y el estudio cuando las condiciones familiares no alcanzan para sustentar el costo de la universidad, como menciona Cony “*mis desveladas me daba, trabajar en la noche, estudiar en la mañana, sacar clases en la tarde, trabajar en la noche, estudiar en la mañana.*”

Otro factor, que también tiene que ver con la capacidad de incrementar las relaciones, está vinculada directamente a la clase social, de acuerdo a lo que comenta Bourdieu (1996), se establecen diferentes capitales sociales en base al “habitus” que es el que moldea la manera de ser en función del contexto. Al respecto Daniel aclara:

“El estatus de la gente, sí se ve, porque el tipo de carro que traen, los modales de cada persona y aparte no estoy diciendo que todos, pero alguno lo ven a uno como inferior, yo soy de acá y tú de acá. El problema en Monterrey y en México no es el racismo ni nada, la diferencia es el estatus social, siempre se ha sabido eso, más aquí en Monterrey, el estatus social, o sea tú no puedes ir a un Club de gente rica, porque no tienes dinero, te tienes que ir a otra parte”. (Daniel)

March y Simmon, (1994) en su teoría organizacional estudiaron los factores que influyen en determinar quién se va y quién permanece en las organizaciones y decide ser productivo o no, y entre sus conclusiones encontraron que ambas situaciones dependen de varios factores entre otros la visibilidad que tiene la persona en otras organizaciones, la situación de empleo y la expectativa de los beneficios esperados.

Existe mayor probabilidad de ser visible para otras organizaciones quien tiene los recursos para invertir tiempo y dinero en actividades sociales que le reditúan también en lo económico. Lo que comenta Daniel es interesante, porque no todos tienen el mismo acceso para acudir a los mismos lugares y hacerse visibles para estar en donde se generan los nexos laborales presentes o futuros. No es lo mismo asistir a un club determinado, a un lugar de vacaciones común, restaurantes o bares con ciertas características de estatus, pues es ahí en el ambiente informal de la “camaradería” y la convivencia entre familias, existe un espacio de coincidencia en el que se puede reforzar la condición de integración o exclusión social, incluso para los aspectos laborales.

Condiciones de empleo

La situación de empleo para los ingenieros e ingenieras, no ha sido uniforme para todas las áreas de especialidad, existe mayor dificultad para conseguir un “buen trabajo” cuando la preparación no reúne los requisitos necesarios que demandan los puestos en cuanto a nivel de competencias, que involucran una carencia de habilidades, conocimientos o experiencia. En algunas ocasiones factores como la edad, el estado civil, la universidad de procedencia, la

clase social y el género contribuyen a explicar en forma más precisa cómo el no cumplir con los requisitos del perfil demandado por los empleadores, en ocasiones se encuentra más allá de las competencias profesionales.

El tener un empleo o el tener problema para mantenerlo en Monterrey y su área metropolitana implica en ocasiones cumplir además de lo anterior, la disponibilidad para ajustarse a ingresos menores a las expectativas deseadas, compromiso de total disponibilidad de horario, ya sea a través de horas extras o incluso acudiendo al trabajo los días establecidos como días de descanso.

Gráfico 38. Ingenieros que tienen un empleo en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas ENEU y ENOE Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2000-2010

Gráfico 39. Ingenieras que tienen un empleo en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas ENEU y ENOE (INEGI) Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2000-2010

Respecto a los resultados que se muestran en las tablas anteriores, es importante señalar que no se observa un patrón claro respecto a aumento o disminución de las personas que tienen empleo en Nuevo León, el resultado varía de acuerdo a cuántas personas intervinieron en la muestra al momento de realizar la encuesta.

Así mismo es necesario comentar que la forma en que es realizada la pregunta no necesariamente refleja la situación de empleo, pues la manera en que la pregunta se hace ¿Usted la semana pasada realizó algún trabajo para obtener un ingreso? La respuesta no necesariamente refleja tener un empleo.

Como parte de los cambios laborales que los ingenieros enfrentan se encuentran las nuevas formas de contratación que ahora se presentan bajo múltiples modalidades: por proyecto, por tiempo determinado o subcontratación. Estas formas de contratación se presentan para poder abaratar el costo de los pagos de nómina y tienen una estrecha vinculación con la apertura comercial y la globalización.

En los comentarios que los entrevistados externan se hace presente inclusive la competencia comercial de China que ha ocasionado que algunas de las pequeñas y medianas empresas regionales se vean en la necesidad de cerrar debido a la invasión de algunos productos chinos. Por su precio extremadamente bajo, los productos chinos dejan automáticamente fuera del mercado a los productos nacionales, que no pueden ser producidos garantizando un precio competitivo.

“Ahora, actualmente la estrategia de muchas empresas, también por cuestiones económicas, a nivel México a nivel mundial, no pueden cargar mucho la nómina, no pueden dar las mismas prestaciones que anteriormente otorgaban, los contratan por honorarios, no como empleados. Hay muchas empresas que ya a nivel, en los profesionistas sobre todo, están como trabajadores independientes, se dan de alta en hacienda, pero no como parte de la empresa (informante clave del sector empresarial).

Juan menciona *“cada vez es más difícil acomodarse en un empleo, a mí me dieron una beca, porque dure tiempo sin trabajar, uno toca puertas y no se abren, en general, hay mucha gente que está buscando trabajando yo he visto las bolsas de empleo, hay mucha gente los*

domingos. En el periódico sacaba 10 opciones y había 20 personas más para una entrevista”.

Carmen hace énfasis en la tensión que provoca la situación de empleo actual: *“Yo creo que viven todos más tensionados, pues es más fácil que los corran, a cada rato hay recortes porque no hay dinero o por la competencia en China y eso quita mucho mercado y se van para abajo las pequeñas empresas, entonces yo creo que todos están bien estresados, bien sobre trabajados”*

Una observación que realiza Roberto refleja la preocupación que implica la competencia internacional para la situación del empleo en las pequeñas y medianas empresas, que se enfrentan con pocos recursos al mercado externo:

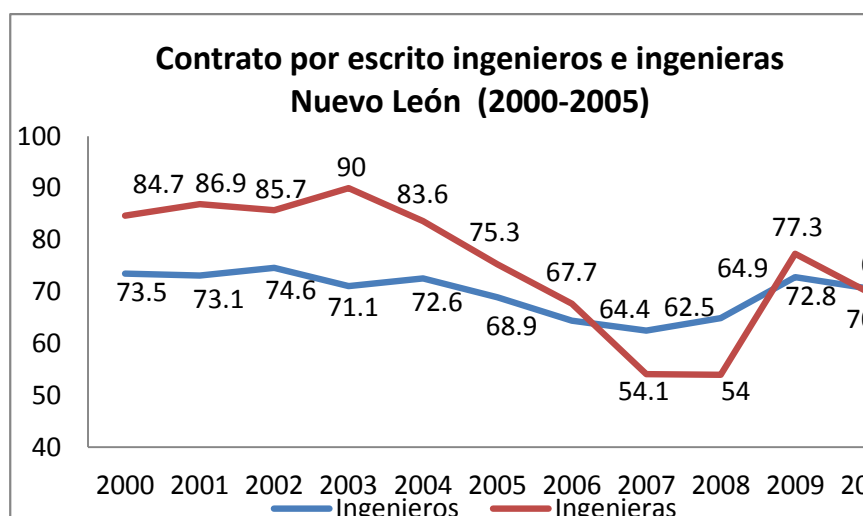
“Las empresas se están preocupando por los estándares de calidad que se están manejando a nivel internacional, para que sus productos puedan entrar en el mercado. Esto yo siento que nos trae una variante positiva y negativa, positiva en el ámbito de que realmente la empresa está mejorando sus procesos, sus productos...En mi caso me ayuda y me afecta, me ayuda porque soy ingeniero industrial, y llevo bastante sobre calidad, conozco más, conozco varias normas de las que están pidiendo, pero como esto está girando muy rápido están pidiendo ahorita nuevas normas, nuevos programas que se quieren implementar como el de las seis sigma. Si la empresa no tiene la tecnología, ni la infraestructura y dinero suficiente para invertir en esto, se va a venir abajo, porque realmente las empresas con dinero son las que pueden implementar esos sistemas.” (Roberto)

A continuación se incluirán los factores que involucran definir las condiciones de empleo.

Tipo de contrato.

Un indicador importante en relación a la situación laboral, es la disponibilidad de un contrato de trabajo, en la gráfica se puede ver que la contratación se ha contraído en el lapso de una década.

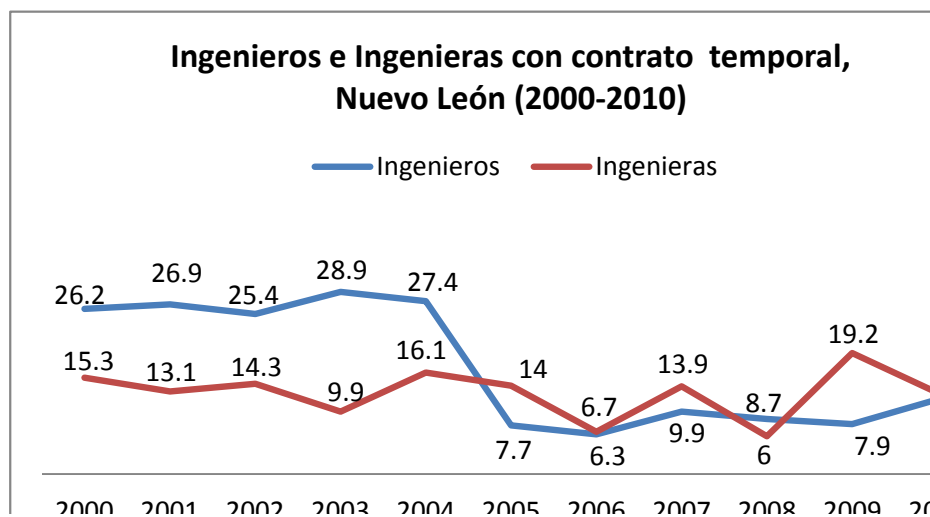
Gráfico 40. Población económicamente activa con contrato (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI (2000-2010)

En el gráfico anterior destaca que la población femenina tenía más contratos por escrito antes del 2007, sin embargo, esto se modificó llegando a coincidir con la situación de contracción de la población masculina.

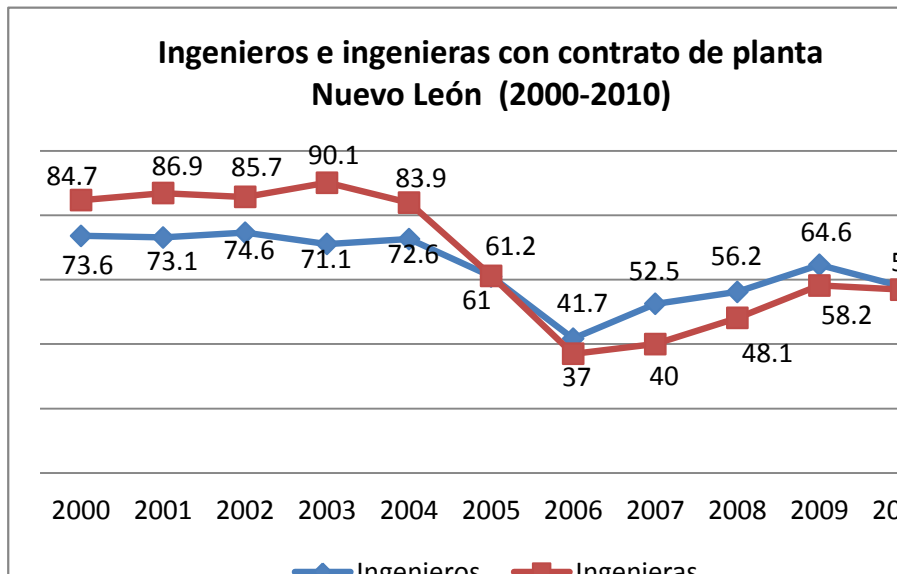
Gráfico 41. Ingenieros e ingenieras con contrato temporal en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI (2000- 2010). Cifras en porcentaje.

En el gráfico que se muestra a continuación observamos que los contratos de planta en términos generales han disminuido para ambos género.

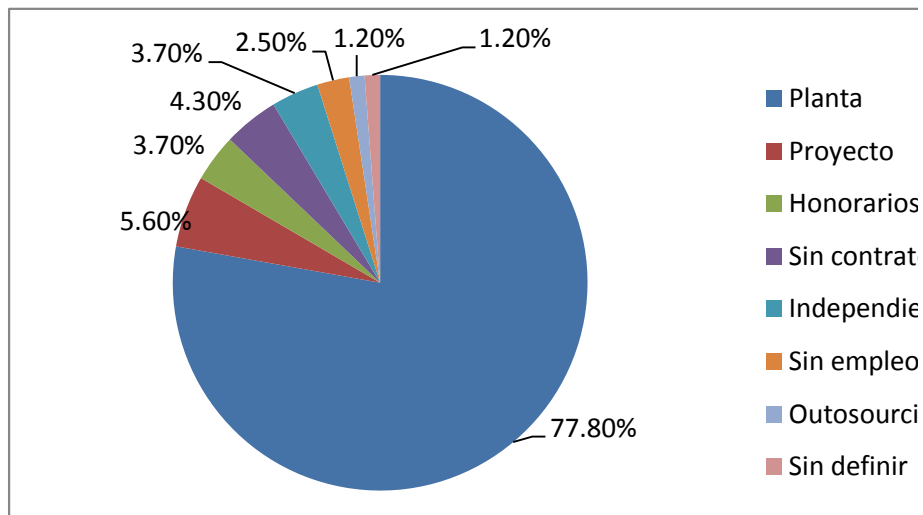
**Gráfico 42. Ingenieros e ingenieras con contrato de planta
Nuevo León (2000-2010)**



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI (2000-2010) Cifras en porcentaje

El tipo de contratación entre los ingenieros e ingenieras presenta una ventaja respecto a otras profesiones, la mayoría tiene un contrato de planta, sin embargo se aprecia que también enfrentan condiciones vulnerabilidad un poco más del 20% de ellos.

**Gráfico 43. Tipo de contratos que tienen los ingenieros e ingenieras en
el área metropolitana de Monterrey N.L. (2015)**



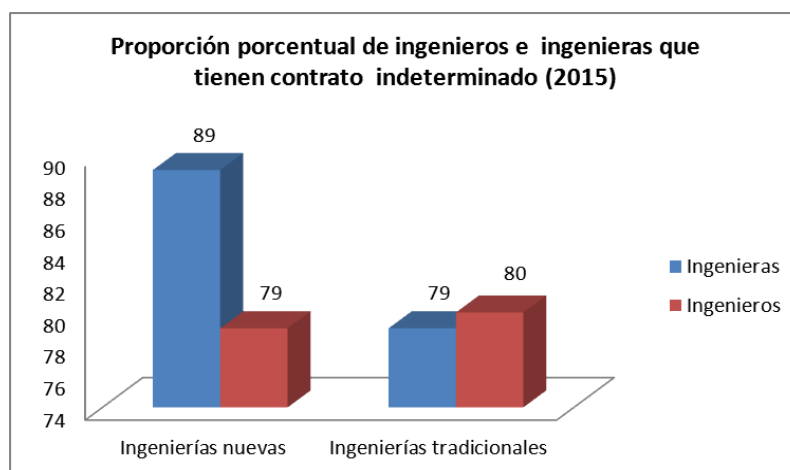
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por el cuestionario electrónico (mayo de 2015).

Realizando la comparación entre ingenieras e ingenieros, puede observarse que las condiciones de trabajo se encuentran más o menos a la par, no obstante es importante destacar

que aunque en las ingenieras se observa mayor número de trabajos en los cuales no se tiene un contrato, en el caso de los ingenieros se observa que las contrataciones temporales también están presentes, además si se pondera el número proporcional que existe de ingenieros e ingenieras en el mercado laboral, esto da una idea más completa sobre el número de afectados y afectadas por la adopción de ciertos lineamientos laborales.

Al revisar lo que sucede con cada grupo de ingeniería encontramos que las mujeres que participan en las ingenierías nuevas tienen una mayor cantidad de contratos por tiempo indeterminado con una diferencia de 10 puntos porcentuales, mientras que en las ingenierías tradicionales los hombres muestran una ventaja con una diferencia de 1 punto porcentual.

Gráfico 44. Porcentaje de ingenieros e ingenieras que tienen contrato por tiempo indefinido (2015)



Fuente: Elaboración propia con resultados del cuestionario electrónico (mayo de 2015).

Tabla 28. Tipo de contrato por edad, ingenieros e ingenieras N.L. (2015)

	Intervalos de edad (años)				Total
	23-29	30-39	40-50	51-60	
Tiempo indeterminado	81.2%	82.8%	71.8%	75.0%	78.3%
Tiempo definido	5.8%	6.9%	2.6%	10.0%	5.7%
Honorarios		6.9%	2.6%	5.0%	2.5%
No tiene contrato	5.8%		5.1%	5.0%	4.5%
Trabajo independiente	2.9%	3.4%	5.1%	5.0%	3.8%
Sin empleo	1.4%		7.7%		2.5%
/Outsourcing	1.4%		2.6%		1.3%
No aplica	1.4%		2.6%		1.3%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario electrónico (mayo de 2015)

Si además se considera el factor de la edad puede observarse que para este grupo de profesionistas el pasar de los 40 años, ya es un problema para algunos que se encuentran frente a formas de contratación que no les brindan certeza sobre tener un trabajo en un futuro. Es interesante destacar que la edad es uno de los factores que tiene mayor influencia para el tipo de contratos que se tiene. Los datos muestran que las ingenierías tradicionales, son las que tienen mayor problema entre los ingenieros mayores de 40 años, de acuerdo al análisis estadístico de correlación se observa que existe una alta correspondencia entre contrato y edad.

Pruebas estadísticas para medir la correlación entre los factores de edad y contrato mostraron que existe una alta correlación entre edad y tipo de contrato, los coeficientes Lambda y Chi cuadrado, aplicados como parte del análisis estadístico se situaron en un nivel de significación muy próximo a 1, esto principalmente en las ingenierías tradicionales. Puede observarse cómo el grupo con una situación de mayor vulnerabilidad en cuanto a formas de contratación es el grupo de 40 a 50 años.

En el lapso de los últimos años, es común que las empresas deciden dar por terminado el contrato de personas mayores a 40 años, porque implican un mayor costo en cuanto a salarios y a las prestaciones ya obtenidas. La modalidad ahora es contratar dos o tres jóvenes con ingreso menor (aún sumado el de los dos o tres), que suplan las funciones que la persona de edad madura y con cierta antigüedad realizaba. Además, en los nuevos contratos ya no se otorgan el mismo número de prestaciones que antes la empresa hubiera podido proporcionar. Esto se puede constatar en las entrevistas en las cuales se mencionan ambos factores:

“Ahorita no importa la edad todo el mundo trata de subsistir, verdad, y a veces en las empresas a cierta edad, ahorita están pidiendo hasta los 45 años, antes no antes hasta los 55, ahora están recortando los tiempos, entre más gente joven mucho mejor, porque dicen gente más joven, no sabe mucho me la hago mensa, y se acabó, lo están viendo así en las empresas, ya no hay un record como antes, entre todo más pronto, al cabo hay mucha demanda, hay mucha competencia, bien sabemos porque corren gente que tiene antigüedad, porque las empresas ya no quieren pagar una liquidación completa (Daniel)

La presencia cada vez más frecuente de subcontrataciones o contratos temporales hacen que las personas pierdan la posibilidad de tener la certeza que tendrán un trabajo a futuro, porque

continuamente se ejerce la presión de tener el trabajo condicionado al comportamiento y rendimiento. Al encontrarse en una situación vulnerable el nivel de estrés se incrementa porque saben que enfrentan continua al famoso incentivo “de la zanahoria y la vara”.

Un punto importante es que las subcontrataciones en los puestos altamente especializados generalmente se encuentran insertos en organizaciones de alto prestigio y poder local, con lo cual los que se encuentran involucrados socialmente se encuentran también en la necesidad de aparentar el mismo éxito económico que sus colegas favorecidos por contratos indeterminados dentro de la misma empresa en la que laboran, esto se puede deducir a partir de los comentarios que realizan los entrevistados.

Las subcontrataciones y contratos temporales tienen sus repercusiones en la forma en que los ingenieros experimentan el mundo del trabajo actual, esto se puede constatar en los comentarios de Oscar quien relata:

“Los que están con la subcontratación (outsourcing) en realidad no tienen los mismos beneficios que los que están dentro de la planta. Nada más obtienen lo mínimo, aguinaldo y prima vacacional, pero las demás prestaciones no las dan, porque se supone que son personal temporal, el nivel de exigencia como quiera es el mismo o hasta peor porque no tienes la seguridad, entonces es más tensión, porque sabes que de tu desempeño diario va depender si se te renueva tu contrato cuando se termine”

Las consecuencias de la implementación del sistema de subcontrataciones es descrita por Raquel (informante clave de Recursos Humanos de empresa de telecomunicaciones), ella comenta cómo *“la relación va a ser más de beneficios económicos, tanto de esas empresas que son de outsourcing o personas que sean consultores, yo sí los veo como empresas más frías, la verdad, esa en particular yo también la veo así, como una empresa más fría, o sea que está viendo más por el beneficio económico”*.

“Sí verdad es que ahorita uno no se puede quedar en su ubicación, uno tiene que buscarle, yo como tengo familiares en el otro lado uno ve que tienen la posibilidad, esa opción de que no hay trabajo para todos, porque aquí cuando a uno le dan trabajo le dan un contrato de cierto tiempo para no hacer antigüedad y después ocupan a otro que venga

más preparado o más joven y en cierto tiempo te vuelven a desocupar y así.” (Juan)

Jorge menciona que por tener a su padre ingeniero le era fácil conseguir trabajo en vacaciones

“Por general todos los contratos al menos los que he tenido en los trabajos fijos, todos han sido con compañías particulares en los que trabajas indefinidamente, hasta el momento en que dejes tú de trabajar. De hecho yo siempre he renunciado a las empresas, porque como estaba estudiando tenía que regresar a estudiar. Pero sí eran contratos fijos todos, pero como he estado estudiando, trabajaba en las vacaciones y cuando terminaban las vacaciones, ya seguía yo estudiando” (Jorge)

La situación que se está presentando actualmente en la contratación es comentada por Roberto:

“En las formas de contratación, con los nuevos profesionistas yo siento que han cambiado mucho respecto a el tiempo en que entré...yo ahorita tengo 43 años, entonces cuando nosotros salimos yo me acuerdo que yo tuve trabajo inmediatamente, no batallé, nunca anduve buscando, en cambio los de ahora tienen que buscar, buscar y encuentran trabajo por poquito tiempo” (Roberto)

Subempleo

El realizar un trabajo en áreas distintas a las deseadas ocasiona frustración para quienes se involucran laboralmente por la necesidad de tener un ingreso, Carmen por ejemplo para compaginar sus estudios y trabajo, entró a trabajar en una empresa de Telemarketing, y con base en su experiencia comenta:

“ Yo odiaba ese trabajo de XX, lo tenía que hacer porque era lo que yo tenía disponible 4 horas, te hablan por teléfono hispanos y gringos, entonces allá pusieron el soporte técnico para internet, y cualquier problema que tuvieran de conexión o algo así, yo se los resolvía, pero es muy estricto eso porque tienes un tiempo límite, muchas cosas que tienes que hacer a fuerzas y no tienes ni un minuto para respirar, a penas cuelgas y ya está entrando otra llamada y a veces la gente te desespera o a veces están de mal humor, entonces nunca me gustó eso” (Carmen)

Daniel también deja entrever cómo la necesidad de tener un empleo, en ocasiones le ha llevado a tener trabajos que se realizan de noche, pero que son mal pagados

“ Lo que he tenido es trabajos eventuales, lo que es el Auditorio XY, estar ahí como de guarura, pero muy mal pagado, me tocaba estar al lado del escenario, donde no había cables, pero no me gustó porque salía muy noche y lo poquito que ganaba te lo gastabas en el ecotaxi para ir a tu casa” (Daniel)

Al tener un período prolongado de desempleo, Daniel habla de algunos planes que ha pensado para poder resolver la situación:

“Yo ahorita trabajaría de lo que hubiera, un empleo haga de cuenta tomar un taxi, porque es un medio de sobrevivencia, pero también es muy riesgoso, porque no sabes a quién subes, que tal si te agarra un narcotraficante y te agarran, vas a la cárcel con todo y la gente, siempre te van a echar de cómplice, verdad, sí deja dinero pero es riesgoso” (Daniel)

Una situación distinta es la que externa María quien tuvo trabajos estables, bien remunerados y con buenas oportunidades de capacitación, sin embargo la búsqueda de independencia en un contexto de crisis económica del país, ocasionó que tuviera algunos problemas para mantener la microempresa a flote:

“Yo anteriormente trabajaba en la norma ISO 9000, 14000, QS 9000, pero no me actualice por cinco años, en esos cinco años estuve trabajando en la empresa de papá, estuve trabajando, trabajando, empezó que bajamos, decaímos hasta que quebramos y ahora me ves trabajando como recepcionista en una empresa. Pero ahí mismo tengo dos semanas, pero buscando el crecimiento, buscando seguir niveles, buscando seguir adelante, al igual no quedarme allí atorada”. (Cony).

Jorge por su parte, en su calidad de migrante hacia el estado, piensa que en una situación de dificultad para encontrar empleo, podría dedicarse a otro tipo de trabajos que le permitan tener un horario para seguir enviando currículum y estar disponible para acudir a realizar entrevistas:

“He trabajado en muchas cosas, me he desempeñado en muchas áreas, soy Barman también, aunque sea en un antro, los fines de semana trabajar o de mesero y bueno, para seguir buscando en mi área. No, no me pienso ir hasta encontrar. No tiene que ser de mi carrera, puedo buscar algo opcional pero que no me abarque tiempo, que no me absorba mucho tiempo y que yo pueda estar

moviéndome, ir a ver entrevistas y todo. Entonces, cuando se me acabe el dinero, me pongo a trabajar en otra cosa.” (Jorge)

Duración de la jornada.

La duración de la jornada depende el tipo de trabajo al que se dedique la organización o empresa, hay ingenieros e ingenieras que trabajan sólo de lunes a viernes, mientras que algunos tienen trabajo incluso los sábados. También hay quienes trabajan por turnos como le sucede a Fernando quién trabaja de lunes a viernes, de las 7 de la mañana a las 5 o 6 de la tarde, rolando turnos por semana, una semana de día y una semana de noche, esto le molesta porque cuando ya se está acostumbrando al turno lo cambian, pero justifica que así se maneja en el lugar.

Pedro después de haber tenido un periodo de desempleo de diez meses, afirma que se da cuenta que *“la gente está enfocada, el 253% al trabajo, no tienen ninguna actividad como persona, no tiene ninguna conversación como persona, no hay una interacción fuera del grupo de los de la oficina y es un patrón que se está viendo”*.

Otro de los aspectos que está presente en el trabajo actual es la intensificación del trabajo, no sólo por las horas que se le dedican, sino porque el trabajo a través de la informática, el teléfono móvil, el internet en ocasiones invade la vida fuera del horario establecido, esto lo viven quiénes se encuentran en organizaciones que se han sometido a reestructuras y reajustes de personal con el propósito de ahorrar costos.

“Tengo ocho hermanos, todos con carrera y tienen trabajo en las empresas pero los presionan demasiado, es un volumen exagerado de trabajo tienen que hacer cosas de los demás, porque corren a los demás y el trabajo de ellos lo tienen que hacer y qué problema te queda, no sabes muy bien el trabajo que hacían los demás y lo tienes que aprender, en uno o dos días, te están pidiendo que seas multifacético y ¡ay! es muy difícil”. (Daniel)

Ricardo puntualiza la intensidad de su jornada como jefe de producción:

“Yo entraba a la 8 am y me daban las 8 o las 10 de la noche y yo seguía ahí, si me hablaban en la madrugada tenía que ir a resolver un problema o así, yo entre ahí en noviembre del 98 y me desocuparon en marzo del 2003. Fue porque hubo un reacomodo en la administración,

egresó una hija del dueño y la pusieron a cargo de la empresa. Yo administraba la empresa, hacía de todo, tenía bajo mi cargo, 20 personas” (Ricardo)

Carmen hace referencia respecto al horario comparando otros lugares y su respuesta es:

“todos están bien trabajados ya no existe, eso como Estados Unidos que el horario es de 9:00 a 5:00, aquí ni de chiste, aquí yo creo que es como hasta de 7 u 8 de la noche, doce horas y sin pagar horas extras”

Por su parte Roberto comenta que él hace turnos porque en dónde trabaja, las 24 horas está abierto pues se dedican a la logística de importaciones y exportaciones

“Es un horario laboral de ocho horas, en el departamento donde yo estoy, que es el área de logística, trabaja las veinticuatro horas. Estoy en un turno rotativo. Una semana de día, una de tarde, una de noche. Así una de día, una de tarde, una de noche... Al principio es un choque muy difícil porque el mismo cuerpo está agotado. Te estás durmiendo en el trabajo, tienes que luchar contra el cansancio, contra el sueño. Estar pendiente de muchas cosas para no cometer errores, luego llega el día y desafortunadamente llega el sol y se te espanta, se te va el sueño.

No es algo muy bueno, de hecho en este trabajo yo ya baje alrededor de cinco kilos, por lo mismo... Se quita el hambre, el organismo como que está desfasado de tiempo, entonces dice oye ya es de día, pero estabas despierto toda la noche, lo que quieres es dormir. Te levantas con hambre, comes, estás comiendo a las ocho de la noche lo que es tu desayuno, tu comida y tu cena. Y vuelves a comer hasta las cuatro de la mañana y llegas a la casa a dormir de cuatro a seis”.

Adrián, quién tiene un trabajo muy poco calificado, porque tiene un año buscando trabajo, menciona que lo que le han ofrecido es más bajo que lo que gana trabajando con su hermana en una tortillería, no tiene un horario y eso le permite seguir buscando. En su último trabajo comenta sobre el horario:

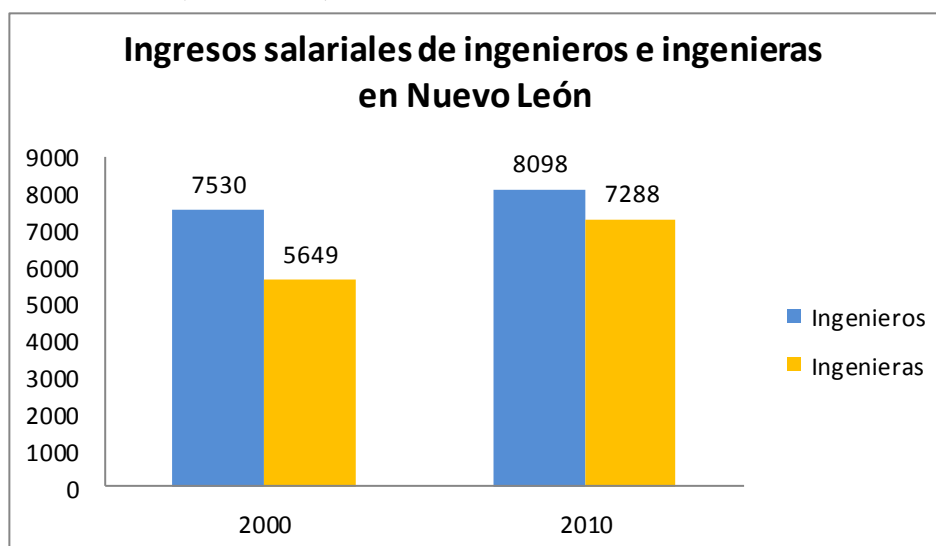
”Estaba muy incómodo porque no era un horario fijo, no me decían si una semana iba de mañana y otra de tarde otra de noche, y yo no me podía acomodar, y estaba difícil... Pues a mí me tocaba trabajar, pues todo los días y luego era rotativo, porque a veces iba a trabajar los domingos en la noche... y a veces faltaba un compañero tenía que ir a cubrirlo”
(Adrián)

Situación de ingresos entre los ingenieras e ingenieros

Para comparar los ingresos que reciben ingenieros e ingenieras, se realizó la deflatación correspondiente al salario nominal para que el resultado reflejara con mayor confiabilidad los ingresos reales. Para tal propósito se transformó el salario nominal, dividiéndolo entre el salario mínimo vigente en el año, para obtener el total de ingresos en salarios mínimos, ese total de ingresos se multiplicó por la tasa de inflación anual que toma el INEGI como base para este cálculo y lo que se obtuvo se restó del ingreso mensual.

Los resultados que se presentan a continuación se elaboraron considerando la mediana del ingreso, por al ser la medida estadística de tendencia central que no es afectada por los valores extremos.

Gráfico 45. Ingresos salariales ingenieros e ingenieras en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI, a través de la información de sus Encuestas ENEU 2000 y ENOE 2010 (Proceso de deflatación a precios constantes de 2010)

Es importante destacar que las ingenieras mantienen ingresos inferiores que los ingenieros, sin embargo la distancia que había en el 2000 entre ambos era 1,881.00 pesos (87.5 euros), mientras que para el 2010 la diferencia fue de 810.00 pesos (43.2). Lo cual implica que las ingenieras percibieron un ingreso superior en 1, 639.00 pesos (87.5 euros), mientras que los ingenieros recibieron un incremento de 568,00 pesos (30.3 euros). Este es un dato interesante sobre todo si se considera que el número de ingenieros es proporcionalmente

mucho mayor que la cantidad de ingenieras que tienen un empleo, lo cual deja entrever que la situación para muchos ingenieros tuvo un retroceso económico importante.

La remuneración a lo largo de 10 años parece haber sufrido modificaciones en favor de las ingenieras, no obstante que aún persista la diferencia entre los ingresos que ellas reciben y los que perciben los ingenieros

Tabla 29. Ingreso en pesos, ingenieros e ingenieras en Nuevo León (2000-2010)

Intervalo de	Ingenieros		Ingenieras	
	2000	2010	2000	2010
Ingresos en pesos				
100 a 4000	26507	11333	4503	2329
4100 a 8000	34376	26307	2485	5068
8 100 a 12 000	21287	15823	798	3567
12 100 a 18 000	13492	13875	654	2709
18 100 a 25 000	7373	8230		1715
25 100 a 35 000	7327	4741	198	
35 100 a 45 000	1422	1977		
45 100 a 55 100	1034	879		
55 100 a 65 000	209	671		
65 100 a 100 000	523	360		
Total de la muestra	113550	84196	8638	15388

Fuente: Elaboración propia con el resultado de las encuestas ENEU y ENOE Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

La remuneración para algunos ingenieros va cambiando y el pago por nómina se ha sustituido por el pago por honorarios, por proyecto, por tiempo determinado, entre otras modalidades.

Uno de los contactos clave de recursos humanos comenta como las organizaciones ahora buscan ahorrar, impactando el tamaño de las organizaciones y estancando el pago, Raquel afirma

“En esta empresa yo la veo bien competitiva, pero por lo mismo, o sea, como es tan cambiante, necesitas gente que si tenga habilidades que a lo mejor no son requeridas en otro tipo de empresas, pero ya si lo comparo con otro tipo de empresa, por lo mismo que las empresas están buscando mantenerse delgadas, siento que hay mucha más oferta en relación al trabajo que realmente hay, entonces, yo si siento que los salarios se han quedado estancados o que inclusive, van para abajo y eso si lo noto bien. Afuera, o sea con amigos y con gente que ha salido de aquí y eso sí...sí lo noto bastante fuerte.” (Contacto clave).

Daniel asegura que las empresas en Monterrey quieren copiar a Estados Unidos, al pagar por honorarios, sólo te hablan cuando necesitan y el pago es por honorarios, ya no quieren dar planta

“Tengo amigos que han trabajado como ingenieros y les ofrecen una miseria hasta 900 pesos (48 euros) por semana. Te dicen si quieres, y tienen que entrarle porque tienen que agarrar experiencia de su carrera, pero así aquí en Monterrey no les importa que tengas título, si no lo que creo, lo que estoy viendo en muchas empresas quieren que trabajen de a (sic) gratis, porque aquí muchas empresas ya no quieren trabajar, esa es la problemática que está viviendo en Monterrey y antes no se veía así...como trabajador de confianza digamos no había pago de horas extras, aunque no se acostumbraba mucho que te quedaras, era rara vez, y generalmente ibas un rato nada más, si era trabajo en sábado o quedarte un rato más” (Daniel)

Los ingresos que se reciben dependen de muchos factores, entre ellos: el tamaño de la empresa, el puesto que se tiene, la experiencia, las relaciones que se tienen para obtener un determinado puesto o para permanecer en un trabajo. Por ejemplo Daniel comenta que en su puesto ganaba ahí 14 mil pesos (747 euros), menos impuestos (con lo cual el ingreso se reduce a 10 mil pesos aproximadamente) esto equivale aproximadamente a 533.9 euros mensuales.

Jorge migró del sur del país en búsqueda de un salario mejor, él comenta:

“En México me estaban ofreciendo cinco mil pesos al mes. (285 euros) En Morelos en la Nissan me estaban ofreciendo cuatro mil (228 euros) entonces realmente es un sueldo bastante ridículo verdad, para todo lo que piden... yo estaba pidiendo en México ocho mil quinientos pesos (448 euros), me subieron el ofrecimiento hasta seis mil quinientos pesos (370 euros), pero no me quise quedar porque ahí tenía que pagar renta, comida, transporte

.....pensé mejor me voy a Monterrey, y ya me vine para acá y ahorita ando buscando trabajo... tengo la posibilidad por parte de mis familiares que viven aquí, de no pagar renta y pues busco trabajo y al igual no me cobran una renta. Nada más gasto en pasajes y comida, y este, la ciudad me gusta y siento que aquí hay más oportunidades de desarrollo que en otras partes del país... el trato me ha pasado aquí en Monterrey, está bastante bien, la gente de recursos humanos es bastante amable, fui a una empresa que se dedica a dar créditos para casas, ahí me trataron muy bien, me dijeron que me iban a llamar en

unas semanas, el sueldo ahí era de doce mil pesos (640.7 euros), me pareció bueno”.

“Las empresas nacionales como que van a la baja en lo que es la oferta económica que dan, en cambio las extranjeras están ofreciendo muy bien. Hay empresas que te están contratando con un buen sueldo de entrada y con planes de incremento de un 12% cada tres meses en función de resultados, me das los resultados, tienes un 12%, no me los das, no te aumento, si en 12 evaluaciones no diste los resultados te vas. *Ok* es presionante pero estás viendo que hay un premio. Y en las empresas nacionales no hay incremento más que el mínimo que se otorga al salario una vez por año”. (Jorge)

La disponibilidad de prestaciones.

Las prestaciones se otorgan de acuerdo a la organización, tamaño, recursos y trayectoria de prestigio en la comunidad, sin embargo la tendencia es que las nuevas empresas ya no proporcionen los mismos beneficios, sobre todo esto sucede con las crisis económicas en las que se recortan algunas de las prestaciones.

Tabla 30. Prestaciones que perciben ingenieros e ingenieras en Nuevo León (2000-2010)

Año	Aguinaldo		Vacaciones		Utilidades		Fondo para el retiro (AFORE)	
	Ingenieros	Ingenieras	Ingenieros	Ingenieras	Ingenieros	Ingenieras	Ingenieros	Ingenieras
2000	73.7	72.5	72.5	72.7	30.3	26.8	68.3	74.4
2001	69	75.7	68.6	75	29.1	25.4	70.6	67
2002	70.9	81.4	70.8	81.4	20.9	9.6	70	77.7
2003	66.3	81	65.8	81.1	18.5	15.9	64.8	79.2
2004	69.3	73.4	68.1	71.8	19	9.3	67.3	61.4
2005	68.3	74.5	67.2	74.6	38.8	33.1	67.3	61.4
2006	63.6	57	63.1	57	30.5	21.5	32	22.8
2007	57.2	53.3	57.3	55.5	28.7	20.2	13.5	7.5
2008	64.4	53.2	63.6	53.8	32.6	25	10	11.8
2009	72	73.4	70.6	71.9	35.6	27.5	15.5	5.2
2010	71.7	69.8	70.4	67.4	34.5	29.9	15.3	23.1

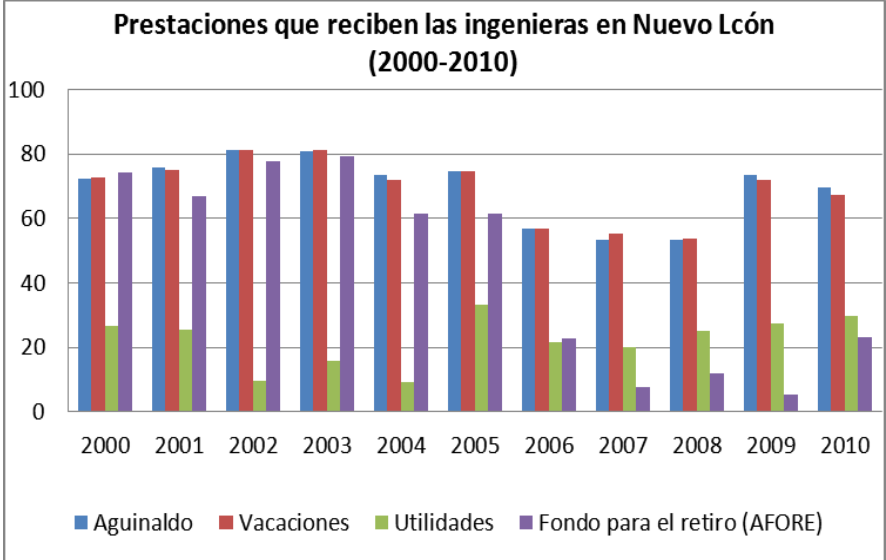
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU, 2000-2004)

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE., 2005-2010) /INEGI

La tabla anterior muestra una reducción fuerte en el Fondo para el Retiro, sería necesario

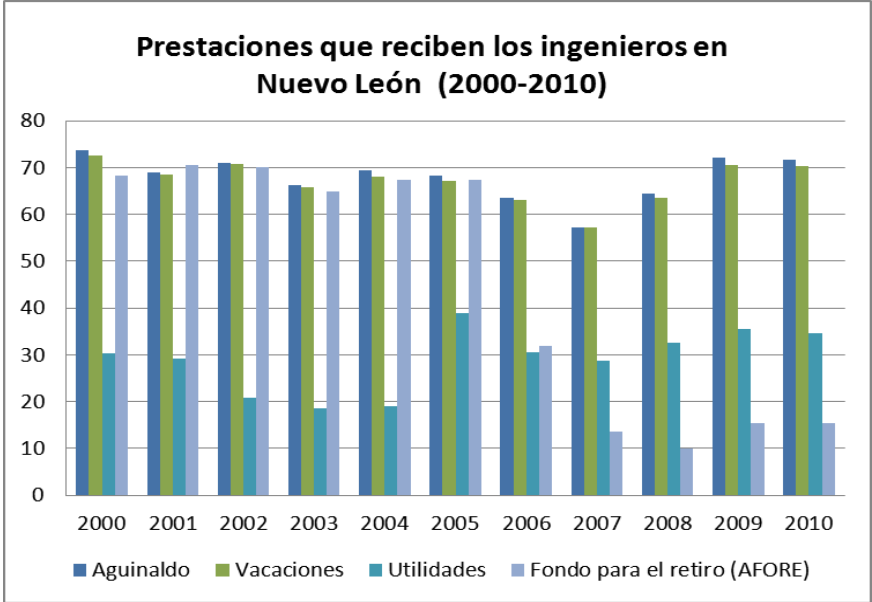
investigar con detalle que sucedió con las AFORES a partir de 2006 porque probablemente los lineamientos para medirlo cambiaron. En cuanto al reparto de utilidades se mantiene con altibajos sin embargo si se comparan 2000 y 2010 se observa que el reparto de utilidades aumentó, tanto para ingenieras como para ingenieros.

Gráfico 46. Prestaciones que reciben las ingenieras en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas ENEU y ENOE Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Gráfico 47. Prestaciones que reciben los ingenieros en Nuevo León (2000-2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas ENEU y ENOE Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Las prestaciones que menos se proporcionan son el reparto de utilidades y el fondo para el retiro. Este último es el que a largo plazo resultará preocupante para las nuevas generaciones

porque la tendencia es que las pensiones desaparezcan y que en su lugar sean las personas las responsables de realizar el ahorro correspondiente a título personal, negociando con el organismo financiero que consideren más estable.

Respecto a las AFORES es importante mencionar que se han establecido ciertas políticas en el manejo de los fondos que afectan a los más jóvenes, debido a que la administración del fondo invierte el dinero en la bolsa de valores en áreas consideradas de mayor riesgo, esto lo justifican porque se pueden obtener mayores ganancias, pero también mayores pérdidas, porque se encuentran sujetas al movimiento especulativo de la bolsa de valores.

En lo que respecta a otras prestaciones que reciben los ingenieros e ingenieras, se puede observar cómo disminuyeron el aguinaldo y las vacaciones pagadas, a partir del 2006, impactando negativamente a las ingenieras, estos datos sin embargo muestran diferencias cuando se comparan con los resultados obtenidos por la investigación realizada durante 2015

Tanto los funcionarios públicos, como los empresarios y directamente los involucrados en este proceso comentan al respecto:

“Las empresas, se han vuelto un poco tendenciosas a buscar el lado completamente de sacarle jugo al trabajador y entonces muchas empresas que son plantas, que son fábricas, todos los empleados trabajan para una prestadora de servicios, que es una figura legal que te permite no pagar utilidades, no darte prestaciones entonces la gente sabe que no tiene nada...Es una subcontratación escondida, es decir tu puedes decir, por ejemplo en la comunidad, trabajo en XX, oye el carro, el seguro. No, no la prestadora de servicios de XX no tienen esas prestaciones, mientras estás en las oficinas bonitas, no tienes comedor, no tienes aguinaldo, o lo mínimo de ley, o no tienes el recreativo, no tienes nada, entonces la gente si ha perdido mucho la confianza en las empresas”.
(Pedro)

“En Europa se van de vacaciones un mes y se les paga, aquí tu pides tus vacaciones a las cuales ya tienes derecho, hay pues a ver si puedes tomártelas porque este... es una actitud también de las cosas que yo le veo sin generalizar pero que me ha tocado... es un concepto bastante de abuso en la

situación de que tal día vas a salir de vacaciones, o sea yo tengo derecho el día que pueda, una vez que ya se venció, es que es tardía. Si no las tomas, las pierdes. (Pedro)

Carlos comenta que “el mercado laboral de Monterrey está lleno de empresas “consultoras” que ofrecen servicios de “outsourcing” las cuáles no ofrecen las prestaciones de ley y los empleados cotizan muy poco o no cotizan en el IMSS”.

Movilidad en el empleo

A consecuencia de la competencia internacional, las crisis económicas y la inestabilidad por la lucha contra el narcotráfico, en la región numerosas empresas medianas y pequeñas han cerrado, y las compañías grandes en muchos casos se han fusionan, ocasionando despidos para evitar la duplicidad de funciones. La trayectoria laboral de Pedro es un ejemplo de las consecuencias de una fusión:

“Mi jefe, me comenta, se está dando la fusión de X en Y entonces pues hay áreas duplicadas, muy posiblemente el área tuya no desaparezca pero pierdes nivel y empezarás a reportarle a gente de Y, te puedes quedar, pero no esperes crecer porque ellos quieren venir a decirnos cómo se hacen las cosas” (Pedro)

Tiempo después de que la empresa le pagará la terminación de contrato, Pedro inició un negocio convirtiéndose en proveedor de algunas partes que la empresa requería. Aprovechando los contactos le empezó a ir bien, pero le mandaron llamar para solicitar que “compartiera beneficios” con una de las personas que trabajaba directamente para la empresa, al negarse, automáticamente quedó fuera de la posibilidad de continuar como proveedor, optando por cerrar el negocio que le ayudó para subsistir después de su reajuste.

“Me habla el que había sido el director de X y me ofrece trabajo en una empresa, entonces me voy a trabajar con él, ahí estuve 2 años y medio como gerente de recursos humanos. La empresa era una coinversión, la mitad era gringa, la mitad era mexicana, y funcionó de maravilla.” (Pedro)

Al momento de vencerse el plazo de la negociación entre “gringos y mexicanos”, el jefe le comenta que lo pasará a otra de sus empresas el cambio no fue muy grato para Pedro porque la responsabilidad nueva en recursos humanos

“Era incómodo, estar despidiendo gente y a todo mundo lo mandaba llamar yo y ... la angustia de que me vas a correr, la parte menos amable de recursos humanos. Se concreta lo que es esa sociedad otra vez, el refrendo de otros 5 años de operación, pero en ese inter (sic) el que era, la sociedad de los hermanos, que eran dueños aquí en México, tiene una diferencia y entonces... me liquidaron, en ese momento me quedo sin empleo y si fue toda esa problemática. No tuve empleo por 10 meses.” (Pedro)

Otro aspecto que aflora en los comentarios es cómo la movilidad ascendente ha sido sustituida por una movilidad horizontal en las organizaciones, este ejemplo lo ilustra Raquel (informante clave) cuando menciona:

“Yo veo también que en muchas empresas, no haces carrera en una sola área, se te abre mucho la oportunidad de hacer carrera, horizontalmente, más que verticalmente. Porque no nada más es mi caso, tengo muchos compañeros aquí en XX que han tenido la oportunidad de hacer carrera horizontal. Creo que también ha cambiado eso, de lo que se tenía antes como tradicional”.

En relación a los datos que se obtuvieron en el cuestionario electrónico a ingenieros, se puede observar que aunque el género si es una condicionante importante para llegar a tener altos cargos, cada vez hay mayor presencia de las ingenieras en los puestos de decisión.

En relación a los ascensos se puede observar que los ingenieros han recibido una mayor cantidad que las ingenieras, sin embargo es preciso considerar que la llegada de las ingenieras al mundo laboral se ha presentado con mayor intensidad en los últimos 10 años, mientras que antes sólo trabajaban menos de un 10%, ahora se encuentran trabajando casi un 30%, esto puede explicar en parte porque algunos ingenieros han recibido mayor cantidad de ascensos.

Estabilidad en el empleo

En relación a la estabilidad una de las informantes claves del área de telefonía comenta

“Hay mucha tendencia cada vez a reducir costos, entonces, siento que está cambiando mucho, a como era antes, tener estabilidad en un empleo, ahorita la verdad es, el que venga con mejores habilidades y se está expulsando, como que no. Yo no proyecto por ejemplo, personalmente muchísimos años de estar como empleada, por lo mismo, porque viene gente con muchas habilidades y vienen los cambios tan acelerados, o al menos por ejemplo en este sector de

telecomunicación que tiende mucho a irte desplazando”. (Informante clave)

Yo ya no veo que sea una relación así como la que era antes, no de empleado-patronal, siento que está cambiando también mucho, no sé si va a tender, a mucho que sea por outsourcing, porque como te digo, o sea, por el mismo cambio, no se me hace que vaya a ser, la relación tradicional, que existe ahorita. La verdad no tengo así una idea bien de cómo vaya a cambiar, pero si siento que, tiende a lo mejor a ser más como outsourcing. (Informante clave de Recursos Humanos)

El comentario de Raquel en relación a la estabilidad establece el contraste entre antes y ahora y respecto a esto relata:

“Bueno aquí por lo menos conozco a cinco personas que han estado, buscando y buscando, profesionistas verdad, buscando trabajo y no encuentran. Sí está bien grueso, o sea tuve una amiga que salió de aquí y se tardó como dos años en encontrar trabajo y obviamente con un sueldo mucho menor que el que tenía aquí, y muchos amigos que salieron de aquí pusieron sus negocios y les ha ido más o menos. Por eso te digo que yo no proyecto, esa estabilidad que había antes, de que tu podías estar 20 años en un trabajo”

Los comentarios que realiza Roberto en relación a lo que implica la venta de las empresas o las fusiones empresariales para la estabilidad laboral de las personas.

“Fuimos cuatro o cinco personas las que llegamos al momento de la entrevista, afortunadamente todos quedamos y estuvimos en el grupo panificador MASECA cerca de un año y medio, desafortunadamente Bimbo estaba viendo la competencia y decidió comprar la planta por unos cuantos millones de dólares y cerró la planta, nos liquidaron a todos, me quedé alrededor de ocho meses sin trabajo” (Roberto)

Como parte de los comentarios de la estabilidad laboral y una probable solución para evitar estar sin empleo, es el que plantean algunos profesionistas ante la posibilidad de migrar. Fernando aclara que:

“Muchos se están yendo por otras oportunidades, a mí me ha tocado ver personas dentro de la empresa que sea van a otras filiales del mismo grupo pero en otro país, o muchas veces gente que está en consultorías y que viajan mucho se relacionan y se quedan en otros países, obviamente si uno puede irse y logra colocarse por migración o por una buena oferta de empleo, no la vas a pensar y te vas a ir, porque el mismo trabajo que hace aquí estas ganando mucho más ,

tienes más prestaciones , tienes una ciudad más cómoda con mejores servicios, con otro estilo de vida, entonces lo vas a tomar”

Expectativas de Futuro.

Las expectativas sobre el futuro cambian en base a las posibilidades que cada uno percibe de éxito, por ejemplo el caso de un ingeniero industrial egresado de universidad privada, a los 26 años es supervisor de línea, su plan es ser gerente de planta pero aspira a independizarse antes de los 35 años

“Pues yo pienso que mientras más joven mejor, yo pienso que antes de los 35 sería el límite, si se puede antes, pues que mejor , porque, bueno yo soy de la idea de que para que uno pueda destinarle todas las energías a lo que es tu negocio propio, tienes que estar joven, no soy de los que piensa que una persona que haya trabajado 20 tantos años en una empresa y se retira y ya como a una idea de jubilación poner un negocio, ya no es lo mismo, tú tienes que ser joven y estar en buenas condiciones de salud” (Fernando).

Las expectativas de futuro de las ingenieras la mayor parte de las veces están ligadas estrechamente a la formación de una familia y la idea de compaginar trabajo y cuidados familiares. El trabajo para las ingenieras no constituye un fin en sí mismo para alcanzar el éxito, sólo es un medio para lograr otros objetivos. Al igual que los ingenieros también las ingenieras contemplan entre sus proyectos la independencia laboral futura, ya que no quisieran estar sometidas a la rigidez de un horario fijo y sobre todo se resisten a la situación de no disponer del tiempo necesario para realizar otras actividades que les puedan gratificar personalmente.

Un ejemplo de lo anterior, lo brinda Carmen quién incluye en sus expectativas de futuro la incorporación de otros elementos adicionales al trabajo:

“estar en un trabajo que me gusta ser, porque siempre, sobre todo en estos días tan competidos y todo, ya es mucho trabajo, no es como antes que 8 horas exactas, ya trabajas mucho tiempo, entonces estar en algo que me guste para que no se sienta como que estoy trabajando, conozco a directores o tíos que trabajan demasiado y son felices, yo quiero eso, pero también que yo esté generando suficiente ingreso, que yo esté contenta con eso, y personales, pues casarme, tener una familia, como dos o tres hijos y poder dedicarles tiempo, no estar siempre trabajando y que crezcan en la guardería.”

“No quiero siempre estar así en una empresa en donde cada día te aumentan como dos días de vacaciones, quiero disfrutar más la vida... algo que pudiera crecer porque hay ciertos negocios que tienen un tope, como la gente que pone una boutique o algo así, tiene un tope nada más hasta ciertas ventas y ya, yo quisiera algo que pudiera crecer en un momento dado, poner varias, algo que no tenga límites... A mí me gustaría en un futuro tener un negocio propio o si me dedico a ser maestra, para dedicar más tiempo a la familia, también tener aparte otro negocio para generar más ingresos, porque pues de sólo de maestra pues no...”

(Carmen)

Otro punto de vista diferente surge cuando se manifiesta a través del discurso las limitaciones que se tienen para lograr objetivos de independencia, el énfasis que hace Daniel es claro cuando comenta que:

“Si uno tuviera dinero, como digo el dinero no es lo importante, no lo es todo, pero si uno tuviera dinero pues hacer tu propio negocio con tus propias ideas, las ideas todos las tenemos aquí, pero la cosa es asentarlas y ponerles fundamentos y como decía John Lenon todos tus sueños se pueden hacer realidad si tienes dinero...”

El dinero no es todo en la vida, pero desgraciadamente vivimos en una sociedad para mucho gente el tener bienes, propiedades, eso es ser una gente realizada, porque si a esa gente le quitas todo se mata, se da un balazo, piensa que ya la vida no vale nada para ella”

En los comentarios de los entrevistados y entrevistadas se observa que la inestabilidad laboral les preocupa al momento de tomar la decisión de formar una familia, algunos de los entrevistados a los 30 años permanece solteros ante la incertidumbre si tendrán trabajo o no “para responder a lo que se espera de ellos”, según lo perciben. Daniel ilustra bien esa incertidumbre que se hace presente entre los jóvenes y como en su forma de pensar ya contemplan que la familia se necesita llevar por los dos y no sólo por el hombre:

“En la actualidad ya un compromiso de pareja, a veces yo lo veo aquí en Monterrey a veces la mujer está más desesperada por casarse que el hombre, porque el hombre sabe que tiene que llevar el ritmo de la casa, y oye ahorita no hay nada seguro, me caso y a la mejor al rato ya me corrieron y luego que voy a hacer, ese es el problema que ahí aquí en Monterrey.

...También o a veces entre la esposa y el esposo llevan a las familias, porque ahorita es raro la pareja en la que el hombre lleva, ahorita ya los dos tienen que entrar a la onda de la casa, no nada más es uno...tenemos que forjar algo, si quieres casarte el pensamiento de uno es *ok*, primero ten tu casa donde vas a llevar a vivir a tu esposa y a mí no me gusta vivir de arrimado (sic), tener algo de perdido, mucha gente desgraciadamente hay personas que no se esperan a eso, se van a vivir con la suegra y luego empiezan los problemas, por eso ves la situación y oye para conseguir una casa ahorita tienes que tener antigüedad, el trabajo y esto y lo otro” (Daniel)

Oscar, soltero de 30 años comenta que no puede aún tener novia porque no tiene nada que ofrecer *“una de mis principales bases, no puedo tener una novia, hasta que no tenga algo que ofrecerle. Primero quiero tener algo que ofrecerle para conmigo mismo y para la otra persona. Prefiero ahorrar, juntar, desarrollarme y ahora sí bien, bien, lo que venga es bueno”*

En la sociedad de consumo que menciona Bauman, la pobreza actual radica en la incapacidad de consumo de los productos que la sociedad considera valiosos y por no tenerlos la persona es considerada pobre, pues se queda al margen. En el caso de expectativas al futuro es más sencillo tener una expectativa muy clara cuando se tiene resuelta la sobrevivencia económica, cuando existe incertidumbre respecto a la sobrevivencia en el presente difícilmente se tiene una proyección de futuro porque ocasiona demasiada tensión.

Esto lleva a comprender porque muchos jóvenes viven el presente y no están pensando en lo que pasará mañana, pues no tienen la certeza de que sobrevivan al futuro. La inmediatez y el disfrutar el presente se convierte en una forma de vida que envuelve la existencia y se plasma incluso en la manera de ver y vivir el trabajo. No existen pautas claras que definan el futuro, y no interesa mucho a una gran parte de los jóvenes, preocuparse por eso, cuando se presente la situación favorable o desfavorable ya se verá que hacer.

La dificultad para tener un patrimonio

El no tener un trabajo seguro limita la posibilidad de formar un patrimonio, el tener un trabajo estable es un punto crucial para poder obtener un crédito para comprar una casa y hasta cosas tan aparentemente sencillas como obtener una visa para viajar a otro país.

Con detalle lo relata Daniel:

“Para que te den un crédito de una casita de INFONAVIT tienes que tener antigüedad, yo llevo como cien trabajos, no tengo antigüedad, tengo los puntos pero no tengo trabajo, tienes que tener un año para que puedas tener una casa, llevar un año en el empleo si no nada al igualmente para el pasaporte si tienes carta de antigüedad, para la visa”.

Percepción sobre la situación de crisis laboral

“A mucho profesionistas lo que les está pasando es que se están frustrando, ahorita yo tengo la experiencia de un amigo que estuvimos igual, salimos igual y él pensaba que iba a estar en un “puestazo”, no le dije, ve cómo está la situación ahorita, ya llegó al grado de que a nadie le habla porque se frustró, está mal actuó como un niño, pero con una actitud empieza la depresión, para que tanto estudio, tanta matada, si nada de nada y empieza un proceso de depresión para ellos, pero si tienes bien tus bases tienes que echarle para adelante”...

“Yo ando así, con un poco de frustración y depresión, porque dices oye, estuve trabajando y estudiando, matándome, durmiendo nada más cuatro horas para sacar las tareas y luego sacas un título, juntas dinero para pagar el título y luego al final para que, nada de nada, luego dice uno, y aparte vas a una empresa y te exigen más y más y más, porque hay empresas que aparte de eso te piden que de perdido tengas doctorado, que sepas esto, o sea toda una vida estudiando, es muy presionante, como que ya no es vida si toda la vida de la pasas estudiando, estudiando, estudiando”...

“Cada vez es más difícil a uno como profesionista no se piensas y piensas y no sabes el porqué, en lo personal pienso que es el nerviosismo de lo que estamos viviendo en cada empresa, querer tapar un hueco destapando otros huecos y así se van, así se van, así se van... Porque cree que hay tanto secuestro , por lo mismo no hay empleos y pues la gente que no es mala, se hace mala por lo mismo, no estoy diciendo con esto que hay que disculparlo, verdad, pero de una u otra forma la gente tiene que subsistir, a veces mucha gente dice a que me muera de hambre aquí afuera mejor me voy a la cárcel y ahí me dan de comer, dicen que les dan mejor de comer a la gente ahí adentro, por eso la gente a veces dice mejor me voy ahí adentro ahí me quedo toda mi vida y ahí tengo comida segura”(Daniel)

Carmen enfatiza que

“México lo veo horrible, yo siempre he estado muy inconforme en México, no es el nivel de vida. Por ejemplo lo comparo con Canadá y ni para cuando, según mi idea... Allá aunque seas no sé, por ejemplo, la secretaria vive en un lugar mucho más bonito y aquí nombre, horrible, entonces a mí por eso México no me gusta mucho, los salarios están súper bajos, también yo creo que por lo mismo de que no hay tanto dinero en el país, somos tercermundistas”....

“Yo me imagino que hace muchos años, en México no había tanta educación o no había gente preparada y pues estaba bien todos vivían conformes pero ahorita ya hay puro profesionista y todos quieren sobresalir. Como hay sobrepoblación de profesionistas por lo mismo no hay suficientes empleos o a veces los que hay son muy mal pagados por que se pueden dar el lujo de que si tu no lo quieres pues el otro si lo va a querer” (Carmen)

La postura de un informante clave a nivel directivo dentro del área laboral es interesante porque comenta que no tiene la suficiente información para argumentar que es lo que está sucediendo, comenta que no hay estudios que se hayan hecho como para comentar con fundamento que es lo que sucede, reconoce que sus comentarios son en parte prejuicios o hipótesis que surgen en base a lo que ha visto o escuchado pero no como del conocimiento de una investigación que se ocupe del tema.

“Tengo prejuicios, o hipótesis no sé cómo llamarlo de que hay muchos profesionistas, más precisamente, hay muchos profesionistas de ciertas profesiones. Muchos administradores, abogados, contadores este... incluso algunas ingenierías hay en exceso, y por otro lado otro prejuicio es que faltan profesionistas de las áreas de ciencia y tecnología, especialistas técnicos con educación media superior, como técnico superior universitario. Esos prejuicios que sobran de unos y faltan de otros... porque nosotros estamos empezando a estudiar eso y porque existe la sensación, los empresarios comienzan a sentir que faltan técnicos, ingenieros, entonces queremos que las universidades se preocupen por incrementar una oferta y disminuir otra.”. (Informante clave gobierno de Nuevo León).

Percepción sobre los factores que han propiciado la crisis de empleo.

Las condiciones de desempleo se agudizan por el cierre de empresas nacionales y regionales que algunas no pueden sobrevivir a la competencia del mercado exterior, esto se puede constatar en uno de los entrevistados, que asegura:

“Muchas empresas han quebrado incluso los artesanos porque vienen cosas de China, lo hacen copia aunque sea de mala calidad, la gente lo compra porque dice me sale más barato, ahorita lo que busca la gente es economía, aunque no sea original, hay mucha piratería, la gente trata de buscar lo más económico, dicen esto es original pero te cuesta ¡hijole!, entonces la gente compra una cosa en el mercado negro le sale mejor”.

....Aparte como es un estado industrial y ha pasado a ser uno de los primeros lugares en toda la república, ya México ya no, Monterrey por ser zona industrial, vaya porque aquí están poniendo industrias francesas, italianas por eso hay tanta exigencia” (Daniel)

Las personas que se encuentran al frente de organismos vinculados estrechamente al trabajo entre ellos el Director de la oficina de la Secretaría de Trabajo,

“Ahora se enfrenta la competencia mundial de las empresas, la economía en el mundo pues sufre cambios a cada rato, cuando no cambia en un lado cambia en el otro y las economías tienen que ajustarse y el ajuste de las economías era principalmente a los mercados de trabajo, pero si por alguna razón este... las plantas de China no sé, deciden que se tiene que cerrar la planta de Monterrey, pues sucede que te quedas sin nada y el trabajador no sabe pues que pasó en el mundo, sólo que ya no tiene trabajo”. (Informante clave de gobierno)

Algunos de los entrevistados perciben la influencia de la globalización, por ejemplo Roberto menciona que:

“Muchas empresas están quebrando, será por la situación económica, pero si lo analizamos creo que esto fue debido al Tratado de Libre Comercio, México no estaba preparado para ese tipo de cambio y muchos al entrar el Tratado tuvieron que cambiar su maquinaria y no tenían fondos y tuvieron que cerrar” (Daniel)

Otros entrevistados originario de la región, comentan cómo la migración de otros estados es otro factor que afecta la disponibilidad de empleo:

“También lo que me he dado mucho cuenta es que aquí en Monterrey a veces contratan más a las gentes venidas que las que hay aquí, está viviendo mucha gente de México, mucha gente del sur y pues aquí uno dice oye, contratas 10 personas y a mí que posibilidad me das a mí, pasan detalles que analizas y no concuerdan. O piensas y ves la realidad y no concuerda”. (Daniel)

Cambios en la ética del trabajo en Monterrey

Saber que el trabajo no será para toda la vida y de que no existe garantía de su permanencia ocasiona que las personas se sientan inseguras en medio de la incertidumbre que genera la inestabilidad en el empleo.

Lucía puntualmente se refiere a la repercusión que tiene la inseguridad en su vida:

“Yo creo que si tu jefe te transmite la inseguridad al decir oye tenemos poquito trabajo pero hay que echarle ganas, y sacarlo todo excelente, no retrasarnos porque de eso depende mucho la permanencia... si te empieza a crear una inseguridad de que si no sacas esto, quién sabe si el día de mañana estés aquí, te van creando inseguridad y te creen inseguridad repercute en tu persona, en la lealtad, es más yo creo que hasta en tu desempeño, si a ti te dicen quién sabe el día de mañana cómo nos vaya y a lo mejor habrá reajuste pues tú vas a estar pensando, de chin (sic) me van a reajustar y si te afecta” (Lucía)

El compromiso y lealtad mutuos entre empresa y trabajador se rompe en detrimento de la confianza. Los vínculos sólidos que se establece a través del tiempo, se debilitan y surgen situaciones de desapego y de cooperación artificial, pues el tener que moverse continuamente, implica la necesidad de reducir el compromiso y el sacrificio. (Sennett: 2000)

En algunos de los entrevistados lo referido por Sennett se traduce en los comentarios realizados por diferentes entrevistados, que ya no perciben lealtad.

“Antes las empresas eran un poquito más honestas, en su relación con el trabajador y lo que le toca, le toca. Ahora en la misma mecánica es lo que te puedas ahorrar, ahórratelo. Si al señor le toca aritméticamente 10,000 ofrécele 5,000, a lo mejor se queda por 7,000,

así se ahorran 3,000 pesos. Esa es la mecánica de las empresas, a nivel empleado y a nivel sindicalizado” (Pedro)

“Si la empresa no trata bien al trabajador, le está exigiendo mucho y no está dando nada, pues el trabajador va a estar descontento, la lealtad no es de (sic) gratis, tiene que ser recíproca” (Fernando)

“Todas las empresas ven a la gente como un recursos y si les está costando dinero, ya no existe nada de sentimientos y ya no existe la antigüedad de hecho ya las empresas buscan gente que tenga más habilidades porque si las reajustan para que no haya tanto problema, yo creo algo así. Ya nadie hace antigüedad y como sea ya ni conviene hacer antigüedad porque no es el gran salario”. (Carmen)

La percepción de empleadores, funcionarios públicos y los mismos ingenieros en hacen observaciones sobre el cambio, éste es atribuido a varias causas entre ellas la competencia internacional, la adopción de modelos extranjeros en la administración de las empresas e incluso la llegada de migrantes de otros lugares de la república mexicana, cada sector da su punto de vista de acuerdo a su propia experiencia.

Cambios en la cultura del esfuerzo y el trabajo

Una informante clave procedente de la esfera pública con un alto cargo dentro de la Secretaría del Trabajo, (adulta aproximadamente de 54 años) refiere:

“Las generaciones han cambiado en varios factores en su cultura, trabajo, disciplinas y enfoque hacia la tarea y yo creo que los jóvenes de hoy no tienen tanta fuerza y enfoque a la tarea. Nuevo León, tradicionalmente reconocido por algo que se llama cultura de esfuerzo, de trabajo y de ahorro que fue lo que distinguen sus orígenes....

....Sin embargo ahorita no podemos decir que toda nuestra población sea netamente regiomontana, por lo tanto esos valores que originalmente nos distinguieron, yo tendría muchas dudas de si realmente nuestros jóvenes los están adquiriendo o no.

....Por qué también es cierto que no tienen todas las carencias y todas las necesidades que en épocas pasadas si se tenían, entonces los valores de la cultura de Nuevo León pues no sé si nuestros jóvenes los tengan y estoy refiriéndome a los jóvenes que están en edad de estudiar, entre 20 y 30 años tal vez, en ese sector estoy pensando... yo percibo es que como siempre que tenemos gente que si busca cosas

positivas y sabe que se requiere esforzarse para lograr metas, pero no es la mayoría....

.... Si yo me ubico con gente de mi generación, no es necesario decir toda la generación, como que es mi punto de referencia, éramos más los que buscábamos, que sabíamos y que teníamos consciencia de que había que esforzarse y que las cosas no venían gratis, Pero los jóvenes de ahora a nivel operario, a nivel administrativo tienen menos tolerancia a esperar y se esfuerzan menos por que quisieran que las cosas sucedieran más rápido, así lo veo” (Informante clave del sector industrial)

Uno de los entrevistados menciona:

“Vas a conocer a más de 4 a alguien que lo tenía todo, que lo despidieron porque vino tal o cual discusión, situación y hasta de malos modos. Entonces la gente dice, no es mi vida, voy trabajo las horas que tengo que trabajar, tengo un ingreso decoroso y listo....En la vieja época, no cómo los contratados de ahora, yo tenía todas las prestaciones habidas y por a ver.....Seguros de gastos médicos para mí y para mi familia, aguinaldo, de un mes completo, no los 15 de ley, bonos de despensa, en aquella época... era reparto de utilidades, los celulares, tenía un celular de la empresa para estar localizado en todo momento, tenía el recreativo y seguro de automóvil en flotilla”.
(Pedro)

Carmen hace comentarios en los cuales deja entrever la razón por la cual los jóvenes toman una actitud defensiva, porque considera

“Las nuevas generaciones, o sea si trabajan si dan todo su mejor esfuerzo, y tratan los mejores resultados siempre. Pero yo creo que tienen en la mente como mejorar ellos o como salir adelante a un mejor puesto, mejor sueldo, casi siempre. Si te conformas y nada más estas trabaje y trabaje y no buscas nada más te vas a quedar ahí. Ahorita pues no hay ningún buen lugar, donde están todos, porque por lo mismo no están muy bien pagados y hay cosas que están muy caras en comparación con el ingreso, no se... las casas, la educación... están muy arriba en comparación de otros países”.

En relación a los cambios en las empresas uno de los informantes claves procedentes del sector gubernamental hace referencia a que la situación de cambios que se vive en relación a los valores del trabajo se ha modificado porque ahora existe un nuevo entorno.

“Las diferencias pues son empresas este muchas veces extranjeras con otras políticas pues están sujetas a un entorno diferente al que había aquí antes, en la apertura de la economía antes del ochenta y cinco... si hasta el ochenta y cinco la economía estaba protegida estas empresas estaban protegidas, los trabajadores estaban muy protegidos y eso yo creo que fomentaba esta cultura positiva de los trabajadores hacia la empresa, la empresa les daba mucho y ellos estaban dispuestos entonces a darle mucho a la empresa. Pues los trabajadores eran responsables y cumplidos, y era un orgullo para ellos ser puntuales y estaban dispuestos a dar mucho hacia la empresa la situación ahora es muy diferente, radicalmente diferente” (Informante clave de gobierno)

Cambios en la lealtad

Los cambios en la lealtad mutua, en la que existía un pacto entre empresas y empleados se ha esfumado en la mayor parte de las organizaciones, de esto dan testimonio tanto por parte de los directivos como de los ingenieros e ingenieras que perciben una transformación fuerte como producto de los cambios de las últimas décadas.

“Hay menos lealtad mutua por que igual y fácilmente una empresa toma la decisión de hacer un reajuste y eso también es una forma de ser desleal con los trabajadores, y el trabajador conforme a sus intereses ya no aspira tanto a hacer carrera en una empresa como tal vez en generaciones anteriores se aspiraba a hacer una carrera en una organización, jubilarse. Y ahora la expectativa no llega a ese nivel, porque tal vez, ni la empresa lo ofrece y el trabajador ve demasiado largo el camino para llegar a lo que quiere” (Informante clave del gobierno estatal vinculada a la Secretaría de Trabajo)

“Yo lo veo que ha cambiado mucho eso, porque la empresa también te ve diferente, o sea la empresa te ve como un recurso que tienes ciertas habilidades y que viene a aportar algo y a cambio está el sueldo, pero en el momento que ya no te necesitan siento que ya no hay esa parte tan humana, es una relación más fría, de transacciones financieras, entonces siento que nosotros como trabajadores también tendemos mucho a verlo así... cuál me ofrece mejor oportunidad económica, mejor oportunidad de aprender, pero como que para mí, o sea mientras éste recibiendo eso económico, esté recibiendo ese conocimiento, todo bien, pero en el momento que se pierda algo de eso, que no funcione, me voy a buscar una mejor oportunidad, siento que es igual del lado de las empresas, o sea que es de los dos lados; ha cambiado la actitud

(Informante clave de área de telecomunicaciones)

“La gente en todos los niveles se ha vuelto más mercenaria porque antes si había una situación de paternalismo, bueno o malo, entonces la gente traía tatuada la empresa, se ponía la camiseta. Y ahora como ya están conscientes me sirves o estás cambiado, mañana aunque me sirvas pero quiero bajar costos, te despido. Entonces la gente en lugar de cuidar su trabajo se limita de hacer lo que tiene que hacer porque sabe que la empresa tampoco tiene que estar contigo el día de mañana. Porque se fusionó, porque compró un sistema de cómputo, porque contrató un consultor que dice que sobras, ya no hay consejo de la experiencia o de la antigüedad o de la lealtad, lo despiden” (Roberto)

“la gente se ha vuelto muy fría, tú me pagas yo trabajo. Oye quédate más oye esto, no le interesa porque el día que no te sirve, en cualquier momento te pueden despedir.... la gente antes se quedaba y era creativa ahora me quedo para justificar, para que me veas pero no apporto nada, porque no me vas a reconocer lo que estoy aportando, no puedes negar que me fui hasta las 10 de la noche y mi salida era desde las 6, ¿qué hiciste? Nada que contribuyera a la empresa....

...he visto como tendencia que antes las empresas eran un poquito más honestas, en su relación con el trabajador y lo que te toca, te toca. Y ahora en la mecánica es lo que te puedas ahorrar, ahórratelo. Si al señor le toca, aritméticamente 10,000 pesos, ofrécele 5, a lo mejor quedan en 7, ya nos ahorramos 3.” (Pedro)

Carlos hace un comparativo entre las empresas de antes y las de hoy...

” Ahorita las empresas te desocupan muy fácilmente, me acuerdo de mis tíos que eran trabajadores de XX y los indemnizaron muy bien, era difícil que los corrieran y todo eso. La Fundidora yo creo que antes estaba mejor, ahorita las empresas nada más ve por sus bienes. Les importa muy poco el trabajador, desde el momento a veces pues te checan, hay no cuando va a empezar uno a trabajar en los check ups, te tratan como si fueras un instrumento, a las mujeres que están embarazadas las desocupan” (Carlos)

La lealtad entre empresa y empleado ya no es tan importante como antes. La relación se ha vuelto importante sólo al ser “ganar-ganar”. En el momento que un lado deja de sentirse favorecido, busca otras

alternativas. Trabajar en la misma empresa y mostrar lealtad ya no es tan importante. Un buen número de empresas en el ámbito de las TI sólo buscan ganar un margen al acomodar sus recursos con sus clientes, pero sin buscar el desarrollo de sus empleados. (Carlos)

... Yo si he visto, yo creo que ya no es igual que antes, también ya es distinto porque ahora ya hay muchas empresa extranjeras, a veces no son tanto de aquí las reglas y todo eso” (Adrián)

“Son contadas las empresas que se preocupan por el trabajador, ahorita las empresas, lo que son los patrones ven al trabajador como si fuera un robotito, ya no le interesan personalmente, ¡ah! no lo puedes hacer te corro y pongo a trabajar a otro, son cínicos, te dicen tu puesto lo pueden ocupar 500 personas y que es lo que hace la gente, la gente se siente presionada, hay mucho estrés y todo.”(Daniel)

.....Y ahorita ya no hay mucha lealtad que digamos o también a veces la culpa la tiene el trabajador, que a veces tiene todos los medios y no los quiere aprovechar, porqué, porque no me gustó y este es el problema que no nada más hay que echarle la culpa al patrón.” (Daniel)

La explicación del cambio la expresa Raquel (informante clave de empresa de telecomunicaciones al referirse como

“La mayoría o en mucha de las empresas nuevas, como ésta, sí siento que es muy diferente, a lo mejor habrá empresas. Yo estuve haciendo prácticas en XX y en XX si premiaban mucho la lealtad, pero estamos hablando de una empresa que tiene más de 40 años, entonces si siento que lo que son nuevas empresas, es una actitud totalmente diferente”

En relación a lo que percibe las personas vinculadas directamente a cargos gubernamentales, el funcionario público de la secretaria de trabajo externó...

“Que la lealtad de la empresa tradicional no existe más, al menos en la mayor parte de las empresas. Pero es diferente la lealtad a la actitud de trabajo. Como quiera que sea aquí en Nuevo León la situación económica no solo por la sociedad comparativamente desarrollada sino también porque es una economía que crece más rápida que el resto de la economía del país. Entonces, eso aunque haya ajustes comentarios, la tendencia de largo plaza es que hayan más oportunidades de empleo, porque es una economía que crece rápido, el problema es que no crece tan rápidamente como se desea y la fuerza de trabajo si, o de la oferta potencial de trabajadores...yo resumiría

diciendo que una actitud positiva existía, no es que haya dejado de existir, simplemente los tiempos han cambiado”

En ese sentido habría aclarar que no para todas las mujeres tener un trabajo tiene sólo implicaciones económicas, pues también implica el desarrollo personal y la autorrealización sobre todo cuando se hace referencia a una población con niveles altos de escolaridad. De acuerdo a algunas teorías que enfatizan la existencia de una segregación ocupacional de las mujeres hacia ciertas profesiones entre las cuales predominan la preferencia por las áreas vinculadas a las ciencias sociales o a las áreas administrativas y comerciales, encontramos que ahora hay mayor presencia de las mujeres en la matrícula de ciencias e ingenierías.

A nivel internacional destaca el hecho que existe una tendencia a romper esquemas tradicionales respecto a las teorías que justificaron las desigualdades salariales y la dificultad de llegar puestos de decisión debido a que las mujeres no invierten el tiempo y el dinero suficiente para hacer redituable el adquirir mayor cantidad “capital humano” en término de inversión en tiempo y recursos para continuar preparándose, los hechos demuestran que las mujeres han avanzado en la permanencia en los niveles de estudios de posgrado

Repercusiones en la vida de las personas.

La transformación del empleo ha pegado duro a la estabilidad en la vida de las personas, no se pueden realizar planes cuando no se tiene la seguridad de saber que se tendrá un recurso para poder responder a los compromisos económicos que podrían adquirirse al independizarse, adquirir una vivienda, casarse, tener hijos o simplemente tener la certeza que la sobrevivencia no se encuentra en riesgo por falta de alimento y en el caso de requerir atención médica tener los recursos necesarios para cubrirla, esto en sí mismo se traduce en angustia.

La angustia existencial de la incertidumbre respecto al futuro, queda plasmada en los comentarios que realiza Daniel cuando afirma:

“Mucha gente se está deprimiendo, demasiada gente y eso no había pasado en años pasados, demasiado como que mucha gente ya no le está tomando sentido la vida. Mucha gente con lo que está pasando se está suicidando por lo mismo, hay mucha gente joven, demasiada. Ya sea en cualquier estatus, cuando uno realmente se pone a pensar no sabe qué va a pasar el día de mañana, verdad, de cómo las cosas se están poniendo.....

.....Imagínese aquellos que ganas un cierto sueldo, tienes un estatus, estás pagando una casa bien y todo y de repente pa´ (sic), como si te mocharán las manos, te sientes ahora pa´ (sic) dónde le corro, si no eres de las personas que administraban, verdad, si estabas pagando una casa puedes perderla, puedes perder el auto, porque hay muchas personas de aquí de Monterrey aparentan lo que no son y cómo es eso, aparentan llevar una vida de extremadamente de gastar y esas personas que yo conozco están más endrogadas, a veces no tienen para pagar casa, carro, ropa....

.....Mucha gente está viviendo de la apariencia y cuando tienen un trabajo bueno y los cortan, es cuando se sienten morir o como le hago y es cuando empieza la frustración, la depresión. Cómo le hago papá para pagar, tengo familia, se le empieza a cerrar el mundo tratan de buscar y ven ahorita que no hay oportunidad y dicen que onda que hago”. (Daniel)

A través de esta investigación no se posible comprobar que un fenómeno como el trabajo esté ejerciendo una presión en los vínculos matrimoniales, pero hay tres tendencias en la región que sería interesante profundizar, el número de matrimonios ha disminuido de 34 398 (2010) a 26 942 (2013), se ha incrementado la tasa de divorcio de 2 653 (2000) a 7,537 (2013) y cada vez son más los hogares sostenidos por jefatura femenina, considerando los hogares nucleares se han incrementado de 149, 504 (2010) a 232 178 (2010), todas las cifras de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Uno de los entrevistados que estuvo expuesto a desempleo por períodos prolongados de más de un año mencionó:

“Tenemos 14 años de casados y se han agudizado las diferencias, en estos dos últimos años cuando no tuve empleo y es que vienes de más a menos, creo que ese es un precio que hemos vivido muchos, a partir yo creo que de los ochenta, precisamente cuando empezó el país a irse para abajo y todos nosotros juntos con el país” (Pedro)

Otra repercusión de las transformaciones también se puede conocer a través de los comentarios de algunos de los entrevistados que aún a los treinta años no tienen novia porque no tienen recursos para poder pensar en ello. También queda claro cómo influye en el aplazamiento para formar la propia familia:

“Yo quiero disfrutar a mis hijos, digamos me caso a los treinta y tres o treinta y cuatro, cuando un hijo tenga quince voy a tener cerca de cincuenta, lógicamente si pasara más de ese tiempo no los voy a disfrutar. (Roberto).

Conclusiones:

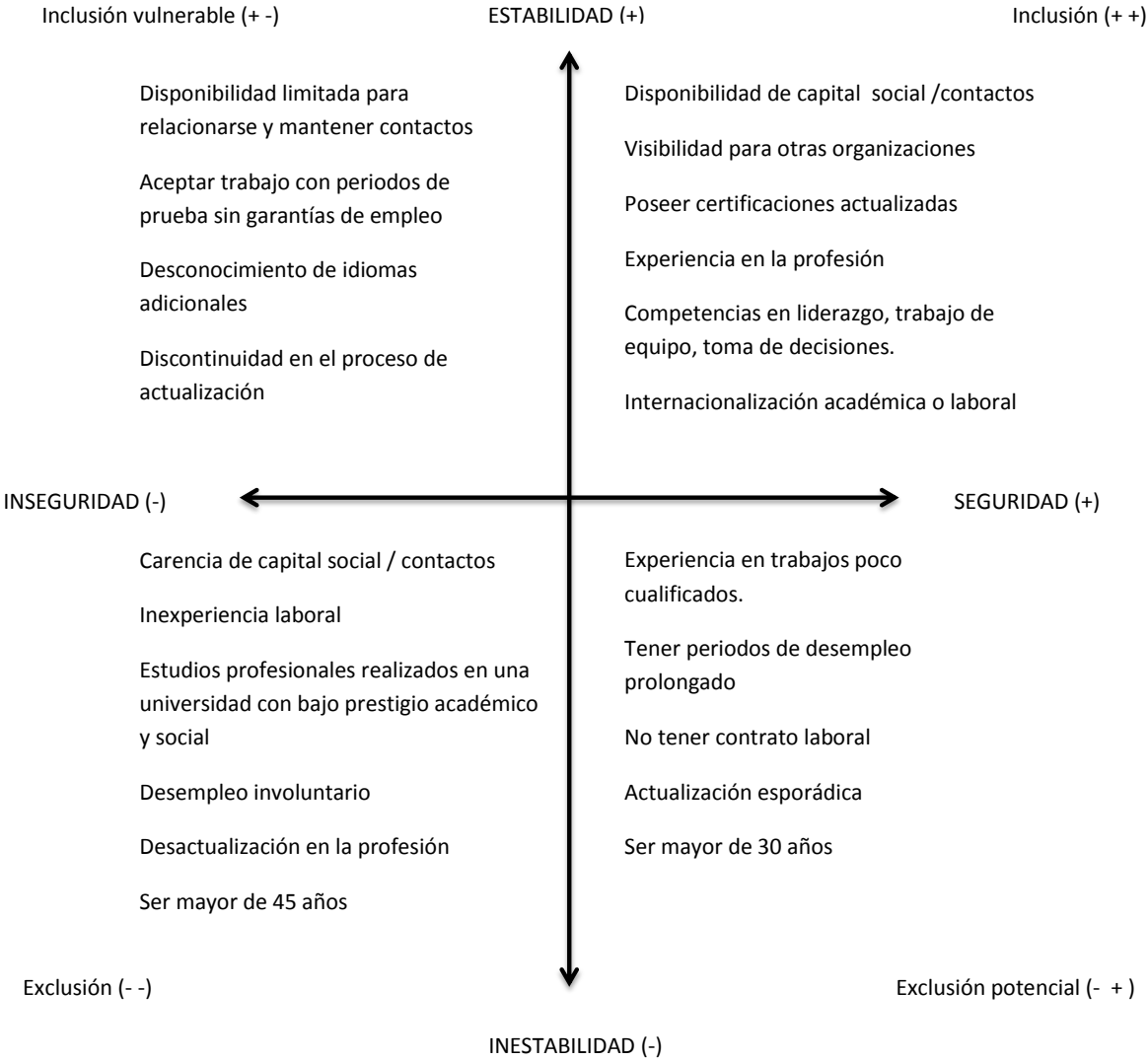
El resultado de las entrevistas indica que la situación de vulnerabilidad que puede enfrentar un profesionista en Monterrey Nuevo León y su área metropolitana es mayor cuando se presentan las siguientes situaciones:

Déficit o carencia:	Experiencia en el área de especialidad Capital social y cultural que facilite contactos Competencias para el manejo de idiomas Iniciativa y pro actividad Actualizaciones y certificaciones en su área de especialidad
Factores de riesgo:	Mayor edad al buscar el primer empleo Egresar de una universidad no reconocida Discontinuidad en la capacitación Trabajar en una empresa con pocos recursos Ser despedido o renunciar al trabajo a una edad mayor de 30 años No ser visible para otras organizaciones
Potencial exclusión	Hombres mayores de 40 años Mujeres casadas con hijos pequeños Estar sobre calificado Personas que muestren una actitud pasiva
Condiciones Potencialmente Favorables	Trabajar en una empresa con solidez económica que promueva la capacitación constante.

A continuación se presentará un modelo que muestra una tipología en la cual se pueden ubicar los distintos profesionistas dependiendo de su situación personal y profesional.

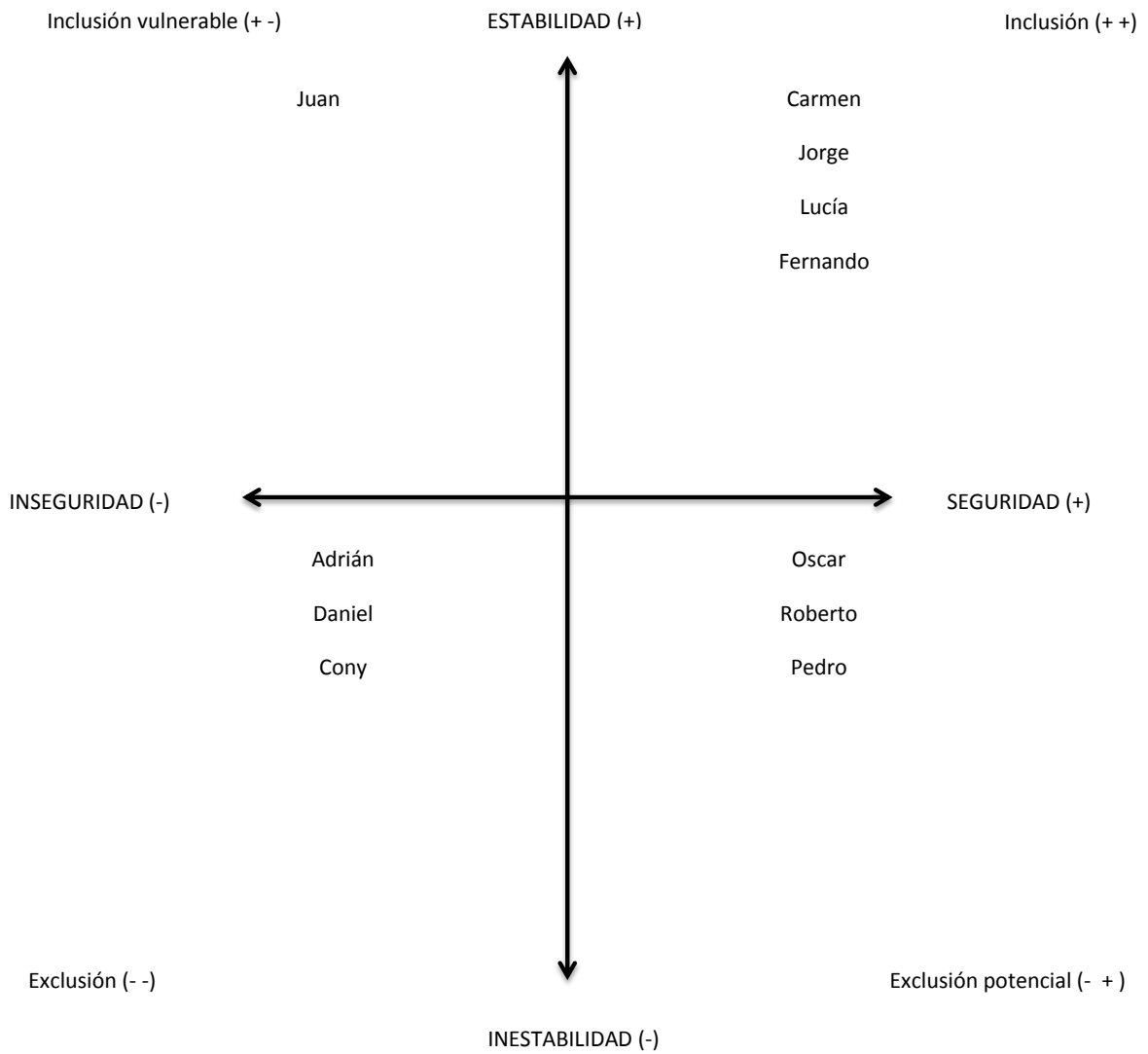
Tabla 31. Tipología de factores asociados a la estabilidad en el empleo

Tipología de factores asociados a la estabilidad laboral



Fuente: Elaboración propia como resultado de la investigación cuantitativa y cualitativa de la calidad en el empleo en los ingenieros e ingenieras de Monterrey, Nuevo León, México.

Tipología de factores sociales asociados a la estabilidad laboral



Fuente: Elaboración propia como resultado de la investigación cuantitativa y cualitativa de la calidad en el empleo en los ingenieros e ingenieras de Monterrey, Nuevo León, México.

5.4. Conclusiones

Para comprender la influencia que los mercados laborales tienen sobre la percepción y valoración del trabajo es preciso ubicar el contexto histórico, socioeconómico y político en el que surgen. Solamente incorporando una perspectiva amplia, micro y macrosociológica, puede comprenderse la dinámica que subyace al interior del empleo.

Considerando el trabajo remunerado como un elemento estructural que da soporte al desarrollo capitalista, las transformaciones que de él emanen tendrán una repercusión en todo el sistema social. Este es el motivo por el cual para abordar la calidad en el empleo, se tomará como punto de partida la realidad global con el fin de explicar cómo se ha transformado la realidad laboral de la sociedad regiomontana.

Para plantear el contenido de estas conclusiones se iniciará con un breve recuento de la década de los setenta, porque a partir de entonces es cuando se aceleró la internacionalización de la producción a través de la deslocalización y la fragmentación del trabajo. El nuevo reparto del trabajo en el mundo se fortaleció con la tecnología informática, que facilitó la interconexión de los procesos productivos, mediante la administración global de los recursos, el intercambio de las mercancías y el tránsito libre de los capitales bajo la modalidad de las nuevas empresas transnacionales, cuyo poder económico y político influyó en el debilitamiento del Estado Benefactor, que durante la época de la producción taylorista y fordista, mantuvo protegido el trabajo, bajo los preceptos keynesianos.

Este cambio económico, implicó la adopción del neoliberalismo, que contribuyó a que los gobiernos que lo adoptaron como modelo de política económica, realizaran las gestiones necesarias para apoyar la apertura comercial mediante el libre flujo de materias primas, componentes industriales y productos manufacturados provenientes de distintos países, así como el comercio de productos, libres de aranceles. El libre mercado internacionalizado, no benefició a todos los países por igual. Para los países con incipientes economías nacionales, con menor desarrollo científico y tecnológico, la apertura comercial significó la presencia de recesiones económicas derivadas del cierre de fuentes de empleo a raíz de la modernización de los procesos productivos.

En el caso de Nuevo León, la presencia de grandes grupos industriales con capacidad para invertir en la modernización de su planta productiva, contribuyó a que las empresas regionales permanecieran decididas a sobrevivir y para lograrlo dieron un giro a su tradicional forma de administrar las políticas internas de sus empresas, principalmente en tres aspectos fundamentales: las empresas regiomontanas se abrieron a la inversión extranjera, mediante alianzas estratégicas, reorientaron su producción hacia el exterior y desplazaron la política de protección laboral centrada en la lealtad por la administración flexible sujeta a la readecuación de contratos laborales regulados en función de las necesidades productivas del mercado externo.

A los ingenieros, en ese contexto, se les delegó la responsabilidad de reorganizar la planeación, ejecución y seguimiento de los nuevos procesos laborales. Por su parte los trabajadores y empleados, tendrían que adaptarse desarrollando la capacidad de ejercitar la multifuncionalidad a través de procesos de capacitación y mejora continua. A partir de la modernización productiva, que implicó la adopción del modelo toyotista y la adquisición de tecnologías complejas, los mercados laborales se transformaron bajo una nueva dinámica, que definía formas de contratación y negociaciones salariales, definidas a partir de mediciones que relacionaban el desempeño y la productividad. En todo ese tiempo, que se adecuaron los procesos de trabajo, los ingenieros se mantuvieron como líderes estratégicos en el manejo de la transición y el cambio, y esto les permitió mantenerse en los puestos directivos con altas remuneraciones.

Tiempo después de iniciada la apertura comercial, otro acontecimiento que impactó el comportamiento de los mercados laborales fue la crisis de 1995, con la devaluación del peso mexicano. A consecuencia de ella, las pequeñas y medianas industrias regiomontanas, tuvieron dificultades para sobrevivir. Las que lo lograron redujeron su planta productiva o congelaron las contrataciones. Por su parte, las grandes empresas incrementaron las fusiones y alianzas estratégicas con capitalistas extranjeros. Y además, también como parte de la reestructuración realizaron recortes masivos de personal.

La crisis económica, se transfirió en forma automática a los mercados laborales, ejerciendo un impacto directo entre los profesionistas. La realidad permite constatar que no existe un mercado laboral regulado; por el contrario, presenta un desajuste continuo, porque cada vez es más difícil lograr un “equilibrio” entre la oferta y la demanda de empleo. En realidad es

precisamente la presencia de estas desregulaciones y fluctuaciones que crea una dinámica imperfecta en la que hay ganadores y perdedores, y su resultado dependerá del lugar y la posición que cada uno ocupe dentro de la estructura social.

Los mercados laborales actuales en Nuevo León, se encuentran a la deriva y los ingenieros e ingenieras, como las demás profesiones, no quedan exentos. Las ingenierías que tradicionalmente fueron las profesiones con mayores oportunidades de estabilidad e ingreso, ahora se encuentran inmersos en procesos contradictorios. Las ventajas que los diferenciaban de otras profesiones, como el ingreso y las prestaciones, tienden a disminuir, debido a que el poder adquisitivo se ha deteriorado sujeto a los vaivenes de la economía nacional e internacional.

Ahora los ingenieros e ingenieras enfrentan el problema de opciones laborales insuficientes para absorber su demanda de trabajo y comentan cómo la competencia presente hace que existan menores oportunidades de encontrar un “buen trabajo”.

Los cierres de empresas y los reajustes de trabajo, realizados en forma recurrente desde la apertura comercial han influido para que los mercados laborales se modifiquen. Entre ellas la crisis de devaluación a fines de los noventa, la crisis de la inestabilidad social por la lucha contra el narcotráfico y la crisis norteamericana, así como la llegada interminable de productos de procedencia extranjera, han ocasionado periodos recesivos en los cuales algunas de las empresas han optado por reajustar personal o reducir los incrementos salariales y recortar las prestaciones. Esto explica por qué los ingenieros, también han sido afectados en su posibilidad de posicionamiento ascendente en las organizaciones.

A través de la investigación se pudo comprobar cómo durante la década comprendida entre (2000-2010) el crecimiento salarial nominalmente fue muy pequeño y el poder adquisitivo del salario durante ese tiempo sufrió una pérdida del 30%. Así mismo, también se demostró que aproximadamente un 30% de los ingenieros y las ingenieras no tiene un trabajo de planta, porque se han incrementado las formas de contratación alternas, tales como: el *outsourcing*, la subcontratación, los trabajos por proyectos y por honorarios.

Por otra parte, también se pudo comprobar cómo las ingenieras durante este tiempo lograron obtener algunos avances en relación a las diferencias salariales que entre ingenieras e

ingenieros que en el 2000 mostraban una distancia considerable. Esta brecha salarial entre ambos grupos parece irse cerrando paulatinamente pero en forma constante. Así mismo, se encontró que las ingenieras tienen un mayor número de contratos que los ingenieros. Y en algunos casos también presentan algunas ventajas en la disposición de seguridad social.

Algunos de los factores que pueden influir para que las ingenieras se encuentren en mejores condiciones de calidad laboral que hace quince años son los siguientes:

1. Las primeras generaciones de ingenieras que han trabajado han demostrado con su trabajo que tienen habilidades muy apreciadas por las organizaciones actuales: son responsables, se les facilita realizar distintas tareas simultáneamente, tienen facilidad para comunicarse y negociar, algunas de ellas por características desarrolladas culturalmente son más empáticas y eso favorece al trato con clientes y proveedores.
2. Si las mujeres decidieron estudiar la profesión de ingeniería, generalmente destacan por su perfil académico. Los datos disponibles en la Secretaría de Educación en México indican que la eficiencia terminal a nivel medio y superior en los años recientes es mayor en las mujeres que en los hombres, por lo regular también se ha comprobado que tienen un mayor aprovechamiento académico. Esto las convierte potencialmente en excelentes empleadas.
3. Aún permanece el prejuicio de que el salario que reciben las mujeres es complementario, por lo que se pretende justificar que se le pague un salario menor que a sus pares masculinos. En épocas de crisis resulta conveniente para las organizaciones tener un excelente recurso humano, responsable, bien preparado y a un costo relativamente menor.
4. A nivel regional aún persiste una cultura laboral que atribuye al género masculino el papel de proveedor exclusivo o principal. No obstante, la realidad indica que el número de mujeres que se han convertido en jefas de familias se ha duplicado, y además la situación de pérdida del 35% en el poder adquisitivo también ha impulsado para que algunas mujeres busquen la autosuficiencia económica.

5. Otro factor que podría explicar por qué a las mujeres les va mejor que hace una década, es porque también el área en dónde han incursionado ya no requiere de esfuerzo físico para poder realizar el trabajo de ingeniería. En la medida que existe mayor presencia de tecnología informática también se crea un ambiente favorable para que las mujeres que decidan trabajar lo puedan hacer en condiciones que les permita compaginar su trabajo con otros aspectos de su vida. Si las ingenieras demuestran que su trabajo es valioso, quizá se encuentren en una posición ventajosa para negociar la posibilidad de realizar teletrabajo que evite que permanezcan atadas a un horario fijo.
6. Por último, no puede omitirse la llegada de las empresas transnacionales y compañías internacionales que se han fusionado con las regionales, porque es muy probable que su presencia en la región esté modificando las políticas que mantenían a las mujeres alejadas de la posibilidad de permanecer en las compañías por un tiempo prolongado, y acceder a los puestos de decisión en las organizaciones.

Para no romper el hilo conductor de esta conclusión es preciso aclarar que a partir de aquí se incorporarán directamente los elementos del modelo analítico propuesto, utilizando subtítulos para facilitar la exposición y continuidad.

Factores de selectividad al momento de buscar un empleo

Las condiciones laborales de contratación de nuevos profesionistas han tenido cambios importantes; ahora existe mayor competencia entre los aspirantes para obtener un puesto y por consiguiente se han incrementado los requisitos mínimos para la contratación. Los empleadores coinciden en señalar que la selección de profesionistas, a diferencia de años anteriores, ahora se realiza en base a las competencias y habilidades demostradas, y también de acuerdo al manejo y dominio de un segundo idioma, especialmente el inglés.

En los prospectos que se encuentran a la búsqueda de un empleo se valora la honestidad y responsabilidad, así como la actitud de apertura al aprendizaje continuo y la disponibilidad para trabajar en equipo, bajo condiciones de trabajo cambiantes. De ahí que sea de vital importancia la experiencia laboral previa y el trabajo en equipo en actividades extracurriculares o el haber tenido presencia estudiantil o laboral en el extranjero.

Respecto a lo que sucede en el mercado de trabajo, algunos ingenieros e ingenieras se muestran confundidos porque al solicitar trabajo, si tienen maestrías o certificaciones, los consideran sobre calificados para la obtención de un puesto y por ese motivo afirman que no son contratados. Los empleadores argumentan que no pueden pagar lo que valen, y aunque el ingeniero o la ingeniera que solicita el trabajo, se encuentre en la disposición de recibir el pago ofrecido, no se les da la oportunidad de acceder al empleo.

Una de las posibles influencias para negar el acceso a un determinado puesto, podría encontrarse en la comparación que el jefe potencial realice sobre sí mismo y el prospecto a ocupar el puesto como subalterno. Y con la idea de proteger su empleo y su cargo, podría impedir la llegada de un profesionalista que lo pueda superar en habilidades y conocimientos, por el temor a ser desplazado o sustituido. La percepción del riesgo, podría ser mayor en la medida que el jefe potencial tenga más tiempo en la empresa, un ingreso considerablemente mayor y además tenga la edad suficiente para ser considerado “viejo” en la organización.

Una tendencia referida por los propios entrevistados, hace evidente que las empresas para reducir sus costos de nómina, ahora optan por despedir a personas mayores de 45 años, sobre todo cuando su sueldo y prestaciones resultan difíciles de mantener para las empresas. Los costos salariales disminuirían al contratar 2 ó 3 personas jóvenes, con poca experiencia, y que estén dispuestos a trabajar por un ingreso bajo, y en conjunto puedan suplir y acrecentar las funciones que la persona desplazada pudiera lograr.

Las organizaciones actualmente parecen dar preferencia a la contratación de gente joven, hábil, con iniciativa y con ganas de trabajar, por un bajo ingreso. Pocas son las empresas que ofrecen un contrato de planta en forma automática. Lo usual es permanecer por un periodo de prueba, que puede ir de 3 a 6 meses, y durante ese tiempo, no se pague seguro social, ni se tengan derecho a prestaciones o periodos vacacionales. Esto se ha presentado con mayor frecuencia debido a que la ley federal del trabajo ha legislado en favor de que las organizaciones puedan flexibilizar los procesos de contratación, bajo distintas modalidades: por horas, por honorarios, por tiempo determinado o por proyecto.

La experiencia laboral que los profesionistas adquieren a través de la realización de prácticas profesionales, durante los últimos años de estudios, se convierten en una posibilidad para ingresar a un empleo, sobre todo cuando el futuro ingeniero o ingeniera ha dado muestras de

capacidad probada a partir del cumplimiento óptimo de las funciones asignadas. Para que el profesional obtenga un beneficio por las prácticas que realiza, deberá considerar dos factores: el tipo de empresa en el que incursionará, así como el tipo de trabajo que realizará. En la medida que exista una correspondencia entre los estudios y el área en que se realicen, podría obtener una mejor proyección laboral futura. Existe la tendencia a “encasillar” a la persona de acuerdo a la experiencia que va demostrando a lo largo de su trayectoria laboral, por este motivo es de relevancia la elección adecuada.

La influencia de la clase social

El mercado de ingenieros e ingenieras que ofertan su trabajo no lo hacen bajo las mismas condiciones. En la medida que existen una mayor cantidad de ingenieros o ingenieras dispuestos a trabajar percibiendo un ingreso bajo, que sólo les permita sobrevivir, existirá una desventaja para los demás colegas respecto al salario que percibirán. La disposición que pueden tener las personas para subvaluar sus estudios o capacidades, ocultando parte de los saberes y experiencia, se efectúa como una estrategia desesperada, por quienes tienen la necesidad apremiante de obtener un ingreso. Mientras que los más vulnerables aceptan cualquier salario, los que se encuentran en posiciones económicamente favorecidas pueden resistirse antes de aceptar “cualquier trabajo”.

Una de las razones que influye para optar por un trabajo con un ingreso menor al esperado, es la posibilidad percibida de encontrarse en un lugar donde el aspirante pueda obtener la experiencia necesaria para lograr un mejor posicionamiento laboral a futuro. En algunas especialidades, los conocimientos se hacen obsoletos en tiempos cada vez más cortos, resultando perjudicial permanecer fuera del mercado laboral por tiempo prolongado, sobre todo, cuando no se tienen los recursos económicos necesarios para continuar preparándose durante el período de desempleo. El quedar fuera del mercado laboral y no hacer nada, ocasiona una desventaja porque no se ocupó el tiempo para la actualización que el mercado laboral le pudiera requerir.

Quiénes se encuentran en una mejor posición económica, resisten tiempos prolongados al tener un respaldo económico familiar. Los ingenieros e ingenieras con una posición económicamente desahogada si no obtienen empleo, optan por alternativas transitorias: por una parte pueden decidir trabajar en los negocios familiares o de amigos y conocidos; por otra, podrían aventurarse a realizar la inversión de un negocio propio; finalmente podrían

optar por estudiar maestrías o doctorados, o en el caso extremo cambiar de ciudad o de país, en búsqueda de mejores opciones, ya sea realizando estudios o buscando trabajo a través de sus redes y contactos.

Los resultados indican que uno de los factores que tiene mayor influencia para obtener empleo en la sociedad regiomontana, son las redes y los contactos. Existe una probabilidad mayor de obtener un empleo, cuando al interesado o a la interesada recibe un comunicado a través de amigos o familiares, en el cual le notifiquen sobre la existencia de una vacante disponible para un determinado puesto. Gracias a esa información, el profesionista que acude a solicitar trabajo y entregar su currículum, tiene mayores probabilidades de ser elegido o elegida para el puesto. No resulta útil enviar currículum y solicitudes de empleo, a empresas que en ese momento no tienen contemplada la búsqueda.

Si además de contar con las relaciones y los contactos necesarios que permitan tener información sobre las vacantes, se le agrega el hecho de haber estudiado en una universidad de alto prestigio, habrá mayores probabilidades de éxito. Si a esto se le suma la clase social de origen, se incrementarán las probabilidades de obtener el puesto, sobre todo cuando la vacante se encuentra asociada a habilidades y destrezas adquiridas fuera de la profesión, y que involucran trayectorias en instituciones privadas o el tener habilidades específicas adicionales, cómo el dominio de un segundo o tercer idioma, o el haber tenido una experiencia internacional de trabajo o estudio.

Dichas experiencias internacionales a las cuales se podría tener acceso dependerán de los medios económicos que se dispongan para costear los trámites de un viaje, el costo de la manutención o el pago de colegiaturas, libros, transporte, incluso hasta poder tramitar un pasaporte, realizar un apostillado o legalizar un documento. Entre más dificultades económicas se tengan para acceder a experiencias internacionales, en el contexto regiomontano menos probabilidades existirán para ser aceptado en determinadas empresas y ocupar ciertos puestos, que parecen estar reservados en forma muy selectiva.

Con lo anterior, se valida cómo el capital relacional y la procedencia de clase social influyen para conseguir los puestos más altos y mejor cotizados en la estructura organizacional, aquí se observa claramente lo que numerosos autores analizan cuando hacen referencia a las teorías del cierre social, el habitus, el dualismo, el capital relacional y la segmentación laboral

que ilustran perfectamente quiénes están más expuestos a una mayor precariedad laboral y quiénes se encuentran relativamente protegidos respecto a la posibilidad de caer ella.

Factores de exclusión para encontrar empleo

Continuando con los factores que pueden restringir la posibilidad para la obtención de un empleo o un determinado puesto, las mujeres casadas o que pasan por el ciclo de maternidad y de cuidados de niños pequeños, experimenta una fuerte restricción en los mercados laborales regiomontanos. Ser casada, estar embarazada o tener hijos pequeños, se convierte en un obstáculo fuerte para ser contratada. En una buena parte de la sociedad aún persiste la idea que la obligación más importante para una mujer, si está casada y tienen hijos, es dedicarse al cuidado del hogar.

La teoría de la economía feminista subraya las circunstancias de inequidad que se encuentran presentes en el trabajo. Argumentando que debido a que el trabajo y su lógica racional se encuentran diseñados desde una óptica masculina, las organizaciones tienen una idea sobre el trabajo que excluye otras partes de la vida, cómo si trabajar implicara la necesidad de renunciar a la realización en otras esferas de la vida.

Desde la perspectiva patriarcal se ha establecido el trabajo como centro de la vida de las personas, específicamente pensado bajo la lógica de la división sexual del trabajo que adjudica al hombre el papel de proveedor principal, y por lo tanto se encuentra liberado de lo que suceda fuera del ámbito laboral. No existe obligación ni la necesidad de ser copartícipe de los quehaceres domésticos, porque para eso existe el papel de las madres, las esposas y las hijas que son quienes “deben responsabilizarse de la administración y cuidados de la familia y el hogar”. Esta forma de reparto del trabajo invisible, es lo que en muchos de los casos imposibilita que las mujeres puedan y quieran trabajar.

Aún persisten estereotipos y prejuicios que impiden que las ingenieras puedan ascender a los cargos de decisión; son muy pocas las mujeres que llegan a los puestos directivos. Diversas investigaciones han demostrado cómo las mujeres que ascienden en las organizaciones, se van quedando solas, sin una red de relaciones que les permita negociar en las mismas condiciones que sus colegas masculinos. Además, también habría que tomar en cuenta que no a todas las ingenieras les interesa tener trayectorias ascendentes, cuando lo que está en juego implica el sacrificar decisiones vitales como el casarse o tener hijos.

No es casual encontrar mujeres ingenieras, que interesadas en continuar trabajando para mantener su autonomía económica, buscan alternativas para seguir con su desarrollo profesional: en lugar de elegir crecer verticalmente en una organización, deciden independizarse abriendo sus propios despachos de asesoría o de servicios profesionales, que les permiten dar continuidad al avance de su trayectoria. La razón principal para abrir una empresa propia es que les facilita la administración libre de su tiempo y les brinda la posibilidad de planear su vida, equilibrando los distintos aspectos que involucran la realización plena, y además en condiciones de menor estrés.

Por otra parte es necesario agregar que en Monterrey y su área metropolitana la participación de mujeres ingenieras aún no es tan numerosa, pues las áreas en que han mostrado mayor participación se encuentran en la esfera de las tecnologías de la información y computación, en las cuales las ingenieras se involucran casi en un 30%, mientras que en otras ingenierías como las ingenierías civiles, mecánicas o eléctricas su injerencia es menor al 10%. Por otra parte, aunque la matrícula femenina en áreas de las ingenierías muestre un avance considerable, esto no necesariamente se traducirá en fuerza de trabajo que se incorpore siempre a los mercados laborales, porque los valores tradicionales aún se encuentran enraizados en la sociedad regiomontana.

Las expectativas son diferentes entre las ingenieras que quieren trabajar y las que no se muestran deseosas de hacerlo. En gran parte porque algunas de ellas aún mantienen arraigado el valor de la familia como prioridad. Esto hace que el trabajo o la posibilidad de permanecer en él por un tiempo prolongado, dependa de factores adicionales no vinculados con el desempeño, ni con la preparación académica.

Factores que intervienen en la movilidad y en los ascensos laborales

La posibilidad de ascender en una organización o empresa, principalmente en las empresas nacionales y locales, se encuentra influida por la universidad de procedencia. Si se logra realizar estudios en una universidad reconocida, se tendrá mayor facilidad de tener acceso a los puestos de mayor prestigio y remuneración, que los que provienen de universidades desconocidas y por la misma razón no cuentan con el respaldo de una trayectoria avalada por certificaciones nacionales e internacionales.

El tiempo que pudiera tardar un ingeniero o ingeniera para moverse verticalmente hacia puestos de mayor poder y remuneración se encuentra asociado al prestigio de la universidad en que se estudió. El tiempo es más corto para obtener puestos altos para quienes estudian en universidades reconocidas y el trayecto es más largo para quienes provienen de universidades de menor prestigio.

En cuanto al sistema de ascensos dentro de las organizaciones, además del género, el estado civil y el periodo del ciclo vital, también influyen en la velocidad de los avances que las ingenieras pudieran tener para lograr mejores puestos e ingresos. A pesar que las ingenieras tienen un alto rendimiento académico y laboral, la decisión de permanecer y escalar en la organización está ligada a cuestiones que nada tienen que ver con la capacidad para adquirir mayores responsabilidades y retos.

Algunas mujeres prefieren mantenerse en niveles que no involucran “casarse en cuerpo y alma con la empresa” debido a que su panorama de satisfacción personal no siempre gira en torno al trabajo, ni en los logros económicos y de reconocimiento que puedan lograr. También influye la búsqueda de equilibrio entre la vida profesional y personal. Ser libre y no tener ataduras en la distribución de tiempos, libera del estrés que podría ocasionar estar disponible las 24 horas del día, como en algunos puestos se pretende que así sea para quienes aceptan cargos en los niveles más altos de la organización. Las mujeres no necesariamente se encuentran siempre en la disposición de querer ascender cuando el ascenso representa cortar otros aspectos de la vida. En relación a lo anterior, es preciso aclarar que esto de ninguna manera significa que las ingenieras no tengan aspiraciones para lograr ascender dentro de la estructura organizacional, lo que sucede es que para decidir alcanzar puestos altos dentro de la jerarquía, requieren que existan elementos propicios para que esto se pueda presentar, y entre ellos uno vital es la manera en cómo la empresa facilita que se incentive o inhiba el crecimiento y desarrollo de su personal.

Estabilidad en el trabajo

Un punto crítico que también se ha destacado en los resultados son los cambios en las trayectorias laborales de los ingenieros e ingenieras, porque en las generaciones anteriores (mayores de 40 años) el tiempo mínimo de permanencia en un trabajo era de 3 a 5 años en el primer empleo para después, tener uno o dos trabajos más durante toda la trayectoria laboral, alcanzando antigüedades de 20, 30 o 40 años en la misma empresa. Las generaciones jóvenes

menores de 30 años, muestran cambios frecuentes de trabajo, por una parte porque su trabajo no tiene garantía de permanencia y por otra porque en ocasiones sus valores van más allá de mostrar sumisión al control que las organizaciones pretenden mantener al convertir el trabajo en el centro total y completo de la vida.

A diferencia de los adultos, los ingenieros jóvenes se muestran interesados en tener una vida más allá del trabajo; tener un trabajo aburrido, rutinario y sin probabilidad de crecimiento o incrementos salariales, constituyen razones suficientes para moverse hacia donde mejor se puedan sentir. Los comentarios anteriores sin embargo deben matizarse, porque tampoco es cierto que todos necesariamente piensan de esa manera, existen quienes están dispuestos a dedicarse en “*cuerpo y alma al trabajo*”, sin embargo en su discurso queda claro que muchos de los jóvenes no tienen la idea de permanecer en un mismo lugar por largo tiempo.

Uno de los comentarios que salen a relucir entre los jóvenes ingenieros e ingenieras es lo importante que es “*saberse mover*” en un trabajo. Esta frase involucra estar conectado para que cuando surjan mejores oportunidades laborales, estar en condiciones de aprovechar el cambio. A diferencia de las generaciones jóvenes, los ingenieros adultos continúan manejando en su discurso la *responsabilidad, honestidad y el esfuerzo* como valores centrales que deben de estar presentes al desempeñar un trabajo. La idea de los jóvenes cambia cuando afirman que es importante buscar un trabajo que *te apasione* y puedas crecer porque si no es mejor “*moverse*”.

También es necesario precisar que los jóvenes ingenieros o ingenieras no tienen una forma única de pensar pues además de la edad, la clase social marca una diferencia importante. Quienes provienen de una clase social con menos recursos, se encuentran en mayor disposición de “*aceptar cualquier trabajo*”. El tener un trabajo y poder mantenerlo a costa de sacrificar el tiempo personal, trabajando horas extras sin pago, o trabajando en la “*la incomodidad de horarios de turnos*, y soportando condiciones de trabajo que involucran incomodidades, es parte del sacrificio que algunos jóvenes se encuentran dispuestos a pagar *con tal de tener un empleo*. Tomar puestos en condiciones de salarios bajos, con pocas necesidades de cualificación y en dónde las posibilidades de promoción son escasas, no son condiciones que pudieran limitar a algunos de permanecer en un empleo por un tiempo prolongado.

En contraparte, cuando los ingenieros o ingenieras jóvenes provienen de familias con más altos niveles de ingreso, por no tener una necesidad indispensable de tener un empleo, *no aceptan cualquier* trabajo; la permanencia se encuentra determinada por el grado de tolerancia que la persona puede tener para estar expuesto a incomodidades, ajustarse a horarios fuera del tiempo de trabajo, bajos ingresos, etc. Entre mejor posición económica tengan los ingenieros y las ingenieras, se muestran menos dispuestos a sacrificar su tiempo personal y a pasar incomodidades, como horarios de turnos, bajos salarios, condiciones física que puedan resultar incómodas.

Un punto preocupante a destacar como hallazgo de este estudio, es el comprobar que existen grandes posibilidades de que el periodo de inestabilidad laboral, podría prolongarse hasta que los ingenieros e ingenieras cumplan los 28 o 30 años de edad, y que a la vez el tiempo para mantenerse empleables para las organizaciones pudiera disminuir. Tener 45 años de edad, para las organizaciones actuales es ser “viejo o vieja”. Si esta tendencia se acelera y el tiempo de obsolescencia de las personas se reduce, quienes sean expulsados prematuramente del sistema productivo tendrían que planificar su vida bajo una nueva forma de concebirla.

Si a esta circunstancia se añade la pérdida de las pensiones y las jubilaciones, se puede prever la presencia de un problema social de profunda pobreza para las personas que no realizaron un plan de prevención anticipado, pues al llegar a la edad adulta mayor sufrirán por no tener los recursos mínimos que les puedan garantizar mantener su salud y bienestar físico y mental.

La preocupación mayor surge cuando las personas que se acercan a la edad de jubilación pierdan su trabajo, y con ello también la capacidad de poder volver a ser ocupados para desempeñar un trabajo remunerado, si a esto se le agrega que la esperanza de vida tiende a incrementarse más allá de los 72 años para los hombres y 75 años para las mujeres, ¿qué sucederá con las personas que llegando a los 60 o 65, no tienen trabajo, ni pensión que les pueda facilitar tener recursos para sobrevivir cuando menos 10 años más?

Situación del empleo entre los ingenieros e ingenieras.

Las ingenieras y los ingenieros se encuentran frente a una situación laboral que les ocasiona incertidumbre y confusión, no encuentran una respuesta lógica que les permita tener claridad sobre las expectativas que tiene el mercado laboral para incorporarlos a su dinámica. Mientras

que los empleadores externan que no existen profesionistas suficientes para cubrir el perfil de sus vacantes, porque hace falta mayor preparación y cualificación, en contraparte existen ingenieros e ingenieras en condiciones de desempleo y subempleo.

Los ingenieros e ingenieras se muestran desconcertados porque después de realizar el esfuerzo por terminar una carrera, ocasionalmente tienen que ocultar sus estudios para poder estar en condiciones de aceptar un trabajo no calificado, con salarios bajos. Si muestran su preparación completa se encuentran con el temor de ser rechazados por estar “sobre calificados”. Cuando el período de búsqueda de trabajo es prolongado, si no es posible permanecer en la búsqueda porque no se tienen los recursos para sobrevivir se encuentran en la disyuntiva de buscar un trabajo en áreas no calificadas con horarios que les permitan continuar el rastreo de oportunidades laborales vinculadas con sus estudios.

La calidad en el empleo no se muestra uniforme, porque depende del tamaño de la empresa la posibilidad de tener un empleo estable y con una remuneración acorde al nivel de estudios. Aunque en ocasiones, las grandes empresas presentan una dualidad en el sistema de contrataciones, pues como parte de su estrategia para ahorrarse costos en la nómina fija, subcontratan parte de sus empleados a través de agencias que se dedican a proveerles de personal a bajo costo. En las pequeñas y medianas industrias, por tener una economía frágil, la mayor parte de las veces los ingenieros y las ingenieras se encuentran en condiciones que les dificultan mantener una planta con contrato fijo y bien remunerado.

Por otra parte un punto que no puede pasar desapercibido es que la cultura de trabajo en Monterrey se construyó bajo una ideología patriarcal, que exalta el papel de los hombres proveedores y las mujeres madres, esposas, hermanas e hijas. En las empresas locales aún persiste el prejuicio de que las mujeres no permanecerán en el trabajo porque su papel principal está en los roles tradicionales asociados a la familia. Esa ideología aunque en muchos de los casos ya no corresponden a la realidad, aún permanece en el imaginario colectivo, convirtiéndola en una barrera invisible, que impide que a las mujeres se les presenten las mismas oportunidades de ascensos que a sus pares.

A diferencia de las empresas locales y nacionales, las empresas transnacionales son las que mayores oportunidades brindan a las ingenieras para que logren tener una movilidad

ascendente en las organizaciones, en parte debido a que las empresas internacionales no reproducen los estereotipos de género como parte de su cultura de trabajo.

Otra circunstancia que se ha hecho evidente al realizar esta investigación, es que no existe un proceso que regule el egreso de profesionistas para hacerlo compatible con las necesidades del mercado de trabajo, por ello se presentan carreras sobresaturadas y carreras deficitarias. Al parecer en el área de las ingenierías esto es lo ocurre con algunas de las nuevas profesiones en donde el exceso de oferta ha contribuido a depreciar los salarios, tasándose a la baja en comparación con las ingenierías tradicionales, en las cuales se muestra una tendencia a la disminución de la matrícula, con su consecuente revaloración salarial para los egresados de esas especialidades.

La precariedad laboral se incrementa en la medida que la estabilidad en el empleo, los ingresos percibidos y las prestaciones disminuyen, influidos por las fluctuaciones económicas a las que las empresas están expuestas al encontrarse ligadas a la interdependencia económica nacional e internacional. Esta es una tendencia que se perfila como parte de la dinámica laboral que se produce y reproduce a nivel mundial.

Cambio en el significado y valoración del trabajo:

El mundo de significados que adquiere el trabajo para los profesionistas se encuentra diferenciado claramente a partir de la edad y el género. Mientras que para los ingenieros adultos el trabajo principalmente tiene un valor instrumental, a través del cual el trabajo es un medio para la *subsistencia* y la *manutención* familiar, es *todo en la vida*, es una forma de desarrollar y *poner a prueba las capacidades*. Para el género masculino el tener trabajo es un *deber*, es un *orgullo*, es *sentirse vivo*.

Para las mujeres ingenieras el trabajo radica principalmente en la *realización personal*; una forma de tener *independencia* y *autonomía*, posibilidad de desarrollarse y *estar relacionada* con otras personas; *poner en práctica los conocimientos*. La parte instrumental del trabajo no aparece con tanta frecuencia en las mujeres, tampoco aparece como obligación. También es frecuente que el trabajo las ingenieras lo consideran como una parte que complementa la vida

y contribuye dar a la familia lo que necesita. Los valores que los ingenieros y las ingenieras adultos consideran que deben de prevalecer en el trabajo son el respeto, honestidad, responsabilidad y la disciplina.

Los ingenieros jóvenes exaltan el valor del trabajo como *reto, pasión, y realización*. Además del valor instrumental del trabajo, la mayoría se refieren a el trabajo como *una obligación, una necesidad* “el que no trabaja no come” también lo consideran como una forma de *evitar el ocio* y hacer una actividad que te haga *sentir feliz*. En las ingenieras sobresale la idea del trabajo como *desarrollo personal*. Sentirse completa y feliz, en las mujeres jóvenes permanece la idea de trabajar como *un medio para alcanzar otras metas*, pero que no debe ser más importante que la familia. Los valores que los ingenieros e ingenieras jóvenes consideran que deben estar presentes al realizar un trabajo es la eficiencia, la disposición a seguir aprendiendo y tener la capacidad para saber moverse, buscando siempre superarse.

La transformación del valor del trabajo en la sociedad regiomontana.

El valor del trabajo que las empresas regiomontanas difundieron como pacto de lealtad recíproca, se ha extinguido para siempre. En un contexto de trabajos inestables el compromiso de la ayuda y la lealtad mutua ha perdido su razón de existir. La antigüedad como trayectoria laboral ininterrumpida perdió su valor para las nuevas generaciones, el tener un trabajo ahora dependerá de una negociación constante entre lo que la organización ofrecerá y lo que las personas estarían dispuestas a dar y recibir a cambio.

Reflexión final:

El tener trabajo en forma intermitente, por periodos fragmentados, equivaldrá a vivir en la incertidumbre constante sobre lo que sucederá en el futuro, ¿cómo se podrían satisfacerse las necesidades básicas de sobrevivencia, cuando éstas dependen del dinero, y no se tiene la posibilidad de obtenerlo? Las condiciones actuales parecen demostrar que existe un riesgo de que el sistema pueda colapsarse ante la incapacidad de generar nuevos empleos que puedan suplir la pérdida de los anteriores.

Parte de las contradicciones que se viven en el mundo del trabajo, se hacen presentes a través de los numerosos colectivos de jóvenes desempleados que se encuentran incapacitados para alcanzar la autosuficiencia necesaria que los pueda llevar a incorporarse al mundo adulto. Con trabajos inestables, sin contratos e incluso sin trabajo, la manutención de sí mismos y de una familia propia se hacen imposibles, y esto lleva a que el periodo de la juventud se prolongue hasta los 30 años, reduciendo la posibilidad de casarse, tener hijos e independizarse del hogar de origen, esto cuando menos para las clases medias y medias altas. También forman parte de este proceso de incertidumbre los colectivos de desempleados con edades mayores a los 45 años y que enfrentan la angustia de no tener asegurado la posibilidad de encontrar otro empleo, ni un sistema de pensiones que les pueda brindar lo necesario para subsistir en la última etapa de su vida.

La realidad social demanda la necesidad urgente de replantear la manera en cómo se ha definido el orden social mundial, porque si no se presentan alternativas de reorganización social que encuentren nuevos cauces para producir fuentes de empleo, que faciliten a la mayoría obtener un ingreso para satisfacer sus necesidades de sobrevivencia, se hace previsible la presencia de una sucesión de conflictos, desórdenes y crisis que situarán a la mayor parte de la sociedad en un profundo riesgo.

Por este motivo, el trabajo y su revaloración requieren de un debate político que contribuya a replantear la manera en la que se han tomado las decisiones que comprometen el futuro y la sustentabilidad de presentes y futuras generaciones. La regulación de los procesos productivos y las políticas laborales deberán formar parte de la agenda mundial, porque sin tener una normativa supranacional que desarticule las contradicciones que el propio sistema ha generado, el sistema capitalista se colapsará.

Retos a futuro.

Para dar continuidad a la investigación se abren varias interrogantes que serían de gran interés para llevarse a cabo:

¿Qué efectos tiene el desempleo y la inestabilidad laboral en la identidad masculina? ¿Qué posiciones han logrado obtener las ingenieras como parte de su avance en la incorporación laboral?

¿Cómo son percibidas socialmente las ingenieras que logran escalar a los puestos directivos?
¿En qué grado la situación laboral, con la llegada masiva de mujeres a las organizaciones se han roto los prejuicios y estereotipos sobre la tradicional división sexual del trabajo en la sociedad regiomontana? ¿En qué grado la inestabilidad laboral está influyendo en el aplazamiento matrimonial y el incremento en la tasa de divorcio?

6. Bibliografía

6.1. Libros impresos o consultados a través de biblioteca electrónica

- Aguilar Ramos, M. I. (2005). *La inserción laboral de los jóvenes en España*. España: Aranzadi, S.A.
- Alcantara, M. (1992). *México frente al umbral del s. XXI*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Alonso, L. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, España: Trotta, Fundación 1o de mayo.
- Alonso, L. (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid, España: Fundamentos.
- Amin, S. (2000). *El capitalismo en la era de la globalización*. España: Paidós.
- ANUIES. (2003). *Mercado Laboral de profesionistas en México Vol. I, II y III*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Ballesteros Leiner, A. (2007). *Max Weber y la sociología de las profesiones*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. España: Gedisa.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz, La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Paidós.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida*. Barcelona, España: Bellaterra. SL.
- Boltanski, L., & Chiapello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. España: Carlos Prieto del Campo.
- Cachón, L. (1999). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. España: 7 imig editorial de poesía, s. l.
- Calvo, G. (1997). *El nuevo sexo débil, los dilemas del varón posmoderno*. España: Temas de Hoy.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid, España: Alianza.
- Carrasco Cristina, E. (2001). *Tiempos, trabajos y género*. España: Universitat de Barcelona.
- Carrasco, C., Pérez Orozco, A., Larrañaga, M., Jubeto, Y., Villota, P., Gálvez, L., y otros. (2014). *Con voz propia La economía feminista como apuesta teoría y política*. Madrid, España: La obeja Roja.
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., & Sánchez-Herrero, M. (1999). *Diferencia o discriminación*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.

- Castel, R. (1995). *La metamorfosis de la cuestión social, Crónica del asalariado*. Argentina: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Argentina: Fondop de Cultura Económica.
- Castells, M. (2000). *La era de la información, el poder de la identidad vol. II*. México: S XXI.
- Castells, M., & Subirats, M. (2007). *Mujeres y hombres ¿Un amor imposible?* España: Alianza.
- Castillo , J. J., & Agullo, I. (2012). *Trabajo y vida en la sociedad de la información*. Madrid, España: De la Catarata.
- Castillo Mendoza, C. (1999). *Economía, organización y trabajo*. Madrid, España: Pirámide S.A.
- Castillo, J. J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cea de Ancona, M. d. (1996). *Metodología cuantitativa, estrategias y técnicas de investigación*. España: Síntesis.
- Coller, X. (1997). *La empresa flexible*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Crespo, E., Prieto, C., & Serramp, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía*. España: Complutense y Centro de Investigación Sociológica.
- De la Garza Toledo, E. (1999). *Los retos de los estudios teóricos del trabajo hacia el siglo XXI*. México: Consejo Latinoamericano (CLACSO).
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Diaz Barriga, A., & Pacheco Méndez, T. (1997). *La profesión su condición social e institutocional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Diez Rodríguez, F. (2001). *Utilidad, deseo y virtud*. Barcelona, España: Península.
- Fernández Enguita, M. (1990). *Educación, Formación y empleo en el umbral de los noventa*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ferris, R. (2001). *Estadística para las ciencias sociales*. México: Mc Graw Hill.
- Frederick, H. (1976). *Inflación y pleno empleo*. Argentina: Amorroutu editores.
- Friedmann , G., & Naville, P. (1971). *Sociología del Trabajo*. México : Fondo de Cultura.

- García Espejo, M. I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García, F. (1994). *El análisis de la realidad social, Métodos y técnicas de investigación social*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid Alianza Universidad Textos.
- Garini, O., & Liedtke, P. (1998). *El dilema del empleo, el futuro del trabajo, Informe al Club de Roma*. Barcelona, España: Galaxia Gutenberg.
- Ghose, A., Majid, N., & Ernst, C. (2009). *El desafío Mundial del Empleo*. España: Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Gobierno de España.
- Giddens, A. (1993). *Modernidad e identidad del yo*. España: Alianza.
- Giraud, P.-N. (2000). *La desigualdad en el mundo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gortz, A. (1999). *La metaforfosis del Trabajo*. Madrid, España: Sistema.
- Guadarrama, R., & Torres, J. L. (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*. España: Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Handy, C. (1986). *El futuro del trabajo humano*. Barcelona, España: Ariel, S.A.
- Harvey, D. (1998). *La condición posmoderna*. Argentina: Amorrortú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Babiata Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huáscar, T. T. (2003). *Expansión y diversificación de la matrícula en la educación superior en México*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Estudios Superiores.
- Ibañez, J. (1994). *El regreso del sujeto*. Madrid, España: S XXI.
- Ibañez, M. (1999). *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Jáuregui, R., Egea, F., & De la Puerta, J. (1998). *El tiempo en que vivimos y el reparto del trabajo*. España: Paidós Ibérica.
- José, N.-C. (2014). *La inserción de los egresados universitarios*. México: Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Jover Torregrosa, D. (1992). *Formación e inserción social y profesional*. España: Popular.
- Jurado Montelongo, M., & Vasquez Galán, B. (2011). *Procesos económicos, laborales y urbanos en la frontera noreste en el contexto de la apertura económica*. México: Colegio de la Frontera Norte.

- Lasen Díaz , A. (2000). *A contratiempo, estudio de las temporalidades juveniles*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Laufer, J., Marry, C., & Maruani, M. (2005). *El trabajo del género*. Unión Europea: Alemania.
- López Villafañe, V., & Palacios Hernández, L. (2007). *Apertura y globalización, de la crisis de 1982 al fin de siglo*. Monterrey NL, México: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Luckács, G. (2004). *Ontología del ser social. El trabajo*. Argentina: Herramienta.
- March, J., & Simon, H. (1994). *Teoría de la organización*. Barcelona, España: Ariel.
- Mari-Klose, M., & Nos Colom, A. (1999). *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martín Criado, E. (1998). *Producir la juventud*. Madrid, España: Itsmo, S. A.
- Martín Serrano, M. (1994). *Historia de los cambios de mentalidades en los jóvenes entre 1960 y 1990*. España: Instituto de la Juventud.
- Martín Serrano, M. (2001). *Informe sobre la Juventud España 2000*. España: Instituto de la Juventud.
- Méda, D. (1998). *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Barcelona, España: Gedisa.
- Miguel, V. S. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social*. España: Síntesis, S. A.
- Montoro Romero, R. (1985). *La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil*. España: Ministerio de Cultura, Instituto de la Juventud.
- Muñoz Izquierdo, C. (1996). *Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada, De la entrega al tiempo propio*. Madrid, España: Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.
- Navarro Cendejas, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios, perspectivas teóricas y tendencias internacionales de la investigación*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Navarro, V. (1997). *Neoliberalismo y Estado de Bienestar*. Barcelona, España: Ariel.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. España: Narcea s.a. de ediciones.
- Nigrini Valenti, G., & Petito Gonzalo, V. (2004). *Diagnóstico sobre el estado actual de egresados*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

- Orizo , F. A. (1977). *Sistema de valores en España de los 90*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Orlandina, O., & Mora Salas, M. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral. *Estudios sociológicos XXX Vol 88*.
- Padilla Herrera, J. A. (1998). *La construcción de lo juvenil*. México: Causa Joven.
- Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. Á. (2002). *SPSS 11*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Peiró, J. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo, el significado del trabajo y su medida*. Valencia, España: Nau Libres.
- Pérez Islas José Antonio, Valdez Mónica, & Suárez, M. H. (2008). *Teorías de la juventud*. México: Miguél Ángel Porrúa Editores .
- Pérez Islas, J. A. (2000). *Jóvenes e instituciones en México 1994-2000*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Pérez Islas, J. A. (2000). *Jóvenes: Una evaluación del conocimiento*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Pérez Islas, J. A. (2002). *Jóvenes mexicanos del siglo XXI*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Pierre, R., Lahire, B., Pierre, S., Stroobants, M., Alaluf, M., & Poistone, M. (2005). *Lo que el trabajo esconde, materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid, España: Traficantes de sueños.
- Pino Artacho , J., Duaso Aguado, A., & Martínez Cassinello, R. (2001). *Prácticas de ocio, cambio cultural y nuevas tecnologías de la juventud española de fin de siglo* . Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Piore, M., & Sabel, C. (1999). *La segunda ruptura industrial*. Madrid, España: Alianza.
- Prieto, C. (1994). *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. Madrid, España: HOAC .
- Prieto, C. (2007). *Trabajo, género y tiempos sociales*. España: Complutense y editorial Hacer.
- Pujadas, J. J. (1992). *El método biográfico : El uso de las historias de vida en las ciencias sociales*. Madrid, -España: Centro de Investigaciones sociológicas de Madrid.
- Ramírez Goicochea, E. (1991). *De jóvenes y sus identidades*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Requena Santos, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. España: S. XXI de España Editores.
- Castel Robert. (1995). *La metamorfosis de la cuestión social*. Argentina: Paidós.

- Sánchez Carrión, J. (1992). *Análisis de tablas de contingencia*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Taberner, J. (2009). *Sociología y Educación, El sistema educativo en sociedades modernas*. Madrid, España: Tecnos, Grupo Anaya S.A.
- Terssac, G. (1995). *Autonomía en el trabajo*. España: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Tezanos, J. F. (2000). *Escenarios del nuevo siglo*. Madrid, España: Sistema.
- Tezanos, J. F. (2001). *El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Tohaira Cortés, L., Davia Rodríguez, M., & Hernández Martín, V. (s.f.). *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado español*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Touraine, A. (1988). *¿Qué empleo para los jóvenes?* Buenos Aires, Argentina: TECNOS.
- Valles, M. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vargas Leyva, R. (1998). *Reestructuración industrial, educación tecnológica y formación de ingenieros*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Watson, A. (1994). *Trabajo y sociedad*. Barcelona, España: Hacer S.L.
- Zapata Francisco, (1998). *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*. México: Colegio de México.

6.2.Referencias Electrónicas

- Adamini, M.(2011). *La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley. Derecho y Ciencias Sociales. No. 4, 2011.* Argentina: Red Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. ProQuest ebrary.
- Alonso, L.(2010). *El debate sobre la ciudadanía social.* Recuperado el 20 de Abril del 2015, de:
https://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/541339_LUIS_ENRIQUE_ALONS_O.pdf;jsessionid=1AECCAC3B616C3EEE671DCDFD399E.jvm2
- Ayala Rubio, A. R., & TORRES, J. L. (2009). *Revista de Antropología Social en línea.* Recuperado el 24 de julio de 2015, de Revista de Antropología Social en línea:
<http://www.redalyc.org/pdf/838/83817222023.pdf>
- Bermúdez, B.(2006). *El trabajo en tiempos de globalización: un tema en debate Primer Encuentro Regional Norte, AMET. Monterrey, 10 y 11 de octubre de 2005.* Revista CONfines de relaciones internacionales y ciencia política. Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de : <http://confines.mty.itesm.mx/articulos3/bermudez.pdf>
- Botello Triana, J. (Noviembre de 2011). *Algunos indicadores del mercado de trabajo.* Recuperado el 5 de junio de 2015, de Análisis económico:
<http://www.analiseconomico.com.mx/pdf/6312.pdf>
- Bouzas, A. (2014). Globalización y trabajo Cambios tecnológicos, migración y nueva regulación laboral. Recuperado el 17 de Marzo del 2015, de :
<http://www.iiec.unam.mx/sites/www.iiec.unam.mx/files/GlobalizacionyTrabajo.pdf>
- Bowles, S ., & Gintis, H.(2014). *El problema de la teoría del capital humano: una critica marxista.* Revista de economía crítica, (18), 220-228. Recuperado el 29 de Abril del 2015, de : http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/15_Bowles-Gintis_Teoria-del-capital-humano.pdf
- CAM. (2014). *El Salario Mínimo en México: de la pobreza a la miseria. Pérdida del 78.66% del poder adquisitivo del salario. Reporte de investigación 117.* Recuperado el 17 de Marzo del 2015, de : <http://cam.economia.unam.mx/el-salario-minimo-en-mexico-de-la-pobreza-la-miseria-perdida-del-78-66-del-poder-adquisitivo-del-salario-reporte-de-investigacion-117/>
- Castillo, J. (1997). *En busca del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo).* Estudios Sociológicos, 44, 405- 435. Recuperado el 23 de Abril del 2015, de :
<http://aleph.org.mx/jsui/bitstream/56789/24201/1/15-044-1997-0405.pdf>
- Castillo, J.(2009). *Soledad del trabajador en un mundo globalizado.* Recuperado el 24 de Marzo del 2015, de
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/108/soledad_del_trabajador_globalizado.pdf

- Castro ,L. & Morales, B.(2011). "*Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003.*" Frontera Norte 23.45, 35. Informe Académico. Recuperado el 24 de Marzo del 2015, de :
http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA260138152&v=2.1&u=un_mon&it=r&p=IFME&sw=w&asid=28aa6e847cf3e966e70a1eca6d0e4209
- Carabaña, J .(2000). *La relación escuela-trabajo: una comparación internacional e interregional.* Revista de investigación económica y social de Castilla y León,(3), 85-108. Recuperado el 29 de Abril del 2015, de :
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=18243>
- Carabaña, J .(1996). *¿Se devaluaron los títulos?.* Reis, (75/96), 173-213, Recuperado el 29 de Abril del 2015, de : http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_09.pdf
- Carabaña, J . *¿Desplazan en el mercado de trabajo español los que tienen más estudios a los que menos?.*, Revista de educación, (283), 101-130. Recuperado el 29 de Abril del 2015, de:
<http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/71431/00820073002930.pdf?sequence=1>
- Davia, M.(2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles: ¿un proceso segmentado?.* Recuperado el 30 de Abril del 2015, de :
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-2.pdf>
- Dean Matteo Terciarización y Subcontratación en México, Cuadernos de investigación del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C Recuperado el 15 de mayo de 2015. (https://matteodean.files.wordpress.com/2007/04/oustorcing_10_pdf.pdf)
- De la Garza, E. (2012). *La situación de trabajo en México. D.F.*, México: Plaza y Valdes S.A. de C.V. Recuperado el 23 de Abril del 2015, de :
<http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovidadesEditoriales/Situaciondeltrabajo.pdf>
- De la Garza, E. (2012). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo.* Recuperado el 23 de Abril del 2015, de :
<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Problemas-clasicos-y-actuales-de-la-crisis-del-trabajo.pdf>
- De la Garza, E. (2011). *Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial.* Nueva sociedad, (232), 50-70. Recuperado el 21 de Abril del 2015, de : http://nuso.org/media/articles/downloads/3762_1.pdf
- De la Garza, E.(1997). *Trabajos y mundos de vida.* Madrid, España : Anthropos Editorial. Recuperado el 21 de Abril del 2015, de :
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Trabajos%20y%20mundos%20de%20vida.pdf>
- De Vries ,. & Navarro Y. (2011). *¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas?*

- Los egresados universitarios y el mercado laboral en México*. Ries, Vol. 4, (2), 3-27. Recuperado el 30 de Abril del 2015 de:
<https://ries.universia.net/article/download/51/110>
- Discurso del secretario del “por un mercado laboral más eficiente”. Recuperado el 17 de Marzo del 2015, de:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/discursos/2010/septiembre/pdf/dis_28_09_10.pdf
- Rubio Dominguez P (2006), *Introducción a la gestión empresarial*, Edición electrónica. Recuperado el 10 de agosto de 2015 de
<http://www.edumet.net/libros/2006/alprd>.
- Escobar Chávez A. L., Audelo López C., López Leyva S (2011) *Educación Superior y mercado de trabajo en México. Segregación por género*. Recuperado 15 de agosto de 2015 de <http://2011.economicsofeducation.com/malaga2011/escobar.pdf>
- Esping-Andersen, G. *La política familiar y la nueva demografía*. Revista Información Comercial Española ,(815). Recuperado el 4 de Mayo del 2015 de :
http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_815_45-60_E2DBEE4DEAB4141D2AED0DDD823952A1.pdf
- Fernández, A.(2014). *La globalización económica y la reforma liberal en México*. Recuperado el 16 de Marzo del 2015, de :
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3809/6.pdf>
- García, M ,. & Gutiérrez, R.(1996) . *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Reis, (75), 269-294. Recuperado el 28 de Abril del 2015, de : <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- Gorz, A.(1995). *Metamorfosis del Trabajo*. Madrid, España: Fundación Sistema & Iniciativas Editoriales Sistema, S.A. Recuperado el 20 de Abril del 2015 de :
<https://sociotecnica.files.wordpress.com/2013/10/andre-gorz-metamorfosis-del-trabajo.pdf>
- Hernández L., Solis R.& Stefanovich H (2013), *Mercado Laboral de los profesionistas en México (2000-2009)*, Recuperado el 12 de junio de 2015
https://www.google.com.mx/?gws_rd=ssl#q=Stefanovich+y+Solis
- Ibarra, M ,. & González, A. (2008). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Recuperado el 17 de Marzo de. 2015, de :
<http://www.ejournal.unam.mx/rca/231/RCA000023103.pdf>
- Ibarrola, M, & Reynaga, S.(1983). *Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México*. Revista Latinoamericana de estudios educativos, Vol. 8, (3), 11-81. Recuperado el 20 de Abril del 2015, de :
http://www.8cee.iteso.mx/BE/RevistaCEE/t_1983_3_02.pdf

- Kurczyn, P. (2012). *La reforma constitucional el materia de derechos humanos*. Revista latinoamericana de derecho social, (14), 207-214. Recuperado el 16 de Marzo del 2015, de:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/cmt/cmt7.pdf>
- Longo, M.(2015). "*Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles.*" Cuestiones de Sociología: Revista de estudios sociales 7 (2011): 54. Informe Académico. Recuperado el 23 de Marzo del 2015 de :
http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA367642763&v=2.1&u=un_mon&it=r&p=IFME&sw=w&asid=81d4d37d7f1d964ff1c83991fcb3d59
- Mora, M ,. & Oliveira, O. (2012). *Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos*. Estudios Sociológicos, (88), 3-43. Recuperado el 23 de Marzo del 2015, de :
<http://www.redalyc.org/pdf/598/59826851001.pdf>
- Moreno, A. (2012). Los cambios en las condiciones de trabajo y la protección social: un análisis desde la economía . Recuperado el 17 de Marzo del 2015, de
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/14.pdf>
- Moreno, G ,. & Pérez, J.(2013). *Las reformas laborales en la obra de Luis Toharia*. Revista de economía laboral, (10), 18-47. Recuperado el 28 de Abril del 2015, de:
<http://www.unioviado.es/Revistas/REL/articulos/n10/n10art2.pdf>
- Muñoz, C.(2006) . *Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla*. Papeles de promoción, Vol. 12, (49). Recuperado el 28 de Abril del 2015, de : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204903>
- Pérez, I ,. Moreno, H ,. & Caldera, J.(2009). *Análisis de la situación laboral de los egresados del centro universitario de los altos*. Recuperado el 23 de Marzo del 2015, de :
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/po-nencias/1727-F.pdf
- Pochman, M. (2011). *La fuga de cerebros y la nueva división internacional del trabajo*. Nueva sociedad, 233, 98-113. Recuperado el 20 de Abril del 2015, de :
http://www.nuso.org/upload/articulos/3777_1.pdf
- Pozas, M., Mora, M, & Pérez, J. (2004).*La sociología económica : Una lectura desde América Latina*. San Jose, Costa Rica : Asdi. Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de :
https://trabajosocialucen.files.wordpress.com/2012/05/cuaderno_134.pdf
- Prieto, C.(2013). *Las políticas de empleo en el marco de la metamorfosis de la norma social del trabajo*. Clivatge, (2), 117-129. Recuperado el 20 de Abril del 2015 de:
<http://revistes.ub.edu/index.php/clivatge/article/view/10023/12892>
- Prieto, C., Arnal, M ,. & Caprile, M.(2012). *Calidad del empleo: estrategias e interpretaciones: líneas de conflicto y desafíos para los sindicatos*. RIO, Vol. 9, 45-47. Recuperado el 20 de Abril del 2015, de :

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4976720>

- Prieto, C. (2007). *Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social*. CEIC, (1). Recuperado el 20 de Abril del 2015 de :
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254038>
- Prieto, C.(2004). *Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la "vida personal"*. Revista Andaluza de relaciones laborales, (13), 37-58.
Recuperado el 20 de Abril del 2015, de :
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039477>
- Prieto, J. (2011) . *La consolidación del Monterrey "imaginario" en el contexto de la globalización: "Macroyectos" urbanos*. Frontera Norte, Vol.23, (45), 163-192.
Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de :
<http://www.colef.mx/fronteranorte/articulos/FN45/6-f45.pdf>
- Ramírez, E. (2009). *El triunfo de la cultura: uso político y económico de la cultura en Monterrey*. Monterrey, México: Fondo Editorial de Nuevo Leon. Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de : <http://www.fondoeditorialnl.gob.mx/pdfs/eltriunfodelacultura.pdf>
- Recio, A.(2007) . La situación laboral de los jóvenes. ACE, (5), 411-426. Recuperado el 28 de Abril del 2015, de :
https://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/3697/1/DEF7_albert%20recio_esp_añol.pdf
- Rodríguez, J ,. & Ubaldo, K.(2003). *Entorno a la formación y la inserción laboral de los profesionales en México*. Recuperado el 30 de Abril del 2015, de:
<http://www.uam.mx/difusion/revista/dic2003/rodriguez.pdf>
- Rodríguez, R. (2009). *Migración de personal altamente calificado de México a Estados Unidos: una exploración del fenómeno*. Recuperado el 24 de marzo del 2015 de :
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=b4e8d2e7-f399-4847-9d79-e897139aca9b%40sessionmgr4001&hid=4111>
- Rojas, Cristian.(2015). "*Una revision de la produccion de conocimiento sobre transiciones y trayectorias laborales juveniles.*" Antropologia y Sociologia: Virajes 13 (2011): 309+. Informe Académico. Recuperado el 23 de Marzo del 2015 de :
http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA304942340&v=2.1&u=un_mon&it=r&p=IFME&sw=w&asid=73f2aed584796a82323aded21dc0d921
- Rojas, J.(1998). *Formación y desarrollo histórico de la cultura laboral industrial en Nuevo León : organizaciones obreras, conflictos y legislaciones laborales*. Monterrey, México .Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de :
<http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020124893/1020124893.html>
- Ruiz, C. (2005). *reforma laboral y debilidad institucional*. Economía Unam, Vol. 2, (5), 41-55. Recuperado el 16 de Marzo del 2015, de :
<http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam5/ecunam0503.pdf>

- Ruiz Carrascosa, J.(2010). *La inserción laboral de los titulados de la uned: Formación continua y vías de acceso al empleo*. Reop, Vol.21, (2), 412-422- Recuperado el 30 de Abril del 2015, de : <http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785021.pdf>
- Ruiz, P ,. & Ordaz, J. (2011). *Evolución reciente del empleo y el desempleo en México*. Economía UNAM, Vol. 8, (23), 91-105. Recuperado el 17 de marzo del 2015, de : <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/econunam/23/05napoles.pdf>
- Samaniego, N ,. & Ciro , M.(2015). "*¿Qué tan informales somos hablando de informalidad?*" . Nexos: Sociedad, Ciencia, Literatura Nov. 2012: 20+. Informe Académico. Recuperado el 24 de Marzo del 2015, de : http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA309728081&v=2.1&u=un_mon&it=r&p=IFME&sw=w&asid=cb17e5e64a3a93eefefd4e392de985e9
- Serrano, J. (1999). *La globalización y las regiones de México*. México : Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional , A.C. Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de : <http://danielhiernaux.net/publicaciones/archivos/1999-C3.pdf>
- Smith, C., Garcia, N, & Perez, J. (2008). *Análisis de la ideología empresarial regiomontana. Un acercamiento a partir del periódico El Norte*. Revista con fines de relaciones internacionales y ciencia política, 11-25. Recuperado el 4 de Mayo del 2015, de : <http://confines.mty.itesm.mx/articulos7/SmithC.pdf>
- Toharia,L ,. Cebri , I., & Moreno, G.(2011). *La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida*. Revista de economía pública, 103-127. Recuperado el 28 de Abril del 2015, de : http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/198_4.pdf
- Toharia, L ,. & Malo, M.(2009). *¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado del trabajo?*. Circunstancia, (20), 1-29. Recuperado el 28 de Abril del 2015 , de: http://www.ortegaygasset.edu/admin/descargas/contenidos/Luis_Toharia_y_Miguel_Angel_Malo.pdf
- Varela, A.(2010). *Intelectuales en movimiento: flujos migratorios y de saberes. Nuevas aproximaciones al fenómeno del nomadismo científico*. Recuperado el 24 de Abril del 2015 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193719383009>
- Verd, J., & López-Andreu, M.(2012) . *La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo*. Reis, (138), 135-148. Recuperado el 20 de Abril del 2015, de : http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_138_071333355889329.pdf
- Guadarrama Olivera, R. (2008). *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 20 de Junio de 2015, de <http://www.redalyc.org/pdf/598/59826203.pdf>
- Garay, A. (2013). La expansión y diversificación de la educación superior privada en México en los primeros diez años del siglo XXI. *Espacio Abierto*, 22(3) 413-436. Recuperado el 20 de junio de 2015. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12228905003>

- Rascón Chávez, O. (s.f.). *www.ai.org.mx*. Recuperado el 25 de Mayo de 2015, de <http://www.ai.org.mx/ai/images/sitio/edodelarte/2012/02.Educacion-en-ingenieria-en-Mexico-y-el-mundo.pdf>
- Salas Durazo, I. A., & Murillo García, F. (Enero-Marzo de 2013). *Revista de educación superior de la UNAM*. Recuperado el 6 de Agosto de 2015, de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista165_S1A4ES.pdf
- Stefanovich, & Solis, R. (2013). *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico 2000-2009*. Recuperado el 23 de mayo de 2015, de www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Stefanovich-Solis.pptx
- Organización de los Estado Iberoamericanos (OEI)
"Inserción laboral de los jóvenes. Estrategias innovadoras para facilitar la transición escuela- trabajo" ESTADO DEL ARTE sobre empleo juvenil en América Latina y Europa, Recuperado el 10 de julio de 2015 <http://www.oei.es/70cd/EstadoArtEmpleJuvenil.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s.f.). Recuperado el 29 de Julio de 2015, de <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=1795>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). *Hombres y Mujeres en México 2011*. Aguascalientes, México. Recuperado el 15 de julio de 2015, de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2011/MyH2011.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (Septiembre de 2013). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Recuperado el 15 de 07 de 2015, de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/aepef/2013/AEGPEF_2013.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s.f.). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/accesomicrodatos/encuestas/hogares/regulares/enoe/14/>
- Instituto Politécnico Nacional. (s.f.). Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de <http://www.ipn.mx/Acerca-del-IPN/Paginas/Historia.aspx>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2004-2005). *Observatorio Laboral*. Recuperado el 17 de abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_mexicano_2004-2005
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2005-2006). *Observatorio Laboral*. Recuperado el 17 de abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_mexicano_2005-2006

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2006-2007). Recuperado el 18 de abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_mexicano_2006-2007
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2009). *Observatorio Laboral*. Recuperado el 20 de Abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_mexicano_2009
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 8 de mayo de 2015, de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2007-2008). *Observatorio Laboral*. Recuperado el 20 de abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/work/models/ola/Resource/57/1/images/2007_2008_ResumenEjec.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008-2009). *Observatorio Laboral*. Recuperado el 20 de Abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_anual_del_observatorio_laboral_mexicano_2008-2009
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). Recuperado el 21 de Abril de 2015, de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Ponorama_Anual_del_OLA_Mexicano_2010
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Empleo. (2015). *Portal del Empleo*. Recuperado el 29 de Julio de 2015, de http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi
- Servicio Nacional de Empleo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2015). *Portal del empleo*. Recuperado el 13 de agosto de 2015, de Portal del empleo: http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi
- Universidad Autónoma de México. (s.f.). Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de <http://www.ingenieria.unam.mx/paginas/historia04.htm>

7. Anexos

Guía de entrevista semiestructurada.

Características generales de la vida

1. Quisiera platicarme un poco acerca de Ud.
(Edad, estado civil, familia)
2. ¿Recuerda que fue lo que más influyó para estudiar esta carrera?
3. ¿Tiene algún familiar que haya estudiado la misma profesión? ¿Considera que eso influyó para que pudiera encarrilarse en el desempeño de esta profesión?
4. ¿Qué es lo que más le gusta de haber estudiado su carrera?
5. ¿Qué ventaja o desventaja considera que tiene esta carrera sobre otras?

Trayectoria laboral

1. Me pudiera platicar un poco sobre los trabajos que ha realizado desde que terminó la Universidad (primer trabajo y subsecuentes)
2. Pudiera explicarme como llegó a obtener este trabajo
3. Que factores han influido para que usted tenga el trabajo actual

Trabajo actual

1. Me pudiera explicar ¿En qué consiste el tipo de trabajo que realiza?
2. ¿Qué puesto o cargo tiene y desde hace cuánto tiempo lo desempeña?
3. ¿Qué tipo de contrato tiene, que beneficios o prestaciones tiene en su trabajo actual?
4. ¿Qué antigüedad tiene en la empresa y en el puesto actual?

Actitudes frente al trabajo

1. ¿Me pudiera describir un día común de trabajo?
2. ¿Cómo administra su tiempo, que otras actividades realiza adicionales a su trabajo actual?
3. ¿Hasta qué punto considera que tiene disponibilidad de entregarse a su trabajo de acuerdo a lo que le exige su puesto?

4. Disponibilidad de viajar, cambiar de residencia, quedarse horas extra, quedarse sin ir de vacaciones, trabajar los fines de semana, continuar estudiando
5. ¿Qué es lo que le gusta de su trabajo? ¿Qué le disgusta de su trabajo?
6. ¿Qué horario tiene?, ¿Con que frecuencia trabaja horas extras?
7. ¿Cómo se siente en su trabajo actual? ¿Ha pensado cambiar de trabajo en el corto plazo?
8. Si este momento recibiera un ofrecimiento de trabajo, ¿Cuál sería la razón más importante para cambiarse?
9. ¿Cuál sería la principal razón para quedarse?

Percepción de lo que sucede en el mundo laboral

1. ¿Cómo me pudiera describir lo que está sucediendo en el mundo laboral?
2. ¿En su trabajo actual considera que la forma de integrarse a un trabajo y permanecer en el empleo ha cambiado?
3. ¿Considera que en su situación personal ha sido afectado por estos cambios?.
4. ¿Hasta qué grado el trabajo que tiene le permite tener ingresos suficientes para ser independiente económicamente de su familia?
5. ¿Considera que ha habido un cambio en la relación entre empleados y empresas? ¿De qué forma se ha dado ese cambio?
6. ¿Hasta qué grado podemos hablar de lealtad empleado- empresa en la actualidad?

Significado del trabajo y no trabajo

1. ¿Qué significa para usted trabajar? Tres palabras que llegan a su mente cuando le mencionan la palabra trabajo
2. ¿Qué es lo más valioso de tener un trabajo?
3. ¿Qué opina de la frase ellos hacen como que me pagan y yo hago como que trabajo?
4. ¿Ha tenido algún periodo de tiempo sin trabajo? ¿A qué se dedicaba en ese tiempo?
5. ¿Recuerda cómo se sentía cuando no tenía trabajo?¿Cómo logró conseguir nuevamente empleo?
6. ¿Considera que el nuevo trabajo le ofrece mejores oportunidades de desarrollo?
¿Condiciones y ambiente laboral?
7. ¿Tiene pensado a que se dedicaría en caso de tener dificultades para conseguir un trabajo?

8. ¿En caso de que no se haya quedado sin trabajo? ¿Que considera que le sucedería si se quedará sin trabajo? ¿Cómo cree que pudiera sentirse en un caso de desempleo?

Significado de éxito

1. ¿Qué es para usted el éxito?
2. ¿Cómo definiría a una persona exitosa?
3. ¿Qué planes tiene para su vida profesional? ¿Y en general otros planes?
4. ¿Cómo considera que la situación que se vive en nuestro país puede influir en sus planes?
5. ¿A qué piensa que se dedicaría a corto mediano y largo plazo?
6. ¿Piensa realizar trabajo en forma independiente?

Cuestionario electrónico aplicado en mayo de 2015

Formato electrónico aplicado a través de la aplicación google disponible en https://docs.google.com/forms/d/1QXr0EE5hZl4RA_g7KzgBRd29nK07vrY_UyLCToWPfK0/viewform?usp=send_form

Prueba de fiabilidad del cuestionario.

Medida de adecuación muestral de Kaiser- Meyer – Oklin =.779
Prueba de esfericidad de Barlett Chi cuadrado aproximado 876.705
Gl. 55
Sig. 000

Situación laboral de los profesionistas

Buen día, mi nombre es María Antonieta Gutiérrez Falcón, actualmente realizo mi tesis para obtener el título en el Doctorado Estructura Social, Cultura Trabajo y Organizaciones en la Universidad Complutense de Madrid, el tema que investigo es la situación laboral de los y las profesionistas, le agradecería mucho si pudiera contar con su apoyo para contestar este cuestionario.

El cuestionario es anónimo, sin embargo en caso de tener interés en recibir información sobre las conclusiones puede integrar su correo personal al final y con gusto se le enviarán los resultados.

Si tiene alguna duda o comentario que quisiera compartir mi correo es antonietagf@hotmail.com.

En el supuesto que usted nunca haya tenido trabajo y no busque trabajo, le agradezco su intención de ayudarme, si gusta compartir sus opiniones les agradecería mucho si envía sus comentarios a través del correo electrónico mencionado anteriormente, debido que el cuestionario está elaborado de manera que sólo puede ser contestado por quién ha trabajado, tienen trabajo o actualmente se encuentra en condiciones de desempleo.

De antemano gracias por el tiempo que me brinda al contestar las preguntas en forma sincera y apegada a su situación y opinión personal.

*Obligatorio

Género *

- 1.Femenino
- 2.Masculino

Año de nacimiento *

Estado Civil *

- 1.Solter@
- 2. Casad@
- 3. Viud@
- 4. Divorciad@
- 5. Unión libre

¿En dónde nació? *

Si es mexican@ favor de indicar el estado en el que nació. Si es extranjero@ sólo incluya el país. Gracias

Si tiene hij@s por favor anote cuántos hij@s tiene

Carrera que estudió *

Elija la opción que corresponda

Si su especialidad ingeniería no esté incluida favor de escribirla

¿De su familia podría indicar quién o quiénes estudiaron la misma carrera que usted? *

- Abuelo o abuela
- Padre
- Madre
- Hermano o hermana
- Tío o tía
- Ninguno

La universidad en la que estudio es *

¿En qué institución educativa estudió la carrera? *

Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo

Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título? *

¿Cuando salió de la Universidad cómo consiguió el primer trabajo? *

¿Recuerda cuánto tiempo estuvo sin tener trabajo al salir de la Universidad? *

¿En qué grado considera que su primer trabajo se relacionaba con su carrera? *

¿Cuánto tiempo estuvo en su primer trabajo? *

¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera? *

¿Cual es la condición actual? *

- Trabajo de tiempo completo
- Trabajo tiempo parcial
- Trabajo por proyecto
- No tengo trabajo, no he encontrado
- No tengo trabajo pero no necesito o no quiero trabajar

¿Su trabajo actual que tanta relación tiene con la carrera que estudió? *

- Se relaciona completamente
- Tiene relación en parte
- Tiene poca relación con lo que estudie
- No tiene ninguna relación

- No aplica, actualmente no tengo trabajo

La organización o empresa para la que actualmente trabaja es *

- Local o regional
- Nacional
- Extranjera
- No aplica porque no tengo empleo

El tamaño de la empresa en donde labora es

En que lugar del área metropolitana se encuentra el lugar de trabajo

¿Puede describir en un renglón el trabajo que realiza?

¿Cuál es el ramo principal a que se dedica la organización o empresa para la que trabaja *

- Administrativos y contables
- Agropecuario, ganadero
- Comerciales, Tiendas y comercios
- Dependencias gubernamentales
- Educativos, universidades
- Financieros, bancarios, seguros
- Industria dedicada a la producción
- Informática y Sistemas computacionales
- Legales, Despachos, Juzgados
- Médicos, hospitales, clínicas

- Organizaciones no gubernamentales
- Telecomunicaciones, transporte, mensajería
- Restaurantes, hoteles
- Recreativos, cines, teatro, museos
- Otro
- No aplica
- Otro:
-

El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual *

- Tiempo indeterminado
- Por tiempo definido o proyecto
- Únicamente por Honorarios
- No tengo contrato pero si un trabajo fijo
- Trabajo en forma independiente no tengo contrato
- No tengo contrato porque no tengo empleo
- Tengo un subcontrato /"outsourcing"
- No aplica ninguno de los anteriores

En la organización, empresa o dependencia en la que trabaja señale las prestaciones que tiene *

- Seguro social (IMSS, ISSTE)
- INFONAVIT
- Vacaciones con goce de sueldo
- Aguinaldo
- Reparto de utilidades
- Bonos de despensa
- Bonos de gasolina

- Ninguno de los anteriores

¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente? *

- Practicante
- Empleado
- Supervisor
- Jefe
- Gerente
- Director
- Dueño de negocio, empresa
- Profesionista Independiente (consultorio, despacho, oficina)
- No tengo puesto, ni cargo definido
- No aplica porque no tengo empleo

¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido? *

- Ninguno
- Uno
- Dos a tres
- Cuatro a seis
- Siete a diez
- Más de diez

¿Recuerda cuantos años espero para llegar a su puesto actual?

¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes? *

- No obtengo ingresos
- Menos de 4, 000 pesos al mes
- De 4,100 hasta 6, 000 pesos
- 6, 100 y hasta 8,000 pesos
- 8, 100 y hasta 12, 000 pesos

- 12,100 y hasta 18, 000 pesos
- 18,100 y hasta 25, 000 pesos
- 25,100 hasta 35, 000 pesos
- 35 100 hasta 45, 000 pesos
- 45, 100 hasta 55, 000 pesos
- 55, 100 hasta 65, 000 pesos
- Más de 65, 000 pesos

¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo? *

- Sí
- No
- Nunca he trabajado

¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?

- Menos de quince días
- Más de quince días y hasta un mes
- Más de un mes y hasta tres meses
- Más de tres meses y hasta seis meses
- Más de seis o hasta un año
- Más de un año

¿El tiempo que no tuvo trabajo, a que se dedicaba?

¿Recuerda el tiempo que estuvo sin trabajo de qué forma se sentía?

Elige la opción que más se acerca a su situación personal

- Me sentía contento de estar libre de horarios y jefes
- Me sentía preocupado por tener que mantener a mi familia
- Me sentía frustrado por no poder trabajar de lo que estudié
- Me sentía triste y no tenía ganas de hacer nada

- Sentía que por fin tendría tiempo para dedicarme a lo que quería
- Ninguna de las anteriores

Para usted ¿Qué es lo que más importante de tener un trabajo? *

¿A usted directamente como le impacta la situación laboral del país? *

¿Cómo afecta a los y las profesionistas la situación de trabajo? *

En esta respuesta por favor incluya su opinión sobre los y las profesionistas en general y también si quiere hacer énfasis en algo particular respecto a la situación de su profesión

Si gusta recibir información sobre los resultados por favor agregue aquí su correo electrónico

Prueba de fiabilidad del cuestionario electrónico enviado en mayo de 2015

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.759
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	928.242
	gl	66
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera?	1.000	.714
La organización o empresa para la que actualmente trabaja es	1.000	.803
El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual	1.000	.792
¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente?	1.000	.630
¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido?	1.000	.579
¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes?	1.000	.634
¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo?	1.000	.895
¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?	1.000	.907
Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título?	1.000	.801
Año de nacimiento	1.000	.915
Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo	1.000	.910

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.36	36.336	36.336	4.36	36.336	36.336	3.991	33.259	33.259
2	2.095	17.458	53.794	2.095	17.458	53.794	1.903	15.862	49.12
3	1.427	11.893	65.687	1.427	11.893	65.687	1.807	15.062	64.183
4	1.173	9.777	75.464	1.173	9.777	75.464	1.354	11.281	75.464
5	0.697	5.807	81.271						
6	0.608	5.07	86.34						
7	0.529	4.412	90.752						
8	0.408	3.399	94.151						
9	0.357	2.975	97.127						
10	0.172	1.431	98.558						
11	0.135	1.124	99.682						
12	0.038	0.318	100						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente			
	1	2	3	4
Año de nacimiento	-.934	.112	-.165	-.063
Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo	-.930	.080	-.191	-.047
Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título?	.855	-.083	.251	.002
¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido?	.710	-.265	.077	.005
¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera?	.144	.651	.279	.438
El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual	.202	.768	.201	-.349
¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes?	.355	-.694	-.052	.153

¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente?	.463	.502	.173	-.367
¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?	-.414	-.310	.792	-.109
¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo?	-.571	-.288	.682	-.144
La organización o empresa para la que actualmente trabaja es	-.148	.260	.225	.814

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos

Matriz de componentes^a

	Componente			
	1	2	3	4
Año de nacimiento	-.934	.112	-.165	-.063
Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo	-.930	.080	-.191	-.047
Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título?	.855	-.083	.251	.002
¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido?	.710	-.265	.077	.005
¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera?	.144	.651	.279	.438
El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual	.202	.768	.201	-.349
¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes?	.355	-.694	-.052	.153
¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente?	.463	.502	.173	-.367
¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?	-.414	-.310	.792	-.109
¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo?	-.571	-.288	.682	-.144

La organización o empresa para la que actualmente trabaja es	-148	.260	.225	.814
--	------	------	------	------

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos

Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
Año de nacimiento	-.943	-.073	.143	-.031
Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo	-.938	-.113	.126	-.038
Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título?	.884	.135	-.040	.017
¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido?	.744	-.085	-.091	-.102
¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera?	.076	.425	-.068	.723
El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual	.041	.884	-.065	.068
¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente?	.337	.709	-.094	-.072
¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes?	.491	-.601	.019	-.179
¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?	-.093	-.068	.945	.018
¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo?	-.278	-.088	.900	-.032
La organización o empresa para la que actualmente trabaja es	-.096	-.139	.039	.879

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4
1	.928	.164	-.334	-.026
2	-.242	.825	-.300	.413
3	.279	.257	.879	.288
4	.051	-.475	-.160	.864

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones componentes

	Componente		
	1	2	3
¿Cuántos empleos distintos ha desempeñado desde que terminó tu carrera?	.029	.135	.008
La organización o empresa para la que actualmente trabaja es	.018	-.193	.002
El tipo de contrato que tiene en su trabajo actual	-.021	.488	.046
¿Cuál es el puesto o cargo que tiene actualmente?	.058	.395	.049
¿A largo de tu trayectoria laboral cuántos ascensos ha tenido?	.197	-.066	.030
¿En su empleo o negocio cuál es el promedio de ingresos que recibe al mes?	.152	-.332	.019
¿Alguna vez se ha quedado sin trabajo?	.039	.046	.525
¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?	.098	.049	.579
Si no recuerda el año en que se graduó, ¿podría indicar hace cuántos años obtuvo su título?	.241	.044	.101
Año de nacimiento	-.247	.005	-.038
Si recuerda el año en que terminó de estudiar la carrera por favor escríbalo	-.247	-.019	-.051

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Guía de entrevista estructurada aplicada en 48 empresas de Monterrey su área metropolitana durante noviembre y diciembre de 2014.

Me gustaría que platicara un poco acerca de las políticas de contratación...

¿Qué tipo de contratación de profesionistas predomina en la organización? (Por tiempo fijo, por tiempo determinado, por proyecto, honorarios, subcontratación)

¿Existe dentro de la organización sistemas de outsourcing (subcontratación)? ¿En qué áreas?

¿Los profesionistas también son subcontratados? ¿En qué áreas?

Haciendo referencia a las políticas de reclutamiento....

¿Existe el predominio del reclutamiento de alguna institución universitaria de acuerdo al tipo de puesto? ¿Para nivel ejecutivo, directivo o gerencial? ¿Sabe de qué universidad proviene la mayor parte de los gerentes o directores? Y en el caso de nuevas contrataciones ¿Existe alguna preferencia por alguna institución educativa? ¿Por qué?

¿Cuál es el rango de edad que la empresa establece como edad máxima para poder ser contratado? ¿Qué características tiene esta empresa en la composición de su personal profesionista? (¿Qué edad tienen las personas?) ¿Aproximadamente cuántos profesionistas son mayores de 35 años? ¿Cuántos son menores de 35 años?

¿Cuáles son los factores más importantes que consideran al contratar a un profesionista?

¿Qué es lo que más valor tiene para la organización al momento de realizar el reclutamiento de profesionistas?

¿En qué grado existe alguna preferencia en la contratación dependiendo el género, la edad, el estado civil, la nacionalidad? ¿Depende del tipo de trabajo que se realizará se establecen las preferencias de contratación? Pudiera platicar un poco sobre esto...

Aproximadamente cuántas mujeres profesionistas trabajan en la organización? ¿Existe alguna preferencia de contratación dependiendo si es hombre o mujer para cubrir algún puesto? ¿En ésta organización las mujeres tienen puestos gerenciales o directivos? ¿Aproximadamente cuántas mujeres tienen puestos de ese tipo?

En lo referente estabilidad en el empleo...

¿Cuál es el nivel de permanencia promedio que tiene los profesionistas jóvenes en ésta empresa?

En lo concerniente a las políticas de remuneración...

¿Cuál es el promedio de ingreso que percibe un profesionista recién egresado en esta empresa? ¿Hay diferencias importantes entre los ingresos de los profesionistas dependiendo de la carrera que estudiaron? ¿Cuáles son las profesiones que tienen ingresos más altos por lo regular?

Finalmente, en cuanto a la situación laboral en general....

¿Qué opina sobre la situación laboral actual? ¿Sobre la estabilidad laboral? ¿Sobre el nivel de competencia que existe entre los profesionistas para obtener un puesto? ¿Cuáles considera que son los principales retos que como profesionistas tendremos que enfrentar al entrar al mundo de trabajo?

Cuestionario abierto enviado vía electrónica a ingenieros e ingenieras.

El cuestionario abierto que se muestra a continuación fue enviado en julio de 2015 a ingenieras e ingenieros con el propósito de dar por concluido el levantamiento de información, cualitativa, ya que se consideraba que se requerían algunos aspectos Adicionales para dar mayor consistencia a las respuestas referentes a las diferencias posibles que podrían existir entre las carreras tradicionales de la ingeniería y las nuevas carreras, en las cuales incursionan con mayor frecuencia las mujeres.

Buen día, mi nombre es María Antonieta Gutiérrez, actualmente estoy terminando mi tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid, y para hacerlo requiero afinar algunos puntos específicos sobre la situación que actualmente viven las ingenieras y los ingenieros, por este motivo le solicito su ayuda a fin de contestar este cuestionario. De antemano gracias por el tiempo que pueda brindarme al contestarlo.

En el trabajo de la tesis se cuidará el anonimato y en ningún caso se realizará mención de su nombre por situación de protección a su información. Las respuestas que me enviarán serán procesadas grupalmente porque lo que me interesa son las tendencias en los grupos de ingenieras e ingenieros. La información que me proporcionen será estrictamente confidencial y sólo será procesada en conjunto con propósitos académicos.

1. ¿Considera que actualmente existan ventajas de los ingenieros y las ingenieras que realizan trabajo enfocados a los sistemas y la informática, respecto a los que se dedican a las ingenierías tradicionales tales como las industriales, mecánicas, eléctricas y electrónicas?
2. ¿Considera que existen diferencias entre las oportunidades que tienen las ingenieras al realizar el trabajo dentro de las profesiones enfocadas a la informática más que las tradicionales?
3. ¿Cómo percibe la situación actual de empleo para los ingenieros y las ingenieras?
4. ¿Considera que han cambiado las condiciones laborales en que trabajan las ingenieras, respecto a oportunidades de promociones, ascensos y remuneración?

5. ¿En qué grado considera que las ingenierías informáticas y las tradicionales enfrentan los mismos problemas de empleo y desempleo?
6. ¿De qué manera describiría la situación laboral que se vive en Monterrey y su área metropolitana para los profesionistas y específicamente para los ingenieros e ingenieras?
7. ¿Para usted ha cambiado el significado del trabajo de acuerdo a la experiencia que ha tenido en los últimos 10 años? Por favor me pudiera decir que es lo que piensa sobre el valor del trabajo en su vida ¿Por qué es importante para usted tener un trabajo?
8. En su trayectoria personal cuáles considera que son sus mayores éxitos en la vida
9. ¿Cuáles son los principales obstáculos que le ha tocado enfrentar en el ámbito laboral?
10. ¿Qué considera que permanece dentro de la cultura de trabajo en Monterrey y que cree que ha cambiado? ¿Se podría decir que se mantiene la ética laboral que establecía un pacto de lealtad entre empresa y empleado?
11. ¿En su caso particular cuántos trabajos distintos ha desempeñado? ¿En su trayectoria ha habido períodos sin trabajo remunerado? ¿Cuál fue el motivo principal y como logró resolverlo?
12. ¿En el caso de que usted esté casado o viva en pareja, su pareja trabaja también? ¿Cómo resuelven el reparto del trabajo dentro de la casa?
13. ¿Cuáles son los planes futuros que tienen en relación al empleo? Actualmente tengo una empresa de desarrollo humano y profesional.
14. ¿Alguna otra cuestión importante que quisiera compartir. Ninguna

Años de edad _____

¿Tiene un trabajo remunerado? _____ ¿Cuánto tiempo tiene en su trabajo actual? _____

¿Cuál es su puesto? _____

¿Cuántos años tardó para lograrlo? _____

¿Qué tipo de contrato tiene? _____

¿Trabaja en forma independiente? _____

¿Su trabajo es de medio tiempo o tiempo completo? _____

¿Tiene flexibilidad en su horario de trabajo? _____

¿Podría decir un monto aproximado de ingreso mensual neto? _____

Guía de entrevista

La guía de entrevista que se incluye es la que formó parte del trabajo realizado por alumnos y alumnas de sociología, para conocer la trayectoria laboral, percepción y valoración del trabajo en las generaciones.

¿Me pudieras platicar en qué lugar naciste? ¿Cuál es la fecha de nacimiento? (Esto es para poder registrar la edad) ¿Qué carrera estudiaste? (Si estudio alguna carrera técnica o profesional, favor de anotar completo. En el caso de las mujeres que tuvieron algunos estudios en áreas comerciales, de preparación para el hogar, cocina, decoración, etc. favor de preguntar).

En el caso de quiénes tienen un trabajo remunerado. ¿A los cuántos años conseguiste tu primer trabajo? ¿Me pudieras platicar cómo lo conseguiste? ¿De qué se trataba? ¿Cuánto tiempo estuviste en tu primer trabajo? ¿Cómo se llama empresa u organización en la que trabajas? ¿Qué puesto tenías? ¿Cómo era el contrato, fijo o por honorarios? ¿Cuáles eran las prestaciones que tenías en ese trabajo? Ahora, ¿Cuál es tu ocupación actual? ¿Cómo se llama la empresa u organización en la que trabajas? ¿Cuál es tu puesto o cargo? ¿Me pudieras describir de qué trata su trabajo? ¿Cuánto tiempo tienes en el trabajo actual? ¿Cómo es el contrato, fijo o por honorarios? ¿Cuáles son las prestaciones que tienes en ese trabajo? ¿Cuántos trabajos has tenido desde que empezaste a trabajar?

En el caso de quiénes no tengan un trabajo remunerado actualmente, pero sí lo han tenido. ¿Alguna vez ha trabajado? ¿Cuándo dejaste de trabajar? ¿Por qué dejaste de trabajar? ¿Ha pensado volver a trabajar? En caso de que conteste que sí ¿Por qué te gustaría regresar a trabajar? En caso de que conteste que no ¿A qué te gustaría dedicarte? En el caso quiénes ahora si tienen trabajo remunerado: ¿Cuál sería tu ideal de trabajo? ¿Qué tipo de trabajo quisieras realizar? ¿Cuáles serían las mejores condiciones de trabajo para ti? ¿Has pensado a los cuántos años te gustaría jubilarte? ¿Al jubilarse a que otras actividades le gustaría dedicarte? ¿Qué significa para ti trabajar? ¿Por qué consideras que es importante trabajar? ¿Cómo ves la situación del mundo laboral? ¿Qué consejo me pudieras dar para cuando yo trabaje?

Gracias por su tiempo y ayuda.