

Posicionamiento laboral de la población en situación de rezago educativo en la industria alimentaria, en Sinaloa, México

*Teresita del niño Jesús Carrillo Montoya**

Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México

*Santos López Leyva***

Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California, México

*Carmen Beatriz Audelo López****

Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México

*Ana Lucía Escobar Chávez*****

Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México

RESUMEN

El posicionamiento es el resultado del conjunto de estrategias que los trabajadores desarrollan frente a los inminentes cambios en el mercado de trabajo. Este requiere, principalmente, reflexividad acerca de la escolaridad y las exigencias del mercado de trabajo, así como la habilidad para desarrollar actitudes que permitan movilidad y estabilidad en los puestos de trabajo. En la medida en que un individuo tome conciencia sobre sus formas de operación y los recursos con que cuenta, potencializará sus intervenciones e impacto en el medio. Desde un enfoque mixto se analizan los resultados de un estudio transversal realizado durante el primer trimestre de 2014 en empresas del sector industrial alimentario de Sinaloa, México, y se identifican

* Dra. en Educación, Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), México; profesora, Facultad de Trabajo Social, UAS. Correo electrónico: teresita.carrillo.montoya@gmail.com.

** Dr. en Economía, Universidad Nacional Autónoma de México; profesor, Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Tijuana, Baja California, México. Correo electrónico: sanlop1947@gmail.com.

*** Dra. en Educación, Universidad Autónoma de Morelos, México; profesora investigadora, Facultad de Ciencias de la Educación, UAS, México. Correo electrónico: carmenaudelo@hotmail.com.

**** Dra. en Ciencias de la Educación, Universidad Católica de Culiacán; profesora investigadora, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UAS, México. Correo electrónico: escobar.analucia@gmail.com.

las estrategias que desarrolla la población en rezago educativo para el logro de su posicionamiento laboral.

Palabras clave

Educación y empleo, rezago educativo, mercado laboral, estrategias, posicionamiento laboral

Work positioning in the food industry of the population with lower educational achievement in Sinaloa, Mexico

ABSTRACT

Positioning is the result of a set of strategies that workers develop to address impending changes in the labor market. This process requires, mainly, a process of reflection on schooling and the demands of the labor market, as well as the ability to develop attitudes that enable job mobility and stability. Provided that an individual is aware of their methods of operation and the resources available, this will boost his interventions and impact on the environment. Using a mixed approach, an analysis was made of the results of a cross-sectional study carried out during the first quarter of 2014 in enterprises of the food industry of Sinaloa State, in Mexico and we identified the strategies developed by the population with lower educational achievement in order to attain their position at work.

Keywords

Education and employment, lower educational achievement, labor market, labor strategies and positioning

Introducción

La marginación social, entendida como “la carencia de infraestructura, de oportunidades educacionales y de empleo que da lugar a la constitución de un ejército de reserva de mano de obra, funcional para la economía porque su presión por puestos de trabajo tendería a hacer bajar los salarios de los obreros” (Arriagada, 2005, p. 101), se señala como la fuente originaria del rezago educativo y además afecta las manifestaciones y participación de los grupos de la población que la viven.

Al respecto, Ávila (2003) explica que la marginación es un fenómeno de exclusión territorial y social del proceso de desarrollo, que tiene una triple raíz estructural.

En primer lugar, los mecanismos del mercado no permiten la incorporación de los marginados a la economía moderna; segundo, el gasto social gubernamental tiende a concentrarse en las ciudades, en cuanto zonas de mayor potencial; tercero, el mayor acceso a servicios esenciales como educación, vivienda, mejores empleos, entre otros, propicia en los sectores urbanos mayor capacidad de organización y representación de sus intereses ante las élites empresariales y gubernamentales, lo que profundiza las brechas entre los participantes del desarrollo social y los marginados.

En México, el empleo en el sector industrial no decreció durante la última década del siglo XX, según datos del informe Sectores de Actividad Económica, Informalidad y Educación, presentado por el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL) para el año 2005. Allí se refiere que al menos el 15% de la población urbana ocupada de Argentina, Brasil y Chile laboraba en el sector industrial, mientras que en México uno de cada cinco ocupados trabaja en dicha actividad económica.

Otros datos del informe de SITEAL arrojan un incremento mayor del promedio de años de escolarización entre los ocupados del sector secundario (industria y construcción) en comparación con los sectores primario y terciario. Asimismo, se observa que el sector secundario desempleó a menos personas. Sin embargo, se reconoce que con un incremento a nueve años de escolaridad, no se logra revertir las diferencias preexistentes entre los sectores económicos, incluso en el mismo sector, ya que los trabajadores de la construcción presentan un promedio menor de escolaridad que el de los trabajadores industriales.

La población ocupada en Sinaloa, según la Encuesta Nacional de Ocupación Económica (ENOE) del INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), del segundo trimestre de 2015, refleja que el 19,3% de la población ocupada labora en el sector industrial, y de este porcentaje el 53,1% está incorporado al sector industrial manufacturero. Del total de población ocupada en este sector, el 40,1% son mujeres, casi cuatro puntos por arriba de la media nacional (36,2%).

En lo que respecta a los niveles de escolaridad de la mano de obra ocupada en la industria de Culiacán, ciudad capital del estado de Sinaloa, el 27,7% se encuentra en situación de rezago educativo, y el 37,1% solo concluyó el nivel de secundaria; asimismo, del total de mujeres que labora en la industria manufacturera y presenta situación de rezago educativo, el 34,9% tiene el nivel educativo de secundaria completa, el 21,3% cuenta con primaria completa y el 10% tiene primaria incompleta. El 53,3% de las mujeres en este sector industrial ocupa un puesto de trabajadoras subordinadas y remuneradas.

El rezago educativo y el analfabetismo funcional de la población, por ende, de frente a los cambios vertiginosos del mundo del trabajo y las nuevas exigencias que

aquellos significan, devienen en una mayor marginación, tanto para la población ocupada como para la desocupada.

El objetivo del estudio es identificar las estrategias que desarrolla la población en rezago educativo para el logro de su posicionamiento laboral en empresas del sector industrial alimentario de Culiacán, Sinaloa, dadas las expectativas de desarrollo depositadas en dicho sector. Los resultados que se presentan en este artículo corresponden a la información obtenida de una investigación más amplia desarrollada desde un enfoque mixto, como un estudio descriptivo, analítico y transversal, realizado en el primer trimestre del año 2014, sobre la población ocupada en dos industrias. El estudio se realizó en dos fases, cada una con base en los enfoques cuantitativo y cualitativo. En la primera participaron 16 mujeres y 30 hombres en rezago educativo, y en un segundo momento se recuperaron opiniones de un subgrupo de 13 sujetos del colectivo inicial –10 hombres y tres mujeres–, quienes fueron identificados como empleados con un adecuado nivel de posicionamiento laboral.

Delimitación de la noción de posicionamiento laboral

El transitar por el ámbito laboral se establece como un acto de dominación que no es inmutable sino que se reconfigura desde el ideario de los sujetos, y que es observable en la incorporación, paro y retención en este espacio; asimismo, en el reconocimiento del posicionamiento laboral. A decir de Jiménez, Rojas y Troncoso (2014):

Los procesos subjetivos que atraviesa toda experiencia social están definidos por una serie de tensiones, ya sea distanciamiento o compromiso ante lo asignado socialmente a los individuos o grupos sociales. De esta tensión con el mundo se presenta una lógica de acción que no se reduce ni a nuestros roles ni a nuestros intereses, y que Dubet (2010), llama ‘lógica de subjetivación’. Atendiendo a esto, concebiremos que los sujetos –en tanto sus identidades están marcadas por la combinación de distintas lógicas de acción– tienen capacidad de construir los nexos que se establecen entre lo individual y lo social en ciertos contextos espaciotemporales (Di Leo, 2011). (Jiménez, Rojas y Troncoso, 2014, p. 70)

Por tanto, los sujetos son capaces de desarrollar una lógica desde su identidad para enfrentar la realidad actual de los procesos del mercado laboral, puesto que aquella

cambia tan velozmente y es tan inestable que exige a los actores de este espacio construir estrategias para incorporarse, mantenerse y sobresalir en él (Bauman, 2005; citado por Enríquez y Rentería, 2007).

En este tenor se define una noción de la categoría de posicionamiento laboral como el conjunto de estrategias que los trabajadores desarrollan frente a los inminentes cambios en el mercado de trabajo, a partir de la interpretación de lo que, desde la mercadotecnia se refiere como el lugar y los atributos que la percepción mental de un cliente tiene de un producto. Para este ámbito existen tres tipos de posicionamiento: el funcional, el simbólico y el de experiencia. Si se traslada dicha estructura al posicionamiento de los sujetos frente al trabajo, entenderemos el posicionamiento funcional como la manera en que el trabajador resuelve problemas y logra con ello alcanzar beneficios; el simbólico remitirá a la forma en que el trabajador mejora su imagen, pertenencia y significancia social, y el de experiencia corresponderá a aquellas facultades que le permiten la estimulación sensorial o cognitiva. Además se establece la diferencia entre posición y posicionamiento. En el caso del mercado laboral, este último implica ubicar no solo el lugar o nivel en el que se localiza el sujeto, sino además el reconocimiento que los otros sujetos hagan de dicha ubicación.

Al respecto, en el contexto del mercado de trabajo las personas se encuentran y se reconocen; es decir, ese espacio de interrelaciones les permite construir su identidad y las pone en condiciones de tomar una posición de frente a dicho contexto laboral. Enríquez y Rentería (2006) plantean la necesidad de discutir cómo las personas se posicionan frente al fenómeno social denominado trabajo, el cual se ha convertido en un mercado competitivo donde muchos pueden ofrecer la misma mercancía: su fuerza de trabajo. Reconocen que estamos, ante el desarrollo de las tecnologías, frente a transformaciones en las prácticas y modelos de trabajo, por lo cual se generan cambios en las concepciones psicosociales de las personas, que las llevan a crear estrategias que les permitan posicionarse y mantenerse en el mercado de trabajo.

El posicionamiento desde la construcción de la identidad

La construcción de la identidad es la base del proceso reflexivo del posicionamiento. Este planteamiento se explica desde lo que Brownyn Davies y Rom Harré (2007) indican como las etapas para la construcción de la identidad. Estas serían las siguientes:

1. El aprendizaje de las categorías que incluyen a algunas personas y excluyen a otras, por ejemplo: masculino/femenino, padre/hija.

2. La participación en prácticas discursivas diferentes a través de las cuales los significados se asignan a esas categorías. Estas últimas incluyen los argumentos para elaborar las diferentes posiciones de sujeto.
3. El reconocimiento de uno mismo como portador de las características que lo ubican como miembro de varias subclases de categorías dicotómicas y no de otras; es decir, del desarrollo de un significado de uno mismo como perteneciendo al mundo en ciertas formas y viendo el mundo desde esa posición. Este reconocimiento implica un compromiso emocional con la categoría de pertenencia y el desarrollo de un sistema moral organizado alrededor de la pertenencia.

Experimentar las posiciones contradictorias como problemáticas, como algo que debe remediarse, permite que surjan estrategias desde la forma en que la persona se identifica social y culturalmente. Tal es el caso del ámbito laboral como espacio de socialización y reconocimiento en el que hombres y mujeres se confrontan o concilian, puesto que en ese mismo espacio se visibiliza o invisibiliza a unos y a otras. Hirata, Kergoat y Zylberberg-Hocquard (1997) afirman la existencia de dicha diferenciación desde lo social y cultural hasta lo productivo y económico. Para el caso del trabajo señalan que coexisten dos sectores, uno con mayor crecimiento y flexibilidad para los hombres, y otro rutinario y alineado para las mujeres.

Por lo tanto, el posicionamiento es un proceso de individualidad y colectividad, simultáneo; es decir, el sujeto, hombre o mujer, se percibe a sí mismo y reflexiona sobre su identidad, capacidad cognitiva y física, y su contexto, al mismo tiempo que es reconocido por los demás actores sociales. Esto es flexible puesto que desde el discurso estructuralista el espacio permea al sujeto tanto como el sujeto conforma dicho espacio. Davies y Harré (2007) señalan que Paul Smith, en *Discerning the Subject* (1988), introduce el concepto de posicionamiento mediante la distinción entre *una persona* como agente individual y *el sujeto* como agente social.

Además puede haber posicionamiento interactivo cuando lo dicho por una persona posiciona a otra. Y puede haber posicionamiento reflexivo cuando el individuo se posiciona a sí mismo (Davies y Harré, 2007). Esto es que, para el logro de un posicionamiento en los distintos ámbitos del desarrollo de los sujetos, son necesarios los procesos de construcción de identidad y la reflexión.

En los procesos de movilidad social, Rivera (2015) señala, desde la dimensión del reconocimiento socio-laboral, que es necesario complejizar dichos procesos, desde los estratos socioeconómicos y desde la lucha que emprenden los sujetos por alcanzar una identidad vinculada al cumplimiento de las expectativas trazadas;

es decir, en un intento de reivindicar su reconocimiento en el espacio laboral, en espera de superar las desigualdades sociales.

La reflexión como parte del proceso de posicionamiento

El trabajador como sujeto social se encuentra, política e ideológicamente, ligado a las prácticas y criterios de selección de los empleadores y a la transferencia de la responsabilidad a la persona por su propia contratación, así como al desarrollo permanente de competencias y a la actualización de conocimientos particulares. De ahí que para el grupo de población en situación de rezago educativo, el llegar a posicionarse en el mercado de trabajo va más allá de contar con un documento oficial que avale su escolaridad ya que, si bien es cierto que tenerlo es una estrategia que facilita la inclusión en el mercado de trabajo, el posicionarse tiene implicancias psicosociales y socioeconómicas en términos de calidad de vida y desarrollo (Enríquez y Rentería, 2007).

Por lo tanto, el posicionamiento laboral requiere de una capacidad reflexiva o grado de conciencia acerca de la importancia de la educación o escolaridad, de las exigencias del mercado de trabajo y su división sexual,¹ de la habilidad para desarrollar actitudes que permitan la movilidad y estabilidad en los puestos de trabajo; en suma, de los repertorios o recursos actuales y potenciales. De ahí que es necesario que los individuos sean capaces de interiorizar, manipular y transformar la información, a partir de procesos cognitivos. Esto es posible solo en la medida en que haya un individuo con altos grados de conciencia sobre sus formas de operación, lo cual le permite potencializar sus intervenciones e impacto en el medio laboral.

Junto con lo anterior deben tomarse en cuenta las situaciones del contexto social que regulan dicha toma de conciencia y propician espacios e intercambios a partir de los cuales se generan nuevos conocimientos y la posibilidad de alcanzar un grado de visibilidad de parte del individuo en el contexto laboral. Dichas situaciones, enmarcadas por los roles impuestos, la desigualdad y la dominación social.

Se observa así la importancia que juegan los procesos de socialización e interaccionismo simbólico entre los individuos que aportan a la construcción de la identidad que, como consecuencia, conlleva la construcción de valor agregado, ampliando el repertorio

¹ Hirata y Kergoat (2007) reconocen la división sexual del trabajo como parte de las relaciones sociales que articulan la producción y la reproducción. Identifican la siguiente estructura de la división sexual de trabajo: trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia).

de estrategias para la acción exitosa del individuo en su medio ambiente (Malvezzi, 1999, 2002; Beck y Beck-Gernsheim, 2002, cit. por Enríquez y Rentería, 2007).

El capital social y cultural, según Bourdieu (1994), están implicados en la construcción de la reflexión de los sujetos sociales, ya que estos distinguen los hábitos, gustos, prácticas y estilos de vida que determinan su actuación en distintos espacios –en este caso en el laboral–, al momento de incorporarse, desarrollarse y posicionarse. Sobre este asunto, Enríquez y Rentería (2007) indican que los actores de los procesos laborales deben pasar a ser *agentes reflexivos* con capacidad de producir resultados positivos para su vida social y productiva; señalan asimismo que la reflexividad implica actuar conscientemente en función del aprendizaje. Al respecto, los mismos autores destacan la necesidad de que los actores de los procesos laborales generen cambios para pasar del papel de simple actor en el mercado laboral a convertirse en un agente económico reflexivo. Es decir:

En un individuo con la capacidad de producir resultados favorables para su trabajo y para su vida por medio del desarrollo de su capacidad reflexiva en su actividad y desempeño. La reflexividad implica, de alguna manera, identificar y asumir conscientemente las estrategias de aprendizaje para la lectura de los contextos, y para el despliegue de acciones pertinentes y eficaces. (Enríquez y Rentería, 2007, p. 91)

Por lo anterior es imperante que los procesos educativos dirigidos a la población adulta y en situación de rezago educativo, traspasen el marco compensatorio que les impone la política educativa en el sistema educativo mexicano, y se recuperen procesos de colectividad que propicien construcciones de nuevas identidades de clase y de género, desde lo individual y lo colectivo.

Proceso metodológico del estudio

La metodología utilizada en la investigación es de carácter mixto, desde lo cuantitativo para describir las características de la población de estudio, y se complementa, a partir del enfoque cualitativo, con el diálogo que se recupera de los actores. En este artículo se presenta una parte de los resultados de una investigación más amplia de tipo descriptiva, analítica y transversal, realizada en el primer trimestre de 2014, en dos industrias del sector alimentario en Sinaloa, México.

En una primera fase, 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 estos participaron 16 mujeres y 30 hombres, ya que se descartaron empleados que habían renunciado o que en las diferentes visitas no se encontraban disponibles por cuestiones de cambios de turnos y producción.

En el segundo momento del estudio se profundizó el análisis del diálogo con los sujetos y la recuperación de sus opiniones acerca de asuntos relativos a las estrategias que han desarrollado para lograr el posicionamiento laboral. En esta fase se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con un subgrupo de 13 sujetos del colectivo inicial del estudio –10 hombres y tres mujeres–, quienes fueron identificados por sus jefes o supervisores como empleados que han logrado un posicionamiento laboral. La guía de la entrevista versó sobre la exposición de las propias experiencias en el desarrollo de estrategias para el logro de dicho reconocimiento, incluyendo su paso por la educación para adultos.

Condiciones y estrategias que propician el posicionamiento laboral de la población en situación de rezago educativo

En tanto que el sujeto logre reflexionar acerca de su identidad y potencialidad en el ámbito del trabajo al pasar por un proceso de comprensión del contexto, tanto en lo económico como en lo político, pero principalmente en cuanto a las dimensiones social y cultural, será capaz de observar y comprender los distintos factores que constituyen determinadas condiciones y proporcionan determinados recursos, los cuales le serán favorables o no en su trayectoria laboral y en la construcción de su posicionamiento.

Condiciones de género que propician el posicionamiento laboral

Las condiciones que preexisten en la población participante permiten observar diferencias por orden de género que influyen en el posicionamiento laboral de la población. El análisis de este grupo de empleados y empleadas en situación de rezago educativo pone de manifiesto que tales condiciones favorecen el desarrollo de estrategias de la población masculina y limitan el reconocimiento de las mismas en el caso de las mujeres. Se identificaron las siguientes condiciones: jerarquía de puestos, y estado civil y cuidado de los miembros de la familia.

a) Jerarquía de puestos

En cuanto al nivel jerárquico de los puestos ocupados por el grupo de empleados en situación de rezago educativo, todos son operativos y por tanto subordinados en cuanto al nivel de autoridad. Solo encontramos a un hombre ocupando un puesto con autoridad de *staff* (apoyo), así como a otro hombre y a una mujer en puestos de supervisión o mandos medios.

La relación entre las variables de nivel de autoridad del puesto y el ingreso mensual de los empleados por género es desigual. Se observa que el 35,7% de los hombres con puestos subordinados ganan entre 236 y 470 dólares mensuales, mientras que el total de mujeres gana un salario de 118 a 236 dólares, independientemente de que su puesto sea de supervisión o subordinado.

Cuadro N° 1. Nivel de autoridad y percepción mensual, por género de los empleados en situación de rezago educativo de las empresas participantes

NIVEL DE AUTORIDAD		PERCEPCIÓN MENSUAL				TOTAL
		De US\$ 118 a US\$ 236	De US\$ 237 a US\$ 353	De US\$ 354 a US\$ 470	De US\$ 471 a US\$ 588	
Subordinado	Masculino	18	9	1	0	28
	Femenino	15	0	0	0	15
<i>Staff</i> (apoyo)	Masculino	0	0	1	0	1
Mandos medios (supervisión)	Masculino	0	0	0	1	1
	Femenino	1	0	0	0	1
TOTAL		34	9	2	1	46

Fuente: elaboración propia sobre la base de información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

El posicionamiento laboral manifesto en la ocupación de puestos de autoridad no se corresponde con el salario ni con el nivel educativo de los trabajadores, pero sí con el género. Por ejemplo, el empleado que ocupa el puesto de supervisor con jerarquía de *staff* solo estudió hasta el nivel de primaria y percibe un sueldo mensual superior a los 353 dólares; mientras que la única mujer que ocupa un puesto de mando medio tiene estudios de secundaria y recibe un salario de entre los 118 y los 236 dólares mensuales. Sobre su nivel de autoridad, ella comenta:

fue difícil al principio; a los hombres no les gusta que los mande una mujer.
(Rosario E1M)

Según Marta Roldán (2000), la división sexual (genérica) del trabajo parte de los atributos físicos, habilidad en el uso de herramientas y maquinaria, así como de saberes técnicos atribuidos a los hombres; tal división se ve en todos los ámbitos sociales y laborales, pero enfáticamente en el sector industrial (fábricas). Esta situación posiciona a las mujeres del estudio en un nivel de reconocimiento diferenciado con sus pares hombres, tanto en cuanto a salario como en cuanto a autoridad.

b) Estado civil y cuidado de miembros de la familia

También la condición de estado civil y número de hijos tiene una implicación diferenciada en el posicionamiento laboral al considerar el género. Esto conlleva a que las mujeres desarrollen estrategias para realizar una doble jornada de trabajo –doméstica y laboral remunerada–, lo que impacta negativamente en el logro de su posicionamiento. Mientras, el grupo de hombres que tiene hijos cuenta con una pareja que cumple el rol de crianza de los mismos, sin que esto afecte su dedicación a las actividades laborales y, por ende, tiene mayor oportunidad de posicionarse laboralmente.

Cuadro N° 2. Número de hijos y estado civil por género de los empleados en situación de rezago educativo de las empresas participantes

NÚMERO DE HIJOS	GÉNERO	ESTADO CIVIL DEL EMPLEADO (A)					TOTAL
		SOLTERO	CASADO	UNIÓN LIBRE	VIUDO	SEPARADO	
0	Masculino	2	0	0	0	0	2
	Femenino	2	0	0	0	0	2
1	Masculino	0	2	0	0	1	3
	Femenino	0	0	1	0	0	1
2	Masculino	0	13	1	0	1	15
	Femenino	0	1	0	1	2	4
3	Masculino	0	5	3	0	0	8
	Femenino	1	2	1	0	0	4
4	Femenino	0	0	2	0	1	3
5	Masculino	0	1	0	0	1	2
6	Femenino	0	0	1	1	0	2
TOTAL		5	24	9	2	6	46

Fuente: elaboración propia sobre la base de información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

El 93,3% de los hombres señala que tiene hijos; de este grupo, el 75% está casado y el 14,3% vive en unión libre. El 87,5% de las mujeres participantes tiene hijos; entre ellas, solo el 21,4% está casada, el 35,7% vive en unión libre y el 42,9% es madre soltera, viuda o separada. Es decir, casi 8 de cada 10 mujeres con hijos son jefas de familia, sin pareja, lo cual implica que su salario es el ingreso principal de su hogar. Estas mujeres manifiestan que aceptan el trabajo en las industrias porque les permite trabajar en el turno nocturno y así realizar las labores del hogar en el día. Además del cuidado de los hijos, el 30,4% de la población participante tiene a su cargo a una persona adulta mayor; la mitad de las mujeres que tiene esa responsabilidad no son casadas. Al respecto, una mujer comentó lo siguiente:

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. (Lilia E14M)

Las participantes reconocían que su pareja o esposo aporta la mayor cantidad de ingresos del hogar; además, algunas mujeres asumen como su deber el trabajo doméstico, por lo tanto no esperan alcanzar un posicionamiento en el trabajo.

Cuadro N° 3. Estado civil y responsabilidad de adultos mayores, por género de los empleados en situación de rezago educativo de las empresas participantes

ESTADO CIVIL	CON ADULTOS MAYORES A SU CARGO			SIN ADULTOS MAYORES A SU CARGO		
	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Soltero	1	1	2	1	2	3
Casado	3	1	4	18	2	20
Unión libre	2	2	4	2	3	5
Viudo	0	1	1	0	1	1
Separado	1	2	3	2	1	3
TOTAL	7	7	14	23	9	32

Fuente: elaboración propia sobre la base de información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

En el caso del grupo de población masculina que señala que tiene algún adulto mayor a su cargo, este reconoce que dicha responsabilidad es en sentido económico, ya que estos hombres cuentan con una pareja que los apoya en ese cuidado. Solo dos de ellos, uno soltero y otro separado, asumen la atención de su familiar.

Lo anterior nos indica que los hombres tienen ventaja para desarrollar estrategias que los posicionen laboralmente; en cambio, en la mayoría de los casos, a las mujeres los roles sociales impuestos por su condición de género las limitan en su interés por posicionarse y desarrollarse en el ámbito laboral. Hirata y Kergoat (2007) identifican que la división social del trabajo tiene dos principios de organización: el de separación (es decir que existen tareas diferenciadas por género para los hombres y las mujeres) y el principio jerárquico (se adjudica mayor valor a las actividades realizadas por los hombres). Los autores señalan que dichos principios han sido aplicados en todas las sociedades, independientemente del tiempo y el espacio. Esto sucede en los procesos de legitimación a partir de la ideología naturalista, que reduce la capacidad de los individuos a su sexo biológico, reduce las prácticas sociales –‘roles sociales’– sexuados en referencia al destino natural de la especie.

La reflexión crítica de lo anterior permite que hombres y mujeres reconstruyan su identidad a partir de una posibilidad de actuación diferente, no solo en el espacio laboral; se trata de participar en una lucha constante con lo que se les asigna por su condición de género, que para el caso de este estudio se identifica como estrategias para el posicionamiento laboral.

Estrategias para el posicionamiento laboral

Desde la opinión de los participantes se identifican diversas estrategias desarrolladas para el logro de su posicionamiento laboral. Entre estas destacan la participación en programas de educación para adultos, la trayectoria y experiencia laboral, y la interacción positiva con los actores del mercado laboral –compañeros de trabajo y jefes inmediatos.

a) Incursión en programas de educación para adultos

La modalidad educativa en la que la población estudiada cursó algunos grados de educación básica fue en la regular escolarizada, conformada por instituciones públicas y privadas; en este último tipo de institución solo una persona cursó secundaria y comercio. En esta modalidad educativa participaron más de dos terceras partes (67,4%) del grupo en estudio.

Cuadro N° 4. 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-ISEA*		
Masculino	18	9	3	30
Femenino	13	3	0	16
Total	31	12	3	46

Fuente: elaboración propia sobre la base de información proveniente del cuestionario aplicado a la muestra.

* Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) e Instituto Sinaloense para la Educación de los Adultos (ISEA).

El 26,1% de la muestra realizó sus estudios básicos en programas de educación para adultos en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) o en el Instituto Sinaloense para la Educación de los Adultos (ISEA). Algunos de ellos señalan que aquellos fueron cursados hace más de veinte años; solo tres personas (6,5%) reconocieron que no estudiaron ningún grado de escolaridad, pero dos de ellos saben leer, escribir y contar.

Con respecto a los beneficios laborales y personales que traen consigo la educación para adultos, los trabajadores participantes que han tenido la experiencia en los mismos –nueve hombres y tres mujeres– expresaron opiniones que se resumen en la tabla siguiente:

Cuadro N° 5. Beneficios de participar en los programas de educación básica del ISEA para los empleados en situación de rezago educativo de las empresas participantes

EN EL DESARROLLO LABORAL	EN EL DESARROLLO PERSONAL
<ul style="list-style-type: none"> -Mayores oportunidades de ascenso laboral. -Incorporación a empresas formales y seguridad para buscar otros empleos. -Habilidad para elaborar informes y reportes del área laboral. -Mejoría en el desempeño laboral y en el sueldo. -Conciencia en la prevención de accidentes. -Ambición de trabajar por cuenta propia. -Capacidad de leer códigos y datos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ser y sentirse mejor. -Aprovechar oportunidades antes de que disminuya la fuerza física debido a la edad. -Ser más responsable. -Tomar conciencia del cuidado de la salud. -Motivación y seguridad. -Poder ayudar a los hijos en las tareas. -Obtener más información. -Comunicarse mejor.

Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas a los empleados que conformaron la muestra.

En general, los beneficios que reconoce haber obtenido la población a partir de estudiar algún grado de educación básica en los programas de educación para adultos van encaminados hacia la adquisición de habilidades y conocimientos para lograr incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo.

b) Cambio geográfico de residencia

Entre las estrategias de los trabajadores para incorporarse a mejores empleos, contar con seguridad social e incluso tener oportunidades de continuar estudiando, con la idea de adquirir o acrecentar su capital humano, los sujetos invierten en la educación, el cuidado de su salud, e incluso cambian su residencia de ubicación geográfica.

Con respecto al cambio de lugar de residencia asumido por la población como una opción para encontrar mejores oportunidades de trabajo, los hallazgos nos muestran que los participantes de la investigación son originarios de cinco municipios del estado de Sinaloa: el 58,4% de Culiacán, capital del estado; el 24% de Navolato; el 6,6% de Angostura, Mocorito y Sinaloa de Leyva, municipios con mayor número de comunidades rurales. El otro 11% son de otros estados de México, tales como Michoacán, Oaxaca, Baja California, Guanajuato y Nayarit. Esto último se entiende dado que Sinaloa es un estado receptor de jornaleros migrantes que se quedan en la localidad.

La falta de oportunidades laborales con buenas remuneraciones salariales, estabilidad y desarrollo laboral han empujado a la población de las zonas rurales a emigrar hacia la ciudad u otros estados.

si uno se propone las cosas las puede hacer; desde niño trabajé en el campo, pero por mi familia me propuse ganar más y aprendí a hacer de todo.
(Carlos E9H)

Otro trabajador reconoció lo siguiente:

en el rancho solo había primaria, me vine a la ciudad y ya no seguí estudiando por los horarios de trabajo. (Edgar E21H)

Entre la población en estudio, algunos trabajadores han logrado reflexionar acerca de sus estrategias para conseguir posicionarse a partir de lo que el mismo contexto rural les ha proporcionado y tienen el interés de buscar espacios laborales que en sus localidades no existen.

c) Trayectoria y desarrollo laboral

Con respecto a las principales razones, expuestas por hombres y mujeres, que les llevaron a emplearse en el sector industrial, destacan las siguientes: cercanía con su domicilio y seguridad social ofrecida por las industrias formales, a diferencia de lo que ofrecen los trabajos temporales o informales.

Los trabajadores que ocupan puestos de operarios, en las empresas bajo estudio, laboraron previamente como ayudantes de albañilería, cargadores, choferes, empleados de industrias o comercios y de empresas de seguridad, y como trabajadores del campo. Los empleados mejor posicionados laboralmente se desempeñaban como auxiliares de mantenimiento, soldadores, carpinteros, propietarios de pequeños negocios, empleados de campos agrícolas e incluso como migrantes.

En el caso de las mujeres, la mayoría de ellas trabajaba como empacadoras de campos agrícolas, empleadas de industrias alimentarias y comercios, cocineras, meseras e intendentes. Solo unas cuantas tienen un puesto con algún nivel jerárquico que indique el logro de su posicionamiento laboral.

Para algunas mujeres, trabajar en una industria implicó un avance para igualar su situación con la de los hombres, ya que migraron del ámbito doméstico no remunerado o de actividades laborales relacionadas con las actividades del hogar, tales como cocina, limpieza o cuidado de personas, a puestos operativos asociados a bajas remuneraciones en su incursión en el mercado laboral. Con el acceso a otros puestos de mayor responsabilidad y, por ende, a salarios un poco mejores, se opera un proceso de posicionamiento. Una de las mujeres reflexiona al respecto, con las siguientes palabras:

siempre sufrí de violencia familiar y el alcoholismo de mi esposo, por esos problemas me salí de otros trabajos; 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. (Rosario E1M)

Las industrias que participaron en el estudio tienen como regla incorporar a los nuevos empleados en puestos más bajos (labores diversas o peón general); transcurridos unos meses son ubicados en mejores puestos según su desempeño, apropiación de las reglas de la empresa y demostración de las habilidades desarrolladas durante su experiencia en otros empleos. Dicho proceso interno ha permitido que algunos de los integrantes de la población estudiada hayan ido posicionándose en su trayectoria laboral, independientemente de la falta de certificados escolares.

Por lo anterior se puede afirmar que es la experiencia adquirida dentro de la empresa (o en otras empresas donde se haya desempeñado previamente), más que los certificados escolares, lo que va permitiendo posicionarse en escalones superiores al interior de esta. Así lo señala Moreno-Becerra (1998) al referirse a los procesos internos del mercado (mercado interno de trabajo), dentro de los cuales el salario y la asignación de trabajos se rigen de acuerdo a las reglas propias de cada empresa. Esta última configura una escalera de puestos de trabajo jerarquizados, regidos por normas administrativas que conceden derechos y privilegios a sus miembros, protegiéndolos de quienes están en el mercado externo de trabajo.

El proceso del mercado interno de trabajo logra ser reflexionado por parte de los empleados con aspiraciones a posicionarse y lo utilizan como estrategia. Reconocen, por un lado, que sin certificados escolares están en desventaja para posicionarse y que su opción es ascender en la escalera de puestos. En relación a esto, un empleado posicionado comenta:

aprovecho cualquier capacitación técnica que nos dan; pasé de trabajador en labores diversas a traxcavista, gano más y los beneficios de la empresa son atractivos (uniformes y mayores prestaciones). (Cristián E8H)

Otra estrategia con la que han logrado posicionarse laboralmente y escalar a puestos de ayudantes de electricista o mecánico, o en puestos de producción que requieren de manejo de maquinaria, tiene que ver con la adquisición de conocimientos técnicos. Así manifiesta un empleado:

siempre me ha gustado aprender, no soy como otros compañeros que hacen lo suyo y ya; yo me acercaba a los de mantenimiento y viendo aprendí, porque es la única forma de ganar más. (Jorge E11H)

Los trabajadores entrevistados también ocupan puestos de traxcavero, montacarguista y operador de automotores pesados, incluso de chofer de personal. En este último puesto continuamente se realizan exámenes antidoping y se debe demostrar responsabilidad, según comentan los entrevistados:

me puse a terminar la secundaria en la de adultos, y pasé de chofer de camión de carga a chofer de personal, creo que porque nunca fallo, tienes que estar siempre bien presentable y aunque sea día de fiesta cumplo, además no tomo bebidas alcohólicas. (Cristián E8H)

Los resultados de las estrategias anteriores aplicadas por los trabajadores varones no se dan de la misma forma entre las mujeres en situación de rezago educativo, quienes tienen pocas opciones de ascenso laboral, debido a que la mayoría de los puestos de trabajo en estas empresas están masculinizados. Las trabajadoras pueden llegar a ser supervisoras de equipos, en el área de producción, siempre y cuando, después de varios años, demuestren apego a las reglas, responsabilidad y disposición para trabajar más de un turno; sin embargo, las mujeres no logran ocupar el puesto de operador de máquinas o automotores, ni puestos de responsabilidad en áreas de mantenimiento.

En ese sentido, una de las entrevistadas con dos años de antigüedad en una de las empresas en estudio, pero con una experiencia de casi seis años en otra industria similar en la que logró posicionarse laboralmente, a pesar de contar solo con secundaria, manifestó lo siguiente:

la comprensión de mi esposo que me apoyó siempre con el cuidado de mis dos hijas, nunca me presionó por los horarios, y mi interés por aprender y ganar más, permitió que fuera supervisora de turno, ganaba tres o cuatro veces lo que gano aquí, claro que eso me motivaba a trabajar mejor; [sonríe al recordar] ¡hasta operaba los montacargas, no me atenía a los hombres! Pero se enfermó mi hermana de cáncer, y su marido no la cuidaba, no somos de Sinaloa, solo me tenía a mí, así que empecé a pedir permisos y ya me miraba mal el nuevo jefe, empecé a recibir malos tratos y puse en la balanza el trabajo o el bienestar de mi familia. (María E2M)

Lo anterior refleja claramente que, a partir de una construcción social diferente acerca de las tareas laborales y domésticas, las mujeres logran niveles de posicionamiento similares a los de los hombres; es decir, en un proceso de igualdad de condiciones respecto de la distribución de responsabilidades.

d) Capacitación laboral

Si bien la capacitación para el trabajo es reconocida como un elemento que proporcionaría el desarrollo de habilidades técnicas y un mejor desenvolvimiento, esta es escasa en las empresas bajo estudio. Generalmente consiste en certificaciones otorgadas para puestos en los que se requiere operar maquinaria o automotores, de seguridad industrial y prevención de accidentes, las cuales 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). Estas capacitaciones, que son más valoradas por las empresas que la educación básica, son aprovechadas para mejorar las habilidades de los trabajadores; sin embargo, son pocos quienes tienen acceso a ellas debido a diferentes circunstancias: falta de tiempo e interés personal, y situación económica precaria. Por lo tanto, los sujetos en estudio reconocen que es una estrategia que no han aprovechado para mejorar su posicionamiento laboral. En el caso de las mujeres, estas reconocen que también en esos espacios la capacitación técnica es diferenciada en oficios específicos para hombres y mujeres.²

e) Interacción con los actores del mercado laboral

Una estrategia interesante de analizar es la reflexión que la población hace con respecto a las interacciones y dinámicas que establece en el mundo del trabajo con la finalidad de posicionarse laboralmente. Dichas acciones se agruparon en dos tipos: las que se ponen en práctica ante los demás empleados y las que se ponen en práctica ante los jefes o supervisores.

El primer tipo de estrategias, según señalaron los entrevistados, consiste en: brindar apoyo al equipo de trabajo, compartir ideas y comunicarse con todos, organizar el trabajo, explicar las cosas, ser responsable, saber hacer las tareas de otros puestos, tener buena actitud y disponibilidad, ser productivo y confiable, mostrar interés, evitar conflictos y mostrar respeto hacia los demás, acercarse a las personas que les pueden enseñar y ponerse metas para tener más ingresos, no ser conformista. Algunos empleados posicionados comentaron que lograron dicho reconocimiento debido a que reflexionaron lo siguiente:

el problema de no sobresalir tiene que ver con tener vicios, yo no tomo alcohol, me doy cuenta de las carencias económicas y no puedes tirar el dinero de esa manera. (Miguel E10H)

Incluso, reconocen las aptitudes que tienen y al preguntarles dónde las adquirieron responden, por ejemplo:

² Los cursos de capacitación ofrecidos son como auxiliar de soldadura, mecánico, carpintero o electricista; y corte y confección y estilista.

creo que mis padres me enseñaron la responsabilidad, el respeto y desde chico tuve conciencia de que puedo hacer bien las cosas y el trabajo, aunque no tuve oportunidad de estudiar más. (Jorge E11H)

no me meto en conflictos con mis compañeros y me gusta aprender de todos, mi papá me decía: de todos puedes aprender algo. (Sergio E5H)

El segundo tipo de acciones son las puestas en práctica ante los jefes: cumplir con el trabajo y con los valores de responsabilidad y honestidad, seguir las indicaciones, ser responsable, puntual y tener disponibilidad, ofrecer soluciones, que nunca los vean sin hacer nada o sentados, reportar rendimiento, usar correctamente el equipo de trabajo y seguridad, cumplir con el reglamento, ser respetuoso, tener iniciativa y trabajar en equipo.

Los participantes expresan que cuando buscaron empleo, a pesar de su situación de rezago educativo, llevaron a cabo algunas estrategias tales como: hablar con la verdad en cuanto a la falta de escolaridad o capacitación y señalar sus habilidades (aprender rápido, aceptar ponerse a prueba, tener buenas referencias, no tener vicios, ser personas serias y responsables, describir las experiencias laborales y señalar las habilidades que han desarrollado en el uso de maquinaria o en actividades técnicas); incluso en un principio aceptan situaciones de desventaja tales como salarios bajos o cualquier turno hasta demostrar sus habilidades.

Conclusiones

Entre los hallazgos más relevantes de la investigación se cuentan las evidencias con respecto a las diferencias en la incorporación, presencia y posicionamiento laboral entre hombres y mujeres. Los hombres en situación de rezago educativo pueden acceder a mejores puestos y, por ende, a mejores ingresos, debido a factores distintos del nivel educativo, que las empresas en estudio valoran en mayor medida. Estos son: la fuerza física, la disponibilidad para realizar turnos extras, la experiencia laboral en oficios tecnificados, y el manejo de automotores y maquinaria pesada.

Por el contrario, las mujeres en situación de rezago educativo enfrentan una doble dificultad para posicionarse en el trabajo: por un lado, presentan baja escolaridad y desvalorización de las tareas rutinarias que realizan, situación paradójica puesto que gracias a dichas características se ha incrementado su incorporación en el sector industrial: los responsables de las contrataciones reconocen que requieren de mano de obra con escasa cualificación para realizar

trabajos minuciosos y repetitivos, asignando esos puestos precarios a la población femenina. Por otra parte, se constata la apropiación no reflexiva de roles sociales impuestos por la condición de género, que dificultan a las mujeres a sobresalir en el mundo del trabajo.

Asimismo, se muestra cómo la incursión en algún programa de educación para adultos, en el caso de la población en situación de rezago educativo, no propicia por sí sola el logro del posicionamiento laboral. El mercado de trabajo valora las credenciales escolares con respecto a puestos de niveles más altos que los operativos, de manera que –contradictoriamente– facilita la incorporación de personas con escasa escolaridad precisamente para ocupar puestos inestables, con bajos salarios y subordinados.

El posicionamiento laboral sucede a partir de la reflexión que el sujeto logra hacer sobre sus potencialidades, espacio laboral y expectativas, y la puesta en práctica de su experiencia y la aprehensión de conocimientos que su medio le proporciona. El/ la trabajador/a requiere de igualdad de condiciones para la población con rezago educativo y tecnológico, y entre hombres y mujeres, puesto que las mismas estrategias no producen el mismo resultado dada la condición de género. Esto implica que se deben propiciar ámbitos menos desiguales, tanto en lo público como en lo privado, para mejorar la visibilidad de quienes están en condición de desventaja, en este caso debido a las situaciones de rezago educativo o por género.

Recibido febrero 1, 2016
Aceptado mayo 9, 2016

Referencias bibliográficas

- Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *Revista de la CEPAL* 85, 101-113.
- Ávila, J. L. (2003). Marginación y rezago educativo en México. *INEE 11*. Disponible en: http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Cuadernos_investigacion/oncelPartes/marginacion01.pdf [enero 2012].
- Bourdieu, P. (1994). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México D.F.: Siglo XXI.
- Davies, B., Harré, R. (2007). Posicionamiento: La producción discursiva de la identidad. *Athena Digital* 12, 242-259. Disponible en: <http://atheneadigital.net/article/viewFile/445/362> [septiembre 2015].
- Enríquez-Martínez, A., Rentería-Pérez E. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados*.

- Tesis doctoral, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Disponible en: http://objetos.univalle.edu.co/files/Estrategias_aprendizaje_para_empleabilidad_y_posicionamiento_exitoso_en_mundo_de_trabajo.pdf [diciembre 2014].
- _____. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, Año/Vol. 6, N° 1. 89-103. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/97> [diciembre 2014].
- Hirata, H., Kergoat, D. y Zylberberg-Hocquard, M. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. N. Habicht y A. Rozas, trads. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad-Centro de Estudios de la Mujer de Chile PIETTE/CONICET.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (2007). Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo. F. Murad, trad. *Cadernos de Pesquisa*, Vol. 37, N° 132, 595-609. Disponible en: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132> [enero 2016].
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2015). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México, segundo trimestre. Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537> [septiembre 2015].
- Jiménez, C., Rojas, P., Troncoso del Río, R. (2014). Género, trabajo y subjetividad: el lugar de la mujer en la minería. *Persona y Sociedad*, Vol. XXVIII, N° 3, 65-95. Disponible en: <http://personaysociedad.cl/ojs/index.php/pys/article/download/21/20> [enero 2016].
- Moreno-Becerra, J. L. (1998). *Economía de la educación*. Madrid: Pirámide S.A.
- Rivera, H. (2015). Procesos de movilidad social de profesionales de estratos socioeconómicos medios de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Un estudio desde la dimensión del reconocimiento socio-laboral. *Persona y Sociedad*, Vol. XXIX, N° 2, 91-121. Disponible en: <http://personaysociedad.cl/ojs/index.php/pys/article/view/65/36> [enero 2016].
- Roldán, M. (2000). ¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género. Buenos Aires: Flacso-Eudeba-Universidad Nacional de la Patagonia.
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL) (2015). *Sectores de actividad económica, informalidad y educación*. Disponible en: http://www.siteal.iipe-oei.org/sites/default/files/sectores_actividad_economica.pdf [diciembre 2014].