



Universidad Nacional Autónoma de México



Facultad de Filosofía y Letras

Colegio de Pedagogía

Relación entre formación profesional, educación superior y trabajo decente: ocupación productiva y seguridad; equidad y respeto a la dignidad humana en México.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A :

JESICA MARTÍNEZ ROSAS

ASESORA: DRA. CONCEPCIÓN BARRÓN TIRADO

MÉXICO, D.F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

A mis padres, por ser parte fundamental en la conclusión de este ciclo, proyectándome seguridad, amor y confianza en cada decisión que tomé.

A mi madre por proyectarme tanta fuerza y seguridad.

A mi padre por heredarme su entereza e inteligencia.

A G R A D E C I M I E N T O S

A mis padres agradezco infinitamente, con todo mi amor y admiración, la mejor enseñanza que me dan: elegir libre y concientemente.

A mi abuela “Chepa”, por cuidarnos y consentirnos tanto, y darme un papá tan “cool”.

A mis mejores amigos, que llegaron para amenizar mi vida, por compartir su alegría, apoyo y consejos: Erandi, Agustín, Edgar, Tere, Eloisa, “Gabina”, “Parranda” y Adriana.

A las “Garay”, por “adoptarme”, y compartir sus alegrías y tristezas.

A la familia Toledo García, por toda la confianza y amistad durante todos estos años.

A mi asesora, Concepción Barrón, por la paciencia, la confianza y el impulso para realizar con éxito este trabajo.

A Arlene (Coordinación posgrado Pedagogía, UNAM), por la ayuda y apoyo que me brindaste para sacar adelante este trabajo.

A mis asesoras: Claudia Lugo, Rosa Aurora Padilla, Claudia Pontón, y Margarita Soto, por los consejos y gran apoyo brindado.

Y a todos aquellos partícipes en esta etapa, a quienes recuerdo con aprecio y estima.

Índice

TEMA	PÁGINA
Introducción	1
1. Educación, formación profesional y mercado de trabajo.	5
1.1 Teoría del Capital Humano	11
1.2 Teoría del conflicto y Teoría funcional de la estratificación educativa	25
2. Formación profesional:	35
2.1 Formación Profesional en México.	43
2.1.1 Educación superior: La universidad.	50
3. Construyendo el Trabajo Decente.	55
3.1 En busca de una cultural laboral.	58
3.1.1 Ocupación productiva y seguridad.	94
3.1.2 Equidad y respeto a la dignidad humana.	100
4. México. Educación y trabajo.	107
4.1 Estudios realizados en torno al nivel de escolaridad y trabajo en México.	111
5. Conclusiones	128
6. Bibliografía	135

Introducción.

El principal motivo, y más importante, para realizar esta tesis es darme cuenta que existe un gran vacío e ignorancia en cuanto a la cultura laboral, por lo tanto, un vacío en la educación y formación profesional de nuestro país, además la articulación y promoción de estos conceptos no es la suficiente, y mucho menos la convivencia que con ellos tenemos.

Por un lado pensamos y sentimos que el trabajo es una “carga” obligada, más a fuerza que por voluntad, una constante lucha por la sobrevivencia del “día a día”. Lo anterior no debería suceder así, ya que el trabajo, efectivamente, es un medio que tiene por fin la sobrevivencia: una de calidad, humana y material, un medio, también, de convivencia y esparcimiento, donde se reproduzcan, de igual manera, bienes materiales como relaciones humanas, y que la jerarquización esté justificada no por el elitismo sino por la diferenciación de actividades, imaginando a la jerarquía como una cadena en la cual empleados y empleadores complementan sus actividades.

Hablar de trabajo decente en México no es fácil, ya que el concepto de éste no se practica, resultado de su desconocimiento y nula difusión.

Por otro lado, el supuesto del que parten algunos estudios, es el de que la educación o la formación jugarán un rol benéfico en la mejoría de las condiciones de trabajo de la población, los ingresos, y el desarrollo nacional. Sin duda, el promedio de escolaridad de la población del país se ha incrementado en los últimos años; también se ha dado un lugar preponderante a la capacitación y a la formación en el trabajo como factor clave para enfrentar los desafíos de la globalización y los avances tecnológicos.

La presente investigación, aborda el estudio de la relación entre la formación profesional y el trabajo decente, a través de los indicadores: ocupación productiva y seguridad, y la equidad y respeto a la dignidad humana. Ésta se apoya en una metodología exploratoria y descriptiva, que busca acceder a los elementos esenciales que subyacen en las relaciones entre la formación profesional, en específico la educación superior y el trabajo decente.

El material bibliográfico, hemerográfico y mesográfico, fue minuciosamente seleccionado y filtrado, en el desarrollo del trabajo, para elaborar el marco teórico y los criterios de análisis.

El análisis parte de la relación entre el nivel de escolaridad alcanzado en México, y su vinculación con lo que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT¹) ha denominado el Trabajo Decente, el cual debe realizarse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tres conceptos íntimamente relacionados, a saber: educación, formación profesional y trabajo decente, nos llevan a afirmar que sin educación el trabajo no tiene valor. Así, la interacción de los sujetos con los mismos los posibilita a encontrar un lugar dentro de una organización, es decir, los sujetos se ubican en un empleo en función de sus competencias² laborales, las cuales son adquiridas mediante la formación profesional.

Este trabajo es una investigación de corte documental, descriptiva y análisis, de la relación entre formación profesional, en específico de la educación superior, y trabajo decente, y dos indicadores ligados a éste: ocupación productiva, seguridad; equidad y respeto a la dignidad humana, a partir de sus características, y sus objetivos; y finalmente, apoyándome del análisis de algunas investigaciones relacionadas con el tema, reflexionaré la relación que tienen ambos conceptos en el caso de México; esperando que proporcione herramientas suficientes para ilustrar acerca de la cultura laboral y de formación profesional, conceptos en donde queda implícita la participación de la educación

Los principales objetivos de la tesis son:

- a) Analizar la relación entre formación profesional, educación superior y trabajo decente: ocupación productiva, seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana en México
- b) Integrar y relacionar los conceptos de educación, formación profesional y trabajo decente.

En el primer capítulo encontramos la articulación de los tres conceptos involucrados en el desarrollo de este trabajo: educación, formación profesional y mercado de trabajo, los cuales dan pauta para el desarrollo, en un primer plano, del entendimiento y consecución del trabajo decente y sus elementos. Así mismo, éste se apoya en las teorías de capital humano, teoría del conflicto y teoría funcional de la estratificación educativa, con el objetivo de entender la

¹ *La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.* (OIT, 2006)

² Las competencias son capacidades expresadas mediante los conocimientos, las habilidades y las actitudes, que se requieren para ejecutar una tarea de manera inteligente, en un entorno real.

interacción entre educación y mercado de trabajo, en un sentido económico, aspecto que retoma el trabajo decente.

El segundo capítulo nos ofrece una visión más amplia acerca de la necesidad de adquirir una formación profesional (educación superior: universitaria), como elemento esencial para el logro del trabajo decente, enfocándonos en el papel de ésta, en México, y su presencia en la educación superior, es decir, de qué manera intervienen la estructura y contenido curricular de las Instituciones de Educación Superior (IES) en las exigencias de la formación profesional en el alcance del trabajo decente.

A partir del desarrollo de los conceptos anteriores, podemos empezar a construir el concepto de trabajo decente, mismo que se desarrolla en el tercer capítulo, y que para fines de este trabajo involucra elementos con perspectivas: moral, educativa, de formación profesional (capacitación para adquirir mejores oportunidades laborales), y socioeconómica (movilidad en la jerarquía laboral). Construcción que se apoya y amplía, en la descripción de los siguientes indicadores: ocupación productiva y seguridad; equidad y respeto a la dignidad humana.

Este capítulo integra los conceptos desarrollados en el trabajo, para aplicarlos al análisis de los estudios realizados entorno al nivel de escolaridad y trabajo en nuestro país, en donde relacionamos al trabajo decente y sus indicadores con la situación de trabajo en México. Dicho análisis nos permite conocer de qué manera se representa, o no, esta relación.

En el capítulo 5, y último, presentamos conclusiones que reflejen la articulación existente entre los conceptos descritos y la situación en nuestro país. Así como, la relación y aportación, no sólo al campo Pedagógico, sino el impacto que pueda, o no, tener socialmente.

Así, este trabajo pretende aportar, en particular, al campo de la Pedagogía, una vertiente, más, de investigación en cuanto al impacto curricular en las IES, para lograr una formación profesional acorde a las necesidades y exigencias del mercado de trabajo mexicano, y que éste a su vez se dé de manera decente, lo que significa, tener la oportunidad de obtener un trabajo digno en función de la educación universitaria recibida, y la formación profesional a la que ésta nos permita acceder; y de manera general, lograr desarrollarnos socioeconómicamente, lo más humanamente posible, es decir con base a los indicadores: ocupación productiva y seguridad; equidad y respeto a la dignidad humana, logrando ser sujetos laboralmente satisfechos, resultado de la educación recibida, y la formación profesional adquirida, satisfacción reflejada en el progreso de la nación.

1. Educación¹, formación profesional y mercado de trabajo.

La educación y la formación profesional cumplen una función cardinal para la consecución de objetivos económicos y sociales, a su vez, estos son determinantes para prosperar en un entorno mundializado, en donde poseer recursos humanos con conocimientos teóricos y prácticos, contribuye a ser competitivos y contar con empresas adaptables y productivas, así como obtener el pleno desarrollo personal y social. Un buen sistema de educación y formación permite mejorar la inserción económica y social, al ofertar oportunidades a muchos que hubiesen sido excluidos del mercado de trabajo. En tal sentido, no se puede hablar de trabajo decente si no se cuenta con sistemas de educación y formación profesional apropiados.

La educación, la formación permanente y el perfeccionamiento profesional se consideran hoy como una de las estrategias de promoción del trabajo decente. La diferencia salarial entre trabajadores calificados y no calificados viene aumentando desde hace muchos años. La falta de inversión en nuevos conocimientos teóricos y prácticos contribuye a la intensificación de las desigualdades en y entre las sociedades. A futuro la formación deberá verse en una perspectiva más general de desarrollo, debiendo adoptar nuevos métodos y asociar la formación con otras medidas encaminadas a promover el trabajo decente y la empleabilidad de las personas. En la mayoría de los países siguen siendo inadecuadas las inversiones públicas y privadas en el perfeccionamiento de los recursos humanos. Las instituciones de formación profesional muestran una fuerte inercia que les impide adaptarse a las nuevas necesidades de la producción. Todo lo anterior contribuye a que se desperdicien las posibilidades que ofrece la formación profesional de aportar a la reducción del desempleo. Además, hablar de trabajo decente, desde la óptica de la formación, requiere revisar la contribución de la formación permanente a la competitividad, el empleo y la productividad, en un contexto tecnológico en plena evolución y buscar nuevos medios para aumentar las inversiones en competencia y calificaciones para la micro y pequeña empresa. También, significa examinar la desigualdad entre los sexos en los sistemas formativos, la transición del mundo escolar al trabajo para reducir el desempleo de los jóvenes, explorando las formas más eficaces de aprendizaje, así como la reinserción social y económica de los

¹ *La educación tiene por objeto conducir al hombre desde su naturaleza dada a su esencia ideal, ayudarlo a desprenderse de la primera, pero también a utilizarla y a modelarla con miras a permitirle ser él mismo, fabricante de su cuerpo, obrero de su saber, legislador de sus actos y por encima de todo, creador de sí mismo como miembro actuante de las sociedad de las conciencias.* (HUBERT,1986:32)

trabajadores desplazados a través del perfeccionamiento de sus competencias y habilidades. (OIT, 2001)

Establecer acciones para impulsar el trabajo decente, demanda un análisis de los principales condicionantes de los recursos humanos, así como el conocimiento de las realidades educativas y formativas. En tal sentido, se presenta a continuación una caracterización regional (Latinoamericana), que permita enfrentar con más precisión las acciones que se deben realizar en la subregión (cualquier país latinoamericano), para acercarse paulatinamente a cumplir con la misión y la finalidad de la OIT, en la consecución de un trabajo decente para todos sus habitantes: (OIT, 2001)

- a) Falta desarrollar sistemas abiertos (o en general sistemas alternativos) de educación para adultos, para integrar a sectores en situación de informalidad a las actividades económicas estables, a través de las iniciativas de los Ministerios de Educación y de Trabajo. En la actualidad, se encuentra desvinculada la acción de los Ministerios de Trabajo y de Educación, lo que provoca y acentúa la percepción de que la formación profesional es una opción de segundo orden para cualquier estudiante, aprendiz o trabajador. Se requiere, por tanto, revalorizar el rol social y económico de la formación profesional y de la capacitación para el trabajo.
- b) Es preciso fomentar nuevos acercamientos entre el ámbito de la educación y la formación profesional con el ámbito de la producción y el trabajo. Estos nuevos acercamientos deben propiciar el replanteamiento de los paradigmas, tanto de la educación como de la formación, para adecuarlos a las nuevas necesidades de la producción.
- c) El sector público sigue siendo el responsable de la formación profesional en la región, a través de los Ministerios de Trabajo y de las Instituciones de Formación Profesional. Pero los paradigmas de la formación profesional están mayormente centrados en la oferta y responden fundamentalmente a intereses del sector privado moderno tradicional, con poca capacidad autónoma del sector público para responder a las demandas de formación de los distintos sectores. Es decir, ser eficaz para satisfacer las necesidades de los diferentes sectores privados y a la vez atender a la nueva demanda del sector informal.

- d) Finalmente se recomienda el uso de indicadores, que apoyen la operacionalización del concepto trabajo decente, aplicados a la formación profesional, de acuerdo a cada región o subregión.

Definitivamente la relación entre educación, formación profesional y trabajo presenta características específicas en la mayoría de los países iberoamericanos, en cuya realidad se combina una alta tasa de crecimiento demográfico, con cierta insuficiencia e inadecuación estructural de las economías, incapaces de asegurar la ocupación a la creciente población en edad activa, y una fuerte presión de la demanda sobre la educación, particularmente en los niveles medio y superior. (OIT, 2001)

Ante esta situación, uno de los retos comunes que se plantean los responsables de las políticas económicas y sociales, particularmente las de educación y trabajo, es revisar los modelos tradicionales de formación y de capacitación laboral para que estos contribuyan eficientemente a la adquisición de conocimientos y competencias relevantes para el ejercicio de las actividades profesionales, y asegurar así la consolidación de la ciudadanía.

Esto supone garantizar una educación básica de fundamento para toda la población, generando programas específicos para los grupos de riesgo, cuya preparación está por debajo de la tecnología empleada, y reconvirtiendo a aquellos preparados para funciones obsoletas o saturadas de personal, a la vez que afrontar el problema de los egresados del sistema educativo que no encuentran empleo u ocupan puestos de nivel inferior a sus capacidades o emigran a países más desarrollados. (OIT, 2001)

En general, la educación, la formación profesional y el trabajo, son conceptos claramente interconectados, ya que sin educación y formación profesional, el trabajo no tiene valor, porque aunque éste sea un esfuerzo, se debe saber, de antemano, qué esfuerzo es el que se va a realizar, el cómo y para qué, y de acuerdo con ello se pueda establecer una organización del mismo dentro de la sociedad.

Por otra parte, el nivel de educación (en este aspecto me refiero a un nivel educativo académico) que tenga un individuo es el que lo ayudará a emplearse en la “empresa correcta”, es decir, los sujetos se colocarán en tal o cual empleo de acuerdo a sus competencias laborales, las cuales son adquiridas mediante la formación profesional, o bien de acuerdo a la profesión que hayan cursado.

A partir del siglo pasado, el debate educativo abandonó el punto de vista teleológico, vinculado a la imagen de formación integral del hombre que tradicionalmente había efectuado en los siglos anteriores. Con una mirada economicista se empezó a percibir el acto

educativo, como un sistema de inversión y costos económicos, cuyos resultados merecen ser confrontados en términos de eficiencia y productividad.

Al recordar la reflexión que la Pedagogía alemana establecía a principios del siglo XIX, podemos comprender otros términos de la discusión sobre el sentido de la educación. Así, para Herbart, un problema básico de la acción educativa es seleccionar los múltiples fines a los que debe atender la escuela. Tal multiplicidad de fines proviene de un análisis sobre lo que es el hombre, lo que la sociedad (en el sentido más amplio) necesita, y lo que la esfera de los valores reclama para tal transformación. (Díaz Barriga, 1995)

Herbart, lo establecía de esta manera: “El educador, quien se representa al niño en el hombre del futuro, tiene que encaminar sus esfuerzos en fines presentes en los que el discípulo se pondrá después como hombre... en (mi) criterio, en primer lugar se debe atender a la moralidad (que) es un punto capital para la educación, pero no el único ni el más general...la moralidad reside única y exclusivamente en la propia voluntad, determinada por la inteligencia...Pero la representación más pura y perfecta de la humanidad muestra la necesidad de respetar al individuo particular...Es preciso dejar tan intacta como sea posible esta individualidad...”(Díaz Barriga, 1995: 49)

Por lo tanto, según este autor, el reto del trabajo pedagógico es cómo conciliar esta multiplicidad de intereses en la acción educativa. Esta discusión que apunta hacia analizar el papel y el sentido del hombre en el mundo, es totalmente cancelada cuando el único significado que se le asigna a la educación es preparar para el empleo. Incluso, en una deformación actual de los valores del sistema educativo, con una deficiencia en los sistemas de enseñanza. Cuando desde los postulados de la economía ha sido ampliamente estudiado que la obtención de un empleo se vincula con cuestiones económicas y sociales mucho más amplias, por tanto, tal inferencia es correcta. (Díaz Barriga, 1995: 50)

Por su parte, en el siglo XX, se fue conformando, desde la economía de la educación², un discurso pedagógico en el que la capacitación para el buen desempeño futuro se circunscribió a aquellos conocimientos que mostraran una sobrada utilidad.

² Es necesario tener presente que la economía de la educación, se constituye como una disciplina de las ciencias de la educación, en la década de los años cincuenta. Actualmente se ha convertido en un referente fundamental para analizar la vinculación educación-empleo, es un eje para estudiar la vinculación escuela-mercado de trabajo o escuela aparato productivo: fue hasta la segunda mitad del presente siglo cuando, ante la incapacidad de explicar el crecimiento económico a partir de los factores tradicionalmente considerados (capital y trabajo), surgió una nueva rama de la economía que asumiendo los gastos educativos como pura inversión, convirtió a la educación en el motor mismo del desarrollo económico y social de cualquier nación. (Díaz Barriga, 1995:52-53)

El debate que se realiza desde la economía de la educación refleja la incorporación de esta nueva visión sobre los problemas educativos. La influencia del capitalismo y del desarrollo industrial lleva a percibir a la acción escolar como un

El valor del hombre en el actual proceso de industrialización queda definido sólo a través de su productividad, de ahí que Marcuse denuncie la visión unidimensional, desde la cual la sociedad industrial percibe al hombre. (Díaz Barriga, 1955:50) En realidad esta visión productivista también creó una pedagogía “unidimensional” que reordena el sentido global de la educación a partir del problema del empleo.

Este enfoque de la educación cobra una vigencia particular a partir de la aplicación de la política neoliberal en nuestro medio. Si en el siglo XX la educación fue analizada desde una perspectiva socio-política que atiende a los efectos sociales del acto educativo: justicia social, distribución equitativa, acceso al conocimiento. La adopción del pensamiento neoliberal se asume una posición economicista de la educación, en la que el valor del acto educativo se desprende directamente de su valor económico.

Documentos recientes, elaborados por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) sobre educación, reivindican de una manera preponderante esta visión económica, y al plantear los nuevos desafíos para la educación expresan que: “En muchos países se realizan esfuerzos por acercar la educación a la economía, y el sistema educativo a las empresas...la nueva preocupación por los efectos económicos de la educación modifica sensiblemente su preparación y uso.” (Díaz Barriga, 1995:52)

Lo interesante es la forma en cómo se puntualiza el sentido de la relación entre educación y economía. Esta nueva mirada sobre el sentido de la educación que se ha construido, particularmente, a lo largo de este siglo.

acto de inversión de capital que debe ser rentable, si la educación es una inversión, el educando se convierte en un capital humano, portador del gasto educativo del que fue objeto durante su “instrucción” formal.

Este “capital” debe expresarse en una tasa de retorno, genéricamente reconocida como productividad, cuando se ingresa al empleo, la cual se mide a partir de las tasas de ingreso del trabajador y del valor del Producto Interno Bruto (PIB) de un país. (Otros indicadores del efecto de este capital humano, tales como la creatividad, originalidad, capacidad analítica y de resolución de problemas, son mucho más difíciles de determinar, a menos que éstos se traduzcan a tecnologías que impacten directamente el PIB.

Este tipo de análisis y/o enfoque (económico) inaugura en el siglo XX, una mirada “inédita” sobre la relación educativa. Por lo tanto, observamos, que se transita de una perspectiva humanista de la educación a una concepción unidimensional, muy vinculada a la productividad, como reflejo de la adquisición de un conjunto de habilidades que permitan a un sujeto desarrollarse eficazmente en el empleo. (Díaz Barriga, 1995)

Por otro lado, es interesante observar como, a la luz de la perspectiva económica, el análisis de la educación se convierte en un bien de consumo, que tiene (y asigna) un valor económico al sujeto. La instauración de esta visión se da en detrimento de una más amplia sobre el sentido y la finalidad del acto educativo.

Este cambio teleológico de la educación es un reflejo de una crisis de valores en la sociedad industrial. Crisis que lleva a dimensionar la productividad sobre cualquier esfera del desarrollo humano. (Díaz Barriga, 1995)

1.1 Teoría del Capital Humano

La relación entre la educación y el trabajo, es una revisión de los principales postulados de ciertas teorías, las cuales son analizadas críticamente, para dar cuenta de sus limitaciones explicativas y argumentar sobre la necesidad de incluir perspectivas y elementos de teorías provenientes de disciplinas distintas a las de la economía de la educación, para obtener una visión más completa sobre las relaciones entre estos dos conceptos, en general.

El presente capítulo tiene la función de estructurar un marco teórico de referencia que permita, obtener elementos conceptuales para vertebrar la racionalidad del enfoque a utilizar.

Diversos son los abordajes teóricos que se han hecho para conceptualizar o explicar las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Sin embargo, ya es común, como se verá más adelante, agrupar los diferentes planteamientos teóricos en dos (ó, a veces, tres) escuelas de pensamiento.

La primera de ellas proviene del pensamiento clásico y neoclásico³, que fundan las bases para la economía de la educación, a través de lo que se conoce como la teoría del capital humano, que deriva, a su vez, en un enfoque para la planeación educativa conocido como la funcionalidad técnica de la educación.

Esta teoría tiene sus orígenes en la economía clásica; ya Adam Smith, aunque no se refería a ésta como tal, sugería en 1776 que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría todos los gastos de su aprendizaje, y que “la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo este principio”. (Navarro, 2000:20).

Sin embargo, no es sino hasta mediados del presente siglo, cuando esta idea es retomada por algunos economistas, entre quienes destaca Theodore Schultz, especialmente con un artículo publicado en 1959, con el título de “Invertir en el hombre: la visión de un economista” (Navarro, 2000:20), en donde trataba de vencer las ofensas morales⁴ que generaba la idea de considerar a los seres humanos como bienes de capital.

³ En estos se considera “...que todo ingreso puede ser capitalizado, incluyendo a los seres humanos, lo que da como resultado el valor económico del hombre”. De esta concepción se deriva una triple consecuencia:

- a)El capital, incluyendo al capital humano, es condición de la productividad del trabajador, y se refleja en la misma;
- b)las diferencias de productividad explican las diferencias de salario, y
- c)las diferencias de salario son expresiones de diferencias del valor o de precio del capital humano.(Díaz Barriga, 1995:55)

Como consecuencia, las inversiones y gastos sociales (incluyendo al gasto educativo) se convierten en tema de interés para la economía.

⁴Esto es consecuencia, por un lado, del descuido del estudio del capital humano, y por otro, sobre el problema moral de considerar a la educación como una inversión en el hombre. La omisión del capital humano ha constituido un grave error en

Posteriormente, con otro artículo titulado “Invertir en capital humano” Schultz (1961) trataba de probar, por una parte, que las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se correspondían con sus diferencias en el grado de educación; y por otra, que los incrementos no explicados en la renta nacional de Estados Unidos, durante un determinado periodo bajo estudio, podían ser explicados a través de los rendimientos de la educación adicional recibida por los trabajadores. (Navarro, 2000)

Desde esta perspectiva, los trabajadores eran considerados como capitalistas, ya que sus inversiones en la adquisición de conocimientos y habilidades les daba propiedad sobre capacidades económicamente redituables. Por otro lado, los bajos salarios, especialmente en los grupos minoritarios norteamericanos, reflejaban, según Schultz, inversiones inadecuadas en salud y educación⁵. En la actualidad, la capacidad productiva de los seres humanos es mucho mayor que la de todas las demás formas de riquezas juntas.

Desde la postura de la economía de la educación, se considera a la educación como una inversión en el ser humano, y a sus consecuencias como una forma de capital, ya que ésta forma parte de la persona quien la recibe, prestando un servicio productivo el cual tiene un valor para la economía, convirtiéndose en parte integral de los sujetos. (Schultz, 1968)

la forma en que es considerado el capital en el análisis económico. Muchas personas sostienen que es degradante para el hombre y moralmente incorrecto considerar su educación como un medio de producción capital, ya que para ellos la educación tiene una finalidad básicamente cultural y no económica, porque la educación sirve para ayudar a los individuos a convertirse en ciudadanos competentes y responsables, proporcionando a hombre y mujeres una oportunidad de adquirir una comprensión absoluta de los valores que mantienen, y una apreciación de los que significan para la vida, sin embargo, la crítica de Schultz a esto, es que un análisis que considera a la educación como una de las actividades que pueden aumentar el acopio de capital humano no desconoce de ninguna manera la validez de su posición, además de alcanzar estas metas culturales, algunos tipos de educación, pueden mejorar las capacidades de una nación mientras trabaja y dirige sus asuntos, y que estas mejoras pueden incrementar el ingreso nacional. Por lo tanto, estos efectos culturales y económicos pueden ser consecuencias conjuntas de la educación, es decir, quedan sentadas estas contribuciones culturales y procede a la tarea de determinar si existen también algunos beneficios económicos de la educación que puedan considerarse adecuadamente como capital identificable y calculable. (Schultz, 1961) Además, se dice, que los hombres son el primero y principal fin que debe servirse por medio del esfuerzo económico; los hombres no son propiedad o bienes comerciales, sin embargo, la sola idea de invertir en los seres humanos, resulta ofensiva para algunos, ya que existen valores y creencias que nos impiden observar a los seres humanos como un capital. Esto es, prácticamente resultado de la larga lucha por liberar a la sociedad de una servidumbre contratada y por desarrollar instituciones políticas y legales que mantengan a los hombres libres de la esclavitud. En consecuencia, considerar a los seres humanos como una riqueza que puede ser aumentada por medio de la inversión, es algo que va en contra de los valores profundamente arraigados. Parece reducir al hombre una vez más a un simple componente material, a algo semejante a la propiedad. Y al hombre puede parecerle que el considerarse a sí mismo como un bien material resulta degradante, aún cuando el hacerlo no menoscabe su libertad. J. S. Mill, insistió una vez en que a los habitantes de un país, no debía considerárseles como una riqueza, porque la riqueza existía únicamente para beneficio del pueblo. Pero indudablemente Mill estaba equivocado, pues en el concepto de la riqueza humana no existe nada que contradiga su idea de que ésta existe únicamente para beneficio de las naciones. Por lo tanto, invirtiendo en sí misma, la gente puede aumentar el alcance de las alternativas de que dispone. Esta es una de las maneras en que los hombres libres pueden acrecentar su bienestar.

⁵ Mucho de lo que llamamos consumo constituye una inversión en capital humano. Los gastos directos por concepto de educación, salud y migración interna con el fin de aprovechar mejores oportunidades de empleo son ejemplos palpables de ello.

La hipótesis en que se funda este modo de tratar la educación, es que algunos incrementos importantes en el ingreso nacional son consecuencia de adiciones a la provisión de esta forma de capital.

Carnoy explica la teoría del capital humano diciendo que ésta “proporciona la base para la expansión de la educación en los países en vías de desarrollo: si los gastos en educación contribuyen al crecimiento económico el gobierno podría satisfacer las demandas educativas de la población y simultáneamente contribuye al crecimiento material de la economía”.(Díaz Barriga, 1995:55)

La educación puede ser consumo puro o inversión pura, o bien puede servir para ambos fines, e independientemente de a cual nos refiramos, la educación requiere una enorme corriente de recursos, y estos constan, principalmente de dos componentes: 1) los ingresos que dejan de percibir los estudiantes⁶ mientras asisten a la escuela y 2) los recursos para sufragar los gastos de las escuelas. Ahora bien, según Schultz, más de la mitad de los recursos totales que entran en la educación secundaria, en la media superior y en la superior, se componen del tiempo y esfuerzo de los estudiantes. La formación de capital humano por medio de la educación no puede considerarse, ni reducida, ni una constante meta en relación con la formación de capital no humano.

En 1964, la OCDE publicó un estudio de Edward F. Denison (“Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth”), en el cual el autor argumentaba que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en capital físico y que los incrementos en el gasto educativo eran un medio efectivo para incrementar el Producto Nacional Bruto (PIB). A partir de esas ideas se desató una serie de políticas de financiamiento y expansión educativa, así como también diversos estudios que, por una parte, analizaban críticamente los efectos obtenidos; y por otra, proponían algunas estrategias para dirigir más eficazmente las inversiones en educación y obtener relaciones más directas con el mundo del trabajo, lo cual dio lugar a lo que se conoce ahora, en planeación educativa, como el enfoque de la funcionalidad técnica de la educación. (Navarro, 2000)

⁶ Los alumnos estudian, lo que equivale a trabajar, y este trabajo entre otras cosas, ayuda a crear capital humano. Los estudiantes no están desocupados cuando estudian, ni se entregan totalmente al consumo; se les considera como productores de capital que “trabajan para sí mismos”. Supongamos que si no estuviesen en la escuela, estarían empleados en la producción de (otros) productos y servicios de valor para la economía por lo cual se les “pagaría”, por lo tanto, en asistir a la escuela existe un costo de oportunidad. (Díaz Barriga, 1995)

Edward Denison aplicó mediciones de inversión en capital humano y otros cálculos de rendimiento económico en un esfuerzo por clarificar el crecimiento “inexplicable” y concluyó que “el aumento en la educación desempeñó un papel importante en el aumento del crecimiento material de Estados Unidos”. Sostenía que el efecto positivo de la educación sobre la capacidad productiva de la fuerza de trabajo podía ser medido al clasificar a ésta en diferentes años según el tiempo invertido en la escuela; y suponía que tres quintas partes de los diferenciales de ingreso podrían ser consideradas como consecuencias de su educación. (Navarro, 2000: 22)

Precisamente este último planteamiento es el que enmarcó lo que se dio a conocer como teoría del capital humano, la cual proporcionó una justificación para la expansión masiva de la educación en la mayoría de los países: si los gastos en educación contribuían al crecimiento económico, los gobiernos podrían, además de satisfacer las demandas de sus poblaciones, contribuir simultáneamente al crecimiento material de la economía.

Un argumento más fue proporcionado por Frederick Harbison y Charles Myers, quienes afirmaron que la educación media y superior *per cápita* se encontraba altamente correlacionada con el ingreso *per cápita* de un país.

Atinadamente, en una revisión sobre estos temas, José Ángel Pescador (1979) comentaba que la teoría del capital humano sustentaba que los fenómenos del ingreso y del desempleo eran resultado de las diferencias en los niveles educativos, mismos que supuestamente dependían de la decisión del individuo para invertir o no en sí mismo. Se pensaba que el sistema educativo proporcionaría una mayor calificación a la fuerza de trabajo, lo cual se reflejaría en la productividad de los individuos y en el incremento de las tasas de crecimiento de producción, en la remuneración de éstos y, en consecuencia, en una mejor distribución del ingreso. De este modo se desarrollaron expectativas muy favorables en torno a las posibilidades transformadoras de la educación; se visualizó como un “vehículo para (lograr) una mejor distribución de las oportunidades ocupacionales. El sistema educativo (en particular la educación superior), se constituía como la principal palanca para la movilidad y la igualdad social” (Navarro, 2000:22)

De acuerdo con Martín Carnoy (1982), en los años cincuenta los economistas encontraban que los aumentos en el trabajo y capital, medidos por hombre-hora de trabajo y valor de capital, sólo explicaban parte del crecimiento económico de un país; el crecimiento residual –o no explicado- se lo atribuían a la tecnología.

Sin embargo, se encontraron insuficiencias en esta teoría, ya que conforme se profundizó en estos estudios, los investigadores aportaron evidencias sobre la presencia de otros factores que incidían en las relaciones entre educación y trabajo, como la edad y la condición social de los trabajadores, entre otros.

En efecto, las relaciones no eran tan directas. En 1962, Mincer hizo notar que las diferencias en ingresos no sólo cambiaban en el caso de los que tenían distinto nivel educativo, sino que las diferencias parecían aumentar con la edad, lo cual introdujo la idea de que había que considerar otros factores externos a la educación. Como argumenta Lyons: “Los economistas se habían hecho conscientes del hecho de que las relaciones entre la educación y el empleo eran más complejas y que, cuando se trataba de encontrar un trabajo acorde con la preparación académica, no sólo influía en ello una mejor educación, sino también otros factores como la condición social y las relaciones familiares, entre otros”. (Navarro, 2000: 23)

Adicionalmente, Blaug y Duncan afirmaban, en 1967, que la educación y la ocupación de los padres constituían variables significativas en la educación que los hijos recibían, de tal modo que la educación de un individuo seguía constituyendo una explicación significativa de su posición ocupacional y de sus ingresos, en razón de que éste estaba en condiciones de recibir, y más adelante proporcionar, educación adicional, lo que representaba un factor determinante en los ingresos adicionales. Lo anterior permitió determinar que se observaba una correlación entre la posición socioeconómica de la familia y la educación que recibían sus hijos (Navarro, 2000: 23)

Para 1972, Thurow Robert Lucas argumentaban que la educación y capacitación no eran factores determinantes en la productividad potencial de los trabajadores, en razón de que ésta era un atributo de los empleos y no de las personas. Señalaba que los empleos con equipo de capital numeroso y moderno son empleos de alta productividad y que los trabajadores hacen fila para conseguirlos. Una vez que el trabajador es contratado, las habilidades cognitivas necesarias se adquieren a través del entrenamiento y capacitación. Por ello, uno de los principales criterios que usan los patrones para seleccionar al trabajador es “su aptitud para ser capacitado: aquellos que poseen características previas que, según los patrones reducirán los costos de capacitación, se colocan a la cabeza de la fila y reciben el mejor empleo”. (Navarro, 2000:24)

En esta perspectiva, el criterio central que utilizan los empleadores modernos para el reclutamiento y selección de personal es la “entrenabilidad”, para enunciar con ello ciertas

características como sexo, educación, edad, personalidad, habilidad verbal, experiencia previa, ya que el dualismo tecnológico genera una competencia por las vacantes entre los trabajadores; en esta perspectiva, la productividad no es un atributo de los trabajadores, sino de los puestos cuyo equipamiento tecnológico los hace ser más productivos y por ello mejor remunerados. Se compete por el ingreso, porque una vez que los individuos son contratados se les capacitará con el menor costo posible a través de programas formales o informales.

La educación en esta perspectiva, juega un papel un tanto ambiguo, por una parte proporciona mayores niveles de “entrenabilidad” y con ello amplía las posibilidades de ingreso al mercado laboral moderno, pero por otra parte, no tiene ningún impacto ni en la creación de nuevas plazas ni en la productividad de los trabajadores; esto dependerá más bien de las inversiones de capital y tecnología. La educación, entonces, tendrá efectos discriminatorios o selectivos con respecto al reclutamiento de los trabajadores.

En 1974 los sociólogos Sewell y Hauser estudiaron el efecto de la educación en los cambios intergeneracionales y encontraron que la educación y el estatus ocupacional de los padres se encuentran altamente correlacionados con los logros educativos de los hijos. Los hallazgos hechos en sus investigaciones permitían ver que el nivel ocupacional de una persona parece quedar ampliamente explicado por el logro educativo y no por el nivel social de los padres. Esto es, la educación parece incrementar la movilidad, aun cuando los antecedentes de clase social de los padres se consideran para explicar cuánta educación puede adquirir un individuo. (Navarro, 2000:25)

Hacia 1975, Bowles y Gintis completaron esta perspectiva. Sugerían que los jóvenes eran asignados a distintas ocupaciones y salarios, en gran parte con base en la clase social de los padres (ingreso, ocupación, educación) y que la principal función de la educación era legitimar la reproducción de la desigual estructura de clases. Para ellos, la educación era como una institución que sirve a los intereses de clase de los patrones para perpetuar la jerarquía social capitalista. (Navarro, 2000)

Respecto a los planteamientos sobre la teoría del capital humano enunciados por Schultz, Denison y Becker, son de interés los comentarios hechos por Barry Bluestone, quien argumenta que las políticas norteamericanas antipobreza, inspiradas en esta perspectiva, acarrearán magros resultados porque no consideraron la estructura de la economía y concentraron su atención en las características de los individuos. El argumento dice, que a menudo la gente pobre posee una cantidad considerable de capital humano, pero sufre bajos salarios porque ocupan espacios en industrias con bajos sueldos o porque no encuentran

empleo, de donde deduce que la solución al problema de la pobreza depende menos de mayores inversiones en el capital humano y más en la creación de una adecuada oferta de buenos empleos. (Navarro, 2000: 25)

Los resultados arrojados por estos estudios fueron conformando un nuevo conjunto teórico que puso en evidencia los planteamientos de la teoría del capital humano. De este modo van a aparecer otros enfoques que proporcionan una explicación diferente acerca del papel que juega la educación en la ocupación y el ingreso.

Así, la principal aportación de las llamadas interpretaciones emergentes, tales como las teorías de la fila, de la devaluación de los certificados y del bien posicional, es que pueden ayudar a explicar el cuadro de relaciones entre educación e ingresos a partir de la estratificación de clases, de sexo y de razas. Algunos autores incluyen en este conjunto de explicaciones emergentes, la idea de que la institución escolar de la que proceden los profesionistas es una variable importante para la incorporación de éstos en el mundo del trabajo, desde la perspectiva de los empleadores, esto se convierte en un proceso de “señalización” institucional.

Por lo que corresponde a movilidad social, ésta ha sido concebida como el hecho de que los individuos adquieran en la sociedad posiciones diferentes de aquéllas de su familia de origen, por lo que fundamentalmente se busca comparar la ocupación de los hijos con la de sus padres, aunque en algunos estudios intervienen también variables tales como los niveles de apertura relativa en las estructuras educativa y ocupacional, así como el estatus atribuido a las ocupaciones según sus contextos culturales.

De acuerdo con los planteamientos de la teoría de la fila, la educación proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela.

Arrow señalaba, en 1972, que “la hipótesis de la <<distinción>> y el concepto de la <<fila>>, implicaban que la educación no contribuye directamente al crecimiento económico, sino que sirve como un medio para seleccionar a la gente y asignarles empleos”. (Navarro, 2000)

Relacionado con lo anterior, la teoría de la devaluación de los certificados considera que el argumento de la selección se basa en los certificados que se otorgan a los estudiantes a medida que avanzan en la escuela: al existir muchos profesionistas demandantes de

empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo trabajo.

En este mismo sentido, la teoría de la educación como bien posicional se propone explicar la heterogeneidad escolar de las personas que se desempeñan en las ocupaciones existentes en los mercados laborales, especialmente el fenómeno de la proporción creciente de sujetos con una escolaridad mayor que para un puesto similar habían obtenido quienes se van retirando de los mercados de trabajo, debiéndose esto a que los individuos se disponen a adquirir mayor escolaridad para competir entre sí por un determinado estatus, lo cual eleva continuamente la demanda educativa, aunque la demanda laboral tienda a permanecer en niveles relativamente estables.

La teoría de la segmentación va más lejos, en sus inicios afirmaba que los salarios se definen en función del tipo de tecnología utilizada en las industrias y que hay barreras para entrar en la categoría de empleos de salarios altos y de alta tecnología. Argumentaba que los salarios se estructuran según la naturaleza de los empleos y no sobre la base de las características del capital humano del trabajador. (Navarro, 2000: 27)

El foco de los estudios, en esta teoría, pasa de la educación a los procesos productivos y las condiciones en las que operan los mercados laborales. En esta perspectiva, no es ni el capital humano, ni la tecnología empleada, lo que genera acceso y permanencia en el empleo, sino las relaciones sociales de producción. Es en este marco de fuerzas en conflicto, donde los trabajadores ven reducidas, ampliadas o condicionadas sus oportunidades laborales.

Los diferentes modelos de segmentación laboral establecen que los diversos empleos en el mercado pueden agruparse según sus características; por ejemplo, existe un segmento llamado “primario independiente”, en el cual se requiere de iniciativa y creatividad; hay otro segmento denominado “primario subordinado”, que requiere de los trabajadores conformidad con las normas impuestas y otro segmento “secundario” que requiere la posesión de habilidades mínimas y disposición para responder a órdenes directas. (Navarro, 2000: 28)

El modelo de la segmentación se enfoca principalmente a las formas de organización del trabajo y la naturaleza de los mercados laborales, más que las características de los trabajadores. Para analizar el problema del desempleo o del subempleo de los profesionistas, esta teoría se concentraría en el análisis de los cambios en la naturaleza de los empleos profesionales más que en las características de su formación.

Lo que resulta indudable es que cualquier estudio sobre la ubicación laboral de los profesionistas quedaría incompleto sin considerar elementos relevantes provenientes de teorías alternativas a la del capital humano.

De esta manera, del presente capítulo, podemos extraer la necesidad de conjuntar cuando menos dos posiciones teóricas:

- La hipótesis del capital humano, según la cual una mayor educación de la fuerza de trabajo se reflejará en la productividad de los individuos y en el crecimiento de la producción, en su ubicación respecto a las jerarquías ocupacionales, en su remuneración y en consecuencia en una mejor distribución del ingreso.
- La hipótesis alternativa, proveniente de otros enfoques, que como se verá más adelante, pueden estar contemplados desde la perspectiva de las teorías: sociopolítica, de la educación como bien posicional o de la teoría crítica, las cuales tienen como común denominador el hecho de que no existe una relación lineal ni mecánica entre la educación y el trabajo, sino que intervienen también factores extraescolares como edad, condición social, relaciones familiares, etc. (Navarro, 2000: 29)

En general, el capital humano se deteriora cuando está ocioso, porque el desempleo perjudica y deteriora las destrezas que han adquirido los trabajadores. Las pérdidas en ingresos pueden amortiguarse mediante pagos adecuados, pero éstos no impiden que la ociosidad cobre su precio al capital humano. Por otro lado, existen muchos obstáculos para la libre elección de las profesiones, por ejemplo la discriminación (racial, sexual, por edad, etc.) que presentan las asociaciones profesionales y los organismos gubernamentales. (Schultz, 1968). Dice Marx, que el hombre llega a ser hombre en virtud del despliegue de su actividad en el trabajo, esto es, por medio de su actividad práctica. (Schultz, 1968)

La unión de instrucción y producción, trabajo intelectual y trabajo manual, pensamiento y acción, teoría y práctica, filosofía y técnica, se basa en la necesidad de conseguir una educación integral o polivalente. Ello supone, necesariamente, la superación de la dicotomía clásica entre enseñanza académica, que tiende a formar alumnos para trabajos de abstracción, dirección y creación, y la enseñanza técnico- profesional, orientada hacia la simple ejecución de actividades manuales o para las que apenas se precisa reflexión. La nueva sociedad precisa hombres que ejerciten sus aptitudes en todos los sentidos.

Marx reivindica la unión de enseñanza y producción, dice que los niños, deben trabajar al tiempo que son alumnos. Al contrario de lo que hubiese planteado Rousseau, quien se

opone a separar a los niños de los adultos, a recluirllos en la esfera artificial de la escuela de saberes abstractos. No se trata tanto de que los niños produzcan, como de que estén en contacto con el mundo real, sino que sean capaces de vincular los conocimientos adquiridos en la escuela con el mundo de la producción. En otras palabras: los alumnos que pasan en la escuela medio día solamente mantienen constantemente fresco su espíritu y en disposición casi siempre de recibir con gusto la enseñanza. El sistema de mitad trabajo y mitad escuela convierte a cada una de estas tareas en descanso y distracción respecto una de la otra:

- Entre las pocas personas que han considerado a los seres humanos como un capital, tenemos a tres hombres distinguidos: Adam Smith, quien consideraba audazmente a todas las destrezas adquiridas y útiles de la totalidad de los habitantes de un país como una parte del capital; H. von Thünen, quien llegaba aún más lejos, al afirmar que el concepto del capital aplicado al hombre no lo degradaba ni iba menoscabo de su libertad y dignidad, sino que por el contrario, el no aplicar el concepto resultaba especialmente perjudicial en las guerras: “porque allí en una sola batalla se sacrificará a un centenar de seres humanos en la flor de sus vidas sin pensarlo siquiera, a fin de salvar un cañón” (Schultz, 1968:135), la razón es que “...la adquisición de un cañón origina un desembolso de fondos públicos, mientras que los seres humanos se les puede conseguir a cambio de nada mediante un simple decreto de reclutamiento” (Navarro, 2000: 29)

El no considerar explícitamente los recursos humanos como una forma de capital, como un medio creado de producción, o como el producto de la inversión, ha fomentado la conservación del concepto clásico del trabajo como una capacidad para realizar una labor manual que requiere pocos conocimientos y destrezas, una capacidad con la cual, según este concepto, los trabajadores se encuentran igualmente dotados. Esta idea del trabajo resultaba errónea en el periodo clásico, y sin duda alguna también en la actualidad. Contar a los individuos que pueden y desean trabajar y considerar este cómputo como una medida de la cantidad de un factor económico no tiene más sentido que si se contase el número de máquinas de todo tipo para determinar su importancia económica, ya sea como un acopio de capital o como una corriente de servicio productivos.

Los trabajadores se han convertido en capitalistas, no a causa de la difusión de la propiedad de las acciones de las compañías, como lo desearía la opinión popular, sino debido a la adquisición de conocimientos y técnicas que tienen un valor económico. Estos conocimientos y técnicas son en gran parte producto de una inversión y, combinados con

otras inversiones humanas, explican de manera predominante la superioridad productiva de los países técnicamente avanzados. (Navarro, 2000)

Por otro lado, el desarrollo económico, a partir del capital humano, puede explicarse tomando en cuenta la inversión humana. Por ejemplo, cuando la gente del campo acepta empleos no agrícolas, percibe sueldos considerablemente inferiores a los de trabajadores industriales de la misma raza, edad y sexo. Igualmente, los trabajadores urbanos, no blancos, ganan mucho menos que los blancos, incluso después de tener en cuenta los efectos de las diferencias en cuanto a desempleo, edad, dimensiones de la ciudad y la región. Además, la mayoría de los trabajadores agrícolas que emigran de un empleo a otro, ganan realmente muy poco en comparación con otros trabajadores. Muchos de ellos no poseen prácticamente ninguna instrucción, su salud es deficiente, son inexpertos y torpes y tienen muy poca capacidad para realizar un trabajo "útil"⁷. Es elemental argumentar que las diferencias en la cantidad de inversión humana pueden explicar estas diferencias en los ingresos; por ejemplo, se dice que los jóvenes que ingresan al campo de trabajo están en ventaja con respecto a los trabajadores desempleados de más edad para obtener empleos satisfactorios. La mayoría de estos jóvenes poseen doce años de estudios y la mayor parte de los trabajadores maduros seis años o menos. En consecuencia, la ventaja observada de estos trabajadores más jóvenes posiblemente se origine, no de inflexibilidad en los programas de seguridad social o de retiro, o de la preferencia sociológica de los patrones, sino de diferencias reales en la productividad relacionadas con una forma de inversión humana: la educación. Otro ejemplo más, es la curva que relaciona el ingreso con la edad, que tiende a ser más pronunciada para los trabajadores calificados que para los no calificados. Por lo anterior se puede intuir que, la inversión en adiestramiento en el trabajo parece ser una explicación bastante verosímil. En tanto los gastos para acrecentar dichas capacidades⁸ incrementan también el valor productivo del esfuerzo humano (trabajo), y producirán una tasa positiva de utilidad o ganancia. (Navarro, 2000)

Como estas diferencias en los ingresos corresponden fielmente a diferencias similares en la educación, sugieren que una cosa es consecuencia de la otra. Y en general, las

⁷ Es decir, realmente eficiente y productivo.

⁸ Entre las actividades más importantes para el mejoramiento de las capacidades humanas, se encuentran: 1) los medios y servicios sanitarios, concebidos de manera general para incluir todos los gastos que afectan a las expectativas de vida, a la fuerza y la energía, y al vigor y vitalidad de una nación; 2) el adiestramiento en el trabajo, inclusive el aprendizaje organizado por las empresas; 3) la educación organizada formalmente en los niveles de primaria, secundaria, medio superior y superior; 4) programas de estudios para adultos que no estén organizados por empresas, como los programas de extensión; y 5) migración de individuos y familias para adaptarse a las oportunidades cambiantes de empleo. (Schultz, 1968)

grandes diferencias en los ingresos más bien parecen reflejar las diferencias en salud y educación, la cuales, también, se reflejan en el progreso económico nacional.

Evidentemente, los recursos humanos tienen dimensiones tanto cuantitativas como cualitativas. La cantidad de personas, la proporción de las que emprenden un trabajo provechoso y las horas trabajadas son, esencialmente, características cuantitativas. Sin embargo, para efectos de esta tesis nos enfocaremos a las cualitativas, como los son, la destreza, los conocimientos y otros atributos similares que afectan las capacidades humanas particulares para realizar un trabajo productivo.

Un supuesto central del vínculo entre escuela y empleo que se desprende de esta visión, es que el adecuado funcionamiento del sistema educativo se refleja en la preparación puntual de sus egresados, de acuerdo con las exigencias de cada puesto en el mercado de trabajo. Las relaciones entre educación-mercado de trabajo deberían darse de manera armónica, de tal suerte que la educación prepara tantos cuadros profesionales como los que demanda el mercado laboral. Sin embargo, la falta de empleo en los egresados es visualizada como una desarticulación del sistema formativo respecto al empleo. De donde se concluye la necesidad de modificar la oferta educacional.

La fuerza de la idea del párrafo anterior radica, en que sus planteamientos sirven al pensamiento neoliberal para establecer un proyecto educativo vinculado a ideas de excelencia, calidad y eficiencia, que en el fondo reivindican una posición eminentemente productivista. De tal manera, que se ha convertido en lugar común, juzgar los resultados de la educación superior a partir de una serie de indicadores ligados a las ideas anteriores. Así, las dificultades para obtener un empleo son vistas como una deficiencia en la formación universitaria, como una expresión de la desarticulación escuela-aparato productivo y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones universitarias. Elemento que se encuentra en los principales instrumentos y las declaraciones oficiales que orientan la política educativa del país. (Díaz Barriga, 1995)

Finalmente, concluyo que, a partir de la teoría del capital humano, la relación educación-empleo se explica tomando en cuenta la perspectiva de que existe una clara articulación entre las demandas del aparato productivo y la oferta de formación que establece la institución escolar, por lo tanto se afirma que es necesario “calificar a la fuerza de trabajo para cada uno de los puestos que existen en el aparato productivo”; la experiencia educativa escolar se encuentra directamente relacionada con la productividad y eficiencia de la fuerza laboral; hay correspondencia entre requisitos educativos para el empleo y requerimientos de

ocupaciones reales; la innovación tecnológica elevará progresivamente la complejidad de las ocupaciones, y el mercado de trabajo funciona igual para todos los individuos: remunerándolos y empleándolos en función de la oferta y demanda de trabajo y de la productividad de cada uno, la cual depende de su perfil educativo.

1.2 Teoría del conflicto y Teoría funcional de la estratificación educativa.

La educación ocupa un lugar central en el análisis de la estratificación y de la movilidad social. Así que estas dos teorías intentan explicar la vinculación entre educación y estratificación: la teoría funcional, que se relaciona con las tendencias en torno a los requisitos de adiestramiento técnico en las sociedades industriales; la teoría del conflicto, derivado del enfoque de Max Weber, la cual enuncia los factores determinantes de los diversos resultados de las luchas entre los grupos de *status*.

Muchos estudios han demostrado que la cantidad de años de educación es un factor importante en el logro ocupacional, con una constante en los orígenes sociales, y que estos a su vez afectan el logro educacional y el logro ocupacional, después de la terminación de los estudios.

Los requisitos educativos para obtener empleo se han vuelto cada vez más generalizados y/o especializados, no solo en las ocupaciones de la élite, sino también en la base de la jerarquía ocupacional.

Así, llegamos a las proposiciones básicas de la teoría técnico-funcional de la educación, la cual intenta explicar la importancia de la educación en la sociedad moderna:

- 1) los requisitos de capacitación de los empleos en la sociedad industrial aumentan constantemente, a causa del cambio tecnológico. En éste, participan dos procesos: a) la proporción de empleos que requieren una baja capacitación descende y la proporción que requiere alta capacitación aumenta y, b) los mismos empleos exigen mayores requisitos de capacitación;
- 2) la educación formal proporciona el entrenamiento necesario, ya sea en capacidades específicas o en habilidades generales, para obtener empleos que requieren mayor capacitación;
- 3) por lo tanto, los requisitos educativos para los empleos se elevan constantemente y a proporciones cada vez más grandes de la población se

les exige invertir periodos más y más grandes en escolaridad. (Karabel, 1977:78)

Por otro lado, la teoría funcional de la estratificación se basa en las siguientes premisas:

que los puestos ocupacionales requieren tipos particulares de desempeño calificado;

- que los puestos deben ocuparse por personas que, o cuentan con la capacidad natural, o han adquirido el entrenamiento necesario para el desempeño de un
- papel ocupacional dado. (Karabel, 1977:78)

La teoría técnico-funcional de la educación comparte la idea de que la estructura ocupacional crea demandas para tipos particulares de desempeño, y de que el entrenamiento es un modo de cumplir con estas demandas; además de que los requisitos de capacitación para los empleos cambian con la industrialización y con el contenido de las experiencias escolares. Esta teoría consta de dos estipulaciones, a saber:

1a) los requisitos educativos para trabajos en la sociedad industrial se incrementan, porque la proporción de trabajos que requieren poco adiestramiento decrecen y la proporción que requiere mucho adiestramiento se incrementa;

1b) los requisitos educativos para empleos en la sociedad industrial se elevan porque éstos mismos se elevan en los requisitos de capacitación. Una educación mayor a la que requieren los empleos disponibles puede encontrarse, particularmente, entre individuos graduados de la universidad.

2) La educación formal aporta la capacitación requerida para los empleos, sin embargo;

¿son más productivos los empleados con mayor educación que los empleados con menor educación?, de hecho los efectos productivos de la educación es indirecta y consiste en la relación existente entre los niveles agregados de educación en una sociedad y su productividad económica global. Tales efectos se presentan en tres tipos:

- crecimiento en el producto nacional, atribuible a los insumos convencionales de capital y mano de obra; éstos dejan un gran

remanente que se atribuye a los procesos realizados en la capacitación de la fuerza laboral, basados en un aumento de la educación. Este enfoque dificulta el distinguir, de manera clara, entre el cambio tecnológico que afecta los planes productivos, los cambios en las habilidades adquiridas por los trabajadores mediante la experiencia de trabajar con las nuevas tecnologías y, los cambios en las capacidades debidas a la educación formal y a los factores motivacionales vinculados con una sociedad orientada a la competitividad y a los logros;

- las correlaciones entre la educación y el nivel de desarrollo económico de las naciones muestran que mientras más elevado es el nivel de desarrollo económico de un país, mayor es la proporción de su población con educación primaria, secundaria, media superior y superior. Además, la sobreproducción de personal educado en países cuyo nivel de desarrollo económico no los puede absorber, indica que la demanda de educación no necesita provenir directamente de la economía y puede ir en contra de las necesidades económicas (Karabel, 1977:81);
- la principal contribución de la educación a la productividad económica parece darse en el nivel de la transición hacia el alfabetismo en masa y, no significativamente, más allá de este nivel. (Karabel, 1977:82)

En general, se dice que la evidencia directa de la contribución de la educación a la productividad individual, indica que los empleados mejor educados generalmente, no son más productivos, y en algunos casos, resultan menos productivos.

¿Se aprenden en la escuela o en otra parte la capacitación vocacional?

Según Collins, la educación vocacional específica para puestos manuales en las escuelas es alta, independiente del destino laboral, ya que es más probable que se emplee a los egresados de los programas vocacionales, que a los desertores de bachillerato. La mayoría de los trabajadores manuales calificados adquieren su capacitación en el empleo o de manera informal. El readiestramiento para los cambios tecnológicos importantes en la industria se ha llevado a cabo, en gran medida, informalmente en el mismo trabajo; sólo en una muy pequeña proporción de empleos afectados por el cambio tecnológico se ha usado el readiestramiento formal en instituciones educativas. (Karabel, 1977:82)

La importancia de la educación en adiestramientos ocupacionales no manuales es más difícil de evaluar. El entrenamiento en profesiones específicas, tales como la medicina, la ingeniería, la investigación científica y académica, la docencia y el derecho, entre otras, puede considerarse vocacionalmente importante y, posiblemente, esencial. Por ejemplo, para los ingenieros, los cursos de bachillerato y los niveles profesionales predicen, por lo general, elevados niveles de responsabilidad técnica y gran participación en las actividades profesionales, pero, no necesariamente, un alto sueldo o responsabilidad de supervisión. (Karabel, 1977:82)

Las comparaciones de los esfuerzos de las diferentes ocupaciones por lograr la “profesionalización”, indican que el fijar requisitos educativos y su apoyo, mediante leyes de autorización, es una táctica conocida para elevar el prestigio y la autonomía de las ocupaciones. El resultado ha sido la proliferación de numerosas pseudo-profesiones, sin embargo, éstas no logran una organización profesional sólida, dada la ausencia de una base de adiestramiento monopolizable y por ende, impartible. Las descripciones de una educación general, no vocacional, no apoyan la idea de que las escuelas son lugares donde las capacidades se aprenden más ampliamente.

Por lo tanto, la teoría técnico-funcional de la educación no aporta una descripción adecuada de la evidencia, económica, ya que no indica cuáles son las contribuciones claras de la educación al desarrollo económico, más allá de las aportaciones del alfabetismo masivo. A menudo la educación resulta inconducente, puesto que el adiestramiento específicamente vocacional parece derivarse más de la experiencia laboral que del entrenamiento escolar formal. La calidad de las mismas escuelas y la índole de las culturas estudiantiles dominantes indican que la escolarización es muy ineficiente como medio de entrenamiento para las capacidades del trabajo. (Karabel, 1977)

En este sentido, cabe resaltar que en México, “la tasa de desocupación abierta en septiembre (2005), subió a 3.7 por ciento en relación a la población económicamente activa (PEA), en comparación con la tasa del mes anterior (agosto 2005), la cual corresponde a 3.65 por ciento, según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicados por el INEGI el 20 de octubre de 2005.

Sergio Luna, analista del Centro de Análisis y Proyecciones Económicas para México (CAPEM), opina que el incremento obedece a la incorporación al mercado de trabajo que se presenta en esta época del año. Dice Luna, que debido al bono demográfico, cada vez se incorpora una mayor parte de la población al mercado laboral, y en el tercer trimestre del

año, muchas de las personas mayores de 14 años que se encuentran en edad escolar deciden comenzar a trabajar en lugar de continuar con sus estudios, desplazando en parte a quienes cuentan con algún tipo de experiencia, lo que impacta directamente en la tasa de desocupación general.

En septiembre (2005), el 86.5 por ciento de los desocupados fueron personas con algún tipo de experiencia laboral y el restante 13.5 por ciento no la tenía. En este caso, los más afectados son aquellos que cuentan con una instrucción de nivel secundaria, así como de nivel medio superior y superior, que en conjunto representan más de la mitad de la población que está sin trabajo. (Karabel, 1977)

Para el analista de CAPEM, este fenómeno obedece a la falta de una política industrial orientada a la competitividad y fortalecimiento de la industria, ya que gran parte de la ocupación se está orientando al sector servicios, sobre todo la economía informal. Y concluye opinando que el sector de la población que ha perdido sus empleos en sectores que requieren cierta especialización, decide emplearse en servicios ya que es donde puede encontrar trabajo rápidamente de manera informal, ya que este no requiere de una especialización, o de una alta competitividad, de esta manera la ponderación del empleo en los servicios se va engrosando.” (De la Rosa, 2005:7A)

Ahora bien, las insuficiencias de la teoría técnico-funcional de la educación se derivan del enfoque funcional de la estratificación. Un supuesto fundamental dicta que existe un conjunto generalmente fijo de puestos cuyos distintos requisitos debe satisfacer la mano de obra. La demanda fija para los distintos tipos de adiestramiento es, en un momento dado, el determinante básico de quién será elegido para cada puesto. Por lo tanto, el cambio social puede explicarse al especificar cómo estas demandas funcionales cambian con el proceso de modernización. De conformidad con la perspectiva funcional en general, las necesidades de la sociedad se reconocen como factores determinantes de la conducta y de las recompensas de los individuos que la integran. (Karabel, 1977:83)

Se puede indicar que las “demandas” de todo puesto ocupacional no son fijas, sino que representan cualquier conducta establecida en la negociación entre las personas que ocupan los puestos y aquellas que intentan controlarlos. Básicamente, los individuos desean trabajar por las recompensas que les reportan en bienes materiales, poder y prestigio. La cantidad de capacidad productiva que deben demostrar para conservar sus puestos depende de la proporción de exigencias que puedan aplicarles los clientes, los consumidores o los empleadores, y esto, a su vez, depende del equilibrio de poder entre empleados y

empleadores. Por lo general, los empleadores operan con una estrategia de “satisfacer” más que de optimizar, es decir, establecen como satisfactorios, niveles promedio de desempeño, y hacen cambios sólo cuando el desempeño cae notoriamente, debajo de los criterios mínimos. (Schultz, 1968: 83) así, las organizaciones no obligan a sus empleados a trabajar con eficiencia máxima; resultado de ello, es la existencia de un considerable aislamiento entre los trabajadores, en todos los niveles, y las demandas de empleo total de sus capacidades y esfuerzos.

Por otro lado, al existir datos de movilidad social, éstos pueden mostrar que los orígenes sociales tienen un efecto directo en el éxito ocupacional, incluso después de la terminación de los estudios. Otras investigaciones de casos particulares muestran que la operación de pautas étnicas y de clase en la contratación de empleados que se basa no sólo en el color de piel, sino también en el apellido, el acento, el estilo de ropa, en la educación y en las capacidades de conversación.

La tendencia de los datos disponibles indica que el vínculo entre los orígenes de clases sociales y el logro ocupacional ha permanecido constante durante el siglo XX; la proporción de mujeres en niveles ocupacionales altos ha cambiado poco desde finales del siglo XIX; y las pocas comparaciones disponibles entre los grupos de élite en las sociedades tradicional y moderna indican niveles comparativos de movilidad. Los descensos en la discriminación racial y étnica que parecen haberse dado en algunos periodos del siglo XX, probablemente puedan explicarse como resultado de la movilización política de grupos minoritarios específicos, más que por una necesidad económica creciente de seleccionar mediante criterios basados en los logros.

Goode (1967) ofrece modificaciones al modelo funcional para explicar estas disparidades: que los grupos laborales siempre se organizan para proteger a sus miembros ineptos de ser juzgados por las normas de productividad de personas ajenas, y que esta auto-protección resulta funcional para las organizaciones dado que evita una competitividad y desconfianza “hobbesianas” de todos contra todos. Este argumento restablece una explicación funcional, pero al costo de socavar el enfoque tecnológico de los requisitos funcionales. Las conclusiones de Goode pueden explicarse de la siguiente manera: a los grupo de empleados les conviene organizarse con objeto de no ser juzgados mediante pautas estrictas de desempeño; lo cual también le reporta ventajas, así sean mínimas, al empleador. >>(Karable, 1977:85)

Ahora bien, dice Collins, que las condiciones bajo las cuales los requisitos educativos serán establecidos y cambiados pueden definirse de manera más general, con base en una teoría del conflicto de la estratificación derivada de Weber, y de los avances de la teoría de la organización moderna que se ajusta al espíritu de este enfoque, a saber estos requisitos son:

- A. **Grupos de estatus.** Las unidades básicas de la sociedad consisten en grupos asociativos que comparten culturas comunes. El núcleo de dichos grupos comprende a todas las personas que comparte un sentido de igualdad de estatus basado en la participación dentro de una cultura común. La participación en dichos grupos culturales otorga a los individuos un sentido fundamental de identidad en contraste principalmente, con miembros de otros grupos asociativos; es decir, los grupos de estatus se distinguen de otros grupos en función de categorías de evaluación moral tales como el “honor”, el “gusto”, la “clase”, la “responsabilidad”, entre otros. Por lo tanto se percibe que la exclusión de personas que no cuentan con la cultura grupal está normativamente legitimada. Estos grupos pueden derivarse de muchas fuentes. Weber destaca tres: 1) diferencias en el estilo de vida basadas en la situación económica, b) diferencias en la situación de vida, que se derivan, directamente, de las condiciones o instituciones culturales, tales como el origen geográfico, la calidad étnica, la educación , etc., o las culturas intelectuales o estéticas.
- B. **La lucha por la ventaja.** Existe una lucha continua en la sociedad por obtener diversos “bienes”: riqueza, poder o prestigio. La lucha se lleva a cabo, fundamentalmente, mediante las organizaciones. Así, la coincidencia de las fronteras étnicas y de clase produce las divergencias culturales más agudas, y de esta manera la selección y manipulación de miembros en función de los grupos de estatus constituye un arma clave en las pugnas entre las organizaciones.
- C. **La educación como cultura de estatus.** La actividad principal de las escuelas es impartir culturas particulares de estatus, dentro y fuera del salón de clases. Es decir, las escuelas enseñan fundamentalmente vocabularios e inflexiones, estilos de vestir, gustos estéticos, valores y maneras.

Cuando las escuelas hacen un hincapié más académico o vocacional, éste puede ser, en sí mismo, el contenido de una cultura particular de estatus, por lo que aportará valores, material de conversación y actividades compartidas para un grupo asociativo que hace demandas de estatus a una base particular. En la

medida en que un grupo particular de estatus controle la educación podrá utilizarla para propiciar el control dentro de las organizaciones de trabajo. Los requerimientos educativos de empleo pueden servir tanto para elegir miembros nuevos para las posiciones de élite que comparten la cultura de ésta y –en un nivel inferior de educación- para contratar empleados intermedios e inferiores que hayan adquirido un respeto general por estos valores y estilos de la élite.

En una perspectiva más general, la teoría del conflicto es apoyada por la evidencia: 1) de que existen diferencias entre las culturas de los grupos de estatus en las sociedades modernas; 2) de que los grupos de estatus tienden a ocupar diferentes posiciones ocupacionales dentro de las organizaciones; y 3) de que los ocupantes de las diversas posiciones organizacionales se disputan el poder. No obstante, las pruebas más específicas exigidas aquí, se refieren a los acuerdos de la teoría del conflicto para explicar el vínculo entre la educación y la estratificación ocupacional. Dichas pruebas pueden centrarse ya sea en el mecanismo propuesto de ubicación ocupacional o en las condiciones para el establecimiento de lazos fuertes o débiles entre la educación y la ocupación. (Karable, 1977)

Entendido lo anterior, llegamos a la explicación de la educación como mecanismo de ubicación ocupacional.

El mecanismo propuesto es que los empleadores empleen a la educación para elegir personas que han sido socializadas dentro de la cultura dominante de estatus: para los recién llegados a sus propias jerarquías administrativas, dentro de la cultura de élite; para los empleados de nivel inferior, dentro de una actitud de respeto hacia la cultura dominante y la élite que la detenta. Esto exige la evidencia de que: a) las escuelas aportan ya sea capacitación para la cultura de élite o bien respeto por ella; y b) los empleadores utilizan la educación como medio de selección en lo referente a los atributos culturales⁹.

Por otro lado, se piensa que la educación debería ser lo más importante cuando prevalezcan, simultáneamente, dos condiciones: 1) el tipo de educación refleja, de la manera más fiel, la calidad de miembro en un grupo particular de estatus, y 2) ese grupo controla el empleo en contextos organizacionales particulares. Por lo tanto, la educación será más importante donde exista la mayor concordancia entre la cultura de los grupos de estatus que

⁹ “Una encuesta de empleadores de empresas importantes, en Estado Unidos, indicó que consideraban los grados universitarios como determinantes para contratar ejecutivos potenciales, no porque pensarán en ellos como garantía de capacidades técnicas, sino más bien como indicadores de “motivación” y “experiencia social” (Ídem)

surgen de las escuelas y el grupo de estatus que efectúa la contratación. Las escuelas que forman los graduados más elitistas estarán vinculadas más estrechamente con las ocupaciones de las élites; aquellas escuelas cuyos graduados está menos socializados dentro de la cultura de la élite se seleccionan para empleos, que, de modo correspondiente, están menos vinculados con los niveles organizacionales de la élite. En este sentido, se descubrió que el cambio tecnológico afecta a los requisitos educativos en los niveles ejecutivos y de oficinistas (pero no en el de los obreros) (Karabel, 1977: 90)

En general, Collins concluye que la educación ha llegado a ser, de manera gradual, parte de la cultura de estatus de clases muy por debajo del nivel de las élites empresariales y profesionales originales.

La cantidad cada vez mayor de personas educadas ha hecho que para obtener empleos, se necesite una educación cada vez completa. Dirigidos por las organizaciones más grandes y prestigiosas, los empleadores han elevado sus requisitos educativos con objeto de mantener tanto el prestigio relativo de sus propios rangos empresariales y la relativa respetabilidad de los rangos “medios”. La educación se ha transformado en un criterio legítimo por medio del cual los empleadores seleccionan a los empleados y éstos compiten entre sí por las oportunidades de ascenso o de mayor prestigio en sus puestos de escalafón. (Karabel, 1977)

Al retomar estas teorías, percibimos que la educación, desde el punto de vista económico, es un pilar esencial para la sobrevivencia del hombre, en el orden, de cubrir sus necesidades primordiales, a través de su desarrollo profesional, mismo que obtiene por medio de trabajo mismo. Por lo tanto, entendamos, a partir de estas teorías, al hombre como capital, no en el sentido de máquina, sino en el de la inversión que éste hace para sí, en la adquisición de conocimientos y habilidades que le brinden la posibilidad de tener una (mejor) calidad de vida, resultado de la movilidad en la jerarquía ocupacional.

Tomemos en cuenta que en función de la inversión en educación que se haga en los seres humanos, éstos podrán moverse y pertenecer a tal o cual estrato social.

En otras palabras, en función de las calificaciones educativas, nos encontraremos en la “punta” o en la “base” de la pirámide de la estratificación, tanto en el mercado de trabajo, como socialmente.

Lo anterior nos lleva al desarrollo del siguiente capítulo, aspecto fundamental del capital humano.

2. Formación profesional.

La repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, los problemas de huelgas, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la terciarización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas. (EDUCAWEB, 2005) Sin embargo, para los fines de esta tesis, nos referiremos exclusivamente al tipo de formación profesional que brindan las universidades, es decir, a la educación superior.

Pensar en las profesiones obliga a considerar su vocación para el trabajo, a pensarla en su relación con esta actividad, por medio de sus calificaciones según los requerimientos del trabajo, de sus prácticas profesionales, de la manera en que se despliegan, en la vida del trabajo, los saberes y conocimientos resultantes de un largo periodo de adquisición formal en una institución universitaria, por lo tanto, resulta indispensables pensarlas en sus características futuras.

En un mundo cuya característica esencial es la transformación científico tecnológica, las profesiones universitarias no están al margen de tales procesos de cambio. Si su cuerpo de conocimientos y su largo proceso de adquisición formal le han conferido un lugar privilegiado en el mercado ocupacional, los nuevos tiempos obligan a pensar se papel en la sociedad. Es indiscutible que el agotamiento de las tecnologías de las producción industrial tradicional, la creciente “tecnologización” y la instauración de nuevas formas flexibles de producción y organización del trabajo se acompañan de cambios en los contenidos de éste, en las calificaciones que requiere y en las exigencias de la formación.(Valle, 2004)

A partir de fines del siglo pasado, fundamentalmente ante el establecimiento en Europa de un conjunto de leyes que determinan la obligatoriedad de la escuela primaria y la

legislación específica sobre la universidad, y a la vez, como consecuencia del desarrollo incipiente de la sociología, se inició la confirmación de un área especializada del pensamiento sociológico aplicada a la educación.

Esta perspectiva, formalmente inaugurada por Durkheim, abrió nuevos debates en el ámbito educativo para analizar de múltiples formas las relaciones y las vinculaciones que existen entre el sistema educativo y/o escolar y los procesos sociales. De esta manera, la primacía que existía en el siglo pasado del pensamiento filosófico como fundamento del campo educativo fue dando lugar a una reflexión multidisciplinaria hacia la educación, en el que se conformó nuestro actual concepto de ciencia de la educación.(Díaz Barriga, 1995:8)

Así la reflexión educativa de nuestro siglo enfatiza la articulación entre educación y sociedad como elemento central para establecer los fines educativos. No olvidemos que en los siglos precedentes, la finalidad de la educación se concebía como la formación integral del hombre atendiendo al plano de la instrucción formal, al desarrollo pleno de las capacidades humanas, a los problemas éticos de una perspectiva humanista y a la necesidad de desarrollar un sentido estético.

Mientras que en el siglo XX se transita de esta concepción teleológica sobre el sentido de la educación hacia una perspectiva productivista que coloca al empleo como un punto central del fin educativo. Capacitar para el empleo se constituye en el eje de la mayor parte del debate pedagógico de este siglo: *“El concepto de escolarización sostenido en el siglo XX se caracteriza por su valor pragmático que surge del contexto del trabajo. La relación educación-trabajo es la imagen central de la Pedagogía que se estableció en este siglo”.* Lungred (Díaz Barriga, 1995:8-9)

La preparación para el trabajo se convirtió en un fin básico de la actividad educativa. Y recientemente, la obtención de un empleo se considera como el criterio que evalúa el buen funcionamiento del sistema educativo.

Para entender los elementos básicos que conforman el pensamiento pedagógico de nuestro siglo, necesitamos tomar en cuenta que hasta mediados del siglo XIX, se empieza a conformar el sistema educativo estatal que hoy conocemos, a partir de la legislación sobre la obligatoriedad de la enseñanza. En el caso de América Latina, esta situación se configura a principios del siglo XX. La Pedagogía, en el llamado nuevo continente, surge de una particular combinación de ciertos elementos del debate europeo: el liberalismo, positivismo, racionalismo, que paulatinamente se combinan con algunos intereses y problemas nacionales, en particular los que derivan de la educación popular.

Por otra parte, es necesario reconocer que la universidad latinoamericana tiene una fuerte inspiración en la estructura, organización y finalidad de la universidad francesa. No sólo la organización universitaria de facultades y escuelas fue influida por esta visión, sino fundamentalmente el papel de la institución respecto al saber: la tarea de la universidad es acercar al sujeto a toda manifestación cultural¹. Su organización por disciplinas permitió establecer a las facultades y escuelas, como instituciones independientes entre sí, su orientación hacia la formación profesional posibilitó una estructura para la docencia y otra para la investigación. (Díaz Barriga, 1995)

Mientras que en los Estados Unidos de América, a partir del proceso de industrialización que se da a fines del siglo pasado, se crean condiciones para elaborar una Pedagogía acorde a tal proceso. Una Pedagogía, que surge con los fundamentos del pragmatismo², teniendo como eje fundamental la eficiencia, la preparación para resolver los problemas que subyacen en un mundo práctico y la capacitación para el empleo. Éste es el sentido que tendrán las nuevas teorías educativas, teoría de objetivos-como estándares de rendimiento-, teoría de la medición y evaluación educativa, teoría curricular, etc.

De esta manera, si tomamos en cuenta que el sistema educativo latinoamericano estuvo conformado en una tradición propia que articula ciertos aspectos científicos, sociales y pedagógicos del debate europeo del siglo pasado, con los procesos sociales de la región; y que la Pedagogía pragmática se gesta y construye en los estados unidos de América, podemos entender el conflicto que emerge en la década de los años setenta, cuando se difunde masivamente en Latinoamérica el pensamiento pedagógico pragmático, tendencia que choca con las concepciones en las que se venía estableciendo el debate .(Díaz Barriga, 1995)

Como consecuencia inmediata de la crisis económica y de la adopción de planteamientos neoliberales en la década de los ochenta prolifera en nuestro medio un planteamiento que juzga la eficiencia del actuar universitario desde la perspectiva del empleo de sus egresados.

Un efecto de esta crisis es la pérdida de la orientación que tenían los sistemas educativos, la pérdida de proyectos amplios en la sociedad y adopción de modelos

¹ De ahí, el sesgo enciclopédico de esta institución.

² El pragmatismo mereció ser llamado por Marcuse "la filosofía americana", surge en el llamado club metafísico en el que participan Peirce, James y Dewey en 1875, es un intento de reconciliar ciertos aspectos de la posición empírica, en particular el valor y la objetividad de la ciencia, con el problema de los valores que devienen de la posición racionalista.(Díaz Barriga, 1995:10)

monetaristas y economistas para enfrentar tanto los problemas críticos de la deuda externa, como las tareas que social e históricamente corresponden al Estado. De esta manera la educación pasa a ser vista como una inversión, de un momento a otro se la considera como un gasto. Los planteamientos que el Fondo Monetario Internacional realiza para la economía, impactan al rubro educativo.

En la década de los noventa, como he venido diciendo, los estudios sugieren que se dio un aumento de la calificación profesional y que los cambios en los requisitos profesionales se han intensificado como resultado de la introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación en la producción industrial y en el sector de los servicios. Se plantea que, derivado de la cientificación, pero también de la polarización del trabajo y empleo, un número mayor de éstos requieren habilidades muy avanzadas, y a ellos accederá un restringido grupo altamente calificado, entre los que se incluyen, indiscutiblemente, quienes tienen educación universitaria. (Díaz Barriga, 1995)

Entre los intensos cambios en la calificación que plantea este último escenario, están aquellos que se asocian con aspectos tales como: a) que el área de trabajo donde los expertos profesionales ejercían su monopolio (como en las de personal, de ingeniería, de investigación en la empresa industrial, etc.) se divida en distintos grupos de expertos; b) el surgimiento de profesiones ya sea nuevas (como robótica, mecatrónica, etc.), duales (como la de diseñador de organizaciones, o la que combina ingeniería y ciencias sociales), o profesiones mixtas, con distintos campos de aplicación pero sobre una misma base formativa, como la electrónica (por ejemplo, en telecomunicaciones e ingeniería de radio); c) que los expertos profesionales vean su ámbito de trabajo invadido o disputado por otros especialistas externos a la empresa industrial o de servicios en la que se desempeñen, y d) la articulación de los profesionistas en redes interdisciplinarias efímeras para realizar tareas concretas y temporales. (Díaz Barriga, 1995:16).

Son las señales de un nuevo capitalismo, caracterizado por la productividad, la innovación y los llamados sistemas distributivos no autoritarios, donde el conocimiento y el trabajo para la productividad se distribuyen entre los equipos de trabajo, en donde lo importante ya no es lo que los individuos saben por sí mismos, en este caso el experto profesional, sino las calificaciones que tienen que ver con lo que se puede hacer en equipo, al realizar actividades en colaboración; son las nuevas competencias fundamentales que se aprenden en el puesto de trabajo directo y para las que se diseñan nuevas pedagogías para el aula escolar. (Valle, 2004)

Por lo tanto, en las nuevas formas de producción, la flexibilidad y el cambio son piezas clave. La “capacidad experta” tiende a ser concebida ya no como un producto, sino como un proceso continuo de aprendizaje y enfrentamiento de problemas para su resolución, lo que hace necesario que se desarrolle la habilidad para trabajar, de formas no convencionales ni rutinarias y enfrentar problemas cada vez más difíciles y complejos.

Entre los objetivos de la enseñanza escolar destaca la inteligencia reflexiva y estratégica, entendida fundamentalmente como una actitud alerta frente al cambio, visión estratégica, toma de decisiones sobre la marcha. Este tipo de formación escolar parece perfilarse como el más adecuado para un sistema productivo que se caracteriza por estar orientado hacia la solución de problemas, la productividad, la innovación, la adaptación y por sistemas no autoritarios distributivos del conocimiento y del trabajo. Es decir, se plantea una formación que se aleja de la identidad y las prácticas tradicionales del experto disciplinario; se dirige más hacia la promoción de personas que sean capaces de trabajar en colaboración, en equipos, para producir resultado, para añadir valor por medio del conocimiento y la comprensión distribuidas. (Valle, 2004)

Los sistemas flexibles de producción inciden en los nuevos requerimientos de la formación profesional para el desarrollo de calificaciones tales como habilidades que permitan hacer planteamientos globales y solucionar problemas; capacidad para el trabajo en equipo y fomento de la sociabilidad; para asumir responsabilidades y pensar en función de las exigencias y necesidades del cliente, la calidad y la organización autónoma del trabajo, y desarrollo de calificaciones amplias e interdisciplinarias. (Valle, 2004: 38)

Por otra parte, los nuevos requerimientos de la formación profesional hacen necesaria la intensificación de la labor de formación por parte de las empresas, para el aprendizaje del puesto de trabajo de competencias genéricas básicas. Ésta es una nueva concepción de la formación profesional. Ahora bien, el aprendizaje no se puede limitar a las formas tradicionales de transmisión de conocimientos institucionalizados en las escuelas; además de que se precisa de un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Es decir, las personas requieren de una educación y un adiestramiento continuos durante toda su vida como medio para mantener su aptitud para el empleo, por sus características tan cambiantes.

Por lo anterior, es necesario redefinir el tipo de aprendizaje que debe tener lugar en la universidad y el que se adquiere fuera de este contexto.

El aprendizaje profesional incluye el saber de los conocimientos y el de la experiencia derivada de la vida del trabajo; trasciende el aprendizaje institucional y da paso al aprendizaje autodidacta en el lugar de trabajo.

Esta nueva cultura se expresa en las aulas de la enseñanza institucional, en el fomento del aprendizaje social y del descubrimiento, del aprendizaje cooperativo o en colaboración, de la comunicación mediante el diálogo; aquí los estudiantes universitarios y/o egresados, participan cada vez más en la construcción de sus objetivos de aprendizaje, es decir, el aprendizaje no es autoritario ni pasivo; ni está sometido a ninguna autoridad central (profesor).

Así, la formación profesional debe ser concebida como una secuencia continua a lo largo de todo el ciclo vital. Es importante mencionar que dentro de la formación profesional deberían estar incluidas la formación profesional de base, la formación profesional específica y la formación profesional continua, que a continuación se describen brevemente:

- a) Entendemos por **formación profesional de base**, el conjunto de habilidades y conocimientos técnicos y científicos básicos que deben recibir los alumnos de la educación superior, a través de las materias específicas cursadas.
- b) En cambio la **formación profesional específica** es el conjunto de habilidades y conocimientos profesionalizadores relativos a una profesión específica,
- c) La **formación profesional continua** incluye aquellas acciones de formación no reglada dirigidas a la población egresada, que ya ejerce una actividad en el mundo laboral.

Por otro lado, es necesario crear una reforma que se encargue de la formación profesional, en la cual se le proporcione la importancia y el prestigio que se merece, además el equilibrio del sistema educativo y laboral, que requiere. Por lo tanto, ésta debería estar en la línea de las políticas de desarrollo y mejora de la estructura productiva, de las políticas activas de trabajo como instrumento de inserción y progresión profesional, de las políticas de desarrollo regional y local, en el cual la transparencia de las calificaciones se convierte en factor primordial para que los trabajadores ejerzan el derecho a la libre circulación laboral. (EDUCAWEB, 2005)

El punto clave para que una reforma así funcione, consiste en establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación profesional y la experiencia laboral.

Por otro lado, en la actualidad encontramos que la nueva formación profesional específica debe ser una enseñanza polivalente y continuada, la cual ofrezca una base sólida

general y una especialización de acuerdo con el mercado laboral y el conocimiento práctico de las nuevas tecnologías.

Una de las claves para una nueva formación profesional es la conexión entre el mundo educativo y el mundo productivo; esto estaría garantizado a través de la formación concertada entre centros educativos y centros de trabajo

Por otro lado, los principales objetivos de la formación profesional pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Preparar al alumnado para el desarrollo de la actividad profesional en campos concretos, para que adquiera una buena calificación profesional
- Proporcionar una formación polivalente que les permita adaptarse a los cambios constantes que puedan producirse a lo largo de su vida;

Estos objetivos básicos se concretan en las siguientes acciones:

- Conocer la organización del sector productivo correspondiente
- Facilitar la incorporación al mundo laboral de los jóvenes que han finalizado la educación superior o el bachillerato
- Adaptar la oferta de formación a las necesidades concretas de cada sociedad
- Favorecer la formación continua y permanente de los trabajadores
- Conocer la legislación laboral
- Realizar prácticas en empresas
- Adquirir un dominio lingüístico profesional en la lengua o lenguas extranjeras correspondientes a su sector de trabajo
- Adquirir una actitud de respeto hacia su propio entorno laboral y el medio ambiente
- Adaptar su formación a los niveles establecidos por las distintas sociedades
- Alcanzar una formación profesional de calidad, dirigida a las profesiones actuales
- Establecer una formación profesional compartida entre todos los agentes implicados: educativos, económicos, empresariales y sociales. (EDUCAWEB, 2005)

La formación profesional es reconocida como derecho fundamental y como idea que la vía alta de la competitividad económica se basa en el valor agregado, la calidad y el capital humano, al mismo tiempo que la capacitación es reconocida como un factor de empleabilidad el cual se erige como elemento central de las políticas de empleo. (EDUCAWEB, 2005)

2.1 La formación profesional en México.

Hablamos de formación profesional para referirnos a la formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral. Estas enseñanzas nacen de las necesidades de cambio de la sociedad. (UNUIES, 2005)

En México encontramos diferentes nociones de formación profesional, según diferentes instituciones, sin embargo la modalidad sobresaliente es el Bachillerato Tecnológico, el cual corresponde al tipo de educación media. Éste se puede cursar después de haber concluido el nivel secundaria y permite ingresar a cualquier modalidad de educación superior³. Este bachillerato es el mismo en todos los planteles coordinados por las Direcciones Generales de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, de Educación Tecnológica Agropecuaria y de Educación Tecnológica Industrial. No obstante, en el componente de formación profesional puede haber variantes de una institución a otra, las cuales obedecen a la orientación de cada una de ellas hacia determinado sector de la producción.(CONALEP, 2005)

El componente de formación básica forma parte del currículo de la educación media tecnológica, y conjuntamente con el propedéutico y profesional se integra y entrelaza, constituyendo una totalidad. Se articula con el nivel de formación precedente, en especial con la secundaria técnica, que aborda los conocimientos esenciales de la ciencia, la tecnología y las humanidades, y es obligatorio. La formación básica aporta fundamentos a la formación propedéutica y profesional, y se organiza en cuatro campos de conocimiento⁴. (CONALEP, 2005)

³ Se cubre en seis semestres y está organizado alrededor de tres componentes; el de formación básica, el de formación propedéutica y el de formación profesional. El semestre abarca 16 semanas; para cada una se han establecido 30 horas de trabajo académico en promedio, lo que hace un total de 2880 horas para el plan de estudios en su conjunto. De ellas, 1200 corresponden a la formación básica, 1200 a la profesional y 480 a la propedéutica. Si el estudiante acredita todas las asignaturas del plan de estudios se le expide el certificado de estudios del bachillerato tecnológico, y una vez que cumple los requisitos para la titulación, puede obtener también el título y la cédula profesional como técnico en la especialidad correspondiente. Cuando el estudiante no acredita todo el plan de estudios, también se le expide un documento con el reconocimiento correspondiente a la parte que haya cubierto.

⁴ Sus asignaturas se abordan principalmente en los cuatro primeros semestres. El propósito que persigue cada uno de los tres componentes permite distinguirlos entre sí, pero la estrecha relación que hay entre ellos también favorece la identificación de aspectos comunes. Por ello, la estructura del bachillerato tecnológico implica dos tipos de elementos y sus relaciones, por un lado, los que corresponden a cada uno de los tres componentes formativos y, por otro, los que son comunes a todos ellos. En este sentido, el desarrollo de las capacidades para elucidar y resolver problemas, para expresarse, para participar en actividades colectivas, para aplicar las tecnologías de la información y comunicación, y para abordar la ética desde la perspectiva de la práctica cotidiana, son parte de los intereses formativos de los tres componentes; por tanto, constituyen elementos transversales en la estructura del bachillerato.

Con el fin de contar con una oferta de especialidades organizada y de fortalecer la racionalidad en su composición, éstas se agrupan en campos de formación profesional. Dichos campos se determinan con base en la identificación de procesos de trabajo que son similares y que pueden ser definidos en función del objeto de transformación, y las condiciones técnicas y organizativas que les caracterizan. Las especialidades de formación profesional evolucionan de manera continua en respuesta a las demandas sociales de educación tecnológica, así como a las dinámicas productivas y de empleo que caracterizan a las diferentes regiones del país. Cada especialidad se diseña a partir de las competencias profesionales que corresponden a los sitios de inserción laboral a los que se dirija y en todos los casos observarán el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de protección al medio ambiente. El grado de calificación de las especialidades corresponde a las competencias profesionales que es posible alcanzar en este tipo educativo, que de acuerdo con la clasificación que ha establecido la UNESCO, corresponden básicamente a los niveles dos y tres. (CONALEP)

Por otro lado, la Secretaría de Educación Pública (SEP), define a la formación profesional como:

- Formación profesional y capacitación en competencias: Es un nuevo modelo educativo en el cual los programas de estudio se elaboran con base en los requerimientos del sector productivo y social y atendiendo las necesidades integrales del individuo. Se privilegia la práctica sobre la teoría es decir, la formación se lleva a cabo mayormente en talleres y laboratorios.

La didáctica se centra en el aprendizaje, en la actividad de los participantes, a quienes se les delega la responsabilidad del desarrollo de su competencia, convirtiéndose el docente en un facilitador. Se fundamenta en el concepto de competencia que es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.(STPS, 2005)

En este modelo educativo el proceso de aprendizaje es continuo, posibilitando la salida lateral al mundo del trabajo o el tránsito hacia rutas de formación de acuerdo a necesidades o aspiraciones. Además de la obtención del certificado académico se tiene la opción de obtener un certificado de competencia laboral.

La educación técnica, la formación profesional y la formación ocupacional, entendidas en forma global como Educación Técnico Profesional, en una línea de educación permanente, se han convertido en un factor estratégico para promover el crecimiento económico y el bienestar social, haciéndose necesaria la definición de proyectos viables de cooperación en estos ámbitos .(STPS, 2005)

El objetivo general a nivel nacional en el campo de formación profesional, es contribuir al fortalecimiento y mejora de los sistemas de Educación Técnico Profesional, definiendo líneas de cooperación que incrementen la articulación y la pertinencia de las estrategias e instrumentos diseñados. (SEP, 2005)

Los objetivos específicos son:

- Apoyar el desarrollo de políticas públicas de Educación Técnica Profesional basadas en competencias laborales, sensibilizando a los responsables políticos del sector educativo y del sector laboral sobre las cualidades de estos modelos y capacitando a los responsables técnicos de los proyectos de reforma de la educación técnica y la formación profesional.
- Favorecer el incremento de las capacidades de dirección y gestión en las instituciones de Educación Técnico Profesional
- Favorecer la adecuación de programas formativos destinados a grupos específicos que encuentran dificultad en su inserción en el sistema productivo, así como la articulación entre las demandas del mercado laboral y la oferta educativa. (SEP, 2005)

Componentes

- Incrementar la calificación de los recursos humanos responsables de los sistemas nacionales de Educación Técnico Profesional en lo referido a la formulación, gestión y evaluación de políticas, modelos y estrategias de formación profesional basada en competencias, a través de acciones de formación, asistencias técnicas, organización de foros, edición y difusión de materiales específicos.
- Incrementar la capacidad de gestión de los directivos de instituciones de Educación Técnico Profesional, a través de la realización de cursos de formación –presenciales y a distancia-, realización de seminarios y eventos temáticos, intercambios de experiencias (aprendizajes), estudios y promoción de una red iberoamericana.
- Explorar iniciativas de inserción de grupos específicos en el sistema productivo, a través del estudio de experiencias significativas y el análisis de estrategias de

aprovechamiento y uso de la formación recibida, así como de modelos de capacitación alternativos. (SEP, 2005)

Dentro de las instituciones que ofrecen bachillerato tecnológico se encuentra el Colegio Nacional de Educación Profesional (CONALEP) el cual define a ésta como:

- Formación Profesional-Técnica-Bachiller. Un Profesional-Técnico Bachiller es aquel que posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que garantizan: su incorporación exitosa al mundo laboral, su acceso competitivo a la educación superior y el fortalecimiento de sus bases para un desempeño integral en su vida personal, social y profesional. Para ello, el profesional Técnico-Bachiller recibe una formación integral en sus vertientes vocacional u ocupacional, propedéutica y para la vida, en un periodo de 3 años divididos en 6 semestres.(CONALEP, 2005)

Una de las características particulares del nuevo modelo académico del Sistema CONALEP, es que la formación de sus educandos se realiza bajo el enfoque de educación basada en competencias⁵ contextualizadas, como la metodología que refuerza el aprendizaje, en donde las competencias laborales o profesionales se complementan con competencias básicas y clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística, ésta los habilita para la incorporación al mundo productivo, confiriéndoles flexibilidad laboral y adaptabilidad tecnológica, y les facilita el proceso de certificación en competencias laborales.(CONALEP, 2005)

- Educación basada en competencias contextualizadas (EBCC). El Modelo Académico 2003, innova y consolida la metodología de la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal. La contextualización de las competencias puede ser entendida como la forma en que, al darse el proceso de aprendizaje, el sujeto establece una relación activa del conocimiento sobre el objeto desde un contexto social e histórico que le permite hacer significativo su aprendizaje, es decir, el sujeto aprende durante la interacción social, haciendo del conocimiento un acto individual y social. Esta contextualización de las competencias le permite al educando establecer una relación entre lo que aprende y

⁵ Entendemos por competencias aquellas capacidades y habilidades necesarias y requeridas para realizar actividades específicas.

su realidad, reconstruyéndola. En este proceso participa el prestador de servicios académicos, quien funge como facilitador de estrategias para la contextualización que sirve de enlace entre el saber social, cultural, histórico y los procesos de aprendizaje de los alumnos.(CONALEP, 2005)

La educación superior, es otra dimensión de la formación profesional, que se integra por licenciaturas y posgrados. En México la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ha participado desde su fundación en 1950, en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. Esta asociación no gubernamental, es de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios. La Asociación está conformada por 139 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de todo el país, que atienden al 80% de la matrícula de alumnos que cursan estudios de licenciatura y de posgrado.(ANUIES, 2005)

Por otro lado, analistas y planeadores de la educación superior están claros respecto a que México se dirige hacia un punto en el que los cambios en las formas de organización del trabajo implican transformaciones de los perfiles ocupacionales de todos los niveles, donde la ampliación de la capacidad de decisión del trabajador, la flexibilidad de los saberes y la capacidad de adaptación a diferentes tareas, cobran presencia como rasgos de las nuevas prácticas profesionales, por encima de una especialización rígida.

En este orden de ideas, en un contexto económico y social que exige altos niveles de competitividad como el que se vive en México y teniendo como referente lo que ya ocurre en el mundo altamente industrializado, la formación profesional deberá replantearse de manera radical. Este proceso puede iniciar con el diseño de un currículum profesional que promueva la adquisición de un conocimiento técnico-científico acorde a los más avanzados conocimientos, y deberá propiciar el desarrollo de una serie de destrezas y habilidades, aptitudes y actitudes que hagan posible que sus egresados desplieguen prácticas profesionales en contextos crecientemente caracterizados por tecnologías cada vez más avanzadas, la innovación y el cambio; donde de manera adicional la creciente flexibilización laboral se asocia con el desempeño de varias ocupaciones calificadas de manera alternativa y con el frecuente cambio del lugar de trabajo. (Valle, 2004:41)

Por lo tanto, los retos de la formación profesional en México tiene que ver con un proceso constante de rediseño de los perfiles profesionales, el cual incorpore el desarrollo de saberes y cualidades que parecen ganar terreno en la organización del trabajo flexible del mundo actual. En nuestro país, las propuestas oscilan desde las habilidades de lenguaje, capacidades para el manejo de tecnología e informática y el dominio de lenguas extranjeras, además de mayores capacidades para el trabajo en equipo y la interacción con interdisciplinaria. La formación debe, también, por otro lado, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa y las capacidades para el desarrollo de proyectos y empresas propias, y para tomar riesgos. Este nuevo perfil debe incluir en los profesionistas las destrezas para el manejo de información, y ante el reto de la innovación tecnológica a ritmos acelerados, se requiere de una actualización de conocimientos permanente que lidie con la posibilidad de su obsolescencia en periodos breves. (Valle, 2004:41)

Un camino para asegurar el desarrollo de los nuevos perfiles profesionales en el nivel curricular incluye la consideración de una formación que desarrollo las habilidades de pensamiento que posibiliten el razonamiento, la exploración de opciones y la toma de decisiones, al actuar creativamente en la solución de problemas.

Otro aspecto que debe pasarse por alto, en la inclusión curricular, son las tecnologías de información y diseño, y el desarrollo de habilidades y valores para la capacitación creativa y anticipada de los problemas y requerimientos de los usuarios de sus servicios. (Valle, 2004)

De manera adicional a estas propuestas ya formuladas para la educación profesional universitaria mexicana y por su papel central en las nuevas formas del trabajo profesional en los países altamente industrializados, se establece el desarrollo en el aula de dinámicas de trabajo en equipo, y entre los especialistas y planificadores de la educación la discusión sobre las nuevas profesiones y aquéllas de carácter dual y mixto. Igualmente, habría que incorporar la discusión del papel que pueden jugar otros espacios en la formación profesional mexicana, tales como la empresa industrial y de servicios, en el sentido de lo que ya sucede en el mundo industrializado. Lo anterior resulta urgente, ya que es indispensable definir el sentido del cambio de la formación profesional en México para el presente siglo.

2.1.1 Educación superior: La universidad.

En los últimos años se ha reavivado el debate en torno a los perfiles profesionales universitarios requeridos en esta época de globalización, hiperdesarrollo de las tecnologías y

cambios en las formas de organizar el trabajo en las esferas de producción y los servicios. Los diversos organismos y agencias internacionales, al hacer un balance de los impactos de los procesos de formación, han diagnosticado la necesidad de revisar y adecuar los perfiles profesionales que se diseñen en la actualidad y a futuro en los establecimientos de educación superior (Barrón y Gómez, 2004)

Este tema se remite directamente a la discusión sobre las intencionalidades educativas presentes en los procesos de formación profesional, a su pertinencia en relación con los requerimientos y necesidades de los distintos sectores de la sociedad, considerando la especificidad dictada por el tiempo y el espacio, y las mismas finalidades educativas, culturales, económicas, políticas e ideológicas, en este caso, de las universidades.

Nos encontramos así, en un campo de problemas que tocan la pertinencia actual de las estructuras curriculares de las instituciones de educación superior para soportar y facilitar la formación que se exige en los tiempos que vivimos, y las características específicas que deberá tener dicha formación en términos de preparación para el desempeño de profesiones que se expresan en determinadas ocupaciones.

Las nuevas configuraciones productivas, que son un hecho en varios países como consecuencia de los procesos de cambio estructural económico en el mundo a raíz de la globalización, y que por lo general vienen acompañadas de impactos profundos propiciados por los productos tecnológicos asociados con dichos procesos, han determinado nuevas prácticas para el trabajo, debido a que se han modificado las formas de relación, organización y gestión del mismo. Estos cambios en las esferas económicas, tecnológicas y laborales están demandando, en consecuencia, redefiniciones en la formación profesional que ofrecen las Instituciones de Educación Superior (IES). (Barrón y Gómez, 2004:48)

Sin embargo, detrás de este replanteamiento de la formación profesional se encuentra una gran tentación pragmática, neomodernizadora, con raíces teóricas derivadas de los principios del enfoque función-producción, que busca hacer de la educación un producto de mercado sujeto a los vaivenes de la oferta y la demanda. Al respecto, ha cobrado un enorme impulso el discurso que trata de disuadir sobre las bondades de establecer procesos de cambio escolares de nivel superior, que tomen en cuenta la eficiencia y eficacia de sus acciones, y la pertinencia de las respuestas que ofrecen a los distintos sectores de la sociedad. Este mismo discurso, ha insistido en ensayar novedosas formas con las cuales estructurar los procesos de formación universitaria, destacando particularmente la necesidad de flexibilizar dichos procesos a fin de permitir, por ejemplo que los procesos de ingreso,

permanencia y egreso de los estudiantes sean menos rígidos y se estructuren en función de la diversidad educativa, cultural y social de la población estudiantil.

Por otro lado, se encuentra el hecho de que la generación del discurso neomodernizador sobre la formación universitaria se ha gestado principalmente en los países desarrollados del Norte que, presentan circunstancias que en poco se emparentan con la realidad de nuestros países. Con respecto a los países del Sur, éstos presentan condiciones ventajosas a distintos niveles. Países, como los latinoamericanos tienen, por lo general, estructuras curriculares de formación muy rígida y academicistas, poco propicias para derivar perfiles profesionales con rasgos de actuación que permitan potenciar habilidades de trabajo diversificadas y flexibles, en el mismo esquema que se pide en gran cantidad de empresas; así mismo la experiencia de nuestras instituciones para desarrollar en sus estudiantes actitudes y habilidades para la colaboración interdisciplinaria o multidisciplinaria, aún está por evaluarse. En el mismo orden de ideas, nuestras IES han actuado de manera aislada y cerrada con relación a sus entornos. En este punto ha habido un desencuentro ideológico entre los que afirman que hay que preservar en las universidades la lógica académica y los que critican la inadecuación de éstas a las demandas de los mercados. La distancia que separa al discurso de las prácticas educativas cotidianas hace ver que las alternativas no se encuentran en una sola dirección, ya que no es suficiente con elaborar diseños curriculares funcionales para que dichos perfiles se conviertan en opciones reales frente a las nuevas exigencias laborales y sociales. Se requiere, en última instancia, de una conjunción de esfuerzos en varios niveles, con el involucramiento de todos los actores que participamos en la educación, y que considere la diversidad de procesos y prácticas que la acompañan.

La universidad mexicana ha sido uno de los ámbitos considerado tradicionalmente responsables de la formación de profesionales. Si bien, la oferta de campos profesionales en los que se proponía desarrollar una formación siempre fue diversa, al grado que incluyó las humanidades y las artes, en campos como filosofía, letras, historia; al tiempo que ofrece programas para el ámbito científico en disciplinas como la física, química, biología, matemáticas, o bien tuvo establecidos programas vinculados con las profesiones liberales, tales como: medicina, ingeniería, odontología, arquitectura, contaduría, etc. En realidad tendremos que aceptar que la universidad mexicana realizó estos múltiples programas de formación atendiendo a diferentes formas de organización académica, a través de una conducción realizada por líderes académicos, con la eventual participación de los egresados y con escasa presencia de los gremios profesionales.

Sin embargo, las diversas transformaciones que ha tenido el país a partir de los proyectos de modernización educativa gestados desde los años cincuenta, así como los procesos de cambio que se dan en el seno de la sociedad, han exigido que frente a los problemas de la formación de profesionales se incorpore paulatinamente el problema del empleo. Esta temática se ha convertido poco a poco en un nuevo ordenador del quehacer universitario que afecta particularmente la perspectiva que tiene de planes de estudio. Así, los estudios sobre las necesidades del mercado ocupacional, sobre el desempeño de los egresados y sobre las opiniones de los empleadores se van convirtiendo constantemente en un nuevo referente para la elaboración de una propuesta curricular. (Díaz Barriga, 1995)

La incorporación del referente del empleo trastocó la concepción que inicialmente tuvo la universidad de sí misma como casa de la cultura, para gradualmente incorporar a sus planteamientos elementos que se sustentan en la teoría del capital humano, de los que se desprenden que el empleo/desempleo de los egresados es una consecuencia del tipo de conocimientos y habilidades que se fomentan en las instituciones educativas. La explicación rígida y simplificada de esta teorización sobre el capital humano promueve la visión que vincula el desempleo a un problema exclusivamente educativo.

Esta situación explica por qué, a partir de la década de los años cincuenta, pero particularmente como respuesta a la crisis económica de los ochenta, se implanta un debate en la política educativa nacional y en la universidad mexicana sobre la relación formación profesional-empleo. En este caso se trata de cómo el debate educación-empleo, modificó la concepción que se tiene sobre el papel de la universidad, originando que los problemas de la academia, la ciencia y el conocimiento tradicionales fueran desplazados por el eje de una formación profesional para el empleo.

Por lo anterior, se pretende mostrar, en particular, el tránsito que en la década de los ochenta se da respecto a la valoración de las instituciones universitarias, cuyo origen positivista-espiritualista, invadido con elementos nacionalistas entra en crisis hacia un conjunto de nuevas valoraciones centradas en un pensamiento de corte tecnocrático y pragmático que se instaura con el proyecto económico neoliberal. (Díaz Barriga, 1995)

Técnicamente, el problema de la educación para el empleo es un campo de conocimiento que se vincula estrechamente con la economía de la educación, en particular con la teoría del capital humano, en la actualidad es común escuchar la frase “formación del capital humano” para referirse a los aprendizajes que obtienen los alumnos. Sin embargo, el problema de la educación-empleo desde el punto de vista pedagógico no puede reducirse a

esta perspectiva, si consideramos que la universidad atiende a procesos de formación profesional, es relevante incorporar algunos señalamientos sobre estos procesos, que indudablemente atienden a un problema diverso al empleo, pero que simultáneamente se encuentran relacionados con el mismo.

Se podría afirmar que las críticas que desde la política educativa se han formulado en relación con la crisis en la formación, de profesionales universitarios y a la crisis de empleo, merecen ser diseccionadas desde los planteamientos que se derivan de las diversas aproximaciones de la economía de la educación, así como desde la sociología de las profesiones.

Los estudiosos de la relación educación-empleo han demostrado que se trata de una relación muy compleja. En distintos reportes de investigación de María de Ibarrola(1983) y Carlos Muñoz Izquierdo (1992) coinciden en que la situación de las empresas en México, es muy diferente a las que éstas tienen en los países desarrollados, ambos autores expresan que un elemento que caracteriza a las empresas mexicanas es su alto grado de heterogeneidad, tanto en la estructura de su capital, como en los procesos tecnológicos que emplean. Muñoz Izquierdo manifiesta: “el crecimiento económico adoptado por México desde la década del cuarenta permitió la coexistencia temporal de modos de producción correspondientes a estadios sociales históricamente diferenciados. Cualquier análisis de la vinculación entre educación superior con el sistema productivo debe tomar en cuenta esta heterogeneidad, los estratos tecnológicamente avanzados de la economía no están siendo capaces de absorber a los egresados del sistema educativo. (Díaz Barriga, 1995:48)

Por su parte, María de Ibarrola ha mostrado que existe una alta variación entre: los requisitos para otorgar un puesto, el salario que corresponde al mismo y las condiciones de empleo, en empresas de gran, mediano o pequeño capital. Estos elementos requieren ser tomados en cuenta al estudiar las relaciones entre educación-empleo. (Díaz Barriga, 1995:48)

Como hemos notado, este capítulo es parte fundamental para ayudarnos a reconocer la estructura curricular que ofrecen las IES, y su concordancia de acuerdo al contexto social, económico y tecnológico en que se aplique, en este caso al de México, y la correspondencia con la formación profesional que ofrecen las universidades, misma que, por un lado se reflejará, y por otro, continuará

fortaleciéndose en el mercado de trabajo, a demás de permitir a los sujetos reconocer y elegir entre un trabajo decente y uno que no lo es.

3. Construyendo el Trabajo Decente.

Podemos decir que trabajo decente es un *concepto integratorio que involucra y articula diversos objetivos, valores y políticas, un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado*. Éste posee indudablemente contenido ético, el cual podemos traducir de la siguiente manera: *promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana, lo cual incluye “calificar como éticamente tolerable a un determinado sistema* (Ermida, 2000:9)

Existen varios autores que se ha dedicado a definir al Trabajo Decente desde varias posturas, así que comenzaremos desde quienes simplemente dan la definición, en general, de éste, hasta quienes añaden otros adjetivos, haciéndolo más específico.

Según Oscar Ermida Uriarte, autor pionero en la construcción del concepto, una aproximación al significado de la expresión “trabajo decente” puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz “trabajo decente” es, por los menos en español e inglés, particularmente apropiado. En inglés, una de las primeras acepciones de la palabra decente es satisfactorio, de un nivel aceptable; en español, la sexta acepción de este adjetivo es “de buena calidad o en cantidad suficiente”, por lo que se deduce que en el lenguaje común trabajo decente, es por lo menos, aquel suficiente en calidad y en cantidad. (Ermida, 2000)

La primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), y en las ciencias del trabajo, se dio en la Memoria del director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, en donde aparece una primera definición: *trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social*. (Ermida, 2000:11).

En otro documento regional posterior, aparece definido como trabajo decente: un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. En este caso llama la atención que entre una y otra definición, se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de

calidad. Se entiende por trabajo productivo en el que los derechos son respetados, con seguridad y protección, y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores, en este caso sobresalen las ideas de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación, ambos elementos cumbre por alcanzar, y para propiciar, en un principio, la armonía laboral.(OIT, 2001)

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), tuvo el cometido de elaborar el paradigma de trabajo decente y formular estrategias para su definición y promoción. Por un lado el Instituto relaciona los cuatro objetivos estratégicos de trabajo decente, de la OIT para 2000-2001, como sus cuatro componentes básicos, diciendo que el trabajo decente no es la suma de estos supuestos componentes, sino el resultado de su interacción.

La OIT ha atribuido los siguientes caracteres, al trabajo decente:

- trabajo productivo y seguro
- respeto a los derechos laborales
- ingresos adecuados
- protección y seguridad social
- diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. (Ermida, 2000)

Como ya lo mencioné, el concepto de trabajo decente fue definido por primera vez por el Director General de OIT en 1999, el cual se ha mostrado como una herramienta necesaria para reunir estrategias y objetivos dispersos, revalorizando el componente ético del mundo del trabajo.

Hablar de trabajo decente es proclamar a este ámbito como única forma de lograr que las sociedades se desarrollen, que los sectores excluidos y desprotegidos se reincorporen a ellas, y de incrementar la productividad y la riqueza, individual y social, con el fin último de hacer crecer sociocultural y económicamente a una nación.

Para complementar este concepto existen elementos, que mencionaré a lo largo de esta tesis, que son parte fundamental y característica en la construcción del mismo. Tales elementos que caracterizan al trabajo decente son: a)trabajo productivo; b)con protección de derechos; c)con ingresos adecuados; d) con protección social; y e) el tripartismo y el diálogo social.

Por otro lado, se encuentran los objetivos estratégicos (fijados para el programa de la OIT, para 2000-2001) del trabajo decente: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social (característica fundamental, presente en todo momento para lograr el entendimiento entre trabajadores y empleadores, y más aún con la sociedad misma).

Por su propio contenido, el trabajo decente se focaliza en los trabajadores empobrecidos, especialmente en aquellos que trabajan en el sector informal en donde se respetan menos sus derechos, están subempleados, mal remunerados, carecen de protección social y que para ellos carece de sentido la participación y el diálogo social.

Ahora bien, la persistencia del empleo puede ser un problema general de crecimiento y desarrollo o bien un problema estructural de desigualdad en el mercado de trabajo. Las desigualdades estructurales incluyen a unos y excluyen a otros. Por lo tanto, propiciar un trabajo decente necesariamente implica atenuar las desigualdades estructurales, dándoles a aquellos menos calificados calificaciones que le otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Aún así, si el concepto de trabajo decente es relevante en todos los países y para todas las categorías laborales, entonces cabe preguntarse: ¿existe una definición aceptada de la diferencia entre trabajo decente y no decente?, ¿tiene alguna utilidad definir un umbral global de trabajo decente? Obviamente que algunas formas de trabajo, tales como la esclavitud y el trabajo infantil son inaceptables bajo cualquier circunstancia. Sin embargo, el cumplimiento total de estos principios universalmente aceptados (la prohibición de la esclavitud y el trabajo infantil) requerirán mucho tiempo, y dependerán en gran medida de las condiciones y políticas nacionales.

La interpretación exacta de trabajo decente, depende de las condiciones culturales, económicas, históricas, políticas y sociales de cada país. Cada uno deberá definir su propio umbral de trabajo decente, dentro del conjunto de derechos y principios que lo definen internacionalmente. En este sentido, la decencia en el trabajo no está simplemente en función del aumento de ingreso *per cápita*, donde a mayor ingreso más decente se considera el trabajo. Por lo tanto, el marco de trabajo decente en un país pobre es tan relevante y factible como el que puede tener un país con niveles de mayores ingresos. (Egger y Sengenberger, 2000:35)

3.1 En busca de una cultura laboral.

Desde una perspectiva sindical, José Olivo Miranda Oliveira enfatiza en la libertad, la representatividad y responsabilidad que ésta ofrece en el diálogo social y en la reivindicación de la participación de los trabajadores en la gestión de los sistemas de formación profesional.

Así, este autor opina que el tema de trabajo decente involucra tanto a trabajadores como a sindicatos, debido a la necesidad de mejorar las condiciones de remuneración, higiene, salud y seguridad en el trabajo, es decir, lograr un trabajo digno.

En este sentido sindical existen 4 principios y derechos fundamentales por cumplir:

- Libertad sindical y negociación colectiva
- Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio
- Combate a la explotación del trabajo infantil
- Eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo.

Para lograr lo anterior, es necesaria la continua participación de los trabajadores en la gestión del sistema, en los problemas de formación profesional y perfeccionamiento de habilidades, lo cual no está limitado a los sectores más dinámicos de la economía, como pueden ser, la manufactura, la construcción, el comercio, el negocio agropecuario y los servicios de transporte, que, aunque son sectores importantes (porque en la mayoría de los países latinoamericanos son sustento económico de las familias, por lo tanto de las sociedades) y fundamentales en los países, es necesario contemplar también a otros sustentos reales económicos como lo son las pequeñas y medianas empresas, además de los profesionales autónomos y microempresarios, normalmente ignorados.

Los trabajadores no están exentos de problemas, dificultades y déficit provocados por la permanencia de un sistema de solución de conflictos que se congeló en el tiempo, ignorando la dinámica de los tiempos actuales, ya que existen reglas claras en la representatividad en donde los trabajadores están dispuestos a responsabilizarse, en donde el trabajo decente puede ser un indicador de nuevas actitudes, en donde se une la acción al pensamiento para dar inicio a un proceso de

disposición que dé paso a una discusión tripartita, y que de ésta comience la construcción de una realidad mejor. (Olivo, 2000)

En contraste encontramos la visión empresarial, presentada en el escrito (Trabajo decente (digno) y formación profesional) de Javier Ferrer Dufol, y en este caso desde el planteamiento del léxico se observan diferencias: el autor prefiere la palabra digno a decente, en primer lugar, dice, porque la expresión trabajo decente no goza del favor del grupo de empleadores, en segundo, porque existe una reivindicación de la globalización, la cual depende de las responsabilidades políticas de los gobiernos, de las inversiones en educación y en infraestructuras, esto conlleva a la formación como factor de desarrollo social y personal, e, indirectamente, como lucha contra la pobreza y la informalidad. (Ferrer, 2000)

Dice el autor que afirmaciones como “la mundialización ha traído consigo...desigualdades” no ayudan a enfocar apropiadamente el concepto de trabajo decente; y es que considera que el lenguaje es tremendamente poderoso a la hora de construir ideas y realidades, por lo que cree necesario matizar, que, con mundialización y sin ella, antes de la globalización y con ella, en todas las sociedades, en todo los tiempos, han existido, las desigualdades. Sin embargo, considera que *la globalización es una poderosa arma para alcanzar mayores niveles de tal desarrollo social siempre que los individuos y las sociedades estén preparados para aprovecharse de ella.* (Ferrer, 2000: 84)

No obstante, como lo vivimos en los últimos tiempos, viene instalándose un convencimiento anti-globalización, y no nos detenemos a reflexionar que ésta no necesaria y exclusivamente trae consigo efectos negativos, y que por el contrario tiene muchos positivos, y el que se produzcan en mayor o menor medida unos y otros depende, entre otras cosas, de la responsabilidad política de los gobiernos, de las inversiones en educación y en infraestructuras.

Sin embargo, existen muchas dificultades que obstaculizan el desarrollo económico y social, y no todas se llaman globalización; esas trabas pueden ser culturales, los distintos modos de vida; y costumbres, que perpetúan la violación sistemática de los derechos más elementales de las personas. El trabajo infantil, es un claro ejemplo, de negación a la educación, y del aún más elemental derecho a una alternativa tanto para los individuos, como para comunidades enteras.

Lo que sí ocurre con la globalización y los medios de comunicación, es que constantemente ponen en contacto realidades brutalmente distintas, a tal punto, que causan conmoción. De esta manera, cuando la humanidad entera ha coincidido en señalar una ética dominante, plasmada en los derechos universales, o en los propios principios y derechos fundamentales del trabajo, no resulta fácil convivir con la certeza y demostración sistemáticas de su negación. (Ferrer, 2000)

Por otro lado, sabemos que en todos los países hay capas sociales calificadas, empleables conviviendo con otras personas, otras capas sin calificar y sin medios ni recursos a su alcance para acceder a una educación o a una formación que les permita consolidarse a puestos de trabajo que signifiquen su progreso personal y profesional. Esto nos lleva a pensar en un sociedad girando a diferentes velocidades y, ocasionando, en demasiadas ocasiones, el estrangulamiento de amplias capas sociales, de muchas personas; lo que puede traducirse en: países ricos y países pobres y, lo que es peor, significa que parezca que para muchos de ellos no hay alternativa. (Ferrer, 2000)

En esta nueva economía que se mueve en las coordenadas de la globalización y de las nuevas tecnologías, una de las razones que hoy determina que las personas estén a uno u otro lado de la “grieta” son, sin ninguna duda, unos conocimientos adaptados, como mínimo, a su realidad personal, económica y social. Por ello, el acceso a la educación y a la formación es tan trascendental. (Ferrer, 2000)

Hoy en día el conocimiento se contrapone a la explotación, por eso deber ser un objetivo político necesario el hecho de facilitar a las personas una educación básica generalizada y una formación útil para el contexto en el que se desenvuelven, lo cual facilitaría que se logren los mínimos imprescindibles para alcanzar la dignificación del trabajo. Así, el desarrollo económico tiene que traducirse apremiantemente en mejores condiciones de vida y de trabajo, en progreso social. Y esto significa, dice Ferrer Dufol, invertir en educación, en formación y en infraestructuras, ya que son las únicas vías que hoy por hoy conocemos para lograr sociedades más justas y más igualitarias. (Ferrer, 2000)

La formación profesional, continúa diciendo Ferrer, es un ámbito en el que tanto gobiernos, sindicatos y empleadores deben coincidir plenamente, en donde implicar y responsabilizar a sindicatos y empleadores en la educación y en la formación, significa, por un lado, hacerlos cómplices a la hora de crear una cultura de las

calificaciones entre la población y el “tejido” industrial, y por otro, poner los cimientos de una amplia red de estructuras formativas que están en contacto directo con los destinatarios finales de estos proyectos: con las empresas y los empleadores. (Ferrer, 2000)

En la actualidad vemos con más frecuencia cómo los países industrializados ponen en marcha importantes proyectos formativos en países menos desarrollados, y esta política tiene su origen en gran parte, en las fuertes presiones migratorias que están sufriendo. Y es que la migración plantea dos problemas básicos a los países de destino: la baja calificación de los emigrantes en relación con los ciudadanos de estos países que, en no pocas ocasiones, está produciendo auténticas bolsas de marginalidad y de trabajo en condiciones intolerables, y el limitado número de vacantes laborales.

Pero la globalización tiene entre sus efectos, el propiciar la competencia entre países, mismos que se ven en la necesidad de invertir para calificar a las personas, y dotarlas de los conocimientos que los hagan empleables, lo que se traduce en que además de contribuir al desarrollo y facilitar la implantación de nuevas empresas, rebaja de un modo importante la presión migratoria hacia los países desarrollados.

Finalmente, dice el autor, *no debería ser difícil pasar de las declaraciones a las acciones, ya que hoy más que nunca, contra la explotación y el trabajo indigno, no existe mejor medicina que el conocimiento.* (Ferrer, 2000: 88)

Por su parte, Enrique Brú y Mario Hugo Rosal, a través de su ensayo “Trabajo decente y la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana”, contribuyen con una medición del concepto de trabajo decente, haciéndolo adaptable a otras realidades, es decir, en otras regiones del planeta. Estos autores consideran que *el trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, engendra ingresos adecuados y genera una protección social apropiada. Significa también trabajo apropiado para todos.* (Brú y Rosal, 2000: 93).

Por su parte, la OIT tiene la prioridad de promover oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan conseguir una ocupación productiva, justamente remunerada, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y desde esta perspectiva los objetivos estratégicos del trabajo decente se puntualizan de la siguiente manera:

- *la promoción del empleo;*

- *el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo; éste presupone la promoción de oportunidades de inserción laboral adecuada, o sea, ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y ganarse la vida decorosamente. Sin embargo, no se trata solo de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable; en tal sentido la OIT propicia un trabajo decente y la creación de sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, capaces de adaptarse a una sociedad en evolución y a un mercado mundial sumamente competitivo.*
- *la extensión de la protección social; y*
- *el fortalecimiento del diálogo social; éste es el medio privilegiado por el cual se defienden los derechos, se promueve el empleo, un trabajo seguro, que sirve para resolver conflictos, lograr justicia social y fomentar la aplicación de las políticas laborales activas. Asimismo, persigue la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo. (Brú y Rosal, 2000: 94)*

En relación a la protección social básica y los derechos de participación de los trabajadores en el seno de la empresa, como expresión real del concepto trabajo decente, encuentro muy *ad hoc* el trabajo de Hugo Barreto Ghione, en donde afirma que el objetivo del trabajo decente se refiere a todos los sujetos sin excepción, y debe ser garantía de la satisfacción del trabajador. De igual manera el autor analiza el concepto de trabajo decente y su aplicación a diferentes situaciones, como los es la del trabajador formal e informal. (Barreto, 2000)

Dice Barreto que *el término trabajo decente no tiene antecedentes en el laborismo, y que en la actualidad se indaga en ése término recurriendo a una labor "integrativa", dada la escasa definición y la novedad que comporta en el discurso jurídico laboral* (Barreto, 2000: 154). Así que él mismo intenta determinar la funcionalidad y las manifestaciones que el trabajo decente pueda tener en orden a la protección básica del trabajo humano en general.

Al hablar de sectores formal e informal, se trata de reconocer la segmentación entre ellos, la cual no implica de ningún modo la aplicación diferenciada del derecho del trabajo, sino más bien se trata de estudiar cómo trabajo decente se traduce en uno y en otro extremo; es decir, determinar el aporte que el concepto agrega en la diversidad de formas a que está sometida el precepto de trabajo. En este sentido, se trata de que ejercitemos la responsabilidad personal y colectiva a fin de lograr que

los mercados funcionen en provecho de todos, y lograr hacer del trabajo decente una vía para salir de la pobreza, que afiance la dignidad personal hacia un gozo pleno de la riqueza de la vida. Además de reclamar políticas de inclusión social y de conferir un fundamento ético a la economía.

En primer lugar, establece el autor, el trabajo decente implica en lo esencial que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose así el carácter fuertemente ético-valorativo del concepto. El reconocimiento como derechos de ciertas reivindicaciones fundamentales vinculadas al trabajo, *quizá no sea solo una declaración éticamente importante, sino que también eventualmente pueda contribuir a centrar la atención sobre estas cuestiones, haciendo que su logro sea más rápido*(Barreto, 2000: 156).

En el trabajo decente las palabras también son acciones. El adjetivo “decente” designa alguna cosa de “buena calidad o en cantidad suficiente” (como ya lo mencioné anteriormente), así que el trabajo decente emigra del lenguaje común al lenguaje ético-jurídico, ya que en muchos casos emitir una expresión es realizar una acción: “decir algo es hacer algo”. Por lo tanto lo que comporta el acto lingüístico total de trabajo decente es:

- a) *el amplio ámbito subjetivo, que comprende a todos los trabajadores asalariados o no, dada la expresión “trabajo” que comprende extramuros del empleo subordinado;*
- b) *la atribución de un calificativo proveniente del lenguaje corriente, centrando la cuestión en el término “decente”, que constituye la parte de novedad de esta cuestión, teniendo la mira en objetivos profundamente marcados por lo ético-valorativo;*
- c) *en cuanto al contenido; adjetivos: libertad, equidad, seguridad, dignidad, objetivos: protección social, promoción del empleo, etc. Sin dejar de lado la aportación filosófica, que centra su discurso en el “pensamiento basado en derechos”; y*
- d) *la convocatoria a la responsabilidad y el compromiso: coalición global por el trabajo decente” y la vía para salir de la pobreza. (Barreto, 2000:157).*

Hasta el momento podemos decir que las palabras clave definidoras del concepto son: equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana, las cuales tratarían, en primer lugar y fundamentalmente, de rescatar al trabajo como dimensión principal de

la persona humana. La construcción histórica de éste se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos. Con lo anterior deducimos que el trabajo decente es necesario, no solo como medio de subsistencia, sino en especial, para la personalización, para el desarrollo cultural, la realización, la dignificación, o más aún para el cumplimiento de una obligación ética irrenunciable, como lo es la construcción social y la solidaridad: *Que el trabajo se haya vuelto más escaso o menos seguro no significa que sea menos útil ni menos necesario, dice Castel.* (Barreto, 2000:158)

Entonces encontramos que trabajo decente no se refiere exclusivamente al trabajo asalariado, sino que recoge un concepto amplio, que incluye al trabajo autónomo.

Barreto entiende a la formación profesional como un elemento cualificante del trabajo decente, y sustento del empleo en el proceso del cambio tecnológico. Y es que entre los condicionamientos del trabajo decente se encuentran el impacto tecnológico y el cambio de paradigmas. Así que, la formación profesional resulta a la vez:

- a) un requisito “en” o “para” el empleo del trabajador, en reconocimiento de la relevancia que ha adquirido en la etapa actual del desarrollo tecnológico. Calificación aquí la entendemos como sinónimo de aptitud, de patrimonio cultural de la persona que le permite adaptarse a los nuevos sistemas de trabajo o bien posibilita la recolocación del desocupado (empleabilidad);
- b) es también un elemento calificante de la calidad del trabajo entendiendo aquí “calificación” como un juicio valorativo. (Barreto, 2000:158-159)

Desde este punto, la formación califica (en técnicas, conocimientos y actitudes hacia el trabajo) al trabajador y concomitantemente califica al tipo de trabajo que se desarrolla. Un más alto grado de formación conduce progresivamente al trabajo decente, es decir al trabajo calificado. Por lo tanto, a mayor nivel de formación con que cuente el trabajador, mayor responsabilidad y tecnificación de la tarea; a mayor competencia relacional y comunicativa, mayores niveles de interacción, trabajo en equipo, y eventualmente participación. Asimismo, la formación además de connotar un atributo de la persona, que le permite seguramente obtener grados cada vez superiores de satisfacción material y vocacional en el trabajo (subordinado y/o autónomo), contribuye también a medir el grado de calidad del empleo.

Por otro lado, receptar el término trabajo decente como categoría jurídico-laboral, no es tarea fácil, por la determinante ética que comporta el término “decente”, que aparece como poco apta para el rigorismo jurídico.

Pero si entendemos que el derecho es una integración normativa de hechos según valores, o una obra cultural que incluye elementos de la realidad, los valores y las normas, en orden a la transformación.

Trabajo decente comportaría así un compendio de derechos y valores a consagrar, que ingresan al derecho vigente a través de los mecanismos constitucionales receptores de toda aquella elaboración referida a los derechos fundamentales de la personalidad humana o la forma republicana de gobierno, bajo la forma ya de derecho reconocido en las grandes declaraciones internacionales, o como principios generales o doctrinas generalmente admitidas. (Barreto, 2000: 159-160)

Otras razones que explican la pertinencia de recurrir a esta visión amplia de lo jurídico son que, ante la crisis y cuestionamientos al derecho del trabajo es preciso que nuestra disciplina efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar. Así, el trabajo decente tendrá que batirse en ese doble frente: el reconocimiento de los nuevos modos de trabajar, pero a su vez a la defensa de los valores permanentes ante la precarización y la cooptación entendidas como pérdida de identidad del trabajador, confundido muchas veces por el discurso de la “visión y la misión de la empresa”. (Barreto, 2000:161)

Por otro lado, el concepto decente comporta un calificativo básico referido al cuadro de derechos fundamentales del trabajador, que puede situarse en un rango que va de la protección social a la participación de los trabajadores de la empresa. Es decir, en la visión y misión, y en la filosofía entera de la empresa, tanto empleadores como trabajadores, deben compartir la responsabilidad de llevar a cabo éstos, y que ambas partes se beneficien. (Barreto, 2000)

Como parte de la cultura labora es necesario mencionar cuál es la postura acerca del trabajo decente en mercados de trabajo segmentado, y Barreto resalta a Hobsbawm (historiador inglés), quien afirma que *no se puede identificar a la globalización solo con la creación de una economía global, si bien ésta es el eje del proceso y su aspecto más evidente*, por lo tanto, *debemos mirar más allá de la*

economía. La eliminación de obstáculos técnicos, más que económicos, es lo que constituye en primer lugar su premisa: la abolición de las distancias y del tiempo. (...) los revolucionarios perfeccionamientos técnicos en los transportes¹ y en las comunicaciones que han tenido lugar desde el final de la segunda guerra mundial, son los que han permitido a la economía que alcanzara los niveles de globalización actuales (...) (Barreto, 2000:161) El anterior es sólo un simple ejemplo de varios que podemos encontrar para justificar (o no), que en el trabajo decente no sólo impera la cuestión económica sino todo lo que ella conlleva, para lograr que el primero funcione como tal.

En este contexto, y desde el punto de vista laboral, se advierten dos estrategias básicas impulsadas por las empresas en la búsqueda de la competitividad en estos mercados, cada vez más abiertos.

Por un lado, las empresas innovadoras procuran diferenciar su productividad con base en la calidad, el diseño, el servicio de post-venta, etc., requiriendo para ello tecnologías avanzadas, una organización flexible de la producción, y trabajadores con una buena formación de habilidades básicas y buen conocimiento de los principios técnicos que emplea la firma.

A su vez, otra estrategia empresarial basa su perfil competitivo en la baja de los costos del trabajo, provocando así márgenes cada vez mayores de precariedad y rebaja de las condiciones de trabajo. El salario y las prestaciones sociales son vistos como un “costo” determinante de la competitividad no solo de la empresa, sino de la nación entera. A este cuadro debe agregarse que la informalidad alcanza extremos muy altos en la región latinoamericana, y que las reformas laborales en muchos países ha precarizado el empleo existente. (Barreto, 2000:162)

Existen limitaciones en el empleo, reflejadas en la falta de cumplimiento a veces generalizada de la normativa laboral, tal es el caso de: trabajadores activos con problemas de empleo, desempleo abierto, trabajadores del servicio doméstico, trabajadores dependientes precarios, que combina la falta de protección de la seguridad social con ingresos inferiores al promedio de los trabajadores privados e

¹ Por primera vez en la historia de la humanidad la evolución de los transportes permite que se pueda organizar también la producción, y no solo el comercio, de forma transnacional, por lo que hoy, es posible descentralizar la producción, es decir, ésta ya no se organiza dentro de los confines políticos del estado en el que se halla la casa madre(...) este es el elemento capital del proceso. La abolición de las barreras comerciales y la liberación de los mercados son, un fenómeno secundario.(Barreto, 2000:161-162)

inestabilidad en el empleo; los trabajadores por cuenta propia sin local y los subocupados.

Como ya lo mencioné, el trabajo decente es aquél en el cual se representan los derechos de los trabajadores, y parece claro que para la elaboración de aquél concepto es necesario atender a estos derechos: los humanos y/o fundamentales, los cuales ponen de relieve la importancia de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales.

La postulación del trabajo decente viene a resaltar el propósito de *que las soluciones para obstaculizar el desempleo no sean acogidas para probar de sus condiciones de trabajo razonables a las personas ocupadas.*(Ermida, 2000:15)

Otra característica conceptual de la iniciativa de la OIT en pos del trabajo decente es que insiste en el reconocimiento de los derechos, y no solamente en el cumplimiento de los plasmados en la legislación laboral vigente ni en la conveniencia del establecimiento de nuevos derechos, sino que además se vincula con la concepción de que existen derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación.

Por lo tanto tenemos que la formación profesional forma parte de los derechos humanos y/o fundamentales.

Actualmente ya no es discutible el hecho de que *la educación y la formación constituyen un derecho para todos* (Ermida, 2000),mención establecida en el párrafo 8 de la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo.Ésta también menciona en su párrafo 2º que *“la educación y la formación son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización.* Está claro que en el marco actual, en el cual educación y trabajo tienden a coincidir cada vez más, la educación y la formación son la piedra angular en la obtención y conservación de un trabajo decente. (Ermida, 2000:23)

El derecho a la formación profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como de las normas internacionales del trabajo y también de las Constituciones nacionales. Así, este reconocimiento está registrado en las siguientes Declaraciones y Pactos universales y regionales:

- Constitución de la OIT (Preámbulo, 1919 y Declaración de Filadelfia, 1944);
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948);
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre (OEA, 1948);
- Carta de la OEA (1948, reiteradamente modificada desde 1967);
- Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1961);
- Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966);
- Convención Americana sobre Derechos humanos (OEA, 1978);
- Protocolo adicional a la convención Americana sobre Derechos humanos o “Protocolo de San Salvador” (OEA, 1988);
- Carta comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Unión Europea, 1989);
- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998;
- Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, 2000;
- Tratado de la Unión Europea (última versión: Tratado de Niza, 2001); (Ermida, 2000:23)

Con lo anterior podemos afirmar que la formación profesional está reconocida, pues, como uno de los derechos humanos fundamentales, en los principales pactos y declaraciones internacionales y en las constituciones de un importante conjunto de países de América y Europa, por lo tanto es uno de los derechos que un trabajo decente debe respetar. Éste derecho también tiene estrechas relaciones con otros derechos laborales fundamentales, llegando a condicionar la efectividad de algunos de ellos; así el mismo derecho al trabajo depende, cada vez más, de la formación profesional. Lo mismo puede decirse del derecho a condiciones de trabajo dignas y a una remuneración justa. En gran medida, el derecho a no ser discriminado en el empleo tiene mejores posibilidades de ser alcanzado por trabajadores que cuentan con adecuada formación.

En síntesis, la formación profesional es un derecho humano fundamental y como tal se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero al mismo tiempo es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos que también constituyen al trabajo decente. Éste derecho no sólo contribuye a la configuración del trabajo decente, sino que, en su aspecto educacional, es un hecho formativo de la persona humana, un

instrumento de enriquecimiento, de realización y desarrollo del individuo, y por su intermedio, de toda la sociedad. En el mundo del trabajo, la formación profesional es requisito de ciudadanía, de goce de derechos, de realización de la persona. Así, las políticas y programas de orientación y formación profesionales *tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual y colectivamente, sobre éstos*. Esta configuración nos lleva a pensar que no habrá trabajo decente sin democracia, justicia social y ciudadanía. Y no habrá nada de esto sin educación, incluida, obviamente, la formación profesional. (Ermida, 2000: 17)

A continuación se describen los indicadores que permiten analizar y comprender al trabajo decente.

CUADRO 1. INDICADORES LIGADOS AL TRABAJO DECENTE. Elaborado por Jesica Martínez. Fuente. Ermida. 2005.

Concepto de TD al que están ligados los indicadores:	Características	Indicadores	Fuentes
Ocupación Productiva	Es importante estimar los sectores que han tenido un crecimiento más dinámico en cada economía analizada, y estimar cuáles sectores son los que ofrecen mayores oportunidades de empleo de calidad y de trabajo decente.	Crecimiento de los sectores y ramas más dinámicas de la economía; Sectores y/o ramas que ofertan y absorben más empleo;	Cuentas Nacionales y Encuestas de Hogares, y Ministerios de Trabajo.
Ocupación Productiva	Es igualmente importante determinar la correlación existente entre sectores dinámicos y sectores generadores de empleo, con los programas formativos que se desarrollan en las Instituciones de Formación Profesional y los institutos técnicos, para determinar si el esfuerzo formativo guarda correspondencia con las posibilidades de empleo y con aquellos sectores que evidencian mayor dinamismo.	Esfuerzos formativos en sectores o ramas dinámicas por parte de las Instituciones de Formación Profesional (IFPs) y Ministerios de Educación.	Memorias de IFPs y Estadísticas de Ministerios de Educación
Ocupación Productiva y Seguridad	La pertinencia de la formación para lograr empleabilidad, es un indicador fundamental que debe ser considerado como determinante en la consecución de empleos decentes, ya que demuestra la pertinencia de las competencias adquiridas, así como la respuesta efectiva del aparato formativo a las demandas de las empresas y del mercado de trabajo.	Tasa de colocación (empleabilidad) = Alumnos(as) colocados/alumnos(as) Formados	Memorias y estadísticas de IFPs; Estadísticas de Educación Técnica
Justamente Remunerado	La correlación que existe entre años de estudio y acceso a empleos decentes es central para medir el efecto de la formación y la educación en el aumento de niveles de ingreso para alcanzar mejores niveles de vida, la inclusión social y la inserción laboral, así como para estabilizar los períodos de contratación.	Mejoría económica = Años de estudio/nivel de ingresos Incremento salarial = Salario después a la formación/Salario previo a formarse	Encuesta de hogares, Seguimiento de egresados de IFPs
Seguridad	El número de salidas y entradas sucesivas del/al mercado laboral pueden ser utilizados como un indicador de la flexibilidad y empleabilidad del trabajador, o sea, a mayor cantidad de conocimientos o competencias, más posibilidades para ubicarse en determinados puestos de trabajo o ejecutar determinados desempeños productivos. Esta flexibilidad le permite acceder a trabajos decentes	:Movilidad (empleabilidad) = Entradas y salidas del mercado de trabajo en últimos 5 años; Inserción (empleabilidad) = Tiempo promedio de inserción en mercado laboral; Creación de empresas = Egresados(as) que han consolidado una empresa/Nº de egresados(as); Autoempleo = Nº de egresados(as) que generan su propio empleo	Seguimiento de egresados de IFPs

	dentro de los mercados laborales, crear sus empresas o generar su autoempleo.		
Seguridad	Un elemento importante de seguridad para los trabajadores es el poder conservar su empleo o mantenerse en su trabajo, a través de acceder a cursos de formación continua, ya sea en las empresas o en las instituciones de formación profesional, que les permitan actualizarse y adquirir nuevas competencias para mantenerse vigentes dentro del mercado de trabajo, garantizando la estabilidad en empleos decentes o bien el traslado o ascenso hacia estos	Actualización en IFPs = N° de cursos de formación continua/N° total de cursos; Actualización en empresas = Empresas con programas de formación continua con acuerdos con IFPs/N° total de empresas atendidas por IFPs	Estadísticas de IFPs, Cámaras empresariales, Censos nacionales.
Equidad	La apertura de los sistemas formativos a la población excluida, es fundamental para que esta población pueda competir en el mercado laboral en la consecución de trabajos decentes y generar una mayor democracia económica. La creación de sistemas de formación profesional a escala nacional, tiene una fuerte incidencia en la ampliación de la cobertura y en el acceso de/a la formación y en las oportunidades de formarse.	Flexibilización = Reducción de requisitos de ingreso a las IFPs; Crecimiento de Centros colaboradores (CC) = CC de IFPS año anterior/CC de IFPs año actual.	Normativas de IFPs
Equidad	La equidad de los sistemas formativos se demuestra en la capacidad de cobertura de la PEA y en la recalificación que podrían tener los trabajadores para aumentar su empleabilidad y actualizar sus competencias permanentemente para acceder o mantener trabajos decentes. Una escasa cobertura limita las posibilidades de recalificarse y por lo tanto de actualizar las competencias que demanda el mercado laboral y, por consiguiente, limita la permanencia en empleos decentes que demandan actualización y recalificación.	Cobertura del sistema = N° de trabajadores(as) con form. profesional/PEA total y PEA ocupada	Estadísticas de IFPs y Censos nacionales
Equidad, Libertad y Respeto a la dignidad humana	Para estimar la equidad de los sistemas y el acceso al trabajo que generan los mismo, es necesario contar con políticas que eviten la exclusión de la educación y la formación. En tal sentido, el indicador de escolaridad mínima obligatoria evidencia las políticas de inclusión de los países y el esfuerzo de formación de recursos humanos como eje del	Escolaridad mínima obligatoria en el país, número de años de primaria o de secundaria obligatoria;	Constitución Política de cada país; Políticas Ministerio de Educación

	desarrollo del país.		
Equidad, Libertad y Respeto a la dignidad humana	La determinación de la escolaridad media muestra los esfuerzos que cada país ha hecho y debería hacer para elevar el nivel de estudios de su población, así como el nivel alcanzado por sus recursos humanos, y para poder basar su desarrollo en los RRHH y competir adecuadamente en los mercados internacionales.	Años de escolaridad de la PEA y de la población; Alfabetismo y analfabetismo de la PEA y de la población.	Censos nacionales y encuesta de hogares
Equidad y Respeto a la dignidad humana	Conocer cuántos recursos asignan los Estados a la Educación y la importancia de la política educativa para cada uno de ellos es determinante para acceder a empleos decentes por parte de los trabajadores, así como para poder competir adecuadamente en los mercados internacionales	Porcentaje del PIB dedicado a la educación/formación profesional; Porcentaje del gasto público en Educación	<i>Presupuestos nacionales, cuentas nacionales</i>
Equidad, Libertad y Respeto a la dignidad humana	El acceso a la formación y a la educación permite a los trabajadores obtener, de acuerdo con sus calificaciones, trabajos decentes dentro del mercado de trabajo y desempeñarse en una ocupación que normalmente demanda años de estudio. Una desagregación en categorías del indicador, permitirá estimar los esfuerzos que se requerirán para superar la exclusión social	%PEA por nivel de educación/PEA total, ocupados(as) y desocupados(as);	<i>Censos nacionales y encuestas de hogares</i>
Equidad, Libertad y Respeto a la dignidad humana	La atención a los grupos excluidos de la educación y la formación posibilita el acceso de los mismos al mercado de trabajo y les permite acceder a trabajos decentes, en función de su calificación. En igual forma, la certificación de sus competencias adquiridas en la práctica y en el trabajo les abre las posibilidades de inserción en el mercado laboral. Y, finalmente, el llevar a las poblaciones más remotas la formación es una forma de posibilitar su acceso a las oportunidades de trabajo decente.	Atención a excluidos = % de programas sociales de las IFPs, Ministerios de Trabajo y Educación; Certificación = Trabajadores(as) certificados(as) por año/Total de egresados(as); Desconcentración = N° de cursos regionales/N° de cursos en área metropolitana	<i>Memorias de labores y programas de trabajo de IFPs y Ministerios</i>
Respeto a la dignidad humana	La correlación entre formación y estar ocupado es otro indicador fundamental para determinar el porcentaje de trabajadores que pueden acceder a trabajos decentes, ya que aquellos que no están formados quedan excluidos de los trabajos decentes. Esta tasa mide la inclusión en trabajos decentes, así como la exclusión de los mismos por deficiencias en la formación.	Tasa de Inclusión = PEA formada/PEA ocupada	Censos Nacionales y encuestas de hogares

Me parece importante trasladar la siguiente pregunta del texto de Barreto, para tener una mejor perspectiva de cómo se percibe al trabajo decente como bien individual, por lo tanto social: ¿Cómo se traduce la construcción del trabajo decente en la sociedad laboral?

El trabajo decente determina indagar con mayor detenimiento el grado de satisfacción que el trabajo provoca en la persona y a la vez justipreciar el grado de participación del trabajo en la dimensión microsocial (empresa) y aún en el ámbito nacional. (Barreto, 2000:164)

Ello puede traducirse tanto en la participación en la gestión y utilidades en la empresa como en la medición del salario en la renta nacional y en la participación de los trabajadores en el diálogo social y en las políticas sociales, económicas, productivas, etc. (Barreto, 2000:165)

Así mismo, es necesario adaptar el concepto a la realidad multiforme del trabajo. Pla Rodríguez dice que el derecho del trabajo es esencialmente concreto. Pero más que aún, varía según las diversas actividades profesionales y las distintas condiciones de las personas. (Barreto, 2000:165)

El trabajo decente como síntesis de derechos y valores fundamentales, debe aplicarse en forma analógica, es decir, teniendo en cuenta que “las ideas más altas se realizan en la existencia de modos esencialmente diversos pero guardando intacta su formalidad”. No varían por tanto los principios ni las reglas prácticas supremas, pero se aplican según modos esencialmente diversos, superando así las concepciones de la univocidad, que entienden que las normas y principios deben aplicarse siempre de la misma manera. (Barreto, 2000:165)

Debemos tener en cuenta cómo se manifiesta el concepto de trabajo decente en ambos extremos de la realidad laboral: se trata de confrontar trabajo decente con ciertas categorías que operan en el mercado de trabajo, a efectos de observar hacia dónde conducen las secuencias de su adopción.

El trabajo decente se nos presenta en diversas dimensiones, es decir, tiene plasticidad. Éste debe penetrar estrechamente en los extremos de la prestación de trabajo, calificando y elevando progresivamente la relación hacia niveles superiores de dignidad y humanidad (finalidad antropocéntrica u hominizadora). Ahora bien, algunas de las consecuencias de su aplicación en los polos de la categorización de l trabajo: de la exclusión, el trabajo atípico (en su extremo informal, precario y autónomo) a los nuevos sistemas de trabajo, se establecen en los siguiente niveles:

A. Primer nivel: protección de los derechos laborales básicos. El trabajo decente demanda en este nivel acordar protección social suficiente, entendiendo por tal una “intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos”. El artículo 22 de la Declaración universal de los derechos humanos señala que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social; el artículo 9 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales refiere al derecho de todo a la seguridad social, incluso al seguro social”; se trata, entonces, de cubrir los riesgos de la vida en sociedad, con independencia de la calidad de asalariado de la persona. En este extremo de la diferenciación social, el ámbito subjetivo de aplicación de trabajo decente incluye al trabajador autónomo, informal o “cuentapropista”, que presenta menores niveles de protección y amparo al estatuto mínimo tutelar, por ejemplo la contratación a través de supuestas empresas “unipersonales”, no hacen otra cosa que hacer inaplicable el derecho del trabajo. En general, encontramos que el trabajo decente demanda en nuestro derecho positivo: la consagración de un salario mínimo o social², que cumpla con las normas constitucionales e internacionales; la necesidad de prever mecanismos que hagan responsable solidariamente a las empresas clientes de los incumplimientos laborales y de seguridad social de las empresas subcontratadas o suministradoras de mano de obra temporal; establecer un marco jurídico para la negociación colectiva en algunos aspectos clave (alcance subjetivo y obligación de negociar de los empresarios) y adoptar medidas de protección a la actividad sindical; modificar las normas de prescripción de los créditos laborales, elevando los plazos y periodos de reclamo; atender los diversos modos en que se manifiesta el trabajo humano, acordando protección en aquellos casos de trabajo por cuenta ajena sin reparar en la existencia o no de subordinación jurídica. (Barreto, 2000:166-167)

B. Segundo nivel: promoción de la autonomía y la participación. Las dimensiones del trabajo decente no se agotan con el aseguramiento de la aplicación de los derechos laborales básicos, tanto, que muchos de los nuevos sistemas de trabajo emplean mecanismos tales como: polivalencia del trabajador, la cual, a menudo determina mayores niveles de estrés laboral y no se traduce en niveles salariales adecuados; individualización de la relación laboral y exigencias de desempeño desmedidas; participación individual o en

² El concepto de salario social implica atender a las necesidades de las personas sin vincularlo a la persona del trabajador como fuente de energía productiva o como una simple contraprestación o precio por la “mercadería mano de obra”. Se consagra así un concepto humanista. (Barreto, 2000:172)

equipos de trabajo totalmente desvinculados de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, a menudo con total desconocimiento de la representación sindical. (Barreto, 2000: 167-168)

En ambos niveles, el trabajo decente implica revisar y rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, y lograr una total integración de éste al proceso productivo, a través de los círculos de control de calidad, el trabajo en equipos semiautónomos, etc.

Capon Filas, indicó que el sentido objetivo del trabajo (cantidad) debía compensarse con remuneración y participación en las utilidades, y el sentido subjetivo (cualidad) debía balancearse con estabilidad en el empleo y participación en las decisiones. (Barreto, 2000:168)

Cuadro 2. Niveles A y B.(Barreto, 2000:169)

Niveles	Categorización	Calificación	Dimensiones
Protección de los derechos laborales Básicos	Exclusión Empleo atípico: - Subcontratación - Esmot - Unipersonal	Anomia Inestabilidad Informalidad Precariedad Autonomía (?)	Protección social y seguridad social. Empleo de calidad Derecho laboral Seguridad social Negociación colectiva Salario social
Promoción de la autonomía y participación	Empleo típico: - Nuevas formas de organización del trabajo	Polivalencia Cooptación	Participación real Autonomía Profesionalidad

En conclusión, el trabajo realizado hace mención tanto al prestado bajo la forma de subordinación como al autónomo.

Se ha destacado la potencialidad conceptual a partir de elementos lingüísticos, jurídicos y transformadores presentes en el discurso, y la convocatoria a la responsabilidad y el compromiso, concretado en el llamamiento a una “coalición global por el trabajo decente” y la “vía para salir de la pobreza”.(Barreto, 2000:170)

Por otro lado, no solo constituyen instrumentos del trabajo decente la consagración de los derechos básicos, sino también la participación real y autónoma de los trabajadores en la empresa, lo cual además de ser un imperativo de la justicia social, constituye un freno a la

cooptación individual producida por ciertos sistemas de organización del trabajo en aplicación. (Barreto, 2000)

El concepto de trabajo decente se presenta como un campo semiótico que reúne los derechos fundamentales de los trabajadores del mundo, dispersos en diversos textos de derecho nacional e internacional. Los autores comienzan por recopilar esta normativa internacional, a la vez que presentan al trabajo decente como un anhelo de la gente. Sin embargo, esto no es suficiente, aunque sí un punto de partida para formular un marco político para una agenda de trabajo decente que debe alejarse de las definiciones demasiado generales, que acaban por privarla de todo contenido concreto, y basarse en mediciones y agendas concretas, adecuadas a las nuevas realidades, que no se limitan a la actividad legislativa de los gobiernos nacionales, sino que deben tener en cuenta también a las instancias supranacionales, a las empresas y a los gobiernos locales.(Egger y Sengenberger, 2000:27)

Cada sociedad vive y adapta a su manera el trabajo decente, por lo tanto la definición precisa deberá estar relacionada a las condiciones que prevalecen en cada país en particular.(Egger y Sengenberger, 2000)

Como ya hemos mencionado existen una serie de instrumentos (constituciones, declaraciones, etc.) internacionales, en la que se definen un conjunto de derechos básicos y orientaciones políticas que permiten formular el contenido de trabajo decente. Tomadas en conjunto, estas orientaciones y normas forman un marco básico para definir las políticas de trabajo decente que combinen una perspectiva universal sobre los derechos, y una serie integrada de políticas enfocadas hacia su realización progresiva total, de acuerdo a las condiciones nacionales y locales.(Egger y Sengenberger, 2000)

A partir de esta perspectiva, el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de los derechos básicos al trabajo, los cuales garantizan que no exista discriminación ni hostigamiento en el mismo, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y su familia, así como el derecho de expresión y participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por él mismo.(Egger y Sengenberger, 2000)

En el concepto de trabajo decente está implícita la idea expresada en la Constitución de que “el trabajo no es una mercancía”. Los trabajadores no son mercancías y el mercado

laboral no funciona de la misma forma que el mercado de manzanas o viviendas. El trabajo justo hacia los trabajadores es una dimensión importante de la estabilidad socioeconómica. (Egger y Sengenberger, 2000:29)

Los anhelos de la gente reflejan las normas sociales y les dan forma, que a su vez influyen el comportamiento y los resultados. Los conceptos de qué es un salario justo, o qué es un trato laboral equitativo tienen una fuerte influencia sobre los resultados del mercado laboral. La idea de justicia ya está presente en los textos de derecho internacional antes mencionados, en diversa maneras refleja los profundos anhelos de la gente por lograr dignidad, seguridad, equidad y libertad. Estos textos, a su vez, continúan creando políticas tendientes a convertir a estas aspiraciones y derechos en realidades. La prioridad por lo tanto, sería forjar mejores políticas, con una implementación más efectiva para lograr la realización de las aspiraciones de la gente.

El empleo juega un papel importante en la realización personal de los individuos y de las sociedades. El empleo asegura un ingreso, promueve la integración social y el auto-reconocimiento del individuo y, por tanto, la cohesión de la sociedad. Sin embargo, el empleo puede también ser factor de exclusión si el acceso a él es limitado, ya que brindará un ingreso tan bajo que no llegará a satisfacer las necesidades básicas humanas y sociales, y fomentará la sumisión y la marginación. Un buen empleo, es decir, un trabajo decente, se define de acuerdo a una serie de aspiraciones básicas de los trabajadores en general. En el siguiente cuadro se muestran algunas dimensiones, y sus características, que debería contener la acción de trabajo decente.

Cuadro 3. El trabajo decente como anhelo de la gente

Acceso al empleo	Trato justo y equitativo	Remuneración laboral	Condiciones laborales justas	Ambito de trabajo seguro	Protección en caso de desempleo	Protección social y empleo	Oportunidades de empleo y formación	Participación y motivación	Voz en la participación colectiva
No es más que la existencia de empleo (ya sea asalariado o en forma de empresa unipersonal) para las personas quienes lo buscan, que la decisión de tomarlo sea voluntaria, que respete las edades que se consideran mínimas para ejercerlo (lo cual	Esto significa que se prohíba la discriminación por sexo, nacionalidad, raza o edad, y que por los mismos motivos se debería prohibir y desalentar el hostigamiento en el empleo, y que el trato entre empleados y la gerencia y los trabajadores debería respetar los principios básicos de	Todo trabajo realizado deberá ser remunerado, y especialmente en el caso de trabajadores asalariados esta remuneración deberá ser justa y suficiente para subsistir, y también que a trabajo de igual valor se debería recibir igual paga.	Los acuerdos horarios referentes a cantidad de horas diarias y semanales a trabajar, horas extra, pausas para descanso, etc. deberían ser conformes a prácticas justas y aceptables, compatibles con las necesidades sociales y familiares, y que la intensidad del trabajo debería	Implica que en el entorno físico laboral se deberán evitar las condiciones extremas (de calor, polvo, ruido, carga, etc.), y que deberán existir normas de seguridad (para la prevención de accidentes laborales, lesiones y enfermedades ocupacionales).	Son formas de protección en caso de pérdida del empleo, como también de apoyo adecuado para facilitar la búsqueda de uno nuevo.	Deberían existir medidas de protección para todos los trabajadores en caso de surgir problemas de salud, además de pensiones a la vejez y para el cónyuge sobreviviente.	Debería existir oportunidades de formación y capacitación durante todo el ciclo de vida laboral, como también oportunidades de promoción y movilidad a distintos cargos.	Los empleados deberían tener oportunidades de participar en las decisiones que les afectan directamente, cómo ser en la organización del trabajo y las decisiones relacionadas.	Significa que exista la posibilidad de ventilar quejas y presentar denuncias, como también hacer uso del apoyo de un cuerpo representativo de los intereses de los trabajadores.

prohibiría el empleo infantil), y que incluya la decisión voluntaria de trabajar a tiempo completo o por hora.	dignidad humana.		evitar ser excesiva a fin de no desembocar en excesos, estrés, o subutilización del trabajo.						
--	------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

La combinación exacta y la ponderación otorgada a cada una de las dimensiones mencionadas, dependerá de las circunstancias particulares del país, la región y la empresa. (Egger y Sengenberger, 2000)

Ahora bien, es necesario contraponer aquellos anhelos de los trabajadores con su realidad, por lo tanto mencionaremos algunas de las áreas en donde la escasez de trabajo decente es una preocupación generalizada:

- a) La pobreza sigue siendo un tema intimidatorio. Casi una cuarta parte (veinticuatro por ciento) de la población mundial vive con menos de un dólar diario, aunque esta cifra ha bajado de un 28.3 por ciento en 1987. La pobreza es aún un tema importante en los países de altos ingresos, ya que ésta impide a millones de personas participar en las actividades sociales consideradas necesarias por la mayoría de la población.
- b) La desigualdad global de ingresos ha aumentado en forma pronunciada, mientras que se duplicó la diferencia entre el ingreso promedio en los países más ricos y en los más pobres, llegando a ser 30 veces mayor. La desigualdad de ingresos interna también aumentó en algunos países, particularmente en los más densamente poblados, mientras que se redujo en otros. El problema de bajos ingresos laborales sigue siendo aún el mayor desafío en un gran número de países³.
- c) El costo de las lesiones y enfermedades causadas por el trabajo es muy grande. La agresiva violación de los derechos sindicales y de la integridad física de los miembros de sindicatos continúa siendo una realidad desafiante. (Egger y Sengenberger, 2000)

Uno de los inconvenientes a menudo planteado, tanto para mujeres como para hombres, para conseguir un trabajo decente, es que un mismo patrón o fórmula del trabajo decente no sirve para situaciones tan diversas (de ocupación, nivel de ingreso, y tamaño de las empresas, etc.) ni para países tan desiguales (en

³ Durante la década de 1990-99 en América Latina solo 3 de cada 10 nuevos empleos creados cumplía con los criterios básicos de calidad, o sea proveer ingreso aceptable, y ofrecer condiciones laborales y de protección social adecuadas. El sector informal componía el 46.4 por ciento del total de empleo urbano, es decir 6 de cada 10 nuevos empleos creados, y principalmente dentro del sector de empresa unipersonal de servicios de bajo nivel, más de un tercio de todos los empleos urbanos no contribuían a ningún sistema de seguridad social. En contraste, en los Estado Unidos un 16.4 por ciento de la población no disponía de seguro médico, y un 43 por ciento solo tenía una protección muy limitada

términos de condiciones y niveles de desarrollo), ya que se torna tan relativo que pierde su contenido real. La propuesta puede ser encarada de diversas maneras. Una es como postura de principios: donde la gente trabaja, tal trabajo debe ser decente, en todas partes, y todo el trabajo. Otro, es el concepto de que la búsqueda de trabajo decente es una realidad en la mayoría de los países, sino en todos, a pesar de la enormes diferencias culturales e históricas, y sean los países de ingresos bajos, medios o altos. En todas partes los trabajadores se preocupan por la seguridad laboral, la protección social, el trabajo humanitario, el ingreso justo, entre otras. Un tercer enfoque de trabajo decente puede ser que éste define un objetivo a ser alcanzado y mantenido, y por lo tanto una vía de desarrollo que es aplicable en todos los países. El método para lograr trabajo decente variará, indudablemente, según el país. Pero por otro lado, deberá existir tal método, con sus consiguientes políticas para definir y lograr el consiguiente progreso mensurable. (Egger y Sengenberger, 2000: 33-34)

Nos referimos al concepto de trabajo decente como un conjunto de objetivos definidos internacionalmente, a aquellos definidos en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- i) *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de sus trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el empleo.*
- ii) *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- iii) *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”*

(Egger y Sengenberger, 2000:36)

El Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales formula en similares palabras el derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida por medio de empleo elegido libremente, y de condiciones laborales justas y

favorables, que aseguren especialmente a todos los trabajadores una remuneración justa, igual salario por trabajo igual, una existencia digna, y condiciones laborales seguras y sanas.

Como notamos, cada país interpreta, adopta y adapta de acuerdo a sus necesidades, capacidades y situación, el concepto de trabajo decente, sin embargo internacionalmente existen ciertos “estándares” o normas⁴, entendido de igual manera en todas las naciones, que deberían permitir a todo sujeto a laborar en un ámbito decente.

En general, el trabajo decente busca expresar, en solo dos palabras un conjunto de principios y derechos referidos a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Es por lo tanto apropiado tomar en cuenta las implicancias políticas que derivan de estos principios fundamentales y derechos.

Pero más allá de las aspiraciones de la gente y los principios y objetivos de las declaraciones internacionales, existen una serie de dividendos sociales y económicos que emanan del trabajo decente. Estos dividendos podrán anularse poco a poco con ayuda de la justicia social. La OIT declara que ésta es un elemento esencial de la paz universal y duradera. La justicia social es la base misma de la OIT, cuya tarea es la elaboración y monitoreo de las normas internacionales laborales que buscan reglamentar las condiciones de empleo y trabajo. Por lo tanto, hablar de justicia social es hablar de un conjunto de reglamentos, instituciones y políticas que aseguran un tratamiento justo para todos los miembros de la sociedad, y una distribución relativamente equitativa de las oportunidades y el ingreso.

Diferentes estudios han demostrado que la gran desigualdad de ingresos es contraproducente al crecimiento, por varios motivos, ya que reduce el ritmo de

⁴ Un requisito esencial del trabajo decente es que “haya trabajo para todo aquel que esté disponible y buscando empleo”, según dice el artículo uno de la Convención sobre Política de Empleo, 1964 (No. 122), este requisito debería ser el objetivo de una política explícitamente diseñada para fomentar “*empleo pleno, productivo y libremente elegido*”. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, en su Tercer Compromiso declara que : “Como prioridad básica de nuestra política económica y social, nos comprometemos a fomentar la meta de pleno empleo, y a posibilitar que todo hombre y mujer logre una subsistencia segura y sostenible por medio del empleo libremente elegido y productivo”. La Declaración de Filadelfia de la OIT 1944, en un apéndice a su Constitución , declara que el objetivo central de la política nacional e internacional es el de lograr las condiciones en las cuales todo ser humano, sin importar raza, religión o sexo, tenga derecho a la búsqueda del bienestar material y desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. (Egger y Sengenberger, 2000:37)

crecimiento del empleo, restringe el acceso a la educación básica, y orienta a la demanda de consumo hacia las importaciones, encauzando el gasto fiscal hacia inversiones improductivas, entre otras cosas. Recíprocamente, hay una tendencia a mayor igualdad de distribución de ingresos en los países que invierten mucho en educación, en donde existe una política activa de salarios mínimos, y donde se le da un papel importante a la negociación colectiva. Lo que sí ha comprobado la experiencia, es que el proceso mismo de reforma es más efectivo cuando es el resultado de extensas consultas y negociaciones entre partícipes sociales.

Por otro lado, cada vez es más aceptado que la reglamentación juega un papel importante en logro de resultados de eficiencia. Esto se puede considerar desde varios ángulos. La mejora continua de la tecnología, la disminución de barreras comerciales, la mayor integración de mercados, y la creciente importancia de los sistemas informáticos, todos han contribuido a aumentar la demanda de trabajadores capacitados, y renovado el énfasis que se le da a la capacitación y competencia de la fuerza laboral. La motivación, capacitación y organización laboral conforman los atributos esenciales de las estrategias competitivas empresariales. De aquí partimos para decir que la formación es también un aspecto de la competitividad empresarial, que en sí depende de un entorno en el cual los trabajadores estén motivados para aprender, innovar, y aplicar nuevos conocimientos, lo que a su vez depende de que las condiciones laborales, de empleo y de protección social sean adecuadas. Las empresas únicamente invertirán en formación si se sienten razonablemente seguras de que podrán retener a los empleados que entrenan. El rendimiento de las inversiones en formación está muy vinculado a las condiciones laborales generales, tales como estabilidad, nivel salarial, beneficios sociales, entre otros. Asimismo, las empresas estarán dispuestas a pagar mayores salarios a los empleados capacitados, con la condición que estos empleados estén dispuestos a permanecer en la empresa por un periodo razonable y trabajar más eficientemente. La calidad de los productos, competitividad en precios y eficiencia de marketing, todos ellos dependen de la compleja interacción de condicionantes de organización y empresariales, donde la tecnología, los costos y los

trabajadores juega un papel importante. Para, lo cual se necesita una fuerza laboral capacitada, motivada y experimentada. Desde este punto de vista, el trabajo decente está estrechamente vinculado a la competitividad empresarial. (Egger y Sengenberger, 2000:39)

Un marco político de trabajo decente supone un fuerte compromiso para obtener resultados relevantes en términos de condiciones humanas de vida y trabajo. Este fuerte compromiso solo puede resultar de una voluntad política, por medio de la articulación de una serie de objetivos y políticas por parte del gobierno nacional. A nivel internacional pueden ser influenciados por los principios y las obligaciones. El compromiso depende también, fundamentalmente, de un marco político coherente, y de instituciones que sean capaces de poner en práctica estas políticas. Y la capacidad de monitorear el progreso por medio de indicadores facilita mucho el debate transparente.

Por lo tanto, el concepto de trabajo decente, como marco político, se debería basar en la combinación de los siguientes seis conjuntos de políticas:

1. Un enfoque del desarrollo basado en los derechos. Éste ofrece dos ventajas: i) el conjunto de derechos adoptados por la comunidad internacional está claramente definido y es de fácil acceso en los textos adoptados por todos los países miembros, y en el caso de los textos de la OIT, por sus participantes sociales tripartitos; ii) este conjunto de derechos define las correspondientes obligaciones que aseguran su cumplimiento, y que, asimismo, fomentan la discusión de las políticas y de las instituciones que se encargarán de cumplir estos objetivos, lo cual incluye una mirada más cercana a cómo les va a los distintos países, qué progresos se han logrado, y si se podrían lograr mejores y más rápidos resultados por vías alternativas.

Ahora bien, lo que más le concierne a la OIT, es el conjunto de convenciones enumeradas en la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo. No obstante, el resto de las convenciones son igualmente comprometedoras, en cuanto los países las han ratificado. Además, los distintos países también participan de los

otros textos ya mencionados, es por lo tanto deseable que el conjunto de derechos sea considerado en su totalidad y no que se preste atención solamente a algunas de sus partes. Se considera apropiado, por lo tanto, reagrupar el conjunto de derechos bajo cuatro categorías principales, a saber: derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social.

El desarrollo y derechos humanos han sido analizados desde el punto de vista de las libertades de las personas, que les permiten desarrollar vidas saludables y productivas. El programa de trabajo decente está estrechamente relacionado con este enfoque, ya que los derechos y su realización permiten a las personas lograr sus metas al tiempo que asumen sus responsabilidades sociales. (Egger y Sengenberger, 2000:40-41)

2. Políticas de pleno empleo. La OIT declara, en junio de 1996, en la conferencia Internacional del Trabajo, que: “El objetivo de empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través del mayor crecimiento económico sostenido debería continuar siendo un objetivo principal de las políticas económicas, sociales y laborales...” (Egger y Sengenberger, 2000:41)

Oscar Ermida Uriarte, autor que mencioné anteriormente, hace referencia, y contribuye a la construcción del concepto de Trabajo Decente. Este autor muestra las implicaciones que tiene la definición de trabajo decente, nos introduce a la formación profesional como derecho humano fundamental, pero también como estrategia de crecimiento económico. Asimismo, demuestra el papel que ésta juega en la consecución del trabajo decente: aquella es un contenido esencial de éste. Ilustrando así el aporte de la formación, en tanto parte del trabajo decente, para enfrentar las distintas manifestaciones de la precarización que el trabajo ha sufrido hasta nuestros días, tales como: la discriminación, el trabajo infantil, el desmantelamiento de los sistemas de seguridad social en el mundo, el problema de la emigración e inmigración indeseadas, y también como el único camino para incrementar la productividad y agregar valor a los productos, a la necesidad de

invertir en el conocimiento y a universalizarlo, como derivación ineludible de las premisas del paradigma de la globalización. (Ermida, 2000)

Actualmente la formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. En la sociedad del conocimiento el papel de la educación, la formación y la formación continua, es esencial, parece claro que en la actualidad no es posible apuntar a un trabajo decente sin formación profesional. Ésta se relaciona íntimamente con algunos de los elementos y/o caracteres que la OIT considera componentes esenciales del trabajo decente, a saber:

- la *igualdad* o no discriminación depende, entre otros factores, del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación continua y profesional: *la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el trabajo.*(Ermida, 2000:20)
- el papel de la formación en la *empleabilidad* del trabajador, así como en sus condiciones de adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo;
- la relación de la formación con la *protección social* ha sido destacada por los sindicatos europeos y recogida en documentos de la OIT, como *“la necesidad de promover la educación continua para aquellos que sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información, así como para los trabajadores de más edad.* (Ermida, 2000:14)
- la vinculación cada vez más estrecha entre diálogo social y formación, ha sido destacada y convertida en un mandato de la OIT, en la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000.

El autor establece una estrecha relación entre la formación profesional y los objetivos estratégicos de la OIT del trabajo decente.

a) Cuestión de género. Especialmente en relación con la cuestión de género, se ha sostenido que la segregación de la mujer está determinada o alentada, en buena medida, por deficiencias en la formación profesional tanto inicial como continua, ya que el acceso a la formación es desigual e inequitativo. La participación de la mujer se concentra en la capacitación para los niveles ocupacionales más bajos y en acciones puntuales o concretas, demasiado específicas.

En efecto, la formación profesional puede contribuir a mejorar las oportunidades educativas de mujeres y hombres, atendiendo a las singularidades y necesidades diferentes de unas y otros, y a eliminar los condicionamientos sociales que estimulan la discriminación de la mujer en el trabajo.

b) Protección social. En el papel de la formación como instrumento de protección social, se trata de permitir el acceso de todas las personas a niveles mínimas de seguridad ante los denominados riesgos o contingencias sociales, tales como, entre otras, la enfermedad, los accidentes, la vejez, el desempleo y la exclusión. La protección social incluye a su vez, a la

c) Seguridad social (y la rebasa), ésta consiste en la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos. La formación es un componente esencial de este concepto de protección social, en la medida que éste debe prever la rehabilitación de los trabajadores afectados, ya sea por reducciones de plantilla, mediante servicios de capacitación y seguros de desempleo ofrecidos a los que han quedado sin trabajo. Algunas de las modalidades de formación más vinculadas con los riesgos sociales, y especialmente con el desempleo, son: la formación de desempleados o su recalificación profesional, la formación continua, la recalificación de adultos, y la formación de jóvenes, entre otras.

Por lo tanto, la seguridad forma parte de la calidad del empleo, y ésta exige cierta continuidad o estabilidad en la relación de trabajo y se vincula estrechamente, en la actualidad, con la formación profesional; pero ésta tiende a

constituirse en un componente esencial del concepto de trabajo decente, e incluso puede ser considerada como un requisito o condición de la consecución del objetivo de éste. Así la formación profesional permitirá obtener un trabajo que sea un instrumento de superación permanente, un lugar para desarrollar sus capacidades y mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas, es decir asegurar un trabajo decente;

d) Diálogo social. La dualidad de la formación profesional (por un lado derecho de los trabajadores y por el otro, instrumento empresarial) ofrece un campo propicio para un diálogo que en momentos de políticas de ajuste y alta competencia comercial, se vuelve difícil y ríspido en torno a los temas tradicionales de negociación. Entre otras disposiciones, la Resolución sobre el Desarrollo de los Recursos humanos, en su párrafo 18, destaca que *los sindicatos y las asociaciones de empleadores (...) deberían contribuir a la formación haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros, particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación.* (Ermida, 2000:22).

Continua diciendo que *los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en formación planificada y llevarla a cabo, en donde éstos deberían proporcionar un marco para el establecimientos de las asociaciones y de un diálogo social efectivo en el campo de la formación y el empleo.* (Ermida, 2000:22)

La formación profesional se revela como un espacio de convergencia de intereses generalmente contrapuestos, como son los de empleadores, trabajadores y gobiernos y de acciones o políticas de las diversas organizaciones que en número creciente vienen ocupándose de esta materia. Ofrece así, la formación, una atractiva oportunidad para el diálogo social y la articulación de políticas.

La formación profesional, es también un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas.

La globalización, la facilidad de traslado de los capitales y el avance tecnológico, actuales, han determinado que la mano de obra capacitada sea una de las ventajas comparativas más desequilibrantes. Paralelamente, el avance tecnológico influye para que la competitividad más rentable y duradera se obtenga a través de la calidad y el valor agregado y no de la disminución del costo, por lo que calidad y valor agregado requieren también de mano de obra capacitada y del aprovechamiento pleno de todo capital humano; por lo tanto existe una íntima relación entre la adecuada gestión de personal, fortalecimiento de la competitividad empresarial, e igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo. Por eso, la Resolución sobre el Desarrollo de recursos humanos de 2000 establece en su párrafo 11º que *el costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión*. En este sentido la OIT manifiesta que *la aplicación de políticas sociales juiciosas, con inversiones en el desarrollo de recursos humanos, redundan en altos beneficios, no solo sociales, sino también económicos*. ((Ermida, 2000:18)

Para los países subdesarrollados, la ventaja competitiva, que significa contar con mano de obra calificada, depende de la capacidad del país de retener a las personas que se han formado, y de emplearlas apropiadamente en esas actividades. Por lo que es lógico que es necesario calificar, pero para que esa inversión sea económicamente rentable, se debe garantizar trabajo decente. Así, nos damos cuenta que la formación profesional es un importante factor de empleabilidad, ya que ésta contribuye en gran medida a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo disponibles o esté en condiciones de preservar el empleo que posee, compartiendo trabajador y empleador las ventajas que éste último aspecto acarrea. También encontramos que cuanto mayor sea la calificación del trabajador, mayor será su empleabilidad en un trabajo decente, siendo éste un ámbito y una ocasión de aprendizaje, perfeccionamiento y actualización. Por lo tanto, el acceso a la formación profesional es un requisito

indispensable del trabajo decente, también se afirma que éste asegura la formación profesional, dándose así una relación dialéctica, en la cual, por una parte, la formación profesional es condición y componente del trabajo decente, y por otra, éste brinda el ámbito apropiado para la ejecución de determinadas acciones de formación, cada vez más necesarias e importantes.

En la actualidad las economías ya no se basan únicamente en la acumulación de capital y fuerza de trabajo: también es progresivamente necesaria la acumulación de conocimiento e información.

Hoy se habla de la “*sociedad del conocimiento*”, donde éste pasa a ser la base del trabajo humano y un factor más de producción, y como consecuencia, la educación acrecienta su protagonismo.

Por otro lado, nos encontramos en la “era” de la tecnología, de las comunicaciones y la información (TIC’s), las cuales incrementan notablemente las necesidades de formación, ampliando necesariamente la “*brecha digital*” entre los países, teniendo como consecuencia el aumento del desempleo y la exclusión, ya que la incapacidad de asimilar y aprovechar las TIC’s , constituye uno de los mayores riesgos económicos y sociales a los que se enfrentan nuestras sociedades, así que es menester invertir en formación la cual se se vuelve aún más acuciante y si la formación continua ya era un requisito de empleabilidad, lo es más aún en la era digital, ya que para que los nuevos trabajos de las TIC’s sean decentes hace falta más formación y especialmente que ésta sea continua. (Ermida, 2000: 19)

La perspectiva de trabajo decente y formación profesional de los empleadores, es cada vez más directa, estrecha y determinante, lo que nos hace pensar que gobiernos, empleadores y trabajadores coinciden en el valor y utilidad de las políticas, de formación profesional en cualquier aspecto relacionado con el trabajo, y en particular con sus condiciones, por lo que no debería ser difícil pasar de las declaraciones a las acciones concretas, asumiendo y poniendo en práctica las responsabilidades que tiene cada uno de los actores involucrados.

La formación profesional es parte de aquel elenco de políticas, las cuales se pueden calificar de “adaptativas”, en las que resalta la combinación de la

responsabilidad pública, la responsabilidad social y la responsabilidad individual, que actúa como presupuesto básico de su formulación y de su eficacia.

Las finalidades básicas de la política de formación profesional, para alcanzar un trabajo decente, son:

- a) Extender a todas las personas, a todos los trabajadores, la oportunidad de calificarse, es decir extender el acceso a la formación favoreciendo así la cohesión social y la activación del mercado de trabajo;
- b) Conseguir que la formación profesional proporcione a las personas unas calificaciones adaptadas y adaptables a la realidad industrial, esto es, construir unos sistemas de formación profesional que doten a la población activa del mejor patrimonio que hoy pueden poseer: empleabilidad;
- c) Lograr que la formación profesional se traduzca en mejoras de la competitividad, ya que éste es el mejor mecanismo de generar crecimiento económico, de mantenerlo, y por lo tanto, de crear más y mejores oportunidades de empleo y de progreso para todos. (Ferrer, 2000)

Así decimos que la formación profesional no es un fin en sí misma, es precisamente una de esas políticas que actúa como parte de los planteamientos tan amplios como las políticas de empleo o las, aún más extensas, políticas industriales.

Hugo Barreto Ghione, teórico del tema, entiende a la formación profesional como un elemento cualificante del trabajo decente, y sustento del empleo en el proceso del cambio tecnológico. Y es que entre los condicionamientos del trabajo decente se encuentran el impacto tecnológico y el cambio de paradigmas. Así que, la formación profesional resulta a la vez:

- d) un requisito “en” o “para” el empleo del trabajador, en reconocimiento de la relevancia que ha adquirido en la etapa actual del desarrollo tecnológico. Calificación aquí la entendemos como sinónimo de aptitud, de patrimonio cultural de la persona que le permite adaptarse a los nuevos sistemas de trabajo o bien posibilita la recolocación del desocupado (empleabilidad);
- e) es también un elemento cualificante de la calidad del trabajo entendiendo aquí “calificación” como un juicio valorativo.

Desde este punto, la formación califica (en técnicas, conocimientos y actitudes hacia el trabajo) al trabajador y concomitantemente califica al tipo de trabajo que se desarrolla. Un más alto grado de formación conduce progresivamente al trabajo decente, es decir al trabajo calificado. Por lo tanto, a mayor nivel de formación con que cuente el trabajador, mayor responsabilidad y tecnificación de la tarea; a mayor competencia relacional y comunicativa, mayores niveles de interacción, trabajo en equipo, y eventualmente participación. Asimismo, la formación además de connotar un atributo de la persona, que le permite seguramente obtener grados cada vez superiores de satisfacción material y vocacional en el trabajo (subordinado y/o autónomo), contribuye también a medir el grado de calidad del empleo.

3.1.1 Ocupación productiva y seguridad.

En la actualidad es imprescindible contar con ciertas y específicas competencias que nos permitan ingresar al campo laboral, sin embargo, para ello es necesario tener experiencia en el ramo al que nos dediquemos, pero por el contrario, sucede que la mayoría de las empresas exigen una formación que no brindan, siendo éste el principal problema al que se enfrentan los trabajadores.

Con estudios profesionales o no, los sujetos se preparan para enfrentar al “cerrado” mercado laboral, el cual cuando se “abre” lo hace en las condiciones más precarias. En este caso con el término seguridad interpreto, que los sujetos tengan la confianza de mantener su empleo actual, con posibilidades de ascender y/o cambiar de empleo.

Lo anterior es resultado de que en la mayoría de los países siguen siendo inadecuadas las inversiones públicas y privadas en el perfeccionamiento de los recursos humanos. Las instituciones de formación profesional muestran una fuerte inercia que les impide adaptarse a las nuevas necesidades de la producción. Todo lo anterior contribuye a que se desperdicien las posibilidades que ofrece la formación profesional de aportar a la reducción del desempleo. Además, hablar de

trabajo decente, desde la óptica de la formación, requiere revisar la contribución de la formación permanente a la competitividad, el empleo y la productividad, en un contexto tecnológico en plena evolución y buscar nuevos medios para aumentar las inversiones en competencia y calificaciones para la micro y pequeña empresa. También, significa examinar la desigualdad entre los sexos en los sistemas formativos, la transición del mundo escolar al trabajo para reducir el desempleo de los jóvenes, explorando las formas más eficaces de aprendizaje, así como la reinserción social y económica de los trabajadores desplazados a través del perfeccionamiento de sus competencias y habilidades. (OIT, 2001)

Es preciso fomentar nuevos acercamientos entre el ámbito de la educación (técnica y de adultos) y la formación profesional con el ámbito de la producción y el trabajo. Estos nuevos acercamientos deben propiciar el replanteamiento de los paradigmas, tanto de la educación como de la formación, para adecuarlos a las nuevas necesidades de la producción.

Capon Filas (2000), indicó que el sentido objetivo del trabajo (cantidad) debía compensarse con remuneración y participación en las utilidades⁵, y el sentido subjetivo (cualidad) debía balancearse con estabilidad en el empleo y participación en las decisiones. (Barreto,2000:168).

Actualmente la formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. En la sociedad del conocimiento el papel de la educación, la formación y la formación continua, es esencial, parece claro que en la actualidad no es posible apuntar a un trabajo decente sin formación profesional. Ésta se relaciona íntimamente con algunos de los elementos y/o caracteres que la OIT considera componentes esenciales del trabajo decente, a saber:

- la *igualdad* o no discriminación, que depende, entre otros factores, del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación

⁵Nueve millones doscientos cuatro mil trabajadores, en México, ganan de uno a dos salarios mínimos. En los últimos veinte años el salario de un trabajador se ha devaluado setenta por ciento, mientras que la canasta básica incrementó su costo doscientos cincuenta por ciento. (La revista, 2005:26-27)

continua y profesional: *la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el trabajo.*(Ermida, 2000:20)

- el papel de la formación en la *empleabilidad* del trabajador, así como en sus condiciones de adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo;
- la relación de la formación con la *protección social* ha sido destacada por los sindicatos europeos y recogida en documentos de la OIT, como *“la necesidad de promover la educación continua para aquellos que sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información, así como para los trabajadores de más edad.* (Ermida, 2000:14)
- la vinculación cada vez más estrecha entre diálogo social y formación, ha sido destacada y convertida en un mandato de la OIT, en la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000.

En México, el agobio extremo, el estrés y la nula seguridad (ambiente laboral⁶ y permanencia en el mismo), hacia los obreros, no son las únicas irregularidades industriales. De cien mil contratos de trabajo en el Distrito Federal, se revisan sólo cinco mil, deplora Jorge Robles, de la coordinación nacional colectiva del Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Y eso significa que el resto está asociado al patrón, como la CTM, la CROC, la CTC y la CROM, todos grupos sindicales, donde no se respetan los derechos y se inventan sindicatos para impedirlo.

Antonio Villalba, otro coordinador de la FAT, denuncia una serie de violaciones en la fábricas: a los trabajadores y/u obreros⁷ no se les paga correctamente el tiempo extra, las mujeres son discriminadas, impiden trabajar a las embarazadas, para no tener la obligación de otorgarles los descansos

⁶ En México se registran 286,336 accidentes y enfermedades de trabajo al año.

⁷ Un obrero mexicano requiere, no sólo de capacidad y entereza en el desempeño, sino también una fuerte dosis de imaginación para improvisar, tanto en la vida cotidiana como en el trabajo, donde pocas veces existen las condiciones adecuadas de trabajo. Además, en su consumo de diversos productos se refleja su estrato cultural.

señalados en la ley, no se respeta la libertad de asociación inscrita en el artículo 123 constitucional, y en la ley Federal del Trabajo, no se les paga menos del mínimo, pero cobran un promedio de cincuenta pesos por ocho horas de trabajo. Por otro lado, ha proliferado mucho la contratación por honorarios, lo que es señalado como una “simulación”, porque se contrata bajo un esquema de prestación de servicios o profesionales, para desconocer el carácter de trabajador asalariado. Así no se tiene derecho a seguridad social, guardería, aguinaldos o vacaciones, entre otras prestaciones.

Finalmente, dice el coordinador, que en México no son reconocidos los derechos laborales como derechos humanos, incluso la Comisión Nacional de Derechos Humanos tiene prohibido incidir en las prerrogativas del trabajo. (Tortolero ,2005:23)

Cuadro 4. Adultos maduros desempleados. (Fuente. Encuesta Nacional de Empleo, 2004)					
Grupos de edad	2001	2002	2003	2004	Aumento (en porcentaje)
>40 a 44 años	35,747	51,554	52,334	64,999	81%
>45 a 49 años	36,471	33,298	38,178	41,040	12%
>50 a 54 años	24,449	21,464	26,264	44,491	82%
>55 a 59 años	18,140	19,506	17,560	22,653	25%
>40 a 59 años	114,807	125,422	134,332	173,183	51% TOTAL

Un hecho reprobable, en México, es el que la INEGI ha intentado ocultar, “borrando” datos de empleo de baja calidad, eliminando de su reporte mensual las cifras que revelan condiciones críticas de los trabajadores.

La población que gana un salario mínimo con semanas laborales de más de 48 horas y los asalariados sin prestaciones, entre otros indicadores que reflejan las malas condiciones del empleo en el país, fueron eliminados de los reportes mensuales del INEGI. Éste divulga la Tasa de Desempleo Abierto, calculada con las anteriores y actuales metodologías, pero dejó de informar las estadísticas sobre condiciones críticas del empleo, y se conocen sólo hasta diciembre de 2004. Hasta el último mes de 2004, la calidad del empleo estaba en uno de sus peores

momentos. En la última medición del INEGI, de diciembre del año pasado, 13.8 por ciento de la población ocupada laboró por menos de un salario mínimo y más de 48 horas a la semana, y resultó la proporción más alta desde 1998. (Rivero, 2005)

Asimismo, la proporción de asalariados sin prestaciones alcanzó su nivel más alto en 14 años, con 26.5 por ciento total, mientras la tasa de ocupación en condiciones críticas alcanzó su nivel más alto del sexenio. (Rivero, 2005)

La acción es grave, ya que medir la calidad del empleo en el país debería ser prioritario, para buscar mecanismos que mejoren las condiciones de la gente que padece esa situación. Y es que no manejar un esquema eficiente de medición del empleo o desempleo refleja que no hay claridad por parte de las autoridades sobre estos conceptos. (Rivero, 2005))

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se ha quedado “corta” frente a las necesidades que tiene el país de conocer la realidad del mercado laboral y de esta manera, será difícil diseñar en el corto plazo una política a favor del mejoramiento de las condiciones de trabajo, y esto depende de tener información real de cuál es la situación en ese rubro, carecer de ella, solamente retrasará lo que es urgente: una estrategia que permita la generación de más de 700 mil empleos anuales para satisfacer la demanda.

Finalmente, en México, la última Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo(ENOE), señala que la población de 14 años y más asciende a 74,388,858 millones de personas, de las cuales la Población Económicamente Activa (PEA) ascendió durante el primer trimestre de 2005 a 42.7 millones de personas, de las cuales 41.1 millones(96.1 por ciento) se ocupa de actividades de todo tipo para subsistir y, 1.7 millones (3.9 por ciento) corresponde a la población en desocupación abierta.(ENOE,2005-1)

De la población ocupada (41.1 millones), sólo 24.1 millones (58.6 por ciento) son asalariados (y de éstos únicamente 14.6 millones son empleados formales con acceso a instituciones públicas o privadas de salud).; 2.3 millones (5.6 por ciento) son trabajadores remunerados por honorarios, comisiones, o destajo sin prestaciones; 3.1 millones (7.5 por ciento) son trabajadores no

remunerados(negocios familiares) sin prestaciones, 9.7 millones (23.6 por ciento) son trabajadores por cuenta propia en todos los niveles, desde profesionistas hasta cuida coches; 1.9 millones (4.6 por ciento) son empleadores e incluyen tanto a los empresarios como a los pequeños propietarios.

Si se toma como referencia a la PEA, 42.7 por ciento millones de personas, como el 100 por ciento, se señala que el 62 por ciento son trabajadores subordinados y remunerados, sólo el 56 por ciento son asalariados, y únicamente el 34 por ciento (14.4 por ciento millones son trabajadores con empleo formal, esto es asalariados con prestaciones que incluyen el acceso a instituciones públicas o privadas de salud) (ENOE,2005-1)

Lo que indica que 14.4 por ciento millones de personas de un 42.7 por ciento de la población económicamente activa, son asalariados con prestaciones.

El resto de la población (31.7 millones de personas) es considerada como Población No Económicamente Activa (PNEA) subdividida entre la PNEA disponible (4.2 millones de personas), quien desiste de buscar empleo infructuosamente y las que ya no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades, y la PNEA no disponible (27.4 millones de personas), población con interés de trabajar pero en un contexto que impide hacerlo, sin interés para trabajar por atender otras obligaciones y aquellas personas que tienen impedimentos físicos.(ENOE,2005-1).

3.1.2 Equidad y respeto a la dignidad humana.

Nos referimos a equidad y dignidad humana, como derechos que deberían estar implícitos en el de trabajo decente y formación profesional. Hablar de equidad es hablar de tener las mismas oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional dentro del ámbito laboral, tanto para mujeres como para hombres⁸. Resulta casi obvio pensar que todos los trabajadores deberían tener acceso a una formación que se los permita, pero la realidad es contraria, parecería

⁸ Sin importar condición social, sexo, edad, raza, credo, etc. Es decir, negar cualquier manifestación de discriminación hacia estos, en su inserción al campo laboral.

ser que las organizaciones e instituciones en lugar de ser flexibles y brindar dichas oportunidades, obstruyen el progreso de éstos, para alcanzar dicha formación.

Cabe aclarar, que para nosotras equidad y dignidad humana van de la mano, la una no es consecuencia de la otra, por lo tanto al no existir la equidad damos por hecho, de igual manera, que tampoco la dignidad.

En este apartado citamos a Javier Ferrer Dufol, quien prefiere el término trabajo digno, en lugar de trabajo decente. En primer lugar, dice, porque la expresión trabajo decente no goza del favor del grupo de empleadores, en segundo, porque existe una reivindicación de la globalización, la cual depende de las responsabilidades políticas de los gobiernos, de las inversiones en educación y en infraestructuras, esto conlleva a la formación como factor de desarrollo social y personal, e, indirectamente, como lucha contra la pobreza y la informalidad. (Ferrer, 2000)

Dice el autor que afirmaciones como que “la mundialización ha traído consigo desigualdades” no ayudan a enfocar apropiadamente el concepto de trabajo decente; por lo que cree necesario matizar, que, con mundialización y sin ella, antes de la globalización y con ella, en todas las sociedades, en todo los tiempos, han existido, las desigualdades. Por el contrario considera que *la globalización es una poderosa arma para alcanzar mayores niveles de tal desarrollo social siempre que los individuos y las sociedades estén preparados para aprovecharse de ella.* (Ferrer, 2000; 84). Sin embargo, existen muchas dificultades que obstaculizan el desarrollo económico y social, y no todas se llaman globalización; esas trabas pueden ser culturales, los distintos modos de vida; y costumbres, que perpetúan la violación sistemática de los derechos más elementales de las personas. El trabajo infantil, es un claro ejemplo, de negación a la educación, y del aún más elemental derecho a una alternativa tanto para los individuos como para comunidades enteras.

Como es bien sabido, en todos los países existen capas sociales calificadas, empleables conviviendo con otras personas, otras capas sin calificar y sin medios ni recursos a su alcance para acceder a una educación o a una formación que les permita consolidarse a puestos de trabajo que signifiquen su progreso personal y

profesional. Esto nos lleva a pensar en un sociedad extremista y desigual, ocasionando, en demasiadas ocasiones, el exterminio de amplias capas sociales, por lo tanto de muchas personas; lo que puede traducirse en países ricos y países pobres y, lo que es peor, significa que parezca que para muchos de ellos no hay alternativa. (Ferrer, 2000).

En esta nueva economía que se mueve al ritmo de la globalización y de las nuevas tecnologías, una de las razones que hoy determina que las personas estén a uno u otro lado de la “fisura” son, sin ninguna duda, unos conocimientos adaptados, como mínimo, a su realidad personal, económica y social. Por ello el acceso a la educación y a la formación es tan trascendental. (Ferrer, 2000)

Hoy en día el conocimiento se contrapone a la explotación, por eso deber ser un objetivo político necesario el hecho de facilitar a las personas una educación básica generalizada y una formación útil para el contexto en el que se desenvuelven, lo cual facilitaría que se logren los mínimos imprescindibles para alcanzar la dignificación del trabajo. Así, el desarrollo económico tiene que traducirse apremiantemente en mejores condiciones de vida y de trabajo, y que esto sea reflejo del progreso social. Y esto significa, dice Ferrer Dufol, invertir en educación, en formación y en infraestructuras, ya que son las únicas vías que hoy por hoy conocemos para lograr sociedades más justas y más igualitarias. (Ferrer, 2000)

Pero la globalización tiene entre sus efectos, el propiciar la competencia entre países, mismos que se ven en la necesidad de invertir para calificar a las personas, y dotarlas de los conocimientos que los hagan empleables, lo que se traduce en que además de contribuir al desarrollo y facilitar la implantación de nuevas empresas, rebaja de un modo importante la presión migratoria hacia los países desarrollados.

Finalmente, dice el autor, *no debería ser difícil pasar de las declaraciones a las acciones, ya que hoy más que nunca, contra la explotación y el trabajo indigno, no existe mejor medicina que el conocimiento.* (Ferrer, 2000: 88)

Por otro lado, falta desarrollar sistemas abiertos (o en general sistemas alternativos) de educación para adultos (tanto mujeres como hombres), e integrar

a sectores en situación de informalidad a las actividades económicas estables. Para ello, se requiere revalorizar el rol social y económico de la formación profesional y de la capacitación para el trabajo.

Un claro ejemplo de la inequidad es la diferencia salarial entre trabajadores calificados y no calificados, la cual ha aumentado desde hace ya varios años. Ello no es más que una consecuencia de la falta de inversión en nuevos conocimientos teóricos y prácticos, y que contribuye de manera significativa a la intensificación de las desigualdades en y entre las sociedades. Por lo tanto a futuro la formación deberá verse en una perspectiva más general de desarrollo, debiendo adoptar nuevos métodos y de asociar la formación con otras medidas encaminadas a promover el trabajo decente y la empleabilidad de las personas.

Por otro lado, la discriminación por edad, para ser desempleado, en México, es un hecho real y grave, al cual no se le presta la atención debida.

En México no es (tan) necesario ser negro, judío, tampoco indígena o discapacitado, simplemente tener cuarenta años o más, para estar y ser desempleado⁹. A este grupo no se les considera un grupo vulnerable de la sociedad, pero igual que muchos otros sufren una forma de discriminación: son hombres y mujeres de cuarenta años o más, a quienes nadie emplea. Van de frustración en frustración: nadie los contrata ni les ofrece un empleo: se vuelven desechables

No es ficción que con el desempleo estemos creando un México de “enfermos mentales”. Y como factor vinculado con la pobreza, el desempleo es elemento desencadenante de estrés, frustración, depresión, violencia y cada vez más suicidios.

Pero si ser desempleado en México es de por sí un problema que afecta a la mayor parte de su población, quedarse sin trabajo después de los cuarenta puede alcanzar niveles de “pesadilla”. Y aunque las crisis se viven de manera individual, el desempleo después de los cuarenta es un problema social cada vez mayor; según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI),

⁹ De acuerdo con la OIT, son consideradas en el desempleo abierto todas las personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia, se encontraban en situación de no haber trabajado siquiera una hora, estar disponibles para la producción de bienes y servicios y haber buscado trabajo de manera activa. (Batres, 2005:23)

de 2000 a la fecha el número de desempleados de entre cuarenta y cincuenta y nueve años aumentó significativamente cincuenta y uno por ciento. De ese grupo, al que peor le ha ido es al segmento de entre cuarenta y cuarenta y cuatro años, en ellos el desempleo se disparó ochenta y uno por ciento. (Batres, 2005)

Pero las cosas no pueden ser más serias: el Consejo Nacional de Población proyecta que para 2050, la mitad de la población de este país tendrá más de cuarenta y dos años. (Batres, 2005:17) Grave, para un país en el que la edad se ha convertido en un filtro del que se valen los empleadores a la hora de seleccionar a su personal. Peor para quienes, con esa edad, ven que su experiencia, talento y preparación se estrellan con un dique: el muro que se les pone enfrente cuando se les exige no ser mayor de cuarenta años. (Batres, 2005:17)

De acuerdo con lo que dicta la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, *toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley*. En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, ésta dice en su artículo 3, que *no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social*. En el artículo 86 de la misma Ley, dice que: *a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual* (Batres, 2005:20)

Contrario a las leyes, la realidad se antepone, y es que en los últimos cuatro años, casi novecientos mil mexicanos perdieron su trabajo, y un millón doscientos mil se fueron a Estados Unidos. La tasa de desempleo abierto en el 2000 era de 1.9 por ciento de la población económicamente activa (PEA), es decir setecientos sesenta y cuatro mil habitantes. En 2004, la tasa de desempleo abierto llegó a 4 por ciento de la PEA, es decir, un millón seiscientos sesenta mil mexicanos. En diciembre pasado la tasa de desempleo abierto en 3.04 por ciento de la PEA. Por otro lado, la población ocupada en las principales zonas urbanas apenas supera los 21 millones de personas. (Batres, 2005:20)

En México, cada año un millón de jóvenes se suma a la PEA, y se calcula que en 2005 difícilmente la cifra de nuevos empleos formales alcancen 500 mil. También se calcula que para 2006, se habrá acumulado un déficit superior a dos millones 750 mil empleos en el sexenio foxista.(Batres, 2005:23-25)

Otro ejemplo, urgente de tratar, es la inequidad que existe entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral, es decir el problema de desigualdad de género¹⁰.

En México las mujeres, no sólo cuentan con menos oportunidades de empleo, perciben salarios inferiores a los de los varones, aun para puestos que requieran una instrucción similar. El estudio del Banco Mundial documenta que la mujer gana menos que el hombre en todos los países de la región, con excepción de Costa Rica. (Martínez, 2004:33)

En México los salarios percibidos por las mujeres son apenas 89 por ciento de los cobrados por los hombres (Martínez, 2004:33).

De la población con instrucción media superior y superior que gana menos de un salario mínimo, 45.4 por ciento son mujeres y 23 por ciento hombres, lo que indica que un porcentaje considerable del sector femenino tiene que aceptar empleos mal remunerados, por horas y de tiempo parcial, "al no ser compatibles los horarios de muchos trabajos con el cumplimiento de los roles tradicionales del género de madre-esposas-amas de casa, que socialmente" se le ha asignado.

El estudio Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe, auspiciado por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe: UNESCO-IESALC, y coeditado por la Unión de Universidades de América Latina (UDUAL), advierte también que en el rubro de ingresos el porcentaje más alto (27.4 por ciento) corresponde a la mujeres que perciben menos de un salario mínimo mensual, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje es de 17.7 por ciento. (Áviles, 2005:43)

¹⁰ Con relación a la formación es importante señalar que, si bien éste es un factor que facilita de manera general la incorporación al mercado laboral, los datos demuestran que las mujeres, incluso teniendo niveles educativos iguales o superiores a los de los varones, seguimos teniendo mayores dificultades para acceder a un empleo remunerado y a salarios más altos. Los salarios medios de las mujeres son en torno a un 30% inferiores a los de los hombres.

La investigación presenta un radiografía sobre la feminización de la educación superior en quince países latinoamericanos y la región del Caribe. El capítulo correspondiente a México, a cargo de la investigadora Olga Bustos Romero, precisa que no es el nivel de escolaridad lo que determina estos magros sueldos para ellas: *“aun cuando sean mujeres y hombres que trabajen más de cuarenta y ocho horas a la semana, son ellas las que tienen el porcentaje más alto de quienes perciben menos de un salario mínimo. Aquí se evidencia claramente la discriminación de género”*. (Áviles, 2005:43)

Por otro lado, establece que la educación superior en el país todavía es privilegio de muy pocas personas, y aunque la matrícula de mujeres y hombres a nivel licenciatura desde el año 2000 es de 50 por ciento tanto para el sexo masculino como el femenino, todavía hay “fuertes desproporciones dependiendo del área de conocimiento¹¹” (Áviles, 2005:43). Es decir, aún existe “el fenómeno de las llamadas carreras femeninas y masculinas”. Por ejemplo, en el área de educación y humanidades, en las que tradicionalmente hay un mayor número de mujeres, se ha acentuado las diferencias de porcentajes: En 1980 los hombres representaban en dicha área 43 por ciento. Para 1990 eran 39 por ciento y en 2001 bajó a 34 por ciento. Dice Bustos Romero, que es más difícil romper estereotipos de género en los varones que en las mujeres (Áviles, 2005). Pero por otro lado, no hay que destacar que se trata también de carreras a las que socialmente se les ha asignado menos prestigio y por lo tanto reciben salarios menores.

En cuanto al sexo femenino, si bien es cierto que su participación se ha incrementado en licenciaturas en donde hay un mayor porcentaje de hombres, la matrícula de unas y otros todavía presenta marcadas diferencias. En las ciencias agropecuarias e ingeniería y tecnología, la participación de las mujeres representa sólo una cuarta parte y menos de la tercera parte, respectivamente. (Áviles, 2005)

¹¹ Dos entrevistas a profundidad realizadas a un ingeniero y una ingeniera, ambos en Telecomunicaciones, arrojaron que el primero, con título a nivel licenciatura, tiene un cargo “alto” (es jefe de su área en Telmex), mientras que la mujer, quien cuenta con maestría en el extranjero, se desempeña como recepcionista en otra empresa (resulta obvio “adivinar” que el salario de él es mucho más elevado que el de ella), simplemente porque la ingeniería, como carrera técnica, está “hecha por y para hombres”, siendo éste el rol que socialmente se piensa para este tipo de profesiones. (Martínez, 2004)

De lo anterior, la investigación destaca que en la medida en que las mujeres representan ya 50 por ciento en la educación superior del país y en varias profesiones más de 50 por ciento, el reto es mantener esta proporción, pero eliminando el sexismo en su inserción a las profesiones "masculinas". (Áviles, 2005)

A pesar del gran aumento de la proporción de mujeres jóvenes mexicanas, que ha accedido al mercado de trabajo en los años recientes, la participación de la mujer en la fuerza laboral sólo representa 43 por ciento (únicamente ocupan un empleo 43 de cada cien mujeres en edad laboral), frente a 83 por ciento de la del hombre", indica el estudio. El Banco Mundial atribuye la menor inclusión femenina en el mercado laboral a la "participación masiva" de las mujeres en el sector servicios, el cual suele ser el peor pagado; a que sea la principal responsable del cuidado de la familia y a preferencia por los trabajos de tiempo parcial. (Martínez, 2004: 33)

Finalmente, nos damos cuenta que en México la equidad y el respeto a la dignidad humana son acciones no realizadas, y que la situación de los y las trabajadoras es precaria, y con pocas posibilidades de mejorar. Por ello, es urgente promover el trabajo decente y sus indicadores, como vías hacia el progreso de la nación y el mejoramiento de la calidad del trabajo humano.

4. México. Educación y trabajo.

Son varios los propósitos para revisar los estudios que en esta materia se han realizado en el país, entre otros: ampliar nuestra perspectiva sobre responsabilidades de investigación en el campo; identificar las diferentes líneas trabajadas en México y a partir de éstas ubicar el presente estudio; adoptar y adaptar orientaciones tanto de contenido como de metodología, en función de nuestros particulares propósitos.

El estudio sobre las relaciones entre educación y trabajo presenta una amplia diversidad de objetos y enfoques, a saber: 1) estudios sobre el funcionamiento cualitativo del mercado del trabajo, 2) estudios de oferta y demanda de recursos humanos, 3) estudio de necesidades de formación de recursos humanos, 4) estudios sobre las relaciones entre escolaridad, empleabilidad y movilidad socioocupacional de la fuerza laboral, 5) estudios sobre las relaciones entre sistema educativo y desarrollo económico, 6) estudios sobre innovaciones educativas, 7) estudios sobre las relaciones entre educación e ingresos, 8) estudios sobre las relaciones entre origen socioeconómico, oportunidades educativas y expectativas ocupacionales, 9) estudios sobre la socialización para el trabajo, análisis comparativos, 10) estudios sobre las relaciones entre tecnología, división del trabajo y calificación, 11 y 12) estudios prospectivos y proyectivos; 13) planificación de recursos humanos, 14) efectos de la escolaridad en la ocupación y el ingreso, 15) seguimientos de egresados, 16) vinculación de la educación con el sector productivo de bienes y 17) servicios y formación tecnológica. (Navarro, 2000:32)

Frente a tal cúmulo de estudios, objetos y enfoques, y de acuerdo con los particulares propósitos de nuestro estudio, se optó por destacar aquellos que se ubicaron en el campo “efectos de la formación profesional (educación superior, universidad) en el cumplimiento de los indicadores ocupación productiva, seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana, que se desprenden del trabajo decente.”

De los diversos estudios realizados en México, varios son respecto a la relación entre educación y trabajo, uno de ellos, realizado por Muñoz Izquierdo, clasifica los estudios realizados entre 1981 y 1991, en dos grandes grupos: los relacionados con la inserción ocupacional de los egresados del sistema escolar, y los relacionados con la escolaridad y la movilidad ocupacional, incluyendo éstos el análisis de factores asociados tanto a la oferta como a la demanda laboral. Pero es desde 1974, cuando Muñoz Izquierdo y José Lobo habían encontrado que durante el periodo en el que estuvo vigente en México la política de sustitución de importaciones, el sistema económico no fue capaz de absorber en condiciones económicamente satisfactorias a los egresados del sistema educativo nacional. (Navarro, 2000)

Para fines de este análisis, es pertinente destacar algunos resultados encontrados por dicho investigador, con relación a la insuficiencia de los mercados de trabajo para absorber a los egresados del sistema educativo.

Muñoz Izquierdo (1990), analizando las tendencias previsibles en la absorción de egresados de la educación superior, observa que el Programa de Modernización Educativa (1984-1989) ha sido elaborado para armonizar las relaciones entre egreso de las Instituciones de Educación Superior (IES) y las demandas por recursos humanos mediante la adecuación del crecimiento de la matrícula del sistema a los requerimientos derivados del proyecto modernizador, lo que obliga a explorar la capacidad que tendrá el sector moderno para absorber a los egresados de la educación superior. (Navarro, 2000:32)

El autor opta por la “teoría de la educación como un bien posicional” y señala que las diversas ocupaciones existentes en los mercados laborales son desempeñadas por personas que alcanzaron niveles de escolaridad poco homogéneos; por ello, en condiciones de una creciente densidad educativa de la fuerza laboral, es cada vez mayor la proporción de sujetos que desempeñarán cada puesto con una escolaridad mayor que la que habían obtenido quienes son reemplazados por ellos en los mercados de trabajo.

Como es sabido, “las expectativas ocupacionales de los estudiantes inscritos en las IES han estado tradicionalmente enfocadas hacia los empleos que, desde

el punto de vista de las tipologías que han sido propuestas para clasificar los distintos segmentos en que están divididos los mercados de trabajo, corresponden a los segmentos denominados “primario independiente” y “primario dependiente”. (Navarro, 2000)

Estos dos segmentos corresponden a los sectores modernos de la economía. El primero abarca las actividades empresariales de altos niveles de productividad, y al ejercicio liberal de las profesiones (en condiciones económicamente satisfactorias para los sujetos). El segundo, abarca los empleos de naturaleza subordinada existentes en las empresas integrantes de los sectores mencionados. De acuerdo con las estimaciones citadas, entonces, dos terceras partes de los egresados de las IES se verán precisados a desarrollar actividades distintas a estos segmentos. Con la escolaridad, la mano de obra adquiere más posibilidades para participar en la actividad profesional, pero no para obtener un empleo. Entre los ocupados, la escolaridad es útil para incrementar las posibilidades de recibir mejores ingresos. (Navarro, 2000)

La depreciación del trabajo, entre quienes cuentan con estudios superiores, probablemente tengan que ver con el aumento del credencialismo en el mercado. En este contexto, la incorporación de profesionales del sexo femenino al trabajo, pudo haber reforzado la pauta del mercado para utilizar recursos humanos altamente educados en posiciones de menor jerarquía e ingresos, así como la discriminación por género. (Navarro, 2000)

Para comprender la relación que mantiene la escolaridad con el empleo, es necesario identificar algunas tendencias del sistema educativo y las respuestas probables del mercado en relación con ellas. La diversificación y diferenciación educativas (por ejemplo, entre estudiantes técnicos, medios y propedéuticos, carreras de ciencias sociales y científico-tecnológicas, escuelas privadas y públicas, etc.) podía significar que la educación cobra distintos valores de mercado para estratificar a la población. (Navarro, 2000:43)

Por su parte, María Herlinda Suárez (1996), desde una perspectiva de la sociología crítica, observa, en su estudio, que son características comunes a todo los mercado de trabajo: la existencia de una importante proporción de población

económicamente activa que no cuenta con el nivel educativo que la sociedad considera como “mínimo obligatorio”; y que la cantidad de personas cuya escolaridad es superior a ese nivel es sustancialmente mayor que las que puede absorber el sistema productivo. (Navarro, 2000)

4.1 Estudios realizados en torno al nivel de escolaridad y trabajo en México.

En el trabajo de Ángeles Valle, sobre el análisis acerca de la relación escolaridad e inserción laboral a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (INEGI, 2000), se plantea que la distribución de esta población por grupos de edad según su nivel de instrucción muestra lo siguiente: en general hay una correspondencia entre la edad y el nivel educativo de esta población, observable no solo a nivel total sino entre hombres y mujeres. Al respecto, las concentraciones más grandes de la población con primaria incompleta, tanto entre los hombres como entre las mujeres, se ubica en el grupo de edad que va de los 6 a los 11 años, mientras que los que tienen primaria completa se ubican en el grupo de 12 a 14 años, los de secundaria (completa e incompleta) en el de los 15 a los 17 años, los que tienen de 1 a 3 años de preparatoria se ubican sobre todo en el grupo de 18 a 21 años y los que cursan una carrera profesional media en el de los 22 a los 24 años de edad. (Valle, 2004). En este caso, es notorio que el acceso, por lo menos, a la educación básica, es equitativo entre hombres y mujeres, y que el margen de edad está dentro de los estándares en los cuales se inicia y finaliza este tipo de educación.

Destaca que, el relativamente pequeño sector de la población con educación profesional universitaria está sobre-representada por la población masculina sobre la femenina (casi 10 por ciento frente a un 7.1 por ciento) y se compone mayoritariamente por un sector de hombres relativamente envejecido (el grupo de edad de 40 a 44 años que concentra al 19.6 por ciento) frente a un sector de mujeres mas jóvenes (de 22 a 24 años y de 25 a 29 años con 16.2

por ciento y 14.9 por ciento respectivamente). Esto sugiere una más reciente incorporación/participación de las mujeres en estos niveles educativos (Valle, 2004)

Por otro lado, y como se lee, las cifras anteriores nos indican que la situación empieza a desequilibrarse, notando que los hombres son quienes comienzan a ganar territorio en la educación superior, sin embargo, hay que destacar que el porcentaje de las mujeres es significativo, a pesar de la época en la que vivimos, ya que es significativa la inserción del género femenino a niveles de educación superior, que además se reflejan en el aporte a la economía global, aportando casi igualitariamente que el hombre, a pesar de las desventajas laborales en las que se encuentran éstas.

Respecto a la condición de actividad de la población de 12 años y más, se observa que los hombres participan mayoritariamente en la población económicamente activa (PEA) es decir, la que trabaja o busca empleo (76.8 por ciento), mientras que las mujeres se ubican principalmente entre la población económicamente inactiva (PEI) o que no trabaja ni busca empleo (63.6 por ciento), básicamente por que se dedica a estudiar, al quehacer doméstico, está pensionada, jubilada o incapacitada para trabajar. Al respecto, debemos detenernos a reflexionar las cifras y compararlas con el ingreso que las mujeres aportan a la economía del país, ya que por ejemplo, el quehacer doméstico no se considera como un empleo, siendo éste fuente de ingresos que las mujeres, algunas en desventaja educativa, de raza, edad, etnia, etc., aportan a la economía no solo familiar, sino nacional también.

Analizar la condición de la actividad de la población por el nivel educativo, manifiesta que existe un marcado cambio en la actividad directamente asociado a la educación formal alcanzada. La mayor proporción de la población (a nivel total de las mujeres y en general para los hombres) tanto sin instrucción como con los niveles más bajos de educación (primaria y secundaria incompleta) se ubica entre la PEI. Por el contrario, la mayor proporción porcentual de la población con mayores niveles educativos se ubica entre la PEA (desde subprofesionales hasta profesionales superiores universitarios (Valle, 2004)

Aunque las afirmaciones anteriores reflejen una relación clara de educación superior y empleo, es necesario notar las condiciones en que esta PEA labora.

La PEA por su parte se compone de aquellos cuya condición de actividad es la de estar ocupados (98.4 por ciento) siendo el mismo caso para los hombres como para las mujeres (98.5 por ciento y 98.2 por ciento, respectivamente) frente a aquellos otros que, aún habiendo buscado un trabajo, se encuentran desocupados (o desocupados abiertos 1.5 por ciento de hombres y 1.8 por ciento mujeres). Nótese que una de las características del

trabajo decente es tener acceso al campo laboral, por lo que los datos anteriores lo pueden comprobar, sin embargo, el hecho de tener un empleo no garantiza la estabilidad económica de los sujetos, ya que en la actualidad México es deficiente en cuanto al aseguramiento laboral.

En el trabajo se describen los hallazgos relativos a la PEA, cuya condición es estar ocupada y se encuentra realizando una actividad laboral, con relación a su rama de actividad, ocupación principal, posición en el trabajo y nivel de ingresos, según nivel de instrucción. En este caso, podemos decir que el trabajo decente tiene más presencia, ya que los profesionistas han elegido y decidido voluntariamente desde sus estudios superiores hasta la inserción al mercado de trabajo, una rama específica a la cual dedicarse, sin embargo no se perciben, hasta ahora, otras características del trabajo decente, es decir, no se refleja si el trabajo es justo y equitativo, si la remuneración es la justa acorde al trabajo realizado, si las condiciones laborales son adecuadas y de calidad para el mejor desarrollo de los empleados, y por lo tanto de la empresa, que el ámbito de trabajo sea seguro, es decir, que existan normas de seguridad en el área de trabajo, que garanticen la salud física dentro de la misma, una que definitivamente no existe en nuestro país: la protección en caso de desempleo, y, finalmente los indicadores a los que nos referimos en este trabajo: ocupación productiva, la cual no está asegurada, independientemente del nivel educativo; seguridad, la cual puede ser medida desde las prestaciones que por ley tienen los trabajadores hasta el apoyo que deberían tener por riesgos que puedan correr en su área de trabajo, y por otro lado, se encuentran la equidad y respeto a la dignidad humana, los cuales pueden ser medidos a partir de las oportunidades de formación-capacitación, y esto a su vez, se supone, permitirá a quienes estén en desventaja de ir “escalando” en la jerarquía socioeconómica, ya que les dará oportunidad de ser tomados en cuenta para participar colectivamente en la toma de decisiones (que los afecta directamente).

Todo lo anterior dará como resultado final la motivación, tanto de empleados como empleadores para continuar desarrollando programas en apoyo, por ejemplo a la capacitación, planes de jubilación, correcto cumplimiento de las leyes laborales, mejores prestaciones, abolición de la discriminación, no sólo entre géneros sino de razas, nacionalidad y edad, entre otros derechos o características del trabajo decente.

En el año 2000 la población ocupada era mayoritariamente masculina en todos los niveles educativos a excepción de aquellos sin instrucción, donde es ligeramente mayor la femenina (8.6 por ciento y 8.3 por ciento, respectivamente) (problemas de discriminación de

género, incumplimiento de los indicadores descritos en este trabajo), así como entre los que tienen estudios subprofesionales (11.2 por ciento de mujeres y 3.2 por ciento de hombres) y profesionales de nivel superior (14.2 por ciento mujeres y 12.7 por ciento hombres). Es decir, seguramente asociado a su condición de género, las mujeres ocupadas, comparativamente con los hombres, se concentran mayoritariamente entre las que no poseen ninguna instrucción y, principalmente, en las subprofesiones (considerados estudios marginales). Lo que realmente es sorprendente, es su participación ligeramente mayoritaria que el de su contraparte masculina, en el extremo opuesto de la jerarquía educativa, la de nivel profesional universitario, lo que sugiere un reposicionamiento de la mujer mexicana con altos niveles de educación formal en la ocupación (Valle, 2004) Esto quiere decir que, se ha venido abriendo el sistema formativo a la población excluida, creando una democracia económica, correspondiente a la equidad. Esta creación de sistemas de formación profesional a escala nacional, tiene una fuerte incidencia (como se nota en este fragmento de la investigación) en la ampliación de la cobertura y en el acceso de/a la formación y en las oportunidades de formarse.

Por otro lado, es notable que la equidad de los sistemas formativos, tanto en las escuelas superiores como en las organizaciones, se demuestra en la capacidad de cobertura de la PEA, y en la recalificación de los y las trabajadoras para aumentar su empleabilidad y actualizar sus competencias permanentemente, para acceder a trabajos decentes. Sin embargo, aunque las cifras de la participación de las mujeres en niveles profesionales resaltan, en nuestro país, es aún mínima la cobertura de las posibilidades para actualizar las competencias que demanda el mercado laboral, lo cual a su vez provoca inseguridad en el empleo, es decir, temor a perderlo y hasta “estancarse” en un mismo nivel.

Con relación a la rama de actividad de la población ocupada, según nivel de instrucción, se puede decir que a medida que el nivel educativo es bajo o inexistente, la mayoría de la población se vincula a actividades agropecuarias. Tal es el caso tanto de hombres como de mujeres, a medida que el nivel educativo aumenta, la población ocupada pasa del desempeño laboral en la rama agropecuaria, a la industria de transformación, a los servicios semicalificados y finalmente a los servicios profesionales de mayor calificación. En tal sentido, podemos percibir la presencia y cumplimiento de los indicadores ocupación productiva y seguridad, ya que la pertinencia que tiene la formación profesional para lograr empleabilidad, refleja a su vez, las competencias adquiridas conforme se avanza en los

niveles educativos. Demostrando la congruencia que tiene el aparato formativo a las demandas de las diferentes áreas del mercado laboral.

Esto guarda una estrecha relación con lo que se observa con los grupos de ocupación que desempeña esta población según su nivel de instrucción. Al respecto, tanto hombres como mujeres sin instrucción son mayoritariamente agricultores; los hombres con primaria son agricultores, y las mujeres trabajadoras domésticas y agricultoras; los hombres con secundaria desempeñan ocupaciones de protección y vigilancia, mientras que las mujeres son en su mayoría agropecuarias, mientras que tanto hombres como mujeres con educación media superior como superior universitaria se desempeñan fundamentalmente como profesionales. Es decir, toca a los hombres como a las mujeres que tienen los más altos niveles educativos el desempeño de ocupaciones más especializadas (Valle, 2004), reflejando, correspondencia entre el nivel de formación y el empleo adquirido. Independientemente del acceso a la formación profesional, y por lo tanto al mercado laboral, los datos anteriores no demuestran inequidad o falta de seguridad, entre los trabajadores.

Lo anterior parece estar muy relacionado a la posición en el trabajo de la población ocupada, según su nivel de instrucción. Al respecto se tiene que la posición en la ocupación de la población ocupada con nulo o bajo nivel educativo es mayoritariamente la de trabajador por su cuenta, trabajador familiar sin pago y trabajador a destajo. En este caso, se demuestra que sin formación profesional no es fácil insertarse al mercado laboral (empresa), por lo tanto se recurre al trabajo independiente, en el cual podrían no respetarse los indicadores ocupación productiva, seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana, ya que están excluidos de un sistema de formación formal, además de que no es fácil percibir las condiciones, en que laboran. Las oportunidades de capacitarse formalmente están fuera de su alcance.

Los hombres que tienen primaria completa y secundaria completa e incompleta se desempeñan fundamentalmente como trabajadores familiares sin pago (26.0 por ciento y 32.1 por ciento, respectivamente), mientras que las mujeres son principalmente trabajadoras a destajo o asalariadas (21.9 por ciento y 21.7 por ciento, respectivamente). Es a partir de los estudios subprofesionales y hasta la profesional superior que la población ocupada es mayoritariamente asalariada o empleadora. Tanto hombres como mujeres con estudios profesionales de nivel medio, son principalmente asalariados (1.95 por ciento y 3.0 por ciento, respectivamente), mientras que los que tienen educación profesional superior son principalmente empleadores y asalariados. Estos datos demuestran, de igual manera, la

pertinencia de las competencias adquiridas, así como la respuesta efectiva del aparato formativo a las demandas de los empleados y empleadores. Por lo tanto, existe una correlación entre años de estudio y el acceso a empleos, misma que permite medir el efecto de la formación y la educación en el aumento de niveles de ingreso, y esto a su vez permite alcanzar mejores niveles de vida. Notemos que en el caso de los hombres y mujeres que percibieron educación similar en el nivel primaria y secundaria, se ocupan en distintas áreas, y conforme elevan, ambos, su nivel, el campo laboral se abre igualmente para ambos.

Nuevamente se encuentra una estrecha relación entre el nivel de ingreso de la población ocupada y el nivel de educación formal alcanzado. Los ingresos más bajos de la jerarquía salarial corresponden tanto a la mayoría de los hombres como de las mujeres con los más bajos niveles de instrucción. Solamente entre los que tienen educación profesional superior las concentraciones siguen el mismo patrón entre hombres y mujeres, justo como ocurre entre los que no tienen instrucción o tienen primaria completa e incompleta que se ubican en los más bajos niveles salariales sin distinción de sexo. En el caso de los hombres y mujeres que tienen los más altos niveles educativos, entre los que se encuentran los de nivel profesional universitario, las mayores concentraciones se encuentran en el más alto nivel de la jerarquía salarial, es decir, entre los que perciben ingresos mayores a los 10 salarios mínimos (67.1 por ciento de los hombres y 69.55 por ciento de las mujeres). Es decir, se observa una alta correlación entre nivel educativo e ingresos en la estructura ocupacional mexicana del año 2000, en su dimensión más macro o a nivel nacional.

Lo hasta aquí descrito, apunta a que los niveles de escolaridad para la PEA que logró conseguir un lugar en la estructura del empleo disponible en el año 2000 en México, parecen haber jugado un papel importante en la consecución del empleo y en su posicionamiento en la jerarquía laboral. Esto no nos permite afirmar, sin embargo, que haya sido el único factor que explique las posiciones alcanzadas y las remuneraciones obtenidas. Seguramente la escolaridad ha jugado un papel muy importante, entre otros factores que escapan a la visión instantánea y estática del análisis empírico, en general, y de manera particular, del aquí emprendido. No obstante, la información explorada de alguna manera revela el valor que se le confiere a la educación en el mercado de trabajo. Para lo anterior, podemos decir que están presentes los indicadores ligados a equidad y respeto a la dignidad humana, ya que la determinación de la escolaridad, muestra los esfuerzos que cada país ha hecho y debería hacer para elevar el nivel alcanzado por sus recursos humanos, además de permitirles competir adecuadamente en el mercado laboral, en principio, nacional.

Ahora bien, de acuerdo a los indicadores descritos, un trabajo decente debe estar caracterizado por cumplir con los mismos. En el caso de México, aunque las cifras son relativamente proporcionales al nivel educativo con el empleo adquirido, éstas no garantizan el cumplimiento de los derechos establecidos en las políticas públicas, o que se creen espacios de capacitación para que la población menos favorecida continúe con un proceso de formación, que le permita acceder a mejores condiciones laborales, y mejoramiento en su calidad de vida. Eso por un lado, y por el otro, recordemos que la seguridad para mantenerse empleado depende en gran medida del acceso a cursos de formación que permita a la población mantenerse vigente en el mercado laboral.

Por otro lado, el que exista ya una equidad laboral no cumple con las expectativas en el logro de un trabajo decente, ya que aunque los niveles entre hombres y mujeres para ocuparse relativo a su nivel de escolaridad, las distinciones continúan, por ejemplo a nivel salarial y de prestaciones, y aunque no lo afirmamos, podemos intuir, que la discriminación es un factor que continúa impidiendo el equilibrio entre oportunidades laborales entre la población masculina y femenina. Además, el aseguramiento entre unos y otras, de su empleo actual, aunque tengan el mismo nivel de escolaridad, para ellas es más difícil mantenerlo, principalmente, dice Marta Lamas (1996) por cuestiones de “índole biológico” (maternidad).

Sin embargo, no queda descartado el esfuerzo y logros hasta ahora para que aquellos indicadores se cumplan a través de la educación y la formación profesional.

En otras tres investigaciones realizadas se puede identificar que a mayor escolaridad mayores prestaciones, y además se deduce que, el mercado de trabajo representa un espacio social tensado por procesos de poder y control para su acceso y permanencia (Jiménez,2005).

En la investigación denominada “Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala”, cuyo objetivo fue el de caracterizar las trayectorias laborales que han desarrollado los egresados de la licenciatura en Biología Agropecuaria de la Universidad Autónoma de Tlaxcala y analizar el impacto de factores como la formación profesional, el período de egreso, el origen socioeconómico, las relaciones sociales, el género y las características del empleo en la movilidad social, económica y laboral de los egresados, se pueden identificar con relación a las condiciones laborales lo siguiente:

- **Periodo de egreso.** En el análisis de los grupos de egreso, los biólogos agropecuarios que tenían entre 10 a 15 años de egreso presentaban un porcentaje de desempleo de 1.8%, mientras que los que tenían entre 5 a 9 años de egreso, representan un

porcentaje de 20,9% (Jiménez,2005). Lo cual indica que la obtención del empleo se realizó en condiciones económicas distintas del país. En este caso, podría pensarse que, aunque el contexto socioeconómico nacional esté cambiado, la gente de mayor edad, ha asegurado su empleo gracias a la continúa formación y capacitación que practica en el mismo, mientras que los más jóvenes están en desventaja, porque no tienen la experiencia suficiente para poder competir.

- **Tipo de contratación.** En el desarrollo de su trayectoria laboral los biólogos agropecuarios que egresaron a finales de la década de los ochenta obtuvieron un empleo estable y con mayor número de prestaciones (23%), mientras que aquellos que egresaron a mediados de la década de los noventa, obtuvieron puestos de confianza, contratos por obra determinada, contratos laborales cortos acumulando un 66 por ciento de la población estudiada. En la investigación se identificó que los egresados que poseen estudios de posgrado son quienes poseen en mayor frecuencia trabajos con contratos de base y prestaciones. Este es un claro ejemplo de la seguridad laboral, y la relación entre el nivel educativo alcanzado y la inserción al mercado laboral, además que quienes han alcanzado altos niveles educativos tendrán oportunidad de entrar y salir sucesivamente a distintos mercados laborales, adquiriendo mayor cantidad de conocimientos y competencias, por lo tanto de ubicarse en determinados puestos o ejecutar específicos desempeños productivos. Esto les permitirá acceder a trabajos decentes y/o crear sus empresas y autoemplearse.
- **Género.** Los hombres son quienes gozan de mayor estabilidad, obtienen contratos de base con más frecuencia que en el femenino. No es justificación que el género sea un tópico “fresco” , al hablar de trabajo, ya que aunque existan mecanismos para equilibrar la inserción femenina y masculina, y otras inequidades, aún existen muchas faltas a los derechos laborales de las mujeres, por ejemplo durante el embarazo, reciben salarios bajos en comparación con los hombres, etc. Es decir, a parte de laborar en inequidad y desventaja, también sufren el temor de perder su empleo.
- **Prestaciones.** Existe un desequilibrio entre las exigencias y demandas de los empleadores y la seguridad social que brindan, no obstante, de que el 75 por ciento de la población ha laborado con algún tipo de prestación, de acuerdo a la Ley del Trabajo, gozan de servicio médico afiliados a las dependencias gubernamentales, a días de descanso obligatorio y a aguinaldo. Un porcentaje muy bajo (13 por ciento)

goza de prestaciones como pago de gastos médicos y caja de ahorro, sobretodo en los grupos con menor antigüedad laboral. Con ello los empleadores evaden asegurar al empleado en un sistema de seguridad social, con los diversos gastos asociados a ello. Las mujeres sufren algunas desventajas en la obtención de prestaciones y aumenta para las mujeres que laboran a partir de contratos por obra determinada. Los salarios más altos pertenecen al género masculino y los más bajos al género femenino (Jiménez,2005) de acuerdo con los indicadores, ninguno de ellos está presente en este rubro: hay inequidad salarial, de prestaciones, falta de oportunidades para las mujeres, inseguridad, es decir no se respetan su dignidad como ser humano.

De acuerdo a la investigación anterior, es notorio que los niveles de seguridad y ocupación productiva en diferentes contextos, en este caso temporal, y con continuos cambios políticos y económicos en el país, afectan notablemente a la población, por consiguiente tanto hombres como mujeres no tienen asegurado su futuro profesional, y a pesar de obtener un título profesional, es necesario seguir formándose y actualizándose a través del tiempo, con el objetivo, ya no de mejorar su situación económica y/o en la jerarquía social, sino de mantener su estabilidad laboral, procurando los derechos a los que son acreedores.

En otra investigación, denominada “Trayectorias laborales de los egresados de la licenciatura de física de la UNAM¹”(Barrón,2004), cuyo objetivo fue el de explorar los

¹(Los egresados de la UNAM obtienen ingresos promedio de once mil 600 pesos mensuales y ocupan, mayoritariamente, puestos como “profesionistas”; el 12 por ciento alcanza cargos directivos, y uno de cada diez alcanza responsabilidades de dirección a niveles de mandos medios, de acuerdo con una encuesta realizada a poco más de 5 mil estudiantes de licenciatura, en la propia UNAM, para conocer su situación laboral y el tiempo que les llevó conseguir un empleo. Ésta encontró que más de 4 mil 100 jóvenes tienen un empleo o están autoempleados (81.6 por ciento); 60 por ciento de éstos labora en áreas relacionadas con su carrera, otros 800 continúan sus estudios o por problemas de salud ya no lo hacen; y 650 egresados están desempleados y buscando una alternativa de trabajo. La principal forma que usaron para encontrar empleo fue a través de sus relaciones de amistad (31 por ciento).

Este estudio que se concluyó en el ciclo 2003-2004, describe a los egresados de la licenciaturas de la UNAM, ésta tomo como base un listado de 15 mil 933 estudiantes que en el año de 1998 registraron en la Dirección General de Administración Escolar haber concluido sus estudios. Esto no implica que hayan realizado los trámites de titulación y obtención formal del grado de licenciatura.

Del total de encuestados, 60 por ciento fueron mujeres y 40 por ciento hombres. Siete de cada diez universitarios informaron que son profesionistas de primera generación en sus familias. El hecho de que sus padres no tengan estudios superiores “impacta” en su nivel salarial, puesto que la encuesta reveló que hay “diferencias estadísticamente significativas en los ingresos por área de conocimiento y por la escolaridad de los padres”.

En promedio, los hombres tuvieron ingresos superiores a los de las mujeres: de 13 mil 468 pesos que registran los primeros, frente a los 10 mil 131 pesos que reportaron las segundas.

La rama económica donde trabaja la mayor parte de los egresados es en servicios, y de estos con mayor frecuencia en los sectores salud, educativos y gobierno. Esto corresponde a que cuatro de cada diez egresados estudiaron carreras relacionadas con las ciencias sociales, es decir administración, contaduría, derecho, etc. Mientras le siguen tres de cada diez egresados que estudiaron en áreas de salud y ciencias biológicas; otro 15 por ciento estudió carreras de ciencias físico-matemáticas y de ingeniería; y el 11 por ciento restante en licenciatura en artes y humanidades. Otros mecanismos, aparte de las “amistades”, fueron los avisos de periódicos (13 por ciento), las recomendaciones de profesores (8 por ciento), el servicio de bolsa de trabajo de la UNAM (8 por ciento) y el servicio social (10 por ciento).

impactos de la formación profesional sobre la movilidad social, económica y laboral de los egresados de la carrera de física de la UNAM, así como los impactos del mercado laboral sobre sus propias trayectorias laborales, se concibió al mercado de trabajo más como una construcción social que técnica, donde los diversos actores, empleadores y demandantes, construyen estrategias imbuidas de gran subjetividad, en donde ni la estructura socio-demográfica de la oferta de trabajo ni la estructura de la demanda dominan al otro.”El mercado de trabajo es entendido como un espacio de encuentro de actores que despliegan acciones(estrategias) guiadas por la intencionalidad de obtener-ofrecer un empleo, pero mediadas por cualidades sociodemográficas(de edad, sexo, estado civil, experiencia laboral, escolaridad), culturas, subjetividades y condiciones que definen los actores y que adquieren concreción en las características del encuentro (Valle,2004).

En esta investigación resaltan, principalmente, los indicadores de ocupación productiva y seguridad, es decir, la correlación entre los sectores dinámicos y sectores generadores de empleo, en este caso con el programa formativo de la licenciatura, que ofrece la UNAM. El respeto a la dignidad humana también está implícito: hay articulación entre la formación como Lic. En Física y su acceso al mercado de trabajo en condiciones favorables y seguras, es decir uno decente, por lo tanto la ocupación productiva y la seguridad para estos egresados en ese contexto es de nivel alto.

Los resultados de la investigación son muchos más amplios, en este trabajo sólo se retoman algunos relacionados con el nivel de escolaridad, las prestaciones sociales y el género.

En cuanto a las características sociodemográficas de la población se encontró que de los 32 físicos encuestados, el 68.7 por ciento son hombres y el 31.3 por ciento restante son mujeres, el 59.4 por ciento son casados, y el 34.4 por ciento restante son solteros. Aquí aparece la primera disparidad: inequidad de género, intuyendo que la licenciatura, en esa época, puede denominarse como masculina.

Del 81 por ciento que tiene un empleo, 77 por ciento trabajan como empleados y el 23 por ciento restante se autoemplearon, ya sea como propietarios o en la práctica privada de su profesión.

Ocho de cada diez jóvenes dijeron estar en busca de un empleo, las causas que con mayor frecuencia señalan por las que nos han encontrado trabajo son: por un lado, la falta de ofertas, o que éstas no responden a sus expectativas (64 por ciento)ç porque perdieron su trabajo anterior (27 por ciento); no contar con los requisitos, como falta de experiencia, o no estar titulados, entre otros (5 por ciento). Por cada diez jóvenes, ocho de ellos dijeron estar “satisfechos” con los estudios obtenidos en la UNAM, y nueve de cada diez declaró que regresarían a la institución para realizar estudios de posgrado. (Fuente: El Universal, 2005:A8)

La mayor parte de los físicos encuestados egresaron a lo largo de la década de los 70 (34.3 por ciento), seguidos de los que egresaron entre 1990 y 1995 (25 por ciento), y los que egresaron en la década de los 80 y entre 1997 y el 2001, representan el 18.8 por ciento, respectivamente.

La casi totalidad de los encuestados ha realizado estudios posteriores a la licenciatura (96.9 por ciento), principalmente de maestría, y en general en la UNAM, y de doctorado y postdoctorados en universidades extranjeras. La formación continúa de estos egresados se ha realizado dentro de la universidad (IES), principalmente, y no dentro de un espacio laboral, donde si bien es cierto, se pueden adquirir más competencias para competir en el mercado laboral.

La mayoría vive, principalmente, en hogares de 3 a 4 miembros (53.1 por ciento) o de 1 a 2 (25 por ciento), y los miembros que contribuyen al ingreso familiar son fundamentalmente 2 (48.4 por ciento) o 1 miembro (38.7 por ciento); siendo el encuestado el principal sostén económico del hogar (65.6 por ciento) ---seguramente asociado a que la mayor parte de los encuestados son hombres casados --- y en menor proporción la esposa o esposo y otra persona (12.5 por ciento, respectivamente). La ocupación productiva y seguridad, han permitido que estos egresados alcancen un nivel de vida aceptable, con la capacidad de mejorar conforme mejora su situación laboral, es decir, gracias a su formación educativa y continua han subido el escalafón de la jerarquía socioeconómica.

El nivel de ingreso de la gran mayoría de los hogares de los encuestados alcanza más de 10 salarios mínimos (S. M.) (71.9 por ciento), seguido por los que alcanzan de 5 a 10 S. M. (25 por ciento) siendo muy pocos los de bajos ingresos como el que va de 3 a 5 S. M. (3.1 por ciento). La seguridad y equidad salarial también son factores cumplidos, y la disparidad en los montos puede deberse a que unos estén mejor capacitados que otros.

La actividad principal de la mayoría de las esposas (os) o parejas (44 por ciento) de los encuestados, que manifestaron tenerlas, es de trabajadora del sector público, privado o en negocio propio (32.0 por ciento, 8.0 por ciento y 4.0 por ciento, respectivamente), mientras que el 32 por ciento restante son estudiantes (16 por ciento) o se dedican a las labores del hogar (16 por ciento). La ocupación productiva, la seguridad, equidad y la seguridad laboral dentro del sector de servicios profesionales, es más significativa, ya que como vimos anteriormente, conforme aumentan los niveles educativos aumentan las oportunidades de insertarse al mercado de trabajo y aún mejor en condiciones favorables, en este caso el porcentaje de mujeres Licenciadas en física empleadas, es significativo. En este caso,

podemos detenernos a reflexionar sobre, la atención a los grupos excluidos, en este caso las mujeres, que aunque los datos de esta investigación reflejen que los egresados son mayoritariamente hombres, que les ha brindado la oportunidad de involucrarse en una educación superior y una formación continuando, posibilitándoles el acceso a trabajos que se convierten en decentes al momento de dejarlas estar productivamente activas, y permitirles competir en un mercado incierto, en general.

Los niveles de escolaridad de las parejas de los encuestados son muy altos, cuentan con estudios de posgrado (38.9 por ciento) y de licenciatura el 33.3 por ciento, disminuyendo la proporción a medida que el nivel educativo es menor.

En cuanto a la historia laboral y nivel de vida: primer trabajo como egresado y último trabajo o empleo actual, se encontró que la mayoría de los encuestados ha tenido 3 trabajos en toda su vida laboral como egresado universitario (28.1 por ciento), seguidos de los que han tenido 2 trabajos (25 por ciento) y 1, y más de 6 trabajos (18.8 por ciento, respectivamente). De acuerdo con estas cifras, notamos que la seguridad laboral y ocupación productiva, tiene toda relación con los niveles de escolaridad alcanzados, principalmente para los hombres, ya que ha habido una constante en la estabilidad laboral, y podríamos pensar que esto es resultado de una continua formación profesional, ya que en su mayoría los encuestados continuaron estudiando un posgrado, además de laborar en su área profesional.

Sin embargo, en cuestión de equidad notamos que las mujeres, aunque con un nivel escolar alto, esta por debajo de los “logros masculinos”, es decir, al convertirse en esposa lo hace también en ama de casa, dedicándose el mayor tiempo a ello, descuidando su formación como profesionista.

El nivel de ingreso de su primer empleo como egresado fue para la mayoría (61.3 por ciento), y el más bajo (hasta 2 S. M.) disminuyendo la proporción de encuestados a medida que el ingreso aumenta. De manera opuesta a esto, en el último trabajo o empleo actual la mayor proporción de los encuestados (70 por ciento) se ubica ganando los más altos niveles de ingreso (más de 10 S.M.) seguidos de los que ganan el nivel inmediato inferior a éste (de 5 a 10 S.M.) (13.3 por ciento). En este caso, a diferencia de la investigación de Jiménez, la mejoría laboral es un hecho a pesar de los cambios político-económicos del país (se deduce que en este caso lo que influye es el la profesión). Durante el primer empleo los encuestados vivían principalmente en casa propia (31.3por ciento) o en departamento o casa rentados (21.9 por ciento respectivamente), mientras que durante el último trabajo más de la mitad de

los encuestados vive en casa propia (53.1 por ciento), seguidos de los que viven en departamento o casa rentada (18.8 por ciento y 12.5 por ciento respectivamente), entre otros. Tanto durante el primer trabajo como en el último trabajo de los encuestados, las viviendas que han ocupado son habitadas mayoritariamente por grupos de personas que van de 3 a 5 personas seguidos de aquellas donde viven de 1 a 2 personas. La diferencia es la mayor proporción entre el primero y último empleo: (43.8 por ciento y 62.5 por ciento, respectivamente de 3 a 5 personas) y la menor proporción entre el primer y último empleo (34.4 por ciento y 28.1 por ciento, respectivamente de 1 a 2 personas). Durante el primer empleo como egresados la mayoría de los encuestados se dividía entre el grupo que sí tenía automóvil propio y el que no lo tenía (40.6 por ciento respectivamente además de los que tenían auto familiar (15.5 por ciento). Durante el último trabajo los encuestados mayoritariamente declaran tener auto propio (62.5 por ciento) frente a los que declaran no tener automóvil (31.3%) además de los que tienen auto familiar (6.3 por ciento). Nótese, en las cifras anteriores, los indicadores de ocupación productiva, seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana, desde el acceso a una educación superior hasta un empleo, por lo tanto, y como resultado, una relación entre la formación de los Licenciados físicos y su estatus y calidad de vida, reflejado en su ingresos y participación en altos mandos.

Los aspectos en los que coincidieron los físicos encuestados haber logrado en la vida, son, en orden de acuerdo, los siguientes:

- 1) Un primer bloque de aspectos relacionados con su desarrollo académico, intelectual y profesional (desarrollo académico e intelectual 100 por ciento; puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en su carrera y realización de ideas propias 77.8 por ciento; desarrollo profesional 70.4 por ciento y realización de actividades importantes para el desarrollo científico 66.7 por ciento);
- 2) Un segundo bloque de aspectos mas asociados a su situación laboral (buena ubicación en la posición en el trabajo; acceso a una ocupación bien remunerada; realización de actividades que requieren una alta especialización y el desarrollo de habilidades y destrezas 63 por ciento cada una y un trabajo estable 59.3 por ciento);
- 3) Un tercer bloque de aspectos relacionados más con la realización de su vida personal (establecimiento de fuertes lazos de amistad 59.3 por ciento; logro de una pareja y una vida familiar feliz 55.6 por ciento y disposición del

tiempo libre para dedicarse a lo que le gusta 51.9 por ciento).

En esta investigación, es posible percibir el cumplimiento, aunque no absoluto, de los indicadores descritos en este trabajo: la educación que adquirieron, y la formación profesional que están adquiriendo este grupo de profesionistas, les ha permitido emplearse decentemente dentro de su área, ya que al seguir formándose a través de sus distintos empleos han incrementado y mejorado su nivel y calidad de vida, sin embargo falta una cosa por mejorar, que la situación sea la misma tanto para hombres como para mujeres, y no sólo en este rubro del conocimiento, sino a cualquier nivel educativo/profesional.

En el reporte de investigación denominado “Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico y prospectiva al 2010” (ANUIES,2002). Se reconoce que para “evaluar la calidad de los empleos de los profesionistas se distinguen tres grupos de ocupaciones: Grupo 1, incluye principalmente ocupaciones típicas que son desarrolladas por profesionistas, Grupo 2, incluye, por su parte, otras ocupaciones de carácter comercial, técnico y operarios calificados, en tanto el Grupo 3 incorpora ocupaciones que pueden ser desarrolladas indistintamente por personas con y sin educación profesional en una mayor parte. Una mayoría absoluta de los profesionistas mexicanos –cercana a las dos terceras partes se emplean en ocupaciones preferentemente profesionalizantes (Grupo1), en las cuales es muy probable que apliquen los conocimientos y habilidades adquiridas en las aulas universitarias, lo que desde el punto de vista social resulta muy satisfactorio, sin embargo, en términos marginales, el mayor crecimiento de los profesionistas en ocupaciones de los grupos 2 y 3 podría sugerir una relativa saturación del primer grupo de ocupaciones” (ANUIES,2000). En este caso, podemos notar, brevemente, cómo está dividido el mercado laboral para insertarse en el mismo, de acuerdo a la formación recibida, además de las oportunidades que éste ofrece en relación a la misma, es decir, conforme se adquiera mayor formación profesional continua, el mercado será más flexible y con mejores condiciones laborales, es decir, el acceso a un trabajo decente, partiendo, por lo menos, que permita la inserción de grupos de profesionales excluidos. Además que el hecho de acceder a un trabajo decente se refleje en las cifras de la economía nacional, y la calidad de vida de los trabajadores.

Para concluir, a partir del resultado de estas investigaciones, percibimos que en México existen desventajas, no sólo entre géneros, sino en relación con el nivel escolar y el tipo de empleo al que se aspira, y aunque algunas profesiones aseguren estabilidad laboral,

no son justamente remuneradas o las condiciones no son lo suficientemente favorables en relación al grado de formación alcanzado.

Por otro lado, es necesario implementar espacios, en su defecto alternos, para proporcionar a toda la población interesada en superarse profesionalmente, y por lo tanto laboralmente, capacitación que les permita moverse en la jerarquía socio-económica, y evitar la saturación en ciertos niveles, es decir, permitir que el conocimiento fluya en beneficio de la constante formación de los profesionales.

También se puede deducir, que en México definitivamente no existe una cultura laboral que permita entre otras situaciones, el desarrollarse profesional y humanamente, dentro de las empresas. Ya que la inversión en capital humano es prácticamente nula, como vimos en las investigaciones anteriores aún cuando algunos factores cumplan casi con las características de los indicadores, existen “baches” en otros, la población aún es vulnerable a la pérdida de su empleo, por factores externos como lo son la edad y el sexo, entre otros, o obtener empleos en situaciones precarias, con bajos salarios, altas jornadas laborales, sin prestaciones de ley, etc.

5. Conclusiones.

A partir de la investigación realizada podemos decir que el trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del ser humano como trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social.

Por su parte, si la formación es uno de los derechos humanos y además constituye un requisito fundamental para el acceso al empleo de calidad, circunstancia ésta que se acrecienta en un contexto de mundialización, regionalización, tecnologización y de advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento, aquella deber ser, necesariamente, parte esencial del trabajo decente.

Así, hoy en día no hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquél, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación

Cabría todavía alertar respecto del hecho siguiente. Si no hay trabajo suficiente y decente en todo el mundo, los países más desarrollados verán crecer indefinidamente sus problemas de inmigración no deseada. Y ello sin entrar a considerar la cuestión teórica de que la globalización de la economía debería suponer la de la fuerza de trabajo. (OIT,2001)

Aceptado que la formación profesional forma parte de la noción de trabajo decente, que es condición para el alcance del objetivo del trabajo decente y que además ésta supone acceso a la capacitación, se impone la conclusión metodológica de que es necesario incorporar a los medidores del trabajo decente algunos indicadores de la formación.

Por lo tanto, sería necesario medir índices de alfabetización, de escolaridad y de formación profesional inicial. También habría que medir la frecuencia y extensión de la formación continua y de los programas específicos de formación

para colectivos tales como desocupados, mujeres, jóvenes, etc. También sería recomendable cuantificar el grado en que la negociación colectiva regula la formación y el nivel de participación de los actores sociales en su gestión.

Se afirma y es claro que en el marco actual en el cual educación y trabajo tienden a coincidir cada vez más "la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente" (OIT,2001)Es decir, apreciar el papel de la formación profesional como componente esencial del trabajo decente, y la potencialidad que tiene ésta para trascender, incluso los objetivos estratégicos del segundo y su papel como dinamizador e impulsor de los mismos.

Sea que se hable de respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo, de crear mayores y mejores oportunidades de empleo para hombres y mujeres, de extender la protección social ante situaciones de vulnerabilidad o de promover el diálogo social, la educación y la formación profesional, están presentes como componentes esenciales y requisitos previos para la implantación y consolidación de los objetivos del trabajo decente y como un ámbito para desarrollos en la vida práctica. Además, educación y formación profesional son la base del desarrollo y realización del hombre, ya que ambas amplían el ámbito de libertad, redecisión personal, de poder elegir entre diferentes opciones de vida personal y laboral, que sin una formación adecuada hoy están vedadas o limitadas a muchas personas, sean o no trabajadores. Por lo tanto, revalorizar el papel de la formación se traducirá en el desarrollo de una sociedad digna.

En síntesis, notamos que es fundamental, que el papel de la educación, la formación profesional y la formación continua son esenciales para lograr disminuir las inequidades existentes, y es que hoy sin las tres anteriores no es posible anhelar un trabajo decente, y por lo tanto obtenerlo. Y es que como nuevo concepto, el trabajo decente deberá ser un eje ordenador de ideas y de acciones futuras, que sirva para replantearnos metas y objetivos, y para poder pensar en conjunto, y plasmar en la realidad una educación y una formación que contribuya a su vez a la consagración de éste: "Trabajo decente requiere de formación decente" (Ferreira, 2001:175)

Recordemos entonces que en este trabajo se parte del hecho que un trabajo decente se caracteriza por:

- **Ocupación productiva:** valorar los sectores que han tenido un crecimiento más dinámico en cada economía, y estimar cuáles sectores son los que ofrecen mayores oportunidades de empleo de calidad y de trabajo decente. Es igualmente importante determinar la correlación existente entre sectores dinámicos y sectores generadores de empleo, con los programas formativos que se desarrollan en las Instituciones de Formación Profesional y los institutos técnicos, para determinar si el esfuerzo formativo guarda correspondencia con las posibilidades de empleo y con aquellos sectores que evidencian mayor dinamismo.
- **Seguridad:** se refiere al número de salidas y entradas sucesivas del/al mercado laboral pueden ser utilizados como un indicador de la flexibilidad y empleabilidad del trabajador, o sea, a mayor cantidad de conocimientos o competencias, más posibilidades para ubicarse en determinados puestos de trabajo o ejecutar determinados desempeños productivos. Esta flexibilidad le permite acceder a trabajos decentes dentro de los mercados laborales, crear sus empresas o generar su autoempleo. Un elemento importante de seguridad para los trabajadores es el poder conservar su empleo o mantenerse en su trabajo, a través de acceder a cursos de formación continua, ya sea en las empresas o en las instituciones de formación profesional, que les permitan actualizarse y adquirir nuevas competencias para mantenerse vigentes dentro del mercado de trabajo, garantizando la estabilidad en empleos decentes o bien el traslado o ascenso hacia estos.
- **Equidad:** La apertura de los sistemas formativos a la población excluida, es fundamental para que esta población pueda competir en el mercado laboral en la consecución de trabajos decentes y generar una mayor democracia económica. La creación de sistemas de formación profesional a escala nacional, tiene una fuerte incidencia en la ampliación de la cobertura y en el acceso de/a la formación y en las oportunidades de formarse. La equidad

de los sistemas formativos se demuestra en la capacidad de cobertura de la PEA y en la recalificación que podrían tener los trabajadores para aumentar su empleabilidad y actualizar sus competencias permanentemente para acceder o mantener trabajos decentes. Una escasa cobertura limita las posibilidades de recalificarse y por lo tanto de actualizar las competencias que demanda el mercado laboral y, por consiguiente, limita la permanencia en empleos decentes que demandan actualización y recalificación.

- **Respeto a la dignidad humana.** La correlación entre formación y estar ocupado es otro indicador fundamental para determinar el porcentaje de trabajadores que pueden acceder a trabajos decentes, ya que aquellos que no están formados quedan excluidos de los trabajos decentes. Esta tasa mide la inclusión en trabajos decentes, así como la exclusión de los mismos por deficiencias en la formación. La equidad de los sistemas formativos se demuestra en la capacidad de cobertura de la PEA y en la recalificación que podrían tener los trabajadores para aumentar su empleabilidad y actualizar sus competencias permanentemente para acceder o mantener trabajos decentes. Una escasa cobertura limita las posibilidades de recalificarse y por lo tanto de actualizar las competencias que demanda el mercado laboral y, por consiguiente, limita la permanencia en empleos decentes que demandan actualización y recalificación.

Por otro lado, incluimos el siguiente cuadro, el cual ilustra, de manera general, el desarrollo del concepto de trabajo decente en México, donde el enfoque es denominado como “Trabajo Decente y Nueva Cultura Laboral”.

Cuadro 5. Trabajo decente v Nueva Cultura Laboral: México. Fuente. STPS

Trabajo Decente	Nueva Cultura Laboral	Concepto	Componentes	Indicadores
1.- Normas laborales	1.- Promover entre los trabajadores y empleadores, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral; y que en ámbito de sus respectivos intereses, acuerden ejercerlos con responsabilidad y mutuo respeto.	1.- Cumplimiento de la ley	Derechos laborales	Población asalariada con contrato. Población sin derechos laborales
	2.- Promover el reconocimiento de los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, relativos a la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral; y privilegiar la conciliación y el arbitraje para la solución de las controversias laborales.		Conciliación	Propensión conciliatoria
			Paz laboral	Conflictividad laboral Coeficiente de estallamiento
2.- Empleo	3.- Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes; así como el uso racional de los recursos disponibles y de la buena gestión en la empresa, mediante una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.	2.- Empleo	Creación de empleos	Inversión total % PIB Desincentivos a la creación de empleos. Desempleo abierto Presión general Brecha de ocupación h/m Potencial emprendedor
			Preservación de empleos	Ocupación en micros Ocupación en pequeñas Ocupación en medianas Ocupación en gran empresa Distribución de empleo
	4.- Propiciar incrementos en las remuneraciones en función de las contribuciones, tanto individuales como colectivas, a una mayor productividad y competitividad; y generar una distribución más equitativa del valor agregado.	3.- Remuneración	Nivel de remuneración	Ingreso real promedio de la población ocupada. Brecha de ingresos h/m Salario medio cotización IMSS Incremento salarial contractual
			Productividad laboral	Crecimiento de la productividad laboral
			Distribución equitativa de las remuneraciones	Remuneraciones % PIB Brecha de ingresos decil superior / decil inferior

	5.- Impulsar el desarrollo de habilidades de los trabajadores como un proceso permanente y sistemático, a lo largo de su vida activa, posibilitando un más amplio dominio de su entorno laboral y de su capacidad de aportación a la tarea productiva.	4.- Competencias de los trabajadores	Educación formal	Ocupados sin instrucción y primaria incompleta. Ocupados con secundaria incompleta y completa.
			Capacitación	Ocupados capacitados para el trabajo.
			Certificación	Ocupados certificados
3.- Protección Social	6.- Favorecer que en los centros de trabajo: a) se promueva la aplicación integral de las disposiciones relativas a Seguridad e Higiene, que incide en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas; b) se promueva la conciencia acerca de la importancia de preservar el medio ambiente.	5.- Condiciones de seguridad y de calidad del medio ambiente en el trabajo	Protección social	Ocupados asegurados. Mayores de 65 años jubilados
			Seguridad e Higiene	Incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo (c/100) trabajadores. Inciden de incapacidades permanentes (c/100 accidentes y enfermedades de trabajo) Inciden de defunciones (c/10,000 trabajadores)
4.- Diálogo Social	7.- Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero patronales se desarrollen en un clima de armonía.	6.- Diálogo y concertación	Diálogo y concertación	Existencia de reglas Existencia institucional Existencia de metas Agenda Objetivos específicos Representatividad sectorial Representatividad regional Gobierno tripartita o colectivo Impacto en las políticas Impacto en las leyes

Finalmente, a partir del análisis, integración y desarrollo de los conceptos involucrados, : formación profesional, educación superior y trabajo decente, así como sus indicadores: ocupación productiva y seguridad; equidad y respeto a la dignidad humana, ubicados en el contexto de nuestro país, y la articulación con la documentación hemerográfica, concluyo que los objetivos del presente trabajo se cumplieron, permitiéndome identificar los “huecos” existentes en nuestra cultura laboral, además de establecer una clara relación, desde el enfoque pedagógico, entre la educación adquirida en la universidad, empezando allí una formación profesional, la cual se fortalece en el mercado de trabajo, dándonos movilidad en éste, y que en conjunto éstos nos permitirán acceder a una vida de calidad, con mejores niveles y oportunidades, en nuestro desarrollo personal.

Además, desde mi punto de vista, puedo decir que este trabajo contribuye, social y pedagógicamente, a la concientización de trabajadores, empleadores y principalmente del estado, a partir de la conjunción de elementos, que ayudarán a construir con fundamentos sólidos, el trabajo decente en México.

6. OBRAS CONSULTADAS

ANUIES (2002) "Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico y prospectiva al 2010" Colección Biblioteca de la Educación Superior. México.

Áviles, Karina, "Ganan menos de un salario mínimo 45.4 por ciento de mujeres con enseñanza media y superior", Periódico La Jornada, 30 de mayo de 2005, México Distrito Federal, Pág. 43.

Barreto, Ghione, Hugo, "Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa": en: Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Barrón, Concepción , (2004)"Trayectorias laborales de los egresados de la licenciatura de física de la UNAM". Proyecto de Investigación. CESU-UNAM.

Barrón, Concepción y José Gómez, "Las nuevas profesiones en las instituciones de educación superior", en Las Profesiones en México frente al mercado de trabajo, Pensamiento Universitario No. 95, CESU-UNAM,.

Barrón, Concepción y Jesica Martínez (2006), "Trabajo decente y educación superior en México", Ponencia presentada en el Congreso Internacional LASA, San Juan de Puerto Rico.

Batres, Viétnika, "Desempleado a los 40", La Revista, No. 055, marzo de 2005, México.

Brú y Rosal, "Trabajo decente y la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana", en: Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Mayo, 2005. Disponible desde: <http://www.conalep.edu.mx/wb2>

Collins, Randall, "Functional and conflict Theories of Educational stratification", en KARABEL, Jerome and Halsey, Power and ideology in education", New York. Editorial Oxford-University Press, 1977.

Casanova, Fernando, "Formación profesional, productividad y trabajo decente", en: Formación Profesional, productividad y trabajo decente, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 153, 2002, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

De la Rosa, Gustavo, "Sube la tasa de desempleo", Periódico REFORMA, Negocios 7A 21 de octubre de 2005, México Distrito Federal.

Díaz, Barriga, Ángel. (1 995). Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones. CESU-UNAM y Editorial Porrúa, México. 135 pp.

EDUCAWEB. Octubre, 2005. Disponible desde:

www.educalia.org/s/services/catalogo/eduServ_272.htm

Egger y Sengenberger, “Problemas y políticas del trabajo decente”, en: Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Ermida, Uriarte, Oscar, “Trabajo decente y formación profesional”, en Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Ferrer, Dufol, Javier, “Trabajo decente (digno) y formación profesional”, en: Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Hubert, René, Tratado de Pedagogía General, Buenos Aires, Argentina. Editorial El Ateneo, 4ª. Edición, 1986.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Junio, 2005,. Disponible desde: <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/>

Jiménez, Mariela (2004) “Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala”, Tesis de doctorado en educación. México. UAT.

Lamas, Marta, El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual, México, Porrúa, 1996.

Martínez, Nurti, “UNAM: con empleo, 81% de egresados”, Periódico EL Universal, 7A, 15 de agosto de 2005, México Distrito Federal.

Martínez, Rosas, Jesica, “Desigualdad en el campo laboral”, en Desigualdad desde la perspectiva de género vinculado al ámbito laboral. El caso de la ingenieras y los ingenieros en telecomunicaciones, egresados y titulados de la facultad de ingeniería de la UNAM, junio de 2004, UNAM, México.

Navarro, Leal, Marco Aurelio, Posponer la Vida. Educación superior y trabajo en Tamaulipas, Universidad Autónoma de Tamaulipas-Grupo. Editorial Porrúa, colección: Problemas educativos de México, México, 2000.

Olivo, Miranda, José, “La formación profesional y el trabajo decente”, en: Trabajo decente y formación profesional, Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999, Trabajo Decente, Memoria del director general. Ginebra, Suiza, 1999.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)/Cinterfor/, 2001. Trabajo decente y formación profesional. Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Octubre, 2005. Disponible desde:

www.oit.org/categoria/trabajo/decente/

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Mayo, 2006. Disponible desde:

<http://www.oit.org/public/spanish/about/index.htm>

Rivero, Arturo, “Borra INEGI datos de empleo de baja calidad”, Periódico Reforma, Negocios 12A, 29 de abril de 2005, México.

Schultz, Theodore, “Formación de capital humano por medio de la educación”, en Schultz, Theodore, Valor económico de la educación, editorial UTEHA (Manuales UTEAH No. 93), México, 1968.

Schultz, Theodore, “Inversión en capital humano”, en Schultz, theodore, Valor económico de la educación, editorial UTEHA (Manuales UTEHA No.93), México, 1968.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Octubre, 2005. Disponible desde:

www.stps.gob.mx/nuevaculturalabora/

Silveira, Sara, “Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en Américalatina, en: Trabajo decente y formación profesional. Boletín técnico Interamericano de Formación Profesional Número 151, 2001, Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor/, 2001.

Tortolero, Raúl, “Yo, César...Yo, Obrero”, La Revista, No. 064, de mayo de 2005, México.

Valle, Ángeles (2004) “Análisis acerca de la relación escolaridad e inserción labor en México”. Ponencia presentada en el Congreso de ALAST. Habana, Cuba.