

Muestras de la desigualdad
educativa y precariedad
laboral en países
hispanoamericanos

Muestras de la desigualdad educativa y precariedad laboral en países hispanoamericanos / coordinadores Jorge A. Lera Mejía, Roberto F. Ochoa García, Jorge A. Pérez Cruz.—Ciudad de México : Colofón ; Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2019.

144 págs. ; 17 x 23 cm.

I. Mercado de trabajo – América Latina 2. Juventud – Empleo – América Latina I. Lera Mejía, Jorge A., coord. II. Ochoa García, Roberto F., coord. III. Pérez Cruz, Jorge A.

LC: **HD5857 M83**

DEWEY: **331.25729 M83**

Centro Universitario Victoria
Centro de Gestión del Conocimiento. Tercer Piso
Cd. Victoria, Tamaulipas, México. C.P. 87149
consejopublicacionesuat@outlook.com

D. R. © 2019 Universidad Autónoma de Tamaulipas
Matamoros SN, Zona Centro Ciudad Victoria, Tamaulipas C.P. 87000
Consejo de Publicaciones UAT
Tel. (52) 834 3181-800 • extensión: 2948 • www.uat.edu.mx



Fomento Editorial Una edición del Departamento de Fomento Editorial de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Edificio Administrativo, planta baja, CU Victoria
Ciudad Victoria, Tamaulipas, México
Libro aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT
ISBN UAT: 978-607-8626-87-8

Colofón
Franz Hals núm. 130, Alfonso XIII
Delegación Álvaro Obregón C.P. 01460, Ciudad de México
www.colofonlibros.com • colofonedicionesacademicas@gmail.com
ISBN: 978-607-635-086-7

Publicación financiada con recurso PFCE 2019

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra incluido el diseño tipográfico y de portada, sea cual fuera el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento del Consejo de Publicaciones UAT.
Impreso en México • *Printed in Mexico* El tiraje consta de 400 ejemplares

Este libro fue dictaminado y aprobado por el Consejo de Publicaciones UAT mediante un especialista en la materia. Asimismo fue recibido por el Comité Interno de Selección de Obras de Colofón Ediciones Académicas para su valoración en la sesión del primer semestre 2019, se sometió al sistema de dictaminación a “doble ciego” por especialistas en la materia, el resultado de ambos dictámenes fue positivo.

"PARA CREAR COSAS BUENAS
PRIMERO HAY QUE CREER
EN ELLAS"



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
TAMAULIPAS
— 1950-2020 —

Muestras de la desigualdad educativa y precariedad laboral en países hispanoamericanos

Jorge A. Lera Mejía
Roberto F. Ochoa García
Jorge A. Pérez Cruz
Coordinadores

Libro de la serie *desigualdad y precariedad* del
Cuerpo Académico Consolidado Bienestar Económico y Social-CABiES
(UAT-CA-177)



UAT





Ing. José Andrés Suárez Fernández
PRESIDENTE

Dr. Julio Martínez Burnes
VICEPRESIDENTE

Dr. Héctor Manuel Cappello Y García
SECRETARIO TÉCNICO

C.P. Guillermo Mendoza Cavazos
VOCAL

Dra. Rosa Issel Acosta González
VOCAL

Lic. Víctor Hugo Guerra García
VOCAL

Consejo Editorial del Consejo de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Dra. Lourdes Arizpe Slogher • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Amalio Blanco** • Universidad Autónoma de Madrid, España | **Dra. Rosalba Casas Guerrero** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Francisco Díaz Bretones** • Universidad de Granada, España | **Dr. Rolando Díaz Lowing** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Manuel Fernández Ríos** • Universidad Autónoma de Madrid, España | **Dr. Manuel Fernández Navarro** • Universidad Autónoma Metropolitana, México | **Dra. Juana Juárez Romero** • Universidad Autónoma Metropolitana, México | **Dr. Manuel Marín Sánchez** • Universidad de Sevilla, España | **Dr. Cervando Martínez** • University of Texas at San Antonio, E.U.A. | **Dr. Darío Páez** • Universidad del País Vasco, España | **Dra. María Cristina Puga Espinosa** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. Luis Arturo Rivas Tovar** • Instituto Politécnico Nacional, México | **Dr. Aroldo Rodrigues** • University of California at Fresno, E.U.A. | **Dr. José Manuel Valenzuela Arce** • Colegio de la Frontera Norte, México | **Dra. Margarita Velázquez Gutiérrez** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dr. José Manuel Sabucedo Cameselle** • Universidad de Santiago de Compostela, España | **Dr. Alessandro Soares da Silva** • Universidad de São Paulo, Brasil | **Dr. Akexandre Dorna** • Universidad de CAEN, Francia | **Dr. Ismael Vidales Delgado** • Universidad Regiomontana, México | **Dr. José Francisco Zúñiga García** • Universidad de Granada, España | **Dr. Bernardo Jiménez** • Universidad de Guadalajara, México | **Dr. Juan Enrique Marcano Medina** • Universidad de Puerto Rico-Humacao | **Dra. Ursula Oswald** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Arq. Carlos Mario Yori** • Universidad Nacional de Colombia | **Arq. Walter Debenedetti** • Universidad de Patrimonio, Colonia, Uruguay | **Dr. Andrés Piqueras** • Universitat Jaume I, Valencia, España | **Dr. Yolanda Troyano Rodríguez** • Universidad de Sevilla, España | **Dra. María Lucero Guzmán Jiménez** • Universidad Nacional Autónoma de México | **Dra. Patricia González Aldea** • Universidad Carlos III de Madrid, España | **Dr. Marcelo Urra** • Revista Latinoamericana de Psicología Social | **Dr. Rubén Ardila** • Universidad Nacional de Colombia | **Dr. Jorge Gissi** • Pontificia Universidad Católica de Chile | **Dr. Julio F. Villegas** • Universidad Diego Portales, Chile | **Ángel Bonifaz Ezeta** • Universidad Nacional Autónoma de México

Índice

Prólogo	9
Introducción	15
Antecedentes	19
1. Desigualdad y precarización laboral de jóvenes profesionistas y la robotización	27
Jorge A. Lera Mejía y Roberto F. Ochoa García <i>Universidad Autónoma de Tamaulipas, México</i> José I. Rivas Flores <i>Universidad de Málaga, España</i>	
2. La voluntad política del gobierno cubano desde el triunfo de la revolución para evitar desigualdad educativa en la niñez	45
Dra. Berta I. Yanes Watson Universidad de Ciencias Informáticas. Habana, Cuba	
3. Escuela Transformadora. Una apuesta frente a la Desigualdad Educativa	65
José I. Rivas Flores Universidad de Málaga. Grupo Procie / Reunid Jorge A. Lera Mejía y Daniel Cantú Cervantes Universidad Autónoma de Tamaulipas. Grupo Bienestar Económico y Social	
4. Los nuevos rumbos del Capital Humano: Hacia nuevos conceptos de negociación y valoración del trabajo	75
Guillermo J. R. Garduño Valero Universidad Autónoma Metropolitana	

5. La precarización y flexibilización del trabajo profesional docente en México	103
Mtra. Zulma Raquel Zeballos Pinto Universidad de Bolivia / Universidad de Guadalajara, México	
Mtro. Erik Márquez de León Dr. Rogelio Castillo Walle Universidad Autónoma de Tamaulipas, México	
Resumen	103
6. Inserción laboral de trabajadores mayores de 45 años con incapacidad permanente total	113
Miguel Blanco Canto Carlos Peña Sánchez Lydia Bares López Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz	
Los autores	141

Prólogo

Este libro, con la franqueza -muy bienvenida- que implica su título, cumple su compromiso: muestra, da muestras de, y de-muestra, sin pretender abarcar a todos los países, dos procesos que lastiman desde hace décadas a las sociedades hispanas: la distribución desigual del ingreso a, y permanencia en, el sistema educativo, y la creciente pérdida de la antigua “ciudadanía laboral” por medio de la precarización del trabajo.

No reúne estudios específicos de cada una de las naciones que forman parte del universo de las sociedades hispanas, pero, a través de indagaciones en distintas latitudes de ese espacio socio-geográfico e histórico, permite advertir y proponer ciertas conjeturas al respecto de procesos comunes, que se sostienen -como toda conjetura que guiará investigaciones específicas- en evidencia orientada teóricamente.

Atiende al acceso desigual no sólo a la escuela, como sitio/edificio/pupitre o lista de asistencia, sino al conocimiento relevante para la vida y los alcances que se consiguen. Quizá ya no sean, como hace décadas, las condiciones sociales de origen determinantes, de forma radical, del acceso y avance en el saber y saber hacer que se realiza en la escuela, pero sí un condicionamiento potente en las trayectorias educativas, incluyendo, sin duda, a las que no alcanzan a serlo pues ni siquiera inician. Ni siquiera truncan: huecos donde debería haber acceso y lazo social.

A su vez, revisa diversas modalidades en que, lejos de dar condiciones para la ciudadanía laboral -un trabajo formal, protegido, contractual y con prestaciones- estamos frente a la destrucción de estas coordenadas de ubicación social, para situar, a crecientes sectores de los trabajadores en las economías de nuestros países, en situaciones laborales precarias -sin formalizar sus vínculos contractuales, desprotegidos (sin acceso a la seguridad social) y ajenos a las prestaciones propias de una relación formal en su espacio cotidiano de trabajo-.

En ocasiones, como vías de tren, estos dos procesos parecen ir en paralelo en las últimas décadas en los países hispanos, no a la misma velocidad -e incluso con excepciones de las que este libro da cuenta- pero con una inercia que aparece ineludible. En otras, dejando la situación paralela infinita que propuso Euclides, ocurre que una potencia a la otra y la ahonda. Pero no se separan: están ligadas como se muestra en el libro.

En la detallada introducción que realizan los coordinadores de la obra, el lector encuentra tanto la estructura del libro, sus dos grandes secciones, y los capítulos que las integran. Por ende, en este prólogo se dará cuenta de algunas

pistas para la ubicación del texto en las dos problemáticas señaladas: la inequitativa oportunidad de acceso a la educación, y las consecuencias de la precarización de los vínculos regulados con el trabajo que son, cada día, más frecuentes.

I

Muy pronto, en la Introducción, los autores señalan que:

[...] uno de los objetivos de este libro es indagar sobre qué tipo de relación se establece entre las figuras de precarización laboral y los niveles educativos alcanzados por los diferentes niveles laborales, así como observar si hay una relación simétrica o asimétrica entre las dos variables. Es decir, si a menor nivel educativo menor calidad en el empleo o a la inversa.

No es común que la delimitación de la precariedad laboral sea tan extensa: las dimensiones que se tomarán en cuenta son, entre otras,

[...] la caída del empleo, la subcontratación, el subempleo, el empleo informal, los bajos salarios, al cambio en los contratos colectivos; además, el uso cada vez mayor de robots y la automatización de empleos en las grandes fábricas y conglomerados industriales que desplazan la mano de obra de obreros y operarios.

Frente a ello, la publicación tiene como objetivo advertir si los sistemas educativos se han percatado de estas situaciones, no en cuanto a saber de su existencia, sino si están reaccionando de manera inteligente para adecuar sus procesos formativos. El primer comentario general sobre el texto en su conjunto, es que es consistente con los temas centrales que son parte de la agenda del Cuerpo Académico “Bienestar Económico y Social (CABiES) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, y se inscribe del todo en la serie de trabajos reunidos en Bienestar Social, Educativo y Precarización.

II

¿Qué relación se devela entre la desigualdad educativa y le precariedad laboral futura (y presente) en los estudiantes y nuevos profesionistas? Se puede seguir, en el texto, que si en una entidad -como se ejemplifica con el caso de Tamaulipas- durante un periodo considerable, se incrementa la desigualdad social y económica, suele estar acompañada, como resultado, de un decremento en la generación de empleos, sobre todo los formales, y el incremento de la tasa de desempleo abierto.

Si se distingue en la problemática asociada a las modificaciones en la estructura laboral tres distintos procesos: desempleo abierto, subempleo y empleo

informal, es notorio que a quienes más afecta es a los profesionistas y técnicos con mayor escolaridad. Hay una especie de fenómeno contra-intuitivo: se supone (¿se supuso?) que la escolarización avanzada protege de las vicisitudes de las modalidades de deterioro de las condiciones de trabajo. Paradójicamente, no es el caso. Y menos si se presenta un proceso de automatización de los procesos productivos, en los que la presencia de robots -si no de inmediato, al menos en el mediano plazo- desplazará abundante mano de obra.

Poco se podría avanzar en esclarecer esta relación, sin contar con una definición, o una delimitación, de lo que ha de entenderse por precarización y desigualdad educativa. Ya se han señalado antes las características muy generales de ambos procesos, pero en el libro un aprendizaje, y no menor, es la posibilidad de esclarecer, con precisión, en procesos sucesivos de mayor claridad, lo que ha de entenderse por ellos.

Se puede abordar la precarización desde un proceder derivado de la ausencia: si un trabajo estándar -decente en términos más llanos- consiste en una relación laboral ubicada en una serie de derechos, seguridad social, el incremento de los salarios en relación con el crecimiento de los precios de la canasta básica y la representación colectiva en la que se subsume el contrato individual, entonces el trabajo, considerado precario, es el que se encuentra por fuera o en una disminuida cobertura de derechos, sin seguridad social, con incertidumbre en cuanto a aumentos salariales y por fuera de la contratación colectiva, quedando cada individuo sujeto a las disposiciones del capital y su lógica de ganancia sin freno.

Las condiciones laborales precarias, entonces, se caracterizan por ser inseguras, inciertas e impredecibles, aprendemos en el libro. Y resulta muy interesante romper con la idea de que esta disminución de las condiciones de protección al trabajo son una novedad de nuestro tiempo: al parecer, han estado presentes en el desarrollo del capitalismo, sin que esto signifique, tampoco, que su expansión a niveles nunca antes vistos sea, en efecto, consecuencia de crisis, predominio de un tipo de capital -financiero-, modificaciones en la tecnología y un proyecto político para el desarrollo del capitalismo en una etapa neoliberal, que es nueva porque profundiza al liberalismo, pero con mecanismos de control de las poblaciones y modificación en las estrategias de gobernanza -control- de cada uno de los individuos.

La desigualdad social, situación que incluye a la desigualdad educativa, implica una distribución no equitativa en el acceso y disfrute de bienes sociales, y no solo tiene que ver con diferencias en los ingresos, sino que incluye, en los procesos de exclusión, a grupos con características específicas, como etnias, religiones, sitios de nacimiento (por migración), etcétera. En cuanto a la educación, su forma más

obvia son las barreras al acceso, pero la más aguda es el diferencial en el aprendizaje derivado del origen social, incluso si se asiste a la escuela.

Por si esto fuese poco, en el texto se pone atención a un proceso adicional: los robots. Más allá de la imaginación de quienes nacieron en el meridiano del siglo XX, o de las películas y series televisivas actuales, hay datos que no remiten a futuros lejanos: en nuestros días, los robots se hacen cargo del 29% de las tareas en los espacios laborales modernos; si ya esa proporción es asombrosa, el Foro Económico Mundial calcula que para 2022 -mañana mismo en la cuenta del tiempo histórico-será de 42%, y rebasará la mitad (52%) en 2025. Si esas tareas, por ahora, son las más rutinarias, crece la necesidad de contar con estudios y una formación superior a estas destrezas: los nuevos empleos, que no serán pocos, requerirán, durante cierto tiempo, mayor y mejor formación. ¿Las instituciones y los sistemas educativos hispanos están dando pasos orientados por este horizonte? El libro discute esta temática, central.

Las peculiaridades del Estado de Tamaulipas no ocultan, sino revelan, condiciones generales para el país y el mundo: lo que se reporta aquí es muy detallado y relevante: crece la precarización, hay fuga de personas preparadas a otras regiones, y el desempleo, oscilante, nunca está ausente.

En los linderos de los países hispánicos, ¿los procesos de desigualdad temprana y su impacto por el resto de la vida, no hay excepciones? Resulta, entonces, que se abre una veta: dada la contundencia, expresiva y real, de la sentencia que “origen (social) es destino en la ubicación futura en la distribución y disfrute de los bienes y recursos sociales”, intentar resolverlos, o al menos paliarlos, desde la primera infancia resulta importante. En este libro, con base en la experiencia cubana de los “círculos infantiles” desde el inicio del gobierno que surge de la Revolución, es una apuesta por detener esa especie de destino ineluctable.

No es nada más un espacio temprano para la socialización orientada a la igualdad, sino incluyente de las diferencias, incluso las derivadas de las relaciones asimétricas de género, tan enraizadas en la concepción acrítica de lo “natural”. No es menor acierto, en el libro, que junto a la constatación de las diversas desigualdades en el acceso a los espacios educativos y su impacto en las condiciones laborales futuras, pueda el lector advertir un esfuerzo tan amplio, derivado de otro horizonte de desarrollo social, de generar conciencia en la práctica de la convivencia igualitaria de los distintos: por etnia, origen, religión o género.

Los que más saben de estos temas, han llegado a la conclusión de que lo que se adquiere, en términos de conocimientos y valores antes de la llegada a la escuela formal, es mucho más importante que procurar resolver los problemas después: la primera infancia es crucial en el desarrollo de cada persona, y del grupo social de referencia.

¿Desigualdad? Sí. ¿Irremediable? No. ¿Difícil y complejo? Sí: y hay alternativas comunitarias que se han ensayado.

Resulta sorprendente, para quienes no conocemos esa experiencia, el rescate de lo que Fidel Castro piensa sobre los círculos infantiles. Estas ideas provienen del discurso al inaugurar, en 1988 el círculo infantil Los Abelitos:

[...] el círculo es quizá la más importante institución de educación superior en nuestro país, les digo que es tan importante el círculo que la universidad, porque es ahí donde el niño adquiere los primeros hábitos de la vida social, aprende a actuar con los demás, a colaborar con los demás, a hacer cosas con los demás, a aprender de los demás, respetar a los demás, recibir la educación, la disciplina, conocimientos artísticos, conocimientos de la vida, conocimientos culturales, conocimientos alimenticios, incluso hay algunas de las canciones que han preparado para los niños que los educan sobre cualquier cosa práctica de la vida.

Los demás... los otros.

Hay aspectos de esta experiencia que van en contra de lo que se considera inevitable: “en Cuba se sabe que ser diferente es algo común” o que “los juegos no tienen sexo” y que el juego no es un pasatiempo, un “desperdicio” del tiempo cuando no se trabaja, sino que es parte del trabajo mismo de educarnos.

No solo se encuentra esta experiencia, sino la idea que la verdadera reforma educativa, o la raíz de la transformación educativa debe ser radical: “pensar en otra escuela y generar otro relato educativo”. A dos voces, reuniendo pensadores de Málaga y Tamaulipas, se hace un planteamiento radical. Es inevitable pensar en Freire, y en ese antiguo intelectual sobresaliente, Iván Illich, y su propuesta de “desescolarizar a la sociedad”, al menos sometiendo a crítica un modelo de escuela y sus relaciones establecidas y densas, para abrir espacio a otro horizonte.

III

Si bien la primera parte se concentra en las experiencias educativas y sus resultados, en la segunda, dedicada a la flexibilización laboral y su consecuente precariedad, avanzamos, también, en entender conceptos y categorías para comprender los procesos de modificación en el mundo del trabajo. No ha de perderse, a mi juicio, la propuesta de desarrollo de la clase obrera, que pasa del artesanado al obrero de oficio, luego al obrero masa y ahora al obrero social: sobre este último, con contrataciones por tiempo y obra determinada, ligado con el patrón de manera individual y que negocia mejoras, o subsistencia en el puesto, merced a la productividad y rendimiento individual. La Sociedad del Rendimiento, de Biung-

Chul Han, viene como anillo al dedo a estas consideraciones. No hay manera de sintetizar el primer capítulo de la segunda sección, a cargo de Garduño Valero: es crucial leerlo y, más aún, estudiarlo.

Como cristalización de muchos de estos procesos, es muy interesante -desde ese mirador teórico- analizar, como se hace en el libro, a la Reforma Educativa del sexenio 2012-2018, a cargo del presidente Peña Nieto. ¿Educativa? Es difícil sostener este término cuando aprendemos, en el libro, que estuvo orientada, con ese nombre pero no con tal finalidad, a la precarización y flexibilización del trabajo docente en México.

Queda claro, al menos para quien esto escribe, que, en efecto, se trató de una reforma laboral, y una modificación de las relaciones con el poder en aras del control individualizado del magisterio.

Hay aspectos que, sin este esfuerzo de dar a conocer distintos trabajos, con hilos conductores claros, son inobservables a los no especialistas. ¿Se había preguntado al respecto de la inserción laboral de los trabajadores, mayores de 45 años, y en situación de incapacidad permanente? Un grupo de investigación de Cádiz, España, asociado al proyecto, lo aborda y de una manera muy accesible, no por ello exenta de rigor.

IV

Doy fe del aprendizaje que significa la lectura de esta obra. ¿Qué más se puede escribir en un prólogo, que el testimonio de la fertilidad de la lectura que posteriormente prosigue?

Hay algo adicional, sin duda: la gratitud por generar un espacio para la lectura del que, sin remedio a mi entender, lo muy sólido desde el sentido común se derrumba, se abren vetas insospechadas, se consigue claridad conceptual y formas de operacionalización de los conceptos y proposiciones que estén en juego.

Simple, y llanamente: enhorabuena. En buena hora ha sido escrito, y es hora, ya, de la buena lectura, esa que completa al texto cuando es visto desde la mirada de los otros, de los demás a los que va dirigido.

Manuel Gil Antón
Profesor del Centro de Estudios Sociológicos de
El Colegio de México

Introducción

En el libro *Muestras de la desigualdad educativa y precariedad laboral en países hispanos*, se propone repasar, en el marco de las teorías de la desigualdad social y económica, el impacto del bajo acceso a una educación de calidad e incluyente de todos los niveles sociales, concentrándose en uno de sus efectos más sensibles, la falta de oportunidades para disponer empleos decentes y suficientes, y por ello, la existencia de la llamada precariedad laboral.

Participan seis ensayos elaborados por once investigadores, de los cuales cinco son mexicanos, cuatro españoles, y como representantes de la región latinoamericana, una investigadora boliviana y una cubana. Se abordaron diferentes temáticas relacionadas con la desigualdad educativa y económica, así como diversos tópicos sobre el empleo y la precarización, en dos bloques temáticos.

La primera parte aborda tres capítulos. En el primero, denominado *Desigualdad y precarización laboral de jóvenes profesionistas y la robotización*, los autores Jorge A. Lera Mejía y Roberto F. Ochoa García, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, así como José I. Rivas Flores, investigador de la Universidad de Málaga, España, indagan en un estudio de caso representado en el estado de Tamaulipas, para analizar los datos laborales recientes de la entidad, encontrando que existe una relación entre la desigualdad educativa y la precarización laboral; que provoca desempleo, subempleo y ocupación en actividades distintas a las estudiadas por los jóvenes profesionistas tamaulipecos.

En el capítulo dos Berta I. Yanes Watson, investigadora de la Universidad de Ciencias Informáticas de la Habana, Cuba, expone *La voluntad política del gobierno cubano desde el triunfo de la revolución para evitar desigualdad educativa en la niñez*, para reflexionar sobre cómo, desde la concepción de los círculos infantiles en Cuba se asumió como propósito fundamental la atención de los pequeños de cero a seis años, observando que las desigualdades, sobre todo las de género, se incorporan a los saberes desde las formas en que los infantes son educados. Cita la autora que el objetivo del trabajo es exponer una reseña que muestre la voluntad política del gobierno cubano desde los inicios del triunfo de la Revolución para evitar la desigualdad educativa en la niñez.

La problemática que involucra el rol de la escuela en la educación y los modelos educativos entre España y México, para comprender el debate permanente sobre la escuela llamada Transformadora, que se confunde entre la demanda por dar respuesta a un sistema productivo y económico, y atender a las necesidades sociales e individuales de los sujetos en un mundo convulso y complejo, es tratado

dentro del tercer capítulo por los académicos, José I. Rivas Flores, representante de la Universidad de Málaga, España, y Daniel Cantú Cervantes, por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, nominando al ensayo *Escuela Transformadora. Una apuesta frente a la Desigualdad Educativa*. Una de las reflexiones finales del texto, es que frente a un sistema económico y productivo que desvincula el trabajo de los contextos sociales, debe reivindicarse el vínculo entre contexto y escuela, ya que no existe un currículum, existen alumnos y alumnas que viven situaciones particulares a las que deben dar sentido. Para los autores “Educar es dar la posibilidad de comprender el mundo físico, cultural y social en el que cada uno vive”.

La segunda parte del libro busca atender temas relacionados con la flexibilización laboral, emprendedores y precarización de profesionistas, este apartado se compone por tres capítulos donde la narrativa conduce a conceptos como el capital social y humano y sus nexos con la valoración del trabajo, la nueva precarización que afecta a los docentes del sector educativo mexicano y, por último, la dificultad de atraer empleos a los adultos con discapacidad.

Respecto a las tendencias de considerar a la educación como un ingrediente principal para forjar el llamado capital humano, el doctor Guillermo J. R. Garduño Valero, de la Universidad Autónoma Metropolitana, México; presenta en el capítulo cuatro, una reflexión de las teorías sobre los *Nuevos rumbos del capital humano: hacia nuevos conceptos de negociación y valoración del trabajo*. El autor hace un repaso de la evolución del trabajo en México, influenciado desde la puesta en marcha del primer Tratado de Libre Comercio hasta la necesaria renegociación del actual T-MEC.

En el quinto capítulo, los autores Zulma R. Zeballos Pinto de la Universidad de Bolivia / Universidad de Guadalajara, México; Erik Márquez de León y Rogelio Castillo Walle, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, exponen un tema central de este libro, referido en el título *La precarización y flexibilización del trabajo profesional docente en México*. Ellos analizan, dentro de las discusiones de la reforma educativa, que existe una tendencia de empobrecer y precarizar el trabajo desarrollado por los maestros en México. Exponen que la figura del docente y la evaluación del desempeño como propuesta central de la reforma educativa, tienen impactos distintos y heterogéneos en las escuelas, los actores y los procesos educacionales.

Los investigadores españoles del Departamento de Economía General de la Universidad de Cádiz, Miguel Blanco Canto, Carlos Peña Sánchez y Lydia Bares López, diagnostican en el capítulo sexto y último, el sensible tema de la *Inserción laboral de trabajadores mayores de 45 años con incapacidad permanente total*. Los autores matizan de forma académica, los graves problemas que se presentan tanto en España y el resto del mundo para dar oportunidades a los adultos incapacitados, lo que cada día hace

que no se puedan atender con respeto a sus derechos humanos. El desarrollo del tema, parte de estudiar a una serie de instituciones que son especialistas en ayudar a que los grupos en exclusión laboral tengan mayores facilidades de encontrar un empleo; además de comparar dichas instituciones con otros colectivos, para analizar cuál es el nivel de paro, actividad y de empleo que representa este grupo de personas.

Este trabajo académico, dedicado al problema de la desigualdad educativa y la precarización laboral, muestra un problema paralelo al de otras muchas desigualdades que tiene su origen en la anómala distribución económica del actual sistema socioeconómico derivado del capitalismo salvaje, profundizado por el neoliberalismo y la consecuente globalización económica, social y cultural. Esta publicación permite a los investigadores de los diversos temas de la pobreza y marginación, así como del desarrollo de análisis sobre grupos vulnerables y su relación con las desigualdades sociales, económicas y educativas, observar que las distintas formas de presentación de las crisis van de la mano del actual modelo económico; permite que los estudiosos de diversas disciplinas como historiadores, economistas, sociólogos e intelectuales se adentren sobre la necesidad de cambiar y reformar ampliamente las bases del actual modelo económico, que provoca, no sólo desigualdad económica, sino también divergencias en otras áreas de la sociedad, impactando de forma negativa a la educación y a las relaciones sociales.

Esperamos que la publicación de estos trabajos de la serie *Bienestar Social, Educativo y Precarización*, se pueda crear conciencia y ampliar la necesidad de seguir impulsando la lista de nuevas investigaciones de corte cuantitativo y cualitativo, que aborden y profundicen estos temas de interés académico.

Agradecemos a las autoridades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, por las facilidades y apoyos brindados para la publicación de este libro. En particular al Consejo de Publicaciones y al Comité Local de la Unidad Académica de Ciencias Educación y Humanidades.

Dr. Jorge A. Lera Mejía
Dr. Roberto F. Ochoa García
Dr. Jorge A. Pérez Cruz
Coordinadores



Antecedentes

Con la implementación a partir de la década de los 80, del modelo neoliberal en la mayoría de los países de habla hispana y México, “la política económica cambió su objetivo fundamental de fomentar el crecimiento del producto, la inversión y el empleo, por un objetivo de *estabilidad macroeconómica*, entendida estrechamente como inflación decreciente y finanzas públicas equilibradas, o cercanas al equilibrio ingreso-gasto” (Calva, 2000).

En ese tiempo, se presenta una apertura a la liberalización del comercio exterior, del sistema financiero y de la inversión extranjera, al intervenir México en el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT)¹, lo que profundizó la desarticulación interna de la planta productiva (perdiéndose incluso cadenas productivas completas), se incrementaron las desigualdades tecnológicas y de productividad entre los distintos sectores de la economía, y aumentó dramáticamente el desempleo encubierto en el sector informal de la economía de baja tecnología y productividad (Salazar & Azamar, 2014). Un síntoma claro durante este tiempo de liberación económica fue la tendencia de adelgazamiento del Estado, presentándose una reducción del intervencionismo gubernamental en el fomento económico general y en las políticas laborales, haciendo más flexible el mercado laboral, favoreciendo al sector empresarial en contra de la masa trabajadora. Esto conlleva un debilitamiento progresivo en los salarios, remuneraciones y prestaciones. Se inicia el tiempo que da lugar a la precarización de ingresos y la desigualdad económica (Garavito, 2015).

Ante la actual coyuntura de tendencias la precarización de los ingresos laborales, flexibilización del mercado laboral, uso excesivo de intermediarios de contratación empresarial *outsourcing* y resultando una alta desigualdad social y económica, se pensaría en proponer como propósito, poder contrarrestar el debilitamiento del papel regulador del Estado, la erosión del poder de negociación de los sindicatos y los efectos perversos del proceso de reestructuración productiva y flexibilización de las relaciones laborales. La generación de empleos decentes, dignos o de calidad, que garanticen niveles adecuados de remuneración, protección

¹ México firmó el 25 de julio de 1986 en Ginebra su adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), con lo que participa como 92º miembro de la organización en la reunión ministerial celebrada el 15 de septiembre en Punta del Este (Uruguay), para acceder a todas las concesiones arancelarias negociadas por los otros miembros desde la entrada en vigor del Acuerdo General en 1948.

social y que se desempeñen bajo condiciones de seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana se torna un objetivo prioritario de las recomendaciones de los organismos internacionales (Infante, 1999; OIT, 1999; Ghai, 2003, citados por De Oliveira, 2006).

La precarización laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la población (Sotelo, 2004). El capitalismo, en su actual proceso de globalización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el *modus vivendi* de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas. La precarización laboral se puede entender como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas (Selma, 2007).

Sin embargo, a la fecha pocos autores han relacionado el fenómeno de la precarización laboral con los niveles de desigualdad educativa entre empleados y empleadores, así como la relación de estos factores con la edad de los trabajadores y el sexo. Significa que la precarización no impacta igualmente a los hombres y mujeres, igual que a los jóvenes y los adultos; así como a las personas con menor o mayor educación y capacitación, por lo que uno de los objetivos de este libro es indagar sobre qué tipo de relación se establece entre las figuras de precarización laboral y los niveles educativos alcanzados por los diferentes niveles laborales, así como observar si hay una relación simétrica o asimétrica entre las dos variables. Es decir, si a menor nivel educativo menor calidad del empleo o a la inversa.

De acuerdo a estadísticas del sector laboral, estas relaciones se dan según las circunstancias del nivel de desarrollo de un país, significa que a nivel de mayor desarrollo, los ingresos de los profesionistas tienden a ser mayores en relación a los trabajadores de nivel obrero y empleados de oficina. Pero si el desarrollo del país es menor o cruza por alguna crisis económica, la tendencia es de subemplear a los profesionistas incrementando más los niveles de empleo de base obrera. En México esta tendencia se presenta actualmente con políticas de mayor flexibilidad laboral, el uso cada vez mayor de empleos temporales, de horas partidas (*part time*) y subcontrataciones a base de empresas *outsourcing*.

Se puede decir que una de las mayores tendencias del empleo en países de América Latina y España, es hacia la precarización laboral en la última década, por lo que las modalidades del empleo detectadas se acercan cada vez más a la precariedad del trabajo en ciertas dimensiones como, la caída del empleo, la subcontratación, el subempleo, el empleo informal, los bajos salarios, el cambio en los contratos colectivos; además, el uso cada vez mayor de robots y la automatización

de empleos en las grandes fábricas y conglomerados industriales que desplazan la mano de obra de obreros y operarios.

Una de las variables que se toman en cuenta dentro de los objetivos generales de la publicación, se refiere a que las instituciones educativas de los países hispanohablantes se han desfasado en la actualización de las vocaciones y necesidades del mercado laboral resultante de la liberalización de la economía. Se insiste en que las universidades e institutos tecnológicos ofrezcan profesiones y carreras técnicas superadas, que ya no son demandadas por los empresarios. Además, no se estudian y equilibran la oferta y demanda laboral, encontrando la saturación de algunas profesiones. Este problema también tiene que ver con la desigualdad educativa y falta de oportunidades. Muchas veces se afirma, que las universidades con este tipo de fallas de planeación educativa se convierten en verdaderas “fábricas de desempleados”.

En Tamaulipas donde los jóvenes más talentosos, con títulos universitarios, deben emigrar para encontrar empleo. Un estudio de investigadores de la UAT que analizan datos estadísticos de la última década revela que Tamaulipas padece un rezago tanto en empleo como en oportunidades. “Tamaulipas tiene más de 8 años apareciendo en las listas Top Ten de los estados que más desempleos abiertos registra del país”; de acuerdo a datos desde principios de la década hasta 2016. En el último reporte de 2018 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se revela que uno de cada cuatro desempleados en Tamaulipas, tienen estudios universitarios. Si se suma a los de educación media superior o con educación superior, los desempleados son casi la mitad del total de personas sin empleo en Tamaulipas. “Adicionalmente, la entidad concentra la mayor parte de sus empleos en actividades de muy baja remuneración y capacitación, por ende, dichos empleos en su mayor parte (75.5%) reciben salarios menores a cuatro salarios mínimos, por lo que son empleos precarios”. Hay una emigración hacia ciudades de los Estados Unidos, provocando una verdadera “fuga de cerebros” que amenaza con terminar con el capital social y humano (Lera y Ochoa, *El Mañana*, 2019)

La problemática de la Desigualdad Educativa y Empleos Precarios se ha vuelto un tema sobresaliente en la segunda década del siglo XXI. Además del problema de precarización laboral de la masa trabajadora en general, existe una fuerte preocupación para estudiar los factores que impactan particularmente en la precarización de los empleos juveniles, tanto en jóvenes con nivel de estudios de primaria, media superior como superior. Uno de esos factores, es la tendencia hacia la robotización u automatización en todos los sectores de la economía,

principalmente, en el industrial. En los argumentos planteados para incluir este tema, se presenta la siguiente premisa:

Hasta el momento la Automatización y la Inteligencia Artificial (IA) en el mundo, está creando más trabajos de los que está destruyendo, hay razones para pensar que esto vaya a cambiar en un futuro cercano, es verdad que algunos trabajos desaparecerán, la pregunta es saber cuáles van a ser y qué oficios se demandarán en treinta años (Lera, 2019).

La principal preocupación de este problema se relaciona con los efectos del empleo juvenil universitario y no universitario. “Las tecnologías digitales han cambiado de forma radical y con rapidez la manera de trabajar, consumir y comunicarse”, señala Ángel Gurría, Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). “Para que esta transformación también mejore nuestro bienestar debemos hacer frente a cuestiones como la igualdad, la alfabetización y la seguridad digital”. Según el informe: *Cómo es la vida en la era Digital* (OCDE, 2019):

La ambivalencia sobre la manera en que la tecnología digital afecta al bienestar se extiende a lo largo de la mayoría de las dimensiones. Por ejemplo, aunque se crean empleos en los sectores de nuevas tecnologías, otros se enfrentan al riesgo de ser destruidos por la automatización. También, mientras que el teletrabajo permite una mayor flexibilidad a la hora de organizar la vida laboral y personal, la conexión constante con la oficina aumentaría las preocupaciones sobre el trabajo fuera de las horas oficiales. Se parte del concepto de robotización del empleo, a “la transformación de la mano de obra hacia una máquina que se parece a un ser humano y realiza actos complejos de forma automática y repetitiva”. El desplazamiento de la mano de obra humana se ha estado gestando durante muchas décadas, no obstante, el alcance y magnitud probablemente afectarán muchos otros aspectos de la vida.

Una pregunta es “si el trabajo tradicional está amenazado por la actual tendencia a la precarización y la robotización, así como ver cómo puede adaptarse a él y sacar provecho”. También se tendrá que indagar y concientizar sobre los efectos que tendrá sobre las personas más vulnerables del mercado laboral.

Bibliografía

- Calva, J. L. (2000). *México más allá del neoliberalismo*. México: Plaza Janés.
- De Oliveira, O. (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”. *Papeles de Población, [S.l.]*, 49(12) (julio-septiembre). Obtenido de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8660>
- Garavito, R. A. (2015). “La caída del salario real y el agotamiento del modelo económico. El caso de México”. En J. Bouzas, *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica* (p. 265). México: UNAM.
- Lera, & Ochoa. (2019). “Hay fuga de cerebros en Tamaulipas”. *El Mañana de Reynosa*, pág. 3. 6 de mayo. Obtenido de <https://elmanana.com.mx/hay-fuga-de-cerebros-en-tamaulipas/>
- Lera, J. (2019). “Futuro del empleo automatizado, robotizado y digital”. *Hoy Tamaulipas*, pág. 3. 3 de mayo. Obtenido de <https://www.hoytamaulipas.net/notas/380856/Futuro-del-empleo-automatizado-robotizado-y-digital.html>
- OCDE. (2019). “How’s Life in the Digital Age?” París: OCDE. Obtenido de <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/comovalavidaenlaeradigital.htm>
- Salazar, C., & Azamar, A. (2014). “Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México”. *Política y Cultura* (Diciembre. No. 42).
- Selma, A. (2007). *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Valencia: EDITUM.
- Sotelo, A. (2004). *Desindustrialización y crisis del neoliberalismo. Maquiladoras y telecomunicaciones*. México: Plaza y Valdés.



Parte 1

Desigualdad educativa
competencias y precariedad
en estudiantes



1. Desigualdad y precarización laboral de jóvenes profesionistas y la robotización²

Jorge A. Lera Mejía y Roberto F. Ochoa García
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México
José I. Rivas Flores
Universidad de Málaga, España

Resumen

Tamaulipas en la última década (2006-2016), formó parte de las cinco entidades con mayor desigualdad social y económica, al verse impactada con una baja generación de empleos formales, que resultó en una alta tasa de desempleo abierto. Uno de los segmentos poblacionales más afectados por el desempleo abierto, subempleo y empleo informal, fue el de los jóvenes profesionistas y técnicos, con mayor grado de instrucción, provocando que las universidades e institutos de educación superior no logren superar y vencer estas adversidades de la primera mitad del siglo XXI. Este fenómeno se conoce como “precarización laboral” y se asocia a la “desigualdad”. Asimismo, la pobreza y precarización de los jóvenes profesionistas, se agrava ante la nueva tendencia de automatizar y robotizar los procesos industriales, principalmente aparecidos en las modernas plantas maquiladoras y petroquímicas transnacionales del norte y sur del Estado. Este capítulo aborda en forma analítica los datos laborales recientes aplicados para Tamaulipas, encontrando que esta problemática provoca desempleo, subempleo y ocupación en otras actividades diferentes de las que los jóvenes estudiaron; al final, “fuga de cerebros y de mano de obra” hacia otras entidades y hacia los Estados Unidos de América (EE.UU.), amenazando con terminar el capital humano estatal.

² Artículo elaborado por el doctor Jorge A. Lera Mejía, en forma transversal con otro integrante del Cuerpo Académico “Bienestar Económico y Social” de la FADYCS UAT, doctor Roberto F. Ochoa García, así como por el doctor José I. Rivas Flores, líder del Grupo Académico “Profesorado y Organización Escolar” de la FCCE de la Universidad de Málaga (UMA), España. Estos trabajos de investigación entre cuerpos académicos son producto de dos estancias académicas (2016, 2017) y la reciente participación en Congreso LASA Barcelona, celebrado en mayo de 2018.

Palabras clave: Precarización, desempleo, profesionistas y técnicos, robotización, y automatización.

Introducción

Los empleos en jóvenes universitarios o con grado de instrucción media superior y técnicos, como en la mayoría de la población juvenil con o sin algún grado de estudios, en edad de los 12 a los 29 años, edad laboral en la mayoría de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan a nivel mundial y en México una fuerte depresión salarial, escasez de prestaciones sociales y laborales, así como una mala percepción del joven trabajador. A esto se le conoce como Empleos Juveniles Precarios por la propia OIT.

Este deterioro de las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas corresponde a un proceso que se expande a escala mundial, atrae la atención de los académicos, de los sectores gubernamentales, y sobre todo de los organismos internacionales.

Ante la creciente falta de protección social, la inestabilidad laboral, la robotización creciente de algunos empleos y la expansión de los puestos de trabajo con muy bajas remuneraciones, se hace hincapié en la necesidad de elaborar, integrar y aplicar políticas económicas, sociales y laborales orientadas hacia el aumento de los niveles de bienestar de la población en general, y juvenil en particular (Lera, 2019).

Con el fin de desarrollar un diagnóstico del fenómeno de la desigualdad y precarización laboral en los jóvenes profesionistas del estado de Tamaulipas, se plantea como pregunta de investigación: ¿De acuerdo a los datos estadísticos oficiales, es posible demostrar que en el estado las condiciones laborales de la juventud están siendo precarizadas, al registrar mayor nivel de desempleo, subempleo y bajos ingresos?

Definición de precarización y desigualdad social

Para iniciar este trabajo, se propone ubicar el concepto de precarización y desigualdad, por ello se citan algunas de las definiciones que son utilizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo internacional afiliado a la ONU, que se especializa en el empleo, trabajo, organizaciones laborales, derechos laborales de los trabajadores, entre otras asignaturas.

En el informe *Del trabajo precario al trabajo decente* para el Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, celebrado en 2012, se muestran los siguientes conceptos:

Si bien el término precario es relativamente nuevo, el movimiento obrero siempre ha tenido el objetivo implícito de reducir la precariedad en el trabajo o, en otras palabras, de que se deje de pensar el trabajo en términos de mercancía. A lo largo de la historia las organizaciones sindicales en los países industrializados han tenido éxito en este sentido: el empleo no precario se convirtió en la relación de empleo estándar sobre la base de los derechos laborales, la seguridad social, el aumento de los salarios y la representación colectiva. La propagación de esta relación de empleo estándar dio lugar a la gran clase media, y la ascensión social fue posible para muchos. Desde los baluartes del movimiento obrero, las normas se extendieron a un número creciente de trabajadores a través de la negociación colectiva centralizada o coordinada, la extensión jurídica o, algunas veces, acuerdos de negociación colectiva que establecieron un salario de referencia para el resto de la economía (OIT, 2012, p. 48).

El informe de la OIT, permite situar algunas propuestas novedosas y conclusiones previas importantes alrededor de la problemática de la precariedad laboral, entendiéndola a esta, no solo como la pobreza de los trabajadores, sino como la ampliación de la misma a niveles mayores motivada por las nuevas formas de contratación y flexibilización laboral, entre las que se pueden destacar las siguientes:

Un inimaginable número de trabajadores en todo el mundo padece condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e impredecibles. Las cifras de desempleo provocan preocupación por sí mismas, pero ni siquiera logran abarcar a una mayoría más amplia de personas que trabajan pero que no tienen un empleo decente con salarios dignos, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales. Es innegable que la universalidad y las dimensiones del conflicto exigen una acción coordinada y abarcadora a nivel internacional. Estos problemas se intensificaron debido a la crisis financiera global, económica y social que se padece desde 2007. Sin embargo, en lugar de aprender la lección de esta crisis y de cambiar un modelo económico fallido, los gobiernos se han dejado gobernar por los mercados financieros. El empleo en el sector público se está reduciendo, se recortan los salarios y se empuja a millones de trabajadores adicionales a empleos precarios, temporarios y eventuales, y en muchos países aumentan los puestos no declarados... El combate contra el trabajo precario exige una respuesta integral que incluya políticas económicas, fiscales y sociales que propongan el pleno empleo y la igualdad de ingresos, así como también un marco regulador que reduzca y erradique finalmente el trabajo precario, además de la implementación de esfuerzos aún mayores para darles más poder a los trabajadores alentando la negociación colectiva y el ejercicio del derecho

a negociar libremente sin temores. Para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias y hasta indignas, es imprescindible fijar salarios mínimos asegurados, o sea establecer un piso universal de protección social y salarios mínimos a nivel global; también han de ponerse en práctica políticas para combatir la erosión de las relaciones laborales (OIT, 2012, pp. 3, 4)

Respecto a la relación del concepto de precariedad laboral con la definición sobre desigualdad, autores como Webster señalan que:

[...] la precariedad laboral más que una excepción o una realidad emergente en tiempos recientes, parece haber sido una característica constante del desarrollo desigual y combinado en el capitalismo y que afecta a buena parte de las categorías ocupacionales del heterogéneo mercado laboral (Webster, 2005).

Es importante mencionar que ambos conceptos están entrelazados, uno depende del otro y se retroalimentan cuando se pretende estudiar ambos fenómenos. Aquí se toma la definición de desigualdad social del Grupo Oxfam, organización no gubernamental que se especializa en el estudio y efectos de la desigualdad:

La desigualdad social es una situación socioeconómica que se presenta cuando una comunidad, grupo social o colectivo recibe un trato desfavorable con respecto al resto de miembros del entorno al que pertenecen. No solo se manifiesta en aspectos como el poder adquisitivo, que es sin duda la causa principal de la exclusión y la falta de oportunidades en muchos lugares del mundo. Otros elementos que pueden motivar la desigualdad social son la cultura, la etnia, la raza, la religión, el origen y la nacionalidad, las costumbres y la ideología (Oxfam, 2019).

El concepto de desigualdad social se relaciona con otra definición importante, la desigualdad educativa, para ello se retoma el concepto del investigador Emilio Blanco (2009):

En México existe una acentuada desigualdad educativa, fenómeno del cual la diferencia de aprendizajes es una de sus manifestaciones más notorias. Uno de los hechos constatados en forma más sólida en la investigación es la relación de esta desigualdad con las diferencias en el nivel socioeconómico de los alumnos. Para la mayor parte de los niños y jóvenes, la educación formal no ofrece iguales oportunidades de aprender, sino que reproduce, multiplica e incluso intensifica las diferencias de entrada al sistema (Blanco, 2009).

Este concepto lleva a confirmar la postura que, entre distintas clases sociales, se registran desigualdades de acceso a una educación de calidad, y con ello, menores

oportunidades de desarrollo, lo que permite ahondar en el problema citado en este trabajo; la desigualdad educativa y la precariedad laboral son dos fenómenos entrelazados.

Definición de automatización y robotización

La llamada automatización en los países desarrollados, donde inició esta tendencia, desplaza a la mano de obra y a los profesionistas de nivel intermedio. Más graves aún han sido las consecuencias en los países emergentes y en desarrollo por su relativo bajo costo.

En México, en forma particular se vislumbra este impacto en las empresas ensambladoras de autos extranjeros (Ford, GM, VW, Nissan, Chrysler, entre otras marcas). En Tamaulipas, este fenómeno se presenta en las plantas maquiladoras de la frontera del sector automotriz y eléctrico-electrónico; así como en las plantas resineras petroquímicas de la zona sur conurbada.

La principal preocupación del tema se relaciona con los efectos del empleo juvenil universitario y no universitario. “Las tecnologías digitales han cambiado de forma radical y con rapidez la manera de trabajar, consumir y comunicarse”, señala Ángel Gurría, Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019).

Según el Foro Económico Mundial (FEM), en el año 2018, los robots llevan a cabo el 29% del total de tareas, un porcentaje que aumentará a 42% en 2022 y al 52% en 2025. Los expertos del foro destacan que este futuro automatizado de la fuerza de trabajo ofrece por un lado señales de optimismo y al mismo tiempo de precaución, aunque concretamente en el área de creación de empleo las expectativas son más positivas que hace dos años porque los ejecutivos tienen un mayor conocimiento de las oportunidades que ofrece la tecnología (Foro Económico Mundial, 2018).

En 2025 más de la mitad de los puestos de trabajo que hoy existen serán reemplazados por tareas que realizarán máquinas, según el estudio del FEM que analiza el impacto de la automatización y de las nuevas tecnologías en este sector laboral. El estudio, titulado “El Futuro del Trabajo 2018”, se basa en entrevistas realizadas a ejecutivos y directores de recursos humanos de 20 países -desarrollados y emergentes- y 12 áreas industriales distintas que gestionan más de 15 millones de empleados en el mundo. El texto muestra que la robotización podría hacer desaparecer 75 millones de empleos en el mundo de aquí a 2022, dado que se calcula que, en 2025, las máquinas realizarán la mayoría de las tareas ordinarias que actualmente realizan los humanos. A pesar de que la revolución robótica tendrá dichas repercusiones negativas, su generalización podría tener

un impacto positivo en el empleo humano, según la proyección del informe, dado que se calcula que se podrían crear 133 millones de empleos nuevos en el mundo. Concretamente, el informe espera que en el próximo lustro se creen 58 millones de empleos. Los expertos del FEM destacan, no obstante, que para que dichos empleos puedan ser ejercidos, los trabajadores tendrán que hacer un enorme esfuerzo de formación y adaptación (Foro Económico Mundial, 2018).

De acuerdo al revelador Informe de diciembre de 2018 del Banco de México(2018), denominado *La Automatización en México desde una Perspectiva Regional*:

Aproximadamente, dos terceras partes de la población ocupada en México se emplean en ocupaciones con una alta probabilidad de automatización durante el periodo analizado (julio a septiembre 2018), si bien dicha probabilidad muestra un marcado mayor porcentaje de su personal en ocupaciones con una elevada probabilidad de automatización destacan las actividades primarias; los servicios de alojamiento y preparación de alimentos; la construcción; las industrias manufactureras; y los servicios financieros. En contraste, los sectores en los que existe una menor proporción de sus empleados en ocupaciones con una alta probabilidad de automatización destacan los servicios educativos; los servicios de salud; y los servicios culturales y recreativos.

Así, México parecería tener una heterogeneidad sectorial similar a la que se ha observado en otros países en relación con la fracción del empleo con una alta probabilidad de ser automatizado (Nedelkoska y Quintini, 2018).

Las ocupaciones con mayor propensión a ser automatizadas corresponden a las de menor nivel educativo, lo cual es consistente con los hallazgos de otros estudios que han encontrado que aquellas ocupaciones menos susceptibles de ser automatizadas requieren educación superior y entrenamiento profesional (Arntz, Gregory, & Zierahm, 2016; Nedelkoska y Quintini, 2018).

Así, los trabajadores más calificados están mejor posicionados para evitar los riesgos sobre sus empleos derivados de la automatización y pueden en mayor medida beneficiarse de los procesos de automatización, toda vez que son un elemento esencial para facilitar la adopción de estas tecnologías (Banco Mundial, 2016, 2018).

La población en la mayoría de las entidades del norte y las regiones centrales tiende a ocuparse en actividades con una menor probabilidad de automatización. Ello podría estar asociado con su mayor vocación exportadora y nivel de especialización en ciertos servicios que demandan la ejecución de tareas más complejas (Autor, 2015).

En contraste, en el sur el empleo se concentra en aquellas ocupaciones con una alta probabilidad de automatización en mayor medida que en el resto de las regiones.

Los resultados de este diagnóstico puntual del Banco de México, permite reconocer que el fenómeno de la automatización está afectando fuertemente las actividades laborales de los trabajadores en general, y de los jóvenes del país; además de que son una muestra de que dicho movimiento aparece como consecuencia de las tendencias transnacionales y de las nuevas formas de operar del sector industrial ensamblador. Continúa la narrativa del Banco de México (2018), dando línea de las políticas públicas que se deben intervenir para amortiguar esta problemática:

La participación de las ocupaciones con un elevado riesgo de automatización en el empleo total disminuyó entre 2005 y 2017 en el norte y las regiones centrales, las cuales presentan una mayor vocación exportadora en industrias altamente integradas a las Cadenas Globales de Valor (CGV). En contraste, en el sur la participación de estas ocupaciones se incrementó durante este periodo.

Las entidades que presentaron mayores avances educativos durante el periodo de estudio fueron también las que registraron las mayores reducciones en la participación de las ocupaciones con una elevada probabilidad de automatización. Al respecto, destacan la Ciudad de México y Querétaro, en el centro, y Sinaloa y Jalisco, en el centro norte, con importantes incrementos en la población con educación superior, así como con las mayores reducciones en el porcentaje de ocupaciones con alta probabilidad de automatización.

México presenta un porcentaje de su población en ocupaciones con una alta probabilidad de automatización, similar al de otros países en desarrollo. Dicho porcentaje tiende a ser menor en las entidades del norte y las regiones centrales con respecto a las del sur del país. La automatización es un proceso dinámico que continúa transformando la estructura ocupacional de las economías regionales. En efecto, los resultados sugieren una transición favorable de la fuerza laboral hacia ocupaciones con un menor riesgo de automatización, especialmente en aquellas entidades del norte y las regiones centrales que han mostrado un mejor desempeño económico y una mayor integración a las CGV.

En este contexto, es necesario continuar impulsando políticas públicas que permitan atender los requerimientos del mercado de trabajo para los próximos años en el marco de la automatización. En particular, es fundamental que la política educativa impulse la formación de habilidades cognitivas (sociales y creativas) para facilitar una inserción exitosa de los trabajadores a las empresas, sobre todo en las regiones más rezagadas del país en cuanto al nivel de capital humano de su población (Banco de México, 2018).

Situación del empleo en Tamaulipas 1993-2000

El empleo en el estado ha tenido altibajos, en una primera etapa de fines del Siglo XX, se distinguió a nivel nacional por el dinamismo de generación de empleos, en el sexenio del periodo 1993-1998 (Manuel Cavazos Lerma), se pasó de 303 mil 900 empleos formales (asegurados permanentes al IMSS) en 1993, hasta lograr 506 mil 600 en diciembre de 1998 (tasa de 66.7% de crecimiento). El sector de la transformación contribuyó a estos resultados, ante la dinámica inversión en maquiladoras (Industrias Maquiladoras de Exportación-IME) nuevas y ampliadas, así el empleo industrial pasó de 126 mil 600 personas en 1993, a un total de 190 mil 500 en diciembre de 1998, con una tasa de crecimiento del 50.5%. En ese periodo la Zona Sur remontó su participación de un 21.5% del total de empleos en 1993, hacia un 24.1% en 1998, pasando de 65 mil 200 a 121 mil 800 empleados en ese lapso, por lo que se duplicó la oferta en solo seis años, lo que muestra el gran dinamismo que contraen las inversiones en el sector petroquímico, construcción, comercio y servicios de la zona.

A nivel nacional se impactó negativamente en el nivel de empleos por la crisis de diciembre de 1994 (*error de diciembre*), pasando el total de asegurados de 8.7 millones en diciembre de 1994 a 8.5 millones en el mismo mes de 1995, perdiéndose un 2.3% en ese año. Sin embargo, en Tamaulipas y en la región conurbada, este impacto no fue mayor, lográndose mantener el empleo estable entre 1994-1995 con un crecimiento conservador del 2.2%. Entre enero y diciembre de 1999 se ampliaron 41 mil 900 nuevas plazas, contribuyendo a nivel nacional con el 6.2% del total, ocupando el séptimo lugar nacional en generación después del DF, NL, Jalisco, Chihuahua, México y BC. Por sector destaca el comercio, con una participación del 11% del total de empleos generados en 1999, servicios con un 10%, construcción con 9%, y transporte y comunicaciones con 7%. Sobresale el generado por la industria, con un 57% (23 900 nuevos empleos). A nivel regional, la Zona Centro del Sur de Tamaulipas (ZCST) ocupó el segundo lugar con 8 mil 900 empleos (21% de incremento), que junto a Reynosa con 13 mil 600 empleos (32%), se contribuyó con el 54%.

En el año 2000 se continuó con esta dinámica emprendedora, al crecer el PIB estatal en un 8.2%, contra el 6.9% nacional. A nivel empleos, en este año se pasó de 498 mil 400 empleos a 535 mil, con 37 mil nuevos empleos. La industria participó con el 56.6% del total (302 700), con un crecimiento del 37.2%. La ZCST ocupó 130 mil personas, 9 mil 800 más que en diciembre de 1999. Ante la crisis de la desaceleración de la economía de Norteamérica, el crecimiento del PIB en el primer trimestre de 2001 fue solo del 1.9%, y del 0.5% en el segundo trimestre. Se cerró el año con un crecimiento negativo de 0.3%. Esto provoca que se perdieran empleos a nivel nacional, estatal y regional. El país perdió cerca de 181 mil 200 empleos entre

diciembre y agosto de 2001. Tamaulipas pasó de 533 mil 500 empleos en agosto del 2000, a 517 mil 400 en septiembre del 2001, perdiéndose 16 mil 100 empleos formales. La industria de transformación en ese lapso pasó de 301 mil 900 empleos a 278 mil 600, perdiéndose 23 mil 300 plazas, por lo que muestra ser el sector más afectado, ante el claro retiro de inversiones y cierres de regular número de industrias maquiladoras de Tamaulipas. Debido al efecto de inercia en el resto de los sectores: comercio y servicios, es que se amainó el efecto negativo del desempleo industrial. Entre agosto de 2000 y septiembre del 2001, el sector servicios generó 9 mil 400 nuevos empleos, y el sector comercio en ese lapso contribuyó con 2 mil 100. El sector agropecuario también sufre los estragos de la crisis, al perder 2 mil 700 empleos en ese período.

La región conurbada no escapa de esta etapa recesiva, al perder el 2.8% de empleos entre agosto 2000 y septiembre del 2001, pasando la ocupación de 128 mil 200 y 124 mil 600 (3 600 menos), respectivamente. No obstante, el impacto negativo fue menor a la frontera, donde se perdió el 3.6% de empleos (12 200 empleos), 0.8% más que la zona sur. Lo que constata el impacto mayor en el sector maquilador contra el petroquímico. La zona centro se mantiene sin cambios, al solo perder el 0.2% en el mismo lapso. Esta situación muestra que, en el año 2001, el estado no cumplió con la meta de generación de empleos de acuerdo con la incorporación de nueva fuerza de trabajo, que es de 30 mil personas, de las cuales el 24.1% corresponde a la zona sur (7 200), 13.6% al centro (4 100), y el 62.3% a la frontera (18 700).

En el interior de la ZCST se participó en el mes de noviembre del 2000, con el 24.1% del total de trabajadores formales afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), su planta productiva estuvo constituida por 129 mil 984 trabajadores, de los cuales más de 29 mil corresponden a la industria de la construcción, 27 mil 954 al comercio, 24 mil 446 a la industria de la transformación y 21 mil 666 a los servicios para empresas, personas y hogar. En el periodo de enero a noviembre de 2000 se crearon en la zona 9 mil 746 nuevos empleos, de estos, 5 mil 212 fueron de la construcción, 2 mil 421 de servicios para empresas personas y hogar, mil 749 de comercio y mil 355 de industria de la transformación. El impacto positivo de la remodelación de la refinería de PEMEX se mostró a partir de ese año. A nivel de aportaciones del sector patronal ante el IMSS, se registró en diciembre de 1998 un total estatal de 30 mil 500 empleadores, los cuales se distribuyeron en 15 mil en la frontera (49.3%), 7 mil en la zona centro (23.1%) y 8 mil 400 en la región conurbada (27.7%).

En agosto del 2001, la ZCST participó con 124 mil 700 empleos formales, ocupando el segundo lugar por región, siguiendo a la zona fronteriza que ocupó 322 mil 800 empleos y la centro con 70 mil 500.

Situación del empleo precario de Tamaulipas entre 2008 a 2016

A inicio de la crisis mundial del año 2008, Tamaulipas cumplió más de ocho años apareciendo en las listas *Top Ten* de los estados que más desempleos abiertos registra del país. Adicionalmente, concentra la mayor parte de sus empleos en actividades de muy baja remuneración y capacitación, por ende, dichos empleos en su mayor parte (75.5%) reciben salarios menores a cuatro salarios mínimos, por lo que *son empleos precarios*. La mayoría de los empleos se generan en la región de Reynosa y zona conurbada, por lo que los empleos están polarizados en el norte y sur del estado, dejando en la indefensión a la zona centro, donde están la mayoría de los municipios (30).

Tamaulipas registró una Población Total (PT), en el segundo trimestre (abril-junio) del año 2016 por 3 441 698 habitantes (Censo INEGI). La Población Económicamente Activa (PEA) ascendió a 1 632 216 personas (edad mayor a 16 años, no estudiando, no amas de casa y discapacitados). La Población Empleada (PE) fue de 1 557 240 personas. La Población Desempleada o Desempleo Abierto (DA) representó 74 976 trabajadores. Por lo anterior la Tasa de Empleo en Tamaulipas es del 95.41% y la Tasa de Desempleo ascendió al 4.59% (STPS, 2017).

En comparación con el primer trimestre de 2016, la situación mejoró relativamente, ya que de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-INEGI, 2017), se colocaba a Tamaulipas en el cuarto Estado con mayor tasa de desempleo en el país, en el registro que corresponde al primer trimestre del 2016, toma en cuenta la tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar, a la población económicamente activa y respecto a la población ocupada.

Esta información corresponde al primer trimestre del 2016 y sitúa a Tamaulipas dentro de las primeras entidades con mayor desocupación de acuerdo con su población en edad. Los estados con la tasa de desocupación más alta fueron Tabasco con 7.2%, Ciudad de México 5.7%, Sonora 5.1%, Tamaulipas 4.9%, el Estado de México 4.8%, Baja California Sur 4.6%. Tamaulipas tiene 3 441 698 habitantes, el Estado tenía una población desocupada de 79 398 personas hasta marzo de 2016, que están en posibilidades de trabajar. Por lo que sólo 1 529 812 estaban ocupados.

La gravedad de las estadísticas del empleo en Tamaulipas fue más notoria al identificar que de los 1 557 000 empleados -que cuentan con prestaciones sociales (IMSS, seguros de desempleo, jubilación, Infonavit, etcétera)-, solo el 46% de ese total registra prestaciones. Esto significa que 887 mil 627 empleados de Tamaulipas (54%), se encuentran en situación precaria, recibiendo de uno hasta máximo 4 salarios mínimos, y y sin contar con seguridad social.

Para dar un indicio de la precariedad laboral del estado, más del 45% de los empleos registrados se ubican en la categoría de mostradores de tiendas, cargadores

y estibadores, y oficinistas, que solamente reciben ingresos desde uno hasta dos salarios mínimos -cada salario de 73 pesos diarios (2016)-, representando un ingreso entre 2 mil 200 hasta 4 mil 400 pesos mensuales.

De acuerdo con el registro del IMSS de Tamaulipas y de la Secretaría del Trabajo (STPS), se tiene que al mes de septiembre de 2016 se registran 619 mil 017 trabajadores asalariados con seguro social, el IMSS reconoce una Tasa de Desempleo del 5.4% en el mes de agosto, contra una tasa nacional de solo el 4%, siendo superior en 1.4% la desocupación en el estado.

El propio IMSS Tamaulipas reconoce un promedio de salarios de los asegurados registrados en el Instituto por 294.5 pesos diarios, cuando el promedio diario nacional del IMSS es por 320.9 pesos, por lo que la precariedad de Tamaulipas asciende en 26.4 pesos diarios contra la media nacional (esta cifra es el resultado de restar el salario promedio diario del IMSS nacional menos el promedio del IMSS estatal).

A nivel mensual, asimismo, el salario asociado a trabajadores asegurados en el IMSS en agosto 2016, ascendió en Tamaulipas en 8 mil 953.5 pesos mensuales, contra el promedio nacional de 9 mil 753.9 pesos. Las cifras oficiales del IMSS en Tamaulipas, reconocen que en agosto de 2016 había una población total de 3 578 363 habitantes, siendo representada con una población menor de 15 años por 943 764 niños.

La Población en Edad de Trabajar (15 años y más) es de 2 634 599 personas (PET), de aquí se desglosa la Población Económicamente Activa (PEA) por un total de 1 623 511 trabajadores, siendo la diferencia parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI) que se suma por 1 011 088 personas. Según el IMSS Tamaulipas, del total de trabajadores potenciales que integran la PEA, 1 549 043 están ocupados (PO) y la diferencia de 74 mil 468 personas, se encuentran desocupados (PD). Del total de ocupados, 1 104 244 son asalariados; 326 mil 783 son trabajadores por cuenta propia; 61 mil 009 son empleadores o patrones; y 57 mil 007 personas trabajan sin pago y otros.

Para dar una idea de los sectores de actividad dominantes en Tamaulipas, del total del 1 549 000 personas, el 34.2% se ocupa en el sector de servicios, 20.2% en el sector manufacturero, 17.9% en el comercio, 7.6% en la industria de la construcción, 7% en las actividades agropecuarias, 6.9% en el sector de transportes y comunicaciones, el 3.7% se ocupa en la actividad burocrática (gobierno y organismos públicos); el 1.2% se emplea en la industria extractiva y electricidad.

De las cifras anteriores, destaca la situación de precariedad en los ingresos de 1 549 000 personas ocupadas en agosto 2016 (trabajadores tamaulipecos), al encontrar que el 30.2% de los trabajadores del estado, son parte de la pobreza

patrimonial, al recibir solamente de uno hasta dos salarios mínimos; 14.7% reciben menos de un salario mínimo (pobreza extrema o pobreza alimentaria); el 29.7% siguiente, reciben de 2 a 5 salarios mínimos (nivel de pobreza mediana).

Solo se ubican en situación de mediano privilegio, o también identificándose como población en clases medias, a un total de 79 mil 996 trabajadores que reciben de 5 hasta 10 salarios mínimos, y en la cúpula social, o también reconocidas como clases altas o clases pudientes, se encuentran 19 mil 418 trabajadores o empleadores que reciben de 10 salarios mínimos a más.

Desempleo entre jóvenes profesionistas y técnicos en México

En 2016, el desempleo afectaba al 40% de los egresados universitarios del país, por lo que su incorporación al mercado laboral debe ser una de las prioridades más importantes para los gobiernos, empresarios, sociedad civil y universidades. De acuerdo a información que publicó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en enero de 2017 (INEGI , 2017):

El desempleo en México afecta en mayor proporción a las personas que han cursado el bachillerato o concluidos estudios universitarios. Al término del año 2016, 48 de cada 100 desocupados habían completado la educación media superior o superior. Se trata del máximo nivel registrado desde 2005, cuando comenzó a ser levantado ese registro. En el caso de las mujeres, la cifra sube a 55 de cada 100. En otra característica del mercado laboral mexicano, al cierre de 2016 más de la mitad de las personas en edad y condición de trabajar obtuvo su ingreso de ocuparse en el sector informal de la economía, lo que significa que realizó una actividad sin recibir ningún beneficio de la seguridad social, de acuerdo con el organismo. En diciembre de 2016, el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora a la semana aun cuando intentó ocuparse, se ubicó en 3.7%, el mismo nivel que en noviembre. En comparación con el último mes de 2015, la Tasa de Desempleo (TD) tuvo una reducción de 0.7 puntos porcentuales.

Desempleo en Tamaulipas

Para las autoridades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), el 70% de egresados de la institución consiguen empleo, cifra que se contrapone con las estadísticas de la ANUIES y ENOE que a continuación se presentan. El desempleo en el 40% de los egresados universitarios, lo reconoce la propia Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), que integra a las 180 instituciones más importantes del país, entre ellas a la UAT. Cada año, más de 450 mil jóvenes concluyen su educación superior y obtienen un título universitario;

sin embargo, existen puestos de trabajo limitados para una gran cantidad de jóvenes. De acuerdo al portal CNN Expansión (2015), si la economía no aumenta su nivel de crecimiento en esta década, 305 mil egresados de universidades de todo el país se enfrentarán a la desocupación. Para el 2020, la cifra de afectados podría superar los tres millones. De los casi 2 millones de desempleados que existen en México al mes de junio del 2016, casi la mitad, 953 mil, tienen un grado de educación media superior y superior, según los datos del INEGI. Es decir, el 42.5% de los mexicanos desempleados estudiaron nivel medio superior o una licenciatura, son profesionistas, pero no encuentran un trabajo en la estructura económica del país. Se trata del porcentaje más alto desde 2005, periodo en el que esta tasa aumentó en 10.2 por ciento.

El 33.8% de los 51.5 millones de ocupados en el país tiene un grado de educación media superior y superior, pero se observa que el porcentaje de profesionistas desempleados es muy superior. Esto es un reflejo del pobre crecimiento menor al 3% anual de la economía (PIB), en los últimos tres años, y de un acelerado proceso de precarización del trabajo, al grado de que ni los profesionistas con licenciaturas, maestrías y doctorados encuentran un sitio en el sistema productivo del país.

En el caso de Tamaulipas, en el año 2014, el entonces delegado de la SEP, Juan Leonardo Sánchez Cuéllar, indicó que de los 110 mil universitarios que existen en el estado, sólo el 30% consiguen empleo acorde a la carrera que cursaron.

Tenemos la esperanza que mejoren, que más especialistas estén en su campo, y yo creo que las oportunidades que se ven se van a ampliar en cuanto al número de empleos. Esto ayudará y qué bueno que México se prepare para formar cuadros técnicos (Lera J., Sentido Común, 2014).

El otro 70% de los jóvenes con un título universitario recurren a buscar trabajo en el comercio formal e informal, o bien, abandonan su vida productiva para dedicarse de forma exclusiva a la familia. En Tamaulipas el 46% de los programas de licenciatura corresponden a ciencias sociales, como administración, docencia, derecho, artes y humanidades. Siguiendo con el estudio de caso de Tamaulipas, de acuerdo a las cifras del trimestre abril a junio de 2016 del INEGI, en los primeros seis meses del 2016 se registró un incremento de tres puntos porcentuales en desocupación entre jóvenes de 15 a 24 años de edad, luego de comparar la estadística del primer trimestre del año con el segundo (INEGI, 2017). De enero a marzo del año 2016 se detectó a 79 mil 468 personas mayores de 15 años sin un empleo, de los cuales, 25 mil 366 corresponden al rango de edad de 15 a 24 años, lo que equivale a 31.94 por ciento.

El empleo en Tamaulipas y las pequeñas empresas después de 2016

Pasada la crisis del empleo en Tamaulipas (2008-2016), a partir de la segunda mitad del año 2016 se convirtió en uno de los cinco estados en el país que más empleos generó. Se destaca que las empresas PyMEs aportan más del 85% de esos nuevos empleos, mientras que las maquiladoras sólo el 15% restante. Las pequeñas y medianas empresas PyMEs han generado unos 50 mil nuevos empleos, solamente entre 2017 y la mitad del año 2018, mucho más de los que se proyectaba para el arranque del presente sexenio 2016-2021 en Tamaulipas, el resto corresponde a empleos generados por las grandes empresas y por la industria maquiladora. Estas últimas tienen una tendencia de desocupar cada día más mano de obra calificada y no calificada, al ser sustituida por los procesos automatizados y robotizados.

En la entidad se requiere ofertar cada año, al menos 30 mil nuevos empleos, para satisfacer la incorporación de la nueva fuerza laboral -brecha o cuota generacional- de los jóvenes que arriban a la mayoría de edad (18 años o más), que al crecer ya sea como profesionistas, técnicos o con estudios de secundaria y preparatoria, necesitan dedicarse a algo productivo que les deje recursos suficientes para sobrevivir y no delinquir. Sin embargo, al cierre del año 2018, no obstante la constante crisis que vive Tamaulipas y el país, en el estado se generaron 70 mil nuevos empleos con prestaciones del IMSS, de acuerdo al propio Instituto. Todo ello gracias a las PyMEs, por lo que éstas deben ser mayormente atendidas por las autoridades, ya que son un sector con retraso y descuido en el aspecto de capacitación, productividad, asistencia técnica, asesoría en créditos preferenciales, apoyos en comercialización y fomento a posibles exportaciones. Si bien Tamaulipas dispone de buenos programas de apoyo a PyMEs, los recursos y apoyos no han sido los suficientes para abarcar las más de 250 mil PyMEs de todo el estado, ya que los programas se concentran en Nuevo Laredo, Reynosa (principalmente), Matamoros y la zona sur conurbada. Las regiones de la costa, huasteca y centro de Tamaulipas han quedado rezagadas, además de ser afectadas por la crisis económica y, por ende, la inseguridad. Vale recordar que, si no existe despegue y desarrollo, a la par hay mayor violencia por la falta de estímulos y oportunidades. La violencia se ataca principalmente con empleos, educación, deporte, cultura y desarrollo integral urbano. Más parques, jardines, escuelas y bibliotecas. Pero sobre todo más y mejores empresas PyMEs y parques industriales y comerciales. Estos no son suficientemente atendidos.

En el estado se disponen de parques gubernamentales como el Nuevo Santander y Tecnológico TIC de Ciudad Victoria, y el Parque Petroquímico PyMEs de Altamira; a la par de los modernos Parques Industriales privados de la frontera maquiladora y del puerto Industrial Petroquímico de Altamira. En todo el país se

calcula existen cinco millones de PyMEs, mientras que, en Tamaulipas, se estima que este tipo de empresas suman alrededor de las 250 mil. El empleo generado en este sector está cumpliendo con las expectativas que se habían planteado para este sexenio.

Conclusión

En Tamaulipas se requieren generar al menos cada año 30 mil empleos formales y bien remunerados, ya que esta es la cantidad de la llamada “cuota generacional”, adicionalmente se requieren generar cada año otros 5 mil empleos, para ir recuperando paulatinamente la tasa del desempleo abierto cerca de 75 mil trabajadores actualmente. Se requiere generar más y mejores empleos orientados a la población con nivel de estudios superiores y medio superiores, que es donde se encuentra la actual tasa mayor de desempleo. Los empleos se tienen que distribuir a lo largo y ancho del estado, y los empleos que se generen ahora son resultado de los que ofrece la industria maquiladora del norte de Tamaulipas; le siguen las cifras polarizadas de empleos que normalmente se ofrecen en el comercio internacional de la zona de Nuevo Laredo, y por último los empleos que se ofrecen en la industria petroquímica de la zona conurbada Tampico, Madero y Altamira.

Lo anterior provoca una indefensión en la zona centro, donde están la mayoría de los municipios (30 municipios) y estos expulsan a sus pobladores a emigrar hacia el norte y sur de Tamaulipas, o en su caso a ser aspirantes de braceros en los EE.UU. Esta polarización de empleos de medianía salarial y baja estima de los profesionistas y técnicos de Tamaulipas, se debe romper con rapidez, ya que Tamaulipas es una entidad de bajos salarios, alto nivel de desempleo y polarizados, empeorando en que los pocos nuevos empleos se encuentran entre obreros y oficinistas, y se registran muy escasas ofertas para los jóvenes universitarios y técnicos profesionistas. Se propone fortalecer la actividad de emprendimiento, contra la actividad de querer ser empleados. Tamaulipas requiere una mística y nueva cultura de jóvenes emprendedores, ya que las empresas cada día son menos intensivas en empleos y más intensas en usos de maquinaria, automatización y equipo robótico. Esta problemática provoca desempleo, subempleo, ocupación en otras actividades de las que estudiaron los jóvenes y, al final, “fuga de cerebros y mano de obra” hacia otras entidades y hacia los EE.UU., amenazando con terminar el capital humano estatal.

Bibliografía

- Arntz, Gregory, & Zierahm. (2016). "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis". (O. Publishing, Ed.) *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (189), p. 35.
- Autor, D. (2015). "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29 (No. 3), pp. 3-30.
- Banco de México. (2018). *La Automatización en México desde una Perspectiva Regional*. México: Banxico. Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7BE3665296-DCDE-78FD-54CB-0420E1CD9A36%7D.pdf>
- Banco Mundial. (2016). *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Washington, D.C.
- _____ (2018). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, D.C.: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3
- Blanco, E. (2009). "La desigualdad de resultados educativos: aportes a la teoría desde la investigación sobre eficacia escolar". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25.
- CNN Expansión. (2015). *Las Súper Empresas Expansión 2015*. Disponible en: <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/05/13/las-super-empresas-expansion-2015>
- De Oliveira, O. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México". *Papeles de Población, [S.L.]*, 49(12), Julio-Septiembre. Disponible en: <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8660>
- Foro Económico Mundial. (2018). *El Futuro del Trabajo*. Colonia: FEM. Disponible en: http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/files/2018/09/FoJ18_ES.pdf
- INEA. (2015). *Población de 15 años o más en Rezago Educativo por Género y Grupos Quinquenales de Edad*. Tamaulipas: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- INEGI. (2015). *Censo intercensal*. México.
- _____ (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: ENOE*. Aguascalientes: INEGI.
- Lera, J. (3 de marzo de 2019). "UAMCEH, precarización y Congreso desigualdad educativa". *Hoy Tamaulipas*. Disponible en: <https://www.hoytamaulipas.net/notas/374436/UAMCEH-precarizacion-y-Congreso-desigualdad-educativa.html> [19 de abril de 2019]
- _____ (2014). Profesiones sin mercado laboral en Tamaulipas: derecho, docencia, administración y artes. *Sentido Común*, p. 5. Disponible en: <https://sentido-comun.com.mx/2014/07/06/profesiones-sin-mercado-laboral-en-tamaulipasderecho-docencia-administracion-y-artes/>
- _____ (2016). Desempleo y desigualdad entre universitarios de México y Tamaulipas. *Hoy Tamaulipas*, p. 4. Disponible en: https://www.hoytamaulipas.net/notas/261067/Desempleo-y-desigualdad-entre-universitarios-de-Mexico-y-Tamaulipas.html?fb_comment_id=1102005736531659_1102282169837349

- _____ (2019). Futuro del empleo automatizado, robotizado y digital. *Hoy Tamaulipas*, p. 3. Disponible en: <https://www.hoytamaulipas.net/notas/380856/Futuro-del-empleo-automatizado-robotizado-y-digital.html> [3 de mayo de 2019]
- Nedelkoska y Quintini, G. (2018). “Automation, skills use and training”. (O. Social, Ed.) *Employment and Migration Working Papers* (No. 202), 18.
- OCDE. (2018). *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Situación de México*. París. Disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- _____ (2019). *How's Life in the Digital Age?* París: OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/comovalvidaenlaeradigital.htm>
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. OIT 2012, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Ginebra, Suiza: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf [5 de febrero de 2019]
- Oxfam. (2019). *Oxfam Intermon*. Disponible en: https://blog.oxfamintermon.org/desigualdad-social-ejemplos-en-la-vida-cotidiana/#Definicion_de_desigualdad_social
- Salazar, C., & Azamar, A. (2014). “Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México”. *Política y Cultura* (No. 42. Diciembre).
- STPS. (2017). *Información Laboral de Tamaulipas. Enero 2017*. CdMx: STPS. Subsecretaría del Empleo y Productividad Laboral.
- Webster, E. (1 de 2005). “Making a Living, Earning a Living: Work and Employment in Southern Africa”. *International Political Science Review* (25), 55-71.



2. La voluntad política del gobierno cubano desde el triunfo de la revolución para evitar desigualdad educativa en la niñez

Dra. Berta I. Yanes Watson
Universidad de Ciencias Informáticas. Habana, Cuba

Resumen

Desde la concepción de los círculos infantiles en Cuba, se asumió como propósito fundamental la atención de los pequeños de cero a seis años. La convicción de que las desigualdades, sobre todo las que no tienen que ver con lo biológico, sino con los roles de género, se incorporan a los saberes desde las formas en que los infantes son educados, condujo a que los círculos infantiles en su papel de formación de los seres humanos fueran pioneros en la educación para la igualdad social, siendo la primera de las instituciones de la revolución que nació con un enfoque de género. Es por ello que el objetivo de esta investigación es exponer una breve reseña que muestre la voluntad política del gobierno cubano desde los inicios del triunfo de la revolución para evitar la desigualdad educativa en la niñez.

Palabras claves: círculo infantil, edad preescolar, primera infancia, desigualdad educativa.

Introducción

La infancia temprana constituye una etapa fundamental en el proceso de desarrollo y formación de la personalidad. Esta afirmación es generalmente aceptada y compartida por psicólogos y pedagogos, independientemente de las tendencias, teorías y escuelas a las que se adscriben. Sin embargo, al triunfo de la Revolución cubana, en 1959, la educación de las niñas y los niños desde el nacimiento hasta los seis años era limitada.

En Cuba existían solamente 38 *creches* (*centros de atención para infantes*), principalmente para niños abandonados, donde se ofrecía una atención asistencial; además, funcionaban los *kindergarten* y el grado pre-primario en las escuelas primarias. Había también un grupo de preescolares individuales en los barrios, presupuestados por el Estado. Tanto los públicos como los individuales, tenían condiciones pésimas, falta de mobiliario y material didáctico, entre otros problemas.

El personal que atendía estas aulas era formado en las Escuelas Normales de Kindergarten. Para las egresadas de estos centros, alcanzar un aula de este tipo era un verdadero privilegio, pues se requería mucho dinero y relaciones políticas con el gobierno de turno para lograrlo. Aunque esta enseñanza era gratuita, sus requerimientos la convirtieron en una de las más caras de Cuba, y, por ende, la gran mayoría de los niños y las niñas no tenían acceso. Las pocas guarderías existentes en la capital, como apuntó Fidel Castro, constituían prácticamente depósitos destinados a los hijos de algunas madres pobres que no contaban con otra opción, y no tenían las condiciones ni la protección necesaria. Sin embargo, con el triunfo de la revolución esta realidad cambió. En la Asamblea Fundacional de la Federación de Mujeres Cubanas, el 23 de agosto de 1960, Fidel propone la creación de instituciones infantiles para garantizar el cuidado y la educación integral a los hijos de las madres trabajadoras, a los que se les dio el nombre de círculos infantiles. Esta misión se le dio a la naciente Federación de Mujeres Cubanas. La creación de los círculos infantiles en Cuba constituyó uno de los pasos más importantes para posibilitar la incorporación de las mujeres a las diferentes tareas que debían acometer, confiadas en que sus hijos tenían la atención necesaria y que se les garantizaría su educación como el objetivo fundamental. Esta investigación pretende exponer una breve reseña de la educación preescolar que muestre la voluntad política del gobierno cubano desde los inicios del triunfo de la revolución para evitar la desigualdad educativa en la niñez cubana.

La estrategia investigativa utilizada se desarrolló a partir de un tipo de investigación descriptiva y los métodos y las técnicas fueron del nivel teórico, incluido el método histórico-lógico que permitió la realización de la reseña. El analítico-sintético que posibilitó el estudio detallado de documentos, así como el arribo a conclusiones. El inductivo-deductivo que se empleó en todo el proceso investigativo: en la proyección y la prescripción de la reseña. La sistematización se utilizó en todo el proceso investigativo, en el estudio de la Educación Preescolar, expresados en los informes de investigación y en los criterios y vivencias de sus autores. Los métodos del nivel empírico como la entrevista a especialistas de la Educación Preescolar posibilitaron la recopilación de información sobre la Educación Preescolar cubana. El análisis documental posibilitó el análisis de la política educacional cubana, sobre todo en el área de la Educación Preescolar. Los testimonios de actores que han vivenciado los procesos estudiados permitieron obtener información inédita, así como ratificar y conciliar la información obtenida mediante otras fuentes. La triangulación de fuentes de información y de métodos posibilitó la confrontación de diferentes fuentes, como los especialistas que emitieron criterios sobre la historia de la Educación Preescolar y la política educacional cubana.

Creación de los círculos infantiles, primicia de la igualdad en la niñez cubana

La desigualdad es un fenómeno histórico y cultural que ha existido en todas las naciones, es la condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a los recursos de todo tipo, a los servicios y a las posiciones que valora la sociedad. Todo tipo de desigualdad social está fuertemente asociada a las clases sociales, al género, a la etnia, la religión, etcétera. Así que de forma más sencilla podemos definir la desigualdad como el trato desigual o diferente que indica diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosa, a su sexo, raza, color de piel, personalidad, cultura, entre otros. Una de las más graves consecuencias de la desigualdad social, es la desigualdad educativa.

El derecho a la educación ha de estar eximido de cualquier tipo de discriminación y ha de estar inspirado en la igualdad de oportunidades. La educación de todas las sociedades responde al sistema político imperante, así como a los intereses ideológicos de la clase social que detenta el poder político. La política educacional de un país es por tanto derivación de la política de la clase que ostenta el poder, en Cuba esa política responde a los intereses de la clase obrera y trabajadores en general, y a su partido de vanguardia, el Partido Comunista de Cuba.

Fidel tenía, desde el Moncada, como estrategia revolucionaria la incorporación de la mujer a la nueva sociedad, sobre la base del principio de que la revolución la hacen los hombres y las mujeres. Cuando el 23 de agosto de 1960 se fundó la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), Fidel planteó la necesidad de estudiar el problema de las mujeres que deseaban trabajar y que no tenían quién les cuidara a sus hijos. Meses después le encomendó a Vilma Espín, como presidenta de la FMC, la tarea de crear los círculos infantiles.

El 10 de abril de 1961 comenzaron a trabajar los tres primeros círculos infantiles, inaugurados en La Habana en edificios de antiguas *creches*, aledaños a barrios pobres e insalubres. Estos círculos fueron: el Ciro Frías, en el barrio Felipe Poey, del municipio Arroyo Naranjo. El Camilo Cienfuegos, en el barrio El Pontón, de Centro Habana; y el Fulgencio Oroz, en el barrio de Las Yaguas, del municipio 10 de octubre. Posteriormente se continuaron utilizando las mansiones abandonadas por la burguesía, las cuales fueron adecuadas y utilizadas en función de la Educación Preescolar. También fue muy importante el esfuerzo realizado por distintos centros laborales, al usar parte de sus áreas de trabajo, locales cercanos y posteriormente construyeron inmuebles para utilizarlos como círculos infantiles. Junto a la adaptación de las *creches* y mansiones abandonadas por sus dueños, surgieron los primeros proyectos constructivos, denominados del tipo Ferro, San Andrés, Gran Tierra, Girón, jardines infantiles y otros. Algunos fueron proyectos atípicos, adecuados a las necesidades de la zona y otros se fueron repitiendo

dándole las soluciones constructivas que el lugar requiriera, siempre con el apoyo y orientación del Ministerio de la Construcción.

A finales de 1961 ya existían 37 instituciones de este tipo, distribuidas por todas las provincias de Cuba. Las *creches* estatales admitían niños y niñas de uno a siete años. Había otras instituciones infantiles sostenidas por patronatos de damas caritativas y una privada bien atendida, pero a un alto costo. Ninguna estaba destinada a las madres trabajadoras. Además, eran muy pocas las mujeres que trabajaban entonces. A partir de 1969 comenzó la integración a la Dirección Nacional de Círculos Infantiles de las instituciones que eran dirigidas por otros organismos: los hogares infantiles, las *creches* y los jardines infantiles, cuyo régimen era sempiterno, así como los hogares cuna, con régimen de internado. El inicio de los círculos infantiles fue importante para la educación de esta nueva generación. Cuando estos se iniciaron todavía había muchos rezagos del pasado, que después se fueron superando.

El Instituto de la Infancia, una nueva etapa de trabajo para el desarrollo de la educación preescolar en pos de evitar desigualdades en los pequeños de cero a seis años

El 31 de mayo de 1971, por la Ley 1233 del Consejo de Ministros, se crea el Instituto de la Infancia, que surge como organismo de carácter nacional y marca una nueva etapa en el desarrollo de la labor de atención y educación de los niños y las niñas de edad preescolar. Con el Instituto de la Infancia se reafirmaba la atención prestada en el país a esta etapa de la vida, en los años anteriores a la puesta en vigor de esta ley, con la creación y el incremento del número de instituciones que los asistieron, con carácter integral y se reforzaba la idea de que la atención a los pequeños no debía limitarse a las instituciones, sino que debían utilizarse las vías adecuadas para llegar a los hogares y hacer partícipes a los padres en la formación de sus hijos, además de que deberían establecerse las coordinaciones necesarias entre instituciones y organismos que de una forma u otra estaban vinculados con los niños y las niñas de estas edades, para la satisfacción de las necesidades que requerían y evitar desigualdades entre los pequeños.

Ello significó un reordenamiento estructural que sirvió para unificar, supervisar y evaluar el trabajo de todas las organizaciones que se encargaban de la educación de los menores de seis años y que hasta esa fecha eran dependencia de distintos organismos. De este modo, bajo la dirección del Instituto de la Infancia, se unificaron las orientaciones, supervisiones y evaluación de las instituciones infantiles.

El Instituto de la Infancia, a solicitud de Vilma Espín, se definió como un organismo que aglutinara todas las potencialidades de la salud, educacionales,

culturales y sociales, en beneficio de la educación de los preescolares, mediante la colaboración estrecha con todos los organismos en la formación de lo más preciado que tiene la sociedad: los niños y las niñas.

En 1975 en el Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba quedó definido el objetivo fundamental del Instituto de la Infancia: “laborar y aplicar sobre bases científicas, la atención a la infancia de estas edades”. La función esencial del Instituto era dirigir, orientar, supervisar y evaluar las instituciones infantiles que tenían el encargo de atender a los niños y las niñas de cero a seis años; unificar criterios sobre los principios fisiológicos, psicológicos, pedagógicos y sociológicos relacionados con la educación en estas edades; orientar y dirigir la educación de padres y las campañas divulgativas para esos fines, desarrollar investigaciones de diversa índole sobre la infancia y organizar seminarios, dirigir la formación del personal para los círculos infantiles y divulgar los resultados de las investigaciones efectuadas.

Se mantuvo como principio el trabajo sistemático para la correcta organización del proceso educativo en el círculo infantil, así como en todo lo referente a la formación del personal especializado para las instituciones infantiles. La red nacional de círculos creció hasta llegar a los lugares más apartados del país, incluyendo comunidades campesinas de nuevo tipo y zonas de difícil acceso.

El Instituto de la Infancia con amplias perspectivas, marcó una fructífera etapa en el desarrollo del trabajo relacionado con los niños y las niñas de las primeras edades. Con la participación activa y entusiasta de la Federación de Mujeres Cubanas en la nueva responsabilidad, como organización estrechamente vinculada a los intereses femeninos, se pudieron atender y encauzar muchas tareas. A partir de 1980, sus funciones se integran al Ministerio de Educación y se establece el subsistema de Educación Preescolar como primer eslabón del Sistema Nacional de Educación.

La igualdad natural es un principio que establece que todas las personas, en estado natural, son iguales; la igualdad de resultados por otra parte significa que cada persona recibe efectivamente la misma cantidad del bien social o económico que cualquier otra persona y la igualdad social es una situación social en la que las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto. Sobre la base de lo antes dicho en 1980, por la Resolución 577, se crea el reglamento para los Círculos Infantiles. En 1981, por la Resolución 430, se establece un nuevo currículo. El Decreto Ley 76 de 1984 establece la creación de Círculos Mixtos y los Hogares para los niños y niñas sin amparo familiar. En todos estos documentos Cuba hace valer adecuadamente el establecimiento de la más absoluta igualdad ante la ley y la absoluta intolerancia contra toda manifestación de discriminación.

La igualdad de oportunidades y la eliminación de las distancias en la participación social, económica y política entre hombres y mujeres ha sido uno de los objetivos de la Revolución. Por tal razón en Cuba se proyectan programas y se realizan políticas en pos de lograr este propósito desde las primeras edades.

Cuba, un país con igualdad en educación de niños y niñas de la primera infancia

Fidel y Vilma, pendientes de la atención y cuidado de los infantes, verificaban que los círculos infantiles fueran instituciones en las que se tratara a todos los niños y las niñas con igualdad, manifestaban dentro de sus orientaciones que los pequeños tuvieran instalaciones en las que se sintieran felices, bien cuidados y recibieran las atenciones de salud y pedagógicas requeridas para tales edades. Desde el inicio de la creación de los círculos infantiles se trató de que la atención en estas instituciones no se circunscribiera solamente a la satisfacción de las necesidades básicas y de salud de cada niño y niña, en dependencia de su edad, sino también a la realización de actividades educativas que garantizaran un desarrollo emocional, intelectual y físico, positivos.

No cabe duda, la educación está condicionada por el contexto político y social por lo que, en muchos casos, reproduce la situación existente, pero la educación también es un elemento de transformación de la sociedad. La educación juega un rol fundamental en la superación de las desigualdades sociales, porque si bien las instituciones educacionales no son las únicas instancias de acceso al conocimiento, sí son las únicas que pueden asegurar la distribución equitativa del mismo. La función de las instituciones educativas ha de ser, por tanto, ofrecer igualdad de oportunidades educativas para no constituirse en un factor más de desigualdad social.

En la conferencia magistral que impartió Vilma Espín en el *I Taller Continental de Cátedras, Programas y Centros de Estudios de la Mujer*, efectuado en el 2000, al referirse a la educación en la igualdad, resaltó que desde el principio se orientó expresamente la intención de incorporar en toda la vida cotidiana del círculo infantil, desde los juegos de roles, hasta el desarrollo de destrezas y habilidades, la igualdad de deberes y derechos en las relaciones entre niñas y niños. Sobre estos criterios afirmó:

De gran importancia ha sido la esencial concepción de los círculos infantiles dirigida a la eliminación de los estereotipos sexistas, discriminatorios, castrantes de la sensibilidad y desarrollo de niños y niñas, tanto de las concepciones educativas existentes como del trabajo práctico con ellos (Espín 2000, p. 12.)

Vilma destaca dentro de los factores relevantes el papel de los círculos infantiles en la formación de los seres humanos que han de vivir y desarrollar el socialismo en

Cuba, incorporando la educación en la igualdad, la solidaridad, la cooperación: en todos los valores que enaltecen y dignifican. La idea martiana sobre la educación, particularmente su avanzado criterio de que este proceso comienza con la vida se materializa en buena medida en los círculos infantiles.

En el discurso en el acto de inauguración del círculo infantil Los Abelitos, Fidel expresó:

[...] el círculo es quizás la más importante institución de educación de nuestro país, les digo que es tan importante un círculo como una universidad, es más, voy a decir más, es casi más importante el círculo que la universidad, porque allí es donde el niño adquiere los primeros hábitos de la vida social, aprende a actuar con los demás, a colaborar con los demás, a hacer cosas con los demás, a aprender de los demás, respetar a los demás, recibir la educación, la disciplina, conocimientos artísticos, conocimientos de la vida, conocimientos culturales, conocimientos alimenticios, incluso hay algunas de las canciones que han preparado para los niños que los educan sobre cualquier cosa práctica de la vida (Castro, 1988, p. 2).

Además para evitar cualquier tipo de desigualdad y con el objetivo de detectar y atender cualquier anomalía que presentaran los niños y las niñas que ingresan a los círculos infantiles, antes del ingreso, los padres deben haberles puesto toda la vacunación correspondiente y realizarles el chequeo médico establecido; la enfermera del círculo revisa que se cumpla la actualización sistemática, realiza las modificaciones necesarias en las historias clínicas individuales, además como requisito de ingreso también se incluyen los exámenes de estomatología y oftalmología para los infantes.

En Cuba se tiene el adagio de que ser diferente es algo común, por tal razón desde los inicios de los círculos infantiles en sus programas y proyectos educativos se incluyeron los niños y las niñas con discapacidades, es por ello que de conjunto con la Dirección Nacional de Educación Especial, se crearon salones especiales en los círculos infantiles, que fueron destinados a la atención de niños y niñas con diversas discapacidades: hipoacúsicos, ciegos, débiles visuales, con estrabismo, ambliopes, sordo ciegos, con retardo en el desarrollo psicomotor, incluidos los que padecían síndrome de Down.

Los especialistas del Centro de Diagnóstico y Orientación, tras el seguimiento de hasta seis meses, remitían a los niños y niñas a este tipo de educación, donde los pequeños eran atendidos por personas egresadas de la Licenciatura en Educación Especial, quienes realizaban esta hermosa y delicada tarea con el objetivo de que los niños y las niñas pudieran acceder a niveles superiores de desarrollo dentro

de sus posibilidades reales y lograr una adecuada incorporación a la vida social y laboral en el futuro.

La atención a los pequeños no debía limitarse a las instituciones, sino que debían utilizarse las vías adecuadas para llegar al hogar y hacer participar a los padres en la formación de sus hijos y establecerse las coordinaciones necesarias entre instituciones y organismos que de una forma u otra estaban vinculados con los niños y las niñas de estas edades, para la satisfacción de las necesidades que requerían.

El derecho a la participación significa que todos los niños y niñas aprendan en las instituciones de su comunidad y participen del currículo común tanto como sea posible. El círculo infantil no es sólo un espacio de acceso al conocimiento, sino también de integración social, ya que se tiene la oportunidad de convivir con personas provenientes de diferentes realidades y es enriquecedor para las personas. Sin embargo, en las instalaciones destinadas a la educación preescolar en Cuba, no había capacidad para que todos los niños y niñas asistieran y por tanto no todos se preparaban para el ingreso a la escuela en igualdad de condiciones.

Por tal razón se realizaron estudios para la búsqueda de vías que permitieran preparar para la escuela a las niñas y los niños de cinco a seis años, que vivían en zonas rurales y de montaña de difícil acceso, que no contaban con grado preescolar. Sus resultados permitieron ampliar la cobertura educativa de este grupo de edades y constituyeron los antecedentes más directos del *Programa Educa a tu hijo*. La conformación de este programa social de atención educativa, con un carácter intersectorial, comunitario y la participación decisiva de la familia, tuvo como propósito fundamental lograr el máximo desarrollo integral posible en los niños y las niñas de cero a seis años que no asistían a los círculos infantiles.

Educa a tu Hijo es un programa educativo no institucional, resultado de la aplicación en la práctica social de las diferentes políticas a ello dirigidas y, especialmente de una investigación realizada durante los años 1981 a 1992 que dio los elementos fundamentales a tener en cuenta para garantizar la ampliación de la atención educativa a todas las niñas y los niños cubanos desde su nacimiento hasta los seis años. El programa toma como pilares para su realización a la familia y a la comunidad y, con un enfoque intersectorial bajo la coordinación del sector educacional, estructura y diseña acciones para brindar atención integral a los niños y niñas desde el periodo del embarazo.

El programa se generalizó a todo el país en 1992, en virtud de los compromisos del Estado Cubano, recogidos en el Plan Nacional de Acción elaborado por Cuba -firmado por el presidente de la república- para dar respuesta a la Declaración Mundial en Favor de la Infancia, cuenta con todo el apoyo estatal

y responde a la política del país para la atención integral a estas edades, dirigida, asesorada y controlada por la Dirección de Educación Preescolar del Ministerio de Educación, lo que permite la consecución de los mismos fines y objetivos de la educación inicial y preescolar: lograr el máximo desarrollo posible de todos los niños y niñas cubanos.

El programa *Educa a tu Hijo* atiende a toda la población infantil comprendida desde cero a seis años de edad, que no asiste a círculos infantiles. Desde su generalización se ha ido incrementando la atención a los niños, las niñas y sus familias así como la cobertura en general, garantizando constantemente igualdad de condiciones y posibilidades para todos, siendo una guía en la que se resume un conjunto de ideas básicas acerca del desarrollo de los niños y las niñas durante los primeros años de vida y el papel que debe jugar el adulto para estimularlos, por lo que brinda elementos acerca de las funciones, responsabilidades, métodos educativos, así como otros aspectos de interés para lograr desarrollar al máximo en cada niño y niña sus potencialidades sin distinción de sexo, raza, ni condiciones económicas de la familia.

Contiene explicaciones sencillas y asequibles sobre el cuidado de la salud de los infantes, la higiene de los alimentos y la importancia de la adecuada alimentación en las primeras edades. Ofrece, además, orientaciones para los promotores, ejecutores, familia y otros agentes educativos de la comunidad acerca de las formas, procedimientos y materiales para elaborar juguetes, así como otros medios didácticos a bajo costo que puedan ser utilizados en la realización de las actividades. Expone las formas y procedimientos didácticos para realizar las actividades con grupos de niños y niñas de diferentes edades y sus familias. Resaltando siempre que los juegos no tienen sexo por lo que los niños y las niñas pueden realizar cualquier rol.

Desde el punto de vista organizativo el programa se implementa utilizando a promotores (educadores, maestros, médicos u otro personal idóneo), que asumen la responsabilidad de capacitar así como de servir de enlace del grupo coordinador en la concreción del plan de acción en el territorio; y a ejecutores (educadores, maestros, auxiliares pedagógicas, médicos, enfermeras, instructores de deporte, animadores de cultura, jubilados, estudiantes, personal voluntario de la comunidad y las propias familias en interacción con otras) que son los encargados de orientar directamente a la familia y velar porque aplique las actividades educativas en el hogar.

En la instrumentación del programa el promotor juega un papel fundamental porque además de capacitador y supervisor del trabajo de los ejecutores es uno de los encargados de movilizar los recursos de la comunidad, promoviendo el programa, sensibilizando a todos sus miembros con la importancia de participar activa y conscientemente en la educación de los niños y las niñas (UNICEF, p. 31).

Para ello todo promotor:

[...] debe poseer cualidades que le permitan ser un buen comunicador, participar activamente en los Grupos Coordinadores, poseer iniciativas, conocer técnicas que fomenten la participación de la familia y promover la autogestión comunitaria en apoyo al proceso educativo de los niños y las niñas (UNICEF, p. 32)..

El ejecutor tiene como función fundamental desarrollar conjuntamente con las familias, las actividades con los niños y niñas, orientar a los padres y demás familiares la continuidad de las acciones educativas en el hogar, visitar los hogares y controlar la calidad de la realización de las acciones.

El soporte pedagógico del programa social de atención educativa se presenta en 9 folletos bajo el título *Educa a tu Hijo*. Cada folleto contiene una presentación que persigue el propósito de sensibilizar a la familia sobre la importancia de realizar una educación sistemática para lograr el óptimo desarrollo de su hijo y/o hija ya que la familia es una institución clave en el orden social pues la educación no se inicia en las entidades educacionales; se inicia en el instante en que la criatura nace. Por tanto, los primeros que deben ser esmeradamente educados son los propios padres porque ellos y cada agente educativo contribuyen en mayor o menor medida a que las diferencias, así como las desigualdades, sobre todo de género, se mantengan o disminuyan, a partir de la suma de sus actuaciones.

Cuenta, además, como soporte material, con manuales dirigidos a promotores y ejecutores relacionados con la concepción y fundamentación del programa, las condiciones en las que tiene lugar el desarrollo de los niños y las niñas, la salud e higiene, la elaboración de materiales didácticos y lúdicos, así como las técnicas de trabajo comunitario.

El programa *Educa a tu Hijo* tiene diferentes modalidades de atención, que se pueden resumir de la forma siguiente:

- Atención a las futuras madres y padres (familias): en esta modalidad se da orientación sistemática durante el embarazo por médicos, enfermeras y otros ejecutores para prepararlos en los aspectos a tener en cuenta en este período y desde el nacimiento, para la promoción de un favorable desarrollo infantil.
- Atención individual: para los niños y las niñas de cero a dos años y sus familias, desde el embarazo; se realiza fundamentalmente en el hogar, se prepara a la familia para realizar las actividades para la estimulación del desarrollo. Los niños y las niñas de uno a dos años se pueden atender en pequeños grupos.
- Atención grupal: para los niños y las niñas de dos a seis años y sus familias, en forma de actividad conjunta. Posibilita continuar promoviendo el desarrollo del niño y la niña en

el hogar. Se realiza en espacios habilitados en la comunidad. La valoración del desarrollo alcanzado por los pequeños que asisten a esta modalidad tiene carácter sistemático y los resultados son expresados cualitativamente.

El Sistema de Educación Preescolar cubano en su programa educativo, independientemente de la forma de organización que adopta, se sustenta en un conjunto de principios referidos tanto a los factores que condicionan el proceso educativo como a las particularidades y características de los niños y las niñas. Estos principios son:

- El centro de todo proceso educativo lo constituyen los niños y las niñas.
- El papel rector del adulto en la educación de los niños y las niñas.
- La integración de la actividad y la comunicación en el proceso educativo.
- La vinculación de la educación de los niños y las niñas con el medio circundante.
- El papel significativo de la familia en la educación de los niños y las niñas. La interrelación e interdependencia de los diferentes componentes del proceso educativo.
- La atención a las diferencias individuales.

La educación en Cuba es íntegramente estatal, por ende no existen establecimientos educacionales privados, se organiza mediante subsistemas articulados y es uno de los máximos logros de la revolución, consecuentemente los niños y las niñas del medio rural y urbano obtienen semejantes resultados pues se ha logrado la universalización de la educación en la primera infancia, siendo esta equitativa y alcanzando un aumento en la cobertura y la calidad de la educación infantil lo cual ha permitido obtener altos niveles de aprendizaje en la mayoría de los niños y niñas que van al preescolar, ya sean procedentes del círculo infantil o del programa *Educa a tu Hijo*. El estudio longitudinal efectuado por el Centro de Referencia Latinoamericana para la Educación Preescolar (CELEP) demostró que los infantes matriculados en los círculos infantiles y los insertados en el programa *Educa a tu Hijo* poseen el mismo nivel educativo.

La voluntad política del gobierno cubano para evitar desigualdad educativa en la niñez

En la República de Cuba se realiza la coordinación de políticas y programas para la primera infancia, lo cual responde, en primer lugar, a que la protección de la población infantil en el país es un asunto consustancial al propio sistema social y concierne a toda la sociedad.

Lo antes expuesto se revela en las políticas que, desde el triunfo de la revolución, preservan el bienestar de la infancia en la isla, las cuales se explicitan en la Constitución de la República, en los Códigos de la Niñez y la Juventud, de

la Familia, el Penal, el Decreto Ley 64, entre otros. Todos centran su atención en la protección a la infancia y la juventud, de modo tal que los diferentes impactos, de manera directa e indirecta, tributen al desarrollo de la personalidad de niños y niñas sin distinción alguna.

La forma en que se coordinan las políticas que se trazan y los programas para la primera infancia está en concordancia con las ideas filosóficas, psicológicas, sociológicas y pedagógicas que se manifiestan en el sustrato del proyecto socioeducativo cubano. El considerar que cada niña y niño al nacer (sano) está en óptimas condiciones para desarrollar al máximo sus potencialidades, si el entorno así lo favorece, sitúa en un lugar cimero a la familia, imprescindible para velar por su supervivencia y promotora de ese desarrollo y hace, además, volver la vista hacia el contexto sociocultural en que ésta interactúa, el cual es una condición determinante, ya que la sociedad representada en cada lugar y región de una manera especial, influye como un todo en la educación de sus miembros. Ello se une a la consideración de que los primeros años de la vida son decisivos para toda la ulterior formación integral de la infancia, pues en ellos se crean las bases del desarrollo físico, psíquico y social.

La infancia temprana constituye una etapa fundamental en el proceso de desarrollo y formación de la personalidad. Esta afirmación es generalmente aceptada y compartida por psicólogos y pedagogos, independientemente de las tendencias, teorías y escuelas a las que se adscriben. Esto está fundamentado esencialmente por la gran plasticidad del cerebro infantil en las tempranas etapas del desarrollo, que sin constituir una *tabula rasa* en la que puede inscribirse cualquier impresión, sí ofrece amplísimas posibilidades para el establecimiento de conexiones que pueden servir de base para el registro y fijación de las más variadas estimulaciones.

Los múltiples datos científicos obtenidos en innumerables estudios e investigaciones han evidenciado que en esta etapa se sientan las bases, los fundamentos esenciales para todo el posterior desarrollo; así como la existencia de grandes reservas y posibilidades que en ella se dan para el desarrollo y formación de las más diversas capacidades y cualidades personales.

Constituyendo un periodo con tan amplias posibilidades, ha resultado de gran provecho para los agentes educativos de la educación preescolar cubana conocerlo en toda su profundidad para sobre la base de este conocimiento, científicamente fundamentado, organizar y estructurar las fuerzas educativas, dirigidas a lograr el máximo desarrollo posible en cada niño y niña.

Cada sujeto nace con determinadas estructuras biológicas que pueden considerarse como condiciones necesarias para su desarrollo pero que constituyen eso precisamente, condiciones; es preciso nacer con un cerebro humano para llegar

a ser hombre o mujer. Determinadas condiciones de estas estructuras pueden favorecer o no el desarrollo y formación de capacidades en el ser humano y deben, consecuentemente, ser tenidas en cuenta en la explicación de este desarrollo.

El hombre es un ser bio-psico-social y, por lo tanto, es absurdo desconocer sus particularidades biológicas, pero las mismas no constituyen determinantes de lo que un sujeto pueda llegar a ser o no. Todo ello ha sido ya científicamente demostrado por múltiples investigaciones. Si los niños y las niñas se desarrollan en el proceso de apropiación de la cultura material y espiritual que han legado las generaciones precedentes, resulta pues fundamental esas condiciones de vida y educación en las que este proceso transcurre y que están históricos, sociales y culturalmente condicionados.

[Los infantes nacen] en una etapa histórica determinada y, consiguientemente, en un mundo de objetos materiales y espirituales culturalmente determinados; es decir, su medio más específico está condicionado por la cultura de su medio más cercano, por las condiciones de vida y educación en las cuales viven, y se desarrollan, no se trata de un medio abstracto y metafísico. El medio social no es simplemente una condición externa en el desarrollo humano, sino una verdadera fuente para el desarrollo de los niños y las niñas ya que en él están contenidos todos los valores y capacidades materiales y espirituales del género humano que los pequeños han de hacer suyas en el proceso de desarrollo.

El proceso de apropiación de esta cultura como factor esencial en su desarrollo se concibe en la educación cubana como un proceso en el que los niños y las niñas no son simples receptores sino como un proceso activo en el cual esa participación activa del sujeto resulta indispensable; en este proceso los infantes no solo interactúan con los objetos materiales y culturales, sino que están inmersos en un proceso de interrelación activa con los sujetos que le rodean, adultos y coetáneos.

Resulta tan importante las actividades que los niños y las niñas realizan en este proceso de apropiación, de asimilación activa, como medio esencial para su formación en pos de evitar la desigualdad social por la edad, la etnia, la religión, la orientación sexual o la clase social pues sobre estas categorías son construidas muchas diferencias, otorgando privilegios a unas personas sobre otras, de ahí que en Cuba se educa desde las primeras edades en aras de impedirlo.

El papel del adulto resulta esencial como portador, mediador, de las formas de acción que los niños y las niñas han de realizar, hasta tal punto que no se puede pensar en la posibilidad de que los pequeños se apropien de la cultura por sí solo aun con la existencia de los objetos culturales, materiales y espirituales en los cuales dicha cultura se concretiza. Sin el adulto, su presencia y acción orientadora los infantes no

lograrían asimilar la cultura acumulada por la sociedad por tal razón en los documentos sobre la educación preescolar cubana se reitera que es responsabilidad de las personas mayores lograr igualdad de oportunidades entre niños y niñas que permita alcanzar en ellos un desarrollo integral que incluya lo intelectual, lo afectivo-emocional, lo motriz, los valores, las actitudes, las formas de comportamiento y lo físico.

La personalidad no es algo dado al hombre y a la mujer, sino que se forma y se desarrolla como un reflejo individual del conjunto de relaciones sociales, de las condiciones histórico-sociales de vida. La personalidad responde a la experiencia histórico-social alcanzada por la humanidad. Para ser personalidad el individuo tiene que sufrir un largo proceso de formación y desarrollo durante su vida, proceso mediante el cual se forman en él las condiciones que permiten reconocerlo como personalidad.

Desde que los niños y las niñas nacen están inmersos en un medio social. Su desarrollo como individuo está mediatizado por el sistema de relaciones sociales que conduce a la formación de su personalidad razón por la cual en Cuba se trabaja con la familia desde el período de gestación para minimizar las desigualdades que se asientan en las diferencias, mirando las atribuciones que históricamente se han adjudicado a hombres y mujeres, intentando evitar las relaciones de poder desiguales entre géneros y frenando los sistemas socio-culturales que sostienen y reproducen las desigualdades entre sexos, raza, creencias, etcétera.

Los niños y las niñas conviven en un grupo social, y desde pequeños la educación preescolar cubana los acostumbra a trabajar de manera conjunta, con la satisfacción que les produce hacer cosas juntos, en donde cada cual brinda y aporta algo evitando las desigualdades socio-culturalmente asentadas sobre las diferencias de género.

Las niñas y los niños en las instituciones infantiles cubanas se educan para participar activamente como creadores en la vida social, por ello su proceso educativo está íntimamente relacionado con las situaciones dadas en la práctica cotidiana. Estos pequeños forman también parte de otro grupo social, la familia, que ejerce su influencia educativa con gran fuerza sobre ellos por tanto debe lograrse la coherencia en la dirección de estas dos influencias, de forma tal que se conjuguen armónicamente y una refuerce a la otra. Para ello es indispensable un acercamiento entre la institución infantil y la familia. En esta tarea el educador debe jugar un papel fundamental, al brindarle todo el apoyo a la familia y colaborar ambos en su educación en función de la organización social sobre los roles que pueden desempeñar en la sociedad y cómo son socializados en estos roles a partir de la camaradería y evitando las relaciones de poder entre ambos sexos.

El proceso educativo en la educación preescolar cubana incluye la formación y el desarrollo de hábitos, habilidades y actitudes que permiten sentar las bases de

la personalidad física, moral e intelectual, acorde con las exigencias y principios de la educación socialista para lograr igualdad para todos, trabajando sin perder de vista que los caballeros deben ser generosos, corteses, solidarios y atentos, pero sin considerar a las féminas inferiores a los varones.

Las cualidades de la personalidad se forman en la actividad y la comunicación, y aquellas que se consideran fundamentales en cada etapa del desarrollo, están encargadas de satisfacer necesidades e intereses que se relacionan con el mundo circundante, consecuentemente todas las actividades que se ofrecen a los niños y las niñas en la educación preescolar cubana se organizan y dirigen sobre una base científicamente fundamentada como única forma de organizar el objetivo principal de la educación preescolar, que es lograr el máximo desarrollo posible en cada niño y niña sin estereotipos de género.

En Cuba se pretende transformar desde la educación y ayudar al progreso en la sociedad para evitar la exclusión social, por lo que se trabaja intencionadamente en la igualdad de deberes y derechos desde que los niños y las niñas comienzan a imitar las acciones de los adultos. Por tanto, de manera muy elemental, se fomenta desde los últimos meses del primer año de vida, aunque es en el segundo año donde la imitación adquiere una mayor significación, no sólo porque contribuye a que el pequeño asimile los modos de conducta social, sino porque inicia el camino hacia las acciones lúdicas que realizarán más tarde.

La educadora trabaja para lograr que al finalizar el segundo año de vida los niños y las niñas puedan realizar, de forma independiente, diferentes acciones de imitación de la vida cotidiana como dormir a la nene, darle la comidita, etcétera, pues desde este período de la vida se les inculca que los papás también realizan estas acciones buscando equidad de género al transformar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones en la esfera económica, social, política, cultural y relacional .

Los pequeños de tres años dominan el uso de muchos objetos domésticos y se preparan para realizar autoservicio y para participar en la interrelación con las personas que lo rodean, por tanto desde esta etapa de la vida se le enseña a los niños y las niñas que las acciones de servir el alimento, de recoger y organizar los juguetes, entre otras pueden realizarlas lo mismo las niñas que los niños y de esta manera se les está educando sobre la base de la igualdad de género pues en un colectivo social, donde todos sus miembros, asumen y cumplen responsabilidades por igual, y no existe desigualdad de ningún tipo.

Específicamente, en la edad preescolar, es necesario y más productivo basarse en la esfera motivacional y afectiva para introducir a los niños y las niñas en la realización de actividades con los objetos como elemento inicial que sirve de base

a todo su posterior desarrollo intelectual. Es por ello que tanto la familia en el hogar como las educadoras de los niños y las niñas en estas edades laboran para despertar su curiosidad y estimular el deseo de hacer cosas y solucionar pequeñas tareas que requieran el establecimiento de relaciones y la búsqueda de vías para resolverlas sin diferenciar si es hembra o varón.

El juego es la vía natural por la que los niños y las niñas aprenden a establecer una relación entre las personas y los valores, la formación de criterios de moralidad tienen mucho que ver con las conexiones que se logran en el papel de protagonista en las distintas representaciones lúdicas por tanto en la educación preescolar cubana se aprovecha el juego para inculcarles desde edades tempranas la igualdad y equidad de género las cuales pasan por la igualdad de trato en todas las esferas sociales. Se promueve un aporte armónico desde la propia infancia entre el mundo interior y el exterior, entre la subjetividad y la objetividad permitiendo de forma continuada y progresiva el aprendizaje, así como el entrenamiento de valores culturales de la sociedad, en los que siempre se refleje la igualdad.

En la sociedad cubana actual se comprende que los juegos y los juguetes, los espacios de juego y el tiempo dedicado al juego, la participación de los adultos en estas actividades lúdicas, así como la de los compañeros, son elementos claves en la vida de todo niño y niña. La mayoría de los educadores y los padres, mejor informados de las leyes del desarrollo de los niños y las niñas, son más conscientes de que el juego es más que un pasatiempo entretenido, que aporta un medio irremplazable de expresión y una forma para progresar en el plano cultural y psicológico por tanto desde ahí se intenta evitar la socialización diferencial basada en el factor biológico del sexo, a través de la cual se enseñaba a la población que las mujeres tienen un conjunto de funciones, labores y valores que son propios y exclusivos del sexo femenino, y que los hombres tienen otra serie de atribuciones diferentes que los sitúan en un lugar de privilegio: los llamados roles de género.

La mayoría de los países, incluyendo a Cuba, son de una sociedad de cultura patriarcal que se mantiene y se reproduce desde hace siglos hasta el día de hoy, en la que no se ha logrado del todo la igualdad entre hombres y mujeres pues, a pesar de las leyes y el esfuerzo del gobierno cubano, en algunas familias aún se establece una jerarquización en la que la autoridad la ejerce el varón y las mujeres son consideradas, en muchos aspectos, inferiores a los hombres. Por tanto, desde el juego de roles que se realiza en esta etapa de la vida los adultos vinculados a la educación preescolar cubana inciden para eliminar la construcción cultural basada en estereotipos masculinos y femeninos que responden a un imaginario colectivo: ideas preconcebidas, creencias que están muy arraigadas y que determinan las conductas y comportamientos de las personas según se nazca hombre o mujer.

Los niños y las niñas de la educación preescolar en Cuba, se educan en igualdad de condiciones para participar activamente como creadores en la vida social, por ello su proceso educativo está íntimamente relacionado con los problemas de la práctica, y como estos a su vez forman parte de la familia, que ejerce su influencia educativa con gran fuerza sobre ellos, se realizan charlas, se editan folletos y se dan programas en la radio y la televisión, todos, con carácter educativo para lograr la coherencia en la dirección de estas dos influencias: la familia y el círculo infantil, de forma tal que se conjuguen armónicamente y una refuerce a la otra, proporcionando el indispensable acercamiento entre la institución infantil y la familia. En esta tarea el educador juega un papel fundamental, al brindarle todo el apoyo a la familia y colaborar ambos en su educación para minimizar las desigualdades que se pudieran generar entre los infantes.

La educación inicial es fundamental para compensar lo más tempranamente posible la situación de desventaja de los niños y las niñas, asegurando mejores resultados en su escolaridad posterior por lo que el trabajo educacional en las primeras edades, hoy en Cuba ha dirigido sus mayores esfuerzos a mejorar la calidad de la educación preescolar cubana pues corresponde a los educadores enseñarles la verdadera felicidad a los niños y las niñas, esa que encuentra el ser humano adentrándose en las profundidades de su cultura, en su integralidad, en el crecimiento espiritual que capacita al ser humano para pensar y sentir por sí mismo, en plena identidad y sin rasgos de desigualdad; pero para ello debe tener el personal pedagógico una adecuada preparación.

Los educadores deben conocer todas las oportunidades que tienen en su trabajo para colaborar en ello y cumplir este objetivo educacional sabiendo que el mejor reconocimiento por su misión estará siempre en la alegría de esos niños y niñas que salen cada mañana, acompañados de su mamá, de su papá o de sus abuelos, a su segundo y bello hogar y su primera gran institución educacional: el círculo infantil o el programa *Educa a tu Hijo*.

La educación en el sentido de la independencia personal es un principio importante en esos centros, donde el infante aprende a ser creativo, independiente y más sociable. Se trata de lograr en cada niño y niña el máximo de sus potencialidades, porque las necesidades básicas no se miden por parámetros sino de forma casuística.

En los círculos infantiles donde en Cuba se dieron los primeros pasos de una educación no sexista, colectivista y solidaria. La Educación Preescolar cubana, es actualmente una inmensa obra que, de manera paulatina y en un progreso constante se fue produciendo desde sus diferentes frentes, como la investigación científica, el perfeccionamiento de la formación de los profesionales y técnicos y el mejoramiento de las condiciones de la educación integral de los pequeños para

actualizar, perfeccionar y elevar a planos superiores la obra iniciada en 1961, así como para dar atención educativa a todos los niños y niñas menores de seis años que viven en Cuba.

Conclusiones

Cuba es un país socialista en el que el sistema educativo es función del estado, el cual orienta, fomenta y promueve la educación, la cultura y las ciencias en todas sus manifestaciones. Además, la niñez y la juventud disfrutan de particular protección y las instituciones del Estado educan a todos, desde la más temprana edad, en el principio de la igualdad de los seres humanos.

En Cuba la discriminación por motivo de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias religiosas y cualquiera otra lesiva a la dignidad humana está proscrita y es sancionada por la ley por tal razón asisten a los círculos infantiles o son atendidos por el programa *Educa a tu Hijo* todos los niños y niñas entre cero y seis años de edad garantizando igualdad de oportunidades en educación, lo cual no es sólo igualdad en el acceso, sino y sobre todo, igualdad en la calidad de la educación que se brinda y en los logros de aprendizaje que alcanzan en los ámbitos cognitivo, afectivo y social al proporcionar los mismos programas y similar calidad de impartición a todos los pequeños de este período etario, permitiéndoles lograr aprendizajes semejantes, sea cual fuere la condición económica y cultural de su familia. Para ello, el sistema educativo provee los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para que todos los infantes de edad preescolar cuenten con las oportunidades y ayudas necesarias que faciliten su pleno aprendizaje y desarrollo.

Bibliografía

López, J. (2001). *Un nuevo concepto de Educación infantil*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Artículos en revistas

Borgas, B. (2008). “La recuperación histórica como interpretación de prácticas educativas”. *Revista Internacional Digital Magisterio. Educación y Pedagogía. No 33* p. 52-64, Bogotá, Colombia.

Castro-Ruz, F. (1988). “Discurso en el acto de inauguración del círculo infantil Los Abelitos en Boyeros el 10 de diciembre de 1987”, en revista *Simientes, No. 2*, año XXVI, abril-junio, Edición especial, p. 2. La Habana. Cuba.

Espín, V. (2000). “Conferencia Magistral, I Taller Continental de Cátedras, Programas y Centros de Estudios de la Mujer”, en *Lecturas de género, No. 4*, Ediciones Cubaimagen, p.12. La Habana, Cuba.

- Ríos, I. (2006). “Fundamentos científicos de la Educación Preescolar cubana”. Tesis en opción al título de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. MINED. La Habana. Cuba.
- Yanes, B. (2004). “Propuesta de actividades para preparar al personal pedagógico del círculo infantil *Lluvia de estrellas* para formar nociones de identidad cultural local en niños y niñas preescolares”. Tesis en opción al Título de máster en Educación Preescolar. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. MINED. La Habana. Cuba.
- _____ (2014). “Sistematización de los resultados científicos de las tesis de maestrías de Educación preescolar en la provincia Ciego de Ávila”. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. MINED. La Habana. Cuba.



3. Escuela Transformadora. Una apuesta frente a la Desigualdad Educativa

José I. Rivas Flores

Universidad de Málaga. Grupo Procie / Reunid

Jorge A. Lera Mejía y Daniel Cantú Cervantes

Universidad Autónoma de Tamaulipas. Grupo Bienestar Económico y Social

Resumen

El trabajo se plantea a partir de una reflexión acerca de la situación actual de los sistemas educativos, con un fuerte ataque neoconservador y neoliberal, que agudiza el rol segregador y selectivo de la escuela. Frente a ello se hace necesario pensar en otra escuela y generar otro relato educativo que ponga el énfasis justamente en el rol político y social de la educación. Se apunta un cambio sustancial en el currículum, los modelos organizativos de la institución escolar, el papel del profesorado y las relaciones con la comunidad.

Palabras clave: Escuela, neoliberalismo, inclusión, derecho a la educación.

Introducción

Se vive una etapa especialmente convulsa en la educación, producto de múltiples factores que convergen en la escuela como eje de la vida social, cultural y económica. Sin embargo, al mismo tiempo, se manifiesta un fuerte descrédito de los sistemas educativos por su supuesta falta de capacidad para sostener y construir el tipo de sociedad al que se está encaminando, que presenta unas características peculiares. La escuela se debate, en este marco, entre la demanda por dar respuesta a un sistema productivo y económico, por un lado, y dar respuesta a las necesidades sociales e individuales de los sujetos en un mundo convulso y complejo.

Las reformas educativas de los últimos tiempos, especialmente en España y México, han puesto sobre la mesa esta confrontación de modelos de sistemas educativos, que casi siempre terminan decantándose a favor del primero. No obstante, el empuje neoliberal y neoconservador está siendo especialmente duro en todos los niveles, dando paso a una crisis de los modelos educativos progresistas, que no encuentran como dar respuesta a estas políticas. Antes bien, han desistido en su discurso educativo, dejándolo en manos de las propuestas liberales. La agenda la están marcando, a nivel macro, los herederos del *thatcherismo*, los voceros del emprendurismo y las evaluaciones de las macroorganizaciones económicas

y comerciales, como la OCDE y su informe PISA, o el Informe TALIS (Estudio internacional sobre enseñanza y aprendizaje), promovido por la misma organización y llevado a cabo por una organización empresarial privada.

Sistema escolar y sistema social/ económico/ político están implicados, necesariamente, mediatizados por las posiciones hegemónicas del momento y los juegos de poder implicados. Sin duda, cabe pensar, siguiendo el mismo pensamiento *gramsciano*, que existen fuerzas contra-hegemónicas que se enfrentan en una *lucha de posición* de acuerdo a las propuestas sociales, políticas económicas y morales.

En relación a esta dinámica en los sistemas educativos actuales se ha instalado el discurso de la innovación, con la idea de mejorar las prácticas escolares, sin percibir lo que este tiene de lenguaje colonizador en relación a la moral neoliberal y las propuestas de mercantilización de la escuela. Pensar el cambio y la transformación de la escuela en términos de innovación educativa supone reducir el problema a una cuestión de índole técnico que incide especialmente en las actividades, pero no en las finalidades. La innovación se convierte en propuesta hegemónica en los rituales de reforma educativa (Popkewitz, 1982) que vienen a prometer la mejora del sistema educativo, del trabajo de los docentes y de la calidad del aprendizaje del alumnado. Esto se resume en nuestros países, como una tendencia hacia las *competencias*, en lugar de saber y entender como principio fundamental educativo.

Mercantilización de la educación

Tanto innovación como reforma son propuestas políticas de control y domesticación de las escuelas y del trabajo docente, por lo que carecen de capacidad real de cambio. Más bien, están siendo eficaces en ajustar determinadas prácticas sociales a las prácticas escolares, materializando la apropiación del discurso educativo, como se presentó más arriba. El proceso seguido con las reformas educativas y las oleadas legislativas en materia educativa en España es un claro ejemplo (Rivas, 2013). En casi todos los casos estas propuestas venían acompañadas de su correspondiente dosis redentorista, haciendo ver que, *esta vez sí*, se iba a conseguir que la educación fuese la tabla de salvación para una sociedad en descomposición, decadente, hedonista y maltrecha por la falta de cultura y valores que se experimentan cotidianamente.

Hay una constante en todos los planteamientos en torno a la escuela, sean de la orientación que sean: “los sistemas educativos son un pilar en la construcción de la sociedad”. Cuando se incluye en el objetivo de las políticas sociales, culturales y económicas, se reconoce el hecho ineludible de que la escuela es una institución social, que funciona en el seno de las propuestas de construcción social en conflicto en la sociedad actual. En cuanto a la propuesta hegemónica y dominante,

encontramos el modelo racional, liberal y moderno, que si bien, no deja de ser una de las propuestas posibles, tiene unas condiciones históricas sobre las cuales no es el momento de entrar.

La enseñanza regula las actuaciones educativas desde un modelo de autoridad producto del modelo social que lo sustenta (Rivas, 2010). Se sostiene, en este sentido, junto con Carnoy (1977) que los sistemas de enseñanza tienen un lugar un proceso de colonización cultural de clase. Se plantea la necesidad de actuar desde lo que se puede entender como un proceso descolonizador que recupere la perspectiva del sujeto como constructor del conocimiento en escenarios culturales y sociales particulares. Pineau, Dussel y Caruso (2010) hablan de educación como máquina de educar, con tecnologías replicables y universales que llevan a cabo el ideal de sociedad desde una propuesta de clase.

De acuerdo con esto, se recupera la necesidad de proceder desde las narrativas del mundo que los colectivos construyen en sus prácticas cotidianas, para afrontar desde ahí un conocimiento más global, más integrado. Se retoma el planteamiento del filósofo y antropólogo argentino Kush (1976), adaptándolo a una mirada educativa, donde el progreso social de un colectivo no se da por aceptar las pautas de una cultura hegemónica, sino en el desarrollo de sus propias pautas culturales como vía para incorporarse a la sociedad global. Esta tesis, transforma la misión de la educación y de las prácticas de enseñanza, al convertirla en un proceso que nace desde el propio sistema ideológico de una cultura particular, para su incorporación a un sistema global. El proceso es de integración, y no de subordinación.

Es importante recordar, como hace Pérez-Gómez (2008), que “la enseñanza no es una simple habilidad, sino una compleja actividad cultural profundamente condicionada por creencias y hábitos que funcionan en parte fuera de la conciencia” (p. 95). De este modo, cada cultura establece sus propios escenarios de aprendizaje, los cuales se corresponden con sus creencias y sus sistemas de pensamiento y acción. Teniendo en cuenta que la sociedad se caracteriza por una fuerte heterogeneidad, que tiene que ver con las diferentes formas de vida que conviven en ella, el hecho de que una de ellas se constituya en hegemónica y se imponga como única es un acto de agresión sobre todas las demás. Especialmente cuando estos escenarios sociales son vistos como espacios a colonizar.

Planteamiento de una escuela transformadora

Planteado de este modo, se expone una cuestión esencial en la comprensión del papel de la escuela en la construcción social. ¿Cómo se construye *legitimidad social y significados relevantes* desde las propuestas sociales y políticas? Dado que la propuesta

hegemónica responde a un sistema productivo y a su instrumento, el sistema político, la legitimidad de la enseñanza está situada fuera de los propios sujetos que forman parte de ella. Esto es, del mundo financiero y productivo, la educación en función del mercado, pero no de los actores escolares. Estos son meros ejecutores de estas propuestas exógenas o bien los receptores pasivos de las mismas. Por tanto, su significatividad queda reducida a su capacidad de formar para un sistema establecido. Desde una posición contrahegemónica, transformadora, la legitimidad se establece desde la construcción de sentido colectivo, a partir de la realidad socio-cultural propia de cada escenario educativo. Se entiende que la legitimidad viene dada por los movimientos sociales que participan en la construcción colectiva y, por tanto, de la comunidad educativa en la que estos procesos tienen sentido.

La escuela transformadora se entiende desde esta última perspectiva: implicada y comprometida con los procesos sociales de cambio a partir de la construcción de comunidad democrática con la participación del entorno social, cultural, económico y político. El profesorado en primer lugar, pero también las familias y el alumnado, son constructores de sociedad y de cultura. La escuela transformadora se concreta al entender el papel activo y protagonista de los sujetos, tanto de uno como de otro estatus escolar.

La capacidad de cambio de la escuela viene dada, por tanto, de su conciencia del tipo de procesos que tienen lugar en su entorno en las diferentes dimensiones. Freire (2002) planteaba la educación como la posibilidad de leer el mundo y comprenderlo para actuar en él. Textualmente en una de sus últimas obras planteaba:

La lectura crítica del mundo es un quehacer pedagógico-político indivisible del quehacer político-pedagógico, es decir, de la acción política que envuelve a la organización de los grupos y de las clases populares per a intervenir en la reinención de la sociedad (p. 53).

El conflicto educativo se sitúa en el escenario del conflicto social, cultural y político, que vive la sociedad actual. Desde la perspectiva freireana, esto supone hablar de la brecha entre ricos y pobres, *desigualdad*, que se acrecienta de acuerdo a las condiciones económicas y financieras actuales. Se observa entre el ideal de progreso modernista que entiende la escuela como un proceso colonizador al servicio del sistema productivo, por tanto, como la posibilidad de promoción social, y la educación como un derecho conquistado históricamente por parte de los colectivos más desfavorecidos; por tanto, como la posibilidad de transformar la realidad social a partir de la transformación de la escuela. O desde *la participación de la escuela de los procesos sociales, culturales y políticos de transformación*.

La escuela incluyente

Este modelo de transformación consiste en tres ejes que se pueden plantear en la escuela, que son los mismos que construyen la institución escolar en todos los escenarios. Se refiere al modelo de *conocimiento* que trabaja la escuela, el modelo de *gestión* y su contenido democrático y el tipo de *relaciones* que se generan en la misma. Como se definan estas tres cuestiones en cada situación particular pone de manifiesto el tipo de compromisos sobre los que construye su acción educativa y, por ende, social.

Se plantea una nueva estructuración de las prácticas educativas que cuestione y desplace los ejes de poder de la relación educativa, en sus diversas dimensiones. Esto significa que hay que provocar un cambio significativo en la configuración del sistema educativo trasladando el control del mismo desde la clase media-alta que actualmente lo ostenta, a los menos desfavorecidos. Es necesario buscar el valor de la educación -su legitimidad y su significatividad- en sus finalidades y en su capacidad de transformar la realidad de los más necesitados de la sociedad; referir el sistema escolar al ámbito de la justicia social, de la democracia real, de la diversidad, la interculturalidad, etcétera. Así pues, una escuela transformadora incluyente *es aquella que se coloca del lado de los marginados, de la diversidad cultural, funcional y cognitiva.*

Los tres ejes que se acaban de plantear apuntan a una forma de posicionarse de la escuela diferente:

- Conocimiento como una reconstrucción crítica del mundo, en el sentido del *Leer-decir-hacer* de Freire.
- Entender las estrategias y sistemas de gestión de la escuela desde una idea de democracia radical, en el sentido, por ejemplo, que plantea Gutman (2001).
- Desarrollar un sistema de relaciones sociales y políticas desde una idea de comunidad basada en los principios de justicia, solidaridad y libertad, tal como podemos leer, por ejemplo, en Bauman (2006).

Conclusión

En síntesis, se plantearon aquí algunas condiciones para hablar de una escuela transformadora que modifican de forma importante el tipo de relaciones que se establecen entre el trabajo docente, el conocimiento y alumnado, a partir del cambio de sentido que suponen los tres ejes mencionados. Frente a un sistema económico y productivo que desvincula el trabajo de los contextos sociales, se tiene que reivindicar el vínculo entre contexto y escuela. No existe un currículum, existen alumnos y alumnas que viven situaciones particulares a las que deben dar sentido. Educar es dar la posibilidad de comprender el mundo físico, cultural y social en el

que cada uno vive. Solo desde esta posición es posible hablar de una reconstrucción crítica del mundo que permita construir un relato diferente, que transforme la realidad. Como apunta Clandinin (2013) “el mundo cambia de acuerdo al relato que hacemos de él”.

La escuela debe ser partícipe de proyectos sociales, culturales, políticos y económicos relevantes. En este sentido los movimientos sociales contra-hegemónicos son fundamentales para situar la escuela del lado de los marginados. El movimiento ecologista, el feminista, los grupos alternativos, etcétera, están ofreciendo miradas diferentes de la sociedad que están construyendo mediante otro tipo de relaciones y valores. Esto significa convertir la escuela en una praxis diferente, no solo en un discurso alternativo.

La heterogeneidad y, especialmente la diferencia, son ejes importantes para construir un discurso transformador y contra-hegemónico. El mundo cada vez más se caracteriza por un mestizaje cultural, étnico y social, que permite pensar en otro sistema social. La escuela es constructora de sentido y, por tanto, es la primera institución que debe encarnar la interculturalidad y la diferencia como elementos constituyentes de su realidad social y su modelo de funcionamiento.

La escuela no puede diferenciar entre forma y contenido, en un proceso esquizofrénico que caracteriza la situación actual. Se aprende lo que se vive, y no lo que se enseña. Tal como plantea Freire (2004) de nuevo, se podría decir: “Enseñar no es transferir conocimiento [...] sino crear las posibilidades para su producción o su construcción. Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende a aprender”.

Bibliografía

- Bauman, Z. (2006). *Comunidad. En búsqueda de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI.
- Carnoy, M. (1973). *La educación como imperialismo cultural*. México: Siglo XXI.
- Clandinin, D. (2013). *Engaging in narrative inquiry*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Freire, P. (2004). *Cartas a quién pretende enseñar*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Freire, P. (2002). *Pedagogía de la indignación*. Madrid: Morata.
- Gutman, A. (2001). *La educación democrática. Una teoría política de la educación*. Madrid: Paidós.
- Kush, R. (1976). *Geocultura del hombre americano*. Buenos Aires: Fernando García Cambeiro.
- Pérez-Gómez, A. (2008). “¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de los significados de representación y acción”. En J. Gimeno, *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 59-102). Madrid: Morata.
- Pineau, P., Dussel, I., & Caruso, M. (2001). *La escuela como máquina de educar*. Buenos Aires: Paidós.

- Popkewitz, T. (1982). "Educational Reform as the Organization of Ritual: Stability as change". *Journal of Education*, 164 (1), pp. 5-29.
- Rivas, J. (2010). "Descolonizar la educación. Transformar la práctica docente desde una perspectiva crítica". En P. Aparicio, *El poder de educar y de educarnos. Transformar la práctica docente desde una perspectiva crítica*. (pp. 57-72). Xàtiva, Valencia: Ediciones del Crec.
- Rivas, J. (2013). "El paso del cangrejo en el baile de las reformas: "Lomceando" la Educación Pública". *Ateneo del Nuevo Siglo*, pp. 54-5



Parte 2

Flexibilización laboral, emprendedores
y precarización de profesionistas



4. Los nuevos rumbos del Capital Humano: Hacia nuevos conceptos de negociación y valoración del trabajo

Guillermo J. R. Garduño Valero
Universidad Autónoma Metropolitana

Resumen

El estudio parte de abordar los complejos y variados cambios que ha sufrido el mundo del trabajo en las últimas décadas, lo que obliga a perfilar una serie de reformas al marco jurídico que están referidas al T-MEC, lo que se traducirá en una de las reformas más importantes en el campo laboral en la medida en que modificará la composición y perfiles salariales.

A su vez plantea el problema de la contradicción capital-trabajo dentro de sus dinámicas históricas y expone de manera resumida el marco jurídico laboral del país. Establecidas estas premisas se aborda la complejidad de las formas de negociación y sus orientaciones tanto en el marco de las relaciones laborales de tipo sindical tradicional como de las nuevas orientaciones que se desplazan de la contratación colectiva hacia los que optan por planteamientos productivistas de corte individual.

Bajo estas ideas se aporta la perspectiva de una propuesta en torno a la valoración del capital humano y bajo esta orientación se buscará establecer las nuevas condiciones de inserción laboral.

Palabras clave: Capital humano, valoración del trabajo, sindicatos.

El trabajo en un mundo cambiante

[...] Jeremy Rifkin expuso en 1996, en su libro *El fin del Trabajo*, la tesis donde de manera sintética planteaba el fin de las relaciones laborales de carácter colectivo y la introducción de formas de quehacer donde el individuo tendría que diseñar su materia de trabajo y ubicarla temporalmente en el mercado (Rifkin, 1996, pp. 261-276).

[...] Seguía la línea abierta en 1995, por el neoclásico de la administración, Peter Drucker, para quien la economía de los países había cambiado radicalmente, pues el paradigma era otro, comenzando con el hecho de que la economía de productos primarios se había desacoplado de la producción industrial. A su vez la

economía industrial se había desacoplado del empleo y el mercado internacional estaba sometido a una gran especulación financiera que operaba al margen de los sectores productivos (Drucker, 1986, p. 27-55).

[...] ¿Cómo se había llegado a esto? Para comenzar, la producción agrícola ganadera que producía los insumos conocidos como materias primas del sector industrial había disminuido su demanda al sustituirlos por productos sintéticos. La producción industrial se había automatizado en grado tal que cada vez reclamaba menor número de empleados y estos se ubicaban en un nuevo tipo de relaciones laborales: contratación individual por tiempo y obra determinada, flexibilidad y polivalencia laboral. A esto, se sumó la vida breve del producto o servicio en el mercado por la creciente sustitución de nuevos productos emergentes y la exigencia de competencias crecientes del trabajador para mantenerse activo en el mercado laboral; esto, producto de la globalidad que ya estaba presente, y el temor de un inminente desplazamiento y la demostración de la obsolescencia de los estados nacionales y sus burocracias. Para explicarlo mejor, baste saber que los que se encargarán de destruir las relaciones laborales anteriores en el menor plazo posible serán justamente los gobiernos populistas: los de derecha mediante la represión y la izquierda alentando la destrucción del viejo aparato productivo anunciando medidas redentoras.

[...] Este fenómeno, en el caso de México, está avanzando con una rapidez inusitada, para comenzar se retorna a la política de los años 60, durante el periodo del desarrollo estabilizador, en el que publicó en 1965 la Democracia en México (González-Casanova, P., 1971, pp. 28-29), escrita por el doctor Pablo González Casanova, quien sostenía y demostraba que el movimiento obrero actuaba como una variable dependiente de la política del Ejecutivo en turno, de tal forma que mientras que en el periodo de Lázaro Cárdenas la movilización obrera de los primeros años condujo a la formación de la CTM y a la resolución del conflicto Calles-Cárdenas, para constituir el modelo corporativo que fue típico del sistema político mexicano. A diferencia de Miguel Alemán, Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz, que reprimieron las huelgas y cancelaron todo intento de atacar a las burocracias obreras que eran fieles al partido oficial, dando pie al sindicalismo espurio que fue conocido como el *charrismo* (Garduño, 2019).

Con Luis Echeverría, al inicio de la década de los años setenta, comienza la etapa de la Insurgencia Obrera donde emergen dos corrientes importantes, el Frente Auténtico del Trabajo FAT de orientación demócrata cristiana y movimientos que ya no se encuadran dentro de la vieja lógica como Cinsa Cifunsa, Spicer, Refrescos

Pascual, *TELMEX*, con Hernández Juárez, además del llamado sindicalismo Universitario, donde se inicia un proceso distinto de negociación y donde también surgen las organizaciones sindicales presididas por abogados como el caso de Gómez Gutiérrez o la Unidad Obrera Independiente del licenciado Juan Ortega Arenas, esta última en la industria automotriz quien implantó una nueva forma alternativa de negociación, donde lo importante no era el tope salarial, sino la introducción de bonos de productividad que rebasaban los límites establecidos salarialmente, al tiempo que eliminaban el carácter político de los sindicatos.

Este último tipo de sindicalismo formado por abogados laborales atiende a una nueva situación de la negociación capital-trabajo y responde a que, dada la complejidad de la legislación laboral, los liderazgos de base terminan siendo rebasados por los abogados que pasan del nivel de asesoría al plano central en la negociación, lo que se traduce en un deterioro profundo del liderazgo de base al ser sustituidos por abogados ajenos a sus condiciones de trabajo.

Durante la época de José López Portillo los conflictos se redujeron considerablemente, por la expansión petrolera y la abundancia de expectativas de empleo, el problema surgió al concluir su periodo con el inicio de la década perdida donde retrocedió el empleo, el crecimiento económico y como consecuencia de esa contracción el movimiento sindical quedaría estancado durante el periodo de Miguel de la Madrid hasta el momento del ascenso de Salinas de Gortari quien encaró la crisis a partir de quebrar la base misma de las burocracias sindicales al reestructurar y re-funcionalizar los dos sindicatos claves del país, el STPRM en Pemex, de Joaquín Hernández Gallegos y el SNTE con Carlos Jongitud Barrios.

[...] Fue a partir de 1994 en que entró en operación el Tratado de Libre Comercio con América del Norte de manera lenta, pero segura para consolidar las relaciones laborales: para comenzar desde los años 80, la industria automotriz se había automatizado con robots e implantado criterios más de productividad que de mayor salario. Los viejos polos de desarrollo industrial se desconcentraron y salieron de las grandes ciudades para implantarse en provincia y la experiencia fue sustituida por una nueva generación abierta a los nuevos sistemas de trabajo temporal, en ella la industria maquiladora de la franja fronteriza con Norteamérica sería un buen ejemplo de cómo emplear personal predominantemente femenino para el ensamblado de piezas.

[...] En todos estos casos se produjo un nuevo tipo de sindicalismo de protección frente a las propuestas de las centrales obreras radicales de los años setentas. El resultado producido fue contundente a partir del año 2001 con la entrada de Vicente Fox cuando el número de huelgas disminuyó considerablemente, se pronunció en el periodo de Calderón y se consolidó la tendencia con la revisión

del T-MEC con Peña Nieto, donde se asume la tendencia de que la elevación del nivel de vida no se haga mediante incrementos salariales, sino por aumento en los índices de productividad. De hecho, las reformas laborales a la Ley Federal del Trabajo implantaron esta nueva dinámica que se tradujo en un periodo donde hubo un número mínimo de huelgas (Garduño, 2019).

En la actualidad la reforma laboral que propone el nuevo régimen encabezado por AMLO tiene como propósitos:

- Quitar el control de los contratos colectivos de trabajo a los líderes sindicales y, por otra parte, cumplir con los derechos laborales acordados durante las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).
- La reforma laboral buscaría limitar el margen de acción de los líderes gremiales, pues se les retiraría la capacidad de firmar los contratos colectivos de trabajo de manera unilateral. Además de ofrecer la posibilidad de que en una empresa existan varios sindicatos en competencia.
- La nueva legislación exigiría a los sindicatos comprobar que tienen el respaldo de al menos 30% de los trabajadores agremiados para firmar cualquier contrato colectivo. De la misma forma, se buscará que los trabajadores validen sus actuales contratos de trabajo a través de votaciones secretas. Según expertos consultados por el diario *Reforma*, 9 de cada 10 contratos laborales en nuestro país está firmado sin consentimiento de las bases.
- La reforma laboral buscará mejorar el ingreso de los trabajadores, el cual se ha mantenido estancado en los últimos años, por lo que ha perdido poder adquisitivo.
 - El objetivo de mejorar el ingreso de los trabajadores también busca cumplir con uno de los acuerdos del TLCAN, ya que tanto Estados Unidos como Canadá, acusaron a México de cometer *dumping* con los salarios, es decir, señalaron que México mantenía los salarios bajos de manera intencional para ser más competitivo.
- Recordemos que México está excluido del 40% de las zonas de producción automotriz, debido a que estas se reservan a zonas donde se paguen al menos 16 dólares la hora.
- Asimismo, un acuerdo preliminar establece que Estados Unidos y Canadá (en caso de que se reintegre al TLCAN) podrían sancionar a México si no genera una reforma laboral que mejore los ingresos de los trabajadores.
- Finalmente, la nueva legislación permitirá a más de una organización sindical competir por un contrato de trabajo, en este caso, se decidiría a través de procesos de votación libres y secretos de los trabajadores. Estos procesos democráticos

con voto secreto también se aplicarían para la elección de representantes y líderes sindicales (López, P., 2018). Varios factores aparecen sin embargo, como obstáculos a la viabilidad de la propuesta del régimen:

- La primera estaría encabezada por las burocracias sindicales, que conocen bien su oficio y controlan gansterilmente sus gremios.
- La segunda es que el avance de esta propuesta estará en relación directa con la expansión económica y de inversión en el país, lo que se traducirá en empleo, el problema central es si las modalidades de ocupación estarán en consonancia con qué tipo de formas de contratación laboral.
- Finalmente, el desarrollo tecnológico unido a las formas de energía serán factores claves para el crecimiento o decrecimiento del empleo. Lo que se traducirá en el carácter colectivo o individual de la contratación.

La negociación laboral de contratación colectiva sindical

La relación laboral se fundó en la *contradicción capital-trabajo* por tanto la capacidad de negociación y resistencia que depende de la naturaleza de la figura obrera que frente al capital tiene que luchar y/o negociar. En este sentido adquiere importancia la postura de que el Derecho del Trabajo es por naturaleza Tutelar, es decir que el Estado al reconocer el mayor peso del capital, opta por la mediación entre éste y el trabajo para tutelar los derechos de los trabajadores y establecer simetrías, no para comprometerse con ellos, sino para establecer mediante la conciliación y mediación la capacidad de acuerdo entre ambos.

Toni Negri, un marxista italiano, establece dos periodos básicos, el que se fundaba en el saber de oficio y el control de la producción por parte de la clase obrera y el del momento de la expropiación del saber por parte del capital hasta llegar al momento en que este último se empodera y entra en la investigación y desarrollo de la tecnología y la energía al automatizar los procesos productivos relegando al trabajador a convertirse en un apéndice de las ingenierías que rigen el proceso de supervisión. En la primera parte está el artesanado cuyos orígenes se pierden en los tiempos, lo que posibilita la defensa gremial de los oficios, la determinación de la jornada de trabajo en tiempo e intensidad, hasta el momento en que la revolución industrial propicia la creación del obrero de oficio que es el que conoció Marx. A su vez los procesos crecientes de robotización y automatización trajeron aparejados el desplazamiento de la clase obrera de la línea de producción, reduciendo el número de trabajadores, creando nuevos procesos de trabajo que finalmente concluyeron en la inevitable derrota de la clase obrera y en la apertura hacia nuevas formas de organización del aparato productivo como se ilustra en el cuadro siguiente.

Desarrollo de la clase obrera

Conocimiento y Control de producción		Apropiación por el capital del producto y la tecnología	
Artesanado	Obrero de oficio o zaibatzu en Japón	Obrero masa	Obrero social
Propiedad sobre los medios de producción	El capital dueño de los medios de producción	El capital dueño de los medios de producción	El capital dueño de los medios de producción
Saber y secreto de oficio	Saber y secreto de oficio	Ingeniería al servicio del capital para control del proceso de trabajo: Taylor y Fayol.	Ingeniería; automatización del proceso de trabajo
Determina la extensión de la jornada de trabajo	Transición del taller a la fábrica	Producción en serie	Desplazamiento de la línea de producción a la línea de supervisión
Trabajo sin remuneración monetaria, sino como parte del núcleo de producción	Sindicato con raíces gremiales	Reducción de la jornada	Reducción de la jornada
	Jerarquía aprendiz, oficial y maestro	Jornada de 8 horas	Contratación por tiempo y obra determinada
	Trabajo asalariado	Productividad en la línea de ensamble por tiempos y movimientos	Contratación individual
Gremio como estructura de protección	Determina la extensión de la jornada de trabajo	Trabajo asalariado	Crisis del sindicalismo tradicional
El taller como su espacio		Sindicalismo de la circulación basado en negociación salarial y prestaciones	Negociación basada en productividad y rendimiento individual basado en competencias probadas
Jerarquía: aprendiz, oficial y maestro			

Fuente: Elaboración propia a partir de Toni Negri, *Del obrero masa al obrero social*, 1980, Barcelona: Anagrama.

Marco de la negociación capital trabajo

Como toda relación entre clases se impone la hegemonía como capacidad de dominio de una clase por encima de otra y para el caso de la relación capital-trabajo, ésta se presenta en su carácter desigual, asimétrico y vertical, lo que obliga necesariamente al Estado a actuar como mediador y conciliador entre ellos, reconociendo implícitamente la mayor capacidad que tiene el capital sobre el trabajo; de ahí que tutele a este último.

De esta forma del valor trabajo se derivan las diferenciaciones que impiden la unidad de la clase, pues actúan como obstáculo para que se convierta en una clase para sí. Por su carácter asimétrico en materia tecnológica, de patrón de energía, organización y estrategia, se obligan a cambios constantes, lo que deriva en la liquidación de las relaciones colectivas y conduce a la confrontación del individuo contra la corporación, pero al introducirse los nuevos mecanismos legislativos se cae en la lógica productivista de la cooperación. Finalmente, los acuerdos internacionales promovidos por el proceso de la globalización se plantean verticalmente y se implantan mediante reformas estructurales pactadas que operan bajo situaciones de emergencia de nuevos mecanismos de regulación y normatividad similares a nivel mundial, lo que permite al capital encontrar un nuevo proceso de regulación y control, como se ilustra en el siguiente cuadro.

Relación laboral a favor del capital y mediada por el Estado para establecer un equilibrio entre los factores de la producción

Desigual	Asimétrica	Vertical
<p>Valor Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencia por rama • Diferencia por sexo • Diferencia por salario • Diferencia por conocimiento • Diferencia por oportunidad <p>Condiciones para generación de Mercancía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vida corta del producto o servicio <p>Cambio de:</p> <p>Calidad = duración por</p> <p>Calidad = satisfacción</p> <p>Impiden la unidad de clase por extrema desigualdad en condiciones</p>	<p>Procesos globales</p> <p>Nueva División Internacional del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Organización • Energía • Estrategia <p>Parcialización del proceso de trabajo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatización de los procesos de trabajo • Maquiladoras • Franquicias • Integración del producto, próximo al consumidor final. <p>Liquidación de las relaciones colectivas lo que conduce de la confrontación a la necesaria cooperación del individuo ante la corporación</p>	<p>Acuerdos internacionales</p> <p>Se expresan en reformas estructurales que afectan al proceso de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiscal • Energía • Telecomunicaciones • Educativa • Salud • Administración del sector público • Judicial • Reversión industrial • Laboral <p>Hay que advertir la enorme similitud entre estos procesos a nivel mundial</p> <p>Emergencia de nuevos mecanismos de regulación y normatividad presididos por la globalidad</p>

Fuente. Elaboración propia.

Estrategia y resistencia en la negociación

Mao Tse Tung planteaba: hay que conocer las condiciones de la guerra; hay que conocer las condiciones de la guerra revolucionaria y hay que conocer las condiciones de la guerra revolucionaria en China. Cualquiera pudiera afirmar que la última frase incluye a las anteriores, pero él a continuación aclara.

La guerra se produce entre Estados, la guerra revolucionaria es entre clases antagónicas y la guerra revolucionaria en China, además de lo anterior asume el proceso de las particularidades y contradicciones propias de la sociedad China, que tampoco es un ente homogéneo, sino altamente diferenciado entre sí (Mao Tse Tung, 1967, pp. 83-84).

Ante este planteamiento se establecen tres procesos que serían de competencia, de conflicto y de confrontación, términos que están muy lejos de ser sinónimos, porque se refieren a procesos en situación de escalamiento. Pues la competencia opera en la lógica del mercado; el conflicto es entre actores sociales y la confrontación es entre fuerzas organizadas. A su vez estas categorías se vinculan con los tres significados de la estrategia como propuesta lúdica pues todo juego involucra estrategia pues opera como resolución de una competencia, como arte de combinatorias que ofrece resolución a situaciones planteadas y como ejercicio del mando o dirección para ofrecer sentido a las acciones y alcanzar resultados. De las cuales resulta el siguiente cuadro.

Estrategias de acuerdo al escenario actual

Estrategia Proceso	Lúdico	Arte	Mando
Competencia	Aprendizaje	Negociación clientes	Negociación entre competidores
Mercado	Probabilidad	Estrategia competitiva	Oferta carteles
Mercancías y Servicios	Teoría de juegos	Ventaja competitiva	Demanda reserva estratégica
Conflicto	Mediación entre actores por casos	Estrategia indirecta	Administración del conflicto
Actores sociales		Procesos indirectos sin perder el objetivo	Lucha de clases
Personas y grupos			Lucha sindical
			Cooperación
			Acuerdos de productividad

Estrategia Proceso	Lúdico	Arte	Mando
Confrontación de fuerzas	Juegos de guerra	Estrategia de guerra	Gran estrategia
Estados	Simulacros	Estrategia y táctica en el campo de batalla	Público estatal
	Entrenamiento		Político militar
Corporaciones	Coordinación	Historicidad de los procesos y valoración de los recursos por movilizar	Público no estatal Acuerdo para fusiones corporativas según los intereses del mercado

Fuente: Elaboración propia.

El vínculo entre la competencia y lo lúdico se enlaza a través de la probabilidad y la teoría de juegos, pues posibilita conocer de manera aproximada los diferentes probables cursos de acción de un fenómeno de competencia. A su vez el conflicto entre actores sociales y personas puede encontrar resoluciones a través de la mediación entre actores y participantes en cada caso. La confrontación entre fuerzas vinculadas al ámbito lúdico posibilita los juegos de guerra como sistema y método de hacer simulacros de entrenamiento y coordinación.

La visión de la estrategia como arte tiene como característica central la carencia de reglas fijas e inmutables, pues en caso contrario no podría crear y menos al cruzar los procesos de competencia de mercado donde adquieren su debida dimensión los planteamientos de Michael Porter, en torno a la estrategia competitiva y ventaja competitiva que se desenvuelven en el mercado como punto de enlace y relación en el plano de la negociación entre el que oferta o demanda.

El manejo del conflicto desde el punto de vista del arte, encuentra resolución en la estrategia de aproximación indirecta a la que Lydell Hart define como “el camino para ganar las guerras” (Hart, 1973, p. 399). El planteamiento no es casual, si bien las acciones directas en el curso de la batalla son factores de primera importancia, sin el componente de la inteligencia capaz de penetrar anticipadamente en las intencionalidades del enemigo; sin el engaño al que Sun Tzu hace referencia; sin la sorpresa en el flanco más débil; sin el espíritu de cuerpo unido en torno a sus fuerzas morales para alcanzar la victoria y sobre todo sin el conocimiento del uno mismo y del otro para ganar mil batallas nada es posible, pues en esta lógica estos instrumentos son la base para proyectar la confrontación más allá, que es el momento en que haya concluido.

Esta subjetividad en el ámbito de la negociación se vuelve indispensable pues es la subjetividad la que valora las propuestas, descubre sus engaños, aprovecha los escasos puntos de coincidencia entre posiciones diametralmente opuestas para llegar a construir acuerdos, donde el punto más importante además de los consensos radica en los márgenes de libertad que se generan a partir de lo no acordado. Es en síntesis una estrategia que parte de la supuesta igualdad de las partes para imponer la desigualdad, buscando siempre ocupar la posición de privilegio, donde ceder no solo es avanzar, sino también recuperar a partir de lo que el otro otorga a cambio de lo que se recibe.

En este ámbito es donde el arte es empleado en un nivel más devastador que es el de la confrontación donde múltiples procesos concurren y coinciden simultáneamente junto con una diversidad de factores, lo que reclama la integración de los procesos, donde no solo se contemplan las finalidades de la guerra, que no hay que perder de vista, sino algo más como prever las consecuencias de las estrategia y táctica en el campo de batalla; ponderar la historicidad de los procesos, valorar los recursos a ser movilizados y sobre todo a superar la confrontación cuando haya resultados.

Estos planteamientos estratégicos suponen en el ámbito de la negociación el conocimiento de las debilidades y las fortalezas internas tanto propias como de la contraparte y a su vez reconocer las amenazas y oportunidades externas a las que estamos sujetos en el entorno para marcar los límites de flexibilidad y no perder de vista el interés principal que está en juego, como componente esencial para la adecuada toma de decisiones.

En cuanto al tercer significado de la estrategia vista desde el ángulo del mando, el primer nivel está vinculado a la competencia en el mercado, lo que supone un campo constante de negociación entre la oferta y la demanda, donde están incluidos los carteles para la defensa de productos, como el comportamiento no siempre racional y por tanto no siempre previsible de la demanda.

En este nivel es donde tiene que haber necesarias aproximaciones de las partes, pues no todo está configurado como una obra donde sabemos de antemano en qué va a derivar cada proceso. Por el contrario, los niveles de complejidad e incertidumbre son crecientes, la exigencia de inteligencia para reducir las posibilidades de riesgo y amenaza son indispensables, el desplazamiento de producto o servicios puede producirse en cualquier momento, lo que hace indispensable la estrategia como recurso de alta dirección de los procesos y sobre todo la urgencia de toma de decisiones anticipatorias y oportunas.

Un segundo nivel de negociación entre mandos lo constituye el ámbito de la administración del conflicto entre actores sociales y personas, el cual puede

enfocarse hoy en día en torno a dos tendencias dominantes: primero, la visión del antagonismo con el enfoque de la lucha de clases, la cual asume como versión más generalizada la lucha sindical, donde algunos quieren insertarla dentro de un ámbito partidista, pero la experiencia ha demostrado que en el momento de establecer su posición de mayor interés o hacia sus agremiados o hacia el partido, invariablemente elegirán este último, pues expresa su posición frente al poder.

Otro enfoque sería optar por la visión de la modernidad, que reclama un sindicalismo empeñado en relaciones de cooperación con el capital y de acuerdos de productividad transitorios siguiendo los ritmos de las cuatro variables básicas: patrón de energía, tecnología, organización y estrategia. Sin embargo, en todos los casos tomaría la visión de C. Wright Mills que de manera sintética definía que un líder no es otra cosa que un administrador del descontento, capaz de movilizar a sus bases o de contenerlas dependiendo de la situación, gracias al conocimiento de la legalidad, de los límites del sistema y del campo de posibilidades de control sobre sus bases (Mills, 1965, pp. 11-18).

Arribamos ahora al nivel más alto de la estrategia donde se define el ámbito del poder del Estado en confrontación con otro, o bien en la confrontación no menos importante que ha establecido la globalidad al enfrentar actores no estatales entre sí representados por las modernas corporaciones, grupos criminales organizados entre otros. Este es pues el campo de la Gran Estrategia, la que define más allá de las batallas cotidianas o el destino de la guerra, sino que busca el sentido de la confrontación antes y después de concluir este. En este sentido los espacios: público estatal, político-militar, público no estatal, no solo se abren para visualizar su probable futuro y las consecuencias de su acción, sino que prevén y anticipan acciones donde en más de una ocasión han podido evitar confrontaciones estériles y han alcanzado acuerdos que en muchos casos se resuelven mediante la fusión de empresas.

Hasta aquí hemos analizado las diferentes opciones estratégicas en torno a los diferentes niveles de competencia, conflicto y confrontación inherentes a todo proceso humano, por lo que ahora tenemos que mirar en torno a las alternativas limitaciones y posibilidades que ofrece el ámbito normativo y de regulación que las encuadra en particular enfocadas hacia el campo de la negociación laboral.

Normatividad y regulación en la legislación laboral actual

El marco de referencia de las organizaciones sindicales es la legislación en materia de trabajo. Para ello se dispone de una serie de derechos reconocidos internacionalmente a través de la OIT, así como de organismos de carácter sindical que operan a nivel mundial, regional y local. En esta dirección hay que considerar

al menos cuatro factores esenciales: el papel del Estado como normativo y regulador de la relación capital trabajo. Las nuevas condiciones de inserción a la vida laboral. Además de los sistemas de ingreso promoción, permanencia y ubicación de los trabajadores. Veamos primero el papel del Estado como normativo y regulador. El Estado como árbitro entre el capital y el trabajo:

- Equilibrio mediante acuerdos de corto y mediano plazo
- Contratación colectiva,
- Pero bajo un enfoque de productividad de corte individual
- Acuerdos a partir de la paridad de las partes, donde el factor sindical muestra también una separación base dirigencia.
- Esta legislación determina la organización sindical.

	Apartado A	Apartado B Trabajadores al servicio del estado
Jurisdicción local	Ramas Federaciones de Trabajadores estatales	Sindicalismo del sector público
Jurisdicción federal	Ley Federal del Trabajo Sindicatos Nacionales de Industria CTM ----- IES. Separación de lo Académico de lo Administrativo	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado FSTSE SNTE CNTE

Fuente: Elaboración propia.

Formas actuales de inserción laboral

- Trabajo independiente mediante contrato individual por tiempo y obra determinada.
- *Outsourcing* como posibilidad de encontrar empleo temporal mediante la intermediación de un contratista.
- Empresas de asesoría como constituyentes de oferta laboral de manera cooperativa, sin permanencia en el tiempo.
- Sistemas diferenciados de negociación, tanto en el ámbito sindical como en el de demandas individuales de trabajo. Lo que propicia que dada la complejidad de la legislación laboral esta se asuma cada vez con mayor protagonismo por parte de los abogados laborales. Más que de los trabajadores.

Consecuencia de lo anterior se establecen los sistemas de ingreso, promoción, permanencia y ubicación

- Contrato. Acuerdo de voluntades
- Indefinición por las partes para determinar su duración
- Tiempo y modo
- Obliga a las partes a realizar trabajos mediante pago de servicios
- Compensación y prestaciones diferenciadas

Los elementos enunciados anteriormente son esenciales para poder elaborar la agenda de inclusión de condiciones, demandas y ofertas que serán puestas a discusión en la mesa de negociación de acuerdo a las exigencias y necesidades que reclamen las representaciones de las partes, las cuales deberán en todo momento someterse al arbitraje de la autoridad, lo que nos hace entrar de lleno en el proceso de negociación.

¿Qué es la negociación?

La negociación en sus más variadas formas se presenta como el proceso de construcción de acuerdos entre posturas diferentes e intereses no necesariamente compatibles. Es la búsqueda del consenso que no tiene nada que ver con la opinión de mayorías o imposición de minorías, sino como un asunto que reclama la necesidad de acordar.

Para esto se reclama primero la construcción de simetrías entre quienes pretenden negociar, pues si una de las partes es notoriamente dependiente de la que ostenta mayor poder, se está frente a una situación donde la parte más poderosa impondrá sus condiciones y de hecho obligará a la contraparte a asumir las consecuencias de su imposición. En este sentido tendríamos que advertir dos tipos de situaciones que se presentan en la historia. La primera, en 1918 al ser obligada Alemania ante su derrota en la Primera Guerra Mundial, a firmar lo inaceptable incumpliendo los aliados los 14 puntos propuestos por el presidente Woodrow Wilson en 1917; y que fueron aceptados como base para firmar el armisticio, lo que después de 1933 con el ascenso de Hitler al poder serviría de base para gestar un conflicto más destructivo que arrasó a Europa y al mundo a una nueva conflagración.

Pero no solo es la imposición por la vía de la derrota, también puede darse el caso de que se obligue a la contraparte a una lucha desigual y asimétrica en un tiempo en el que aún no está preparada para enfrentar al contrario, como ocurrió con Winston Churchill en la salida de Dunkerque en un momento en el que el Imperio Británico no podía enfrentarse con Alemania por el desbalance de su poder militar frente al rival, por lo que se impuso la retirada con lo que dejó el campo libre para arrasar Francia, en 1940. Como es posible apreciar en estos casos no existe

la capacidad de negociación, sino un manejo unilateral, donde lo más que puede hacerse es la búsqueda de atenuar los efectos brutales de una imposición, pues no podemos ponderar entre ventajas y desventajas, o perfilar alternativas.

La segunda situación donde la posibilidad de negociación se muestra imposible es cuando una parte se presenta únicamente como demandante y la otra debe asumir solo el papel de generar oferta como respuesta que vaya en el sentido de la postura del que demanda. Bajo esta circunstancia una parte desarrolla el papel activo y la otra reacciona al ritmo pautado asumiendo un papel pasivo, lo cual por su desequilibrio termina en ruptura, como ha sido el caso de los sindicatos radicales. A partir de lo anterior las condiciones de la negociación se establecen en términos de búsqueda de simetría que no significa igualdad de fuerzas pues esto conduciría a la confrontación inevitable, sino al reconocimiento de que lo que la otra demanda, puede ser compensado *con lo que tengo* y por tanto *yo necesito parte de lo que el otro tiene*. Ambos ofertan y demandan para intercambiar, a partir de ponderar el valor de lo que ceden y estimar el valor de lo que recibirían a cambio. De esta manera es posible negociar, pues en caso contrario estamos ante posturas irreductibles en condiciones de derrota, o de un triunfalismo de soberbios que miran solo el momento y no el proceso que van a desencadenar en el tiempo y que sin duda conducirá a un conflicto mayor.

Con esto se separa la idea de negociación de la visión de carácter ético o moral, pues aunque tiene implicaciones para formular juicios en poco o nada contribuyen a generar acuerdos, entre posiciones sobre las cuales hay que establecer en la mayoría de los casos tan solo tenues puntos de coincidencia en lo fundamental. Es necesario que esas coincidencias acordadas se cumplan, pero el margen de maniobra tendrá que quedar en el marco de lo no acordado, como espacio para generar mecanismos para solventar las diferencias no previstas en el proceso. Las seis C significan: Conflicto, Competencia, Cooperación, Contratos, Coordinación y Capacidades, con ellas se establece el campo de la Negociación, como un espacio de aproximación, intercambio y construcción de acuerdos. A partir de mecanismos acordados previamente entre sujetos responsables que colocan en la mesa de discusión la totalidad de los asuntos a poner a negociación para encuadrarlos y donde no es posible admitir que se sumen mayores elementos, pues en caso contrario resultaría una escalada de temas y un diálogo al infinito que no consolidaría ningún acuerdo.

Los planteamientos productivistas basados en la cooperación

Para Sun Tzu la mejor batalla y la mejor guerra es la que nunca se produjo y correspondió a Kant en la paz perpetua (Sun Tzu, 1989, p. 74) sustentar la idea de la mutua interdependencia o en caso contrario la posible destrucción de los

contendientes cuando no reconoce cada uno la necesidad y complementariedad del otro, pues la derrota de uno, no significaba el triunfo del presunto ganador. Bajo esta idea la lucha de clases solo ha demostrado desde sus orígenes en el siglo XIX:

- Que las revoluciones por el socialismo solo produjeron dictaduras
- Que la clase obrera no llegó al poder y que de las mismas entrañas el viejo sistema surgió una burocracia inamovible.
- Que los controles sobre la clase obrera y campesina impusieron a las clases subalternas condiciones de sacrificio mayores a las que el capital les hubiera obligado.
- No de menor importancia el capital ha segmentado la estructura de clases que no encuentran en la actualidad la posibilidad de encontrar un proyecto común que las articule como un sujeto histórico capaz de desplazarlo.
- A su vez el discurso ideológico y sus promesas se muestran hoy agotados, frente a una nueva problemática sobre la cual no incide, como la ecología, los derechos humanos, la problemática de género, la guerra y la extinción de la raza humana y la excesiva concentración de la riqueza. Entre las más sobresalientes e imposterables tareas (Kant, 1996, pp. 234-238).

La lucha reclama sustituirse por la cooperación. Las propuestas están en invertir (en el marco de las relaciones laborales) la visión del demandante y sustituirla por la visión de los que ofertan. En oriente y, en particular en Japón, ésa es la divisa que se ostenta, lo que supone también de un capital receptivo y negociador. No es posible entender que un trabajador japonés en huelga se colocará un símbolo de protesta y siguiera trabajando, pero sabe que su queja tendrá que ser escuchada de inmediato por la administración. No es posible mejorar el producto por otras vías, sin un estímulo constante a la innovación, o la creación de los círculos de calidad total, o siquiera imaginar la superación de la línea de producción Taylorista, sin el Toyotismo que crea *in situ* las nuevas formas de integración del producto (Coriat, 1992, pp. 39-65).

Al mismo tiempo que los procesos de investigación y desarrollo en Estados Unidos impactaron sus procesos productivos, liquidaron los viejos esquemas de trabajo, las plantas automotrices se desplazaron a países con una mano de obra calificada y donde a costos menores y con aceptación de tecnologías de punta hicieron una nueva revolución industrial introduciendo la robótica y la burótica con el consiguiente desplazamiento de los viejos trabajadores (Knake y Clarke, 2011, pp. 331-358).

Pero al tiempo en que la innovación surgía parecía que en medio de una nueva revolución industrial las viejas utopías seguían incubándose entre las clases

subalternas. La simpleza de las ideologías que en forma mágica ofrecían resultados, impulsó la era de los populismos en el mundo, que pretendían alcanzar el bienestar mediante movilizaciones de masas donde las organizaciones al oponerse al Estado abrían un camino de control sobre los movimientos sociales que negociaban para dar avance a sus posiciones. De esta forma en medio de la guerra fría en los países periféricos se comenzaba a producir severas transformaciones como la migración del campo a la ciudad y el crecimiento de una industria incipiente pero que frente a un mercado en crecimiento avanzó.

T. Shultz en 1961 publicó *Inversión en Capital Humano*, donde estableció las grandes diferencias entre el paradigma en su momento y el que predominaría en el futuro.

Paradigmas tradicionales y del futuro para el capital social

Paradigma tradicional	Paradigma del futuro
Economía basada en productos	Economías basadas en la información
Control centralizado	Descentralización y desconcentración
Rigidez	Flexibilidad
Control de calidad del producto	Control de toda la línea de producción
Fragmentación de tareas y responsabilidades	Equipos de trabajo
Trabajadores especializados	Trabajadores polivalentes
Confrontación	Cooperación
Fuerza laboral como gasto	Fuerza laboral como inversión
Promoción por antigüedad	Promoción por competencias verificadas
Capacitación por excepción	Capacitación por regla
Exigencia de calificación mínima	Exigencia de competencias básicas probadas
Permanencia por basificación del personal	Contratación temporal y reciclamiento del personal por necesidades y requerimientos de la empresa

Fuente: Shultz, T., "Investment in Human Capital", en *American Economics Review*, vol. 51, marzo 1961, pp. 230-260.

Las dos líneas, *tradicional* y *emergente*, siguieron rutas distintas y, a más de medio siglo de distancia, podemos apreciar que mientras la primera se refugió en el ámbito del sindicalismo donde aún sobrevive, bajo la vieja ideología y promesa del Estado del

Bienestar que hoy está desmontado. Mientras la segunda evolucionó y se posesionó de los espacios abiertos con los que creció el nuevo aparato comercial e industrial desplazando las burocracias, compactando funciones y tareas, introduciendo la competencia de habilidades, innovación y saberes para el desempeño.

De esta manera el paradigma tradicional cayó en la trampa del clientelismo partidista, en la negociación de posiciones y por supuesto en la corrupción y venalidad vivida en Brasil con Lula da Silva, condenado por corrupción, un peronismo que no resiste la menor defensa, pues liquidó la promesa de desarrollo; un gobierno chileno de la transición que terminó en un necesario retorno a una ultraderecha y en el caso mexicano que emprende una tardía propuesta bajo un espectro populista que no augura ni en sus promesas ni en su posible continuidad la posibilidad de mantenerse salvo por medios autoritarios, semejante al caso venezolano.

En cuanto al paradigma que miraba al futuro, actuó de manera prospectiva, atrajo el porvenir a su presente y siguió el ritmo de la globalidad que fue construyéndose paralelamente a la revolución científico-técnica, al cambio en los procesos de trabajo, a los movimientos sociales no clasistas; a los movimientos bruscos del capital y a la consolidación de las grandes corporaciones multinacionales, que reclamaban de una nueva figura del trabajador.

Este nuevo arquetipo tenía que reunir nuevos perfiles de ingreso, promoción, permanencia, ubicación y temporalidad. Desempeñarse bajo ciertos saberes y habilidades en un medio donde la tecnología, los patrones de energía, la organización y la estrategia eran objeto de cambio constante. Donde el problema principal es caer en la entropía pues esta adquiere de inmediato el rango de obsolescencia.

Bajo esas condiciones una propuesta de esta naturaleza privilegió lo individual sobre lo colectivo, desdibujando el modelo sindical, abandonando las viejas ideologías toda vez que su promesa de futuro de la sociedad no cristalizó; la huelga como instrumento de lucha carece en esa vorágine de sentido, pues paralizar la producción o el servicio significa abandonar la competencia en un mundo de cambios vertiginosos e imprevisibles pues representa una salida del mercado. En cambio, este es el momento de la construcción de un sujeto activo que reconoce un mercado de trabajo donde él se constituye como una oferta frente a una demanda cambiante a la que hay que enfrentar con flexibilidad, adaptabilidad, orientación, percepción de cuándo las propuestas laborales se han agotado y cuáles pueden emerger. En síntesis, no es el fin del mundo, pero sí de ese mundo que creíamos previsible, aparentemente seguro y que hoy ha desaparecido (Handy, 1987, pp. 241-265).

La construcción de este nuevo sujeto laboral reclama una doble visión: por un lado surge el factor del *outsourcing* que convierte el trabajo vivo de antaño en

virtual y genera una forma alternativa de empleo en fuentes tales como B&B, para mostrar un ejemplo de una empresa de carácter mundial que día a día proporciona el mayor número de habitaciones a su clientela y que no ha invertido para eso ni un dólar en su construcción o mantenimiento, pero es el enlace entre un ofertante y un demandante de hospedaje. Y lo mismo podría decirse de UBER en cuanto a transporte y hoy entrega además mensajería y alimentos, donde el propietario se constituye en el instrumento para satisfacer una demanda mediante las redes de enlace y conexión.

El segundo modelo es la propuesta de asesoría por proyecto que conjunta a profesionales de las ramas más distintas para ofertar una propuesta que tenga una demanda en el mercado. Esta no solo debe cumplir las condiciones de la licitación, sino la capacidad de ofrecer un *plus* que representa el punto para alcanzar una ventaja competitiva frente a otros proyectos y mediante esto obtener los contratos, siempre temporales.

El tercer factor es adentrarse en las necesidades del mercado y encontrar vías de acceso al mercado ocupacional, lo que representa a nivel individual un reto pues requiere del autoconocimiento, de la seguridad personal y de la información relevante, pertinente, oportuna y actualizada para competir unida al factor capital social que expresa la red de relaciones que rodean al sujeto y dentro de las cuales desarrolla la mayor frecuencia de sus interacciones y proyecta sus intereses. Finalmente encontramos la evaluación curricular que tiene como referentes los indicadores y criterios de las dictaminadoras. Además, en las cuatro esferas anteriores se desenvuelven las nuevas relaciones laborales para proyectar un nuevo tipo de empleo (Minsky, 1987, pp. 223-240).

El proceso de gestación del capital y del capital humano

La valoración del capital humano no puede ser abordada al margen de las condiciones que la producen y posibilitan su reproducción bajo ciertas formas sociales donde se combinan al menos cuatro variables: Organización como fundamento estructural; Energía como factor de movimiento y movilidad; Tecnología como ingenios físicos y humanos para la resolución de problemas y estrategia como capacidad de dirección. Estas constituyen las pautas para iniciar el análisis de estos procesos y que serían las partes constituyentes y el punto de encuentro de dos sistemas: el institucional y el de la personalidad.

El primero tiene como referentes los valores como orientación hacia fines, la legislación como factor normativo y regulador, los implícitos culturales como integradores de la cotidianidad y la exigencia de ofrecer resolución a los conflictos. Mientras que el sistema de la personalidad tiene como referentes para explicar los

procesos de interacción, los procesos de comunicación para compartir significados, la mecánica de la negociación para consolidar acuerdos y los procesos de cooperación entre los actores para cumplir metas y objetivos.

De forma tal que la información con la que se nutren estos dos sistemas alimenten a la organización y proporcionen la energía requerida para el desarrollo de los procesos; al tiempo que en el plano de la energía y de la estrategia permitan los procesos de toma de decisiones, tanto en la elección de la tecnología, como en el ámbito de la estrategia vista como proceso para aproximarse a los fines. De esta manera poder asumir la complejidad de los procesos de trabajo y su valoración a través del tiempo, lo cual se ilustra en el siguiente esquema:

Esquema I: Factores sistémicos de la valoración del Capital y del Capital Humano



Fuente: Elaboración propia.

El proceso histórico de la formación de los sistemas

La formación del Capital y del Capital humano tiene una larga trayectoria histórica que ha acompañado a la humanidad en su largo trayecto como civilización. La base civilizatoria partió como fuente de energía concebida como fuerza de trabajo humana combinada con la tracción animal lo que posibilitaba el movimiento de las cosas, su traslado y su posibilidad de elaboración y transformación. Estos dos factores son inseparables en un largo trayecto de las civilizaciones, donde cada cultura adaptó a su formación la naturaleza a esta plataforma.

Estas formas de trabajo a su vez se vincularon a prácticas organizativas para constituir la división del trabajo, lo que supuso jerarquías, sistemas de autoridad, experiencia y secreto de oficio, propios de los gremios que se mantuvieron como factores que regularon por siglos el ingreso, la promoción en jerarquía, permanencia y ubicación dentro del taller. Por eso el artesanado como organización se pierde en el trayecto de los tiempos, por haber sido la base orgánica que dio forma al taller o bien organizó las labores más diversas bajo su potestad y autoridad.

El uso de herramientas fue la primera aproximación al concepto de tecnología. Por lo que estas repercutieron en la duración extensa de la jornada de trabajo y en la concentración intensiva en la producción en un objeto, pues la producción de una mercancía no generaba excedentes, de ahí la relación directa que existía entre el comprador y el vendedor, dejaba poco margen al comercio siempre minoritario y bajo un esquema donde la pertenencia a un estamento determinaba la valoración del artículo dependiendo de las características con las que lo solicitara el comprador.

Un planteamiento de esta naturaleza seguía la corriente de la tradición donde la dirección estaría a cargo de los estamentos superiores determinados de acuerdo a la posición por nacimiento, resolviendo y concentrando por tanto el problema de la estrategia en estos sectores poseedores de poder y privilegio.

Hasta aquí la formación de la riqueza depende de la posesión y concentración de la tierra, de sus recursos naturales, de la capacidad militar para resguardar o proyectarse sobre otras sociedades con mayores bienes, de la defensa o ampliación de su espacio territorial, a lo que se sumaría el poder representado por la simbología fundamentalmente religiosa. Pero aún no podemos hablar de la formación de capital en un sentido estricto.

Es a partir de la revolución industrial que el capital comienza a emerger y reclama en sus inicios de un ejército de reserva de trabajadores concentrada en una población urbana. Dicho proceso en la formación originaria no fue homogéneo ni simultáneo. Fue Inglaterra la que mediante su expansión militar, marítima y comercial la primera que impulsó las nuevas formas de energía desde el siglo XVIII con el vapor, pero esta plataforma hubiera sido insuficiente, sin la previa transformación del Estado con Cromwell y sin las vías comerciales dispuestas a recibir sus mercaderías, como explicitó Adam Smith.

Por lo que al proceso de generación de excedentes hubo que acelerarlo mediante las máquinas como instrumento tecnológico y generar un vínculo de transición entre el trabajador artesanal y el obrero de oficio que aún conservaba los rasgos del viejo taller, pues la jornada era prolongada, muchos procesos eran aún manuales, requería del acoplamiento hombre-máquina, pero la gran diferencia era

que los medios de producción ya no le pertenecían sino que ahora eran del dueño del capital (Negri, 1980, pp. 17-43).

Esta fase propia del siglo XIX impactó primero a Francia en la época de la expansión Napoleónica. A Prusia hasta 1830; a los Estados Unidos después de la Guerra de Secesión; a Japón durante la segunda mitad del siglo XIX al introducir el emperador nuevas tecnologías, pero bajo una organización peculiar vigilada y ordenada por el *Zaibatzu* que controlaba familias y les imponía el sistema de trabajo sin valoración salarial de la mano de obra, sino bajo condiciones de servidumbre (Drucker, 1982, pp. 57-67).

Rusia por otra parte sería como dijo Lenin “el eslabón más débil del imperialismo como fase superior del capitalismo” en expansión, en un momento en que el desarrollo del capital dependía en alto grado de asegurar militarmente los pasos marítimos para proyectar con su flota las mercancías; obtener materias primas de las antiguas colonias; defender mediante su expansión militar su poderío naval como custodios de su comercio naval; del peso de su estructura de población; de la capacidad de producción de su industria y de su mercado para ubicar sus excedentes (Lenin, 1970, pp. 10-52).

Este capital decimonónico arribó al siglo XX para consolidarse primero bajo la propuesta de dos patrones de energía: la basada en la electricidad y en la refinación de combustibles de origen fósil derivados del petróleo. Para ello, en esta etapa se consolidaron el capital y la formación del capital humano, entendido en la versión de recursos humanos destinados a producción o a los servicios.

Sin embargo, esta formación de recursos humanos no hubiera sido posible sin la Administración Científica de Fayol y la Organización Científica del Trabajo (OCT), propuesta por F. Taylor pues la creación de la línea de montaje fue la que permitió la plataforma sobre la que Henry Ford montaría la propuesta Fordista que fue más allá de la línea de montaje, sino que transformó la remuneración salarial por hora, modificó los sistemas de mercadeo para aproximar al trabajador al consumo; expandió la industria automotriz hasta el límite impuesto por la crisis de sobreproducción de 1929 y cerró definitivamente la composición artesanal que había acompañado desde la etapa anterior al capital.

El complemento era la gran industria donde solo los gigantes se atrevían a competir y la resultante fueron dos guerras mundiales. La primera para imponer la producción en serie en un conflicto donde se mataba en serie y la segunda para desarrollar la tecnología y estrategias a niveles nunca conocidos en la historia humana. De esta manera Organización, Tecnología, Energía y Estrategia habían sido transformadas abriendo paso a un nuevo proceso civilizatorio que no se detendría ahí, pues sería la base de la etapa Pos capitalista que hoy vivimos (Friedmann, G., 1977, pp. 81-160).

En este periodo, el capital cede la propiedad a cambio del control; la organización tiende a automatizarse e informatizarse; la tecnología integra diversas aplicaciones en un mismo producto; la innovación desplaza y vuelve corta la vida de la mercancía; las energías alternas emergen desplazando el paradigma energético anterior; Además la administración se vuelve Postburocrática y por tanto la estrategia es prospectiva soportada en información de inteligencia anticipatoria.

Bajo estos procesos se fue integrando el cuerpo institucional que dio cobijo al capital a partir de crear las bases para la toma de decisiones y abrió paso a la formación del individuo como ente susceptible de ejercicio de voluntad. Pero al mismo tiempo se crearon nuevos problemas que hoy nos muestran a una sociedad que avanza a velocidad de vértigo y con gran fragilidad hacia un modelo social no determinado de antemano; donde el trabajo ha sido modificado desde sus bases; donde el equilibrio ecológico ha sido alterado y múltiples problemas surgen de esta nueva problemática.

El proceso de Valoración del Capital Humano (VCH)

La categoría de Capital Humano ha atravesado todas las vicisitudes posibles, incluso las críticas incisivas que se le han prodigado y mucho más, pero se mueve y estamos dentro de ella, por lo que buscamos explicar cómo penetró en los procesos, se fue enriqueciendo y cobrando plena vigencia, lo que nos sugiere la idea de la Ética de Baruch Spinoza: “no reír, no llorar, no detestar, sino entender” y ése es el propósito central de este trabajo, pues la crítica ideológica no mueve para nada las montañas. A partir de lo anterior hay que responderse qué variables inciden sobre la valoración del capital humano. Podemos decir que este proceso se desarrolla en tres etapas básicas: la primera contemplaría las condiciones de ingreso del capital humano frente a la empresa u organización, donde sus atributos son divididos entre la Norma definida por los parámetros que determinan la inclusión del trabajador en ingreso, seguimiento y evaluación del desempeño.

La segunda etapa consiste en valorar el desarrollo del capital humano lo que permite conocer y apreciar su aprendizaje y desempeño en el tiempo, que también se divide entre la Norma.

La tercera etapa es evaluativa de las competencias entre el ingreso y el desarrollo en la organización divididos entre sí.

El Ingreso al Capital Humano (ICH), es la resultante del efecto multiplicador de la ponderación de las variables: conocimiento de las funciones y procesos; experiencia limitada a la vida del producto o servicio; habilidad cognitiva dependiente del desarrollo tecnológico; habilidad social en el manejo de los 4 lenguajes básicos: destrezas y habilidades como factores para predisposición

al aprendizaje, comprensión de las etapas del proceso, todas estas multiplicadas y dividido entre la Norma como factor del ingreso a una posición, las cuales constituyen el punto inicial de las capacidades que se requieren para un puesto de trabajo subalterno o elegido para una posición directiva. La valoración del ingreso del Capital Humano está en función de la siguiente fórmula:

Personal subalterno

$$ICH = \int \frac{(\mu 1CF. \mu 2E. \mu 3HC. \mu 4HS. \mu 5DH. \mu 6CPR)}{\pm N_1}$$

Personal directivo

$$ICH = \int \frac{(\mu 1CF. \mu 2E. \mu 3HC. \mu 4HS. \mu 5DH. \mu 6CPR)}{\pm N_2}$$

Donde las variables serían:

CF. Conocimiento de las funciones y procesos

E. Experiencia limitada a la vida del producto o servicio

HC. Habilidad cognitiva dependiente del desarrollo tecnológico

HS. Habilidad social expresada en el manejo de lenguajes. Discurso en su lengua de origen, nivel de dominio del inglés, lenguaje matemático y de cómputo. Considerados como básicos.

DH. Destrezas y habilidades, lo que supone también una valoración de su IQ, y de su inteligencia emocional para conocer de su predisposición al aprendizaje.

CPR. Comprensión de las etapas del proceso que realiza, lo que marca el principio y el fin de su intervención en el mismo.

$\pm N_1$. Con valor de 1225.5, establecimiento de los parámetros máximos de la Norma para personal destinado a niveles de responsabilidad subalternos en la red, con un nivel mínimo de .00024 y un máximo de 0.59. dónde la escala de ponderación será de 1 a 3. $\pm N_2$.

- Con valor de 4096, establecimiento de los parámetros máximos de la Norma para personal destinado a rangos de responsabilidad y decisión, con un nivel mínimo de .00024 y un máximo de 1.

μ representa la *ponderación* de cada una de las variables en función de la valoración estimada entre los valores de 1 a 4.

Gómez-Saldaña usó algunas de estas variables y una fórmula que tiene principios similares adaptados para su mejor valoración.

$$CCH = \int \frac{(\mu 1CF, \mu 2E, \mu 3HC, \mu 4HS, \mu 5D, \mu 6CPR)}{(\mu 7DF, \mu 8I, \mu 9HCA, \mu 10HSE, \mu 11DA, \mu 12CDP)}$$

Donde:

$$CCH = \int \frac{ICH}{DCH}$$

Parámetros de valoración

- El valor de cada variable de Ingreso del Capital Humano ICH debe ser valorada individualmente en una escala escolar de 1 a 4, donde al menos una de las variables de la evaluación de los $\mu 1$ hasta $\mu 6$ tiene que tener un valor mínimo de uno y un valor máximo de 4096.
- El valor de cada variable de Desarrollo del Capital Humano del $\mu 7$ al $\mu 12$ deben ser valoradas en una escala de 1 a 4 teniendo como valor mínimo de 1 y máximo 4096, requiriendo como calificación mínima aprobatoria de acuerdo a la importancia del sujeto en la red de actividades, bien sea en el ámbito estratégico directivo o en el plano operativo.
- Cada una de las variables requiere sus propios indicadores de valoración (no hay criterios universales), por lo que hay que diseñar para cada caso sus instrumentos de recolección de información.
- En ningún caso el valor de cualquier variable μ puede tener valor de 0 absoluto, pues de acuerdo a esta idea el índice pasará de .0002 como mínimo a 1 como máximo.
- Al mismo tiempo si el sujeto no tuvo un Desarrollo de Capital Humano satisfactorio el resultado inicial será inferior y se expresará en fracciones negativas, lo que obliga a desplazarlo.
- Valor de N_1 para el personal operativo es el promedio de 1222.5.
- Para el personal estratégico la ponderación de N_2 será de un máximo de 4096.
- El tiempo entre ambas evaluaciones tiene que operar en el curso del proyecto a un máximo de 5 años, donde las 6 primeras evaluaciones son de inicio y los 6 restantes al final del proyecto o del tiempo de contratación.
- Se eligió elevar a la potencia en lugar de hacer una sumatoria simple, pues cada una de estas variables del ICH y del DCH no es la simple agregación de competencias, sino que estas tienen un efecto multiplicador sobre el sujeto.
- De acuerdo a lo anterior establecemos la tabla de valores mínimos y máximos que constituyen los parámetros de análisis para los trabajadores que aspiran al nivel operativo de los que serán elegibles para el nivel estratégico de decisión.

Operativo	Estratégico
.0008	.00024
.05	.015
.59	.29
	1

Fuente: Elaboración propia.

Hacia una nueva propuesta de carácter laboral

Es necesario valorar los niveles de avance en los que se desarrolla un mundo con nuevos patrones de energía, desarrollo tecnológico, cambios en la organización y orientación e la estrategia de dirección de los procesos, para lo cual es necesario considerar los planteamientos más significativos que pudieran orientar la nueva cultura laboral:

1. Se ha partido de los cambios y desajustes que ha tenido el modelo económico en las últimas cuatro décadas que abrieron paso a la política neoliberal con fundamento en el mercado y que parecen volverse hacia la nueva generación bajo una transición que probablemente conducirá al mundo a la globalidad, pero dividido bajo la creación de grandes ejes regionales de dominación. Estados Unidos, Unión Europea, Gran Bretaña, Rusia, China y Japón.
2. Estos factores han modificado la planta laboral, el concepto mismo de ocupación, a la vez que han desplazado a la base histórica que dio le origen a las revoluciones industriales. Y como consecuencia de ello se ha pasado de la selección de personal con fines de permanencia de largo plazo a la elección de personal temporal por tiempo y obra determinado y cuyo ingreso ha pasado de la selección de recursos humanos a la elección de capital humano.
3. Hay que destacar la crisis de la educación, pues ha perdido su conexión con la producción y por tanto con el empleo tradicional, lo que deriva en una desprofesionalización creciente y a un desplazamiento de la población ocupada.
4. Una de las consecuencias anteriores es el mundo informatizado donde se generan estamentos que aparecen como un sistema rígido presidido por el nivel de acceso a la información.
5. El contraste entre la educación escolarizada, cerrada y vitalicia, destinada a ser subalterna, cede al paso a la nueva propuesta abierta, a distancia, interactiva, propia de mentalidades directivas de un nuevo tipo.
6. Bajo esta orientación se recuperan las aportaciones que hace más de medio siglo hizo T. Shultz al plantear la categoría del capital humano, que se transformó de prospectiva en una realidad hoy vigente.

7. Se ha buscado desprender comparativamente las características de los sistemas educativos entre el pasado inmediato, en contraste con los requerimientos actuales.
8. Se ha tomado como condición para generar una explicación lúcida la reconstrucción del proceso de la formación de los sistemas institucional y de la personalidad modelados mediante las cuatro variables eje que hemos considerado como factores de alta incidencia en estos procesos: organización, tecnología, energía y estrategia.
9. Finalmente se estructura una propuesta para la valoración del capital humano en sus tres fases principales: ingreso, desarrollo del personal y valoración del desempeño al cumplir su contratación.

Este estudio provisionalmente se cierra para su publicación, pero la temática está aún muy lejos de su debida valoración y desarrollo. Se espera que la idea del título sirva como una luz que nos conduzca hacia su construcción.

Bibliografía:

- Boudrillard, J. (1992). *De la seducción*, México, REI.
- _____ (1979). *Olvidar a Foucault*, Siruela, Barcelona.
- Buckley, W. (1977). *La Sociología y la moderna Teoría de los Sistemas*, Amorrortu editores, Buenos Aires.
- Clarke, R, A. y Knake, R. (2011). *Guerra en la red, los nuevos campos de batalla*, Ariel, Barcelona.
- Coriat, B, (1992). *Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI editores, México.
- De la Garza Toledo, E. y Hernández, M., coordinadores, et al., (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*, Editorial GEDISA-UAMI, México.
- Drucker, P. (1986). “La economía mundial cambiada”, en *las fronteras de la administración*, Editorial Hermes, Buenos Aires.
- _____ (1982). *El cambiante mundo del directivo*, Editorial Grijalbo, México.
- Fernández-Ríos, M. et al, (1999). *Diccionario de Recursos Humanos, Organización y Dirección*, 1999, Díaz de Santos.
- Friedmann, G. (1977). *La crisis del progreso*, LAIA, Barcelona.
- Garduño. (2019). “Adiós al trabajo”, *Diario Contra Poder en Chiapas*, 4 de marzo de 2019.
- Gómez, M. T. (2015). “Administración del Talento, una estrategia administrativa que coadyuva al aumento de la competitividad que requiere la reforma energética: Caso de Estudio Comisión Federal de Electricidad”, ponencia presentada en el XIII

Congreso Internacional de Análisis Organizacional, Consolidando la Perspectiva Organizacional en México y América Latina, Ciudad de México del 10 al 13 de noviembre del 2015.

- González-Casanova, P. (1971). *La Democracia en México*, Serie Popular, Editorial ERA, México.
- Handy, C. (1987). *El futuro del trabajo humano*, Ariel, Barcelona.
- Hart, L. (1973). *Estrategia de aproximación indirecta*, Editorial Rioplatense, Buenos Aires.
- Kant, E. (1996). *La paz perpetua*, Colección Sepan cuantos, Porrúa, México.
- Kennedy, P. (1997). *Auge y caída de las grandes potencias*, Plaza y Janes, Barcelona.
- Lain, P. (2001). *La empresa de envejecer*, Galaxia de Gutenberg, Barcelona.
- Lenin, V. I. (1970). *El imperialismo fase superior del capitalismo*, Editorial Progreso, Moscú.
- López, P. “Así será la reforma laboral de AMLO”, *Reforma*, 20 septiembre 2018
- Mao Tse Tung, (1972), *Seis escritos militares*, ediciones en lenguas extranjeras, Pekín.
- Maquiavelo, N. (1969). *El Príncipe*, Editorial Universitaria, Universidad de Puerto Rico, Edición bilingüe, Barcelona.
- Marx, K. (1967). *La Sagrada Familia*, Editorial Grijalbo, México.
- Mills, C. W. (1965). *El poder de los sindicatos*, Ediciones Siglo XX, Buenos Aires
- _____ (1967). *La elite del poder*, FCE México.
- Minsky, M., et al. (1987). *Robótica, la última frontera de la alta tecnología*, Planeta, Barcelona.
- Mintzberg, H. y James, B., et al. (1993). *El proceso Estratégico, Contextos conceptos y usos*, Prentice Hall, México.
- Morin, E. (1993). *El método. La vida de la vida*, Cátedra, Madrid.
- Nagri, T. (1980). *Del obrero masa al obrero social*, Anagrama, Barcelona.
- O’Neill, R. (1984), *Modern U. S. Arms*, Salamander Books, London.
- Otte, M. (2011). *La crisis rompe reglas*, Ariel, Barcelona.
- Pahl, D. (1987). *Warfare and Strategic Defense*, Bison Books, Hong Kong.
- Prawda, J. y Flores, G. (2001). *México Educativo revisitado*, Editorial Océano, México.
- Prawda, J. (1994). “Retos del sistema educativo para el siglo XXI”, en *los 5 jinetes de la apocalipsis educativa*, conferencia magistral, SEP Durango.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*, PAIDÓS, México.
- Shaiken, H. (1995). Experienced Workers and High Performance Work Organization: A Case Study of Two Automobile Plants, Industrial Relations. *Research Association, Proceedings of the Forty-Seventh Annual Meeting*, January.
- Shultz, T. (1961). “Investment in Human Capital”, en *American Economics Review*, vol. 51, marzo de 1961, pp. 230-260.
- Smith, A. (1979). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Simon, H. (1975). *El comportamiento administrativo, el estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Editorial Aguilar, Madrid.

Sun Tzu. (2010). *El Arte de la Guerra*, Editorial Colofón, México.
Von Clausewitz, K. (1984). *De la guerra*, Editorial Labor, Barcelona.

Siglas usadas

- CNTE - Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación
- CTM - Confederación de Trabajadores de México
- FSTSE - Federación de Sindicatos al Servicio del Estado
- IES - Instituciones de Educación Superior
- OIT - Organización Internacional del Trabajo
- SNTE - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación - STPRM (Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana)
- T-MEC - Tratado de Libre Comercio: México, Estados Unidos, Canadá⁵

5. La precarización y flexibilización del trabajo profesional docente en México

Mtra. Zulma Raquel Zeballos Pinto

Universidad de Bolivia / Universidad de Guadalajara, México

Mtro. Erik Márquez de León

Dr. Rogelio Castillo Walle

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

Resumen

Este trabajo analiza la precarización y flexibilización del trabajo profesional docente como un efecto de la reforma educativa en México. La reforma educativa tiene impactos distintos y heterogéneos en las escuelas, los actores y los procesos educacionales. Los procesos de evaluación del desempeño docente más que una evaluación justa y técnicamente sólida, se han convertido en una evaluación superficial, parcial y de mala calidad. Se realizó una revisión documental y teórica de la reforma educativa y sus implicancias en el trabajo docente. Los hallazgos reflejan que la reforma de las relaciones laborales en el marco normativo de la educación determina la precarización y flexibilización de las trayectorias profesionales de enseñanza tanto para el personal nuevo como para el personal en servicio.

Palabras clave: Reforma educativa, trayectoria profesional de enseñanza, precarización y flexibilización laboral.

Introducción

La sociedad actual del siglo XXI es producto de una serie de elementos que han configurado el comportamiento de los individuos y modificado las estructuras organizacionales. Partiendo del modelo económico neoliberal que se ha impregnado en la vida social, en conjunto con la globalización, el desarrollo tecnológico, las denominadas sociedades de la información y el conocimiento, son fenómenos que han transformado las formas de producción de las organizaciones, intercambios de mercancías, información, comunicación, conocimientos y la movilidad de personas, el funcionamiento de los sistemas educativos de la región y sus actores, incluida la profesión docente.

La sociedad del siglo XXI se desenvuelve en el marco del modelo económico neoliberal que ha configurado el comportamiento de los individuos, revalorando la función de las instituciones en la sociedad. El modelo económico neoliberal se ha

impregnado en la vida social, estableciendo fenómenos sociales que acrecientan la doctrina neoliberal como la globalización, el desarrollo tecnológico, las sociedades de la información y el conocimiento, esto ha modificado las formas de producción de las organizaciones, intercambios de mercancías, información, comunicación, conocimientos y la movilidad de personas, así como el funcionamiento de los sistemas educativos de la región y sus actores, entre estos, sus docentes.

El modelo económico neoliberal se sustenta en una teoría económica y política que busca liberar al individuo hacia la búsqueda del bienestar, por medio del libre mercado. Esta doctrina se puede evidenciar en la Administración Pública de México a partir del paso del Estado benefactor al Estado neoliberal.

Los Organismos Internacionales (OI) en el contexto del modelo económico neoliberal, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Mundial (BM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre otros, han sido los principales promotores de los cambios económicos, sociales, políticos, sociales y culturales de los países, son quienes regulan la actuación de los países mediante las recomendaciones en diferentes ámbitos de interés social, como la educación.

Los OI surgen para mantener el sistema político impulsado por algunos países considerados como de primer mundo. En América Latina los países denominados en desarrollo han seguido las recomendaciones de los OI para el ámbito educativo. En el entendido que es lo que deben de realizar en el interior de su sistema educativo para que pueda mejorar, empero, las recomendaciones no dejan de ser intereses. Los gobiernos están comprometidos y hasta cierto punto obligados a llevar a cabo tales recomendaciones en la educación de sus países.

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) ha diseñado políticas públicas para la educación del país. En los distintos sexenios de gobierno se ha realizado una serie de modificaciones al marco normativo de la educación para delinear las estrategias y acciones hacia la atención de las exigencias de los OI. Estas modificaciones orientadas a mejorar la educación del país, no dejan de estar exentas de los intereses internacionales que buscan estandarizar el funcionamiento del Sistema Educativo Nacional (SEN) y la partición de los actores educativos, como la figura del maestro.

La profesión docente ha sido uno de los focos centrales de atención en las recomendaciones de los OI, sin embargo, la situación política vivida durante muchos años entre la SEP y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) habría limitado la implementación de ciertas políticas dirigidas a los maestros, pero sobre todo al servicio profesional docente del país. En este contexto,

la profesión docente es el centro de atención de las reformas educativas en la llamada recuperación de la rectoría del SEN por parte del Estado.

La atención a las recomendaciones internacionales para México sigue su curso, pero ahora centradas en la profesión docente como uno de los aspectos más importantes para mejorar y asegurar la calidad educativa. En este contexto habrá que cuestionarse si la reforma educativa, ¿es una reforma educativa o laboral? ¿Qué efectos tiene la reforma educativa en el trabajo docente? ¿Cómo se configuran las trayectorias profesionales de enseñanza en el contexto de la reforma educativa?

La reforma educativa en México y la política nacional de evaluación docente

La reforma educativa en México iniciada en 2012 con la intención de modernizar y transformar el sistema educativo mexicano pretende mediante un conjunto de elementos: fomentar la autonomía de la gestión en las escuelas como centros con capacidad de tomar decisiones y que involucran la participación de la comunidad escolar, dar acceso a la información y transparencia de la operación del SEN, ampliar las jornadas escolares mediante el mecanismo de tiempo completo, mejorar la alimentación y la salud mediante la prohibición de alimentos que no favorezcan la salud, mejorar y asegurar una calidad y equidad de la educación, asumir e incorporar el enfoque de una evaluación justa que reconozca y comparta las fortalezas, identifique y de solución a los problemas educativos, habilitar directores y supervisores con capacidad de liderazgo para contar con escuelas efectivas, y reconocer al maestro como la figura más relevante del proceso educativo.

El Servicio Profesional Docente (SPD) establece que los mejores aspirantes a docentes ingresarán al sistema educativo y ascenderán por méritos profesionales. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), busca la dignificación de la profesión docente al medir el desempeño de los maestros mediante una evaluación en su discurso justa y técnicamente sólida, una valoración integral de las capacidades, conocimiento y desempeño de los docentes. El ingreso, la permanencia y la promoción de los docentes, así como la selección y promoción de los directores y supervisores se determina en concursos de oposición por su mérito profesional.

La reforma educativa se centró en establecer las nuevas reglas de operación para regular la relación laboral entre los docentes y el Estado, cuatro años después el gobierno impone el Modelo Educativo 2017, posteriormente, realizó sus consultas, entrega materiales e implementa talleres para socializar el planeamiento pedagógico con los actores de la educación, entre estos el profesorado. Se espera que el ciclo escolar 2018-2019 implemente el nuevo modelo pedagógico.

Lo cierto es que la reforma educativa se centró en establecer las nuevas reglas de operación para regular la relación laboral entre los docentes y el Estado.

En ese sentido, es una reforma de orden centralista. Es conservadora, porque no tiene ningún elemento innovador o renovador que atañe a los procesos de enseñanza y aprendizaje; y es fundamentalmente regresiva, porque nos coloca en la época anterior a la federalización de la educación (Rueda, Ordorika, Gil y Rodríguez, 2016, p. 193).

Pero no responde a las necesidades actuales de la educación, no valora condiciones mínimas de funcionamiento de las escuelas y no resuelve los verdaderos problemas de la educación. La reforma es prejuiciosa, supone que todos los profesores han comprado o heredado su plaza y promueve la imagen de magisterio inútil.

La mal llamada evaluación docente para estos expertos es además de prejuiciosa, una examinación de la calidad insuficiente de los docentes. Supone que todos los profesores han comprado o heredado su plaza, a su vez pone en práctica la agenda anti maestros y promueve la imagen de magisterio inútil. Lo que ha generado un clima de rechazo a la evaluación por parte de los docentes.

Si bien es cierto que el Estado mexicano ha respondido con la reforma educativa a las exigencias de los OI y las demandas nacionales en la necesidad imperante de mejorar la calidad educativa, estas acciones han generado que los profesores rechacen la evaluación docente. Ante este clima de rechazo el mismo gobierno ha reconocido que la evaluación no es la adecuada, ni la necesaria, pero es lo que manda la normatividad.

II. El Mercado de trabajo profesional docente en México

El mercado de trabajo profesional docente en la educación básica y media superior de México ha sido configurado por los pactos, las leyes y políticas que emanan del marco normativo de la reforma educativa, como el Pacto por México, en diciembre de 2012, la reforma constitucional del artículo 3º y 73 en febrero de 2013, las modificaciones a la Ley General de Educación y la creación de la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, en septiembre de 2013.

Estas reformas estructurales en la educación son consideradas como el cimiento de las reformas que permitirán solucionar los problemas complejos y cambiantes que enfrenta la educación mexicana, tienen la misión de garantizar una educación de calidad y equitativa para todos, mejorar los resultados en las evaluaciones de los estudiantes nacionales e internacionales, aumentar la matrícula y mejorar la calidad de la educación, así como recuperar la rectoría del SEN.

En este mercado trabajo profesional docente, el Estado tiene la facultad de “normar el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia de docentes

y directivos escolares, ordenar su situación laboral y otorgarles estabilidad” (INEE 2015, p. 17). La evaluación de la educación tiene una función central y es factor determinante en los mecanismos de regulación docente y en el cumplimiento de los principios de calidad y equidad de la educación a los que el Estado se ha comprometido.

Los compromisos 12 y 13 en educación contenidos en el Pacto por México, instituye dos estrategias fundamentales que vinculan a los maestros:

- 1) Creación del Servicio Profesional Docente, se establece un sistema de concursos con base en méritos profesionales y laborales para ocupar plazas docentes, directores y supervisores, las reglas para obtener una plaza definitiva, el ingreso, la permanencia y la promoción docente será consecuente con la evaluación y el desempeño.
- 2) Fortalecimiento de la profesionalización de la formación inicial de los maestros, se establece el apoyo a las normales para que impartan una educación de excelencia y aprovechando el capital humano y la generación del conocimiento de las universidades públicas del país.

Con la modificación de la Ley General de Educación, se incorporan, entre otros aspectos, el derecho de una educación de calidad, los nuevos componentes al SEN: educandos, educadores, padres, SPD, evaluación educativa, se confiere al INEE la autoridad para evaluar la educación, y se crea un SPD que crea un sistema basado en el mérito para ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento en el servicio educativo.

La evaluación de los maestros vinculada a los concursos por oposición tiene sus antecedentes a partir de 2008, mediante el Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes, y la aplicación de pruebas estandarizadas que determinaban la obtención de una plaza permanente o definitiva. Los maestros en servicio según los resultados de las evaluaciones estandarizadas del alumno, podían evaluarse en forma voluntaria y avanzar en su carrera magisterial, subir de categoría, obtener un aumento de salario, tener derecho a un estímulo económico individual y colectivo.

No obstante, este sistema según el Informe OCDE en 2012 (INEE, 2015) enfrentaba entre otros desafíos la falta de un enfoque integral de la evaluación docente en la mejora de la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, la ausencia de un marco claramente definido para las trayectorias profesionales docentes. Otro problema latente y persistente en este contexto fueron los testimonios de los actores educativos de la existencia mecanismos no formales como la venta o herencia de plazas docentes.

En este contexto, el nuevo mercado profesional docente con la instauración del SPD establece un:

Conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados (artículo 4, fracción XXXII). La LGSPD desarrolla su contenido a través de 83 artículos más 22 artículos transitorios. (INEE, 2015, p. 29).

La trayectoria de los profesores en este mercado de trabajo profesional de acuerdo a la LGSPD incluye diversas rutas dentro de las cuales los maestros experimentarán diversos procesos de evaluación y acompañamiento. Específicamente son dos rutas de trayectorias de los profesionales de la enseñanza:

Ruta 1: Se establece la trayectoria profesional de enseñanza para el personal de nuevo ingreso, mediante un concurso por oposición donde una vez que el aspirante es admitido en el sistema docente, participa de manera obligatoria en un proceso de evaluación durante 2 años, una cada año, y recibe acompañamiento de un tutor docente. Al término de este proceso el docente es dictaminado según su desempeño como suficiente e insuficiente, en el primer caso, continúa en el sistema mediante procesos de actualización y educación continua, mientras que en el segundo caso, pasa a un proceso de regularización pero si este no es superado después de la segunda evaluación es dado de baja del sistema.

Ruta 2: Se configura la trayectoria profesional de enseñanza para el personal actualmente en servicio, donde el docente en servicio participa al menos en un periodo evaluación de cada cuatro años, siendo notificado por la autoridad correspondiente tres meses antes de la evaluación y donde tiene hasta tres oportunidades para acreditar suficiencia. Al término de este proceso, es docente es dictaminado según su desempeño como suficiente e insuficiente, en el primer caso, continúan en el sistema mediante procesos de actualización y educación continua, mientras que en el segundo caso, pasa a un proceso de regularización pero si este no es superado después de la tercera evaluación es como insuficiente para la enseñanza por lo que pasan a ser reubicados o bien se les solicita su retiro voluntario.

III. La precarización del trabajo profesional docente en México

La precarización o precariedad laboral es un fenómeno multidimensional que no solo enfrenta México sino también los países de la región, siendo el mayor desafío de las sociedades contemporáneas. Según Guadamarra, Hualde y López (2012, p. 213) consideran a la precariedad laboral como parte de “la discusión sobre las nuevas y diversas formas de trabajo, que se caracterizan por su condición inestable e insegura”, dando como resultado formas atípicas del empleo que como consecuencia generan la exclusión social.

Otro de los fenómenos que acompañan a la precarización laboral es la flexibilización laboral del mercado de trabajo como una práctica del modelo económico neoliberal y una forma de explotación en un sentido perverso. La flexibilidad de las relaciones laborales según Añez (2016, p. 250) “está destinada a ocultar los derechos de los trabajadores, agudizar el despido laboral y propiciar el fin de un trabajo permanente”.

Algunos estudios de precariedad laboral docente en México han sido realizados por García y Rodríguez (2016), quienes dan cuenta de la precariedad en las relaciones laborales que sostienen los docentes con el empleador Estado, la precarización de los derechos laborales y un cambio sustancial en las condiciones laborales pasando de la estabilidad a la incertidumbre laboral. Por tanto, la reforma educativa limita el derecho de audiencia y debido procedimiento y el derecho a la permanencia en el trabajo docente.

En otro estudio, Compañ (2017) analiza la precarización del magisterio en México como uno de los efectos del servicio profesional docente, la práctica docente se ve afectada por la intensificación del trabajo, deterioro salarial y pérdida de derechos laborales, lo que alimenta la incertidumbre e inestabilidad laboral así como las condiciones laborales inciertas y precarias. El servicio profesional docente pone lo administrativo por encima de lo pedagógico y condiciona la permanencia docente.

Otra investigación afirma que la reforma educativa se inscribe en la reforma laboral; de acuerdo con Gil (2018, p. 313) tal cambio legal estaba encaminado “a posibilitar un despido barato para los patrones y condiciones inestables para los trabajadores”. Debido al alto costo que tenía la justicia laboral de los maestros para los intereses del capital, era necesario hacer precaria la vida laboral de los profesores, pero no solo eso, sino que trataba de hacer creer que tener un trabajo precario asegura la eficacia en su labor docente y que es mejor tener un trabajo precario que perderlo.

Los estudios revisados dan evidencia de la precarización y flexibilización del trabajo profesional docente en México, perpetuadas por las reformas estructurales

educativas y laborales e incorporadas en los marcos legales que regulan el servicio profesional docente, aspectos fundamentales que vienen a precarizar las condiciones laborales del trabajo docente, reconfigurar las prácticas docentes y configurar las trayectorias profesionales de enseñanza.

El Estado ejerce una especie de violencia simbólica entendida como “el poder de imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza” (Bourdieu y Passeron, 1977; citado por Alonso, Criado y Moreno, 2004, p. 74), a los servidores profesionales de la educación a través de imponer, condicionar y afectar al trabajo docente que además carece de decencia y dignidad.

Por consiguiente, la llamada reforma educativa, más laboral que educativa, ha determinado la precarización y flexibilización del trabajo docente, el servicio profesional docente precariza su situación laboral, flexibiliza sus relaciones laborales, carece de garantías de las condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes, pone en riesgo la estabilidad, seguridad y certidumbre laboral de los actores que no cumplen con el perfil idóneo de enseñanza que establece la LGSPD, propicia el despido laboral y pone fin al trabajo permanente.

Se visualiza un escenario de aumento acelerado de empleos inestables, temporales o determinados. En el escenario más deprimente, existe un alto riesgo de que los docentes nuevos y experimentados pierdan el empleo bajo la amenaza latente e implícita de despido disfrazado de pérdida o renuncia al trabajo por incapacidad de cumplimiento y mantenimiento de los estándares de perfiles idóneos, parámetros e indicadores de calidad docente.

Conclusión

La reforma educativa en México más que una reforma pedagógica curricular es una reforma laboral política que no atiende y resuelve los verdaderos problemas de la educación, como asegurar la calidad y equidad de la educación para todos, mejorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, mejorar los resultados educativos en las pruebas nacionales e internacionales, combatir el rezago educativo, entre otros. La precarización y flexibilización laboral docente tienden a perpetuarse por las reformas estructurales educativas y laborales.

La calidad educativa como meta de la reforma educativa está determinada principalmente por la permanencia y el desempeño demostrado de los profesores nuevos y experimentados en sus trayectorias profesionales de enseñanza, que si bien perfilan distintos itinerarios laborales con acompañamiento académico, actualización y educación continua, “oportunidades” de regularización, conducen en su lado perverso hacia la baja, reubicación o retiro voluntario.

Los procesos de evaluación del desempeño docente más que una evaluación justa y técnicamente sólida, se han convertido en una evaluación superficial, parcial y de mala calidad. La evaluación se ha utilizado como un instrumento de control político y laboral de los maestros. La reforma educativa está lejos de lograr la misión de la dignificación docente, tarea concedida al INEE.

Bibliografía

- Alonso, L., Criado, E. y Moreno, J. (2004). Pierre Boudieu: *Las herramientas del sociólogo*. España: Editorial Fundamentos.
- Añez, C. (2016). “Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?”. *Revista Telos*, Vol. 18, No. 2, Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, pp. 250-265. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Compañ, J. (14 de junio de 2017). “La precarización en los docentes de nuevo ingreso de la escuela secundaria”. [Blog de educación Nexos]. Recuperado de: <https://educacion.nexos.com.mx/?p=569>
- García, K. y Rodríguez, J. (2016). “Precarización de los derechos laborales de los docentes en la reforma educativa”. *Revista Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos*, [S.l.], Vol. 12, No. 28, p. 25-29. Recuperado de: <http://inventio.uaem.mx/index.php/inventio/article/view/86/725>
- Gil, A. (2018). “La reforma educativa. Fracturas estructurales”. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. 23, No. 76, pp. 303-321. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n76/1405-6666-rmie-23-76-303.pdf>
- Guadarrá, R., Hualde, A. y López, E. (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 74, No. 2, pp. 213-243. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002
- INEE. (2015). *Reforma Educativa. Marco Normativo*. México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de: http://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs_INEE/Reforma_Educativa_Marco_normativo.pdf



6. Inserción laboral de trabajadores mayores de 45 años con incapacidad permanente total

Miguel Blanco Canto
Carlos Peña Sánchez
Lydia Bares López

Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz

Resumen

Este trabajo se centra en un colectivo que tiene enormes dificultades de encontrar un empleo, en concreto, el de personas mayores de 45 años con Incapacidad Permanente Total. Para ayudar a este colectivo a tener más facilidades de adentrarse en el mercado laboral y encontrar un empleo fijo, se analizarán una serie de instituciones especializadas en ayudar a los grupos en exclusión laboral. Se ha realizado una comparación con otros colectivos para analizar cuál es el nivel de paro, de actividad y de empleo que representa este grupo de personas.

Palabras clave: Empleo-Mercado, Laboral-Incapacidad-Tasa de Paro-Tasa de Empleo

1. Introducción

Este trabajo de investigación se centra en el análisis de las dificultades que tienen las personas con Incapacidad Permanente Total, mayores de 45 años, en el acceso al mercado de trabajo.

Para ello se ha realizado un análisis de cómo han evolucionado las tasas de paro, empleo y actividad del colectivo desde el año 2009 hasta el año 2016, en las comunidades autónomas de Andalucía y España.

En este análisis, además de realizar la comparación entre la nación y la comunidad autónoma llevaremos a cabo otras comparaciones adicionales, entre el colectivo de discapacitados Y otros que también sufren exclusión como los extranjeros y los menores de 25 años, por ejemplo.

Se añadió el análisis de las instituciones públicas y privadas que ayudan mediante actuaciones específicas a este colectivo donde destacan:

- El Servicio Andaluz de Empleo.
- Cruz Roja Española

- ONCE
- Centros especiales de Empleo
- Fundación Adecco

Lo expuesto dispone de una estructura, realizando primero un análisis a través de los argumentos en los que se han basado un grupo de autores. Como segundo punto se desarrolla una metodología en donde se plantea un análisis estadístico del colectivo discapacitado comparándolo con otros grupos en exclusión social. Finalmente llevaremos a cabo una serie de conclusiones.

2. Marco teórico

El grupo de personas en situación de discapacidad es un colectivo que se encuentra en situación de exclusión laboral debido a que tienen deficiencias permanentes de carácter crónico en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, que les impiden realizar con facilidad la función laboral que les encomienden (Fresnillo, 2015).

No obstante, las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores tienen establecido por ley la obligación de contratar a más de un 2% de la plantilla a personas con discapacidad. En la práctica, este requisito solo lo cumplen un tercio de ellas (Fresnillo, 2015).

Dentro del colectivo de discapacitados, los mayores de 45 años tienen una mayor dificultad para el acceso al mercado de trabajo, sobre todo en un contexto económico de débil crecimiento de la economía como el actual (Izquierdo, 2015).

Una de las razones que aportan los autores para explicar la no contratación de las personas que se encuentran en este colectivo es por la necesidad de adaptación de los puestos de trabajo. Asimismo, destaca la existencia de posibles conflictos entre ellos y otros trabajadores por la incapacidad de desempeñar las labores con la misma rapidez que las realizaría otro trabajador sin discapacidad (Munuera, 2016).

Las personas en esta situación constituyen un colectivo en situación de exclusión laboral, con las connotaciones que esto conlleva en términos de mejora de su calidad de vida o pobreza (García, 2013).

Además, hay diversos factores establecidos por el Comité Español de Representantes de Minusválidos, por lo que a las personas discapacitadas les es difícil integrarse en el mercado laboral. Entre ellos destacan: factores relacionados con sus niveles educativos y de cualificación profesional; la actitud negativa de una parte de los empleadores que establecen un perjuicio frente a estas personas hacia sus capacidades, entre ellos los altos costes que supone la adaptación de lugares y puestos de trabajo; dificultades de acceso a las fuentes de financiación en caso de plantearse como salida profesional el autoempleo; existencia de barreras sociales;

barreras del entorno físico impidiendo su movilidad o comunicación; barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, que es muy común y por último las barreras mentales, que son aquellas secuelas que genera en el discapacitado y que incrementa su autoexclusión (Villa, 2015).

A pesar de todos estos inconvenientes, los empresarios deberían contratar a personas que se encuentren en este colectivo para situarlo en un puesto de trabajo acorde con su capacidad residual. Sobre todo, en aquellos casos en los cuales hubiera pertenecido a la misma empresa antes de haber sufrido un accidente y como consecuencia del cual se le ha calificado su incapacidad permanente total (Legarreta, 2011).

A pesar de todos los inconvenientes con los que se encuentran las personas discapacitadas, en 1982 la Ley de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI) contiene un artículo, donde se argumenta que tanto las empresas públicas como las privadas están obligadas a cumplir con la reserva de empleo, esto quiere decir que se rellenará la plantilla completa, pero dejarán un 2% para aquellas personas en riesgo de exclusión laboral, entre ellos los discapacitados (Legarreta, 2011).

2.1. Modelos de discriminación

La discriminación laboral se define como aquella situación en la cual existe un colectivo con niveles de ocupación inferiores a otros colectivos sin que existan razones objetivas para explicar este comportamiento (McConnell, 2007). Más concretamente se define la discriminación ocupacional como aquella en la cual un colectivo es excluido de determinados puestos de trabajo, aunque estas personas sean capaces de realizar todas las tareas del puesto al igual que las demás. También existe la discriminación en la adquisición del capital humano. En este caso la discriminación tendría carácter previo, al dificultarse el acceso a su formación.

Por añadidura a lo anterior, nos queda el último tipo de discriminación y es cuando consiguen acceder al empleo. Aparece cuando su retribución es inferior a la de otros trabajadores que no se encuentran en este colectivo, sin poderlo atribuir a diferencias en su grado de productividad.

McConnell (2007) define el denominado modelo del gusto por la discriminación. Este modelo se basa en que estos empresarios pueden decidir, en este caso a no contratar a discapacitados, porque ni ellos ni los demás trabajadores de la empresa quieren trabajar con personas de este colectivo. Un empresario que no discrimina, considerando que ambos colectivos tienen la misma productividad, los considera sustitutivos perfectos y los contrataría aleatoriamente. Pero si un empresario tiene prejuicios frente a los discapacitados, es decir, tiene gusto por la

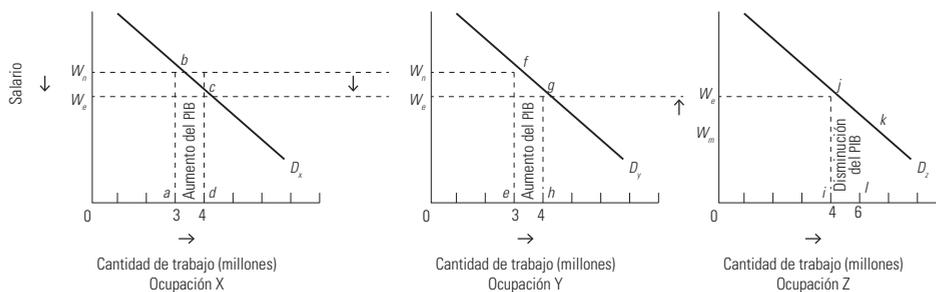
discriminación, se comportará como si la contratación de este colectivo le supusiera costes subjetivos o psíquicos.

Otro modelo que según (McConnell, 2007) es interesante sobre el objeto de estudio, es el de la teoría de discriminación estadística, la cual se basa en que los empresarios no contratan a los discapacitados, dado que estos juzgan al trabajador discapacitado con el hecho de las características medias del colectivo al que pertenece, o en función de sus características personales.

Esto podemos observarlo en los mercados de trabajo. Los empresarios que ofertan puestos de trabajo quieren contratar a los trabajadores más productivos para cubrirlos y los mismos consultarán con sus departamentos de personal y recabarán la información sobre los resultados de los tests o entrevistas que hayan realizado y que son útiles para los posibles indicadores de su rendimiento en el trabajo, y como los tests no siempre miden con exactitud el rendimiento de un trabajador, el empleador optará por usar datos subjetivos, como la raza, el sexo, la edad, la discapacidad, etcétera.

Como último modelo a analizar, McConnell (2007), utiliza los conceptos de oferta y demanda para analizar las consecuencias de aislar a los discapacitados en un número de ocupaciones reducidas. Esto lo representan mediante una serie de gráficas donde se muestra cómo X e Y son trabajos de personas sin discapacidad. Otra de las gráficas refleja el número de ocupaciones reducidas en las que los discapacitados están trabajando, teniendo en cuenta que estas personas tienen las mismas características, aunque con más dificultades, y aun así pertenecen a un grupo aislado en la ocupación como se advierte en la tabla con la incógnita Z, donde ésta simula al colectivo de estudio.

Figura 1. La segregación ocupacional: el modelo de la concentración



Fuente: McConnell (2007).

Analizar, permite saber cómo se distribuyen por igual las ocupaciones de las personas sin discapacidad, es decir las incógnitas X e Y, por lo que hay 3 millones de trabajadores sin discapacidad en cada una y los salarios son más altos al haber poca segregación ocupacional. Sin embargo, en la ocupación de la incógnita Z que representa al colectivo de los discapacitados, nos encontramos que 6 millones de ellos están concentrados en un mismo grupo de ocupación, produciendo así una mayor segregación ocupacional, y que éstos tengan salarios más bajos e impidiendo que puedan desplazarse a las ocupaciones X e Y en busca de salarios más altos y de otras ocupaciones, debido a la discriminación.

2.2. Principales causas de incapacitación

Loé, Pereda y de Prada (2003) describen las principales causas de incapacitación, entre las que se encuentran “trastornos perinatales”, es decir aquellas malformaciones congénitas que se producen a causa de que, en el periodo de gestación del feto, éste ha sido alterado por factores externos o por una alteración genética y como consecuencia de esto nace la persona con una discapacidad.

Otro tipo de origen lo representan las enfermedades. En primer lugar, las “enfermedades comunes o accidentes no laborales”, que no se producen como consecuencia del trabajo, como por ejemplo hepatitis, diabetes, cáncer, etcétera. Y, en segundo lugar, aparecen “las enfermedades profesionales”, que son aquellas que se derivan de la actividad laboral, como por ejemplo las hernias discales son muy frecuentes como consecuencia de una mala postura constante en la espalda realizando las labores de trabajo.

Otro factor que puede desencadenar también una incapacidad permanente son los accidentes que la persona sufra, tanto como accidente de tráfico, laboral o cualquier otro, donde la persona sufra algún tipo de invalidez e impida que pueda trabajar como antes.

Loé, Pereda y de Prada (2003) consideran que, una vez que al trabajador se le ha reconocido la incapacidad permanente total, en aquellos casos en los cuales son mayores de 45 años, este adopta un papel más activo en la asunción de su incapacidad. Su estado de ánimo puede ser muy cambiante, entre otras causas, por la existencia de cargas familiares. Normalmente una de las consecuencias de la deficiencia es la fase depresiva del trabajador, debido a las grandes discriminaciones que sufre este colectivo por parte de la gran mayoría de empresas. Tras esta fase depresiva las estrategias de reinserción pueden ser muy variables dependiendo de muchos factores como pueden ser la eficacia de los tratamientos médicos y de la rehabilitación, del apoyo de la familia a la hora de intentar buscar empleo, las posibilidades en el mercado de trabajo, etcétera.

Una vez que ya el trabajador tenga asumida su incapacidad, puede volver a plantearse su acceso al mercado de trabajo. En estos casos se encontrará con grandes impedimentos. Uno de ellos es que si su recuperación de IPT deviene de un accidente laboral, la Ley General de Seguridad Social, le exige que no podrá trabajar en el sector habitual, donde el trabajador tenía la mayoría de la experiencia en su carrera profesional. Por lo tanto, el trabajador tendrá que comenzar a buscar empleo en otros sectores o trabajos que sean acordes con su estado de salud.

No solo el estado de salud en el que se encuentra el trabajador sería un inconveniente a la hora de buscar empleo, sino que también debe considerarse la edad, si es mayor de 45 años. Como consecuencia de estos inconvenientes la mayoría de los trabajadores que se encuentran en este colectivo con las mismas estadísticas, normalmente no encuentran trabajo y llegan a pasar a la situación de pensionistas.

No obstante, el trabajador tendrá la oportunidad de realizar una búsqueda activa de empleo a través de los centros especiales de empleo, mediante ellos el trabajador podrá formarse y trabajar como si estuviera en una empresa ordinaria. En este centro el trabajador, tendrá la posibilidad de tener la compañía de un preparador laboral que lo orientará y ayudará a obtener las aptitudes adecuadas al puesto por desempeñar las funciones (Ortega y Celpa, 2010).

A pesar de todos los aspectos negativos que le supone a una empresa contratar a una persona discapacitada o incapaz, Esteban y Gutiérrez (2016) destacan un aspecto positivo para las empresas de más de 50 trabajadores, tanto públicas como privadas. Este beneficio se basa en que, por cada contratación de discapacitados, éstas podrán recibir subvenciones que varíen según los contratos que realicen y según el grado de discapacidad del trabajador.

2.3. Definición y tipos de incapacidad permanente

2.3.1. Definición

En primer lugar, antes de comenzar con las medidas de inserción laboral y con las estadísticas obtenidas del mercado laboral sobre estas, se debe definir la incapacidad permanente.

La incapacidad permanente, es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal.

2.3.2. Tipos de incapacidad permanente

Por lo que se refiere a los tipos de incapacidad permanente, según el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su disposición transitoria vigésima sexta, divide en cuatro grados a la incapacidad permanente:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
- d) Gran invalidez

Asimismo, la Ley General de la Seguridad Social, entenderá por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el periodo de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.

Finalmente, nos centraremos en la segunda tipología de incapacidad permanente para seguir desarrollando el objeto de estudio: la incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Se entenderá por ésta, la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

2.4. Entidades de apoyo al colectivo

En este apartado, nos vamos a centrar especialmente en cómo irá realizando la persona mayor de 45 años con IPT una búsqueda activa de empleo, para que de este modo tenga más posibilidades y más facilidades para encontrar trabajo en Andalucía. Estas personas irán pasando a través de varias instituciones, las cuales emitirán políticas activas de apoyo. Las más destacadas son:

- a) Servicio Andaluz de Empleo
- b) Cruz Roja Española
- c) ONCE
- d) Centros Especiales de Empleo
- e) Fundación Adecco
- f) Otros centros de inserción

3. Metodología

Para el estudio del objetivo principal de este proyecto se ha realizado un análisis estadístico de la situación de este colectivo, mediante una comparativa relacionándolo con otros colectivos del mercado laboral, para así determinar, en su caso, la mayor

o menor dificultad a la que se enfrentan las personas incapacitadas mayores de 45 años en su proceso de búsqueda de empleo.

El ámbito territorial del estudio comprende la comunidad autónoma de Andalucía y España. Asimismo, se han distinguido entre otros colectivos los siguientes: Inmigrantes y los menores de 25 años, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Finalmente se elaboró un análisis de las distintas entidades que apoyan a las personas que se encuentran en este colectivo para la realización de su itinerario personal de inserción laboral. Para ello se han tomado datos correspondientes a los años 2015-2016, de los puestos de trabajo que crearon dichas entidades. En adición a lo anterior, se entrevistó de forma presencial a dos entidades de las que se analizan más adelante, en donde se realizaron varias preguntas para recabar información sobre el colectivo. Finalmente, esa institución no realiza labores de inserción con este colectivo, pero tomaría las medidas oportunas en el caso de que se les presentara un caso similar.

La información de cada una de ellas se ha encontrado en su página oficial correspondiente.

- <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html>
- <https://www.cruzroja.es/principal/web/cruz-roja/inicio>
- <https://www.once.es/>
- <https://www.fncarcadia.es/>
- <http://integrasur.es/>
- <https://fundacionadeco.org/>

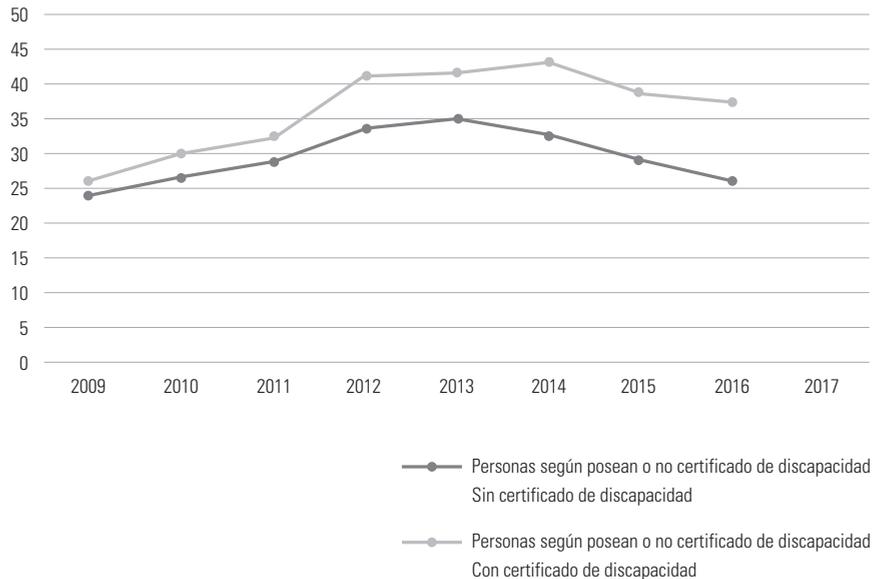
4. Análisis estadístico

4.1. Análisis estadístico sobre el colectivo en el mercado laboral en Andalucía

En este apartado se analizó la evolución de las siguientes variables:

- Evolución de las Tasas de Paro de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).
- Evolución de las Tasas de empleo de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).
- Evolución de las tasas de actividad de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).

Gráfico 1. Evolución de las Tasas de Paro de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)



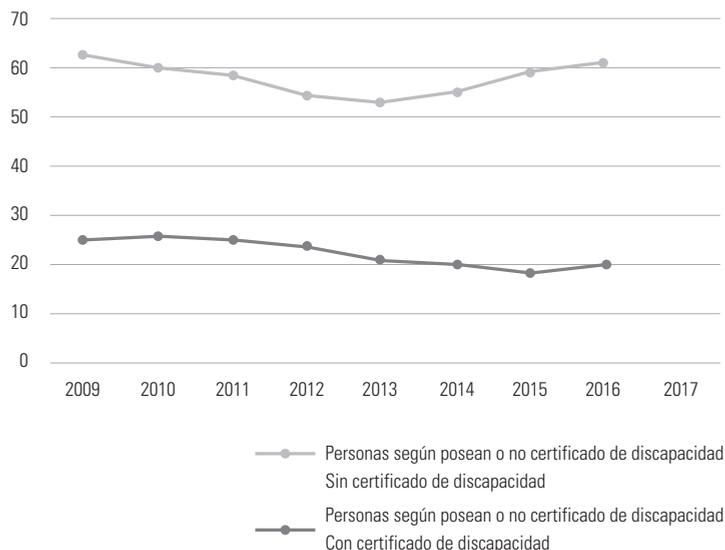
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

El gráfico 1 muestra cómo el colectivo de estudio tiene una tasa de paro más elevada que las personas que no tienen discapacidad, debido a que los integrantes tienen dos impedimentos: ser mayores de 45 años y la propia incapacidad.

Puede observarse cómo la tasa de paro va aumentando desde 2008 hasta el año 2012. Esto es debido a la crisis económica sufrida por el país hasta el 2012-2013 que es cuando se produce la tasa de paro más alta. Con respecto a los años que van hasta el año 2016, podemos analizar cómo ha ido menguando el crecimiento de la tasa de paro, dado que estamos en el periodo de estabilidad de la crisis económica y se crean más puestos de trabajo, pero aun así el colectivo de discapacitados sufre graves dificultades para encontrar trabajo.

La gráfica 2 muestra grandes diferencias en quienes sí tienen más facilidad de tener una ocupación. Conforme pasan los años en la gráfica existe una gran diferencia entre las tasas de empleo de las personas sin discapacidad, con respecto a las que sí tienen discapacidad, y la principal diferencia es que en las personas con discapacidad la tasa de empleo se aproxima a un 20% de ocupaciones en este colectivo. En cambio, en las personas sin discapacidad es próxima a un 60%.

Gráfico 2. Evolución de las Tasas de empleo de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

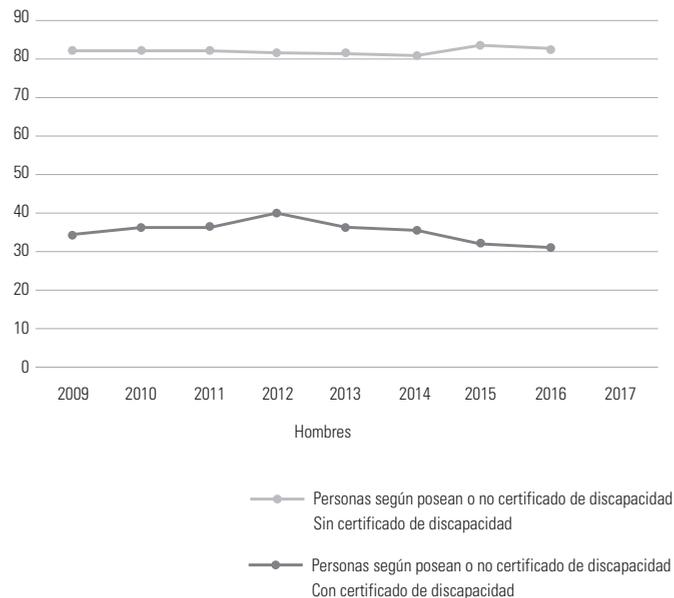
La gráfica 2 muestra grandes diferencias en quienes sí tienen más facilidad de tener una ocupación. Conforme pasan los años en la gráfica existe una gran diferencia entre las tasas de empleo de las personas sin discapacidad, con respecto a las que sí tienen discapacidad, y la principal diferencia es que en las personas con discapacidad la tasa de empleo se aproxima a un 20% de ocupaciones en este colectivo. En cambio, en las personas sin discapacidad es próxima a un 60%.

Otra diferencia observada es que en el colectivo sin discapacidad la línea de evolución se mantiene de forma menos constante que la línea que le pertenece al colectivo de discapacidad, esto se produce porque durante los años 2009-2012 la mayoría del colectivo sin discapacidad perdió su puesto de trabajo, debido a la crisis económica mencionada en otro apartado, pero con respecto al colectivo de discapacitados se mantienen constantes las ocupaciones, porque siempre ha tenido dificultades para acceder al mercado de trabajo y conservan aproximadamente el mismo porcentaje.

Con lo analizado en la gráfica, este colectivo deberá buscar empleo activamente a través de las instituciones anteriormente analizadas, dado que las instituciones ayudan a los colectivos en situación de exclusión laboral, donde el

trabajador podrá ir buscando activamente empleo, porque de acuerdo a la gráfica el colectivo tiene muy poco porcentaje de ocupación en un empleo.

Gráfico 3. Evolución de las Tasas de Actividad de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

El gráfico 3 muestra quiénes son los que están activos para poder entrar a un empleo. Existe un mayor porcentaje de las personas sin discapacidad que estén activas y pueden buscar un empleo. Ambos colectivos desde 2009 hasta 2016 se mantienen constantes a pesar de los diferentes porcentajes.

En cambio, en el colectivo de discapacitados hay un bajo porcentaje de un 30% que puede formar parte de un empleo y busca activamente empleo. Esto se debe a que hay varios grados en las discapacidades y hay varios colectivos en los que la discapacidad impide trabajar a las personas, dado que muchas no pueden gobernarse por sí mismas y no pueden realizar tareas básicas.

A continuación, podremos observar en la tabla 1 cómo, según el tipo de discapacidad, hay un gran número de inactivos que superan con creces a las personas discapacitadas según la discapacidad en estado activo, pues hay una gran mayoría de personas que necesita la ayuda de un tercero dado que no pueden gobernarse por sí mismas.

Tabla 1. Población de 16 a 64 años con discapacidad según relación con la actividad económica por tipo de discapacidad. Valores absolutos (Miles de personas) Año 2016

Tipo de discapacidad	Relación con la actividad		
	Activos	Inactivos	Total
Física y otras	49.9	82.1	132.0
Intelectual	10.3	33.4	43.7
Mental	14.4	37.1	51.6
Sensorial	20.1	20.3	40.4
No consta	18.5	85.2	103.6
Total	113.2	258.1	371.3

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

No obstante, el colectivo de estudio sí puede acceder al mercado y buscar activamente empleo, dado que puede trabajar, pero no en la actividad que normalmente ha desempeñado y deberá buscar un empleo con las labores acordes con su estado de salud.

4.2. Análisis sobre el colectivo en el mercado laboral a nivel nacional y diferencias con Andalucía

En este apartado se analizaron los aspectos:

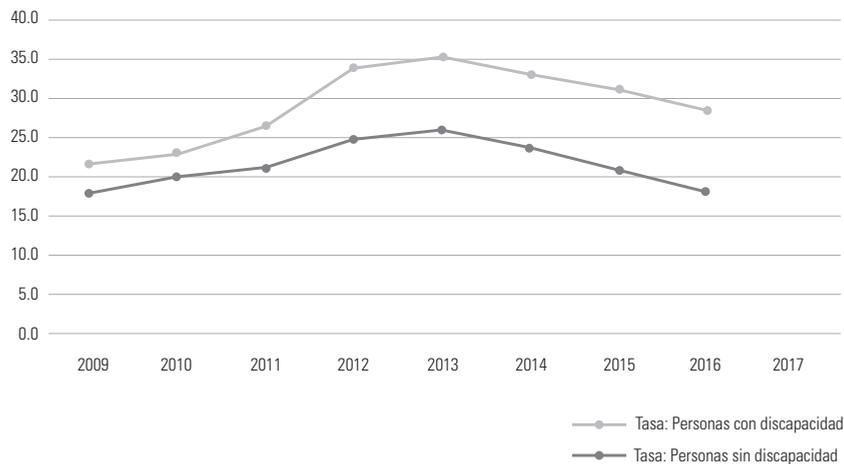
- Evolución de las Tasas de Paro de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Evolución de las Tasas de Empleo de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Evolución de las Tasas de Actividad de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)

En el gráfico 4 podemos destacar que con el paso de los años, al igual que en la comunidad andaluza, observamos que tanto las curvas de las personas con discapacidad como las que no tienen discapacidad son irregulares, en donde los tres primeros años 2009-2013 aumenta el paro en ambos colectivos, ya que el comienzo de la crisis además de afectar a Andalucía afectó a todo el país, pero a partir de los años siguientes al igual que en Andalucía disminuyó la tasa de paro, pues comienza la recuperación y creación de más puestos de trabajo.

No obstante, con respecto al colectivo de discapacitados, no cambia mucho con respecto a Andalucía, porque sigue teniendo mayor tasa de paro en toda la

evolución en comparación con el otro colectivo sin discapacidad, dado que en todo el país es un colectivo en riesgo de exclusión social. Este colectivo no lo tiene nada fácil para encontrar trabajo y con ayuda de las instituciones anteriormente expuestas los discapacitados podrían encontrar con más facilidad un empleo.

Gráfico 4. Evolución de las Tasas de Paro de la población nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)

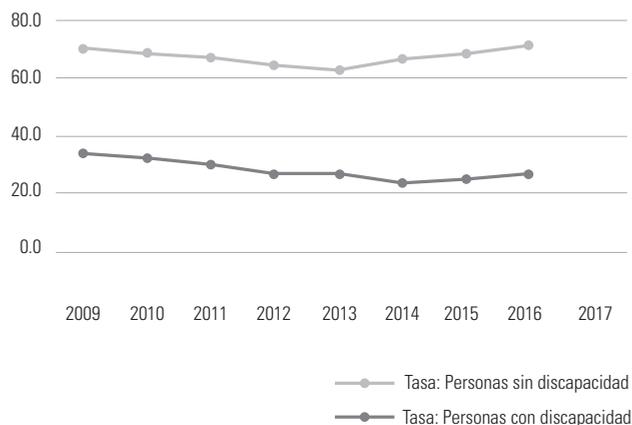


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018).

Al haber analizado las semejanzas que existen con respecto a Andalucía, se revisarán las diferencias que existen con respecto a la gráfica de la comunidad. En primer lugar, en la gráfica de Andalucía se advierte cómo en el comienzo de la crisis la tasa de paro es un 7% mayor con respecto a la de todo el país situándose en el 25% la tasa de paro en Andalucía y en el resto del país la tasa de paro inicial fue de un 17% de ahí esa diferencia. Otra distinción es que en el año donde están las tasas de paro más altas en la comunidad autónoma se registra una tasa de paro del 42% mientras que en la nacional puede apreciarse que su tasa de paro más alta es el 35%.

Estas grandes diferencias se deben a que la comunidad autónoma analizada es una de las más grandes de España y se ubica en el sur del país teniendo mucha costa y recibe inmigrantes, con lo cual la población aumenta y es más dificultoso encontrar un puesto de trabajo.

Gráfica 5. Evolución de las Tasas de Empleo de la población nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)



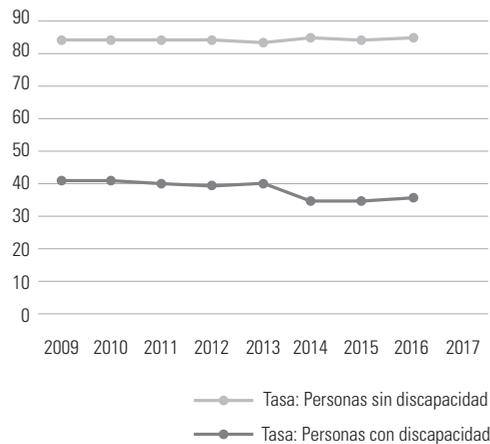
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018).

Con respecto a la tasa de empleo u ocupación presente en la gráfica anterior, muestra un aspecto muy similar a la de Andalucía y sobre todo con el colectivo de discapacitados, es perjudicado nuevamente más que los que no tienen discapacidad, en la gráfica de la comunidad autónoma puede advertirse cómo se mantienen constantes las tasas de empleo a medida que pasan los años.

A pesar de las semejanzas puede exponerse una gran diferencia, pues a nivel nacional tanto para el colectivo de discapacitados, como en el colectivo no discapacitado hay un 10% más de ocupación en puestos de trabajo que en Andalucía dejando así la tasa de empleo en el colectivo de discapacitados en un 30% aproximadamente, con respecto a Andalucía que era de un 20% en 2009. En el colectivo no discapacitado, en Andalucía la tasa de empleo está en el año 2009 en un 55%, a diferencia del país que se encuentra en el mismo año en 65%.

Estas diferencias de porcentajes de las tasas de empleo pueden deberse a que en Andalucía hay un mayor número de empleos precarios y esto impide que este colectivo obtenga puestos de trabajo de forma definida. También en esta comunidad autónoma existe un gran número de personas que no fomentan el emprendimiento de sus propios puestos de trabajo e intentan buscar un empleo público a través de unas oposiciones, dando lugar así a que se produzcan menos puestos de trabajo.

Gráfico 6. Evolución de las Tasas de Actividad de la población nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018).

El gráfico 6 muestra cómo la tasa de actividad a nivel nacional con respecto a la de la comunidad autónoma andaluza es prácticamente similar, incluyendo el bajo porcentaje que tienen los discapacitados del 30% en actividad y esto es debido a lo expuesto en el apartado de la comunidad, cuya causa son los grados de incapacidad que dejan a un gran número de personas inactivas de este colectivo, dado que hay discapacidades tanto físicas, psíquicas, sensoriales, etcétera, que impiden que la persona pueda buscar un empleo activamente, necesitando así la ayuda de un tercero para gobernarse por sí mismo.

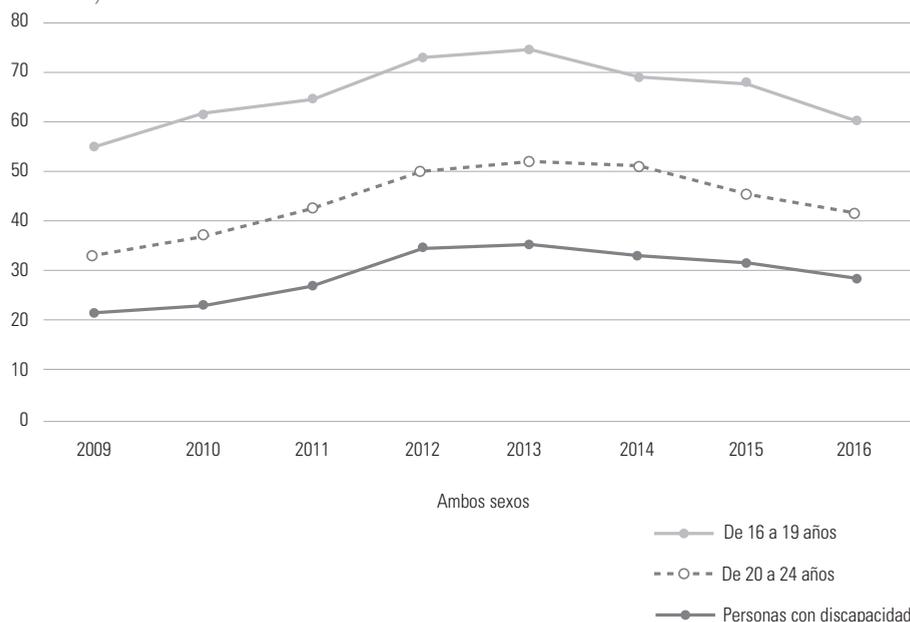
En cambio, hay una minoría de este colectivo que busca empleo activamente y por eso el porcentaje es tan bajo.

4.3. Análisis sobre el colectivo con respecto a otros colectivos en exclusión laboral

Se revisan otras agrupaciones de personas en riesgo de exclusión laboral, con el fin de observar cuál de ellos, incluyendo el objeto de estudio, es el que tiene mayor facilidad o mayor dificultad para encontrar un determinado puesto de trabajo.

Los colectivos analizados en este punto serán el grupo de inmigrantes y el grupo de menores de 25 años en el ámbito estatal. Se compararán con el colectivo en sus tasas de paro y de actividad correspondientes.

Grafica 7. Evolución de las Tasas de Paro de la población menor de 25 años Nacional (Año 2009-2016)

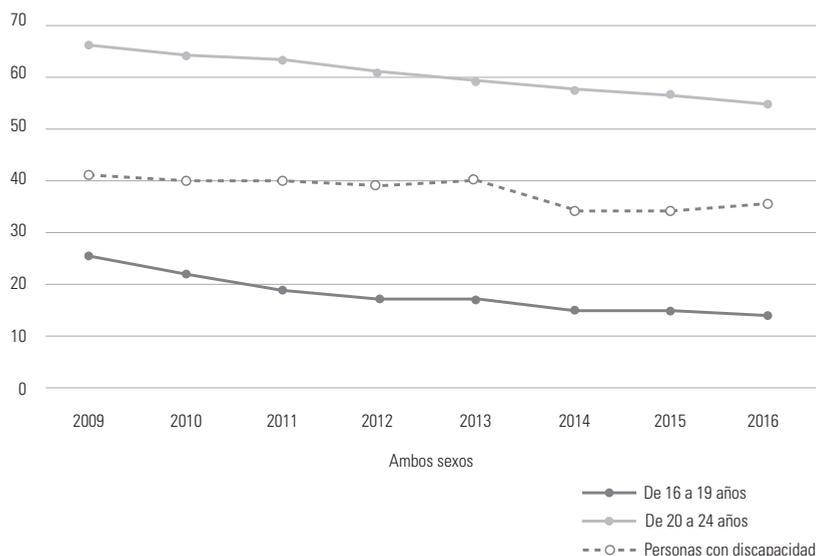


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018).

Este gráfico muestra cómo la tasa de paro de los menores de 25 años supera en creces a las tasas de paro del colectivo de discapacitados empezando ésta en el año 2009 por una cifra superior al 30%, en cambio el colectivo discapacitado se sitúa en 2009 en el 20%. Esto es debido a que al insertarse en el mercado laboral los menores de 25 años y al ser muchos de ellos estudiantes, la mayoría encuentra un empleo precario. Los empresarios al contratar a una persona discapacitada y al contratar a un menor de 25 años deciden contratar a la persona discapacitada, porque como hemos visto anteriormente, si los empresarios fomentan el empleo del colectivo de discapacitados éstos obtienen una serie de subvenciones y beneficios, además de un reconocimiento social por parte de la sociedad.

Puede observarse cómo la evolución de la tasa de paro de este colectivo sigue la misma trayectoria que la evolución de la tasa de paro del colectivo discapacitado, y esto se debe a que la crisis económica no sólo afecta al colectivo discapacitado, sino que también a otros colectivos.

Gráfica 8. Evolución de las Tasas de Actividad Nacional de la población menor de 25 años (Año 2009-2016)



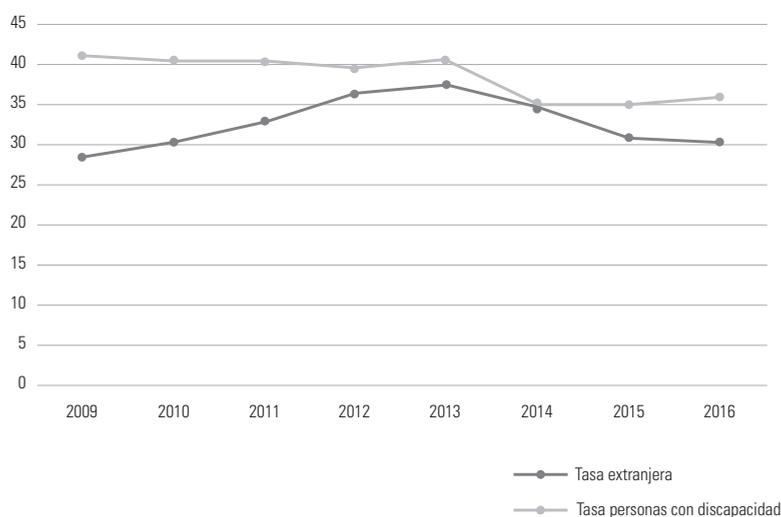
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018).

Se observa cómo la tasa de actividad de este colectivo va decreciendo conforme pasan los años, mientras que en el colectivo de discapacitados la tasa de actividad se mantiene más o menos constante. Estas diferencias se deben a que entre las personas menores de 25 años se encuentran muchas en la edad escolar y esto incrementa a que cada vez haya menos activos en este grupo.

En el colectivo de discapacitados hay un ligero porcentaje más de activos con respecto a los menores de 25 años, dado que en 2009 se sitúa en el 35% manteniéndose más o menos constante conforme pasan los años y este ligero porcentaje de variación positiva hacia el colectivo de discapacitados puede deberse a que los discapacitados mayores de 45 años están en busca de trabajo.

En la gráfica 9 puede observarse cómo la tasa de paro es muy similar y aumenta hasta el año 2013, dada la crisis económica que sufre el país, durante los años 2009-2013, desde el año de la máxima tasa de paro en ambos colectivos hasta que comienza a decrecer, lo que da lugar a pensar que se han producido más puestos de trabajo y la crisis está desapareciendo poco a poco creando así nuevos puestos de trabajo.

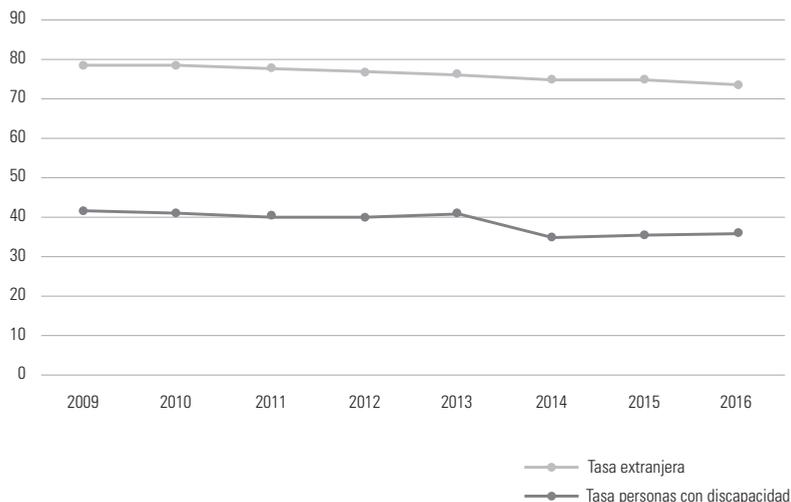
Gráfica 9. Evolución de las Tasas de Paro Nacional de la población extranjera (Año 2009-2016)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018).

En la gráfica 10 es notorio que en el colectivo de la población extranjera hay un mayor número de activos que en el colectivo de discapacitados situando el porcentaje de los activos extranjeros en un 80% y el de los discapacitados en un 35%, esto es debido a que los extranjeros que van a España pretenden trabajar y se ponen a buscar empleo activamente, en cambio en el colectivo de discapacitados, no todos pueden buscar trabajo, ya que hay varios grados de discapacidades, y algunas impiden a un gran número de ellos encontrar un empleo.

Gráfica 10. Evolución de las Tasas de Actividad Nacional de la población extranjera (Año 2009-2016)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018).

5. Entidades de apoyo al colectivo

A) Servicio Andaluz de Empleo

Se encuentra adscrita a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través de la cual, se ofrecen servicios destinados a las personas en situación de desempleo, facilitando así el acceso al mercado laboral de las mismas.

En el colectivo de personas discapacitadas mayores de 45 años analizadas por el observatorio estadístico Argos, se sabe cuántos contratos se crearon para el colectivo en los años 2016 y 2017 a través de esta institución. En el primer año referido, el 2016, se establecieron 22 000 contratos tanto temporales como indefinidos y en el segundo año -2017- se produjeron 26 200 contratos de las mismas modalidades. Con estos datos obtenidos en ambos años, es posible destacar que la situación de contratación del colectivo ha mejorado con respecto al año 2016. El sumatorio de cada año por meses indica que en cada mes se creaban aproximadamente 2000 contratos temporales, en cambio en la creación de contratos indefinidos la mayoría de los meses no superaban los 150 contratos de este tipo.

Además de ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un puesto de trabajo, también mejorará la cualificación profesional, a través de una serie de políticas activas que serán destinadas a los desempleados. Estas políticas activas consistirán en una buena orientación profesional, información sobre cursos

de formación para que la persona pueda mejorar su currículum e incluso se le proporcionarán herramientas eficaces para la búsqueda de empleo.

Tras haber conocido qué es el Servicio Andaluz de Empleo y a qué se dedica, destaca como objetivo importante mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza. A través de este objetivo se analiza cómo el trabajador mayor de 45 años con IPT podrá obtener mayor profesionalidad en el mundo laboral paso a paso:

- En primer lugar, la persona deberá inscribirse como demandante de empleo en el servicio público de empleo por primera vez, a través de esta inscripción como demandante de empleo la persona, está dando constancia de que quiere buscar un empleo.
- En segundo lugar, la institución realiza unos Itinerarios Personalizados de Inserción que son actividades llevadas a cabo para mejorar la empleabilidad de la persona que no tiene trabajo inscrita como demandante de empleo. A través de ellos, la persona podrá inscribirse en el programa *Andalucía Orienta* que consiste en una red de orientación profesional sobre el mercado laboral por parte de especialistas en orientación socio laboral, quienes proporcionarán información sobre el mercado de trabajo, sobre el CV, sobre técnicas de búsqueda de empleo, etcétera.
- La persona que desarrolle un Itinerario Personalizado de Inserción tendrá el apoyo y la orientación de una persona cualificada, responsable en su desarrollo, que será su asesor durante el proceso. Una vez finalice este itinerario el desempleado tendrá unas cualificaciones profesionales que antes no poseía y le servirán para encontrar empleo con más facilidad.
- En tercer lugar, el desempleado tendrá que esperar a que el Servicio Público de Empleo lo avise de que han encontrado una oferta de trabajo acorde con sus características. La institución realiza labores de intermediación laboral, a través de la cual ponen en contacto las ofertas de trabajo con los desempleados inscritos como demandantes; realiza la intermediación de manera pública y gratuita, ya que garantiza la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan encontrar empleo.
- El Servicio Andaluz de empleo, pone a disposición de los demandantes de empleo medidas de inserción, como por ejemplo una serie de prácticas en empresas, con la finalidad de que estas personas tengan un acercamiento con el mundo laboral, puesto que a este colectivo le es más difícil encontrar empleo. O también ponen a su disposición una serie de incentivos para que adquieran capacidad laboral en empresas sin ánimo de lucro para ayudar a la contratación, sin que influya su experiencia profesional en el mercado, con periodos de hasta 6 meses de duración.

Acto seguido, el desempleado, puede o no haber encontrado trabajo. En el caso de que no hubiese encontrado empleo, continuará con su búsqueda activa de empleo utilizando otros medios.

B) Cruz Roja Española

Se realizó una entrevista presencial con una de las técnicas de empleo de la sede en Cádiz, dado que en la página web oficial no se obtuvo suficiente información de los datos sobre el colectivo de estudio.

Esta institución no se especializa en ayudar a encontrar empleo a ese colectivo tan específico. No obstante, si se le presentase la ocasión de apoyar a un grupo en riesgo de exclusión laboral, se llevarán a cabo las mismas medidas de inserción que se desarrollan con otros colectivos de exclusión laboral, ya que es una institución que quiere fomentar el empleo de los colectivos en exclusión laboral. Las distintas medidas que se llevarían a cabo en el caso de una persona discapacitada con IPT mayor de 45 años implican diversas acciones.

Esta entidad conlleva un Plan de Empleo, consistente en una agrupación de actuaciones, programas y proyectos destinados a mejorar las posibilidades en el mercado laboral de aquellos colectivos en exclusión laboral, con el objetivo de favorecer y mejorar sus cualificaciones profesionales, y así tener más posibilidades a la hora de buscar empleo.

Cuando una persona del colectivo de estudio quiere formar parte en el Plan de Empleo de Cruz Roja Española, ésta se comprometerá de manera activa a realizar tareas de inserción laboral. Las medidas que lleva a cabo la Cruz Roja para que estas personas tengan más facilidades para entrar en el mercado laboral son:

- Itinerarios de inserción laboral individualizados, consistentes en acoger a las personas interesadas en buscar empleo, y formarlos a través de cursos en diversas materias, que les sirven para ampliar su currículum.
- A través del programa de intermediación laboral, realiza una preselección de candidatos, para cubrir algunas ofertas de empleo. Preselecciona a las personas que mejor perfil aporten al perfil de la empresa que ha ejecutado la oferta de trabajo.
- Una vez que el trabajador es insertado en la empresa mediante prácticas, la empresa de intermediación laboral llevará a cabo un seguimiento permanente tanto con la empresa como con el trabajador, para ver si el trabajador evoluciona en el puesto y en su adaptación.
- El trabajador tendrá posibilidad de quedarse en ella si el empresario ha quedado satisfecho con las labores realizadas. Si no se quedase, el trabajador podrá seguir formándose a través de los cursos que ofrece Cruz Roja y tener otra oportunidad en otra empresa.

C) ONCE

Se realizó una entrevista de forma presencial en la sede de Cádiz con uno de los técnicos de empleo, para obtener información sobre cómo desarrollan los itinerarios laborales para fomentar la empleabilidad del colectivo. De acuerdo a datos recopilados entre 2016 y 2017 la fundación ONCE ofrece medidas de apoyo al empleo a personas con discapacidad. Por ello uno de los principales objetivos de la ONCE es que sus afiliados tengan la igualdad de oportunidades a la hora de buscar, mantenerse y mejorar en el puesto de trabajo.

La fundación ofrece al afiliado la posibilidad de inscribirse en la bolsa de empleo que ellos mismos han creado, esto puede ser de gran utilidad, puesto que operan con una gran variedad de empresas en el mercado laboral ordinario que ofertan puestos de trabajo aptos a las cualificaciones profesionales que poseen estas personas.

Sin embargo, los últimos datos obtenidos en la última memoria realizada de la fundación ONCE de la creación de contratos laborales en los años 2016-2017, son aproximadamente 8000, pero esta cifra no incluye las 4000 intermediaciones laborales que se han realizado desde el ámbito de las asociaciones Inserta Empleo y Portamento; ambas afiliadas a la ONCE. Se crearon 400 plazas ocupacionales para las personas con discapacidad, recibieron formación más de 11 000 personas con discapacidad, de las cuales 10 500, eran destinadas a la formación para el empleo y 500 a la formación continua.

No obstante, los empresarios pueden establecer contacto con la fundación por si tienen interés en contratar a alguna persona afiliada a la ONCE a través de la Delegación Territorial o Dirección de Zona de ésta.

La fundación realiza a sus afiliados un proceso de orientación previo a la inscripción en ella, donde se establece que serán sometidos a un análisis de las posibilidades reales de empleabilidad, cualificación, experiencia y expectativas, con el fin de que puedan someterla a un proceso de inserción laboral.

Otro programa que lleva a cabo la fundación ONCE, para fomentar la inserción laboral de los discapacitados, es el llamado programa INSERTA, dirigido a un grupo de empresas que establecen un compromiso con las personas con discapacidad, llevando así a la fundación a poner a disposición de las empresas un asesoramiento especializado dentro de sus políticas estratégicas.

Las empresas que estén por la labor de fomentar al colectivo de los discapacitados firmarán con la fundación ONCE un convenio mediante el cual, esta empresa se compromete a que la fundación a través de la intermediación laboral inserte a trabajadores en empresas que se encuentran incluidas en este convenio como Alcampo, S.A., Viajes el Corte Inglés, ENDESA, EROSKI, etcétera.

D) Centros especiales de empleo

Un centro especial de empleo se dedica a que las personas discapacitadas obtengan un trabajo, donde sean eficientes y productivas y el puesto de trabajo esté acorde con las características de la persona, para que así obtenga experiencia profesional y se le facilite la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

El discapacitado podrá ir buscando trabajo a través de ellos. Por ejemplo, podrá realizar una búsqueda de empleo en Finca Arcadia, SL, donde el 70% de los trabajadores tienen alguna discapacidad. El principal objetivo para este centro es incrementar la integración laboral, dado que es un colectivo que sufre muchas discriminaciones en el mundo laboral.

Otro centro especial de empleo, en el que podrá inscribirse será Integrasur 2003 SL, este centro especial de empleo tiene un objetivo muy parecido al anterior centro, puesto que quiere integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y establecen que el bienestar de este colectivo es el principal objetivo del centro.

Los centros especiales de empleo nombrados anteriormente son dos, de entre el más de un millar que se encuentran en España y apuestan por el colectivo de personas discapacitadas. Estos centros se conocen, porque más de un 70% de los trabajadores que trabajan ahí, son personas discapacitadas, con lo cual ésta es una de las mejores medidas que puede asumir la persona incapacitada mayor de 45 años.

E) Fundación Adecco

La fundación se dedica a atender las necesidades laborales de las personas, ayudando así a los colectivos que tienen dificultades para encontrar empleo, ayudan tanto a mayores de 45 años parados de larga duración, a mujeres víctimas de violencia machista, a madres de familias monoparentales y por último a colectivos con cualquier discapacidad. En el año 2016-2017 esta fundación generó 6000 puestos de trabajo aproximadamente, orientaron a más de 17 000 personas sobre cómo deben adentrarse en el mercado laboral y formaron a 5000 personas. Todos estos datos son recogidos de las personas en riesgo de exclusión laboral, incluido el colectivo referido en este estudio.

El primer paso que tendrá que realizar la persona con IPT será registrar su CV en la página de internet oficial de Fundación Adecco, una vez registrado, el trabajador podrá realizar cursos sobre diversos puestos de trabajo; el discapacitado atenderá uno acorde con sus características.

A través de su página *web*, la fundación publicará ofertas de diversos puestos de trabajo, donde el trabajador podrá enviar el currículum a las empresas que soliciten la oferta. Además, esta fundación potencia a una serie de asociaciones en

sus proyectos de intermediación laboral y la creación de competencias claves para el empleo.

También posee en su página web una serie de recursos destinados a las personas en búsqueda de empleo. El usuario podrá revisar manuales para orientarse mejor al buscar empleo y pueda desenvolverse en el mercado de trabajo de manera más eficiente y eficaz.

Si el trabajador no ha conseguido empleo a través de estas instituciones, podrá seguir buscando empleo por otra vía, pero también mientras realiza la búsqueda activa de empleo podrá estar inscrito en todas las instituciones anteriormente analizadas, por si surge la posibilidad de acceder a una oferta de trabajo a través de ellas.

F) Otros centros de inserción

Si la persona mayor de 45 años con IPT no ha conseguido un empleo a través de las entidades anteriores analizadas, existen varios centros de inserción que trabajan para que tengan más facilidades de incluirse en el mercado laboral:

- FEPROAMI (Federación Provincial de Organizaciones de Personas con Discapacidad Intelectual).
- CAMF (Centro de Atención a Personas con Discapacidad Física).
- ACECA (Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza).

5. Conclusiones

Primeramente, se debe destacar que una parte muy importante de la persona mayor de 45 años con IPT es la aceptación de la edad con las limitaciones características y, además, con el inconveniente añadido de la incapacidad, con todo lo que ésta conlleva.

Con los años se pierden fuerza y energía, y si se está acostumbrado a realizar una misma actividad durante mucho tiempo, la pérdida de ésta por el motivo que sea supone una frustración, ya que hay que partir de una nueva búsqueda de empleo con una edad que no se adapta a lo que el mercado laboral necesita.

Si se tiene una incapacidad la limitación es mayor, dado que las oportunidades son menores en la búsqueda de empleo por no poder realizar la actividad en la que la persona tenía experiencia y para la que estaba preparada.

Otro punto fundamental y que lamentablemente casi nunca se lleva a cabo sería la formación de dicha persona, ya que debe ser un proceso constante independientemente de tener un empleo o no. Es obligatorio para adquirir nuevos conocimientos, el manejo de nuevas tecnologías y seguimiento en el mercado, entre otros. De esta manera, cualquier circunstancia que se pueda presentar será más llevadera al tener la actitud para hacerle frente.

Los discapacitados mayores de 45 años con IPT tienen varias posibilidades para realizar una búsqueda activa de empleo. Entre ellas, se ha destacado acudir a entidades que se centran específicamente en ese colectivo y otras que se centran en este colectivo, de manera genérica o mediante la inserción laboral.

En la entrevista que se llevó a cabo en Cruz Roja, se observó que las posibilidades que tiene este colectivo tan específico de encontrar un empleo son muy bajas, dado que no siempre puede trabajar en un puesto distinto al ocupado durante la mayoría de su experiencia laboral, obligándolo a buscar otros empleos donde no tiene experiencia y eso es un impedimento por el cual los empresarios discriminan a personas con IPT.

En segundo lugar, al ser un colectivo muy específico no se ha podido encontrar toda la información actualizada. Los últimos análisis que se han encontrado en Andalucía han sido hasta el año 2016 y en la página oficial del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía no hay datos actualizados hasta la fecha actual.

Con respecto a las comparaciones que se han realizado entre el grupo de estudio y los demás, éstos están en un nivel inferior tanto en las tasas de actividad como de paro con respecto a los demás grupos analizados. Debido a que hay muchos que cuando se les otorga el certificado de incapacidad, el grado reconocido los limita a que lleven a cabo diversas funciones, dando así más oportunidades a los otros colectivos.

Otro aspecto que se quiere destacar es que si a través de las entidades expuestas anteriormente no encuentra algún empleo, el trabajador podrá seguir buscando activamente en más centros especiales de empleo, ya que son los que se dedican a fomentar este tipo de colectivos, excluyendo a los demás grupos, dado que estos se caracterizan en que la mayoría del porcentaje de su plantilla consiste en personas incapacitadas o discapacitadas.

El apoyo y la capacidad mental del individuo para adaptarse a esta nueva situación es muy importante, ya que cuanto mejor acepte la situación, mejor se podrá desenvolver en esta nueva etapa y contando con el apoyo de los familiares y el entorno la adaptación será más rápida y más efectiva. Porque todo cambio es un nuevo comienzo y todo comienzo es una nueva adaptación.

Bibliografía

- Esteban, R., & Gutiérrez, D. (2016). “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”: *Revista española de discapacidad*, (2), págs. 1-26.
- Fresnillo, M. D. C. (2015). “Discapacidad e inserción laboral: El tránsito hacia la empresa ordinaria”. (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid, España.
- García, A. H. (2013). “La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea”. *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), págs. 7-24.
- Loé, C., Pereda, C., de Prada, M. A., & Actis, W. (2003). “La inserción laboral de las personas con discapacidades”. *Revista Fundación la Caixa*, (14), págs. 71-123.
- Izquierdo, T. (2015). “Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo”. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), 21(1).
- Legarreta, R. E. (2011). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid: Editorial Real Patronato sobre discapacidad.
- McConnell, C. R., Brue. S. L & Macpherson, D. A. (2007). *Economía Laboral* (7ª ed.). Mc Graw Hill, pp. 395-434.
- Munuera, M. P. (2016). Inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Mediación laboral*, pp. 161-179
- Ortega, M. L. A., & Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), pp. 43-50.
- Villa, N. (2015). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, (14), pp. 393-424.

Webgrafía

- Boletín Oficial del Estado. (2018). *Documento consolidado BOE-A-2015-11724*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724consolidado.pdf>
- Cruz Roja. (2018). *CruzRoja.es*. Disponible en: http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE_CRE/ARBOL_CARPETAS/BB_QUE_HACEMOS/B60_EMPLEO/P%20EMPLEO_EMPRESAS.PDF
- Finca Arcadia. (2018). *Centro Especial de Empleo*. Disponible en: <https://www.fincaarcadia.es/contenido/20-objetivo-social>
- Fundación Adecco. (2018). *Gestión de ley de discapacidad, RSC y empleo*. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/>
- Integrasur. (2018). *Centro Especial de empleo*. Disponible en: <http://integrasur.es/>

Junta de Andalucía. (2018). *Portal de la Junta de Andalucía*. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/presupuesto2017/memoria/memoria-a-22.pdf

Junta de Andalucía. (2018). *Buscar empleo*. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/areas/empleo/buscar.html>

ONCE. (2018). *Programas de Orientación e Inclusión Laboral*. Disponible en: <https://www.once.es/servicios-sociales/apoyo-al-empleo/programas-de-orientacione-inclusion-laboral>.



Los autores

Dr. Jorge Alfredo Lera Mejía

Doctor en Administración Pública por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Maestro en Economía y Desarrollo Regional por la UAT. Licenciado en Economía por el ITAM y Licenciado en Administración por la UAT. Profesor investigador de tiempo completo en la UAMCEH-UAT. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I (SNI) del Conacyt. Perfil Promep. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado “Bienestar Económico y Social” (CABiES). Líneas de investigación sobre grupos vulnerables, precariedad, desigualdad social y educativa, políticas públicas, migración y remesas. Correo: jalera@uat.edu.mx

Dr. Roberto Fernando Ochoa García

Doctor en Economía y Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel Candidato y profesor con Perfil Promep. Profesor e Investigador de tiempo completo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado “Bienestar Económico y Social” (CABiES). Línea de investigación sobre grupos vulnerables, mercados del trabajo industrial y cultura emprendedora. Correo: rochoa@uat.edu.mx

Dr. Jorge Alberto Pérez Cruz

Profesor investigador de tiempo completo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UAT y profesor invitado en el Instituto Tecnológico Superior de Pánuco, Veracruz. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Baja California, Maestría en Economía por El Colegio de la Frontera Norte, AC y Licenciado en Economía por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I y profesor con Perfil Promep. Líder del Cuerpo Académico CABiES. Su línea de investigación es en lo tocante a Geografía Económica y la Localización Industrial. Correo: jperezc@uat.edu.mx

Dra. Berta Irailis Yanes Watson

Profesora del Departamento de Ciencias Sociales y Humanísticas en la Facultad I de la Universidad de las Ciencias Informáticas de la Habana, Cuba. Colaboradora del Centro de Referencia Latinoamericano para la Educación Preescolar (CELEP). Graduada de Licenciada en Educación Preescolar. Máster en Educación Preescolar y Doctora en Ciencias Pedagógicas. Correo: bertairis@uci.cu

Dr. José Ignacio Rivas Flores

Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de Málaga. Actualmente Catedrático en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga. Líder del Grupo Académico “Profesorado y Organización Escolar” de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga (UMA). Correo: *i_rivas@uma.es*

Dr. Daniel Cantú Cervantes

Doctor en Educación por la Universidad de Baja California. Maestro en Comunicación Académica por el Centro de Excelencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Licenciado en Ciencias de la Educación por la UAMCEH de la UAT. Profesor investigador de tiempo completo en la UAMCEH-UAT. Candidato a Investigador por el Sistema Nacional de Investigadores SNI del Conacyt. Líneas de investigación TIC móviles, habilidades lectoras y neurociencia del aprendizaje. Correo: *dcantu@uat.edu.mx*

Dr. Guillermo Javier Rolando Garduño Valero

Licenciado, Maestro y Doctor en Sociología por la UNAM. Estancia de investigación como Becario Tinker sobre América Latina en la University of Pittsburgh, Estados Unidos. Experto en seguridad nacional y fuerzas armadas. Forma parte de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. Profesor-investigador Titular “C” en el departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Iztapalapa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I. Perfil deseable Prodep. Correo: *gavg@xanum.uam.mx*

Mtra. Zulma Raquel Zeballos Pinto

Facilitadora de la Universidad Da Vinci. Candidata a Doctor en Educación por la Universidad de Guadalajara, Programa PNPC-Conacyt. Maestría en Gestión y Políticas de la Educación Superior por la UdeG, PNPC-Conacyt. Licenciada en Ciencias de la Educación por la UAMCEH Universidad Autónoma de Tamaulipas. Líneas de investigación en Política y Gestión Pública, Diseño y Desarrollo Curricular, Identidad Profesional y Mercados de Trabajo. Correo: *azul_zeballos@hotmail.com*

Mtro. Erik Márquez de León

Estudiante del Doctorado en Educación por la Universidad de Guadalajara. Especialización en Evaluación-Planeación Universitaria por la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL) en conjunto con Universidad Autónoma de Tamaulipas. Maestría en Gestión y Políticas de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara, PNPC del Conacyt. Licenciatura en Ciencias de la Educación con opción en Ciencias Sociales por la UAT. Correo: *ermarkuez@uat.edu.mx*

Dr. Rogelio Castillo Walle

Doctor en Educación por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Maestro en Docencia en Educación Superior y Licenciado en Ciencias de la Educación con Especialidad en Ciencias Sociales por la UAMCEH de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesor de Tiempo Completo en la UAMCEH. Actualmente, Director de la Unidad Académica de Ciencias, Educación y Humanidades de la UAT. Líneas de Investigación sobre práctica docente, evaluación institucional y de la enseñanza de las ciencias. Correo: *rocastill@uat.edu.mx*

Dr. Miguel Ángel Blanco Canto

Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas. Profesor ayudante doctor. Profesor de Tiempo Completo en el Departamento de Economía General de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Cádiz. Colaborador del Instituto Universitario de Investigación para el Desarrollo Social Sostenible (INDESS). Líneas de investigación sobre Evaluación de recursos y calidad, Información económico y financiera, Planificación y gestión. Correo: *miguel.blanco@uca.es*

Mtro. Carlos Peña Sánchez

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Cádiz. Profesor de Tiempo Completo en el Departamento de Economía General de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Cádiz. Línea de investigación sobre Evaluación de recursos, información en relaciones laborales y de recursos humanos. Correo: *carlos.penasanchez@alum.uca.es*

Mtra. Lydia Bares López

Candidata a Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Cádiz. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Cádiz. Máster en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Cádiz. Máster Universitario en Dirección de Empresas. Profesora de Tiempo Completo en

el Departamento de Economía General de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Cádiz. Línea de investigación Economía de la Innovación. Correo: *lydia.bares@uca.es*

Muestras de la desigualdad educativa y precariedad laboral en países hispanoamericanos
de Jorge A. Lera Mejía, Roberto F. Ochoa García y Jorge A. Pérez Cruz,
publicado por la Universidad Autónoma de Tamaulipas y Colofón,
se terminó de imprimir en diciembre de 2019 en los talleres de
Ultradigital Press S.A. de C.V. Centeno 195, Col. Valle del Sur,
C.P. 09819, Ciudad de México. El tiraje consta de 400 ejemplares impresos
de forma digital en papel Cultural de 75 gramos. El cuidado editorial estuvo
a cargo del Consejo de Publicaciones UAT.

