

## Obstáculos para el posicionamiento laboral de la población en rezago educativo.

*Obstáculos ao posicionamento de trabalho da população em atraso educacional.*

**Teresita del niño Jesús Carrillo Montoya<sup>1</sup>**

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

[teresita.carrillo.montoya@gmail.com](mailto:teresita.carrillo.montoya@gmail.com)

**Santos López Leyva<sup>2</sup>**

Universidad Autónoma de Baja California, México

[sanlop1947@gmail.com](mailto:sanlop1947@gmail.com)

### Resumen

Este artículo expone los resultados de un estudio sobre los obstáculos que enfrentan los trabajadores en condición de rezago educativo para el logro de su posicionamiento laboral en empresas de la industria alimentaria de Sinaloa, México. Bajo el supuesto de que, el rezago educativo prefigura un destino laboral precario y limita las capacidades productivas se realizó un estudio mixto, de carácter transversal, durante el primer trimestre del 2014. Los resultados constatan los efectos que cobra dicha variable en la incorporación y el posicionamiento en el mercado de trabajo. Muestra también que ese impacto es diferencial según el género: los hombres en condición de rezago educativo tienen una trayectoria laboral más exitosa que sus pares mujeres en esa misma condición. Esto es, ellos tienen mayores posibilidades de posicionarse laboralmente, ocupar puestos de mayor jerarquía, mejores salarios y reconocimiento laboral.

---

<sup>1</sup> Dra. en Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), profesora de la Facultad de Trabajo Social UAS. Culiacán Rosales, Sinaloa, México.

<sup>2</sup> Dr. en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México, profesor de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).

**Palabras clave:** educación y trabajo, mercado laboral, posicionamiento laboral, rezago educativo y desigualdad.

## Resumo

Este artigo apresenta os resultados de um estudo sobre os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores em condição de atraso educacional para a realização de suas empresas de posicionamento de trabalho na indústria de alimentos Sinaloa, no México. Sob a hipótese de que o hiato educacional prenuncia um pobre perspectivas de emprego e as capacidades de produção limitadas um estudo conjunto, transversais, foi realizado durante o primeiro trimestre de 2014. Os resultados confirmam os efeitos dos encargos essa variável na incorporação e posicionando no mercado de trabalho. Ele também mostra que o impacto diferencial por sexo: homens em condição de atraso educacional tem uma carreira mais bem sucedida do que seus pares mulheres nessa condição. Ou seja, eles são mais propensos a se posicionar ocupacionalmente, altos cargos, melhores salários e reconhecimento do trabalho.

**Palavras-chave:** educação, mercado de trabalho, de posicionamento no trabalho, atraso educacional e da desigualdade.

**Fecha Recepción:**

Mayo 2015

**Fecha Aceptación:**

Diciembre 2015

---

## Introdução

Considera-se que a educação é fundamental para aumentar os países fator de produtividade porque o conhecimento um componente direta dos processos de produção de bens e serviços virou. Portanto, nas sociedades contemporâneas a lacuna educacional já não é apenas um problema ético da justiça social, para se tornar um problema econômico dado o seu impacto sobre o crescimento da riqueza dos países e regiões.

A lacuna educacional é definida como a condição de atraso das pessoas de 15 anos de idade ou mais velhos, que não concluíram o ensino básico, que no caso do México compreende-se alto e cujos componentes são o analfabetismo ou primária ou secundária inacabada . É,

cultural, política e econômica de um sociais-problema que evidencia a incapacidade de uma empresa para fornecer um mínimo de oportunidades de educação a toda a origem multifatorial população.

A este respeito, Rivero (1999) perguntas que identificam a lacuna educacional como fator explicativo do desemprego. Que detém como errônea de que os Estados-nação indicam que o desemprego atinge principalmente os trabalhadores com atraso escolar, argumentando que insuficiente nível de qualificação impede de aceder a empregos como estes exigem pessoas com conhecimento cada vez mais diversificada. Esta suposição pode justificar também a falta de posicionamento de trabalho esse segmento de trabalhadores.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional de Ocupação Econômica do segundo trimestre de 2015 (Enoe), 25,6% da população ocupada no setor manufatureiro está em um estado de Sinaloa atraso educacional, a apenas 41,2% completou o ensino médio. No caso dos trabalhadores, a lacuna educacional é expressa da seguinte forma: 9,8% não completaram estudos primários e 13,8% deles completaram primário. No entanto, ele observa que a percentagem de mulheres com educação secundária completa, 42,9, é maior do que os seus colegas do sexo masculino, 40%.

A suposição inicial que orientou o estudo estabelece que o nível educacional é importante para o emprego e a posição ocupacional, mas não é variável determinante, porque também influenciam os papéis idade, sexo e sociais, entre outros.

### **Realização educacional e educação de adultos**

Para atender às exigências educacionais da população mexicana, incluindo a atenção ao analfabetismo e atraso escolar, as políticas de educação do estado mexicano formulada, dado o poder nos termos do artigo 3 da Constituição dos Estados Unidos Mexicanos. Apesar deste instrumento constitucional e os acordos multilaterais sobre o assunto, as políticas de educação de adultos são incorporados em dificuldade que determinou o seu baixo impacto na resolução do problema do atraso escolar.

A este respeito, Rivero (1993) argumenta que é difícil entender como eles se relacionam com os objectivos das políticas educacionais e objectivos económicos de um país, como o estado define mudanças nos sistemas de ensino, enquanto que define o ritmo os interesses económicos do mercado, tornando-se difícil conciliar estas com as necessidades reais de aprendizagem da população.

Além disso, como resultado de mudanças observadas rápidas e vertiginosas políticas, económicas e sociais, programas educativos tornaram-se obsoletos. Gelpi (1990) relata que,

tanto no conteúdo e nos objetivos políticos e sociais, políticas educacionais estão disponíveis para as estruturas produtivas e que estes exercem grande influência sobre todo o sistema educativo, especialmente porque os empregos sofrem mudanças rápidas - desaparecimento de alguns e desenvolvimento de outros, também referindo-se ao aprendizado de novas tecnologias reconhece que estes têm perturbado educação e organização do trabalho.

A problemas históricos de analfabetismo e atraso educacional analfabetismo tecnológico, que precisam ser abordadas dada a crescente incorporação de novas tecnologias no local de trabalho aumenta; que exige que as pessoas possuem habilidades para usá-los, por isso, as condições de trabalho e inserindo o mesmo efeito, o analfabetismo tecnológico afeta principalmente a população em atraso educacional (Andrade, 2004).

Na educação de adultos México é uma estratégia de política pública compensatória que tenta corrigir os problemas de atraso educacional. Entre os principais desafios para as políticas governamentais nesta área são a reciclagem de conhecimentos e ênfase na formação profissional dos trabalhadores, uma vez que se considera que o risco de educação de adultos é deslocado por programas de treinamento para corridas de trabalho , ao qual surge a necessidade de políticas educacionais que vão além da dimensão econômica: "(...) onde outras aspirações educacionais são reconhecidas: educação de segunda oportunidade, projetos de desenvolvimento pessoal, educação cívica, educação comunitária, educação geral e educação popular, aprender uma língua "(Belanger e Federigui 2004, p.35).

### **Noção de posicionamento de trabalho**

O posicionamento de trabalho termo refere-se a incumbência de certa hierarquia nas diferentes áreas de trabalho, o reconhecimento das capacidades e desempenho de outros trabalhadores e padrões, e, conseqüentemente, a percepções mais elevadas. Esta é a excelência, e por que os trabalhadores desenvolver um conjunto de estratégias.

Este conceito vem de comercialização, refere-se à localização e atributos que a percepção mental de um cliente tem de um produto. Funcional (resolver problemas ou fornecer benefícios), o simbólico (na imagem, ego, e de filiação ou significado social) e experiência (sensorial ou estimulação cognitiva) (Ries e Troud: Neste campo são identificados três tipos de posicionamento 1981, citado por Karolina JANISZEWSKA e Andresa Insch, 2012). No trabalho a diferença entre a posição e posicionamento não só envolve a colocação do ponto ou nível em que o sujeito está localizado, mas também reconheceu que outras disciplinas fazer essa localização.

No local de trabalho as pessoas são reconhecidas e, portanto, estabelecer as inter-relações que lhes permitam construir a sua identidade e tomar uma posição neste contexto. A este respeito, Enriquez e Renteria (2006) sugerem a necessidade de analisar as formas como as pessoas estão posicionados na frente do trabalho, que se tornou um espaço cada vez mais competitivo, onde muitos podem oferecer a mesma mercadoria: a sua força de trabalho. Eles também afirmam que estamos diante de mudanças nas práticas de trabalho e modelos, desde o desenvolvimento de tecnologias que modificam concepções psicossociais de pessoas levando-os a conceber estratégias para posicionar e permanecer no mercado de trabalho.

Os processos no contexto de trabalho são tão rápido e instável que exigem atores para adotar estratégias para entrar, permanecer e Excel (Bauman, 2005, Enriquez e Rentería, 2007). Portanto, posicionamento de trabalho implica um reflexo ou grau de conscientização sobre a importância da educação e escolaridade, as exigências do mercado de trabalho, bem como habilidades e atitudes que permitem mobilidade e estabilidade nos empregos, isto é, corrente e recursos potenciais.

Portanto, atingir o posicionamento de trabalho significa indivíduos capazes de internalizar, manipular e transformar a informação para melhorar as suas intervenções e impacto no local de trabalho, bem como tendo em conta as características do contexto social, o que permitirá que você se torne visível.

### **Relação entre educação e posicionamento de trabalho**

Ao analisar a educação nas sociedades contemporâneas, Laval (2004) argumenta que a educação é alocado três funções essenciais: formação de mão de obra qualificada, a transformação cultural e formação de cidadãos responsáveis. No entanto, ele alerta que projetos educacionais na maioria dos países dominaram a primeira dessas funções e enquanto cada indivíduo responsável pela sua auto-formação.

A escola não é mais a única fonte de conhecimento e devem, doravante, ensinar a aprender, para que a criança pode classificar e selecionar as informações confusas, incompletas e enganosas comercializado cultura de massa. Esta primeira escola é apenas o prelúdio de uma educação permanente, sessões diárias de treinamento acompanhado por numerosos reciclagem de jornais -cada três a cinco anos, de acordo com setores- ao produtor atualizar seus conhecimentos e se adaptar a uma renovação tecnológica. Escola e universidade devem garantir novas tecnologias no ensino fundamental de se adaptar à modernidade (Laval, 2004, p.42).

A partir da teoria do capital humano, a qualificação é um certo tipo de capital individual que as pessoas podem se acumular formando. Portanto, "esta teoria diferenças salariais legítimos com base nas qualificações e títulos escolares (...) sob a sua aparência um pensamento tecnocrático profundamente liberal" (Vatin de 2004, p.199).

Assim, o problema de correspondência entre a formação eo emprego tende a disfarçar as condições sociais reais de práticas de formação e, conseqüentemente, atribuído a tais possibilidades de adaptação de acesso, posicionamento e retenção de emprego, tornando necessário um equívoco sobre a educação:

Este sentimento generalizado de formação contínua reforça a ideia de uma "incompatibilidade" do trabalho devido às insuficiências do sistema educativo que as empresas iriam sofrer. Isto deve ser tomado com muita reserva. É verdade que, no curto prazo, as empresas podem sofrer qualificação ou desajuste do trabalho contra mudanças rápidas em seus processos de produção insuficiente, mas no longo prazo, as empresas são em grande parte responsáveis pelas características da mão eles trabalham muito contribuiu para produzir (Vatin, 2004, p. 201).

É claro que a educação desempenha um papel importante na posição de trabalho, mas não o único. Por exemplo, o sexo tem um impacto sobre todos os aspectos da vida das pessoas, incluindo o trabalho. A este respeito, Morales (2006) observa que a distribuição da população por sexo, faixa etária ou relações familiares, são variáveis que determinam as possibilidades de mulheres e homens de acumular capital humano e cultural, para participar na força de trabalho e também na sua posição de trabalho.

### **Fatores que impedem o posicionamento de trabalho**

posicionamento categoria profissional é construída a partir de várias dimensões, assim são muitos fatores que influenciam tanto positiva como negativamente. A baixa escolaridade é um fator que não favorece o posicionamento de trabalho da população nesta situação.

A partir das teorias de economia da educação e sociologia da desigualdade, os princípios de capital humano, a meritocracia e corrente credentialist recuperar, para indicar que o mercado de trabalho dá um valor para a escola para justificar o baixo nível de posicionamento atingindo a população em atraso educacional. Para Moreno (1998), os empregadores valorizam a trajetória dos trabalhadores no sistema de ensino, porque esta reproduz as exigências do mercado e qualificações (credenciais), permitindo-lhes escolher os trabalhadores mais produtivos. Portanto, a educação actua como um filtro para a selecção dos mais capazes e localização nas melhores posições.

A idade é outro fator importante na obtenção de posicionamento de trabalho, porque o capital humano como físico se deteriora ao longo do tempo e se torna obsoleta. A este respeito, Carnoy (2006) sugere que quanto mais velho o capital humano acumulado perde valor no mercado, bem como a velocidade com que o conhecimento é mosca ultrapassada.

Além disso, de acordo com a Teoria de posicionamento de trabalho Segmentação de Mercado é dificultado por vários fatores sociais, econômicos e culturais que definem o mesmo mercado, "a estrutura ocupacional nos países desenvolvidos é caracterizada pela sua divisão em segmentos qualitativamente diferente, persistente e estável, com pouca mobilidade entre eles, e cada um corresponde às divisões sociais, sexuais e econômicas que já pré-existent na sociedade "(Fisher, 1994, p.169).

Além disso, desde que a teoria argumenta que o capital humano não é valorizado igualmente entre diferentes grupos de pessoas, como é o caso para os homens e mulheres ", uma vez que estes ganham menos, tal como acontece para as características da raça, religião e idade "(Carnoy, 2006, p. 93). Isto implica que o status de gênero é um obstáculo para que as mulheres se posicionam profissionalmente, o que se reflete em baixos salários e pouca presença em altos cargos.

Cristina Borderias, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (1994) explicar que prevalece raciocínio circular, que argumenta que as mulheres se especializam no trabalho doméstico por salários baixos e, no entanto, argumenta-se que o baixo nível dos salários para as mulheres é o resultado de dedicar mais tempo ao lar e pais filhos. Este é um fator que contribui significativamente para as mulheres de posicionamento de trabalho fraco, baseado em responsabilidades familiares decorrentes dos papéis de gênero socialmente atribuídos.

A este respeito, Taberner (2008) detém a indispensável distribuição de responsabilidades domésticas e da co-educação dos filhos, porque "sem essa cooperação a um único trabalhador cônjuge pode não ter tempo e energia para cumprir amplamente a função socializadora e família educativa" (p 0,138).

### **Processo de estudo metodológico**

Os resultados apresentados são parte de uma investigação mais ampla que se desenvolveu no primeiro trimestre de 2014 sobre a população em seis empresas do setor de alimentos Culiacan, Sinaloa. Ele trabalhou sob uma abordagem mista, como um estudo qualitativo quantitativo / transversal.

Do total da população foi estratificada, proporcional, ou seja, a mesma composição dos estratos da população por área de trabalho, educação e gênero reproduzida, e foi calculada

usando a fórmula para populações finitas ou conhecido de acordo com a estratos indicado. A amostra foi composta de 64 trabalhadores, 22 mulheres e 42 homens em situação de atraso educacional, dos quais 16 mulheres e 30 homens participaram, desde os funcionários que se demitiram ou por razões de tempo não puderam participar no estudo foram descartados.

Na segunda fase do estudo aprofundado na análise dos dados obtidos durante a fase inicial através de entrevistas semi-estruturadas, ele falou com alguns participantes da fase anterior para recuperar seus pontos de vista sobre questões tais como: a utilidade da educação de adultos ingressar no mercado de trabalho e os obstáculos enfrentados por homens e mulheres para posicionamento de trabalho. O último é o foco de análise neste artigo.

Ele entrevistou três tipos diferentes de informantes: gestores de recursos humanos; trabalhadores posicionados e trabalhadores posicionado nesta fase 23 trabalhadores participaram em situações de produção das empresas. seis entrevistas semi-estruturadas com gestores de recursos humanos dos primeiros seis empresas e os trabalhadores com o subgrupo de homens e 9 mulheres -14, dos quais apenas 13 (11 homens e 2 mulheres) foram efectuadas foram identificados pelos seus patrões ou supervisores e funcionários que tenham atingido posicionamento de trabalho e para quem a entrevista tentaram apresentar suas experiências e obstáculos na obtenção de tal reconhecimento, incluindo a sua passagem através da educação de adultos. Para os restantes 10 participantes (3 homens e 7 mulheres), a entrevista permitido recuperar a sua opinião sobre as razões pelas quais eles não tenham alcançado esse reconhecimento.

### **O hiato educacional e outras barreiras ao posicionamento do emprego**

A partir da análise da situação de atraso educacional da população empregada na indústria de alimentos foram identificados os seguintes obstáculos (sociais, econômicos e culturais) que limitam a realização da sua posição de trabalho: a mesma situação de atraso educacional, idade e incorporação tardia de trabalho das mulheres, o papel do cuidador e paternidade responsável, a desigualdade de género na posição hierárquica e nível de renda, trajetória e experiência de trabalho doméstico, e baixa participação em programas de educação para adultos e formação profissional.

#### *Status do atraso escolar*

instalações industriais que participam nas empresas do estudo são formadas principalmente por homens, com 72,2%. Outra característica é o baixo nível educacional dos trabalhadores neste sector, 41,5% está em uma situação de atraso educacional, não concluíram o ensino básico. No que diz respeito a este último subgrupo seguinte foi encontrado:



**Tabela I. modalidade educacional e sexo dos empregados em situação de atraso educacional das empresas participantes.**

Género	Modalidad educativa		Sin estudios	Total
	Regular escolarizada	INEA <sup>3</sup> -ISEA <sup>4</sup>		
Masculino	18	9	3	30
Femenino	13	3	0	16
Total	31	12	3	46

Fonte: Elaborado com base em informações do questionário aplicado à amostra.

Dois terços (67,4%) da população participante percorreu algumas séries do ensino fundamental no modo normal educado em ambas as instituições públicas e privadas. Outra 26,1% estudaram em programas de educação de adultos no Instituto Nacional de Educação de Adultos ou o Instituto Sinaloa de Educação de Adultos; alguns informantes apontam para que este era mais de vinte anos; apenas 6,5% (três homens), reconheceu que não estudada qualquer grau de escolaridade, embora dois deles podem ler, escrever e contar.

Os impactos abertura educacional as condições de trabalho dos trabalhadores, que reconhecem que seu percurso escolar pobres dificulta o seu desenvolvimento em diversas áreas, neste caso o trabalho, e que não tem o conhecimento básico da linguagem, escrita e matemática básica. Além disso, uma vez que os empregadores atribuir um valor à escolaridade, que limita as oportunidades de emprego e promoção para este grupo de pessoas. A este respeito, na entrevista com um gerente de recursos humanos de uma empresa que ele disse:

Para o recrutamento na educação mensagens operacionais solicitado e isso supera experiência, além de documentos que comprovem é necessária como somos feitos para auditar a qualidade dos processos de adjudicação de contratos. Mesmo para a promoção de novas mensagens, se a pessoa não tem o documento que ateste o seu nível educacional não é promovido (RH1).

<sup>3</sup> Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

<sup>4</sup> Instituto Sinaloense para la Educación de los Adultos.

Em outra empresa, separando as áreas de produção e vendas, assim:

No caso das vendas, onde temos a maior parte dos funcionários em lojas e manifestantes são apenas mulheres. Sim minimamente obrigados a ter educação básica, como eles estão lidando com clientes e realizar faturamento, relatórios de vendas, gestão de valores mobiliários, e assim por diante. Mas a produção não é tão essencial (Chefe de Recursos Humanos 3).

No entanto, reconhece-se que, embora o recrutamento é levado em conta escolaridade isso não é um requisito determinante, uma vez que o seu interesse é na integração de trabalho não qualificado e, portanto, mais barato.

"No caso de cargos operacionais, se contratar pessoal em atraso educacional valorizamos a experiência e recomendações. Na verdade, no caso de mulheres que cobrem o turno da noite, muitos deles têm primária ou secundária acabado. Esse é o tipo de funcionário que aceita este turno "(RH2).

Também responsável pela contratação de reconhecer:

A escola dá-lhe um papel, mas não desenvolve a experiência ou a realização de um bom desempenho ou uma boa atitude (RH6). Em casos muito específicos que exige força, pessoas acostumadas a um trabalho árduo, e, portanto, não lidar com um documento que ateste os seus estudos ou trabalho operacional e de rotina quer estudos ou experiência são necessárias (RH4).

As empresas que têm estruturado uma visão de desenvolvimento e de uma cultura de trabalho moderna, reconhece a escola como um critério para o recrutamento porque satisfazem requisitos para a certificação de seus processos; enquanto há empresas industriais que realizam processos de produção rudimentares ou agregado familiar que valorizam as competências adquiridas a partir dos planos de carreira e, portanto, não requerem um certo nível de escolaridade, enquanto os salários mais baratas da população em situação de atraso educacional.

### **Idade e incorporação de mulheres que trabalham até tarde**

Limitações de um posto de trabalho, a idade pode ser um fator, dada a distribuição desigual de oportunidades no local de trabalho ou no mundo educacional, que afectam a população devido à deterioração de sua saúde física e cognitiva ou as suas capacidades de gênero. Isto é, as mulheres que se juntam tardiamente no mercado de trabalho e não têm experiência de trabalho têm dificuldade em posições de rendimentos altos e, portanto, mais elevados, porque o tempo gasto em tarefas domésticas não é valorizados pelas empresas.

Algumas mulheres disseram que decidiu entrar para trabalhar até que seus filhos eram mais velhos ou já não têm a responsabilidade de cuidar de seus pais, e até mesmo questões identificadas de violência doméstica:

"Até eu fiquei cansado do abuso e dependência tinha para com o meu marido, eu percebi que poderia trabalhar" (E 1).

Isto aconteceu quando eles sentiram que já tinha cumprido seu papel de mãe e esposa. Isto implica que suas carreiras são escassos em relação à experiência e a aquisição de competências para o trabalho, uma vez que 89,9% dos trabalhadores dessas indústrias com menos de dez anos de idade em empresas em estudo.

**Tabela II. Faixas etárias e sexo dos empregados em situação de atraso educacional das empresas participantes.**

Rangos de edad	Género	
	Femenino	Masculino
18 a 24 años	1	4
25 a 34 años	1	9
35 a 44 años	5	7
45 a 54 años	7	3
55 a 60 años	2	7
Total	16	30

Fonte: Elaborado com base em informações do questionário aplicado à amostra.

Pouco mais da metade, 56,3% das mulheres estão na faixa etária de 45-60 anos, estes dados indicam que a mulher é incorporada a trabalhar até depois que criou os filhos, se importava para os pais, e até mesmo tornou-se independente de seu parceiro. Em contraste, apenas um terço dos homens é nessa idade, a maioria (53,3%) se encontra numa gama de 25 a 44 anos.

Trabalhadores adultos mais velhos acreditam que deixem de estar em qualquer caso incorporados em programas de educação de adultos ou de formação profissional. Um dos homens diz:

"Na minha idade eu já não introduzir letras, e por quê?, Embora eu sei que se eu perder este trabalho não seria encontrar um para meus estudos e idade" (E21).

Ou seja, a combinação de faixas etárias mais elevadas e situação atraso educacional, fornecer às empresas uma depreciação circunstância do capital humano,<sup>5</sup> dificultando a possibilidade de posição, uma vez que para os trabalhadores mais velhos têm expectativas mais baixas implica o desenvolvimento.

### **Papel de cuidador e paternidade responsável**

No caso das mulheres, idade papéis sociais impostos (mãe, esposa ou filha) como uma restrição para se juntar ao posicionamento de trabalho. Um entrevistado refere-se:

? "A que horas poderia estudar, tenho três filhos para cuidar e meu marido; me programo para trabalhar, eu me levanto antes de 5 e eu ir para a cama depois de 12 pm "(E20).

Uma elevada percentagem de homens, 93,3% disseram que ter filhos, este grupo 75% são casados e 14,3% vivem em união livre. Enquanto isso, 87,5% das mulheres participantes foram crianças, apenas 21,4% são casados e 35,7% vivem em união livre; enquanto os restantes 42,9% é uma mãe solteira, viúva ou separada, ou seja, é o chefe da família, sem um parceiro e filhos. Portanto, o salário dessas mulheres é a renda familiar principal, e também dizem que aceitar trabalho em indústrias que podem trabalhar no turno da noite e assim fazer o trabalho doméstico no dia.

Além do cuidado das crianças, 30,4% da população do estudo é responsável por uma pessoa idosa; metade das mulheres com esta responsabilidade não são casados. Uma mulher comentou:

"Eu tenho dois filhos e eu casar, ele tem três filhos, um deficiente, eu me importo, por isso não me dão o turno da noite e eu não posso fazer horas extras. A boa notícia é que meu marido trabalha em um escritório e ganha mais ou menos bem "(E14).

A responsabilidade de cuidar de membros da família e do agregado familiar não impediu a incorporação destas mulheres no trabalho, mas dificulta a sua posição de trabalho; desde as suas responsabilidades domésticas limitar o seu desenvolvimento pessoal e profissional, além de deterioração da qualidade de vida e sua família para sobreviver com poucos rendimentos.

Paradoxalmente, é o homem que adquire uma maior autonomia à incorporação de trabalho das mulheres. A este respeito, Vatin (2004) referindo-se ao dia de casal, diz o homem agora compartilha a responsabilidade por gastos das famílias com mulheres e ter mais tempo livre para preenchê-lo na vida pública; enquanto as mulheres que trabalham é mais capaz em

---

<sup>5</sup> Se pueden diferenciar dos fuentes de depreciación del capital humano: por una parte, el propio paso de tiempo afecta a las habilidades físicas y mentales de los individuos "depreciación interna" y por la otra, factores de cambio externos en las condiciones del mercado, entre los que destaca el cambio tecnológico, provocan que los conocimientos adquiridos por los individuos resulten obsoletos "depreciación externa" (Neuman y Weiss, 1995).

termos económicos, esta capacidade não se traduz em autonomia net. As mulheres têm menos tempo disponível porque ele cuida da manutenção e cuidados doméstica e familiar.

### **Carreira e experiência de trabalho doméstico**

As empresas do setor industrial valorizado experiência de trabalho tão ou mais de escolaridade porque certas carreiras garantir o desenvolvimento de certas habilidades técnicas. Em empresas que são estudados, os trabalhadores em posições de trabalhadores anteriormente trabalharam como assistentes de alvenaria, porteiros, motoristas, funcionários de indústrias ou empresas e empresas de segurança, e como trabalhadores agrícolas; enquanto os trabalhadores mais bem posicionados ocupacional foram empregados como assistentes de manutenção, soldadores, carpinteiros, pequenos empresários, funcionários de terras agrícolas e, em alguns casos eram migrantes.

No caso das mulheres, as carreiras relacionadas com atividades domésticas é valorizado, pois garante a submissão, a aceitação de tarefas de rotina e os baixos salários. A maior parte do participante do estudo população feminina já trabalhou como terras agrícolas enfiadoras, utilizado nas indústrias de alimentos e lojas, cozinheiros, empregadas de mesa e prefeitos. Por isso, algumas mulheres estão posicionados ocupacional.

Para algumas mulheres trabalha em uma indústria significou um avanço para coincidir com a sua situação à dos homens como eles deixaram a esfera doméstico não remunerado para entrar na arena pública, onde se obter uma renda para o seu trabalho. Um entrevistado comentou:

Eu sempre sofreu de violência doméstica e alcoolismo do meu marido, para estes problemas que deixei outros empregos, e até agora eu tenho sido capaz de destacar porque não tenho filhos dependentes mim e meu marido perderam a sua autoridade para desobrigarse da casa. Aqui no trabalho eu corro turnos extras e foram me reconhecendo, até que me cabeça feita (E1).

No entanto, eles não pensaram que ocupam as posições mais baixas pagas e menos operacionais, mesmo no setor industrial.

Por outro lado, há trabalhadores da educação atraso cujo desempenho permitiu-lhes subir profissionalmente, mas ainda acho que porque eles não têm nenhuma prova documental de níveis educacionais mais elevados não permanecem em um bom posicionamento nível,

"Mesmo que o sindicato diz que eu posso ser promovido, não tem me tocou, porque me falta um diploma do ensino médio" (E23). "Eu acredito que se eu estudar o ensino médio pode ser

chefe de gabinete, eu vim, mas se uma certificação talvez cairia tenda por falta de documentos" (E3).

Um fato relevante é que, no caso dessas empresas, promoções geralmente significa melhor remuneração ou reconhecimento, mas a mudança de uma posição para outra alguma responsabilidade, onde eles podem trabalhar horas extras para melhorar o seu rendimento. As posições acima mencionadas são: os trabalhadores no processo de produção, operadores de máquinas e até mesmo responsáveis por turnos.

Não é assim com as mulheres na abertura educacional, uma vez que têm poucas opções para a progressão na carreira porque a maioria dos postos de trabalho nestas empresas são masculinizadas. Esta não é alcançado posições de operador ou transporte de máquinas pesadas, nem têm acesso a serviços técnicos, tais como a manutenção. A este respeito, um dos trabalhadores disse:

"Eu tive a oportunidade de ir até cinco plantas em diferentes estados, e embora este é o mais velho está muito atrás tecnologicamente. No que diz respeito às mulheres, os operadores lá, operadores de empilhadeira são ... Claro, as máquinas são mais avançados "(E3).

Isto indicaria que a modernização menor ou maior de processos de produção de uma empresa está diretamente relacionado com a inclusão ou não das mulheres para a área de produção e não pelas capacidades produtivas destes.

Além disso, um trabalhador comentou sobre sua experiência em outras indústrias de alimentos, onde se destacou a ocupar uma posição de operador de máquina:

"Não me interessa se tornar chefe, nessa empresa, as mulheres ganham menos que os homens e funcionam da mesma forma. Eu sei que no lugar onde entre trabalhar desde que eu posso subir porque eu tento fazer as coisas direito; Eu gosto de aprender, mas neste trabalho para as mulheres há bons empregos com bons salários "(E2).

### **Escassa promover programas de capacitação profissional e educação para adultos**

A formação profissional e educação de adultos promoção é escassa nas empresas mencionadas. Portanto, há oportunidades são promovidas para a população empregada conseguir um posicionamento de trabalho. No entanto, gestores de recursos humanos entrevistados concordam que a participação no programa de educação de adultos ISEA, em qualquer de suas estratégias, fornece trabalhadores: motivação, maturidade e segurança para realizar seu trabalho.

Por outro lado, os responsáveis pelos departamentos de recursos humanos das empresas que se caracterizam por processos de produção rústicos ou domésticas, reconhecer que a educação

de adultos não tem sido uma prioridade, e até mesmo disse que ignorar os programas existentes.

O trabalho de formação é geralmente certificações para cargos que exigem máquinas que operam ou automotivo, segurança industrial e prevenção de acidentes. Tais processos de certificação são realizadas às instalações das próprias empresas. Outro tipo de formação é a arte tais como mecânica ou eletricidade, fornecida por instituições como os Centros de Formação para industrial Trabalho (CECATI), o Instituto de Empleo Formación Sinaloa (ICATSIN) e do Colégio Nacional de Educação Técnica e Profissional ( CONALEP), que é usado por empresas para melhorar as competências dos seus trabalhadores. Este tipo de treinamento é mais valorizada pela empresa que a mesma educação básica. No entanto, a maioria dos funcionários afirma que não recebeu qualquer formação, e até mesmo as mulheres não dizem identificar que tipo de formação técnica poderia receber, dada a sua condição de mulheres.

As razões dadas pelos informantes e não para participar de um programa de educação de adultos ou formação profissional são diferentes por sexo. No caso das mulheres da família questões, casa ou estereótipos são indicadas:

"Eu não ir à escola porque antes de meus pais doentes tratados, e agora grandes turnos rotativos neste trabalho não vai me deixar" (E17).

Rangel (1995) relata que a escola eo mercado de trabalho propício para o desenvolvimento social das mulheres, permitindo-lhe reconhecida como assunto social que não fornece o trabalho doméstico ou o papel da reprodução biológica.

No entanto, o doubleheader desenvolvimento de mulheres que trabalham -em o setor produtivo e os leva a descartar problemas reproductivo- como a educação; Eles expressaram sobre:

"Eu gostaria de estudar o ensino médio, mas além de trabalho, assistência a crianças e marido, não pode e também o negócio da casa" (E20); "Eu iria, mas eu não decidir no tempo, além de trabalhar agora eu cuidar de netos" (E14); "Sim, eu quero estudar, mas eu sinto muito, eu só não entram as letras" (E15).

Entre os homens as razões são diferentes, geralmente se refere à falta de tempo, bem como sendo os prestadores domésticos exercer outras atividades remuneradas.

"Eu sou um soldador e sei que para me dar a oportunidade eu preciso do documento, mas não ir para a escola por falta de tempo. Eu trabalho aqui no meu próprio, porque pura salário não é suficiente "(E22). "Mesmo se eu quisesse estudar escolas tecnológicas este trabalho não permite isso, porque eu sou diferentes turnos Menos estudar engenharia mecânica, imagine o

que custa!" (E7). "No rancho tinha apenas primária, eu vim à cidade e já não seguido por horários de trabalho" (E21).

Portanto, a mera existência de programas de educação e capacitação para o trabalho não se traduz em qualificação de mão de obra, ou no posicionamento e desenvolvimento de carreira, independentemente do sexo. desigualdades socioeconômicas, origem étnica e de gênero não será travada igualmente pela população enquanto o acesso e equidade nos sistemas de educação e de trabalho não é garantida.

### **Conclusão**

Os resultados demonstraram que o hiato educacional tem efeitos sobre a integração e posicionamento no mercado de trabalho. No entanto, para a atribuição de cargos e salários, o nível de escolaridade é avaliada diferencialmente por sexo ou contextos socioeconômicos e culturais de pessoas.

Um dos pressupostos do capital humano que é verdade, de acordo com o estudo, é sobre o valor que os empregadores dar a experiência, o aprendizado acumulado, habilidades e atitudes das pessoas, mesmo aqueles em situação de atraso educacional, uma vez que o capital humano adquirido por trabalhadores reduz os custos de investimento para a formação e educação dos trabalhadores. Esta avaliação não é igualmente verdadeiro em relação à idade e sexo da população.

Sobre a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, estas empresas pode ser caracterizada como uma adição tardia. Isto pode ser explicado por as exigências relacionadas com papéis socialmente atribuídos, ou seja, a parentalidade, que mantém as mulheres ocupados normalmente entre 20 e 40 anos; além de tarefas domésticas, que permanecem como uma obrigação do sexo feminino ao longo da vida.

Isto está relacionado com outra característica importante da população do estudo, que é o estado civil. Sete em cada dez homens são casados e compartilhar responsabilidades com o seu parceiro, enquanto apenas metade das mulheres estão nessa condição. Estes dados nos permite identificar a necessidade de analisar os agregados familiares chefiados por mulheres e a ocupação de mulheres em situação de atraso educacional, bem como ter de cumprir as suas tarefas tradicionais são também fornecedores.

Neste tipo de empresas industriais, é claro que o posicionamento de trabalho de homens a situação de atraso educacional não é determinante. Tal posicionamento responde a sua força física e habilidades para tarefas masculinizadas. O valor que o mercado atribui a estas características masculinas, que lhes permite o trânsito com sucesso através de sua vida de



trabalho e posicionamento maiores oportunidades, melhores salários e mais altos cargos e reconhecimento.

Progresso no posicionamento de trabalho da população empregada nas empresas estudadas, significa que os trabalhadores possam compreender o seu contexto e identificar e tomar as estratégias que transformam suas condições de trabalho e desvantagem social.

## Bibliografía

- Andrade, L. (2004). Analfabetismo tecnológico: efecto de las tecnologías de la información, *Revista Actualidad contable FACES*, enero-junio, año/vol. 7, núm. 008, pp.37-49. En: <http://www.redalyc.org/pdf/257/25700804>. (Consultado 30 de enero 2013).
- Belanger, P. y Federigui, P. (2004). Análisis transnacional de las políticas de la educación y de la formación de adultos. *La difícil liberación de las fuerzas creativas*, Buenos Aires: Miño y Davia editores Srl.
- Borderias, C.; Carrasco, C, y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo, Rupturas conceptuales*, Barcelona: Economía Crítica.
- Carnoy, M. (2006). “Educación y mercado de trabajo”, en M. Carnoy (coord.) *Economía de la educación* (pp. 61-122). Barcelona: Editorial UOC.
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados*, Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. En: [http://objetos.univalle.edu.co/files/Estrategias\\_aprendizaje\\_para\\_empleabilidad\\_y\\_posicionamiento\\_exitoso\\_en\\_mundo\\_de\\_trabajo.pdf](http://objetos.univalle.edu.co/files/Estrategias_aprendizaje_para_empleabilidad_y_posicionamiento_exitoso_en_mundo_de_trabajo.pdf). (Consultado 20 de septiembre 2014).
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). “Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados”, *Universitaspsychologica*, enero-abril, año/vol. 6, núm. 0, Pontificia Universidad Jeveriana, Bogotá, Colombia, pp. 89-103.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre 2015*. En: [http://www.inegi.org.mx/Sistemas/Olap/Proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010\\_PE\\_ED15/po.asp?s=est&proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_po&p=enoe\\_pe\\_ed15](http://www.inegi.org.mx/Sistemas/Olap/Proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_PE_ED15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15). (Consultado 02 de septiembre 2015).
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Encuesta Mensual de Opinión Empresarial del Sector Manufacturero Documento de resultados. Mayo 2015*. En: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/establecimientos/EMOE/EMOE.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/establecimientos/EMOE/EMOE.pdf). (Consultado 02 de septiembre de 2015).
- Gelpi, E. (1990). *Educación permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*, Madrid: Popular O.E.I. Quinto centenario.

- Janiszewska, K. y Insch, A. (2012). "The strategic importance of brand positioning in the place brand concept: elements, structure and application capabilities", *Journal of International Studies*, Vol. 5, No 1, pp. 9-19.
- Morales, G. R. (2006). "Mujer y educación en México", Acta de I jornada de cooperación educativa en Iberoamérica sobre género y educación, en Antigua. Guatemala: Organización de Estados Iberoamericanos. En:  
<http://www.oei.es/genero/documentos/mex/Mexico.pdf>. (Consultado 14 octubre de 2011).
- Moreno Becerra, J. L. (1998). *Economía de la educación*, Madrid: Editorial Pirámide S.A.
- Neuman, Sh. y Weiss, A. (1995). "On the effects of schooling vintage on experience earnings profiles: Theory and evidence", *European Economic Review*, no. 39, pp. 943-955.
- Pescador, J. A. (1994). "Teoría del Capital Humano. Exposición y crítica", en C. A. Torres y G. González Rivera (coord.), *Sociología de la Educación. Corrientes contemporáneas*, Buenos Aires: Mirio y Dávila.
- Rangel de Paiva, A. (1995). "América Latina. Globalización, género y trabajo", en R. Todaro y R. Rodríguez (editoras), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago de Chile: ISIS internacional.
- Rivero, J. (1993). *Educación de Adultos en América Latina, Desafíos de la equidad y la modernización*, Madrid: Popular S.A.
- Rivero, J. (1999). "Educación y pobreza. Políticas, estrategias y desafíos", en Proyecto principal de educación en América Latina y el Caribe, Publicaciones OREALC, Boletín 48 abril, Chile. En:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001161/116194s.pdf>. (Consultado 30 de junio de 2014).
- Tabarner, G. J. (2008). *Sociología y educación. El sistema educativo en sociedades modernas. Funciones, cambios y conflictos*, 4ª ed., Madrid: Editorial Tecnos Grupo Anaya, S.A.
- Vatin, F. (2004). *Trabajo, ciencia y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. 1ª edición, ISBN: 987-00-0419-9, Buenos Aires: Luman.