

OPERATIVIDAD DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN OAXACA: EL PERIÓDICO QUINCENAL DE PUESTOS VACANTES ^{1,2}.
EMPLOYMENT POLICY IN OAXACA: THE NEWSPAPER OF VACANCIES.

Jorge Everardo Aguilar-Morales ³, Iván Muñoz-Arévalo y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C. /Centro Regional de Investigación en Psicología.
Oaxaca, México.

Resumen: En materia de empleo la prioridad en nuestro país es la generación de puestos trabajo. La igualdad de oportunidades aun es una realidad lejana. El trabajo decente ha dejado de ser una bandera política. A pesar de todo se esperaría que los servicios ofrecidos por los gobiernos federales, estatales y municipales en contraste con lo que sucede en la iniciativa privada cumplieran con los requisitos mínimos que las Leyes Nacionales y los Tratados Internacionales establecen respecto al trabajo. En el Estado de Oaxaca el Servicio Nacional de Empleo publica a través de la Oficina Estatal encargada del ramo, un periódico quincenal que contiene puestos vacantes disponibles en la entidad. Con este servicio el gobierno del estado busca transformarse en un enlace entre desempleados y empleadores. Este trabajo tuvo como objetivo evaluar las características de las ofertas de empleo publicadas en dicho periódico y contrastar la operatividad de las políticas públicas con el marco que regula su ejecución. Se analizaron 933 ofertas de trabajo. Los resultados indican que el documento analizado es un instrumento de poca utilidad para la búsqueda de empleo y violenta el marco normativo vigente, a pesar de ser patrocinado por una institución pública. Los psicólogos organizacionales tienen mucho que decir en el mejoramiento de este tipo de procesos. En el reporte se incluyen algunas sugerencias al respecto.

Palabras Clave: política laboral, empleo, vacantes.

Abstract: This research aimed to evaluate the characteristics of jobs advertised in a newspaper of vacancies. We analyzed 933 job offers. The results indicate that the paper under review is a bit useful for job search and violates the existing regulatory framework, despite being sponsored by a public institution. The article contrasts the situation found with the rules on employment in Mexico.

Keywords: labor policy, employment, vacancies.

¹ Recibido el 01 de junio del 2011 y aceptado el 15 de junio del 2011.

² Versiones previas de este documento fueron presentadas en el 8º. Congreso nacional y 2º. Congreso Internacional de Investigación Estudiantil en Psicología, organizado por la UNAM, en la ciudad de México en mayo del 2011 y en el Noveno Simposio Internacional de Estudios Oaxaqueños, organizado por el Instituto Welte en Oaxaca, México en julio del 2011.

³ Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

En materia de empleo la prioridad en nuestro país sigue siendo la generación de puestos de trabajo formales. De acuerdo con el INEGI (2009) el 95% de la población económicamente activa se encuentra ocupada y solo existe un 5% de población desocupada. Aunque este dato puede parecer alentador en realidad no lo es tanto pues en México de manera tradicional el desempleo abierto siempre ha sido relativamente bajo porque existe una alta ocupación en el sector informal de la economía, sin seguridad social y con salarios bajos (López, 1999). Oficialmente en 2006, 19.2 millones de personas laboraban en condiciones de informalidad (Plan Nacional de Desarrollo - PND, 2007-2012). La economía informal ha sido desde siempre una válvula de escape para las presiones económicas. Por esta razón este sexenio el gobierno federal se puso como objetivo promover condiciones para la creación de 800,000 empleos formales al año (PND, 2007-2012). Sin embargo, de acuerdo con análisis independientes, este número de empleos es insuficiente pues anualmente se requiere de la creación de al menos un millón. Aún con una meta por debajo de lo requerido en la práctica los logros alcanzados están lejos de ser los deseables. De cada cien empleos requeridos solo se están alcanzado ocho.

Además, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que no basta la creación empleos para garantizar el desarrollo económico de un país sino que se requiere que estos empleos sean decentes. El término trabajo decente hace referencia a la existencia de seis dimensiones: Las oportunidades de trabajo, el trabajo productivo, la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad en el trabajo. Este concepto permite incluir de forma coherente y específica las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el debate sobre el desarrollo. Por ejemplo: va más allá de las cuestiones económicas y permite abordar directamente cuestiones sociales; abarca los programas de reducción de la pobreza, desarrollo humano e integración social; se ocupa de la situación y los derechos de todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, sindicatos o no; reafirma

el papel del empleo como instrumento de una política para el desarrollo; subraya la necesidad de mejorar todos los aspectos relativos al trabajo en la economía informal; plantea las cuestiones de igualdad y equidad entre los sexos en materia de trabajo; cuestiona las estructuras y procesos que perpetúan los ciclos de privación y de exclusión (Ghai, 2006). Desafortunadamente en nuestro país el trabajo decente ha dejado de ser incluso una bandera política. La meta de la presente administración actual es solo la creación de empleos dignos no el trabajo decente, un concepto mucho más amplio. En el Plan Nacional de Desarrollo el término no se menciona ni una sola vez.

El respeto a los derechos laborales es una condición indispensable que debe constituir la base de una relación de trabajo. Los acuerdos internacionales, la constitución y la ley federal del trabajo establecen criterios específicos sobre aspectos fundamentales como: la jornada de trabajo, el salario, la capacitación, los trabajos peligrosos, etc. etc.

De manera específica la igualdad de oportunidades, se refiere a la ausencia de prácticas discriminatorias en las que se realicen distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (Ley Federal del Trabajo, Art. 3).

Sin embargo, la falta de respeto a los derechos laborales es una constante. Con distintas metodologías y en diferentes escenarios en nuestra asociación hemos documentado la violación de dichos derechos (Aguilar-Morales Blanco-Ruiz, 2008; Aguilar-Morales, Blanco-Ruiz, Galán-Cisneros y Vargas-Mendoza, 2008; Aguilar-Morales, Peralta y Vargas-Mendoza, 2008; Aguilar-Morales, Romero-García, García-Cortés, y Vargas-Mendoza, 2008)

A pesar de todo se esperaría que los servicios ofrecidos por los gobiernos federales, estatales y municipales en contraste con lo que sucede en la iniciativa privada cumplieran con los requisitos mínimos que las Leyes Nacionales y

los Tratados Internacionales establecen respecto al trabajo.

En el Estado de Oaxaca el Servicio Nacional de Empleo publica a través de la Oficina Estatal encargada del ramo, un periódico quincenal que contiene puestos vacantes disponibles en la entidad.

Con este servicio el gobierno del estado busca transformarse en un enlace entre desempleados y empleadores.

Este trabajo tuvo como objetivo evaluar las características de las ofertas de empleo publicadas en dicho periódico y contrastar la operatividad de las políticas públicas con el marco que regula su ejecución.

Método

Participantes

Se analizaron 933 ofertas de trabajo publicadas en el número correspondiente a la primera quincena de octubre de 2010 del Periódico Quincenal del Servicio Nacional de Empleo, Oaxaca, que correspondían a 659 puestos diferentes.

Materiales

Se utilizó un formato de registro electrónico para clasificar las ofertas de empleo de acuerdo al puesto, municipio, edad, experiencia, plazas, horario y perfil del personal que realiza el reclutamiento.

Procedimiento

Utilizando un formato electrónico se clasificaron todas las ofertas de empleo publicadas.

Se contrastaron las características de las mismas con el marco legal vigente.

Resultados

En la figura 1 se muestra el tipo de estudios requeridos en las ofertas analizadas.

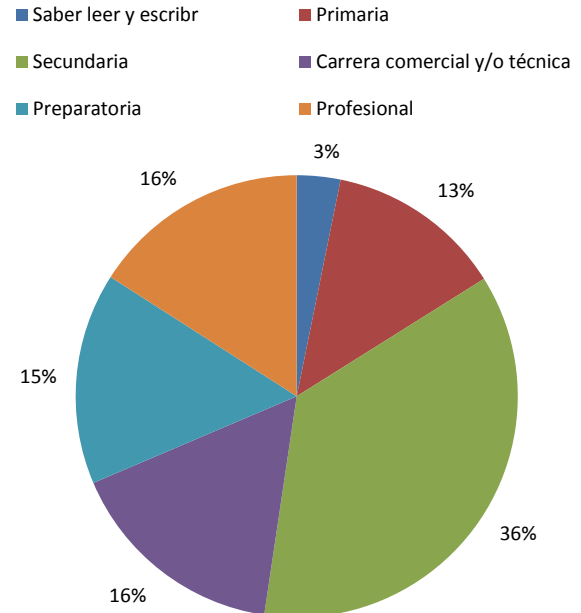


Figura 1. Estudios requeridos.

La tabla 1 muestra el tipo de empleos ofertados para personas sin estudios profesionales.

Tabla 1.
 Tipo de empleos ofertados para personas sin estudios profesionales

Tipo de empleo	%	Tipo de empleo	%	Tipo de empleo	%
Vendedor /Promotor de ventas/Empleado de mostrador	18.72	Obrero de mantenimiento	0.34	Jefe de ventas	0.17
Ayudante de limpieza	10.96	Panadero	0.34	Laboratorista de análisis clínicos	0.17
Auxiliar de contabilidad	6.91	Parrillero	0.34	Mecánico	0.17
Cajero	6.07	Supervisor de ventas	0.34	Mecánico automotriz	0.17
Chofer	4.55	Repartidor	0.34	Mecánico eléctrico	0.17
Secretaria	4.55	Asesor de servicios	0.17	Operador de tracto-camión	0.17
Guardia de seguridad	2.87	Asesor de ventas	0.17	Pintor de autos	0.17
Mesero	2.53	Asesor educativo	0.17	Promotor comercial	0.17
Recepcionista	2.53	Auditor de inventario	0.17	Radio operador	0.17
Auxiliar administrativo	2.19	Auditor nocturno	0.17	Sastre	0.17
Cocinero	2.19	Auxiliar de bodegas	0.17	Soldador industrial	0.17
Estibador	2.02	Auxiliar de oficina	0.17	Subgerente de sucursal	0.17
Capturista de datos	1.85	Ayudante de mecánico	0.17	Supervisor de cobranza	0.17
Técnico en informática	1.85	Ayudante de mesero	0.17	Supervisor de obra civil	0.17
Técnico mecánico	1.52	Ayudante de soldador	0.17	Técnico de puericultura	0.17
Gestor de cobranza	1.35	Coordinador de calidad	0.17	Técnico electromecánico	0.17
Ayudante General	1.18	Coordinadora académica	0.17	Técnico electromecánico industrial	0.17
Barman	1.18	Demostrador de lavado de autos	0.17	Técnico en computación	0.17
Promotor de créditos	1.18	Despachador de almacén automotriz	0.17	Técnico en electrónica y telecomunicaciones	0.17
Camarera	1.01	Despachador de gasolina	0.17	Técnico laboratorista clínico	0.17
Ayudante de camión repartidor	0.84	Dibujante proyectista	0.17	Técnico laboratorista industrial	0.17
Ayudante de cocina	0.84	Ejecutiva de cobranza por teléfono	0.17	Técnico mecánico diesel	0.17
Pastelero/Repostero	0.84	Ejecutivo de publicidad	0.17	Técnicos en refrigeración	0.17
Encargado de tienda	0.67	Empleado de piso	0.17	Valuador	0.17
Gerente de sucursal	0.67	Encargado de almacén	0.17	Verificador de crédito	0.17
Lavaplatos	0.67	Encargado de capacitación	0.17		
Técnico en topografía	0.67	Encargado de compras	0.17		
Almacenista	0.51	Encargado de mantenimiento	0.17		
Anaquelero de tienda	0.51	Estilista	0.17		
Asesor de crédito	0.51	Facturista	0.17		
Asistente de dirección o gerencia	0.51	Gerente administrativo	0.17		
Enfermera	0.51	Gerente de tienda	0.17		
Mecánico Diesel	0.51	Gerente valuador	0.17		
Mensajero	0.51	Hojalatero	0.17		
Técnico en diseño gráfico	0.51	Hostess	0.17		
Agente de ventas	0.34	Instructor de belleza	0.17		
Analista de recursos humanos	0.34	Instructor de gimnasio	0.17		
Costurera	0.34	Jefe de área	0.17		
Jardinero	0.34	Jefe de planta	0.17		
Jefe de departamento	0.34	Jefe de producción	0.17		

En el caso del puesto del vendedor 88 de 11 ofertas fueron para el puesto de empleado de mostrador.

En tanto que para el puesto de operador de vehículo (chofer) en 18 de 27 ofertas se solicitaba a choferes repartidores

La tabla 2 muestra los empleos ofertados para personas con estudios profesionales.

Tabla 2.
 Tipo de empleos ofertados para personas con estudios profesionales

Tipo de empleo	%
Administrador de empresa	33.33
Contador público	18.18
Médico general	12.12
Arquitecto	9.09
Ingeniero civil	4.55
Ingeniero en computación	4.55
Ingeniero industrial	3.03
Abogado	1.52
Ingeniero agrónomo	1.52
Ingeniero electromecánico	1.52
Ingeniero en electrónica	1.52
Ingeniero en sistemas ocupacionales	1.52
Ingeniero mecánico	1.52
Ingeniero químico	1.52
Lic. en educación preescolar	1.52
Lic. en mercadotecnia	1.52
Psicólogo	1.52

En el caso del psicólogo de todas las vacantes analizadas que requerían formación profesional solo el 1.52% de ellas (una vacante) fueron para estos profesionistas, es decir 0.1% de todas las ofertas de empleo.

En la figura 2 se muestra la edad mínima requerida para ocupar el puesto ofertado.

En la figura 3 se observa la edad máxima permitida para ocupar el puesto ofertado.

En la figura 4 se presenta la experiencia requerida en la oferta de empleo.

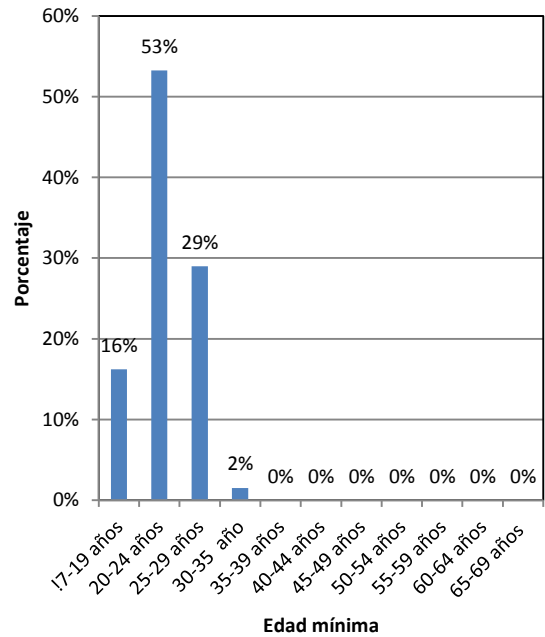


Figura 2. Edad mínima

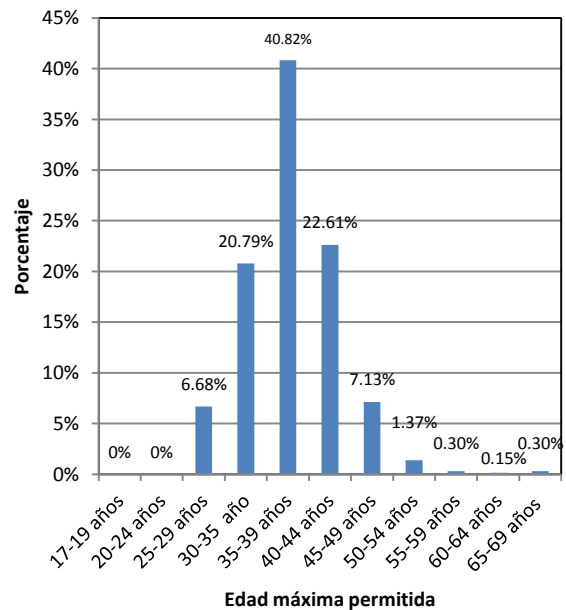


Figura 3. Edad máxima

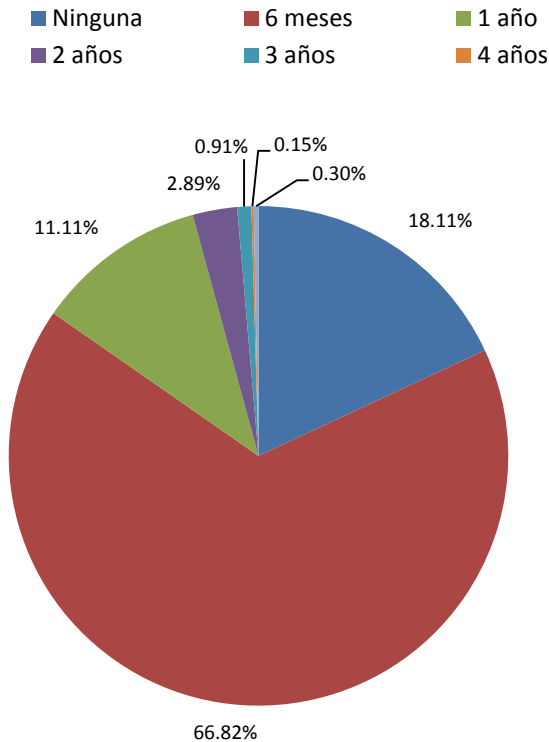


Figura 4. Edad máxima

En la figura 5 se muestra el título de la persona que realiza el reclutamiento de personal. Puede observarse que solo en el 0.61% de los casos el reclutamiento lo realiza el psicólogo. Aunque en el 36% de los casos no se señaló el título de la licenciatura de la persona que realiza dicho proceso.

En la figura 6 se muestra el número de horas que el trabajador debe laborar de acuerdo al horario que se establece en la convocatoria.

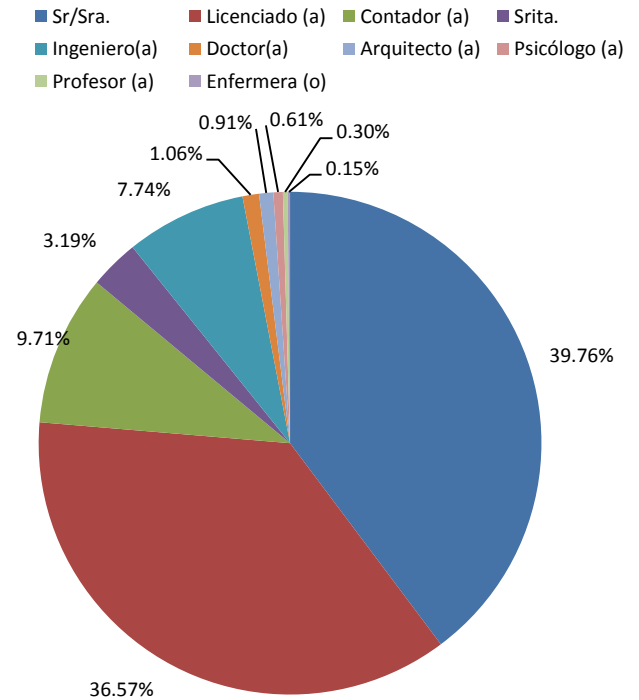


Figura 5. Personas que realizan el reclutamiento

Discusión

En las ofertas de empleos analizadas la mayoría de empleos están dirigidos al personal sin estudios profesionales. Este boletín no es un instrumento apropiado para la búsqueda de empleo para profesionistas. Lo mismo sucede con las convocatorias publicadas en diarios locales o en línea (Aguilar-Morales, Blanco-Ruiz, Galán-Cisneros y Vargas-Mendoza, 2008). Las universidades deberían trabajar con mayor ahínco para colocar a sus egresados en el mercado laboral.

Los datos referentes a los puestos más solicitados coinciden con los que fueron encontrados en un estudio previo (Aguilar-Morales Blanco-Ruiz, 2008). Deberían desarrollarse esfuerzos por parte de autoridades, instituciones educativas y de formación para el trabajo para sistematizar este tipo de puestos.

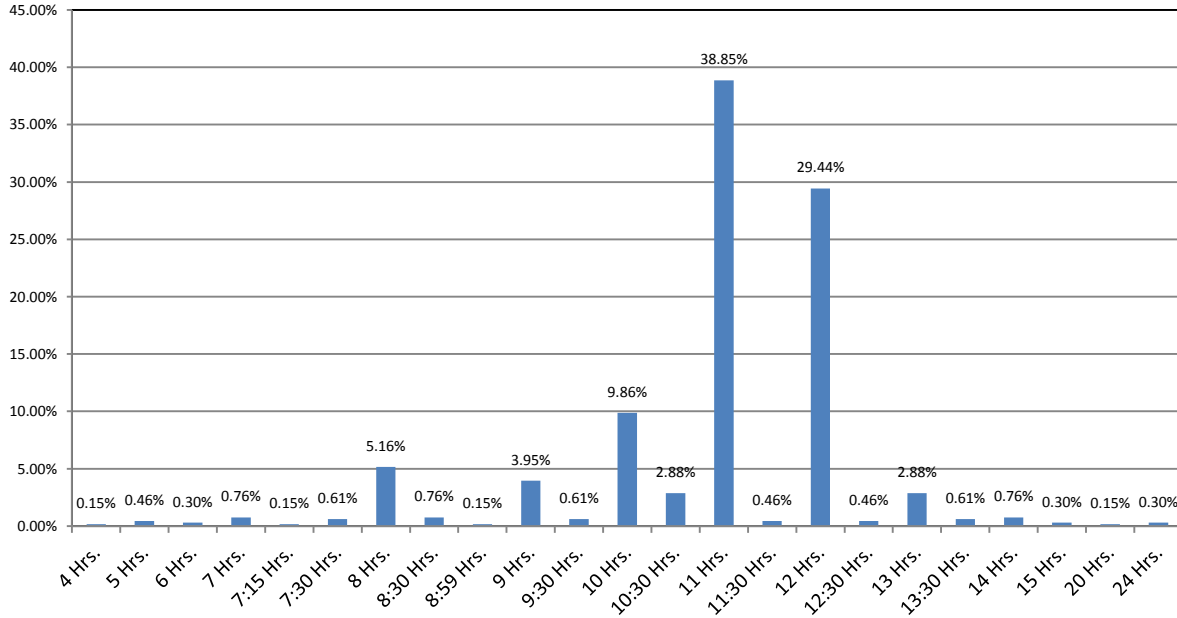


Figura 6. Horas de trabajo

La nomenclatura que se utiliza para referirse a los puestos es diversa, estigmática y en algunos casos poco descriptiva. Puestos como los de chofer, secretaria o empleada de mostrador deberían ser nombrados de forma más técnica como operador de vehículo, auxiliar universal de oficina o vendedor. Un catálogo estatal de puestos debería ser elaborado a fin de poder unificar criterios que faciliten el proceso de dirección de personal, la solución de controversias judiciales y la investigación en recursos humanos.

Es interesante encontrar que los puestos que requieren educación profesional más demandados son aquellos que representan las carreras tradicionales: administración de empresas, contaduría y arquitecto. Sería importante evaluar la relación que existe entre la oferta y demanda de empleo.

Es posible que actualmente estos profesionistas ocupen funciones que bien pudiera realizar personal con una formación más acorde a la tarea desempeñada, pero que por economía para la empresa, desconocimiento del campo profesional de una licenciatura por parte de los directivos o por

escaso cabildeo o relaciones públicas de las otras profesiones, estas no sean requeridas por los empleadores. La vinculación entre la universidad y la empresa tiene aquí un segundo objetivo: difundir la oferta de servicios profesionales de cada licenciatura.

En relación al apartado anterior, en la publicación que se analizó es notable el hecho que gente sin formación profesional este realizando con mayor frecuencia actividades de reclutamiento y selección que los administradores o los psicólogos.

Es lamentable observar la situación de demanda profesional del psicólogo a pesar de todas las funciones profesionales y necesidades sociales existentes.

En cuanto a la edad requerida, el hecho que las ofertas incluyan este dato resulta de por sí violatorio de los derechos laborales, pues constituye un ejemplo claro de discriminación. Puede solicitarse una edad mínima si se justifica en función de los estudios y experiencia requerida, pero en el caso de la edad máxima lo único que sostiene esta petición son los prejuicios y estereotipos

respecto a la edad y productividad de las personas. No hay estudios que justifiquen considerar la edad como un factor a considerar en la contratación de personal. Este dato debería ser eliminado de la oferta de empleo. La entidad que publica este boletín antes que fomentar este tipo de prácticas debería desarrollar un programa amplio de capacitación para empleadores y empleados sobre derechos laborales.

Es típica la queja de los estudiantes acerca de la falta de acceso al empleo por falta de experiencia, como se puede ver en los resultados de este estudio en la gran mayoría de empleo la experiencia requerida es de 6 meses. Con mucha facilidad esta experiencia pudiera ser acreditada en las prácticas profesionales o servicio social que tienen que realizar los alumnos de diversas instituciones educativas. Todas las instituciones educativas debieran orientarse hacia el aumento de oportunidades de empleo de sus egresados y en consecuencia esforzarse para lograr que quienes egresan de ellas cuenten con documentos probatorios experiencia laboral.

Al observar el tipo de personal que realiza el reclutamiento se puede notar que cerca del 90% de quienes cumplen con esta función no tienen el perfil profesional apropiado. Esta situación tal vez sea la que explica porque las convocatorias difundidas presentan problemas técnicos y violentan la ley laboral. La Secretaría del trabajo debería ofrecer el servicio de reclutamiento, canalizar con especialistas en el área, o capacitar al personal que realiza esta función. Las instituciones educativas tienen en esta situación un área de oportunidad para brindar servicios profesionales.

En lo referente al número de horas puede apreciarse que la oferta de empleo supera las jornadas que la ley establece. Si a las 11 horas formales agregamos el tiempo desinado a la comida, en las que el trabajador prácticamente no puede realizar ninguna otra tarea, y el tiempo de traslado de su casa al empleo y del empleo a su domicilio, obtenemos que en promedio la jornada laboral dura al menos 12 horas. Por lo que el

trabajador dispone de muy poco tiempo (4 horas distribuidas en los extremos de su jornada) para realizar otras tareas. Esta situación contraviene los propósitos de la normatividad laboral y sin duda tiene implicaciones legales, económicas, sociales y por supuesto en la propia productividad y seguridad industrial de la empresa. En este caso no solo se hace necesaria la capacitación en derecho laboral para empleados y empleadores sino la supervisión de los centros de trabajo por parte de la autoridad. Por supuesto implica que al menos en las ofertas de empleo que aparecen publicadas en el boletín de la Secretaría del Trabajo no se permitían dichas situaciones.

El boletín no incluye la propuesta económica un dato esencial para que quien busca empleo tome decisiones.

Un dato informal que se pudo apreciar es la falta de vigencia de las convocatorias, aunque no pudo corroborarse en todas las propuestas, porque rebasaría el propósito y las dimensiones del estudio realizado, si se observó en cambio que un número importante de los empleos ofertados aparecen en diferentes ediciones del boletín aunque el puesto haya sido cubierto. Debería procurarse tener actualizada la base de datos con los empleos ofertado. El uso de herramientas electrónicas aseguraría la inmediatez de la información y reduciría los costos económicos y ambientales generados por la impresión de tantos ejemplares.

También sería conveniente que quienes editan el boletín hicieran cambios sustanciales en sus estrategias para la promoción de empleos y colocación de trabajadores a fin de que los esfuerzos que realizan dejen de parecer solo una estrategia mediática y se constituyan en verdaderas formas de apoyar el desarrollo de los trabajadores, la actividad productiva y el desarrollo económico de nuestro país.

Referencias

- Aguilar-Morales , J. E. y Blanco-Ruiz, R. (2008) Selección de personal e igualdad de oportunidades: características de las convocatorias en línea. *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 2 (1), 21-26.
- Aguilar-Morales , J. E., Blanco-Ruiz, R., Galán-Cisneros, E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2008) Planeación de personal: vacantes y necesidades de desarrollo organizacional *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 2, (1), 33-36.
- Aguilar-Morales , J. E., Peralta R., B. y Vargas-Mendoza, J. E. (2008) Trabajo decente y violación de los derechos laborales en Oaxaca, México. *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 2 (1), 5-14.
- Aguilar-Morales , J. E., Romero-García, E., García Cortés, H., y Vargas-Mendoza, J. E. (2008) Equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones: los reglamentos internos. *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 2(1), 27-32.
- Aguilar-Morales, J. E., y Vargas-Mendoza, J. E. (2010) La filosofía de los derechos humanos y su aplicación al trabajo del psicólogo en escenarios organizacionales. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* 6(1) 153-158.
- Aguilar-Morales, J. E., Ambrocio-Hernández, H. y Vargas--Mendoza, J.E. (2011) Reclutamiento y selección de personal: procesos auditables y transparentes *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 5(1), 91-104.
- Ghai, D (2006) *Decent Work: objectives and strategies*. Ginebra, Suiza: OIT.
- http://www.conductitlan.net/28_planeacion_de_personal.pdf
- INEGI (2009) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México: INEGI
- *Ley Federal del Trabajo*
- López, J. (1999) *Evolución reciente del empleo en México*. México: CEPAL
- *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*.