

# Mecanismos de inserción de los profesionales en el mercado de trabajo

Jenny Ocando M.

*Magister en Ciencias de la Educación Area Planificación y Administración Educativa*

## Resumen

Este artículo describe la incorporación de los profesionales al mercado de trabajo, considerando el incremento acelerado en la formación de recursos humanos y las escasas posibilidades de inserción que ha ofrecido el sector productivo venezolano en las últimas décadas.

**Palabras clave:** Mecanismos de inserción, mecanismos de búsqueda, mecanismos de acceso.

## *Mechanisms for the Insertion of Professional in the Labor Market*

## Abstract

This article describes the incorporation of professionals in the labor market considering the accelerated increase in the formation of human resources and the scarce possibility of insertion offered by the Venezuelan productive sector over the last decades.

**Key words:** Insertion mechanisms, search mechanisms, access mechanisms.

## Introducción

El mercado de trabajo constituye un espacio mediador entre los individuos y el aparato productivo. El comportamiento que este ha asumido en los últimos años puede explicarse a través de dos aspectos fundamentales; por un lado la crisis económica del país a partir de los años 80 lo cual imposibilita al sector productivo venezolano expandir el número de ofertas de empleo y por el otro el número cada vez más creciente de personal calificado que egresa con igualdad de condiciones de los diferentes institutos de educación superior. Sin lugar a dudas, que ante el panorama anteriormente expuesto gran aparte de los profesionales universitarios se ven obligados a incorporarse al mercado de trabajo utilizando prácticas o mecanismos de tipo no formal para garantizar su acceso al mercado de trabajo.

### 1. Educación y Trabajo. Una concepción socioantropológica

La Educación en su concepción más trascendental y perentoria debe propender hacia la formación de un ser humano comprometido con su mundo circundante, capaz de generar procesos de transformación en lo económico, político, social y cultural. En consecuencia, es importante que la praxis educativa se proyecte hacia paradigmas que tomen en cuenta las dimensiones antropológicas del hombre como el Homo sapiens (valor

de la verdad), el Homo Faber Technicus (valor de la eficacia / economía), el Homo ethicus (valor de bondad) y el Homo aestheticus (valor de belleza y felicidad).

Si bien es cierto que en la dinámica educativa deben atenderse la totalidad de las áreas del ser humano; dentro de un esquema holístico y globalizador; también lo es, la imperiosa necesidad de hacer énfasis en las dimensiones de Homo sapiens (saber) y Homo faber technicus (saber hacer); por cuanto se considera que el hombre trasciende en la medida que es capaz de transferir lo que conoce y sabe a la realidad temporal del orden existente, mediante su desempeño como trabajador. Es esta actividad la que humaniza y dignifica al hombre.

La mayoría de los autores humanistas y existencialistas coinciden en afirmar que el trabajo sin lugar a dudas se define como un bien para el hombre. La mayoría de los beneficios sociales y personales derivan de su ejercicio. El hombre dedica gran parte de su vida al trabajo puesto que este llega a ocupar una posición central. Por esto el trabajo logra penetrar en muchas facetas de la vida como en la forma de hablar y vestir; el sitio donde se debe vivir; la forma de distraerse, las asociaciones a las que se pertenecerán y otras tantas que, en ocasiones, le conceden una fuerza determinante sobre el comportamiento.

Según Busot (1995) el trabajo da significado a la propia existencia y

provee un sentido de identidad. En tal sentido el trabajo es concebido como una actividad regularizada que produce un beneficio para sí mismo o para otros sea remunerada o no. De esta manera cuidar el hogar y otros trabajos voluntarios quedan incluidos en esta categoría.

Del enfoque anterior, surge la importancia que tiene para el ser humano el trabajo, el cual no debe verse como una simple actividad específica, mediante la cual existe la posibilidad de obtener un salario. El trabajo debe verse como una fuerza resultante, que es hecha por el hombre y para el hombre y en consecuencia, su acción sobre el devenir temporal es necesario y posible. Es necesaria porque el trabajo no es una dinámica espontánea y desarraigada de una intencionalidad. Más bien es el proceso a través del cual, el hombre realiza y se realiza como persona. El trabajo es la posibilidad real que se le otorga a los individuos para transformar la realidad según sus propósitos histórico-sociales.

El concepto de trabajo tiene múltiples acepciones. El trabajo en el sentido físico se considera todo esfuerzo encaminado a la producción, entendiéndose por esfuerzo no sólo el humano, sino el realizado por máquinas, animales y cualquier fuerza útil. A través del papel de la producción, la mayoría de los hombres se relacionan con la sociedad. Por esta razón la mayoría de los hombres consideran muy importante el papel de la producción en su concepto de bienestar. En el sentido económico, trabajo es la

aplicación de la capacidad mental y física del individuo a la producción y servicios con fines distintos a los inherentes al propio trabajo. En el sentido psicológico y social, el trabajo se entiende como el espacio donde el individuo cultiva relaciones humanas, se le reconoce su personalidad, independencia y seguridad, gana status y logra una manera de autoexpresarse.

El trabajo satisface muchas necesidades personales como el afecto, altruismo, autorealización, contacto social, éxito, entre otras. Incluso necesidades menos constructivas, de rebeldía, de soledad o aislamiento, de evadir preocupaciones, pueden satisfacerse a través de un trabajo estimulante, variado y retador.

Guedez (1984) define el trabajo desde el ángulo ontológico, como un derecho personal y un deber social y por lo tanto debe asumirse como medio de autorealización y de liberación colectiva. En este sentido trabajar representa una dimensión distinta a una simple actividad y expresa más bien un significado de praxis, es decir, de una actividad específicamente humana. Pues sólo el hombre está dotado de cualidades y aptitudes para esta labor existencialmente enriquecedora ya que es él quien puede ejercer un esfuerzo intencional; consciente y deliberado. De esta manera el trabajo es la actividad transformadora en la cual el hombre logra su plenitud como ser humano, permitiéndose sentir ligado a una sociedad, teniendo un propósito.

Este autor realiza también una diferenciación importante entre trabajo y empleo. Según su apreciación el trabajo expresa creación; innovación no es más que un espacio donde el hombre puede encontrarse con él y el mundo. El empleo en cambio se traduce en rutina, en una exigencia puramente económica. De esta manera, el trabajo promueve liberación y el empleo servilismo. En síntesis, Guedez plantea que el trabajo humaniza y el empleo rutiniza.

Pues bien el trabajo se entiende como una posibilidad humana que subyace dentro del concepto de praxis histórica.

El paradigma marxista en su afán por explicar las desigualdades sociales y la permanente lucha de clases, asume desde sus orígenes al trabajo, como un aspecto esencial dentro de las relaciones de producción, las cuales se constituyen como el objeto de conocimiento, de este enfoque. En esta concepción tan amplia, el trabajo no es más que la principal actividad que el hombre realiza y donde reside la capacidad de producir de éste; que quiere y necesita percibir ingresos para satisfacer sus necesidades y la manera habitual de ganarlos es trabajando. En consecuencia el paradigma marxista le atribuye mayor importancia al trabajo como actividad económica más que como un medio a través del cual el individuo expresa su capacidad intelectual, transformadora y creadora.

Ahora bien, gran parte de la población joven decide cursar estudios a

nivel superior, con el objeto de obtener la acreditación educativa que le permita incorporarse al mundo del trabajo.

El término incorporación no debe asociarse con una simple adaptación pasiva y sumisa, sino más bien activa, en el sentido de que el egresado debe dejar de ser un simple espectador de iniciativas para convertirse en un activista crítico y capaz de adaptarse a los constantes cambios que demanda la sociedad.

Como medio para incorporarse en el mercado de trabajo, los profesionales utilizan diferentes mecanismos de inserción tanto de búsqueda como de acceso. Por un lado, se encuentran los mecanismos formales, donde se ubican las prácticas tradicionalmente utilizadas tal como solicitudes de prensa, agencias de empleo, visitas personales y por el otro, se tienen los mecanismos no formales, como las redes sociales; éstas funcionan a través de los contactos y referencias de familiares, amigos, conocidos, etc. Estas prácticas no formales han comenzado a ponerse de manifiesto en los últimos años producto principalmente de la reducción en las ofertas de empleo y la sobreoferta de profesionales.

## **2. La Expansión Educativa y la Reducción de Empleos**

El mercado de trabajo constituye el instrumento de mediación entre los individuos y el aparato productivo. Es a través del mercado que los atribu-

tos personales de los individuos como: capacidad física, destrezas, habilidades, calificaciones formales y certificaciones, adquieren un valor económico, se transforman en valores productivos que cumplen una función técnica y se les asigna un precio. El comportamiento que ha venido asumiendo este mercado de trabajo en los últimos años, puede explicarse a través de dos aspectos fundamentales, por un lado la crisis del país a partir de los ochenta y por el otro el número cada vez más creciente de personal calificado que egresa de los institutos de educación superior.

Entre 1983 y 1986, se inició en el país una estrategia "reactivadora" de la economía que da lugar a un breve período expansivo y a una nueva caída de los índices de desempleo. Sin embargo las medidas que se tomaron, asentadas en la formulación de nuevas inversiones y en una política de subsidios a través del otorgamiento de dólares preferenciales para la exportación de los productos nacionales y otras medidas cambiarias dirigidas a sostener el aparato productivo, tuvieron como efecto los graves desequilibrios fiscales externos e internos que actualmente se están experimentando y que han inducido a una reorientación de la política económica. Algunos economistas distinguen dos periodos importantes dentro de la evolución económica venezolana: El periodo de expansión hasta 1980 y el de recesión hasta la actualidad. Este último se agudizó con la crisis finan-

ciera, la cual contribuyó a incrementar los índices de desempleo.

Esta situación ha venido acentuando una brecha cada vez más creciente entre los ingresos fiscales y los gastos. Es así, como la inflación crece a pasos agigantados, ocasionando la contracción del aparato productivo y la devaluación del bolívar. Este hecho, incide de manera determinante en los costos de producción, lo cual ha tenido repercusión en la capacidad de absorción de mano de obra y a su vez en la reducción de ofertas de empleo por parte de los diferentes sectores.

Aunado a la situación económica del país se encuentra el incremento del personal calificado que egresa de las diferentes instituciones de educación superior. A partir de los años sesenta, cobra impulso en el país un rápido proceso de expansión de la matrícula escolar en todos los niveles, pero con especial énfasis en la educación media y superior que hasta ese momento se había mantenido muy rezagada.

Ese proceso de expansión dirigido a la ampliación de las oportunidades educativas de sectores tradicionalmente excluidos de la educación, estuvo fundamentado en una política educativa que propiciaba lo siguiente:

- a) La Democratización de la Enseñanza que promueve el acceso a los beneficios de la educación, es un derecho de los ciudadanos que el Estado debe garantizar.
- b) La formación acelerada de los Recursos Humanos Calificados

para apoyar el modelo de desarrollo económico y en especial la industrialización.

- c) La formación de ciudadanos aptos para el ejercicio de la participación democrática y para el proceso de integración nacional.

La intensidad de este proceso se evidencia en el incremento de las tasas netas de escolarización para los distintos niveles del sistema educativo, a lo largo de las dos últimas décadas. Otro elemento asociado al proceso de ampliación educativa, es el incremento de la privatización a partir de 1980, el cual se hace más notorio en el caso de las carreras cortas. Aquí se refleja una tendencia del Estado a ceder espacio a la iniciativa privada.

A partir de los ochenta comienza a emerger el fenómeno del desempleo profesional, el cual no ha afectado sólo a egresados en carreras humanísticas, sino también de manera bastante aguda a los egresados de las ramas de ingeniería y arquitectura. También los profesionales de la salud han venido experimentando niveles elevados de desocupación. Los aspectos anteriormente mencionados revelan que las credenciales educativas no están garantizando una ubicación adecuada en el mercado de trabajo, producto fundamentalmente del comportamiento que lo ha caracterizado en los últimos años; donde la oferta educativa ha excedido la demanda de personal calificado por parte del sector empleador, puesto que la generación de empleos no ha tenido el dinamismo esperado.

Por las razones antes expuestas, los profesionales universitarios se ven obligados a considerar la posibilidad de insertarse al mercado de trabajo, dándole prioridad a las prácticas no formales para facilitar un puesto en el mercado ocupacional.

### **3. Mecanismos de búsqueda y acceso al empleo**

Se hace necesario realizar una distinción entre los llamados Mecanismos de Búsqueda de Empleo y los Mecanismos de Acceso a éste.

Los mecanismos de búsqueda de empleo son los diferentes canales que utiliza el individuo con el objeto de localizar un puesto que posiblemente pudiese ocupar dentro del mercado de trabajo. Mientras que los mecanismos de acceso al empleo son aquellos medios que le han permitido al individuo acceder o insertarse en el mercado de trabajo. Ambos mecanismos tanto de búsqueda como de acceso pueden ser de tipo formal o no formal. En los actuales momentos, en vista de la problemática de empleo existente; han proliferado las prácticas de tipo no formal.

Los mecanismos formales se caracterizan por oficializar ciertos requisitos preestablecidos. En Venezuela, los mecanismos formales más conocidos son las ofertas de empleo a través de los medios de comunicación social, las agencias de empleo, las visitas personales a los centros de trabajo, las convocatorias realizadas por el sector empleador a las diferen-

tes instituciones de educación superior y la capacidad de autoemplearse de algunos individuos que se instalan de forma autónoma o asociados con otros.

Los mecanismos no formales están constituidos por las redes sociales, es decir, por las relaciones de familia, de compañerismo, de amistad que se generan a partir del contacto humano de los individuos. Es importante destacar que se usa el término genérico de redes sociales para poder usar las referencias de familiares, amigos, conocidos. Se hace necesario que estos individuos y el sujeto interesado en el empleo pertenezcan a la misma red social, pues difícilmente podrán entrar en contacto unos con otros.

Otro mecanismo no formal utilizado en esta cultura son los contactos y referencias que surgen de la pertenencia a una asociación. Incluyendo aquí, a las agrupaciones políticas y religiosas, así como a las diferentes asociaciones civiles. Estas relaciones desempeñan un gran papel en la formación de las redes.

Requena (1991) afirma que los mecanismos que se perciben como más operativos son los no formales, y además resultan ser más efectivos y eficaces a la hora de asignar recursos concretos a individuos concretos. Precisamente estudiar y analizar la función que cumplen los mecanismos no formales en la incorporación de profesionales dentro del mercado de trabajo en el contexto regional, es uno de los propósitos

fundamentales que se persiguen en esta investigación.

Otro aspecto a destacar dentro del ámbito de los mecanismos de búsqueda y acceso al empleo consiste en que según donde se busque el trabajo habrá que potenciar unos canales de búsqueda u otros. Por esto es común que en las empresas pequeñas se inserten empleados a través de los contactos familiares, puesto que las vacantes quedan a cargo de parientes y amigos.

#### **4. La incorporación de profesionales al mercado de trabajo**

Uno de los principales retos al cual los profesionales, una vez egresados, deben enfrentarse, es precisamente el acceso al primer empleo. Los profesionales que intentan acceder por primera vez al mercado de trabajo sufren las consecuencias de su falta de experiencia.

Osterman citado por Requena (1991) muestra un interesante trabajo donde se explican con claridad las pautas por las que se mueve el mercado de trabajo de los recién graduados. Según este autor, la mayoría de los profesionales consideran al trabajo, pura y simplemente, como un medio instrumental; es decir, como una manera de percibir ingresos para realizar otras actividades. La adquisición de responsabilidades, que el profesional asume posteriormente hace que éste, poco a poco, se vaya asentando en disciplina y compromiso. De

igual manera, el autor señala, que los primeros empleos a los cuales acceden estos profesionales pertenecen, por lo general, a mercados de trabajos secundarios. Entendiéndose por mercados secundarios, aquellos dentro de los cuales los empleados realizan actividades que la empresa considera mecánicas y rutinarias.

Es común dentro de estos mercados encontrar a personas de ambos sexos que trabajan a tiempo parcial, con contratos eventuales y durante breves períodos de tiempo. Muchos jóvenes pasan varios años en estos empleos que casi siempre se encuentran a través de redes personales (parientes y amigos).

Sin embargo, a medida que pasa el tiempo, los profesionales aumentan en edad y en experiencia, lo que conlleva, en la mayoría de los casos, a que terminen empleados en empresas primarias. En estas empresas, prefieren contratar a personas que hayan tenido alguna experiencia en el mercado de trabajo. Esto juega un papel fundamental en la formación del mercado de trabajo de los profesionales porque obliga a éstos a apoyarse cada vez más en empleos secundarios. Es probable, que éstos profesionales, una vez insertados en este tipo de empresas se queden en ellas durante algún tiempo. Lo difícil, en muchos casos, resulta lograr acceder a este tipo de empresas. La mayoría de los profesionales que buscan por primera vez un empleo, carecen de la información suficiente sobre el mercado de trabajo, es decir,

sobre cuáles son y dónde están los puestos de trabajo a los que pueden aspirar, así como también cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas que el sector empleador puede esperar de ellos.

De esto, se deduce que cuánto mayor sea el tiempo de la búsqueda, en esa medida el profesional aumentará el conocimiento en relación con el panorama del mercado de trabajo.

Esta falta de información contribuye a explicar según Requena (1991) las diferencias de oportunidad entre los jóvenes que no han trabajado nunca y los que ya han trabajado alguna vez. Los profesionales cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, disponen de una información insuficiente no sólo de las oportunidades de empleo disponibles, sino también de la validez de sus conocimientos y aptitudes para desempeñar un puesto de trabajo. Es aquí, cuando la respuesta social más efectiva es la utilización de las relaciones que el individuo posea antes de buscar un empleo determinado en el mercado de trabajo. Este conjunto de relaciones de amistad, parentesco y compañerismo que se generan a partir de un individuo o de un grupo, es lo que se denominan Redes Sociales.

## **5. Mercado de credenciales educativas**

Son las instituciones de Educación Superior las encargadas de proporcionar al futuro profesional, los conocimientos, habilidades y destrezas

necesarias para que éstos puedan desempeñarse en una profesión. A pesar de que en la actualidad no existe una conexión necesaria entre la valoración social y económica de las credenciales educativas y la actual disponibilidad de status o remuneraciones, éstas siguen significando una ventaja importante por encima de las personas que no las poseen. Estas, se han convertido casi en los únicos boletos de entrada al sistema ocupacional. Los empleadores han llegado a considerar las credenciales educativas como los únicos indicadores de la capacidad de los profesionales para trabajar.

El valor de las credenciales educativas, es determinado por el mercado de credenciales de personas con educación formal. El valor de las credenciales está sujeto a considerables variaciones por factores distintos a los del mercado. Es probable que en vista del incremento en la oferta del personal profesional y técnico en relación con su poca demanda en las posiciones para las cuales tradicionalmente han sido solicitados, el valor de los títulos universitarios y técnicos pueden sufrir alguna devaluación en los próximos años.

La idea de que la titulación educativa no es sino una credencial que permite el acceso a un determinado segmento del mercado de trabajo ha sido elemento de discusión desde diferentes ópticas. La idea básica consiste en que los empleadores necesitan tomar decisiones sobre el personal a contratar en un contexto de información incompleta. Por tanto, han

de recurrir a una serie de indicadores de la productividad potencial y el éxito educativo sería uno de estos indicadores. Más que garantizar unos determinados conocimientos, lo que el título dice de su poseedor es que tiene determinadas actitudes que le permitirán adaptarse a las exigencias de una determinada organización. Es importante resaltar que la educación no es el único criterio de selección o exclusión para acceder a los sectores modernos de la economía, sino que existen otros criterios de carácter adscriptivos que son tomados en cuenta para ocupar determinados puestos de trabajo, como son por ejemplo: el origen étnico cultural, el sexo, la edad, y la experiencia previa. Es así, como para acceder por ejemplo a cargos gerenciales; actualmente se considera, aún más importante que la educación, una serie de actitudes y valores que se aprecian fuertemente en el mundo empresarial privado como lo es la creatividad, iniciativa, eficiencia, y capacidad de liderazgo, tal como se pudo constatar en un estudio de caso realizado por Gamus (1993) en el Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (CENDES).

## **Referencias Bibliográficas**

- BUSOT, Aurelio. 1995. **Orientación Vocacional**. Maracaibo: EDILUZ. p. 210.
- GAMUS, Esther. 1993. **Reflexiones en torno a las Nuevas Relaciones Educativas y Mercado**, en Cuadernos del CENDES. Caracas: Vol. 10. Nº 22. pp. 5-19.

GUÉDEZ, Víctor. 1984. **La Educación y la Capacitación Laboral como Alternativas de incorporación a los jóvenes a la Vida Económica**, en *Revista de Educación* No. 15 y 16 (enero-julio 1984 y julio-diciembre 1984). Caracas: Universidad Simón Bolívar. Núcleo Universitario del Litoral. pp. 111-121.

OSTERMAN, Paúl. 1983. **La Estructura del Mercado de Trabajo de los hombres jóvenes**, en Piore, M.J. (ed) *Paro e Inflación*. Madrid: Alianza. pp. 237-306.

REQUENA SANTOS, Félix. 1991. **Redes Sociales y Mercado de Trabajo: Elementos para una Teoría del Capital Relacional**. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A. pp. 678-745.