

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

*Obstacles for labor positioning of the population in educational backwardness.
A study in the food industry.*

Teresita del niño Jesús Carrillo Montoya¹

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

teresita.carrillo.montoya@gmail.com

Santos López Leyva²

Universidad Autónoma de Baja California, México

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.

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

² 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.

Abstract

This paper presents the results of a study on the obstacles faced by workers in educational backwardness condition for achieving their work positioning companies in the food industry of Sinaloa, Mexico. Considering that the educational gap prefigures a poor employment prospects and limited productive capacities a combined and transversal study was conducted during the first quarter of 2014. The results confirm the effects of this variable in the incorporation and positioning in the labor market. Also it shows a differential impact by gender: men in educational gap condition have a successful professional career than women in the same condition. That is, men are more likely to position the workforce, better positions, higher salaries and work recognition.

Key words: education and employment, labor market, labor positioning, educational backwardness and inequality.

Fecha Recepción: Mayo 2015

Fecha Aceptación: Diciembre 2015

Introducción

Se considera que la educación es un factor clave para el aumento de la productividad de los países, porque el conocimiento se volvió un componente directo de los procesos de producción de bienes y servicios. Por lo tanto, en las sociedades contemporáneas el rezago educativo ha dejado de ser solamente un problema ético de justicia social, para convertirse en un problema económico dado su impacto en el crecimiento de la riqueza de los países y regiones.

El rezago educativo se entiende como la condición de atraso de personas de 15 años de edad o más que no han cursado la educación básica, que en el caso de México comprende hasta la

secundaria, y cuyos componentes son el analfabetismo o la primaria o secundaria inconclusas. Se trata de un problema de origen multifactorial —social, cultural, político y económico— que pone de manifiesto la incapacidad de una sociedad para brindar un mínimo de oportunidades educativas a toda la población.

Al respecto, Rivero (1999) cuestiona que se identifique al rezago educativo como el factor explicativo del desempleo. Sostiene como erróneo que los Estados nacionales señalen que el desempleo afecta principalmente a los trabajadores con rezago educativo, bajo el argumento de que su insuficiente nivel de cualificación les impide acceder a puestos de trabajo dado que estos requieren de personas con conocimientos cada vez más diversificados. Tal supuesto permite justificar, también, la falta de posicionamiento laboral de este segmento de trabajadores.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación Económica del segundo trimestre del 2015 (ENOE), 25.6 % de la población ocupada en el sector manufacturero de Sinaloa está en situación de rezago educativo, 41.2 % solo concluyó la secundaria. En el caso de las trabajadoras, el rezago educativo se expresa de la siguiente forma: 9.8 % tiene estudios de primaria incompleta y 13.8 % de ellas concluyó la primaria. Sin embargo, cabe destacar que el porcentaje de mujeres con secundaria concluida, 42.9, es superior al de sus pares hombres, 40 %.

El supuesto de partida que orientó el estudio establece que el nivel educativo es una variable importante para obtener un empleo y posicionarse laboralmente pero no es determinante porque también influyen la edad, el género y los roles sociales, entre otros.

Rezago educativo y educación para adultos

Para atender los requerimientos educativos de la población mexicana, entre ellos la atención al analfabetismo y el rezago educativo, el Estado mexicano formula políticas educativas, dada la facultad que le otorga el Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A pesar de este instrumento constitucional y de los acuerdos multilaterales en la materia, las políticas educativas para adultos están inmersas en dificultades que han determinado su bajo impacto en la atención al problema del rezago educativo.

Al respecto, Rivero (1993) sostiene que resulta complejo comprender la relación que guardan los objetivos de las políticas educativas y los objetivos económicos de un país, ya que el Estado define los cambios en los sistemas educativos, al mismo tiempo que marca el rumbo de los intereses económicos del mercado, haciendo difícil conciliar estos con las necesidades reales de aprendizaje de la población.

Además, como consecuencia de los rápidos y vertiginosos cambios políticos, económicos y sociales observados, los programas educativos se vuelven caducos. Gelpi (1990) refiere que tanto en los contenidos como en los objetivos políticos y sociales, las políticas educativas están a disposición de las estructuras productivas y que estas ejercen gran influencia sobre el conjunto del sistema educativo, sobre todo porque los empleos sufren rápidas transformaciones —desaparición de algunos y desarrollo de otros—, también refiriéndose al aprendizaje de las nuevas tecnologías reconoce que estas han trastocado la educación y la organización del trabajo.

A los problemas históricos de analfabetismo y rezago educativo se suma el analfabetismo tecnológico, el cual es necesario atender dada la creciente incorporación de nuevas tecnologías al ámbito laboral; lo cual requiere que las personas posean habilidades para utilizar estas, por lo que se afectan las condiciones de trabajo y la inserción al mismo, El analfabetismo tecnológico afecta principalmente a la población en situación de rezago educativo (Andrade, 2004).

En México la educación para adultos es una estrategia compensatoria de política pública que intenta subsanar los problemas de rezago educativo. Entre los principales cuestionamientos a las políticas gubernamentales en esta materia están el reciclaje de saberes y el énfasis en la instrucción laboral de los trabajadores, pues se considera que se corre el riesgo de que la educación de adultos sea desplazada por programas de formación para el trabajo, ante lo cual se plantea la necesidad de políticas educativas que trasciendan la dimensión económica: “(...) en la que se reconozcan otras aspiraciones educativas: educación de segunda oportunidad, proyectos de desarrollo personal, formación cívica, educación comunitaria, formación general y educación popular, aprendizaje de una lengua” (Belanger y Federigui, 2004, p.35).

Noción de posicionamiento laboral

El término posicionamiento laboral se refiere a la ocupación de puestos de cierta jerarquía en las distintas áreas laborales, al reconocimiento de las capacidades y desempeño de parte de los otros trabajadores y de los jefes, y consecuentemente a mayores percepciones. Esto es sobresalir, y para ello los trabajadores desarrollan un conjunto de estrategias.

Este concepto que proviene de la mercadotecnia, alude al lugar y los atributos que la percepción mental de un cliente tiene de un producto. En ese campo se identifican tres tipos de posicionamiento: el funcional (resuelve problemas o proporciona beneficios), el simbólico (sobre la imagen, el ego, y la pertenencia o significado social) y la experiencia (estimulación sensorial o cognitiva) (Ries y Troad, 1981, citados por Karolina Janiszewska y Andresa Insch,

2012). En el ámbito laboral la diferencia entre posición y posicionamiento implica ubicar no solo el lugar o nivel en el que se localiza el sujeto, sino además el reconocimiento que los otros sujetos hacen de dicha ubicación.

En el mundo laboral las personas se encuentran y se reconocen, pues las interrelaciones que establecen les permiten construir su identidad y tomar una posición en dicho contexto. Al respecto, Enríquez y Rentería (2006) plantean la necesidad de analizar las formas como las personas se posicionan frente al trabajo, el cual se ha convertido en un espacio cada vez más competitivo donde muchos pueden ofrecer la misma mercancía: su fuerza de trabajo. Asimismo, sostienen que estamos frente a cambios en las prácticas y modelos de trabajo, desde el desarrollo de las tecnologías, los cuales modifican las concepciones psicosociales de las personas llevándolas a diseñar estrategias tendientes a posicionarse y mantenerse en el mercado de trabajo.

Los procesos en el contexto laboral son tan veloces e inestables que requieren que los actores adopten estrategias para incorporarse, mantenerse y sobresalir (Bauman, 2005, en Enríquez y Rentería, 2007). Por lo tanto, el posicionamiento laboral implica una reflexión o grado de conciencia acerca de la importancia de la educación o escolaridad, de las exigencias del mercado de trabajo, así como de habilidades y actitudes que permitan la movilidad y estabilidad en los puestos de trabajo, es decir, los recursos actuales y potenciales.

Por lo tanto, el logro del posicionamiento laboral supone individuos capaces de interiorizar, manipular y transformar la información para potenciar sus intervenciones e impactar en el medio laboral, así como de tomar en cuenta las características del contexto social, lo cual le permitirá hacerse visible.

Relación entre educación y posicionamiento laboral

Al analizar la educación en las sociedades contemporáneas, Laval (2004) sostiene que a la educación se le asignan tres funciones esenciales: la formación de la mano de obra calificada, la transformación cultural y la formación de ciudadanos responsables. Sin embargo, advierte que en los proyectos educativos de la mayoría de los países predomina la primera de esas funciones y al mismo tiempo que se responsabiliza a cada individuo de su auto formación.

La escuela ya no es la única fuente del saber y deberá de ahora en adelante enseñar a aprender, de modo que el niño pueda ordenar y seleccionar la información confusa, incompleta y tendenciosa de la cultura comercializada de masas. Esta primera educación escolar no es más que el prelude de una educación permanente, una formación cotidiana

acompañada de numerosas sesiones de reciclaje periódico –cada tres o cinco años, según los sectores– a fin de que el productor actualice sus conocimientos y se adapte a una tecnología en renovación. La escuela y la universidad deben garantizar las nuevas tecnologías, en el imperativo de adaptar la enseñanza a la modernidad (Laval, 2004, p.42).

Desde la teoría del capital humano, la cualificación es un cierto tipo de capital individual que las personas pueden acumular formándose. Por ello: “tal teoría legitima las diferencias salariales con base en la cualificación y títulos escolares (...) bajo su apariencia liberal un pensamiento profundamente tecnocrático” (Vatin, 2004, p.199).

Así, el problema de la correspondencia entre formación y empleo tiende a disfrazar las condiciones sociales reales de las prácticas de formación y, en consecuencia, se atribuye a dicha adecuación las posibilidades de acceder, posicionarse y conservar un empleo, imperando una idea errónea sobre la educación:

Este sentido dominante de la formación continua refuerza la idea de una “inadaptación” de la mano de obra debido a las insuficiencias del sistema educativo que sufrirían las empresas. Esto debe tomarse con mucha reserva. Es cierto que en el corto plazo las empresas pueden sufrir una calificación insuficiente o inadaptada de la mano de obra frente a cambios rápidos de sus procesos productivos, pero a un plazo más largo las empresas son en gran parte responsables de las características de la mano de obra que en gran medida contribuyeron a producir (Vatin, 2004, p. 201).

Está claro que la educación desempeña una función importante en el posicionamiento laboral, pero no es la única. Por ejemplo, el género tiene un impacto en todas las dimensiones de la vida de las personas, entre ellas la laboral. Al respecto, Morales (2006) señala que la distribución demográfica por género, el grupo de edad o las interrelaciones familiares, son variables que determinan las posibilidades de las mujeres y los hombres de acumular capital humano y cultural, de participar en la fuerza laboral y también en su posicionamiento laboral.

Factores que obstaculizan el posicionamiento laboral

La categoría de posicionamiento laboral se construye desde diversas dimensiones, por lo tanto son múltiples los factores que la influyen, tanto de forma positiva como negativa. La baja escolaridad es un factor que no favorece el posicionamiento laboral de la población en dicha situación.

Desde las teorías de la economía de la educación y la sociología de la desigualdad, se recuperan los principios del capital humano, la meritocracia y la corriente credencialista, para señalar que el mercado laboral otorga un valor a la escolaridad para justificar el bajo nivel de

posicionamiento que alcanza la población en rezago educativo. Para Moreno (1998), los empleadores valoran la trayectoria de los trabajadores en el sistema educativo, debido a que este reproduce las exigencias del mercado y sus títulos (credenciales) les permiten escoger a los trabajadores más productivos. Por lo tanto, la educación actúa como un filtro para la selección de los más hábiles y la ubicación en los mejores puestos.

La edad es otro factor importante que influye en el logro del posicionamiento laboral, pues el capital humano al igual que el físico se deteriora con el tiempo y se vuelve obsoleto. Al respecto, Carnoy (2006) plantea que a mayor edad el capital humano acumulado pierde valor ante el mercado, además de la celeridad con que se vuelen obsoletos los conocimientos.

Por otra parte, de acuerdo con la Teoría de la Segmentación del Mercado el posicionamiento laboral se ve obstaculizado por distintos factores sociales, económicos y culturales que establece el mismo mercado: “la estructura ocupacional en los países desarrollados se caracteriza por su división en segmentos cualitativamente diferentes, persistentes y estables, con poca movilidad entre los mismos, y cada uno de ellos corresponde a divisiones sociales, sexuales y económicas, que ya preexisten en la sociedad” (Pescador, 1994, p.169).

Asimismo, desde esa teoría se sostiene que el capital humano no se valora de igual forma entre los distintos grupos de personas, tal es el caso entre hombres y mujeres: “dado que estas ganan menos, de igual manera sucede por las características de raza, religión y edad” (Carnoy, 2006, p. 93). Esto implica que la condición de género constituye un obstáculo para que las mujeres se posicionen laboralmente, lo cual se refleja en bajos salarios y escasa presencia en puestos de alta jerarquía.

Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (1994) explican que prevalece un razonamiento circular, que sostiene que las mujeres se especializan en el trabajo doméstico por los bajos salarios y a la vez se argumenta que el bajo nivel salarial en el caso de las mujeres es el resultado de dedicarse más al hogar y a la crianza de los hijos. Esto es un factor que contribuye significativamente al débil posicionamiento laboral de las mujeres, el referido a las responsabilidades hogareñas derivadas de los roles de género socialmente asignados.

Al respecto, Taberner (2008) sostiene el necesario reparto de responsabilidades hogareñas y de la coeducación de los hijos, pues: “sin tal cooperación a un solo cónyuge trabajador pueden faltarle tiempo y energías para atender cumplidamente la función familiar socializadora y educativa” (p.138).

Proceso metodológico del estudio

Los resultados que se presentan forman parte de una investigación más amplia que se desarrolló en el primer trimestre del 2014 sobre la población ocupada en seis empresas del sector alimentario de la industria de Culiacán, Sinaloa. Se trabajó bajo un enfoque mixto, como un estudio cuanti/cualitativo de carácter transversal.

De la población total se hizo una estratificación, de forma proporcional, es decir se reprodujo la misma composición de los estratos de la población por área de trabajo, escolaridad y género, y fue calculada con la fórmula para poblaciones finitas o conocidas en función de los estratos señalados. La muestra quedó conformada por 64 trabajadores, 22 mujeres y 42 hombres en situación de rezago educativo, de los cuales participaron 16 mujeres y 30 hombres, ya que se descartaron empleados que habían renunciado o que por razones de tiempo no pudieron participar en el estudio.

En la segunda fase del estudio se profundizó en el análisis de los datos recuperados en la fase inicial mediante entrevistas semiestructuradas, se dialogó con algunos participantes de la fase anterior para recuperar sus opiniones acerca de asuntos tales como: la utilidad de la educación para adultos en la incorporación al mercado de trabajo y los obstáculos que enfrentan hombres y mujeres para su posicionamiento laboral. Este último aspecto es el foco de análisis de este artículo.

Se entrevistó a tres tipos distintos de informantes: jefes de recursos humanos; trabajadores posicionados y trabajadores no posicionados, en esta etapa participaron 23 trabajadores por situaciones de producción de las empresas. Se llevaron a cabo seis entrevistas semi estructuradas con los responsables de recursos humanos de las primeras seis empresas y con el subgrupo de trabajadores -14 hombres y 9 mujeres-, de los cuales solo 13 (11 hombres y 2 mujeres) fueron identificados por sus jefes o supervisores como empleados que han logrado un posicionamiento laboral y para quienes la entrevista trató de que expusieran sus experiencias y obstáculos en el logro de dicho reconocimiento, incluyendo su paso por la educación para adultos. Para los 10 participantes restantes (3 hombres y 7 mujeres), la entrevista permitió recuperar su opinión sobre los motivos por los que no han logrado dicho reconocimiento.

El rezago educativo y otros obstáculos para el posicionamiento laboral

A partir del análisis de la situación de rezago educativo de la población ocupada en la industria alimentaria se identificaron los siguientes obstáculos (de orden social, económico y cultural) que limitan el logro de su posicionamiento laboral: la situación misma de rezago educativo, la edad e incorporación laboral tardía de la mujer, el rol de cuidador y de responsable de la crianza de los hijos, la desigualdad por género en la posición jerárquica y nivel de ingresos, la trayectoria y experiencia laboral doméstica, y la escasa participación en programas de educación para adultos y de capacitación laboral.

Situación de rezago educativo

Las plantas laborales de las empresas participantes en el estudio se conforman mayoritariamente por hombres, con 72.2 %. Otra característica es el bajo nivel educativo de los trabajadores de este sector, 41.5 % se encuentra en situación de rezago educativo, sin educación básica concluida. Con respecto a este último subgrupo se halló lo siguiente:

Tabla I. Modalidad educativa y género de los empleados en situación de rezago educativo, de las empresas participantes.

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

Fuente: elaboración propia con base en la información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

Dos terceras partes (67.4 %), de la población participante cursaron algunos grados de la educación básica en la modalidad regular escolarizada, tanto en instituciones públicas como privadas. Otro 26.1 % realizó sus estudios en programas de educación para adultos, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos o el Instituto Sinaloense para la Educación de los Adultos; algunos informantes señalaron que esto fue hace más de veinte

³ Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

⁴ Instituto Sinaloense para la Educación de los Adultos.

años; solo 6.5 % (tres hombres) reconocieron que no estudiaron ningún grado de escolaridad, aunque dos de ellos saben leer, escribir y contar.

El rezago educativo impacta las circunstancias laborales de los trabajadores, quienes reconocen que su escasa trayectoria escolar coarta su desenvolvimiento en diversos espacios, en este caso laboral, y que no cuenta con los conocimientos básicos de lenguaje, redacción y operaciones matemáticas básicas. Además, dado que los empleadores asignan un valor a la escolaridad, ello limita las oportunidades de empleo y promoción a este grupo de personas. Al respecto, en la entrevista realizada a un encargado de recursos humanos de una empresa este expresó:

Para la contratación en los puestos operativos se pide la educación y esta tiene mayor peso que la experiencia, además se requieren los documentos que la acrediten, ya que se nos hace auditoría de la calidad de los procesos de contratación. Incluso para la promoción de nuevos puestos, si la persona no tiene el documento que acredite su nivel educativo no es promovida (RH1).

En otra empresa, separan las áreas de producción y venta, por lo que:

Para el caso de ventas, donde tenemos el grueso de los empleados, en las tiendas y de demostradoras son solo mujeres. Sí requieren tener mínimamente la educación básica, ya que tienen trato con los clientes y realizan procesos de facturación, reportes de ventas, manejo de valores, etcétera. Pero en producción no es tan indispensable (Responsable de Recursos Humanos 3).

Sin embargo, se reconoce que aunque para la contratación se toma en cuenta la escolaridad esta no es un requisito determinante, puesto que su interés está en la incorporación de mano de obra poco calificada y, por ende, barata.

“En el caso de los puestos operativos, si contratamos personal en rezago educativo valoramos más la experiencia y las recomendaciones. De hecho, en el caso de las mujeres que cubren el turno nocturno muchas de ellas no tienen la primaria o secundaria terminada. Ese tipo de empleada es la que acepta este turno” (RH2).

También los responsables de las contrataciones reconocen:

La escuela te da un papel pero no desarrolla la experiencia o el logro de un buen desempeño o una buena actitud (RH6). En casos muy concretos se requiere de fuerza, de personas acostumbradas al trabajo rudo, y por lo tanto no ocupamos un documento que certifique sus estudios, o en los trabajos operativos y rutinarios tampoco son necesarios los estudios ni la experiencia (RH4).

Las empresas que tienen estructurada una visión de desarrollo y una cultura laboral moderna, reconocen la escolaridad como un criterio para la contratación puesto que cumplen con requerimientos para la certificación de sus procesos; mientras que existen empresas del sector industrial que realizan procesos productivos rudimentarios o domésticos que valoran más las habilidades adquiridas a partir de las trayectorias laborales y, por lo tanto, no exigen un nivel de escolaridad determinado, al mismo tiempo que abaratan los salarios de la población en situación de rezago educativo.

La edad e incorporación laboral tardía de la mujer

Entre las limitaciones para lograr un posicionamiento laboral, la edad puede ser un factor que, ante la distribución desigual de oportunidades en el mundo laboral o educativo, afecte a la población debido al deterioro de sus capacidades físicas y cognitivas o por su condición de género. Esto es, a las mujeres que se incorporan de manera tardía al mercado de trabajo y no cuentan con experiencia laboral se les dificulta acceder a puestos de mayor jerarquía y por ende con mejores ingresos, debido a que el tiempo dedicado a las tareas domésticas no es valorado por las empresas.

Algunas mujeres expresaron que decidieron ingresar a trabajar hasta que sus hijos fueron mayores o ya no tuvieran la responsabilidad de cuidar de sus padres, e incluso señalaron cuestiones de violencia intrafamiliar:

“Hasta que me cansé del maltrato y la dependencia que tenía hacia mi esposo, me di cuenta que podía trabajar” (E 1).

Esto sucedió cuando consideraron que ya habían cumplido con su rol de madre y esposa. Lo anterior implica que sus trayectorias laborales sean escasas con respecto a la experiencia y la adquisición de habilidades para el trabajo, ya que 89.9 % de las trabajadoras de estas industrias tienen una antigüedad menor a diez años en las empresas en estudio.

Tabla II. Rangos de edad y género de los empleados en situación de rezago educativo de las 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 |

Fuente: elaboración propia con base en la información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

Poco más de la mitad, 56.3 %, de las mujeres están en el rango de edad de 45 hasta 60 años, este dato indica que la mujer se incorpora a laborar hasta después de que crió a los hijos, cuidó a los padres, e incluso se independizó de su pareja. Por el contrario, solo la tercera parte de los hombres se ubica en ese rango de edad, la mayoría (53.3 %) está en un rango de 25 a 44 años.

Los trabajadores que tienen más edad consideran que por ser adultos ya no tiene ningún caso incorporarse a los programas de educación para adultos o de capacitación para el trabajo. Uno de los hombres señala:

“A mi edad ya no me entran las letras, ¿ya para qué?, aunque sé que si pierdo este trabajo no encontraría otro por mis estudios y edad” (E21).

Esto es, la combinación de mayores rangos de edad y la situación de rezago educativo, establecen ante las empresas una circunstancia de depreciación del capital humano,⁵ obstaculizando la posibilidad de posicionarse, puesto que para los trabajadores tener mayor edad implica menores expectativas de desarrollo.

⁵ 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).

Rol de cuidador y responsable de la crianza de los hijos

En el caso de las mujeres, a la edad se suman los roles sociales impuestos (madre, esposa o hija) como una limitante para el posicionamiento laboral. Una de las entrevistadas refiere:

“¿A qué hora podría estudiar?, tengo tres hijos que ocupan atención y también mi esposo; para poder trabajar me programo, me levanto antes de la 5 y me acuesto después de las 12 de la noche” (E20).

Un alto porcentaje de los hombres, 93.3 %, señala que tiene hijos, de este grupo 75 % está casado y 14.3 % vive en unión libre. Por su lado, 87.5 % de las mujeres participantes tiene hijos, solo 21.4 % está casada y 35.7 % vive en unión libre; mientras que el restante 42.9 % es madre soltera, viuda o separada, es decir, es jefa de familia, sin pareja y con hijos. Por lo tanto, el salario de estas mujeres es el ingreso principal de su hogar, y además manifiestan que aceptan el trabajo en las industrias porque pueden trabajar en el turno nocturno y así realizar las labores del hogar en el día.

Además del cuidado de los hijos, 30.4 % de la población en estudio tiene a su cargo a una persona adulta mayor; la mitad de las mujeres con esa responsabilidad no son casadas. Una mujer comentó:

“Tengo dos hijos y me volví a casar, él tiene tres hijos, uno con discapacidad, yo lo cuido, así que no me dan el turno nocturno y tampoco puedo hacer tiempo extra. Lo bueno es que mi marido trabaja en una oficina y gana más o menos bien” (E14).

La responsabilidad del cuidado de los miembros de la familia y del hogar no impidió la incorporación de estas mujeres al mundo del trabajo, pero sí obstaculiza su posicionamiento laboral; puesto que sus responsabilidades domésticas limitan su desarrollo personal y profesional, además del deterioro de la calidad de vida propia y de su familia al subsistir con ingresos precarios.

Paradójicamente es el hombre el que adquiere mayor autonomía con la incorporación laboral de las mujeres. Al respecto, Vatin (2004) al referirse a la doble jornada, señala que ahora el hombre comparte la responsabilidad del gasto familiar con la mujer y que tiene más tiempo libre para ocuparlo en la vida pública; si bien la mujer que trabaja es más capaz en términos económicos, esa capacidad no se traduce en autonomía neta. La mujer tiene menos tiempo disponible porque se hace cargo de la manutención y también de la atención doméstica y familiar.

Trayectoria y experiencia laboral doméstica

Las empresas del sector industrial valoran la experiencia laboral de igual forma o más que la escolaridad, ya que determinadas trayectorias laborales aseguran el desarrollo de ciertas habilidades técnicas. En las empresas que se estudian, los trabajadores que ocupan puestos de operarios laboraron previamente como: ayudantes de albañilería, cargadores, choferes, empleados de industrias o comercios y de empresas de seguridad, y como trabajadores del campo; mientras que los empleados mejor posicionados laboralmente se desempeñaban como auxiliares de mantenimiento, soldadores, carpinteros, propietarios de pequeños negocios, empleados de campos agrícolas, e incluso en algunos casos eran migrantes.

En el caso de las mujeres, la trayectoria laboral relacionada con actividades domésticas se valora dado que asegura sumisión, aceptación de tareas rutinarias y bajos salarios. La mayoría de la población femenina participante en el estudio, trabajaron previamente como empacadoras de campos agrícolas, empleadas de industrias alimentarias y de comercios, cocineras, meseras e intendentes. De ahí que pocas mujeres estén posicionadas laboralmente.

Para algunas mujeres trabajar en una industria implicó un avance para igualar su situación a la de los hombres, ya que salieron del ámbito doméstico no remunerado para entrar en el ámbito público, donde obtienen un ingreso por su trabajo. Una de las entrevistadas comentó al respecto:

Siempre sufrí de violencia familiar y el alcoholismo de mi esposo, por esos problemas me salí de otros trabajos, y hasta ahora he podido destacar porque ya no tengo hijos que dependan de mí y mi esposo perdió su autoridad al desobligarse de la casa. Aquí en el trabajo me quedo turnos extras y me fueron reconociendo hasta que me hicieron jefa (E1).

Sin embargo, no han reflexionado acerca de que aun en el sector industrial ocupan los puestos operativos más bajos y menos remunerados.

Por otro parte, existen trabajadores con rezago educativo cuyo desempeño les ha permitido ascender laboralmente, pero aun así piensan que debido a que no tienen documentos probatorios de mayores niveles educativos no permanecen en un buen nivel de posicionamiento,

“Aun cuando el sindicato me dice que puedo ser promovido, no me ha tocado porque me falta el certificado de bachillerato” (E23). “Considero que si estudio el bachillerato podría ser jefe de personal, he podido ascender pero si viene una certificación tal vez bajaría de puesto por falta de documentos” (E3).

Un dato relevante es que, en el caso de estas empresas, los ascensos, en general, no significan un mejor salario o reconocimiento, sino el cambio de un puesto a otro de cierta responsabilidad, donde pueden trabajar tiempo extra para mejorar sus ingresos. Los puestos referidos son: obreros en el proceso productivo, operarios de máquinas e incluso responsables de turnos.

No sucede lo mismo con las mujeres en situación de rezago educativo, ya que estas tienen pocas opciones de ascenso laboral debido a que la mayoría de los puestos de trabajo en estas empresas están masculinizados. Esto es, no logran ocupar puestos de operador de máquinas o transportes pesados, y tampoco tienen acceso a departamentos técnicos como mantenimiento. Al respecto, uno de los trabajadores comentó:

“He tenido la oportunidad de ir a cinco plantas en diferentes estados del país, y a pesar de que esta es de las más antiguas está muy atrasada tecnológicamente. En lo que respecta a las mujeres, allá se ven operadoras, montacarguistas... Claro, las máquinas son más avanzadas” (E3).

Esto indicaría que la menor o mayor tecnificación de los procesos productivos de una empresa está directamente asociada con la incorporación o no de las mujeres al área de producción y no por las capacidades productivas de estas.

Asimismo, una trabajadora comentó sobre su experiencia en otra industria alimentaria, donde sobresalió al ocupar un puesto de operadora de máquinas:

“Ya no me interesó llegar a ser jefa, en esa empresa las mujeres ganan menos que los hombres y trabajan lo mismo. Sé que en el lugar donde entre a trabajar puedo ascender de puesto porque trato de hacer bien las cosas; me gusta aprender, pero en este trabajo para las mujeres no hay buenos puestos con buenos sueldos” (E2).

Escasa capacitación laboral y promoción de los programas de educación para adultos

La capacitación para el trabajo y la promoción de la educación para adultos es escasa en las empresas mencionadas. Por lo tanto, no se promueven oportunidades para que la población ocupada logre un posicionamiento laboral. No obstante, los responsables entrevistados de recursos humanos coinciden en que la participación en el programa de educación para adultos del ISEA, en cualquiera de sus estrategias, proporciona a los trabajadores: motivación, madurez y seguridad para desempeñar su trabajo.

Por otro lado, los responsables de los departamentos de recursos humanos de las empresas que se caracterizan por sus procesos productivos rústicos o domésticos, reconocen que la

educación para adultos no ha sido una prioridad, e incluso señalaron que desconocen los programas existentes.

La capacitación para el trabajo consiste, generalmente, en certificaciones para puestos en los que se requiere operar maquinaria o automotores, de seguridad industrial y prevención de accidentes. Dichos procesos de certificación se llevan a cabo en las instalaciones de las propias empresas. Otro tipo de capacitación es la técnica, como mecánica o electricidad, impartida por instituciones como los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Sinaloa (ICATSIN) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), la cual es aprovechada por las empresas para mejorar las habilidades de sus trabajadores. Este tipo de capacitación es más valorada por la empresa que la misma educación básica. Sin embargo, la mayoría de los empleados manifiesta que no ha recibido ningún tipo de capacitación, e incluso las mujeres señalan no identificar qué tipo de capacitación técnica podrían recibir, dada su condición de mujeres.

Las razones esgrimidas por los y las informantes para no participar en algún programa de educación para adultos o de capacitación para el trabajo son distintas por género. En el caso de las mujeres se señalan cuestiones familiares, del hogar o de estereotipos:

“No entré a la escuela porque antes cuidaba a mis padres enfermos, y ahora ya de grande la rotación de turnos en este trabajo no me lo permite” (E17).

Rangel (1995) refiere que la escuela y el mercado laboral propician el desarrollo social de la mujer, ya que le permiten reconocerse como sujeto social, cuestión que no le proporciona el trabajo doméstico o el rol de la reproducción biológica.

Sin embargo, la doble jornada que desarrollan las mujeres que trabajan –en el ámbito productivo y el reproductivo– les lleva a descartar asuntos como la educación; al respecto expresaron:

“Me gustaría estudiar la prepa, pero además del trabajo, atender a los hijos y el marido, no se puede y además el negocio de la casa” (E20); “me gustaría pero no me decidí a tiempo, ahora además de trabajar cuido a los nietos” (E14); “sí me dan ganas de estudiar, pero me da pena, es que no me entran las letras” (E15).

Entre los hombres las razones son diferentes, generalmente refieren la falta de tiempo, ya que aparte de ser proveedores de sus hogares realizan otras actividades remuneradas.

“Soy soldador y sé que para que me den la oportunidad necesito el documento, pero no voy a la escuela por falta de tiempo. Saliendo de aquí hago trabajos por mi cuenta, porque el puro sueldo no alcanza” (E22). “Aunque quisiera estudiar bachillerato tecnológico este trabajo no

lo permite, porque estoy en diferentes turnos ¡menos estudiar ingeniería mecánica, imagínese lo que cuesta!” (E7). “En el rancho solo había primaria, me vine a la ciudad y ya no seguí por los horarios de trabajo” (E21).

Por lo tanto, la sola existencia de programas educativos y de capacitación para el trabajo no se traduce en cualificación de la mano de obra, ni en posicionamiento y desarrollo laboral, indistintamente del género. Las desigualdades de origen socioeconómico, étnico y de género no serán libradas de igual forma por la población mientras no se garanticen el acceso y la equidad en los sistemas educativos y laborales.

Conclusión

Los resultados permitieron constatar que el rezago educativo tiene efectos en la incorporación y el posicionamiento en el mercado de trabajo. Sin embargo, para la asignación de puestos y salarios, el nivel de escolaridad es valorado diferencialmente según el género o el origen socioeconómico y cultural de las personas.

Uno de los supuestos del capital humano que se cumple, según el estudio, es el concerniente al valor que los empleadores otorgan a la experiencia, el aprendizaje acumulado, las habilidades y las actitudes de las personas, aun de aquellas en situación de rezago educativo, ya que el capital humano adquirido por los trabajadores disminuye los gastos de inversión en la capacitación y educación formal de los trabajadores. Dicha valoración no sucede igualitariamente con respecto a la edad y el género de la población.

Acerca de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en estas empresas puede caracterizarse como una incorporación tardía. Esto puede explicarse por las exigencias asociadas a los roles socialmente asignados, es decir, la crianza de los hijos, que mantiene ocupadas a las mujeres generalmente entre los 20 y los 40 años; además de las tareas del hogar, que permanecen como una obligación femenina durante toda la vida.

Lo anterior se relaciona con otra característica importante de la población estudiada, que es el estado civil. Siete de cada diez hombres están casados y comparten responsabilidades con su pareja, mientras que solo la mitad de las mujeres está en esa condición. Este dato nos permite identificar la necesidad de analizar las jefaturas femeninas y la ocupación de las mujeres en situación de rezago educativo, ya que además de tener que cumplir con sus tareas tradicionales también son proveedoras.

En este tipo de empresas del sector industrial es claro que para el posicionamiento laboral de los hombres la situación de rezago educativo no es determinante. Dicho posicionamiento atiende principalmente a su fuerza física y sus habilidades para tareas masculinizadas. El

valor que el mercado le asigna a estas características masculinas, permite que ellos transiten exitosamente por su vida laboral y con mayores oportunidades de posicionamiento, mejores salarios y puestos de mayor jerarquía y reconocimiento.

Avanzar en el posicionamiento laboral de la población ocupada en las empresas estudiadas, implica que los trabajadores logren comprender su contexto e identifiquen y asuman estrategias que transformen sus condiciones de desventaja laboral y 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. (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. (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. (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 Inch, 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.