



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

**Educación superior
¿Alternativa de mejor empleo?**

**Análisis de la calidad del empleo asalariado en Tijuana
y Monterrey (1991-2002)**

Tesis presentada por

María Arcelia Serrano Vargas

Para obtener el grado de

MAESTRO EN DESARROLLO REGIONAL

TIJUANA, B.C.
2004

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:  Alfredo Hualde

Dr. Alfredo Hualde Alfaro

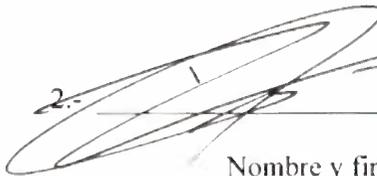
Aprobada por el Jurado Examinador



Mariela Curbes

1.- _____

Nombre y firma

2.-  RENÉ MARTÍN ZENTENO QUISPE

Nombre y firma

3.-  Alfredo Hualde

Nombre y firma

*A Yolita.
Por su fuerza y coraje,
por sus invaluable enseñanzas,
pero sobre todo por su inmenso amor.
Por ti mamá trato de ser cada día
una mejor persona.*

*A mi abuelita.
Por ser el pilar de una gran familia,
Por quererme y cuidarme como una hija.
Para ti mi admiración y cariño.*

*A mi hermana.
Por su apoyo y cariño
en todo momento.*

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por la beca otorgada para realizar mis estudios de posgrado, asimismo a El Colegio de la Frontera Norte por acogerme en sus instalaciones durante dos años.

Un reconocimiento muy especial para el Dr. Alfredo Hualde a quien tuve la fortuna de conocer cuando recién incursionaba en el ámbito de la investigación. Gracias por compartirme de sus vastos saberes y experiencia, por todos sus consejos y enseñanzas, por su paciencia y comprensión, por brindarme no sólo la oportunidad de colaborar en sus proyectos sino su amistad, que es de un valor incalculable para mí. Gracias por ser un ejemplo a seguir, por su gusto hacia el trabajo y, sobre todo, por ser una buena persona.

Agradezco también a mis lectores, la Dra. Marie-Laure Coubès, por su tiempo y sus valiosos comentarios para enriquecer este trabajo y al Dr. René Zenteno por su disposición y sugerencias.

Gracias también al Dr. Víctor Espinoza por su ayuda, confianza y amistad. A Dora Elia y Ana Claudia por su aprecio y cariño. Y a Claudia Esparza por los buenos momentos juntas.

A Saúl, le agradezco mucho su apoyo en las innumerables tareas de la maestría, por hacer más ligera la carga de trabajo con su buen humor y ocurrencias, por compartir conmigo desvelos, pláticas e incontables tazas de café.

A Susana, Abdel y Hernán les agradezco su amistad y compañía durante estos dos años de arduo trabajo, por los numerosos días y noches de tareas, por sus largas conversaciones, por su alegría y por todas las cosas que pasamos juntos y por las que vendrán.

Gracias también a Leticia, Myriam, Eduardo, Jazmín, Ricardo, Claudia, Roberto, Alejandro, Jorge, Ana, Juan Carlos y Ana Paola por formar parte de la generación 2002-2004, de antemano mi cariño.

A Willy Ruiz muchas gracias por su paciencia, su entrega al trabajo, su ayuda incondicional y su amistad, por la labor que representó atendernos y escucharnos.

Finalmente, gracias a la Dra. Rosio Barajas por sus múltiples comentarios hacia este trabajo, y por su ayuda para concluir satisfactoriamente este importante ciclo de estudios.

ÍNDICE

Introducción	1
a) Antecedentes y Planteamiento del problema.....	2
b) Objetivo General de la investigación	8
c) Objetivos específicos de la investigación.....	8
d) Hipótesis de Investigación	9
e) Metodología.....	9
1. Fuente de datos	9
2. Variables que se utilizarán en el análisis	10
3 .Técnicas de análisis.....	13
f) Alcances y limitaciones.....	14
Capítulo I. Marco Teórico-Conceptual	15
1.1 Introducción.....	16
1.2 El Contexto de Globalización.....	17
1.3 Del Fordismo a la Especialización Flexible	20
1.4 La reestructuración económica y productiva.....	23
1.5 Flexibilidad y Flexibilidad Laboral	25
1.6 Consecuencias de la flexibilidad laboral en el empleo.....	30
1.7 Papel del Estado en la desregulación laboral.....	35
1.8 Papel de los sindicatos en la pérdida de derechos laborales.....	39
1.9 Conceptos implicados en la calidad del empleo	41
1.9.1 Empleo formal e informal.....	42
1.9.2 Empleo en mercado de trabajo secundario y primario	43
1.9.3 Flexibilidad Laboral	44
1.9.4 Empleo precario y no precario.....	45
1.9.5 Concepto de calidad del empleo	46
1.10 Vínculos entre educación y empleo	47
1.11 Consideraciones finales	49

Capítulo II. La educación en México	50
2.1 Introducción.....	51
2.2 Importancia de la educación.....	52
2.3 El sistema educativo de los setenta a los noventa.....	53
2.4 La educación como factor de competitividad.....	58
2.5 La sociedad del conocimiento	61
2.6 El papel de la educación y la escuela ante la sociedad del conocimiento	64
2.7 Deficiencias y problemas de la educación en México	67
2.8 Reflexiones Finales.....	72
Capítulo III. Contexto territorial	75
3.1 Introducción: El Territorio.....	76
3.2 Tijuana.....	79
3.2.1 Contexto Histórico.....	79
3.2.2 La industria en Tijuana.....	80
3.2.3 Dinámica demográfica y migración en Tijuana.....	82
3.2.4 Sistema educativo.....	85
3.2.5 Características del Mercado de Trabajo	87
3.3 Monterrey	91
3.3.1 Contexto Histórico.....	91
3.3.2 Vocación industrial.....	94
3.3.3 Dinámica demográfica y migración en Tijuana.....	98
3.3.4 Sistema educativo.....	99
3.3.5 Características del Mercado de Trabajo	101
3.4 Conclusiones	105
Capítulo IV. Componentes de la Calidad de Empleo	108
4.1 Introducción.....	109
4.2 Componentes de la calidad de empleo para asalariados con educación superior	110
4.2.1 Contratos de trabajo.....	110
4.2.2 Prestación social: Servicios de Salud	116

4.2.3 Jornada Laboral	120
4.2.4 Ingreso mensual.....	123
4.3 Componentes de la calidad de empleo para asalariados sin estudios superiores.....	129
4.3.1 Contrato de Trabajo	129
4.3.2 Servicios de Salud	131
4.3.3 Jornada Laboral	133
4.3.4 Ingreso mensual	134
Capítulo V. La Calidad de Empleo en Monterrey y Tijuana	139
5.1 Introducción.....	140
5.2 Calidad del empleo de Asalariados con Educación Superior en Monterrey.....	141
5.3 Calidad del empleo de Asalariados con Educación Superior en Tijuana.	149
5.4 Factores relacionados con la calidad de empleo de las personas con educación superior.....	155
5.4.1 Sexo	155
5.4.2 Grupo de edad.....	158
5.4.3 Ocupaciones	162
5.4.4 Sector de actividad.....	167
5.5 Los asalariados sin educación superior	170
5.6 Conclusiones.....	173
VI. Conclusiones Generales	176
Bibliografía.....	188
Anexo	200

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICAS

Introducción.

Esquema 1. Metodología para obtener la calidad del empleo	13
---	----

Capítulo 2

Gráfica 2.1 Población total en México, 1940 - 2000	55
--	----

Gráfica 2.2 Población total y población en edad escolar de 3 a 24 años en millones, México 1950-2000	55
---	----

Capítulo 3

Cuadro 3.1 Población y crecimiento poblacional, Tijuana 1950-2004	83
---	----

Cuadro 3.2 Escuelas y número de alumnos por nivel escolar, Tijuana 2000	86
---	----

Cuadro 3.3 Nivel de escolaridad de la PEA Ocupada y Desocupada, Tijuana 1991 y 2002	89
---	----

Cuadro 3.4 Población y crecimiento poblacional, Municipio de Monterrey 1950-2004	98
--	----

Cuadro 3.5 Escuelas y número de alumnos por nivel escolar, Monterrey 2000	100
---	-----

Cuadro 3.6 Nivel de escolaridad de la PEA Ocupada y Desocupada, Monterrey 1991 y 2002	103
---	-----

Capítulo 4

Cuadro 4.1 Distribución porcentual de las personas con estudios superiores asalariados según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, 1994-2002	112
--	-----

Cuadro 4.2 Distribución porcentual de los asalariados con educación superior en contratos temporales, Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002	114
---	-----

Cuadro 4.3 Distribución porcentual de los asalariados con educación superior sin seguridad social, según sector de actividad en Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002	119
---	-----

Cuadro 4.4 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según salarios mínimos por horas trabajadas, Monterrey 2002	126
Cuadro 4.5 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según salarios mínimos y horas trabajadas, Tijuana 2002	128
Cuadro 4.6 Distribución porcentual de las personas asalariadas sin estudios superiores según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, 1994-2002	129
Cuadro 4.7 Distribución porcentual de los asalariados sin educación superior en contratos temporales, Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002	130
Cuadro 4.8 Número de personas asalariadas sin estudios superiores que no cuentan con servicios de salud, 1991-2002	132
Cuadro 4.9 Cantidad del ingreso promedio e ingresos máximos y mínimos para las personas asalariadas, según nivel escolar, Monterrey 2002	135
Cuadro 4.10 Cantidad del ingreso promedio e ingresos máximos y mínimos para las personas asalariadas, según nivel escolar, Tijuana 2002	135
Gráfica 4.1 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según condición de servicios de salud, Monterrey 1991-2002/a	117
Gráfica 4.2 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según condición de servicios de salud, Tijuana 1991-2002/a	118
Gráfica 4.3 Gráfica 4.5 Distribución porcentual de las personas con estudios superiores asalariadas según condición de jornada laboral, Monterrey 1991-2002	121
Gráfica 4.4 Distribución porcentual de las personas con estudios superiores asalariadas según	122

condición de jornada laboral Tijuana 1991-2002

Gráfica 4.5 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según 124
salarios mínimos percibidos, Monterrey (1994-2002)

Gráfica 4.6 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según 126
salarios mínimos percibidos, Tijuana (1994-2002)

Gráfica 4.7 Distribución porcentual de las personas asalariadas sin estudios superiores según 131
condición de servicios de salud, Monterrey 1991-2002/a

Gráfica 4.8 Distribución porcentual de las personas asalariadas sin estudios superiores según 131
condición de servicios de salud, Tijuana 1991-2002/a

Gráfica 4.9 Distribución porcentual de las personas asalariadas sin estudios superiores según 133
condición de jornada laboral, Monterrey 1991-2002

Gráfica 4.10 Distribución porcentual de las personas con estudios superiores asalariadas según 133
condición de jornada laboral Tijuana 1991-2002

Gráfica 4.11 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según 136
salarios mínimos percibidos, Monterrey (1994-2002)

Gráfica 4.12 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según 137
salarios mínimos percibidos, Tijuana (1994-2002)

Capítulo 5

Cuadro 5.1 Calidad de empleo de asalariados con licenciatura o posgrado, Monterrey, 2002 147

Cuadro 5.2 Calidad de empleo de asalariados con licenciatura o posgrado, Tijuana, 2002 154

Cuadro 5.3. Calidad de empleo de PES asalariadas por sexo, Monterrey 1994 y 2002	156
Cuadro 5.4 Calidad de empleo de PES asalariadas por sexo, Tijuana 1994 y 2002	157
Cuadro 5.5 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Monterrey 1994	159
Cuadro 5.6 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Monterrey 2002	160
Cuadro 5.7 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Tijuana 1994	161
Cuadro 5.8 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Tijuana 2002	162
Cuadro 5.9 Participación porcentual de la ocupación de los profesionistas según calidad de empleo, Monterrey 2002	164
Cuadro 5.10 Participación porcentual de la ocupación de los profesionistas según calidad de empleo, Tijuana 2002	166
Cuadro 5.11 Participación porcentual del sector de actividad según calidad de empleo, Monterrey 2002	168
Cuadro 5.12 Participación porcentual del sector de actividad según calidad de empleo, Tijuana 2002	169
Gráfica 5.1 Distribución porcentual de los asalariados con estudios superiores según calidad de empleo, Monterrey (1994-2002)	143
Gráfica 5.2 Distribución porcentual de los asalariados con estudios superiores según calidad de	150

empleo, Tijuana (1994-2002)

Gráfica 5.3 Distribución de los asalariados sin estudios superiores según calidad de empleo, 170
Monterrey (1994-2002)

Gráfica 5.4 Distribución de los asalariados sin estudios superiores según calidad de empleo, 172
Tijuana (1994-2002)



Introducción



a) Antecedentes y Planteamiento del problema

Desde comienzos de los años ochenta, con la afirmación de las tendencias a la internacionalización de la economía evidenciadas por la globalización de los mercados y el peso acrecentado de las entidades financieras, se ha transformado profundamente el orden social y político prevaleciente hasta entonces (Palan, Abbot y Deans, 1996:38).

La globalización de la economía, considerada como uno de los dos fenómenos que caracterizan a nuestra época (siendo el segundo la revolución tecnológica internacional), es un proceso que hace depender la riqueza de las naciones, empresas e individuos, de movimientos de capital, de cadenas de producción y distribución que se interrelacionan en el conjunto del planeta.

En este contexto de globalización económica, México tuvo que buscar también nuevas salidas que hicieran frente a la crisis del patrón llamado de sustitución de importaciones que se evidenció en los años ochenta. Frente a este nuevo panorama, en México se empezó a gestar una reestructuración¹ económica que se sustentaba en la flexibilidad² y en la cual se involucraba al Estado, las cúpulas sindicales, las gerencias y en gran medida a los trabajadores (Castilla y

¹ Jurado (2003:133) señala que la reestructuración está fundamentada en cambios organizativos del uso de la fuerza de trabajo incluyendo los cambios en las actividades realizadas por los trabajadores, es decir, implica un uso flexible de los factores productivos, reformando al mercado laboral, esto se complementa con lo dicho por Pozos Ponce (1996: 25) de que la reestructuración es un proceso en el cual factores globales interactúan con especificidades históricas de los países, las regiones y las ciudades, donde aquella se está realizando;

² Autores como Sergio González (1999) y Jordy Micheli (2000) señalan que por “flexibilización laboral” se entienden las modificaciones a las leyes que, entre otras cosas, permiten a las empresas privadas la contratación a prueba, la temporal, o la contratación por hora; que amplían la duración de la semana laboral; que facilitan el despido; o que restringen el derecho a huelga. La lista podría ampliarse, pero la idea es que la flexibilización laboral hace al trabajador corresponsable de la suerte de su fuente de empleo. Por tanto, la flexibilidad laboral hace que se modifiquen las jornadas de trabajo, el tipo de contrato y los salarios, éstas son precisamente las variables que abordaremos más adelante en la metodología, ya que nos permitirán hacer categorías para obtener diferentes tipos de calidad de empleo.

Torres, 1999), es decir, se iniciaba un desmantelamiento lento pero constante de las bases económicas, institucionales y legales del mercado laboral³.

En consecuencia, estos procesos trajeron profundas transformaciones en los mercados laborales locales, en el tipo y características de empleos⁴ que se generaban, en la desaparición de otros y en la disminución de la calidad de los mismos, problemas que hoy en día constituyen los principales retos de la economía mexicana en el siglo XXI.

En la actualidad, los tres sectores de la economía –agricultura, industria y servicios- experimentan cambios tecnológicos y procesos de reestructuración que los llevan a prescindir de puestos de trabajo; en respuesta, las necesidades de los trabajadores los impulsan a aceptar empleos de precaria calidad. De acuerdo con (INEGI, 2004) de enero a diciembre de 2003, se registró una tasa de desempleo de 3.25%, es decir, para finales de 2003, poco más de un millón 300 mil personas no tenían trabajo. De estos, más de 500 mil desempleados son profesionistas⁵. Pero eso no es todo, pues quienes trabajan –según el INEGI- lo hacen en condiciones cada vez más difíciles. Para finales de 2003, cerca de 41 millones de personas tenían trabajo, de esas, 20 millones no contaba con prestaciones y sus ingresos disminuyeron; más de 200 mil personas recibían menos de un salario mínimo. Aunado, de acuerdo a un estudio realizado por Mercedes

³ González (1999), De la Garza (2000), Meza (2003) coinciden en que el mercado laboral es un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región.

⁴ De acuerdo a la definición de INEGI (2002: 213) “empleo” es la actividad económica que realizó una personas de 12 años o más, al menos una hora en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o en especie.

⁵ De acuerdo con estimaciones de ANUIES (2003), en la década de los sesenta había 1.4 puestos de trabajo disponibles por cada egresado de educación superior; actualmente, la proporción es de 3.7 egresados por cada puesto disponible. Mientras que INEGI (2003) revela que la proporción de integrantes de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana con escolaridad media superior o superior que se encuentran en condiciones de desempleo abierto, 3.5 por ciento, es de casi el doble que la correspondiente a quienes no han concluido la primaria, 1.8 por ciento.

Pedrero, de 1993 a 2000, se percibe una incorporación más temprana de los jóvenes al mercado de trabajo o bien la duración más prolongada de adultos mayores en él (Pedrero, 2003: 738).

Una cuestión preocupante es la de observar que los empleos que antes podrían considerarse para personas de baja escolaridad ahora sean compartidos por profesionistas⁶, personas con estudios superiores, quienes ante la incertidumbre de poder encontrar un empleo estable y seguro también se incorporan a empleos de menor calidad (Jurado, 2003: 24).

Preocupante en el sentido de que teorías como la del capital humano⁷ y la de la funcionalidad técnica de la educación nos dicen que un mayor grado de escolaridad proporciona mejores oportunidades de obtener altos ingresos y empleo (Muñoz, 2001:155). Para la Teoría del Capital Humano la educación es una herramienta privilegiada para mejorar la situación ocupacional de los jóvenes, es decir, que su principal sustento es que el mercado de trabajo premia al trabajador que posee mayores niveles de escolaridad al permitirle ventajas adicionales en la búsqueda de mejores empleos y mejor pagados (Hualde, 2001: 46), en comparación con un trabajador con bajos niveles de educación, sin embargo, dadas las características muy particulares del mercado laboral mexicano, esto se complica cada vez más a pesar del grado de escolaridad

Y es que la educación formal no está atinadamente vinculada a las necesidades del mercado laboral, (Hualde, 2001: 24), es decir, el mercado laboral no les garantiza a los egresados de estudios superiores empleos en actividades ligadas a su perfil profesional ni mucho menos

⁶ Abbot (1998) señala que el concepto de profesión está ligado a un amplio estrato de ocupaciones prestigiosas cuyos miembros cuentan con una educación alta y, al mismo tiempo, están identificados con el de status educacional, no tanto con las habilidades de trabajo específicas. Por tanto, las profesiones se definen desde el punto de vista de destrezas especializadas y adiestramiento. Otra característica es el recibir pagos por salarios o por honorarios, así como contar con asociaciones profesionales y códigos de gobierno ético que permitan regular la práctica profesional.

⁷ Jurado Montelongo (2003: 72) señala que la teoría del capital humano, a diferencia de la neoclásica, ya no visualizan al individuo de una manera generalizada e intercambiable, sino producto de una acumulación de niveles educativos, redes sociales y de capacitación laboral.

estabilidad ocupacional. Por tanto, resulta contradictorio el que por un lado se diga que la competencia se basa en la innovación y el conocimiento, mientras que por el otro las empresas aun no se vinculen del todo con el sistema educativo, a pesar de que éste ha hecho y hace esfuerzos por relacionarse con la industria como parte de sus objetivos de política (Hualde, 2001:42)

De acuerdo a un estudio realizado por Carlos Muñoz Izquierdo, de 1980 a la fecha el sistema productivo nacional ha sido incapaz de absorber a los egresados de enseñanza superior. Esto no significa que todos estén necesariamente desempleados sino que han tenido que aceptar ocupaciones menos productivas que aquéllas para las cuales estudiaron una carrera, desplazando hacia abajo en la escala ocupacional a las personas que tienen niveles de instrucción menores, provocándose por ende disminuciones en la calidad del empleo para todos los trabajadores independientemente del grado de escolaridad que poseen. Esto, proponemos, ha estado ocurriendo en nuestro país a raíz de los cambios antes mencionados –globalización, flexibilidad y reestructuración- en los mercados laborales locales, en particular en la frontera norte dada su dinámica económica de constante intercambio comercial y de servicios con Estados Unidos.

De los estados del norte de nuestro país destacan dos ciudades por su importancia económica para el país, pero a la vez por las marcadas diferencias entre ellas.

Primero el caso de Monterrey, ciudad nortea de fuerte tradición comercial e industrial desde mediados del siglo XIX, cuyo ritmo de crecimiento fue sorprendente durante todo el siglo XX, en cuyo seno proliferaron pequeñas, medianas y grandes empresas de muy diversos tipos de productos (Pozos, 1996:58), y que permitieron a la ciudad crear experiencia en logística, servicios profesionales y administración empresarial, experiencia que hoy en día es aprovechada por industriales y empresarios de todo el país, y que hacen al mercado laboral de Monterrey muy

particular; aunado a esto cabe resaltar que posee niveles de instrucción media básica, media superior y superior por encima del promedio nacional⁸.

Por otro lado, tenemos el caso de Tijuana, la ciudad más dinámica demográficamente hablando desde los años setenta, fecha también en la que se instaura una forma muy interesante de industrialización con la instalación de plantas de ensamble, mejor conocidas como “maquiladoras”, que hacen destacar al sector manufacturero no sólo por la rápida creación de empleos sino por las controversias que surgen a su alrededor bajo los argumentos de malas condiciones de trabajo y muy bajos salarios (Hualde, 2001:19). Tijuana, tierra de inmigrantes no sólo nacionales, que la hacen una ciudad joven pero no por eso menos importante.

Ambas, Monterrey y Tijuana, de fuerte dinámica económica, ubicadas en estados fronterizos, muy vinculadas con Estados Unidos y enfrentándose a condiciones de reestructuración y flexibilidad, pero con diferentes tipos de industria, una de antaño y diversificada, otra de reciente creación y principalmente maquiladora, Monterrey con la experiencia de los servicios profesionales sólidos y Tijuana con mano de obra muy heterogénea⁹.

Por todo esto resulta de suma importancia analizar el comportamiento de la calidad del empleo en dichas ciudades durante la década de los noventa, por sus diferentes mercados laborales y por sus distintos niveles de escolaridad en un período que, además de las características que hemos mencionado, se distinguió tanto por años de estabilidad económica como de crisis lo que permitirá comparaciones pertinentes entre ellos. De 1991 a 1994 la economía mexicana entró en una expansión moderada después de su estancamiento en los años ochenta, sin embargo sufre una

⁸ Datos obtenidos de Perfil sociodemográfico del área metropolitana de Monterrey, XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI, 2000, pág. 31.

⁹ Para el año 2000 los estados de Nuevo León y Baja California ocupaban el segundo y tercer lugar a nivel nacional, respectivamente, en cuanto a años promedio de escolaridad, 9.7 para Nuevo León y 8.8 para Baja California. El primer lugar es ocupado por el Distrito federal con 10.4 años escolares, en promedio. Fuente: Aguayo, Sergio (2002) “México en Cifras”, Grijalbo, México, D.F. pág. 256.

violenta caída en 1995, se recupera en 1996-97, para entrar en recesión en el año 1998 y nuevamente en el 2000, actualmente nos encontramos en una relativa estabilidad (BANXICO, 2003), pero en suma estos doce años han sido de más pérdidas que ganancias en el aspecto económico, cabe ahora analizar qué ha pasado en el aspecto laboral.

En resumen, nuestro problema radica en que las nuevas condiciones del mercado laboral han ocasionado una tendencia hacia la disminución en las condiciones de empleo en las personas con estudios superiores (PES) lo que ha llevado a cuestionar el papel de la educación superior en México.

Por lo anterior, se hace necesario hacer un análisis y evaluar en qué condiciones se encuentran los trabajadores en una de las ciudades más dinámicas de México como es Tijuana y en otra de tradición industrial de antaño que es Monterrey a fin de hacer comparaciones entre ciudades con mercados de trabajo distintos y de composición demográfica diferente. El período a analizar resulta por demás importante, se trata de la década de los noventa y los primeros años del siglo XXI (1991-2002), caracterizado por algunos años de crisis y otros de relativa estabilidad, útiles para los propósitos de esta investigación.

La importancia y justificación de estudiar la calidad del empleo radica es su relación tan profunda con el desarrollo. Si recordamos que desarrollo¹⁰ se entiende como la mejoría de la calidad de vida de los individuos¹¹, contar con un empleo seguro y estable proporcionará los medios

¹⁰ Dornbuch, Rudiger y Stanley Fischer (1994) "Macroeconomía", Mc Graw-Hill, Madrid, España, pág.319

¹¹ Amartya Sen (1999) define el desarrollo como un "proceso de expansión de las libertades reales de las que disfruta el individuo"¹¹, estas libertades tienen un papel constitutivo (son el fin) o instrumental (son el medio) y las agrupa en: Libertades políticas, Servicios económicos, Oportunidades sociales (En éstas se encuentran los sistemas de educación, Sen menciona que éstos influyen para vivir mejor y en su vez para participar de otras libertades, en este caso pueden llevar a la consecución de un empleo estable), Garantías de transparencia y Seguridad protectora.

necesarios para que las personas tengan mejores niveles de vida, caso contrario ocurre cuando los empleos no proporcionan los medios económicos ni sociales para llevar una vida digna.

b) Objetivo General de la investigación

Analizar los cambios que ha experimentado durante la última década la calidad del empleo de los trabajadores asalariados de acuerdo a su grado de escolaridad, en las ciudades de Monterrey y Tijuana a través de una comparación entre ellas.

c) Objetivos específicos de la investigación

1. Analizar, para los casos de Tijuana y Monterrey, en qué medida la mayor escolaridad proporciona mejores condiciones de trabajo, comparando la situación de las personas con estudios superiores y la de aquellos que no cuentan con escolaridad superior.
2. En el período de estudio, saber en quiénes ha empeorado la calidad del empleo con mayor rapidez, en quienes tienen estudios superiores o en quienes no los tienen
3. Comparar las condiciones de trabajo entre los dos grupos mencionados de escolaridad y por grupos de edad.
4. Realizar una comparación entre los tres sectores económicos para saber en cuáles, en términos de proporcionales, existe mayor calidad en el tipo de empleo y en qué sectores hay peores condiciones.
5. Realizar una comparación de los salarios reales promedio entre los diferentes niveles de calidad de empleo, por grado de escolaridad.

6. Hacer una comparación entre los resultados obtenidos en las ENEU's de los distintos años para saber en qué años hubo condiciones de menor calidad de empleo, si se han empeorado las condiciones de trabajo o han mejorado.
7. Relacionar la calidad del empleo con las características de sexo y grupo ocupacional de los trabajadores.

d) Hipótesis de Investigación

Como consecuencia de los fenómenos de flexibilidad laboral y reestructuración económica, los mercados laborales de Tijuana y Monterrey han experimentado cambios en la última década tales como: mayor desprotección social, modificaciones en formas y tiempos de contrato y en horarios de la jornada de trabajo. Esto ha desembocado en la disminución de la calidad del empleo de los trabajadores a pesar del grado de escolaridad, es decir ha disminuido tanto en quienes tienen como en quienes no tienen estudios superiores.

e) Metodología

1. Fuente de datos

Para realizar el análisis los datos serán obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, en adelante ENEU, para el cuarto trimestre de los años 1991 a 2002 dado que para hacer una adecuada medición de los cambios de calidad de empleo se requieren de series de tiempo relativamente amplias. Una de las ventajas más importantes de la ENEU, para este trabajo, radica en que presenta información tanto sobre las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, en general, como de los empleos que poseen, con lo cual realizaremos los filtros y conversiones necesarios para hacer una clasificación, en primer lugar, por escolaridad y en segundo por tipo de empleo a partir de variables previamente seleccionadas.

Cabe señalar que la ENEU levanta información trimestralmente en las principales ciudades de la República Mexicana. Su objeto de estudio es el perfil laboral de la población mayor de 11 años¹². Para el manejo de los datos se usará el paquete estadístico SPSS (Paquete Estadístico en Ciencias Sociales) por las ventajas que proporciona para el manejo de grandes cantidades de datos, posibilitando la recodificación de variables, la selección de casos, la obtención de indicadores estadísticos, elaboración de tablas y gráficos, y la facilidad para la exportación de datos a Excel y Word.

2. Variables que se utilizarán en el análisis

Para fines de este estudio existen 3 indicadores principales a analizar, primero la escolaridad de la PEA ocupada; segundo, un indicador de calidad del empleo y tercero un indicador de nivel salarial, que se conformarán de la siguiente manera:

En primer lugar tomamos la escolaridad del trabajador, para ello en la ENEU encontramos una variable de 5 dígitos denominada “esco”, a partir de la cual se harán las manipulaciones pertinentes a fin de codificar a las personas ocupadas según los estudios que hayan concluido, en este caso se harán 13 categorías que son: Sin Instrucción, Primaria completa e incompleta, Secundaria completa/incompleta, Bachillerato completo/incompleto, Subprofesional completo/incompleto, Licenciatura completa e incompleta y Posgrado completo e incompleto. Esto con la finalidad de obtener promedios de ingresos para cada nivel escolar, de tal manera que

¹² El tipo de muestreo que se utiliza en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano es probabilístico, estratificado y por conglomerados. La rotación de la muestra se realiza a nivel de áreas de listado y cada trimestre se incorpora la quinta parte de la muestra, de tal manera, que en un año y medio el marco queda sustituido en su totalidad (ver sobre el diseño de la muestra INEGI, 1998: 21-34). Esto significa que una vivienda es visitada cinco veces y sus integrantes por lo regular son entrevistados durante 5 trimestres seguidos y después quedan fuera de la muestra.

posteriormente podamos utilizar la variable y conformar la “calidad del empleo”. Posteriormente estas trece categorías serán reagrupadas en “personas con estudios superiores” y “personas sin estudios superiores”

Para el caso de la calidad del empleo en este estudio se conformará un indicador a partir de 5 variables principales¹³:

- a) Su pertenencia al mercado de trabajo como “asalariado”, es decir, el universo de estudio contempla sólo a las personas ocupadas bajo el régimen de asalariados. Para los fines de este trabajo, consideramos que un empleado “asalariado” posee condiciones de empleo más estables que un “no asalariado”, esto por la propia definición y metodología usada en la ENEU que define al asalariado como la persona que trabaja para un patrón, empresa, institución o dependencia, regido por un *contrato escrito o de palabra* a cambio de un jornal o salario, mientras que los no asalariados no cuentan con algún tipo de contrato. Por supuesto que sabemos que actualmente el trabajo no asalariado es muy frecuente por los cambios en el mercado laboral, e incluso que puede llegar a percibir ingresos mayores que un asalariado, sin embargo para los fines de este trabajo, y por las variables que nos proporciona la ENEU, la elaboración del indicador de calidad de empleo sólo es posible para las personas que trabajan bajo el régimen de asalariado.
- b) Las formas de los contratos de trabajo. Se refiere a la clase de convenio que establecen los trabajadores “asalariados” con su patrón, empresa, institución o dependencia en el que se fundamenta la relación laboral. Los tipos de contrato que considera la ENEU son los

¹³ Autores como Jurado Montelongo (2003:27) y Mónica Martínez (2002) utilizan un indicador similar para medir la calidad de empleo, sin embargo usan sólo tres variables. Jurado no toma en cuenta el número de horas trabajadas a la semana, y Martínez no introduce dentro del indicador de calidad de empleo a los ingresos, sino que los analiza por separado.

siguientes: Contrato escrito por tiempo indefinido¹⁴ (base, planta, plaza de confianza, etc.), Contrato escrito por tiempo u obra terminada¹⁵ y Contrato verbal o de palabra. Por tanto quienes tienen contrato escrito poseen mejor calidad de empleo que quienes se contratan verbalmente.

- c) Las prestaciones de ley. En la ENEU (INEGI; 2000) las definen como los bienes y servicios complementarios al sueldo que obtienen los trabajadores por parte de los empleadores o instituciones de seguridad social como resultado de disposiciones legales, contratos o convenios de trabajo o por tradición o costumbre, la encuesta capta información sobre las siguientes: Aguinaldo, Vacaciones con goce de sueldo, Participación de utilidades, IMSS, ISSSTE y SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro). Para los fines de este estudio consideramos solo si cuentan o no con seguridad social (IMSS, ISSSTE o Servicio Médico Particular proporcionado por el empleador), ya que se considera a ésta como la prestación social más importante dentro del mercado laboral, por lo tanto el asalariado que tenga seguro social tendrá también un mejor nivel de calidad de empleo que quien no lo tenga.
- d) También se incluye la variable de horas trabajadas. Se considera que las horas normales de trabajo a la semana son 48 horas, en el caso de la ENEU pregunta el número de horas trabajadas a la semana, con tres posibles opciones de respuesta: de 35 a 48 horas, menos de 35 horas y más de 48 horas. Si el empleado laboró menos de 35 y más de 48 horas, y en la pregunta “Razón por la que trabajo menos de 35 horas o más de 48 horas” responde “por que

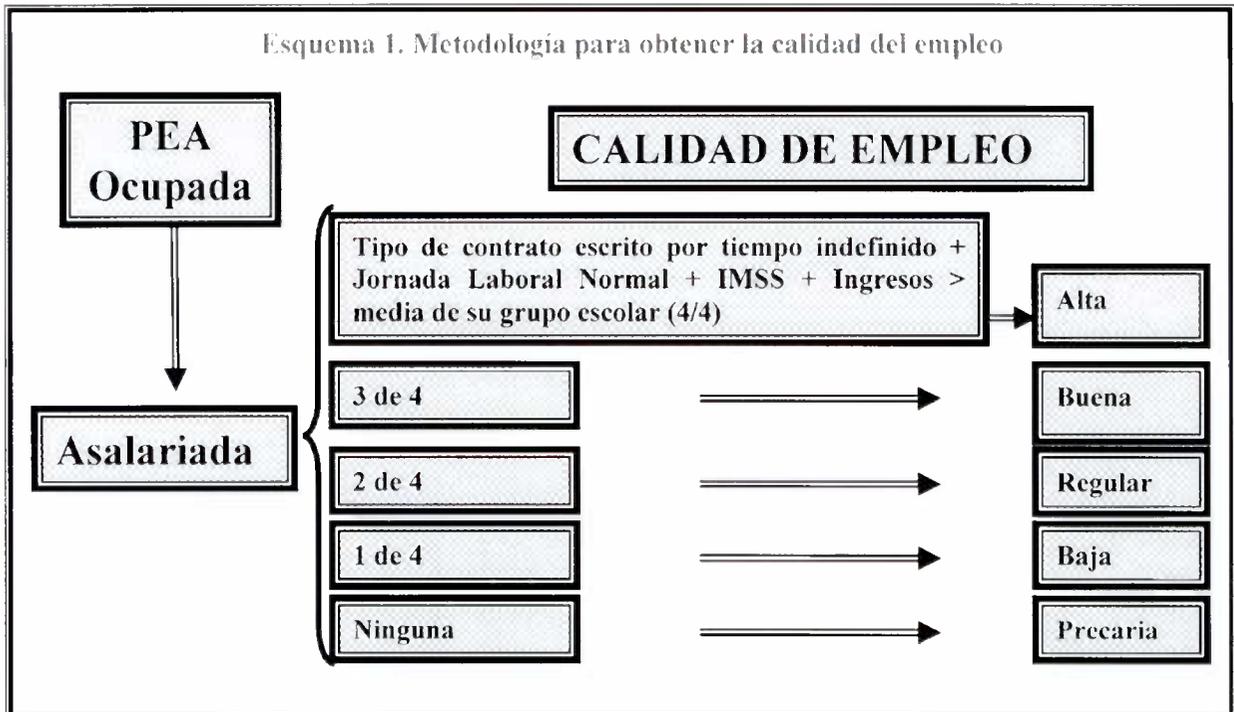
¹⁴ Convenio escrito de duración indeterminada donde se acuerda que una persona ha sido contratada como trabajador regular de una empresa, negocio o establecimiento, haciéndose por ello sujeto de derechos y obligaciones respaldadas legalmente, (ENEU, 2000, INEGI, en Disco Compacto)

¹⁵ Convenio escrito donde la instancia empleada asume su responsabilidad jurídica en términos de aceptar un ingreso único o regular por la realización de un trabajo específico, o bien por un periodo de tiempo previamente establecido, (ENEU, 2000, INEGI, en Disco Compacto)

así lo exige el trabajo, por crisis de producción, por falta o exceso de clientes o trabajo, por falta de materia prima” entonces se considera en condiciones de empleo de menor calidad que aquellos que trabajaron de 35 a 48 horas”.

- e) Finalmente el análisis de los ingresos percibidos por los trabajadores se hará mediante una comparación de medias. Así obtendremos las medias de cada nivel de calidad de empleo para cada año, para hacer comparaciones entre ellos. De tal manera que sepamos cuantos perciben ingresos por encima o por debajo del promedio de su grupo escolar, en cada año de estudio.

Así al final tendremos, 5 tipos de calidad de empleo en función de la presencia o ausencia de las características o variables antes mencionadas. El siguiente esquema resume lo antes dicho.



3. Técnicas de análisis.

En este caso, el análisis será, en primer término, estadístico, haciendo comparaciones entre un año y otro de los resultados obtenidos. Para esto se elaborarán cuadros estadísticos, por nivel de

escolaridad, calidad de empleo y sector económico, que vayan desde el análisis más simple que consiste en porcentajes simples y acumulados. Hasta la elaboración y establecimiento de cruces de variables y comparación de medias. Con ello podremos hacer un análisis de cómo se han modificado las condiciones de trabajo de un año a otro, en qué grado se han mejorado o empeorado éstas según la escolaridad de los trabajadores, cuál ha sido el período más dinámico en cuanto a cambios en dichas condiciones, en qué sector de la economía y qué se puede concluir para el futuro con base en los resultados obtenidos.

f) Alcances y limitaciones

Como ya se mencionó, una de las ventajas más importantes de la ENEU radica en que presenta información sobre las características del empleo, así como de las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, por lo cual se pueden realizar los filtros y conversiones necesarios para elaborar los indicadores propuestos y clasificaciones necesarias para el estudio, sin embargo por el tamaño de la encuesta y el cúmulo tan rico y variado de información se puede ir mucho más allá de lo que se ha propuesto, pudiendo realizarse cruces con las distintas variables del cuestionario de tal manera que se puedan establecer relaciones importantes entre ellas.

Asimismo, por la naturaleza de los datos el tratamiento estadístico es muy útil, pues las respuestas están codificadas y estandarizadas bajo los mismos criterios.

La información obtenida de este estudio contribuirá a los análisis futuros de instituciones educativas, de gobierno, asociaciones profesionales y organizaciones empresariales respecto a las características de los empleos que se están generando, tema de amplia preocupación en México ya que está afectando a la población en general y sobre todo por las noticias e informes que hablan del desempleo y subempleo de las personas con estudios superiores.



Capítulo I. Marco Teórico- conceptual



1.1 Introducción.

En los últimos años, y específicamente en las dos últimas décadas, ha estado en la mesa de discusiones la problemática laboral. Si bien antes se pensaba que el desempleo era el problema a combatir, hoy en día lo es también la calidad de los empleos que existen y la de aquellos que se generan. No sólo por sus efectos económicos en la vida de los trabajadores, sino también los sociales, de salud, estabilidad e incluso identitarios.

Muchos son los autores que identifican en los años setenta el parteaguas en las relaciones laborales, debido al arribo de lo que hoy llamamos globalización (aunque empieza generalizarse en los ochenta), a la conformación de un nuevo orden económico internacional, a los cambios en modelos de producción, a la reestructuración económica y productiva y a su característica principal, la flexibilidad. Misma que utilizada como estrategia de competitividad ha provocado cambios en los mercados laborales, haciendo que en la última década se acentúe el deterioro de las condiciones en las que se emplean los trabajadores.

Por todo esto, el objetivo del presente capítulo es realizar un acercamiento teórico y conceptual, que nos permita ubicar el tema de estudio (calidad del empleo), en las discusiones académicas sostenidas de los años setenta a la fecha.

Para ello, desarrollamos la problemática del empleo en 7 apartados: iniciamos con 1) el Contexto de Globalización, posteriormente 2) el paso del Fordismo a la Especialización Flexible y sus 3) implicaciones en el proceso de reestructuración económica y productiva, seguimos con la discusión sobre 4) los conceptos Flexibilidad y Flexibilidad Laboral así como 5) las consecuencias, de esta última, en el empleo y finalmente hablamos sobre 6) el papel del Estado y 7) los sindicatos en el problema.

1.2 El Contexto de Globalización.

La globalización de la economía, considerada como uno de los fenómenos que caracterizan a nuestra época, es un proceso que hace depender la riqueza de las naciones, empresas e individuos, de movimientos de capital, de cadenas de producción y distribución que se interrelacionan en el conjunto del planeta.

Así desde los años setenta la globalización ha provocado transformaciones profundas en los ámbitos económico, social y político¹⁶, dando paso a un nuevo orden económico mundial (Aquevedo, 2000: 93).

Martinelli (2003: 294) la define como “un conjunto de procesos relacionados que interconectan a individuos, grupos, comunidades, estados, mercados, corporaciones y organizaciones internacionales gubernamentales y no-gubernamentales en complejas redes de relaciones sociales y más sintéticamente, como el crecimiento de redes de interdependencia en lo ancho del mundo”.

Waters (1996) también la define como un proceso pero más en la esfera social y cultural en el que “las restricciones de la geografía se desvanecen, y mediante el cual la gente va concientizándose de tal desvanecimiento”.

Aquevedo (2002: 92) señala que gracias a la globalización “los mercados, el capital, la producción, la gestión, la fuerza de trabajo, la información y la tecnología se organizan en flujos que atraviesan las fronteras nacionales”.

Sin embargo, la pregunta es ¿cuándo, cómo y por qué surge la globalización?, ya que si bien todo mundo habla de ella, no todos conocen su procedencia. Al respecto Pierre Veltz (1999:108-109) señala que el concepto como tal surge en los años setenta y que su origen es económico, acuñado

¹⁶ Waters (1996) hace referencia a que la globalización se produce, además de las tres esferas mencionadas, en el ámbito cultural, mediante intercambios simbólicos.

cuando la Multinacionalización ya no puede explicar los cambios en los modos de organización y competencia de las empresas. Y es precisamente la creciente competencia de esos años a la que Veltz señala como el factor principal para que el fenómeno globalizador tuviera lugar, ya que se buscaba el control de las actividades económicas, resaltando la importancia que dentro del proceso tuvieron y tienen las Empresas Multinacionales, que son el eslabón central de la interdependencia económica¹⁷. Así en los años ochenta y noventa vemos una intensificación de las relaciones, una mayor competencia de los mercados, mayores inversiones, pero también un aumento de la incertidumbre, por lo que las empresas se ven obligadas a reaccionar rápidamente. Un segundo factor es el cambio tecnológico y finalmente, la importancia de las empresas pequeñas y medianas que se vuelven más ágiles y competitivas, por lo cual se ve que el mercado ya no es sólo de las grandes corporaciones.

Por su parte Storper (1997: 22) señala que es el aumento de flujos de bienes y servicios lo que da paso a decir que la actividad económica se ha globalizado.

Anibal Yáñez (2002: 250), también resalta el ámbito económico y plantea dos definiciones de Globalización: la primera dice que es un proceso de integración de las economías nacionales a la economía global, cuyos motores son la innovación, la tecnología (en la producción, las comunicaciones y el transporte), y la disminución de barreras en el comercio y la inversión; en la segunda señala que la globalización es una tendencia económica, caracterizada por la intensificación de las actividades económicas, que atraviesa fronteras políticas, nacionales y

¹⁷ Con la globalización las empresas usan dos estrategias principales para conservar su posición en el mercado: las expansiones y las fusiones y adquisiciones de otras compañías, ya que la competencia oligopolística es dura y de manera constante desplaza y amenaza las posiciones adquiridas (Veltz, 1999: 108-112)

regionales, pero que no es algo nuevo puesto que Marx y Engels ya hacían referencia al fenómeno, más no al concepto, hace más de 150 años¹⁸.

Así basándose en una división hecha por Oman (citado por Yáñez 2002:251), distingue tres períodos de globalización:

- a) 1870-1914: caracterizado por aumento del comercio, de los flujos financieros y migratorios internacionales.
- b) Entre los años 50's y 60's: con el afianzamiento de Estados Unidos como líder del mercado capitalista, el dólar como moneda internacional, mayor comercio, surgimiento y crecimiento de multinacionales, Inversión Extranjera Directa y la extensión del Taylorismo.
- c) Finales de los 70's: en que la globalización se impone como estrategia política y política económica frente a las crisis y a la competencia, y cuyas manifestaciones son privatizaciones, implantación de modelos exportadores, de modelos financieros y alianzas entre multinacionales.

Sin embargo, este fenómeno que, se dice, todo lo abarca y que a todos afecta tiene un fuerte lado negativo. Yáñez (2002: 255) afirma que en sí lo que ha hecho la globalización es cambiar las reglas del juego en la competencia, aumentando la inseguridad e inestabilidad para capitalistas y

¹⁸ Incluso algunos autores como Simiand (1934) y Harold (1936) (ambos citados por Palan, Abbot y Deans, 1996) señalan que el proceso de integración y transnacionalización del mercado global se originó a lo largo del siglo XVI. Y más aun, en la visión de Marx (citado por Palan, Abbot y Deans, 1996), las relaciones de mercado preceden al modo capitalista de producción, ya que mientras un verdadero mercado mundial estaba teniendo lugar en el siglo XV, debido la apertura de las rutas marinas a América y Asia, el capitalismo se volvió dominante hasta el siglo XIX. Por tanto, Palan Abbot y Deans señalan que “la globalización no es sólo como un cambio cuantitativo que denota la integración global de los mercados, sino también un cambio cualitativo que implica una intensificación y extensión de las relaciones capitalistas”.

trabajadores, ha permitido la acumulación de capital, la ganancia pero también el desempleo y desgarramientos sociales al concentrar y centralizar el capital en mega-uniones y adquisiciones.

Hace crecer simultáneamente la riqueza y la pobreza, integra minorías y excluye mayorías, unifica países, regiones y territorios y al mismo tiempo puede producir graves desequilibrios regionales y sociales, en sí tiende a imponer su ley en el planeta entero (Aquevedo, 2002: 93). Y lejos de homogeneizar la condición humana, la anulación tecnológica de las distancias de tiempo y espacio tiende a polarizarla (Bauman, 2002: 28).

Sobretudo porque ha respondido un modelo económico corte neoliberal, basado en un mercado en competencia.

Competencia que ha llevado a la fragmentación y diversificación de los mercados, a la inestabilidad y a una creciente incertidumbre económica dando paso a una necesaria reestructuración económica, llevada a cabo durante las dos últimas décadas del siglo XX en la economía mundial, con la finalidad de mantener a los países dentro del nuevo ambiente competitivo.

1.3 Del Fordismo a la Especialización Flexible

Como ya se mencionó, la competencia, la fragmentación y la diversificación de mercados inestables y llenos de incertidumbre, producto del ambiente de globalización, llevan a un fuerte estancamiento del modelo de producción prevaleciente en los setenta. Dicho modelo, conocido como Fordista, cuya característica principal es la articulación entre producción y consumo en masa (De la Garza, 2000: 718), no significaba sólo el predominio de una forma de organización del trabajo sino la primacía de un modelo de acumulación del capital, cuyo gran apoyo fue el pacto existente entre empresas, sindicatos y estado (Contreras, 2000: 23). Pero que ante el acelerado avance hacia la apertura económica, la internacionalización de los procesos de

producción y de reproducción del capital, es incapaz de mantenerse, dando lugar a la reestructuración económica y productiva, caracterizada por el cambio del modo de producción fordista al de especialización flexible.

Aquevedo (2000: 93) asegura que, de acuerdo a la visión de organismos como la OCDE, el FMI y el Banco Mundial, fueron las rigideces y altos costos operativos del régimen fordista los que hicieron al modelo ineficiente y por ende insostenible, dando paso a nuevos patrones de acumulación y modos de regulación flexibles, transformándose dicha flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional.

Este paso de un modelo a otro inicia en los años setenta, como estrategia de las grandes empresas, que de cara a la crisis promueven la edificación de un nuevo orden económico internacional. Se pensaba que con el abandono de fordismo se lograría incrementar la productividad y a su vez disminuir las leyes, instituciones y normas que regulaban el uso de la fuerza de trabajo y su reproducción. Ya que durante el fordismo emergió la fuerza de los sindicatos, los que a través de la mediación del Estado lograron derechos sociales que les permitieron mejorar el trato desigual que hasta entonces conseguían los trabajadores en forma individual por parte de los empresarios, entre los logros destacan: indemnización por despidos, vacaciones y pensiones, que pasaron a ser derechos universales de los trabajadores. Todos ellos emergidos del Estado de Bienestar, durante la posguerra, cuya tarea principal era garantizar legalmente la seguridad social o el bienestar por medio de transferencias monetarias, servicios, infraestructura física, así como políticas reguladoras en las áreas de salud, educación, vivienda, seguro social, asistencia social y protección laboral. Para ello se institucionalizaron acciones legales y títulos de derecho otorgados a categorías de personas con ciertas condiciones, riesgos y contingencias (Vite, 2002: 364)¹⁹.

¹⁹ Tunal Santiago (2002: 436) señala que el aparente buen funcionamiento del taylorismo se debió a la existencia de una serie de instituciones como el colectivismo de las relaciones laborales, una especie de

Sin embargo, so pretexto de la crisis capitalista de los años setenta y en busca de resolver los problemas de acumulación, surge otros modelos de producción, como el postfordismo, neofordismo y la “especialización flexible”²⁰, como respuesta aparentemente alternativa, resaltando la importancia de la flexibilidad en los procesos productivos y en las relaciones laborales (Piore y Sabel, 1984:251-280).

En este sentido, Oscar Contreras (2000: 21-63) hace una revisión exhaustiva de las características del nuevo modelo de producción al retomar estudios hechos por diversos autores, mismos que presenta desde dos posturas diferentes. Primero, desde un enfoque llamado de autonomía, señala que la producción flexible consiste en una nueva forma de organización productiva capaz de responder a los cambios en los mercados basándose en el uso de máquinas flexibles (tecnología), y que a diferencia de la producción en masa, el nuevo modelo requiere personal multicalificado, además de que tiene la ventaja de contar con mejores flujos de información.

Sin embargo, desde el enfoque llamado de control dice que este nuevo modelo no trae ventajas sino desventajas para los trabajadores puesto que pierden beneficios sociales, contratos colectivos y estándares laborales ganados durante el fordismo, además de que se trata de sustituir la vieja base obrera organizada y cohesionada por otra nueva de jóvenes, migrantes, mujeres y minorías, que no están organizados para que así los empleos pueda ser temporales, sin contratos y con menos regulaciones. Todo ello bajo la argumentación de que, con la entrada en los mercados internacionales y las presiones impuestas por la competencia, las empresas tienen que ser

Estado del bienestar que garantizaba unos niveles de vida mínimos de forma que, aunque algunos agentes no fueran activos desde un punto de vista económico (como los jubilados o los desempleados, entre otros), todos tenían una capacidad de consumo, gracias al desarrollo de los modernos sistemas crediticios y bancarios.

²⁰ Piore y Sabel definen a la especialización flexible, como aquella caracterizada por la producción en pequeños lotes a cargo de pequeñas y medianas empresas que forman distritos industriales, cuya producción se hace con calidad, con uso de tecnología y fuerza de trabajo recalificada

competitivas y una forma de conseguirlo es reduciendo los costes salariales, las prestaciones, facilitando los despidos, etc., así con estos argumentos justifican la inseguridad e inestabilidad en el mercado de trabajo.

Así, cuando inicia el cambio de un modelo de producción a otro se inicia también la reestructuración, como un proceso que tiene su origen en la crisis del viejo orden fordista, y que para el caso mexicano Pozos Ponce (1996: 33) señala que va de 1980 a 1989, aunque retoma también en su análisis a los años setenta, ya que las transformaciones económicas ocurridas en esos años son fundamentales para entender y explicar la reestructuración.

El concepto de reestructuración y sus características son el objetivo del siguiente apartado.

1.4 La reestructuración económica y productiva.

Como vimos en el apartado anterior, la reestructuración tiene sus raíces en la crisis y en el conflicto del viejo y el nuevo orden, y es tanto global como local en su operación (Pozos Ponce, 1996:23). La crisis se manifestó a partir de menor crecimiento del PIB, bajos índices de productividad, menores tasas de inversión y aumentos en el desempleo (Carrillo y Hualde, 1991:7), mientras que el cambio de modelo de producción se inicia como estrategia para hacer frente a dicha crisis, al arribo de la competencia global y para superar las ineficiencias y altos costos fordistas, todo ello como parte de un ajuste estructural en el país.

Así, aunque estos sucesos afectaron de manera diferente a los países, hay ciertas características comunes del fenómeno, que en conjunto se denominaron reestructuración de las economías.

Jurado (2003:133) señala que la reestructuración económica está fundamentada en cambios organizativos del uso de la fuerza de trabajo incluyendo los cambios en las actividades realizadas por los trabajadores, es decir, implica un uso flexible de los factores productivos, reformando el mercado laboral. Por su parte, Enrique de la Garza hace señalamientos acerca del campo de la

reestructuración productiva y menciona que “comprende cambios internos en el funcionamiento de las empresas (tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza y cultural laborales), y externos (relaciones cliente-proveedores, cadenas productivas, relocalización territorial, *joint ventures*²¹)” (De la Garza, 2000b: 717). Incluso la conceptualiza como “la transformación de la base socio-técnica de los procesos productivos, en sus niveles ya sea tecnológico, organizacional, de relaciones laborales, del perfil y cultura del trabajo” (De la Garza, 2000: 729). Covarrubias (1992: 51) se refiere a la reestructuración de forma similar a De la Garza, al afirmar que (la reestructuración) implica situaciones profundas de cambio acompañadas de nuevas estrategias de tecnificación, formas nuevas de asignación del trabajo, de relación y regulación de los factores de producción al interior de la empresa y de cambios en las formas institucionales de regulación de las condiciones laborales y contractuales.

Y todo ello en busca de recuperar la productividad económica y el crecimiento estable.

Algunos autores (Piore y Sabel 1984; Bouzas y De la Garza, 1999; De la Garza, 2000b) consideran que el origen de las teorías sobre la reestructuración productiva, se encuentra dentro de la corriente institucionalista de la economía, la cual toma en cuenta no sólo al mercado, como lo hace la teoría neoclásica, sino también a las instituciones, normas y actores que se encuentran a su alrededor para explicar los comportamientos económicos. Pero además, Tapia y Valenzuela (1995) y el mismo Enrique de la Garza (2000b: 717) señalan que hay tres escuelas de pensamiento incluidas en la corriente de la reestructuración productiva: el regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo²²; las tres coinciden en el fin de la producción en masa estándar pero además en que las instituciones del periodo fordista se

²¹ Las cursivas son del autor original, De la Garza (2000b).

²² En el eje schumpeteriano, la reestructuración productiva tiene como punto fundamental el paradigma tecnológico, entendido como el conocimiento científico en el que se basan las técnicas de procesos productivos (De la Garza, 2000: 719).

volvieron obsoletas, por lo cual dichas instituciones reguladoras empiezan a caracterizarse por tender hacia la flexibilidad del trabajo.

Así la flexibilidad se convierte en el nuevo paradigma que rige a las economías bajo la creencia de que la rigidez produce proteccionismos e ineficiencias que inhabilitan al sistema para generar crecimiento y desarrollo; mientras que la flexibilidad garantiza la competencia, la liberalización económica y el surgimiento de una economía privada basada en las fuerzas del mercado que se convierten en el motor de las estrategias de desarrollo económico (Sotelo, 1999: 95).

Por tanto, la característica principal de la reestructuración es la configuración flexibilizante, cuyo eje es la flexibilidad organizacional, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, con flexibilidad interna y externa en énfasis diversos según el país, con cierta recapitación de la fuerza de trabajo, pero con un perfil combinado entre la mano de obra que llamamos tradicional y una nueva, más femenina, descalificada, de alta rotación externa, joven, sin experiencia laboral o sindical amplias (De la Garza, 2000b: 731; Rendón, 2003:129)

De tal manera que esta nueva reconfiguración repercute en cambios en los mercados de trabajo desde los años ochenta, y una de las consecuencias principales, es disminuir la protección de los asalariados, provocada por la flexibilización laboral, que será tratada en el siguiente apartado.

1.5 Flexibilidad y Flexibilidad Laboral

De inicio autores como Piore y Sabel (1984: 268-270), considerados los pioneros en el tema de la flexibilidad, y más aún, de introducir el concepto de especialización flexible, ponen mayor atención a la flexibilidad como adecuación de los volúmenes de producción y a la multicalificación del trabajador, al enumerar las características propias de la especialización flexible, que son:

- a) La capacidad continua de reformar el proceso productivo a través del reordenamiento de sus componentes.
- b) Poner límites a la entrada de trabajadores para evitar una sobrecarga de los servicios del estado de bienestar.
- c) Estimular la competencia, de manera que se promueva la innovación

Posteriormente, numerosos estudios (Boyer, 1986; Piore y Sabel, 1984; Carrillo y Hualde, 1991; Covarrubias, 1992; Bouzas y De la Garza, 1999; De la Garza 2000a; Contreras, 2000) hablan de distintos tipos de flexibilidad, dependiendo de la manera en que se aplique.

Una definición general, y que sintetiza el fenómeno, la encontramos en Covarrubias (1992: 12), quien argumenta que flexibilidad es la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable.

Mientras que Hualde y Carrillo (1991: 27-30) hacen un desglose más profundo del concepto haciendo la distinción entre tres tipos de flexibilidad: la de las relaciones laborales, la del mercado de trabajo y la del proceso de trabajo.

Haciendo una recapitulación de los avances anteriores, Oscar Contreras (2000: 29) señala que la flexibilidad tiene tres acepciones diferentes:

- a) La primera en el ámbito de la organización de la empresa, permitiendo variar los volúmenes de producción e introducir nuevos productos
- b) La segunda en el ámbito de la utilización de mano de obra, a través de la multicalificación del trabajador de tal forma que pueda desempeñar diferentes operaciones y dando paso a la rotación de tareas

- c) La tercera en cuanto a las políticas de empleo, vía adecuación de los esquemas salariales en función de la productividad, ajustes de los horarios de trabajo y capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo a las necesidades de la producción.

Finalmente, Enrique de la Garza (1999 y 2000a: 162) llega a la conclusión de que el término flexibilidad no es un concepto unívoco, sino que designa diversas realidades acerca del trabajo, al respecto hace una categorización aún más acabada que las previas y argumenta que se puede hablar ya sea de flexibilidad del producto, del proceso y del trabajo, y en esta última, dependiendo la característica a la que se le ponga énfasis, podemos tener:

- a) Flexibilidad numérica o externa: al poner énfasis en la desregulación del empleo
- b) Flexibilidad funcional o interna: al analizar el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo
- c) Flexibilidad salarial: al analizar el salario en función de rendimiento.

O bien, la flexibilidad puede funcionar en tres distintos niveles:

- a) Nivel micro: en el lugar de trabajo, departamento, o empresa
- b) Nivel meso: en la corporación, rama, zona
- c) En el sistema de relaciones industriales: abarca la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos (De la Garza, 2000a:162)

Incluso señala que el concepto de *flexibilidad laboral*, no es nuevo, sino que tiene sus orígenes principales en la teoría neoclásica²³, es abordado como tal hasta los ochenta, cuando el concepto se acuña y define como hoy lo conocemos, después del cambio de modelo de producción fordista al de especialización flexible en los 70's y con la ruptura del Pacto fordista que implicaba un compromiso entre actores (empresas, gobierno y sindicatos), para tratar de garantizar mayor estabilidad en el empleo, pero que sin embargo da paso a la incertidumbre y a la pérdida de logros laborales antes ganados.

Hualde y Carrillo (1991: 27-30) ubican a la flexibilidad laboral dentro del ámbito de la flexibilidad de las relaciones laborales y la definen como “las modificaciones laborales, básicamente contractuales, orientadas a la recuperación de los espacios de negociación por parte de los empresarios, que busca eliminar la rigidez del contrato por uno más flexible, que cambia la forma de salario e incentivos, ascensos y jubilaciones y las condiciones de concesión de la pensión de vejez o invalidez.

Oscar Contreras (2000: 30) la sitúa dentro de las Políticas de empleo, y señala que consiste en la adecuación de los esquemas internos en la empresa en función de la productividad (ajustes en horarios de trabajo, capacidad de contrato y despido ante las necesidades de producción y tiempo parcial).

Enrique de la Garza (2000a:148-178) la define como “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción”.

²³ De la Garza (2000: 152) afirma que la flexibilidad laboral tiene tres orígenes que son: la teoría neoclásica, le sigue el post-fordismo y finalmente lo encontramos en las modernas teorías gerenciales de organización de la empresa.

Finalmente para Jordy Micheli (2002) son las modificaciones a las leyes que, entre otras cosas, permiten a las empresas privadas la contratación a prueba, la temporal, o la contratación por hora; que amplían la duración de la semana laboral y que facilitan el despido.

Todo estas definiciones surgidas no sólo de la teoría, sino de la empiria, condujeron a comprobar que, si bien se llevó a cabo una reestructuración y modernización de las empresas, lo cual era visto de manera positiva²⁴, en realidad una de las consecuencias inmediatas fue la eliminación de puestos de trabajo en la industria, y a pesar de que se crearon nuevos puestos, éstos se caracterizaron por tener condiciones de trabajo más precarias y con una importante reducción de las conquistas laborales hechas durante el fordismo, tales como contratos colectivos y beneficios sociales.

Por esto, el tema de la flexibilidad laboral adquiere mayor importancia, por las desigualdades y polarizaciones que genera. La más importante de estas, es que, teóricamente, la especialización flexible demanda un trabajador más calificado, con atributos de polivalencia y rotatividad, flexible, capaz de realizar actividades y tareas con distintos contenidos. Y, se supone, que contrariamente al modelo fordista, el nuevo (flexible) trae consigo una serie de enriquecimientos conceptuales que tienden a ensanchar la esfera del trabajo calificado, sin embargo lo que se aprecia es la polarización de los puestos de trabajo, ya que en el polo opuesto se desarrolla un proceso de descalificación de la fuerza de trabajo, con la exposición a la precarización y al desempleo (Sotelo, 1999: 157).

Así, la flexibilidad tiene varios efectos en los mercados de trabajo, Pozos Ponce (1996: 27) asegura que el principal es un proceso de polarización de ocupaciones y salarios en las grandes

²⁴ Pues se pensaba que habría avance tecnológico, mayores salarios y prestaciones, más participación e involucramiento de los trabajadores y contratación de trabajadores más calificados porque se requeriría un conocimiento más amplio de las operaciones y calidad en la ejecución.

ciudades, mientras que Sotelo Valencia (1999: 85) hace referencia a los cambios en las relaciones laborales, que se traducen en una reducción de la contratación de trabajadores y modificaciones en las relaciones de trabajo.

Dichas modificaciones se convierte en una de las principales estrategias empresariales para organizar la producción y administrar la fuerza de trabajo en el nuevo contexto competitivo, pero a cambio de la creación de empleos más inestables, más intensivos, desregulados en las condiciones de protección y con menores salarios, es decir, puestos de trabajo en condiciones precarias. En suma, “los mercados laborales tienden a perfilarse como mercados flexibles, segmentados, polivalentes, precarizados y ajustados a los imperativos que va definiendo la acumulación de capital” (Sotelo, 1999: 119).

Con lo cual se pierde la idea de mercados laborales integrados y formales, ya que se tiende a que los trabajadores sean despedidos y posteriormente recontratados pero en condiciones precarias de empleo, sobre todo porque se ha afectado a la contratación colectiva debido al debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas. Precisamente en el apartado siguiente trataremos más a fondo las consecuencias de la flexibilidad laboral en el empleo.

1.6 Consecuencias de la flexibilidad laboral en el empleo

Haciendo una recapitulación de lo que hasta el momento hemos expuesto podemos decir que los cambios económicos ocurridos en el entorno internacional frente a la intensificación de la competencia provocada por la globalización (Veltz, 1999: 108), el subsecuente proceso de reestructuración productiva caracterizado por la flexibilización, el incremento del comercio internacional y la rapidez de los flujos de capitales, han alterado las relaciones laborales, la estructura ocupacional y la distribución del ingreso entre los trabajadores.

Es decir, trajeron como consecuencia transformaciones en los mercados laborales locales, dando paso a la pérdida de empleos y la disminución de la calidad del mismo. En una sociedad donde el trabajo y el empleo constituyen un mecanismo básico de distribución de la renta, de posibilidad de autonomía económica y de posición social, el empleo precario, informal o de mala calidad sitúa a quienes lo protagonizan en una posición de dependencia, de dificultad de acceso a los recursos básicos de la sociedad, de inclusión o de exclusión social, en definitiva. (Bouffartigue, 1997; Contreras 2000; Barba y Pozos 2003).

Y aquí cabe hacer una aclaración, en esta tesis, como se expuso con anterioridad, nos proponemos analizar al empleo, y no tanto al trabajo, aunque muchas veces se tiende a manejar los términos en forma indistinta, sobre todo por la similitud de las definiciones. Por ejemplo, haciendo una revisión de conceptos de trabajo encontramos los siguientes: Para Richard Hall (1985: 13) el trabajo es el esfuerzo o actividad que un individuo realiza con el propósito de proveer bienes y servicios de valor a otros. Menéndez (1999: 260) dice que es la actividad que supone una aplicación inteligente, un saber, una destreza, aun cuando el mismo se realice automáticamente y que tiene como objetivo producir para dar solución a las necesidades. Lucena (2003: 130) señala que es la actividad individual que contribuye al proceso de producción y que nace de la necesidad de sobrevivencia, de reproducción, de satisfacción primaria. Mientras que Bouffartigue (1997: 92) ve al trabajo como un empleo remunerado, normalmente asalariado.

Precisamente esta característica de ser asalariado es lo que en ha caracterizado más al concepto de empleo que al de trabajo. Siendo muy técnicos, podemos recurrir a la definición usada por INEGI (2002) que señala al empleo como la actividad económica que realizó una personas de 12 años o más, al menos una hora en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o en especie.

Sin embargo, vale la pena remitirnos un poco más la naturaleza y origen del concepto. Y para ello encontramos un texto claro y preciso de Carlos Prieto (1999: 531) en el que nos aclara que la

categoría social de empleo (en el sentido actual del término) aparece hasta finales del siglo XIX, y se consolida hasta comienzos del siglo XX. Antes de esto sólo se hablaba de personas con o sin trabajo, más no de empleados o desempleados. Y señala que hay un factor fundamental para la aparición de la categoría, y es la de su contrario “el paro o los parados”, que son las personas que desde el origen de la revolución industrial tienen que vivir de su trabajo por carecer de patrimonio pero que trabajan de forma intermitente, es decir no tienen trabajo regular en una empresa. Así quienes no se encuentran en estas condiciones son los definidos como empleados.

Pero el término va mucho más allá de como se ha aplicado en la economía, ya que no es sólo una actividad que genera ingresos, sino que la posición que se tenga en relación con el empleo será la que se ocupe en el conjunto de la sociedad, permitirá la definición de la propia identidad social del individuo, es decir, es mucho más que “disponer de” o “carecer de” los medios económicos para vivir, es tener o carecer de un lugar en la sociedad (Prieto, 1999: 533). De aquí la importancia de analizar la calidad de los empleos que existen y que se están generando, por las implicaciones no sólo económicas sino sociales que tiene para las personas. Sobre todo en una época donde se hacen fuertes afirmaciones sobre la crisis, e incluso fin del trabajo asalariado, y donde las tesis del pleno empleo se han convertido en un objetivo obsoleto y hasta ilusorio (Bouffartigue: 1997:92), pero que de ser así implicaría no sólo crisis del empleo asalariado sino una crisis societal, y en cuanto mayor sea la primera, en cantidad y calidad, mayor será la crisis social (Prieto, 1999:536).

Aunque hay quienes se oponen rotundamente a estas posturas como Antunes (1997: 181-200), quien dice que el empleo asalariado sigue siendo central a pesar de los cambios que se han presentado en los últimos años. Sin embargo, estudios como el de Bastías (1987), Gazzotti (1987), Cruz Piñeiro (1996), el mismo Bouffartigue (1997), Ilona Kovács (1998) y Salas y Zepeda (2003) demuestran el surgimiento y aumento del empleo precario. Lo cual nos indica que

el empleo asalariado puede seguir siendo central en su significado social, pero a la vez coexistir con el aumento del empleo precario.

Este tipo de empleo es consecuencia de la flexibilidad laboral en los mercados de trabajo de los años ochenta, cuando aparece en forma manifiesta la inestabilidad y la falta de protección, como sus características básicas; situación que empieza a ser conceptualizada, en la bibliografía referida al tema, como “empleo precario” (Bastías, 1987: 1). Al respecto Pedro Galin (1987) hace una clara diferenciación entre el empleo típico (asalariado) y el atípico (precario), diciendo:

“El empleo en sus formas típicas o normales, es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, por tiempo indeterminado, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva. El trabajo precario, entonces, se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas: se ejerce en el propio domicilio, por obra o plazo determinado, no siempre puede identificarse claramente el empleador o está desprotegido. La definición por oposición de este universo expresa su carácter multiforme: comprende el trabajo clandestino, la subcontratación, los contratos de corto plazo, las prácticas de las agencias de trabajo temporal, inestabilidad y falta de protección adecuada para los trabajadores” (Galin, 1987: 102).

Todo esto, como dijimos anteriormente, es una estrategia más de las empresas para hacer frente a la competencia en el mercado mundial, lo que las ha llevado a, lo que en palabras de Ilona Kovács (1998:10) es, *la utilización agresiva de los recursos humanos* orientada hacia la *compresión* de los costes, y que se manifiesta en diversas formas, tales como:

1. Sustitución masiva de trabajadores con edad superior a los cincuenta años por un reducido número de jóvenes recién formados
2. Reducción del número de empleos basados en contratos de larga duración y de tiempo indefinido.

3. Aumento sustancial de las formas de empleo inestable
4. Búsqueda de personal más cualificado posible al precio más bajo posible
5. Utilización de mano de obra poco o nada cualificado de los países más pobres al precio más bajo posible

Esto comprueba que “dentro de la lógica del mercado el factor humano no pasa de concebirse como un costo más que hay que reducir” (Kovács, 1998: 12), con tal que la empresa se vuelva más competitiva frente a sus competidores (Petrella, 1994 citado por Kovács, 1998:11). Y todo a costa de inestables condiciones jurídico-laborales, lo que ha convertido a la fuerza de trabajo en precarizada y polivalente, o sea, expuesta constantemente a perder sus derechos (Sotelo, 1999:115)

Actualmente, a la preocupación creciente por el desempleo se le suma la de la precariedad laboral, y es que, como dice Bouffartigue (1997:103), el desempleo de larga duración no es sino la punta del iceberg llamado precarización del empleo, cuyas modalidades se han multiplicado, yendo del trabajo temporal y de los contratos de trabajo de corta duración a los cursos de formación que sirven de vía muerta de todo tipo, a las formas precarias que alternan situaciones de formación y situaciones de trabajo, sin olvidar el trabajo a tiempo parcial o forzado, contratos por objetivos, flexibilización de los tiempos de trabajo y disponibilidad domiciliaria. Aunado a esto, se incluye en México, el trabajo ilegal como la prostitución, el tráfico de personas, la venta de drogas, el contrabando y la piratería.

Aquevedo (2000: 95) señala que, según datos de la CEPAL y la OIT, en América Latina mientras el sector estable o protegido tiende a estancarse o retroceder, el sector precarizado crece rápidamente, en especial durante la última década. Con lo que estamos presenciando el nacimiento y desarrollo de un segmento de trabajadores crecientemente precarizados, tanto en sus

relaciones contractuales con el empleador (cada vez con más frecuencia un empresario subcontratista), como en lo que se refiere a las *condiciones de trabajo* y a sus *niveles de salario*. Para el caso mexicano un rasgo característico de la naturaleza precaria del empleo es el aumento de la proporción de la mano de obra que trabaja jornadas o muy reducidas o demasiado extensas respecto al promedio. Estas jornadas son aquellas menores de 15 horas a la semana, así como las jornadas de más de 48 horas (Salas y Zepeda, 2003: 63). Aunado a esto se multiplican los empleos mal pagados, así como las formas de trabajo ilegales vinculadas con millares de empresas clandestinas, tanto industriales como de servicios, con horarios prolongados y *bajísimos* salarios (Kovács 1998: 19).

Con todo lo anterior, se observa que lo que está ocurriendo es la creación de una masa de “ocupados pobres”, es decir, de empleados con muy bajos ingresos. Por tanto, hoy la categoría de *pobreza* se refiere a una subcategoría de *ocupados o empleados*, a diferencia del pasado en que la pobreza era estrictamente sinónimo de *desempleo* (Aquevedo, 2000: 97).

Pero a todo esto, qué sucede con aquellos que deben brindar protección al trabajador, aquellos comprometidos con la defensa de los derechos de los empleados, aquellos cuyos orígenes fueron la lucha por la igualdad en favor de todos los ciudadanos. Me refiero a dos actores fundamentales en la toma de decisiones, no sólo del mercado laboral, y que son el Estado y los sindicatos. Acerca de su papel e influencia en la vida laboral hablaremos en los siguientes dos apartados.

1.7 Papel del Estado en la desregulación laboral

En un primer momento, uno podría limitarse a señalar que la globalización está redefiniendo la función del Estado-nación como administrador efectivo de la economía nacional, debido a que crea nuevas formas de integración y acentúan la competencia entre los agentes económicos y sociales. Sin embargo, también conduce a nuevas formas de exclusión: exclusión

que se percibe con el aumento del paro y del empleo precario, exclusión ante la falta de suficientes servicios sociales y redes de seguridad y exclusión del proceso político de toma de decisiones, etc. (Cordera, 2000: 15-35).

Aunque esto parece un ambiente bastante pesimista es lo que en realidad observamos día a día, en especial en cuanto a condiciones de empleo, cada vez más precarias, por lo que es imperativa la revisión del papel del Estado en la economía global. Ya que mientras unos afirman que a lo que se tiende es a su desaparición (Ohmae citado por Wong, 1999: 49-68), otros hablan sólo de su cambio de funciones (Wong, 1999: 49-68), e incluso de su desterritorialización (Storper, 1997) y otros más incluso de su fortalecimiento (Sassen, 2000) y diversificación de sus acciones (Veltz, 1999).

Ohmae (citado por Wong, 1999: 49-68) augura el fin del Estado-nación, ya que para él se ha convertido en unidad artificial y disfuncional para la organización, y se promulga por el surgimiento del Estado-región, zonas económicas naturales que rebasan los límites fronterizos nacionales, cuyos vínculos se desarrollan con la economía global y no con sus respectivas economías nacionales²⁵. Pablo Wong (1999: 49-68) señala que aunque a lo que tiende el Estado

²⁵ A estas regiones Boisier (1996) les denomina “regiones virtuales”, resultado de un acuerdo contractual entre dos o más regiones para alcanzar ciertos objetivos, siendo el principal el mejorar la posición competitiva en los mercados. E incluso ve a dichas regiones como cuasi-estados [señala que “la dotación a la región de poder político la transforma en un cuasi-Estado, porque los atributos del Estado como asociación política de personas sólo pueden ser entregados de una manera parcial a una región. Esto supone una verdadera construcción jurídica, política, administrativa y social de las regiones, esto es el objetivo de la descentralización política regional. en lo político-administrativo (Boisier, 1996)] y como cuasi-empresas [en lo económico o tecno-productivo, y dice que “toda organización será eficaz sólo si funciona como una institución autónoma y sobre todo como una empresa” (Boisier, 1996)]

es a ser mediador entre los mercados externos y la población local, esto no significa que sea un agente nulo sino que hay un cambio en su papel, pasando a ser un elemento de soporte de las gestiones e iniciativas de los agentes económicos. Mientras que Saskia Sassen (2000: 61-85) habla de que en realidad no ha disminuido la importancia del Estado nacional, sino que se han fortalecido algunos de sus componentes como las funciones financieras internacionales. Por eso la relación entre la economía global y el Estado no es de mutua exclusividad sino de interacción, ya que se transforman los encuadres institucionales, es decir, la jurisdicción territorial del Estado. Y por eso señala tres componentes fundamentales:

- Los territorios como los lugares donde la globalización se materializa en instituciones y procesos específicos y donde los mercados se anclan a ellos por su infraestructura material y procesos de trabajo.
- La emergencia de un nuevo régimen legal para regular las transacciones económicas transfronterizas (innovaciones legales), ya que no hay una desregulación sino la creación de prácticas y regímenes legales nuevos.
- El número creciente de actividades económicas en el espacio electrónico, que podría acarrear una crisis de control que trasciende las capacidades del Estado como del aparato institucional, puesto que escapan a la capacidad reguladora de los supervisores privados y gubernamentales.

Sin embargo, a pesar de su postura optimista acerca de las funciones del Estado, Sassen afirma que aun hay vacíos regulatorios, además de una desregulación muy distinta dependiendo del país del que hablemos, pero en fuerte competencia por atraer industrias, ya que éstas buscan y tienen la posibilidad de mudarse hacia jurisdicciones de menores regulaciones, entre las que destaca la del mercado laboral. En este sentido, Adrián Sotelo (1999: 125) afirma que lo que se presencia en América Latina es el debilitamiento de la capacidad reglamentaria del Estado, ante una competencia económica internacional, provocando la disminución de los salarios y normas de

trabajo inferiores. Y que en los países industrializados se manifestó con la liquidación del Estado de Bienestar (Welfare State) y de sus dispositivos encarnados en los procesos productivos y en las relaciones de gestión empresarial del fordismo y el taylorismo posbélicos (Sotelo, 1999: 101)

Sin embargo, para el caso mexicano, Enrique de la Garza (2000: 729) afirma que no es tanto una pérdida de capacidad reglamentaria por parte del Estado, sino que más bien el Estado está presente a través de las políticas salariales y de apoyo e inducción de la flexibilidad en los mercados de trabajo. Por lo cual afirma que el Estado se ha vuelto un importante *inductor de la flexibilidad*, sea legislándola, como en Argentina o Colombia, sea propiciando pactos neocorporativos, como en México (De la Garza, 2000a: 176)

Y es que lo que ocurrió en nuestro país fue una premura a adoptar “modelos económicos neoliberales” funcionales a la economía capitalista de mercado. Sin embargo, el precio a pagar ha sido alto, puesto que se ha visto forzado a realizar intensas reformas estructurales (apertura comercial, privatización de empresas públicas, reformas fiscales, laborales y pensionales; retiro de subsidios a la población y creciente disminución del gasto social, etc.), desencadenando una descomposición en el tejido social y una *crisis política de la legitimidad del Estado* (Bastías, 1987: 8; Sotelo, 1999: 109; Tohaira, 1986:181)

Por tanto, con su actuar el Estado ha permitido la pérdida de derechos laborales, ha permitido la inestabilidad, y ha tolerado consecuencias desfavorables en términos de la distribución del ingreso, en pro de la competitividad.

Por estas razones, lo que queda por hacer es replantearse la tan sonada reforma del Estado, en la que éste asuma su papel de institución de instituciones, de ente social racionalizador del interés colectivo. Ya que prescindir de él es imposible, sería caer en el anarquismo, frente a un proceso de globalización que no podemos eludir, que diariamente impone nuevos retos, y que para encararlos se exigen nuevas formas de actuación del Estado y sus instituciones, y además porque

“los mercados no pueden existir sin los derechos de propiedad que son a su vez definidos y protegidos por el Estado” (Sassen; 2002).

Lo siguiente es revisar cuáles han sido las acciones de los sindicatos en la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores.

1.8 Papel de los sindicatos en la pérdida de derechos laborales

Lo que encontramos durante los ochenta y noventa es que, como consecuencia de la reconfiguración del papel del estado, en las nuevas relaciones laborales se ha propiciado un rango menor de acción de los sindicatos, esto en busca de que las empresas sean competitivas, por lo cual se han desregulado las relaciones laborales de acuerdo a las necesidades capitalistas, permitiendo un uso más flexible de la mano de obra y el recorte de conquistas laborales (Quintero, 2000: 8).

Ya que los empleadores o empresas, bajo el argumento de que compiten en mercados globales y que por ende deben reducir costos, argumentan también que una de las estrategias para lograrlo es la de sustituir trabajadores nacionales por extranjeros mediante el traslado de la producción a otros países. Lo cual obliga a los trabajadores a reducir sus exigencias en la negociación colectiva y soportar en mayor medida los costos que entraña el mantenimiento de normas del trabajo existentes (Sotelo, 1999:114). Aquevedo (2000: 102) denomina a esto *chantaje económico*, mismo que provoca un debilitamiento de la posición negociadora de los trabajadores. Y pone énfasis en que esta débil capacidad negociadora, además de las consecuencias económicas que afectan a los trabajadores, trae otros efectos que debemos tomar en cuenta y que son la precarización y fragmentación social inducida por los nuevos modelos de desarrollo. Es decir, lo que se logra es atomizar y fragmentar a los asalariados, puesto que se les induce u obliga a la marginalización de las estructuras sindicales, esto es, a prácticas forzosamente individuales. Y

que al mismo tiempo los desmoviliza y despolitiza y, en definitiva, los despoja de referentes ideológicos o culturales elementales, de los cuales la tradición de organización y movilización sindical es una de ellas.

Por tanto, si la organización social y política de los trabajadores es débil, como ha ocurrido desde los años ochenta, entonces se fortalecen y consolidan las tendencias desestructuradoras y la precarización del trabajo; mientras que si la situación es inversa, es posible construir alternativas favorables.

Un fenómeno que se ha observado sobretodo en los países industrializados es que el fortalecimiento sindical se ha basado en otorgar concesiones y beneficios laborales a los empleadores, es decir, una explotación regulada a favor de las empresas (Quintero, 2000:3).

Esta colusión sindicato-empresa hace que el capital entonces no tenga problemas para deteriorar las condiciones y rebajar los salarios (por debajo del límite de subsistencia en muchos casos), en tanto que los trabajadores, con una organización sindical mutilada, y el miedo al despido, se ven impedidos de hacer uso de su libertad como propietarios de la fuerza de trabajo (Bastías, 1987: 9).

Para el caso mexicano, Enrique de la Garza (2000: 176) señala que, en efecto, durante los ochenta los sindicatos tendieron simplemente a oponerse o bien a ser pasivos frente a la flexibilización; sin embargo, en los noventa²⁶ han aparecido dos tipos de corrientes sindicales que presionan para convertirse en interlocutores de la reestructuración productiva de las empresas y, en cuanto a la flexibilidad, a negociarla imponiendo límites o condiciones, sobre todo la

²⁶ El mismo autor señala que a partir de 1992 el Estado mexicano trató de refuncionalizar la tradicional relación corporativa con los sindicatos, que había entrado en crisis al reducirse los espacios de negociación de los líderes propios del modelo anterior de desarrollo. En el fondo se buscó la recreación corporativa hacia un corporativismo neoliberal que siguiera siendo de Estado y a la vez de empresa, al concebirse al sindicato como agente de la modernización en el nivel micro, con posibles ganancias de los trabajadores por el incremento de la productividad (De la Garza, 2000: 163).

bilateralidad. Estas corrientes son: la neocorporativa (donde el sindicato actúa como socio de la empresa en la lucha por la productividad, abandonando la estrategia de confrontación) y los autónomos o independientes. Por su parte Quintero (2000), en un análisis de sindicatos de maquiladoras en el norte de México, encuentra la presencia continua de estas mismas corrientes, denominándolas sindicalismo subordinado y sindicalismo tradicional, respectivamente.

Esta presencia sindical es muy importante, sobre todo debido que durante la reestructuración los sindicatos fueron estigmatizados como instituciones que obstruían el desempeño económico, reduciendo la eficiencia y la equidad (Bensusán, 2000: 394)

Sin embargo, su sola presencia no subsana las carencias de los trabajadores, para que esto se logre se debe empezar por convertirlos en sindicatos democráticos, que para el caso de México está un tanto alejado, más bien hay un déficit democrático (Bensusán, 2000: 418). Con esto nos referimos a que en verdad tome en cuenta a los trabajadores, y que la toma de decisiones no sea entre dirigentes y empresarios, puesto que de lo contrario podrían llegarse a crear, lo que Zapata (2000: 385) denomina, *conflictos salvajes*.

Lo cierto es que sindicatos adecuados, fuertes, autónomos, con funciones claras y que pugnen por la defensa de los derechos laborales deben ser un recurso esencial para contrarrestar las tendencias de desprotección, inestabilidad, desigualdad, y en suma, de precariedad.

Pero esto dependerá de la reconfiguración de su funcionamiento interno, de cambios en su estructura de poder, de abandonar los intereses particulares por los colectivos, de la existencia de conciliación gerencia-sindicato, de buscar la igualdad, y de dar lugar a la democracia.

1.9 Conceptos implicados en la calidad del empleo

Una vez expuesto el bagaje teórico que ha dominado en los últimos 30 años en el ámbito laboral, debemos aterrizar los principales conceptos de tal manera de hacerlos manejables para

nuestros propósitos. Para ello, la primera tarea que se nos presenta es la de tratar de definir lo que entendemos por “calidad del empleo”, y es lo que haremos en las siguientes páginas, para establecer de manera clara y precisa cómo lo abordamos, revisando los aspectos esbozados en la parte metodológica. Lo primero que haremos será discutir los principales conceptos que han tratado de explicar las características del empleo.

1.9.1 Empleo formal e informal

Una de las primeras definiciones consistió en diferenciar al empleo formal del informal, al respecto Pozos Ponce (2000: 3) dice que al empleo formal se le caracterizó como aquel que contaba con una remuneración adecuada para la reproducción de la fuerza de trabajo, seguridad social y con beneficios sociales diversos, que favorecían el ascenso social de los trabajadores y su integración a la sociedad., mientras que el empleo informal carecía de dichos atributos presentes en el empleo formal y se convertía en un espacio laboral caracterizado por la explotación de la mano de obra, al trabajar sin horarios fijos, sin respetar los topes salariales y sin acceso a los beneficios sociales que marcaba la legislación vigente. Del empleo informal su manifestación principal era el autoempleo, en este sentido Pérez Sáinz (2003: 69-79) señala que “La autogeneración de empleo fue calificada como informalidad desde el enfoque estructuralista, ya que se trataba de individuos que no pudieron permanecer en situación de desempleo abierto ya que ni los sistemas estatales ni los familiares garantizaban la reproducción de la fuerza de trabajo”.

En el mismo sentido, Bastías (1987: 2) argumenta que el sector informal urbano del empleo incluye más bien formas de ocupación de baja productividad, frecuentemente autogenerador artificialmente por los desempleados en el marco de lo que se ha dado a llamar “estrategias de supervivencia”, aunque también se considera integrando parte de él a patrones o asalariados de unidades productivas situadas muy al margen de la estructura productiva, por lo cual el bajo nivel

de productividad con que operan se traduce en niveles de ingreso deteriorados, ya sea en forma de salarios o utilidades.

Así el autoempleo o empleo informal ha estado asociado a actividades de baja productividad, por tanto con pocas posibilidades de acumulación y más orientado a la subsistencia.

Sin embargo, se destaca por el gran número de trabajadores que agrupa, sólo en 2002 el 18.55% de la población ocupada total de México era “trabajador por cuenta propia”, para 2003 el porcentaje aumenta a 18.97%.

En el caso de nuestras ciudades de estudio, la participación porcentual de personas que trabajan por cuenta propia aumentó en Monterrey de 1991 a 2002, pero disminuyó en Tijuana.

1.9.2 Empleo en mercado de trabajo secundario y primario

Una segunda propuesta fue la tesis del mercado dual de trabajo, sostenida por la escuela institucionalista, particularmente con los trabajos de Michael Piore y Charles Sabel, esta corriente pretende configurarse como una alternativa frente a la teoría neoclásica y a la teoría marxista en el plano de la ciencia económica y, en particular dentro de los estudios del mercado de trabajo. De acuerdo a Sotelo (1999:114), su principal aporte consiste en la “segmentación” o “mercado dual de trabajo” que estaría conformado por dos subsectores:

- a) En primer lugar figura el “mercado de trabajo primario”, compuesto por trabajadores integrados plenamente al mundo industrial institucionalizado y formalmente constituido.
- b) En segundo lugar, el “mercado secundario de trabajo” (integrado, por ejemplo: por campesinos, inmigrantes, jóvenes, minorías étnicas, mujeres, etc.), cuyos trabajadores perciben bajos salarios; están expuestos a altas tasas de rotación laboral y son fácilmente sustituibles en la medida en que se simplifica y desvaloriza su trabajo.

De estos mismos mercados de trabajo Carrillo y Hualde (1990: 204), citando a Doeringer y Piore, señalan que en los “primarios” los trabajadores suelen estar sindicalizados, tienen garantías laborales, posibilidades de formación, empleos con cierta estabilidad asegurada y salarios relativamente altos. En tanto que los “mercados secundarios” al estar constituidos por trabajadores poco calificados, por ende, tienen pocas posibilidades de acceder al mercado primario, y que cuentan con empleos inestables, carentes de garantías laborales y de defensa sindical.

Sin embargo, tiempo después el mismo Piore (citado por Sotelo 1999:114), reconoce las limitaciones de esta división del mercado laboral. Al respecto dice que “la hipótesis inicial del mercado dual de trabajo se ha ampliado para incorporar la existencia de dos segmentos dentro del sector primario; uno inferior y uno superior, constituido éste por profesionales, directivos y ciertos trabajos artesanales... una vez reconocido este tercer sector, el término mercado dual de trabajo resulta un tanto desafortunado”.

1.9.3 Flexibilidad Laboral

Como mencionamos en el apartado 1.5 de este mismo capítulo, a principios de los 80's se empieza a hablar de un fenómeno, que si bien se percibía desde mucho antes no se le había dado un nombre, y que es la Flexibilidad Laboral²⁷, misma que los conceptos de formal/informal y secundario/primario no alcanzaban a explicar adecuadamente.

En este sentido los estudios realizados han intentado clasificar a las formas de empleo en flexibles y no flexibles, sin embargo, sólo Alejandro Covarrubias (1992) propuso categorías intermedias

²⁷ En este caso no vamos a profundizar en definiciones debido a que el tema de flexibilidad laboral ha sido abordado ampliamente en el primer capítulo, por tanto sólo haremos una breve referencia.

haciendo análisis según flexibilidad alta, media, baja e inexistente, pero únicamente en términos de los contratos colectivos en empresas sonorenses.

1.9.4 Empleo precario y no precario

Motivado por todo lo anterior surge otro concepto, producto de una situación extrema de flexibilidad laboral y al que se le denomina “empleo precario”. Bastías (1987: 1) señala que en los mercados de trabajo modelados durante la década de los ochenta, aparece de forma manifiesta la inestabilidad y la falta de protección, como sus características básicas; situación que es conceptualizada en la bibliografía referida al tema con la categoría “empleo precario”.

Así, se le empieza a definir como aquel que no cumplían exactamente con las características del empleo informal, por lo que se le consideró, en términos generales, una forma atípica de empleo al que se le atribuye: no ser de tiempo completo ni por un tiempo indeterminado, no estar protegido por la legislación laboral y no tener seguridad social (Novick, 1987; Bastías, 1987; Galin, 1987; Pozas, 1993; Sotelo, 1999; Cano, citado por Hualde, 2001).

Al respecto Cano (citado por Hualde, 2001: 154) habla de “dimensiones de precariedad”, de las que destacan cuatro que son: la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, la degradación y vulnerabilidad de la situación del trabajo, la incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales y la reducción de la protección social. En resumen, el empleo precario contempla: el empleo desprotegido, a tiempo parcial y temporal, y su contraparte, el empleo no precario, sería simplemente lo opuesto a las características anteriores.

Por tanto tenemos cuatro conceptos con sus respectivos pares: empleo formal e informal, empleo secundario y primario, empleo flexible y no flexible, empleo precario y no precario.

Asimismo encontramos que hay una constante en los conceptos analizados y que han tratado de caracterizar al empleo y que podemos resumir en: contratación, acceso a seguridad social, duración de las jornadas laborales y las remuneraciones.

Sin embargo, todos estos conceptos hacen referencia a una dualidad, es decir, o es precario o es no precario, o es formal o no lo es, así que estamos hablando de situaciones extremas, tal como “o es blanco o es negro” sin tomar en cuenta las tan variadas y complejas características del empleo que existen entre estos polos. Lo que ha conducido a que los estudios de empleo se hayan reducido a dos universos totalmente opuestos.

Por lo cual, en este estudio proponemos retomar las características mencionadas con anterioridad de tal manera que se unifiquen en un concepto integral, que tome en cuenta no sólo los extremos sino las variantes al interior.

1.9.5 Concepto de calidad del empleo

Por ello, en el afán de dejar de lado conceptos tan duales y tratar de considerar las diversas graduaciones que caracterizan al empleo, frente a los cambios propiciados por la Flexibilidad laboral, en este trabajo proponemos el uso del término “calidad del empleo”, que aunque ya ha sido utilizado en estudios como el de Pozos Ponce (2000), Martínez (2002), Ramos (2000), Barba y Pozos (2003), aun no existe una definición como tal.

Así, en este estudio el término “calidad del empleo” se relaciona a los siguientes atributos del empleo: monto de la remuneración, tipo de contratación y oportunidad de desarrollar una carrera laboral, duración de la jornada laboral y acceso a la seguridad social. Por lo cual, la presencia de todos los elementos anteriores desembocarán en un “empleo de alta calidad”, mientras que la ausencia total conllevará a un “empleo precario” o de “calidad nula”, tal y como se definió desde los años ochenta. Y al interior encontraremos 3 tipos que son: empleo de buena calidad, regular

calidad y baja calidad. Estos tipos harán referencia al empleo asalariado por su importancia y sobre todo porque como dice Bouffartigue (1997: 94) "el trabajo corresponde a un empleo remunerado, normalmente asalariado"²⁸.

Por tanto el concepto de calidad del empleo tendrá los siguientes componentes: Tipo y tiempo de contratación, acceso a prestaciones sociales, es decir, el cumplimiento de las normas de acceso a Seguridad Social y Salud, duración de la jornada laboral y monto de las remuneraciones.

Así en virtud de ausencia o presencia de estos componentes y a partir de la combinación de los mismos la calidad del empleo será menor o mayor.

1.10 Vínculos entre Educación y Empleo

Una vez expuesto lo que entendemos por calidad de empleo debemos establecer el vínculo existente entre éste y la educación.

La educación es un factor importante en el momento de conseguir un empleo, aunque, como dice Hualde (2003: 24), haya "egresados universitarios cuyo empleo no corresponde con el que sus credenciales educativas prevén". Pero que al ser socialmente aceptada "ha jugado un papel de filtro en los procesos de selección para el acceso al empleo, lo que significa también que la educación se ha constituido en uno de los mecanismos para el posicionamiento social de los individuos" (Mercado y Planas, 2004: 3).

No obstante, hay que tomar en cuenta que en los últimos años los estudiosos del tema han planteado que la educación se ha devaluado, esto significa que a igual puesto de trabajo hoy se aumenten las exigencias de nivel educativo, por ejemplo Hualde (2003: 143) menciona que "las

²⁸ Bouffartigue (1997: 98) señala que "Las crisis contemporáneas del trabajo son, sobre todo, una crisis del trabajo asalariado y del fenómeno salarial, de aquí la importancia de las remuneraciones ya que se traduce en reconocimiento no sólo económico sino social.

maestrías que no eran muy valoradas por las maquiladoras, tienen cada vez más importancia especialmente en lo que se refiere a las áreas administrativas de las carreras de ingeniería”, cuando antes con la licenciatura bastaba.

Esto ha traído como consecuencia la necesidad del aprendizaje continuo²⁹, aunque esto depende de la estrategia propia de los individuos, del deseo de aumentar su propio cuerpo de conocimiento, más que de esperar la transmisión pasiva y unilateral de datos preestablecidos.

Por esta razón, las oportunidades de acceso a la educación se han puesto en el centro de la discusión como un factor clave, lo que ha generado diversas políticas públicas en torno a ampliar cobertura y mejorar la calidad de la educación aunque, un estudio reciente hecho por Abel Mercado y Jordi Planas (2004), señala que esto no se ha conseguido.

En este mismo sentido la ANUIES (2000) señala que a pesar de que en términos absolutos hubo crecimiento en la matrícula de educación superior de 1990 al 2000, en términos relativos se presentó un decremento con respecto a la población en edad universitaria (18 a 25 años).

Con esto queremos resaltar el hecho de que a pesar de que la educación y el conocimiento se han convertido en pilares del desarrollo de las sociedades aun estamos muy lejos de conseguir niveles adecuados porque, de inicio, no todos tienen acceso a ellos y si a esto le aunamos que las exigencias en el mercado laboran cada día son mayores entonces se debe pensar en medidas para tratar de hacer frente a estas carencias.

Precisamente por estos vínculos tan importantes entre el mercado laboral y la educación es que el en siguiente capítulo abordamos la problemática educativa, de manera que podamos reflexionar

²⁹ Para el caso de la maquiladora Hualde (2003: 141) señala que en las empresas se da capacitación, pero esto no supone que los profesionistas con mayores deficiencias son los que más capacitación reciben, es al contrario. “Los ingenieros que progresan más en la carrera, que muestran capacidad e interés de aprender son aquellos a los que las plantas ofrecen la oportunidad de capacitarse de forma más amplia. Muchos de ellos piden cursos a las empresas de los que llegan por fax, correo electrónico o por medio de propaganda. Es decir, la capacitación depende en cierta medida de la estrategia de los propios egresados”.

acerca de la situación del sistema educativo en torno a las exigencias de los cambiantes mercados laborales. Antes de ello haremos una breve reflexión para dar paso al capítulo segundo.

1.11 Consideraciones Finales

A lo largo de esta exposición hemos visto como a través de los años se ha ido construyendo la problemática del empleo.

En principio un fenómeno como la globalización, que se pensaba uniría no sólo a nivel económico a los países, sino también de manera social, ha resultado lo contrario, no porque el fenómeno en sí sea maligno, sino porque las instituciones que están a su alrededor no lo han sabido aprovechar y dirigirlo de manera adecuada. De igual manera ha ocurrido con los fenómenos surgidos de ella, como la reestructuración y la flexibilidad, pensados en pro de la competitividad empresarial, pero a la vez con beneficios para los trabajadores, y que sin embargo han producido desigualdades, informalidad en el empleo y precariedad.

Consecuencias que polarizan cada vez más a la población, es decir, los ricos se vuelven más ricos y los pobres más pobres. En este sentido, una de las estrategias de los individuos para hacer frente a esta situación ha sido la educación, bajo la creencia que por sí sola crearía situaciones favorables para ellos, les garantizaría de manera automática un empleo estable y les permitiría un mejor nivel y calidad de vida. Veamos ahora que ha ocurrido con la educación en México.



Capítulo II. La educación



2.1 Introducción

Como señalamos en el capítulo I, durante las últimas cuatro décadas del siglo XX nos enfrentamos a grandes cambios como la globalización, la internacionalización, el aumento de la competencia, la modernidad³⁰, pero sin duda, uno de los principales es la flexibilidad en el trabajo.

En este sentido, una de las estrategias que se propusieron, y que la población llevó a cabo, desde los sesenta para hacer frente al deterioro de las condiciones laborales es la de educarse, es decir, tratar de aumentar su grado de escolaridad. Ya que, en general, se supone que las personas creen que la escolaridad y las credenciales escolares sirven para acceder a mejores puestos en la estructura del empleo y, en consecuencia obtener altos ingresos (Hualde, 2001b:46). Y ciertamente, hasta la fecha, una de las medidas más importantes que pueden tomar los trabajadores para adaptarse a la globalización es obtener más y mejor educación. Y aunque se percibe que esto ya no es del todo suficiente, se está haciendo cada vez más necesario (Carlson, 2002: 125). Sobre todo porque en las sociedades modernas hay un papel cada vez más relevante y preponderante del conocimiento, en el cual la educación es primordial.

Por esto, los objetivos de este capítulo son: primero, mostrar los cambios que han ocurrido en el mercado laboral mexicano y que propiciaron primero aumentos en la matrícula de educación superior, y en consecuencia modificaciones en las instituciones educativas.

Y segundo, resaltar la importancia de la educación en el nuevo contexto de globalización caracterizado por el arribo de la sociedad del conocimiento. Pero a la vez, las deficiencias del sistema educativo, y su falta de relación con el sector productivo.

³⁰ El término modernidad se utiliza aquí en el mismo sentido señalado por Giddens (1995, 26) cuando se refiere a “las instituciones y modos de comportamiento impuestos primeramente en la Europa posterior al feudalismo, pero que en el siglo XX han ido adquiriendo, por sus efectos, un carácter histórico mundial”

2.2 Importancia de la educación

Sin duda, el tema de la educación es de fundamental importancia para cualquier país, no sólo por la visión instrumental que existe de ella, es decir, utilizarla para conseguir mayores ingresos en el futuro, sino porque representa el mayor capital para lograr una mejor sociedad (Abdala, 2002: 223-238). Algunos autores resaltan que más que nada la educación es forjadora de seres humanos íntegros, de ciudadanos responsables, de trabajadores productivos. Además de que es el instrumento por excelencia de la democracia, pues al extenderse las oportunidades de educarse, se amplían también las posibilidades de disfrutar los beneficios del desarrollo y se logra la plena participación en la vida del país (Schmelkes, 1998: 175).

Padua (1998: 132) afirma que el papel de la educación en las *transformaciones sociales* cubre un espectro muy amplio, que va desde la formación de la ciudadanía en la sociedad globalizada hasta la distribución de los conocimientos y habilidades en la estructura social, para facilitar su inclusión activa en la economía, la cultura, la política y la sociedad, así como la aplicación de la ciencia y la tecnología en la industria y servicios.

La educación y la escuela nos dan los elementos necesarios para aprender a conocer, es decir, a dominar los instrumentos del conocimiento y hacer aportes a la sociedad; nos permite también, a través de la convivencia en grupo, trabajar en equipo, a tomar decisiones, a relacionarnos y crear sinergias, etc.

Aunado a esto se ha comprobado que la educación está directamente vinculada con el tema de la salud, ya que las mayores tasas de mortalidad se encuentran entre mujeres sin estudios y las que cuentan con uno a tres años de primaria (Padua, 1998: 125).

Por todo esto, es imperante tratar de priorizar políticas de Estado que fomenten la educación, la capacitación y la formación de los individuos.

2.3 El sistema educativo de los setenta a los noventa.

Varios fueron los factores que influyeron para que el sistema educativo se expandiera a partir de los sesenta, Rollin Kent y Rosalía Ramírez (1998: 305) señalan como principales los siguientes: el rápido proceso de industrialización, el crecimiento demográfico a tasas elevadas, el surgimiento y creciente importancia del sector de la economía dedicado a los servicios, así como la concentración de la población en zonas urbanas³¹, incluso aspectos políticos tales como los cambios en la concepción del papel del Estado³². Y aunado a esto, encontramos que los mercados de trabajo se hacían cada vez más estrechos y el ingreso tendía a polarizarse.

Y aquí cabe señalar, como lo hace Muñoz García (1996: 92-93), que en el mercado laboral se manifiestan relaciones de conflicto entre el capital y el trabajo (que se regulan institucionalmente) y entre quienes concurren y compiten por el logro de mejores condiciones laborales, y para lo cual utilizan *la educación como instrumento*.

Así que todos estos elementos fueron generando una elevada demanda de servicios educativos que irían presionando en forma progresiva cada uno de sus niveles, desde el básico hasta el superior.

Por esto se afirma que en los setenta se marca un parte aguas en el desarrollo de la educación superior porque tuvo que darse una reorganización, un cambio en su fisonomía.

Ya que en las condiciones que imperaban en esos años, la expansión del sistema educativo apareció como la panacea en la medida en que las credenciales educativas empezaron a jugar un

³¹ Kenneth Bennet (1995: 47-51) dice que la educación ocurre dentro de un contexto que incluye factores demográficos, geográficos, económicos, socio-culturales y sociales, y valores y metas para la educación de la sociedad. Pero además influyen otros factores que pueden afectar la transición hacia el mercado laboral, como son el acceso y el financiamiento público

³² Un análisis más profundo del cambio en el papel del Estado se encuentra en Aguilar Villanueva (2003).

papel cada vez más preponderante para el ingreso al mercado de trabajo. Ya que, como mencionamos anteriormente, en general las personas creen que la escolaridad y las credenciales escolares sirven para acceder a mejores puestos en la estructura del empleo y por ende obtener altos ingresos (Hualde, 2001b:46).³³

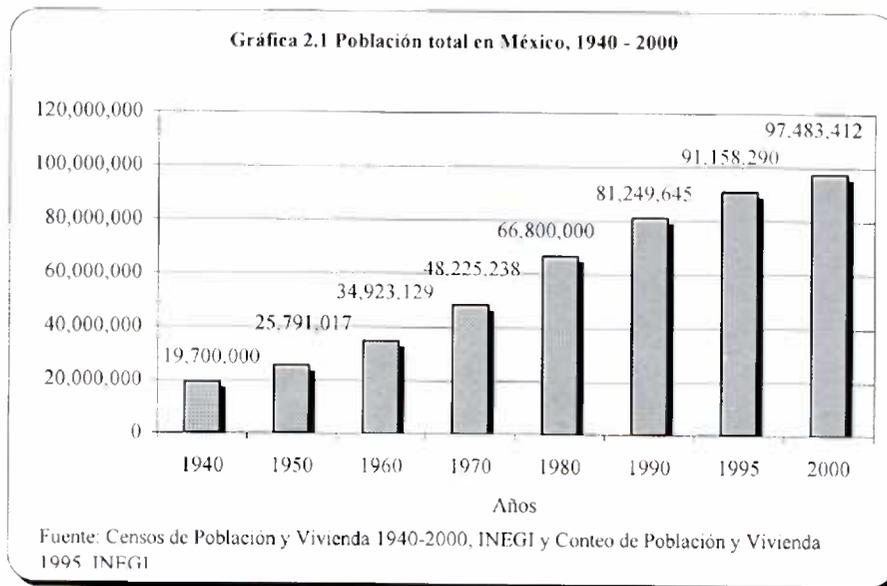
Por todo esto se le tuvo que dar impulso a la educación superior, se modificaron los planes y programas, creció la matrícula, se diversificaron las carreras y se impulsó el nivel medio superior con la creación del bachillerato tecnológico (Torres Franco, 1996: 109).

Sin embargo, cabe resaltar que esta expansión universitaria se da cuando aún no se cubren las necesidades de educación básica. Con lo cual se intenta dar solución a tareas superiores sin haber resuelto las tareas elementales, prolongando la reproducción de pautas de desigualdad. Incluso se habla de que la planta académica registró un aumento considerable, pero con *maestros improvisados*, jóvenes recién egresados de licenciatura, algunos incluso sin haberla terminado. (Rollin Kent y Rosalía Ramírez, 1998: 315).

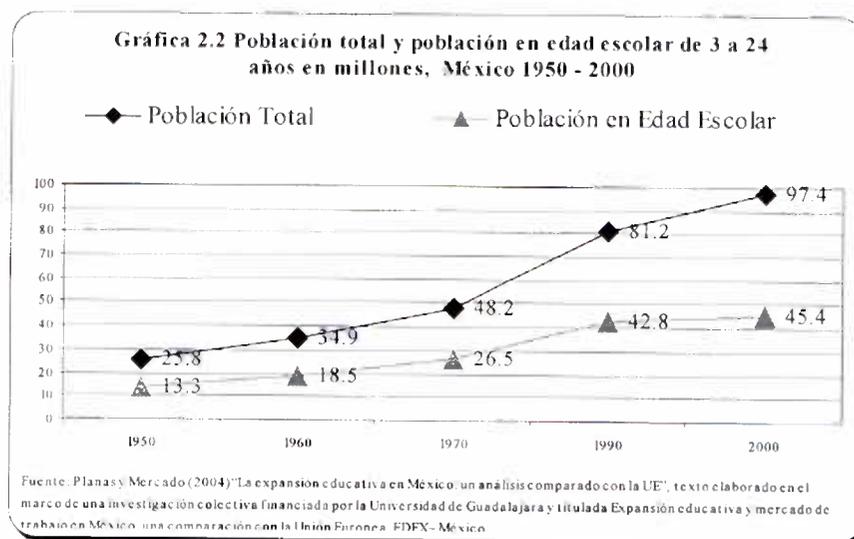
Sin duda, el aspecto demográfico fue factor clave para que esto ocurriera, ya que la población registró tasas de crecimiento promedio anuales por arriba del 3% desde 1950 hasta 1980 y de 2% de 1980 a 1990 (Censos de Población y Vivienda 1950-1990, INEGI).

En números absolutos el comportamiento demográfico fue el siguiente (gráfica 2.1):

³³ En este mismo sentido, Muñoz García (1996: 92-93) dice que el valor de la educación para el logro de mejores empleos e ingresos parte no sólo de lo que el sujeto percibe o imagina del mercado, sino también de la influencia que ejercen sobre él las imágenes o visiones que circulan en colectivos más amplios, en parte a través de discursos políticos y los medios de comunicación.



Esta gráfica nos muestra el acelerado crecimiento poblacional en México, mismo que representa no sólo incrementos en la demanda educativa sino en la oferta laboral, y por ende un necesario aumento en la demanda de puestos de trabajo. Al respecto, la gráfica 2.2 da cuenta de la importancia creciente de la población en edad escolar durante la segunda mitad del siglo XX.



Aunado a ello, Mercado y Planas (2004) señalan el incremento del nivel estudio entre las distintas generaciones de mexicanos nacidos entre 1940 y fines de los ochenta, lo cual representa un

problema mayor, tanto para proporcionar a futuro educación en todos los niveles como en la generación de empleos.

Así de 1940 a 2000, ante una economía que requería de seres competitivos, útiles a los nuevos sistemas productivos, y para lo cual se requería que estuvieran avalados por los títulos escolares, el Estado responde con la expansión de las universidades, institutos tecnológicos y escuelas técnicas.

Kent y Ramírez (1998: 299-300) hacen un recuento histórico de la evolución de la educación superior, que hemos resumido en tres etapas:

1. **De los años treinta a los setenta:** hay reconocimiento e incorporación de la educación superior a los proyectos de Estado, así como la participación activa del sector en los procesos de transformación de los años treinta, cuando se crea el Politécnico Nacional (1937) y el posterior restablecimiento de las relaciones universidad-Estado, este período se extiende hasta los sesenta, en el que se cuenta con un sistema superior conformado por tres modelos públicos predominantes, la UNAM, el Instituto Politécnico Nacional, y las escuelas normales.
2. **Entre 1970 y 1988:** este período se caracteriza por la expansión y diversificación no regulada de la educación superior en su conjunto, a raíz del crecimiento inédito de la demanda, politización de universidades, llegada de estudiantes provenientes de clases medias y media-baja, surgimiento de nuevos actores como académicos de tiempo completo, comunidades científicas y creciente cuerpos de directivos y trabajadores administrativos organizados en sindicatos. Hay financiamiento del gobierno federal.
3. **Finales de los ochenta y mediados de los noventa:** trabaja con nuevas políticas del gobierno federal en respuesta a la transformación económica y política del país: apertura de la economía al mercado mundial y la construcción de la democracia. Esto exigió contar con instituciones *dinámicas y flexibles* frente a los cambios.

Junto a estos cambios en el sistema educativo superior se dan también importantes transformaciones en los perfiles profesionales, que responden al cambio económico-productivo antes mencionado, ya que antes de los años cuarenta existía mayor deseo de estudiar carreras como medicina, leyes e ingeniería, hacia 1960 se observa que la ingeniería, la medicina, el derecho y la administración se habían convertido en los campos profesionales más importantes. Pero de 1980 a la fecha, las ingenierías han rebasado a todas las carreras.

En síntesis se puede decir que los campos de ejercicio tradicional - medicina, derecho-, cedieron el puesto a las profesiones orientadas directamente hacia la industrialización – ingenierías-. (Muñoz Izquierdo, 1998: 178-179).

Sin embargo, también se encuentra un problema, y es que hasta los cincuenta los sectores comercial e industrial, pudieron absorber fácilmente a los egresados de enseñanza superior, ya que existía 1.4 puestos de trabajo por cada egresado, pero para los ochenta había 3.73 egresados por cada puesto. Es importante señalar que ello no significa que la mayoría de los egresados de instituciones de enseñanza superior permanecieran desempleados, sino que se verían obligados a ocupar puestos de menor nivel jerárquico que el que correspondería, teóricamente, a los grados de escolaridad que ellos cursaron. (Muñoz Izquierdo, 1998: 180-181).

El mismo autor, señala que para 1995, las tasas de desempleo abierto se incrementaron para la población económicamente activa que había adquirido mayores dosis de escolaridad y viceversa. La correspondiente a la población que no recibió ninguna instrucción era de 1.9% en tanto que la registrada para la población que había recibido una escolaridad superior a la enseñanza secundaria era de 6.7 por ciento

Sin embargo, esto no ha disminuido el deseo de estudiar una carrera profesional, ya que la matrícula de la educación superior casi se duplicó a lo largo de los años noventa, al pasar de 1.1 a 1.8 millones de alumnos, aunque este aumento también se podría explicar por el mayor número de jóvenes, debido a la dinámica demográfica característica de nuestro país. Ya que paradójicamente, el total de jóvenes excluidos de estudios superiores es hoy mayor que hace diez

años. En 1990 había en el país 6.7 millones de jóvenes entre 20 y 24 años fuera de la enseñanza superior, lo que representaba al 15% en edad escolar, y en 2001 esa cifra se estimaba en 8 millones, es decir, aumenta al 17% del total de personas en edad de estudiar (Muñoz Izquierdo, 2001: 161).³⁴

Esto significa un grave problema, sobretodo en una etapa en donde las exigencias de competitividad están a la orden del día.

Es precisamente este argumento, de “ser competitivo”, lo que ha impulsado muchas de las modificaciones no sólo del sistema educativo, sino del propio actuar de los individuos en busca de mejores oportunidades en los mercados de trabajo.

2.4 La educación como factor de competitividad

En el último cuarto de siglo el discurso ideológico se ha concentrado más en lo económico, particularmente en lo que se refiere a la productividad del capital humano y a las vinculaciones de la educación con los sectores productivos de bienes y servicios (Padua, 1998: 132). Razón por la cual, se ha buscado introducir en la sociedad la noción de *competitividad*. Consecuentemente, que la educación provea habilidades específicas, conocimientos técnicos, hábitos y actitudes proclives a un mercado de trabajo que combina la necesidad de conocimientos prácticos con disciplina y flexibilidad de las condiciones laborales (Muñoz García, 1996: 108). Así, el sistema escolar ha estado contribuyendo, particularmente a través de los niveles medio superior y superior, a las demandas de industrialización (Padua, 1998: 120).

³⁴ La ANUIES (2000) señala que a pesar de que en términos absolutos hubo crecimiento absoluto en la matrícula de educación superior de 1990 al 2000, en términos relativos se presentó un decremento con respecto a la población en edad universitaria (18 a 25 años).

Una demanda que pide que el futuro trabajador, formado en el sistema escolar, deba ser flexible, creativo, capaz de trabajar en equipo, de atender de manera integral diversas funciones anteriormente distribuidas entre varios trabajadores.

María de Ibarrola (2002b: 146) resume todas estas características en que el trabajador debe ser competitivo y señala que esta palabra es la fundadora de todas las modificaciones ocurridas. Ya que las cualidades que el mercado laboral demanda del trabajador individual supuestamente serán suficientes para superar y resolver los rasgos poco alentadores del nuevo tipo de trabajo que sólo los detractores denuncian: temporal, de tiempo parcial, inestable en tiempo y espacio, o francamente inexistente para muchos, o bien con pérdida de los rasgos que caracterizaron el empleo anterior, los horarios definidos y limitados, las funciones y responsabilidades precisas, las múltiples prestaciones sociales, la seguridad social y las jubilaciones.

Aunado a esto, hay un fenómeno que no podemos dejar de lado, ya que actualmente está presente en todos los ámbitos, y que es la importancia creciente en la adquisición y expansión del conocimiento también como factor de competitividad. Ya que gracias al contexto mundial de globalización económica, a la flexibilidad productiva y al acelerado desarrollo de los medios de comunicación y la informática que han incrementado la libre oportunidad de acceso a la información y al conocimiento (Castells: 62), rompiendo paradigmas como el tiempo, la distancia y el espacio³⁵, el conocimiento se ha convertido en tema de debate tanto político como académico.

³⁵ En este sentido Castells (2000) afirma que en la situación actual, el progreso tecnológico, principalmente de índole informático, exige nuevas formas de calificación del recurso humano y replanteamientos en la organización social del trabajo, que preludian una nueva división internacional del trabajo y se constituyen además en fuente adicional de presión sobre los procesos de reformas en los países en desarrollo.

Autores como Nonaka y Takeuchi (1997: 56) afirman que en el nuevo orden mundial, los países que destaquen serán aquellos que, además de adaptarse al entorno cambiante, sepan dominar y aplicar productivamente el conocimiento.

Por tanto, en esta nueva realidad, el factor humano prevalece como el más importante agente en la generación y transmisión de conocimiento, ya que por más avanzados que sean los sistemas de información e incluso la investigación en inteligencia artificial, hasta hoy no se han conseguido ordenadores que piensen como seres humanos ni sean capaces de tomar decisiones basadas en la sensibilidad.

Pero, para que lo anterior sea posible al factor humano lo debe acompañar un elemento esencial que es la educación, ésta, afirman David y Foray (2002), será la puerta de acceso más importante a la sociedad del conocimiento, por su situación privilegiada entre la generación y la transmisión del saber humano. Estos autores señalan que “la información consiste en datos estructurados que permanecen ociosos e inamovibles hasta que los utiliza alguien con el conocimiento suficiente para interpretarlos y procesarlos” (David y Foray, 2002: 476), por esto, “se debe dotar a la gente con las capacidades cognitivas y los marcos intelectuales que permitan al ser humano interpretar, seleccionar y utilizar la información” de manera adecuada (David y Foray, 2002: 481) y esto sólo puede ser posible a través de la educación, misma que les proporcionará los umbrales necesarios para poder acceder verdaderamente al conocimiento³⁶.

Sin duda, esta relación tan estrecha entre conocimiento y educación está impactando la vida laboral sobre todo ante la emergencia de lo que algunos autores llaman “la sociedad del conocimiento”³⁷. Un tema muy amplio pero que debemos tomar en cuenta para comprender cómo se mueven en la actualidad las relaciones entre educación y empleo.

³⁶ Boscherini y Yoguel (2000: 138, citando a Rullani, 1997) señalan que “la condición necesaria para generar procesos de aprendizaje es disponer de un umbral mínimo de capacidades y competencias”.

³⁷ David y Foray (2002: 490), ponen un tanto en duda la existencia verdadera de la sociedad del conocimiento al señalar que ésta se debe basar en comunidades cuyas características sean: “solidez de su producción de conocimiento y reproducción de capacidades, un espacio público o semipúblico de

2.5 La sociedad del conocimiento

No existe una definición única de lo que es el conocimiento, las acepciones son variadas, Nonaka y Takeuchi (1997:58) lo definen como “un proceso humano dinámico para justificar la creencia personal hacia la verdad”, David y Foray (2002: 475) dicen que “es esencialmente una cuestión de capacidad cognitiva, que permite a quien lo posee tener la capacidad de actuar intelectual o físicamente”. Los mismos Nonaka y Takeuchi (1997:58-61) señalan algunas características del conocimiento para comprenderlo mejor: dicen que es tácito porque los conceptos cambian o se adaptan a la luz de las experiencias de los individuos y es explícito porque se basa también en la racionalidad del individuo; se orienta a la acción porque siempre es para algún fin y además está en constante cambio.

Por su parte Boscherini y Yoguel (2000: 139) señalan que el conocimiento es creado dinámicamente en la interacción social. En lo que los autores concuerdan (Boscherini y Yoguel, 2000; Rullani, 2000; Micheli, 2002; David y Foray, 2002) es en la acertada división propuesta por Nonaka y Takeuchi en conocimiento explícito (codificado) e implícito (tácito)³⁸, así como en su modelo de “conversión de conocimiento”, ya que en él aseguran que para que haya movilización y ampliación de conocimiento en una organización o empresa debe existir una interacción social entre el conocimiento tácito y el explícito, similar al que acontece con el conocimiento humano³⁹.

aprendizaje e intercambio y el uso continuo de tecnologías de la información”, y enfatizan que sólo cuando se incrementa este tipo de comunidades y “cuando los profesionales expertos, los usuarios comunes de la información y los estudiantes inexpertos se reúnan gracias a su interés mutuo sobre un tema dado, sólo entonces la sociedad del conocimiento será una realidad y no una posible visión de futuro.

³⁸ Para Nonaka y Takeuchi (1997) el Conocimiento explícito representa un conocimiento codificado, sistemático y que es transferible a través del lenguaje formal, mientras que el Conocimiento tácito expone un conocimiento personal, no articulado, implícito y difícil de formalizar y comunicar, que incluye experiencias, acciones, valores, emociones e ideas.

³⁹ La conversión de conocimiento ocurre de cuatro formas que son: Socialización, de conocimiento tácito a conocimiento tácito; Externalización, de conocimiento tácito a conocimiento explícito; Combinación, de conocimiento explícito a conocimiento explícito; Internalización, de conocimiento explícito a

Pero a pesar de la inexistencia de una definición generalmente aceptada, lo que es claro es que necesita siempre ser creado, diseminado y asimilado por los individuos, las instituciones, empresas, etc., para generar nuevos conocimientos.

Sin embargo, también debe quedar claro que no existe conocimiento sin personas, sin ellas sólo hay datos inmóviles, es decir, el conocimiento tanto personal como organizacional ha pasado previamente por el filtro perceptual humano, y esta percepción va a depender del *background* particular existente de cada individuo.

Precisamente por esto Nonaka y Takeuchi (1997) mencionan, poniendo el ejemplo de las empresas japonesas, que el nuevo conocimiento surge de una mezcla de información objetiva y subjetiva, es decir, del aprovechamiento de percepciones subjetivas, intuiciones y corazonadas de los empleados, que son probadas y aprovechadas por la empresa. El cómo la organización usa el conocimiento, depende en gran medida de la percepción que individuos y grupos tengan de necesidades o de oportunidades, tanto personales como laborales.

Sin embargo, la adquisición de conocimiento no sólo ha alcanzado importancia a nivel individual, sino que lo ha sobrepasado, ahora es relevante en el plano organizacional, regional, nacional y mundial, porque constituye un factor de competitividad al contribuir de manera decisiva a la generación de valor económico. Es decir, el conocimiento se está convirtiendo en el valor agregado fundamental de todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país, originando que el dominio del saber científico y tecnológico sea el principal factor de su desarrollo. Al respecto, Rebeca de Gortari (2003: 114) afirma que actualmente lo que está en juego es la necesidad de implementar conocimientos para agregar valor a los productos y ser competitivos en los mercados nacionales e internacionales.

conocimiento tácito, así los contenidos de conocimiento generados en las cuatro formas de conversión interactúan entre sí en una espiral de creación de conocimiento organizacional, generando una nueva espiral y así sucesivamente (Nonaka y Takeuchi, 1997: 62)

Los estudios de la OCDE (1999) y de ANUIES (2000) en México, afirman que las ventajas de un país dependen cada vez más de los recursos humanos, de la creación de conocimiento y de las innovaciones continuas e incrementales más que del acceso al capital físico y a las materias primas, es decir obedecen a cómo usan dicho conocimiento y a su capacidad de aprender nuevas cosas⁴⁰.

El conocimiento se ha convertido en un elemento competitivo determinante para los agentes económicos: empresas, administraciones, regiones y ciudades, por esto, un número cada vez mayor de regiones de las sociedades y economías pertenecientes no sólo a la OCDE están haciendo girar sus estrategias de desarrollo alrededor del aprendizaje, la investigación y la innovación, se están convirtiendo en lo que Florida (2003) llama regiones que aprenden en vista de que los análisis de la OCDE (1999) revelan que los países que han integrado el conocimiento, la innovación y la formación de capital humano al desarrollo también han conseguido transformaciones reales. En este sentido, la difusión del conocimiento, consistente en compartir esquemas mediante un proceso *de interacciones* de colaboración mediante *redes* y cooperación (De Gortari, 2003; Hualde, 2001b), se convierte entonces un instrumento crucial para enfrentar tanto el desafío en el plano interno como en el plano externo, que es la competitividad.

Uno de los ejemplos más claros de regiones que aprenden es el multi-citado Silicon Valley, caracterizado por una mano de obra altamente cualificada, establecimientos de investigación y enseñanza con un alto nivel de conocimiento, agrupaciones de empresas de alta tecnología y por una diversidad de organismos institucionales que benefician a toda la región (Castells: 94; Walshock et al, 2002). Mientras que en Europa la OCDE (1999) pone como ejemplo a Emilia-Romagna en Italia.

Por tanto, ante la creciente importancia del conocimiento para la competitividad y la existencia de casos exitosos convertidos en regiones que aprenden, existe la preocupación de conectar a las

⁴⁰ En este sentido, Enzo Rullani (2000) y Richard Florida (2000) dan explicaciones más amplias acerca de la relevancia de la utilización del conocimiento como factor competitivo.

personas dentro de una sociedad de conocimiento en donde haya distribución y la transferencia del mismo, pero para que esto sea posible, como se comentó desde el principio, se requieren ciertos umbrales cognitivos para poder transformar la información y los datos en conocimiento por lo cual consideramos que es necesaria la educación.

2.6 El papel de la educación y la escuela ante la sociedad del conocimiento

La escuela ya no es el único lugar donde aprenden los individuos, ya no es el templo de todo aprendizaje, ni la única fuente de conocimiento⁴¹. Incluso hay percepciones diferentes de para qué sirve la educación en el mercado, para algunos la posibilidad de encontrar un empleo que contribuya a la realización personal, otros se interesan más por el dinero que se pueda ganar a partir de lo aprendido en la escuela y otros más simplemente por ganar dinero para sobrevivir independientemente de la actividad que se realice y para lo cual la alta escolaridad no es necesaria. Es decir, no todos piensan que conseguir un alto grado de escolaridad lleva a realizar ocupaciones o empleos deseados, y es que se ha comprobado que esa idea que otorga a la educación una alta capacidad de realización económica a la fuerza de trabajo en el mercado, no es tan mecánica y tal vez no tan común como se solía pensar (Padua, 1998: 119). Aunque claro que las percepciones cambian dependiendo del espacio geográfico.

Pero aun así la sociedad sigue descargando la responsabilidad en la educación cada vez más a medida que su ámbito se desarrolla, y por tanto sigue siendo el medio más importante para adquirir conocimientos, aunque no el único. Ya que si bien durante mucho tiempo se pensó que los conocimientos se adquirían únicamente mientras estaba uno en la escuela, en cambio hoy los

⁴¹ Hualde (2003a: 126) dice que “ La creación de nuevo conocimiento se convierte por tanto en una necesidad social y no es una responsabilidad exclusiva del sistema educativo en un contexto donde la formación continua es un requerimiento ineludible”

términos “educación continua” y “competencias”⁴² se abren paso como una respuesta a los tiempos de avances constantes que vivimos. Por ello, incluso algunas empresas se han convertido en centros de capacitación y aprendizaje⁴³, donde se entrena a las personas para adiestrarlas en los más diversos campos, esto beneficia a mucha gente que no tuvo acceso a la educación formal, ya que los expertos nos dicen que las buenas oportunidades serán para aquel que tenga los conocimientos apropiados o la facilidad apropiada para adquirirlos rápidamente.

Y aquí cabe hacer un paréntesis para definir lo que entendemos por educación formal. Para esto retomamos la que consideramos la definición más amplia y acabada de Ali Hamadache (Unesco, 1994) quien define de la siguiente manera a la educación formal y la informal: “... hemos intentado caracterizar a la educación formal a partir de una serie de determinaciones como son: el hecho de que constituye una forma colectiva y presencial de enseñanza y aprendizaje; la definición de un espacio propio (la escuela como lugar); el establecimiento de unos tiempos prefijados de actuación (horarios, calendario lectivo); la separación institucional de dos roles asimétricos y complementarios (maestro, alumno); la preselección y ordenación de los contenidos que se trafican entre ambos por medio de planes de estudio, currícula, etc.; y la descontextualización del aprendizaje (los contenidos se enseñan y aprenden fuera de los ámbitos naturales de su producción y aplicación). Entonces, la educación no formal sería aquella que tiene lugar mediante procedimientos o instancias que rompen con alguna o algunas de estas determinaciones que caracterizan a la escuela”, “... no obstante, cualquiera que sea la terminología usada, la compleja relación entre la educación formal y la no formal subsiste y todavía no hay una definición clara e inequívoca de ambos conceptos”.

⁴² Competencias, son las capacidades que se comprueban en la acción en la vida real, y no contenidos y habilidades aprendidas en situación escolar y evaluadas por exámenes. (Gallart, 2002: 226)

⁴³ Ilona Kovács (1998: 4) señala que la responsabilidad casi exclusiva del Estado respecto a la educación/formación tiende a ser cuestionada y transferida a la esfera de la sociedad civil, donde las empresas tienden a tener un papel creciente en la oferta de formación.

Y precisamente, en el sentido de esta última reflexión de Hamadache, es que se ha concluido que la adquisición de conocimientos y habilidades puede producirse no sólo en situaciones de aprendizaje formal sino también con la experiencia laboral, el trabajo comunitario y voluntario y el estudio por cuenta propia (Carlson, 2002: 128). Lo que refuerza el argumento anterior de las competencias, ya que actualmente, señala Beverly Carlson (2002: 128), incluso el concepto de alfabetización abarca no sólo saber leer y escribir, sino las competencias básicas para comprender y utilizar información contenida en textos y documentos, efectuar operaciones aritméticas, comunicarse y solucionar problemas.

Que la educación no lo es todo, es cierto, pero es la base para analizar, seleccionar e interpretar datos e información y así ser capaces de producir conocimientos. Ahora bien, lo que es claro es que nos encontramos en una nueva sociedad en la que existe un cúmulo impresionante de información gracias a la prensa, la televisión, la radio, y sobre todo el internet⁴⁴, por lo cual la escuela debe adaptarse a este nuevo entorno de constante cambio, en el que se enfrenta a jóvenes que están mejor informados; en el que el aprendizaje involucra tal variedad de factores que es imposible concebirlo dentro de los confines de un sistema único organizado y supervisado por una autoridad central y en el que la escuela ya no puede pretender asumir por sí sola la función educacional en la sociedad, por lo cual debe apoyarse de distintas instituciones, de aquí la gran importancia de su *vinculación* con otros sectores para responder a los desafíos del nuevo orden mundial.

Ya que desafortunadamente hoy en día el sistema escolar tradicional presenta carencias y deficiencias por lo cual muchas personas han optado por formas de educación extra escolares que actúen como suplemento, o aun sustituto, de la escolaridad formal. Esto ocurre por el desilusionador desempeño de un sistema escolar cuyo componente educativo es académicamente ambicioso pero que no es práctico ni específico y que la mayoría de las veces está muy alejado de

⁴⁴ Para mayor detalle del surgimiento e importancia de internet consultar a Castells, Manuel. *La era de la información*, Cap. 1, Vol. I, Alianza Editorial.

las necesidades del mercado laboral (Hualde, 2001b) y está mas bien preocupado por atraer clientes a costa de la calidad educativa que se imparte. De estos y otros problemas del sistema educativo hablaremos en el siguiente apartado.

2.7 Deficiencias y problemas de la educación en México

Abel Mercado y Jordi Planas (2004: 47), haciendo un estudio comparativo de la educación en México y la Unión Europea, señalan que ante los nuevos retos, los estados han tratado de expandir su sistema educativo, pero que para el caso de México, a pesar del esfuerzo “esto no se ha traducido más que débilmente en un incremento de las oportunidades de educación de los jóvenes mexicanos, que se refleja en el nivel de estudios”, ya que se han limitado a absorber el impacto demográfico del crecimiento de las generaciones que han ingresado en el sistema educativo durante las últimas décadas.

Es decir, se ha buscado atender la demanda pero no hay calidad en la educación. Y si a esto le aunamos que la distribución de escolaridad en la población es deficiente, el problema es más grave. Ya que si bien se trata de incluir en el sistema educativo a los niños y jóvenes en edad escolar, esto se hace en su mayor parte en las grandes ciudades, descuidándose el ámbito rural. Por esto, investigadores como Padua (1998: 121-122) afirman que en las zonas rurales se llega a ofrecer exclusivamente educación tecnológica, mientras que para frenar las presiones hacia el nivel superior buena parte de las escuelas técnicas se hacen terminales y eso que la escolaridad es uno de los bienes que tiende a distribuirse de manera más equitativa, ni que hablar del ingreso y los poderes.

Existe una fuerte desigualdad en la oferta educativa, ya que las escuelas a las que asisten los niños de estratos más pobres de la población son las que ofrecen las peores condiciones materiales para el aprendizaje, las que tienen menos recursos y las que, con frecuencia, no ofrecen el ciclo

completo o son escuelas unitarias. Se ha favorecido a los estados más desarrollados, lo que ha tendido a agravar la distancia entre ellos (Padua, 1998: 125; González Casanova, 2001:54).

Y aquí salta a la vista otro grave problema vinculado a la educación, de acuerdo con datos de ANUIES (2000) las categorías laborales más bajas son ocupada por los trabajadores que menor escolaridad tienen, esto podría sonar lógico, sin embargo, según datos de la misma institución la asociación entre pobreza y educación es significativa: los grupos sociales menos favorecidos son los que cuentan con menores oportunidades educativas (Jacinto, 1998). Si bien en décadas pasadas las oportunidades educativas tuvieron un crecimiento significativo, subsisten aún importantes segmentos de población al margen de estos beneficios. Por lo cual, sus alternativas de vida –sus posibilidades de incorporación al mercado del trabajo– se ven seriamente limitadas por su bajo nivel de escolaridad, con lo cual están en desventaja las familias de menores ingresos en relación a las familias que tienen mayores ingresos (Jacinto, 1998). Con lo anterior podríamos señalar que hay un mayor acceso a la Universidad de las familias de mayores ingresos, lo que significa que en un futuro pueden acceder a mejores empleos ya que en estas instituciones entregan títulos profesionales que requieren una preparación de 4 años o más.

Así, la educación, se dice, va haciéndose más accesible, pero en forma diferencial según la clase social de origen, el sexo y el lugar de residencia (Padua, 1998: 121)

Pero junto al problema del desigual acceso a la educación, encontramos también la mala calidad educativa que reciben aquellos que si tienen acceso, su desvinculación con el sistema productivo y la falta de actualización en programas y planes de estudio.

Por todo esto, desde finales de los ochenta, la percepción generalizada era de que el sistema escolar no estaba siendo eficiente en cuanto a la formación de los jóvenes para el trabajo. Hualde (2003b: 98) afirma que este cuestionamiento a la educación en general se debe a que debe estar más conectada con los conocimientos, porque así lo demanda la economía y los mercados de trabajo, principalmente ante los cambios en la regulación económica y social, en la tecnología y

el ambiente globalizado. Ya que en realidad el sistema escolar resultaba claramente disfuncional para el sistema productivo al no preparar ni en cantidad ni en calidad a los trabajadores necesarios: sus egresados saturaban algunos sectores, mientras que otros quedaban desatendidos (Ibarrola, 2002b: 145).

Pero esto no ha importado en las instituciones educativas, están más preocupados por atraer *clientes*, y en esta carrera producen una serie de inadecuaciones permanentes de los contenidos escolares hacia las supuestas necesidades de las empresas (Hualde, 2003b: 98). En este mismo sentido Gagné (citado por Hualde, 2003b: 98) señala que las escuelas hacen creer a los estudiantes que darán satisfacción a su deseo de obtener un derecho al empleo, dándoles un diploma, así ofrecen a las empresas mano de obra con un “saber-hacer” obsoleto, cuando las empresas lo que esperan más bien son aptitudes para aprender.

Y este constituye otro grave problema, ya que las instituciones educativas no toman en cuenta al mercado laboral, que tiene una dinámica muy particular. Ya que los mercados de trabajo no sólo asignan diferentes valores a los distintos niveles de escolaridad que adquirieron los individuos, sino que también asignan diferentes valores a los distintos tipos de escolaridad que pueden distinguirse al interior de un nivel educativo determinado (Muñoz Izquierdo, 2001: 170). Incluso cambian las valoraciones de los sectores ocupacionales hacia las certificaciones en función de las instituciones educativas de procedencia (Rollin Kent y Rosalía Ramírez, 1998: 318).

Por tanto, hay grandes diferencias respecto a cuánto premian la educación los mercados laborales y cuánto están dispuestos a pagar por la calificación y la experiencia, diferencias que se amplían o reducen según el juego de la oferta y la demanda (Carlson, 2002: 128).

Precisamente por estas diferencias valorativas se ha comprobado que en México existe el fenómeno de la *inflación educativa*, pues para ocupar un puesto para el que en un momento se exigía un determinado nivel educativo, con el tiempo se requiere uno superior (Schmelkes, 1998; Muñoz Izquierdo, 2001; Ibarrola, 2001). Por ejemplo, en el caso de los profesionistas, quienes

durante los noventa empiezan a tener menos posibilidades de ingresar a sectores de ocupación donde antes era relativamente fácil incorporarse por el simple hecho de contar con título universitario (Rollin Kent y Rosalía Ramírez, 1998: 318).

Al respecto, María de Ibarrola (2001: 16) asegura que el incremento de la escolaridad de la población también puede producir efectos perversos, tales como el desempleo, el subempleo, la inflación educativa, la devaluación del certificado escolar, la incongruencia entre las expectativas de movilidad social que abre la expansión educativa y las oportunidades efectivas de inserción laboral o incluso una *sobreeducación* de las nuevas generaciones frente a los requerimientos de las posiciones que abre el mercado de trabajo.

Muñoz García (1996: 106-107) denomina a esto “devaluación educativa”, que en el mercado puede propiciar falta de deseos para estudiar, sentimientos de fracaso por la inversión de tiempo en escolarizarse frente a sus bajos rendimientos, pérdida de credibilidad en los valores que se transmiten a través de la educación, y hasta una sobreestimación del dinero por encima de ellos.

Esto resulta paradójico, ya que el desarrollo económico del país tiende a exigir cada vez más preparación de los individuos, orientándolos a un continuo incremento y a la mejora sistemática de la formación, sin embargo, este incremento en su preparación sólo les sirve para alcanzar niveles socioeconómicos que previamente estaban a disposición de cualquiera que hubiera cursado una escolaridad media (Estévez y Pérez, 2003: 125).

Por todas estas razones, es que una de las visiones que predominan en la sociedad es la que limita a la educación como algo instrumental, es decir, que la considerada como la vía necesaria para obtener resultados como dinero, carrera, etc., y deja de lado el papel que juega en la realización de la persona, la satisfacción de aspiraciones y la libertad laboral⁴⁵. Y es algo muy lógico si

⁴⁵ Muñoz García (1996: 96) señala que la utilidad de la educación con respecto al empleo y los ingresos que de él se derivan es variable de acuerdo al contexto, formas de operación y características de los mercados de trabajo.

tomamos en cuenta las dificultades en el país para acceder a un empleo, por lo cual la ocupación paso a ser una exigencia por encima del gusto por el trabajo, ahora lo que se requiere es ganar dinero.

Razón por la cual en los últimos años ha aumentado el empleo informal. En este sentido Muñoz Izquierdo (1998: 194) dice que el que los trabajadores acepten desempeñar ocupaciones pertenecientes al sector informal del sector productivo, así como el que decidan permanecer en esas ocupaciones, ha sido explicado por medio de dos argumentos distintos. Si bien es posible, por un lado, que algunos empleos informales permitan obtener ingresos o condiciones de trabajo comparables, e incluso mejores, a los del sector formal, también lo es, por otro lado, que los sujetos permanezcan en los empleos informales como consecuencia de la escasez de oportunidades de empleo de naturaleza formal.

Todo lo anterior nos lleva a una reflexión, que de tan simple que parece, es aún más difícil de lograr, puesto que desde los años setenta se habla de ella, pero hasta hoy no se ha llevado a cabo.

Hablamos de que el reto es ofrecer una formación básica y superior de calidad a grupos cada vez más numerosos de niños y jóvenes. Por lo tanto, lo que se busca no es sólo que haya más escuelas, sino reformas a los programas educativos que se involucren más con la realidad laboral, con el contexto globalizador, y que sean un verdadero medio de acceso al conocimiento útil para la vida.

Esto es de suma importancia ya que, como mencionamos anteriormente, a pesar de los problemas que tiene y que se perciben del sistema educativo, la sociedad sigue equiparando al conocimiento con el diploma que la escuela otorga y que se presume concede un pasaporte al empleo, que ahora es cada vez más hipotético.

Esto porque, de acuerdo a Hualde (2001: 62) en el mercado laboral existen dos lógicas: una es la *lógica profesional*, en la que la empresa categoriza y reconoce en el puesto de trabajo el título

educativo, es decir, en sus políticas de reclutamiento, promoción, y movilidad dentro de la empresa el criterio prioritario se liga a los conocimientos y al dominio de una especialidad laboral acreditada por dicho título. Mientras que en la *lógica organizacional*, el individuo o bien va más allá de su especialidad académica o incluso puede estar al margen de ella, y tiende a adaptarse a la estructura organizativa de la empresa. Se le capacita según los requerimientos de ésta y se valora prioritariamente su experiencia en la organización.

2.8 Reflexiones Finales

Como ya hemos dicho, la educación sigue siendo importante en el momento de conseguir un empleo, aunque, como dice Hualde (2003b: 24), haya “egresados cuyo empleo no corresponde con el que sus credenciales educativas prevén”. Pero que al ser socialmente aceptada “ha jugado un papel de filtro en los procesos de selección para el acceso al empleo, lo que significa también que la educación se ha constituido en uno de los mecanismos para el posicionamiento social de los individuos” (Mercado y Planas, 2004: 3).

No obstante, hay que tomar en cuenta que a pesar de que siga siendo importante la educación ha sido devaluada en el mercado laboral, esto significa que a igual puesto de trabajo hoy se aumenten las exigencias de nivel educativo, por ejemplo Hualde (2003a: 143) menciona que “las maestrías que no eran muy valoradas por las maquiladoras, tienen cada vez más importancia especialmente en lo que se refiere a las áreas administrativas de las carreras de ingeniería”, cuando antes con la licenciatura bastaba.

Esto ha traído como consecuencia la necesidad del aprendizaje continuo⁴⁶, aunque esto depende de la estrategia propia de los individuos, del deseo de aumentar su propio cuerpo de conocimiento, más que de esperar la transmisión pasiva y unilateral de datos preestablecidos.

⁴⁶ Para el caso de la maquiladora Hualde (2003a: 141) señala que en las empresas se da capacitación, pero esto no supone que los profesionistas con mayores deficiencias son los que más capacitación reciben, es al contrario. “Los ingenieros que progresan más en la carrera, que muestran capacidad e interés de aprender

Por esta razón, las oportunidades de acceso a la educación se han puesto en el centro de la discusión como un factor clave, lo que ha generado diversas políticas públicas en torno a ampliar cobertura y mejorar la calidad de la educación aunque, como vimos anteriormente en el estudio de Mercado y Planas (2004), esto no se ha conseguido.

Con esto queremos resaltar el hecho de que a pesar de que la educación y el conocimiento se han convertido en pilares del desarrollo de las sociedades, aun estamos muy lejos de conseguir niveles adecuados porque, de entrada, no todos tienen acceso a ellos y si a esto le aunamos que las exigencias en el mercado laboran cada día son mayores entonces se debe pensar en medidas para tratar de hacer frente a estas carencias.

Ante esta problemática incluso han surgido propuestas como las de Castro y Levy (citado por Carlson, 2002: 131). En ella hacen referencia a la *desprofesionalización de la educación superior*, es decir, aquella que se produce debido a los grandes incrementos de matrícula y que provoca que se generen más aspirantes a los puestos de trabajo de los que puede absorber el mercado, de modo que los graduados, al no poder encontrar una colocación acorde a sus estudios, aceptan cualquier empleo que se les ofrezca. Por lo cual los autores proponen introducir “la educación superior general” como una opción formal de educación superior, que complemente la enseñanza específica llamada “profesional”. Con esto se podrían desarrollar aptitudes de redacción, lectura, matemáticas y solución de problemas que respondan a las aspiraciones más generales – desde el punto de vista humanista, cultural, social y político – de formar ciudadanos cultos.

Tal vez hoy esta idea parezca descabellada, pero posiblemente en un futuro no muy lejano surja como propuesta de reforma educativa.

Lo que es indiscutible es que en estas circunstancias resulta fundamental el diseño de estrategias o planes de acción que impulsen la transformación de la educación y del mercado de trabajo, y

son aquellos a los que las plantas ofrecen la oportunidad de capacitarse de forma más amplia. Muchos de ellos piden cursos a las empresas de los que llegan por fax, correo electrónico o por medio de propaganda. Es decir, la capacitación depende en cierta medida de la estrategia de los propios egresados”.

que traten de aumentar el potencial científico-tecnológico del país con miras a estimular el desarrollo nacional ante la creciente competitividad internacional de los países.

Pero para esto, y aunque suene a frases muy trilladas, se requiere la aplicación de un conjunto coherente de políticas que lo permitan, que estimulen sobre todo la cooperación⁴⁷, incluso institucionalizarla, entre los diferentes agentes: organismos públicos, centros de investigación, instituciones educativas, empresas, etc.

En este sentido la CEPAL (1992) destaca las siguientes líneas de cooperación: mejoramiento de la calidad; innovaciones en el nivel de enseñanza media; acreditación de instituciones, programas y unidades de la educación superior; formación de académicos e investigadores; reforma institucional y administración local; capacitación técnica; investigación educacional; intercambio de alumnos, y cooperación estratégica.

Que sin embargo, a pesar de haber sido propuestas hace más de 10 años, por un organismo tan importante, vemos con tristeza que a la fecha poco se ha hecho. La cooperación, término primordial en cualquier ámbito sigue siendo muy pobre, y no sólo en nuestro país. Y aquí cabría analizar cuántas propuestas y acciones de vinculación entre las mismas instituciones educativas existen y cuántas, en realidad, se llevan a cabo.

Y termino con una reflexión de Pablo González Casanova (2001: 54) que dice: “transformar el sistema educativo también consiste en educar a la inmensa mayoría de los futuros ciudadanos para que sepan reflexionar y decidir sobre los problemas políticos, sociales, culturales, económicos y para que aprendan a actuar, a planear, a informarse, a corregir y a organizarse.

⁴⁷ Hualde (2003a:125) señala que “es necesario asumir que en ocasiones las inadecuaciones entre las escuelas y las industrias se producen porque los mecanismos de vinculación o no existen, o no funcionan adecuadamente”

Capítulo III. Contexto territorial.

3.1 Introducción: El Territorio

Cualquier actividad, económica, cultural, social y política que se realice, siempre estará enmarcada dentro de un espacio físico con particularidades específicas. Dichas particularidades han provocado que en las dos últimas décadas tanto el territorio, así como la región, sean tópicos que, en los debates políticos y académicos, se consideren espacios determinantes para el desarrollo del país. Ya que cada territorio influye de manera diferente en las diversas actividades y por ende generarán resultados distintos.

Para Hualde (2002: 40) es desde principios de los años ochenta que se observa, en las ciencias sociales, una importancia renovada o reemergencia de las regiones, es decir, se le asigna a la región un papel más activo e importante, y no sólo es vista como el producto de fuerzas globales o de desarrollos tecnológicos, sino como un motor del desarrollo.

Otros autores, como Pierre Veltz (1999), destacan que al territorio no hay que verlo sólo como el perímetro receptáculo de actividades sino como una estructura activa de desarrollo, de estancamiento, o bien, de regresión, pero que al fin y al cabo es un actor.

Un actor que, lejos de diluirse en una abstracción, se convierte en pieza fundamental dentro de la economía de competencia globalizadora, gracias a que ésta debe articularse con los territorios, donde los tejidos socio-institucionales son muy poderosos.

Por ello, se deben tomar en cuenta las diferentes condiciones políticas y económicas que difieren de lugar en lugar; el tamaño y composición del mercado; la dimensión política, es decir la influencia del gobierno local, e incluso el nacional; las variaciones espaciales en lenguaje y cultura; las variaciones de los costos de producción de acuerdo al territorio en el que se establezcan, por ejemplo el factor trabajo, esto se refiere a conocimientos, organización y habilidades humanas (Dicken, 1992: 189-227). Ya que los territorios crean conocimientos contextuales (que son saberes específicos de la región) y asimilan conocimientos codificados

(saberes estandarizados propios de las empresas), aunque claro, no existe una linealidad en la creación de conocimiento, más bien es un proceso complejo, dinámico y no determinista (Hualde, 2001c: 3-45).

Por otro lado, Storper (1997) señala que el territorio también es fundamental por la importancia del estado, que es un actor territorializado; pues a través de sus políticas los estados participan en un tipo de desarrollo endógeno competitivo que crea nuevas formas de movilidad de capital, a pesar de que se ha visto que, en cierta forma, la globalización le quita margen de maniobra a las instituciones del estado provocando consecuencias desfavorables en términos de la distribución del ingreso.

Por su parte, Saskia Sassen (2002) afirma que los territorios son los lugares donde la globalización se materializa en instituciones y procesos específicos y donde los mercados se anclan a ellos por su infraestructura material y procesos de trabajo.

Por esto, la organización espacial muestra que lo global y local no son excluyentes. Ya que paradójicamente las firmas exigen garantías y derechos de propiedad de sus territorios nacionales, pero por otro lado dependen de la transnacionalización y desregulación. Desregulación muy distinta dependiendo del país del que hablemos, pero en fuerte competencia por atraer industrias, puesto que éstas tienden a mudarse hacia jurisdicciones de menores regulaciones.

Todo lo anterior nos lleva a considerar al territorio como un actor capaz de innovar, aprender y competir. Por tanto, Hualde (2002: 47-48) señala que para el análisis de los territorios se debe tomar en cuenta la presencia de varios actores y hace una enumeración de ellos de la siguiente manera:

- 1) Las instituciones en cuanto a: su cantidad y la calidad, relaciones entre ellas, el espesor de las redes institucionales y el tipo de organización que tienen. Ya que, señala, la idea es que las instituciones constituyen un actor importante en la acción económica y en la innovación, que son

parte de la misma y no sólo un apoyo o soporte de las empresas.

- 2) El tipo de industria que se asienta en la región: productos y procesos que llevan a cabo, sector de actividad, tipos de empresas, tipos de organizaciones empresariales, niveles tecnológicos, formas de adquisición de la tecnología: creación, imitación, adaptación.
- 3) El denominado *capital humano* y, en consecuencia, la infraestructura educativa y de formación.
- 4) La infraestructura financiera, tecnológica y de comunicaciones.
- 5) Un conjunto de valores, reglas, racionalidad compartida, que puede conceptualizarse como “identidad regional”.

Con el fin de poder explicar el comportamiento territorial y por ende de sus implicaciones.

En nuestro caso, hemos seleccionado dos espacios, por demás importantes en la dinámica económica y demográfica de nuestro país. Ambos situados en el norte de México, que son la ciudad de Monterrey, Nuevo León y la ciudad de Tijuana, Baja California. Cada una con historias y características muy particulares, pero que confluyen en su importancia económica para México. Para conocer un poco más acerca de las ciudades de estudio haremos un breve recuento de su historia y características más importantes, todo ello con la finalidad de conocer los espacios en los que se desenvuelve nuestro sujeto de estudio, la PEA ocupada asalariada con estudios superiores. Para ello dividimos el capítulo en dos grandes apartados, en el primero hablamos de Tijuana y en el segundo, de Monterrey, en ambos casos desarrollamos cinco temáticas: a) Contexto Histórico, b) Vocación Industrial, c) Dinámica demográfica, d) Sistema educativo y e) Características del Mercado de Trabajo.

3.2 Tijuana

3.2.1 Contexto Histórico

Tijuana se funda en el año 1889, con el nombre inicial de Zaragoza, y es hasta el año de 1953, al crearse el estado de Baja California, cuando adquiere la categoría de municipio, y su nombre actual. Desde entonces se caracterizó por su capacidad de atracción poblacional, debida principalmente a su ubicación geográfica, es decir, de cercanía con Estados Unidos.

Para el año 1900 apenas tenía una población de 245 personas, actualmente es de poco más de un millón cuatrocientas mil, que habitan en los más de 700 de asentamientos humanos de la ciudad.

En 1916 había menos de dos mil habitantes, cuyas actividades principales se desempeñaban en la agricultura, el comercio local y los primeros negocios turísticos.

La principal avenida era entonces la calle Olvera, que hoy en día tiene el nombre de “Calle Revolución”. La ciudad inicia su desarrollo más importante durante los años 30 y 40, con bares, prostíbulos y casas de juego utilizados principalmente para el esparcimiento de los militares estadounidenses quienes se preparaban para la Segunda Guerra Mundial, asentados en la base naval del puerto de San Diego recién instalada en la ciudad americana, la más grande de la costa Oeste de aquel país.

Tijuana tuvo un papel primordial en la disminución de la tensión social de los soldados en época de guerra, proporcionándoles diversiones y distracciones a bajo costo. Esto por la aparición de una ley prohibitiva, La Ley Seca, en Estados Unidos, de venta y consumo de alcohol a menores de 21 años en el país, así como la de tratar de acabar con las zonas rojas, puesto que iba contra las expectativas de embellecimiento de las ciudades americanas. Con lo cual Tijuana atrajo a más estadounidenses.

Sin embargo con el paso de los años, en San Diego se hicieron importantes inversiones para mejorar la ciudad, mientras que Tijuana creció orgánicamente, jamás de forma planeada, obedeciendo en todo momento a las leyes de mercado.

Posteriormente al finalizar el Programa Bracero, firmado entre Estados Unidos y México de 1942 a 1964, un gran número de personas que cruzaron al vecino país, a su regreso, se establecieron en ciudades fronterizas, entre ellas Tijuana⁴⁸. En estos años, principios de los setenta, inicia un período de asentamiento de plantas maquiladoras, de las cuales hablaremos más adelante en este capítulo.

Así pues, desde entonces la ciudad empezó su expansión en torno a la calle Revolución, ahí se estableció inicialmente la municipalidad, aunque después se trasladaría a la zona Río. Las precipitaciones pluviales tuvieron mucho que ver con la importancia de esta zona, ya que era un lugar que no se inundaba y por ende la que buscaban los comercios para establecerse, a diferencia de otras zonas.

A partir de 1974 se inicia la regeneración de la zona Río Tijuana, una de las más importantes obras urbanísticas nacionales, en un área de 400 hectáreas que conforma a la ciudad como una de las más modernas y urbanizadas del país, siendo clasificada como centro de población con servicios regionales.

3.2.2 La industria en Tijuana

El cambio más drástico ocurrió en la década de los sesenta, gracias a la confluencia de dos fenómenos.

⁴⁸ Según datos de la Organización Farmworkers (1996), durante el programa Bracero casi cinco millones de mexicanos entraron a laborar en los campos agrícolas de los Estados Unidos. Estos braceros convirtieron a la agricultura americana en la más rentable y avanzada de todo el planeta. Se trataba de campesinos de las zonas agrícolas rurales más importantes de México, como Coahuila, Durango, Chihuahua, etc., quienes además habían jugado un papel muy importante en la Revolución Mexicana de 1910

Por un lado, el interés gubernamental por apuntalar la economía de la frontera se tradujo, a través del Programa de Industrialización de la Frontera, en la formación de parques industriales, que brindaban grandes facilidades a la instalación de industrias extranjeras en las ciudades limítrofes del norte de México (Barrera Bassols, 1990: 7). Esto tenía que ver con la terminación en 1964 de los acuerdos bilaterales con los Estados Unidos sobre el paso de trabajadores mexicanos a ese país, el llamado Programa Bracero, iniciado en 1942, en plena Guerra Mundial.

Por otro lado, algunas empresas de los Estados Unidos buscaban optimizar los rendimientos de capital a través del establecimiento de plantas en zonas de bajos salarios y de abundante mano de obra. Las transformaciones de los procesos de trabajo de la industria en el ámbito mundial obligaban a distribuir en distintos lugares del mundo fases de los procesos productivos (Carrillo y Hernández, 1985). Además, las comunicaciones y los transportes cada vez más rápidos y eficientes permitían dividir la cadena productiva sin afectar la obtención de mejores rendimientos. El resultado de estos dos intereses marcó el inicio de una forma particular de industrialización en el norte del país, gracias a la instalación de plantas de ensamble, mejor conocidas como “maquiladoras”, sobre todo en Tijuana y Ciudad Juárez. Estas plantas maquiladoras realizan procesos parciales de manufactura y envían productos acabados a Estados Unidos (Hualde, 2001c: 19).

De este tipo de desarrollo industrial deben destacarse dos aspectos: primero, el crecimiento de las maquiladoras superó por mucho las tasas de las otras ramas industriales (por ejemplo, en términos de generación de empleos)⁴⁹; el segundo aspecto, tiene que ver con la incorporación del trabajo femenino a la industria, hecho que ha trastocado pautas y formas culturales en el interior de los hogares (Carrillo y Hernández, 1985), basados anteriormente en la proletarización masculina y en la dedicación femenina a las tareas domésticas y crianza de los hijos.

⁴⁹ De acuerdo a Hualde (2001:19), para 1997, los empleos en la maquiladora a nivel nacional eran de aproximadamente 900 mil, que representaban alrededor de 25% de la mano de obra industrial mexicana.

Este movimiento económico afianzó las tendencias demográficas anteriores a 1970, es decir, consolidó la concentración de la población en la ciudad, gracias a la generación de empleos, producto de las maquiladoras.

En números absolutos esta ciudad ha ocupado durante los noventa, y a la fecha, el segundo lugar en términos de empleo en la industria maquiladora, el primer lugar lo tiene Ciudad Juárez, Chihuahua.

Para 1990, las maquilas de Tijuana empleaban a 59,870 trabajadores, mientras que para el año 2002 tenía 140,069 empleados⁵⁰, que representa el 12.9% del empleo maquilador total del país.

3.2.3 Dinámica demográfica y migración en Tijuana

Como antes mencionamos, dos hechos fundamentales, el Programa Bracero y la instalación de maquiladoras, provocaron que Tijuana empezara a verse inundada de mano de obra procedente del sur de México, hasta el punto en que servicios como vivienda y transporte se vieron congestionados (Glade, 2004) convirtiéndose en pocos años en una de las ciudades más dinámicas demográficamente hablando. El siguiente cuadro nos muestra algunos datos del crecimiento poblacional de Tijuana, y un comparativo con las tasas a nivel estatal y nacional:

⁵⁰ United States General Accounting Office (2003) "Mexico's Maquiladora Decline Affects U.S.-Mexico Border Communities and Trade; Recovery Depends in Part on Mexico's Actions", en *International Trade*, número 891.

Año	Población Total en Tijuana	Tasa de Crecimiento Media Anual		
		Tijuana	Baja California	Nacional
1950	65,364			
1960	165,690	9.7	8.60	3.10
1970	340,583	7.5	5.50	3.40
1980	461,257	3.1	3.00	3.20
1990	747,381	4.9	3.60	2.00
2000	1,238,057	5.2	4.20	1.90
2004	1,407,528	3.3	3.07	1.17

Fuente: INEGI, Censos de Población y Vivienda 1950-1990y CONAPO, 2000 y 2004.

Como se puede apreciar, los datos indican que Tijuana, desde los años cincuenta, ha presentado tasas de crecimiento poblacional por encima de la media estatal y de la nacional.

De acuerdo a datos municipales (Plan Estratégico de Tijuana, XIV Ayuntamiento, 1995, p.35), en sólo 18 años Tijuana logró duplicar su población, mientras que a nivel estatal y nacional la población se duplicó en 23 y 28 años. Aún ahora, su tasa sigue siendo más elevada que la de otras importantes ciudades mexicanas.

Actualmente, según CONAPO (2004), la población total del municipio de Tijuana es de 1,407,528 habitantes, de los cuales 716 805 son hombres y 690, 723 son mujeres. Y representa, el 49.08 por ciento con relación a la población total del estado, que es de 2 867 630 personas.

Y según estimaciones de la misma institución (CONAPO, 2004), se espera que para el año 2010 la población ascienda a 1 653 777 personas, mientras que para el 2030 será de 2 422 071 habitantes.

Este vertiginoso crecimiento demográfico ha superado las capacidades de la ciudad para responder a satisfactores básicos como vivienda, agua, educación, salud, y otros no menos

importantes y, de acuerdo a los datos presentados, esta tendencia continuará, sobretodo por la creciente importancia de la migración interna.

Como mencionamos líneas arriba, Tijuana ha sido un polo de atracción para cientos de mexicanos que intentan mejorar sus condiciones de vida, ya sea en los Estados Unidos o bien en el expansivo mercado laboral de la ciudad, que se caracteriza por su amplia oferta de empleos en sus distintos sectores, pero de manera destacada en el sector de la industria maquiladora que se alimenta de la mano de obra de bajo costo y de baja calificación.

Anguiano (1996: 19) destaca que, según datos de la Encuesta sobre migración en la frontera norte de México, tan sólo entre marzo de 1993 y marzo de 1994, el número estimado de personas captadas dentro de la población *migrantes laborales procedentes del sur* fue de 1 millón 799 mil 261. De ellos, 1 millón 001 mil 330 tenía como destino laboral declarado la frontera norte, destacando a las ciudades de Tijuana y Ciudad Juárez como principales destinos.

Por esta continua migración interna encontramos que para el año 2000, más del 50% de la población residente en Tijuana había nacido en una entidad diferente a Baja California (48%), o bien en otro país (2.84%).

Este dinamismo migratorio, que como mencionamos ha causado estragos en términos de servicios⁵¹, también se ha convertido a lo largo del tiempo en una especie de velo que encubre las desigualdades sociales. Ya que, además de generar múltiples contrastes en la ciudad, también ha contribuido a formar, en algunos, la imagen de una ciudad precaria, empobrecida o abandonada, al lado de los pequeños enclaves de riqueza y esplendor mercantil.

⁵¹ Valenzuela Arce (1991) destaca que es sabido que a lo largo de la década de los setenta, en Tijuana se fueron estableciendo amplios y extensos asentamientos irregulares, invasiones de predios por grupos sociales demandantes de tierra para vivir y, en paralelo, se iba desarrollando uno de los movimientos urbanos populares más significativos que ha tenido la ciudad, cuyo eje de actividad era la demanda por servicios y terrenos para construir su vivienda. Que a la fecha prevalece.

Por esto, diversos autores como Patricia Aceves Calderón y Benedicto Ruiz Vargas (2002) afirman que “en ese apresurado proceso de crecimiento, se han formado varias ciudades al interior de Tijuana, unas más pobres que otras, que se alimentan de la misma matriz urbana, de una misma historia de polarización e injusticia social que, junto con todas sus bondades, también ha acompañado el proceso de formación de la ciudad”.

Sin embargo, la pobreza o la desigualdad social casi no han sido parte de su historia en el imaginario social, por el contrario, la representación colectiva más común de la ciudad ha sido la de una plataforma para muchas familias que huyen de la pobreza en sus lugares de origen.

Quizá por eso mismo Tijuana no ha podido ser vista como una ciudad con pobreza sino, más bien, como una ciudad que ayuda a mitigarla o a resolverla. Sin embargo, más allá de las visiones o imágenes que de la ciudad se han formado entre diversos sectores de la sociedad, la pobreza y la desigualdad social siempre han estado ahí, a veces menos visible que otras, pero siempre acompañando su proceso de crecimiento.

3.2.4 Sistema educativo en Tijuana

De acuerdo a datos de la Secretaría de Gobernación (2000), el municipio de Tijuana tenía en el año 2000 una población alfabeta de 96.8%, y analfabeta de 2.88%. Una infraestructura de 1,088 instituciones educativas con poco más de 640, 000 estudiantes. El cuadro 3.2, resume estas características por nivel escolar.

Cuadro 3.2 Escuelas y número de alumnos por nivel escolar, Tijuana 2000			
Nivel	Escuelas	Alumnos	% de alumnos por nivel
Preescolar	317	86,989	13.5
Primaria	496	331,366	51.5
Secundaria	151	142,909	22.2
Bachillerato	49	55,700	8.7
Capacitación para el trabajo	51	18,366	2.9
Profesional	24	8,103	1.3
Total	1,088	643,433	100.0
Fuente: SEGOB, Sistema Nacional de Información Municipal, 2000			

Aunque cabe mencionar que las cifras de alumnos para nivel profesional que proporciona SEGOB son un tanto extrañas, ya que a partir de un estudio realizado en Tijuana, por Alfredo Hualde en 2001 se encontró que la cifra de estudiantes en escuelas de educación superior ascendía a 16 571 personas, y se proyectaba que para 2002 la cifra aumentaría a 20 662. Asimismo, cabe señalar que existen considerables diferencias entre los datos de educación que proporciona SEGOB e INEGI, para el año 2000.

Siguiendo con el análisis, los datos de SEGOB, nos indican que en ese año, aproximadamente el 52% de la población total del municipio se encontraba estudiando. De estos más de la mitad en el nivel primaria y sólo 1.3% en el nivel profesional. Estos datos, junto con los proporcionados por Hualde, nos dan una pista de lo que en un futuro, no lejano, será para Tijuana la demanda de instituciones de educación superior y media superior.

En este mismo sentido, un estudio hecho por Sergio Aguayo (2000: 256) señala que para el Estado de Baja California existe un promedio de 8.8 grados de escolaridad, sin embargo, no encontramos datos por municipio. Esta cifra puede ser un tanto engañosa, debido a que el

municipio de Ensenada cuenta con un número importante de personas con estudios de doctorado, por lo cual en el momento de obtener un promedio se eleva significativamente el resultado.

3.2.5 Características del Mercado de Trabajo en Tijuana

Las dos zonas urbanas seleccionadas en este análisis poseen mercados de trabajo diferenciales entre sí. Tijuana, es una ciudad fronteriza, destacada por sus análisis sobre la industria maquiladora de exportación, a pesar de ser dominante el sector servicios.

Mientras que Monterrey ha sido considerado uno de los centros manufactureros más importantes, después de la Ciudad de México (Cruz Piñeiro, 1996: 4). Asimismo es un gran centro de producción y de consumo

A continuación hacemos una breve descripción de las características más importantes de los mercados de trabajo de cada ciudad de 1991 a 2002, período de nuestro estudio.

Tijuana ha presentado porcentajes de desocupación laboral o desempleo relativamente bajos, respecto de la ciudad de Monterrey, que oscilan entre 1.7% el dato más alto, registrado en 1999 y 0.7%, el dato más bajo, que se presentó en 1992 (Ver gráfica 1, en Anexo). Esto gracias a los empleos generados por la Industria Maquiladora, y al dinamismo del sector terciario.

El porcentaje de ocupados ha sido superior a 98% de la PEA, en todos los años estudiados. Mientras que la composición por sexo, en el 2002, es de 66% hombres y 34% mujeres ocupados, porcentajes que se han mantenido más o menos estables en los doce años estudiados, aunque en términos absolutos las cifras muestran mayor participación femenina en el mercado laboral. Lo mismo ocurre con los desocupados o desempleados, la mayoría, en términos porcentuales son hombres (68%), contra un 32% de mujeres.

Sin embargo, si hacemos el análisis por tasas, encontramos que en Tijuana la tasa de ocupación femenina es mayor que la masculina, pues las cifras son de 98.75% y 98.68% respectivamente.

Por otro lado, haciendo un análisis por grupo de edad encontramos que la mayor parte de los ocupados en Tijuana se encuentran entre los 18 y 29 años de edad. Y aunque ha disminuido su participación, ya que en 1991 representaban el 43.9% de la PEA ocupada y para 2002 son el 36.1% de la fuerza de trabajo, aun dominan en el mercado laboral. Seguidos por el grupo de 30 a 39 años, que en el período de estudio aumentaron su participación laboral de 21.8% a 29.2%. Juntos, la población de 18 a 39 años, son las dos terceras partes del total de ocupados de la ciudad (Ver gráfica 2 en Anexo).

Sin embargo, el grupo de 18 a 29 años al mismo tiempo ocupa el primer lugar en términos de desempleo. Para 1991 representaba el 60% de los desempleados, mientras que en 2002 era de 50.1%, esto debido al gran número de jóvenes existente no sólo en Tijuana sino en todo el país (Ver gráfica 3, en Anexo).

Ahora, viendo las tasas de ocupación por grupo de edad para 2002, encontramos que las mayores son ostentada las personas que van desde los 30 hasta los 59 años, con más de 99% de ocupación. Mientras que para los de 12 a 17 años es de 95.1% y para los de 18 a 29 años es de 98.2%. Finalmente para los de más de 60 años se ubica en 97.8%.

En cuanto a la composición de la PEA por nivel de instrucción, encontramos los siguientes resultados:

Cuadro 3.3 Nivel de escolaridad de la PEA Ocupada y Desocupada, Tijuana 1991 y 2002

Nivel de escolaridad	Ocupados		Desocupados	
	1991	2002	1991	2002
Sin instrucción	3.4	2.0	2.6	0.0
Primaria incompleta	11.1	8.7	10.9	2.6
Primaria completa	23.1	22.1	19.1	24.9
Secundaria incompleta	7.0	6.1	3.8	7.5
Secundaria completa	21.4	24.5	24.9	27.5
Preparatoria incompleta	4.5	4.4	3.2	1.6
Preparatoria completa	7.5	11.3	20.9	18.3
Sub-profesional incompleto	1.5	0.3	1.4	1.6
Sub-profesional completo	8.6	6.1	10.5	0.7
Licenciatura incompleta	4.0	3.5	0	0.0
Licenciatura completa	7.5	10.6	2.8	15.1
Maestría y/o Doctorado	0	0.4	0	0.0
Total	100	100.0	100	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1991 y 2002, INEGI

*Por Sub-profesional entendemos aquellos estudios de tipo técnico/profesional con antecedente primaria, secundaria o preparatoria.

Lo que se puede apreciar es que ha aumentado el nivel de instrucción de los ocupados, en 2002 había más empleados con niveles de secundaria, preparatoria y licenciatura completa que en el pasado.

Sin embargo, lo mismo ocurrió con los desempleados, los que tienen niveles escolares completos representan mayor porcentaje de desempleo que en 1991, y aquí cabe resaltar el considerable aumento de la participación de los que tienen estudios superiores en la composición de los desocupados, ya que del 100% de desempleados de Tijuana en el 2002, el 15% tenían licenciatura completa. Esto nos da una idea de la problemática acontecida en los últimos años, respecto de la dificultad para los egresados universitarios de encontrar un empleo. Sin embargo, las características del mercado laboral de profesionistas las abordaremos en el capítulo V.

Lo que sí podemos analizar ahora es la posición en el trabajo que tienen las personas ocupadas, y encontramos que, a pesar de los argumentos que hablan de una crisis del trabajo asalariado, en Tijuana la gran mayoría, casi 70.7%, trabajaba bajo esta categoría en el 2002.

Aunque, por supuesto, encontramos fluctuaciones en la década de los noventa, que van desde ubicar a los asalariados como el 67.7% de los ocupados hasta el 76.1%, en 1998.

En segundo lugar se ubican los trabajadores por cuenta propia que disminuyeron su participación a lo largo de la década pasando de 19% en 1991 a casi 17.5% en 2002.

Por su parte, los ocupados que dijeron tener una posición en el trabajo como “patrón”, aumentaron, pues en 1991 eran el 4.8% de la PEA Ocupada, mientras que en 2002 fueron el 6.2%. (Ver gráfica 4, en Anexo)

Finalmente, vamos a hablar de los sectores de actividad en los cuales se ocupa la población.

Como es de suponerse, por las tendencias, en los últimos años, el sector que más empleo genera es el de servicios personales, que en 2002 concentraba al 27.4% de la PEA ocupada. Durante el período de estudio presentó altas y bajas pero al final se está consolidando como el principal sector de empleo.

En segundo lugar encontramos al sector manufacturero que en años como 1998 llegó a emplear al 31% de la PEA ocupada, sin embargo tuvo descensos que para el año 2002 lo hacen ocupar al 26.4% de la PEA.

Y en tercer lugar, está el Comercio, Restaurantes y Hoteles que emplean a poco más de una cuarta parte de la PEA ocupada (25.2%) y que durante el período presentó descensos importantes (Ver gráfica 5 de Anexo).

Cabe resaltar la poca importancia que tiene el sector agrícola para la ciudad, pues apenas emplea al 0.2% de las personas. La minería es inexistente. La construcción y los trabajadores

transfronterizos⁵² ocupan al 7%, respectivamente, de la PEA. Mientras que los servicios financieros y el sector de Electricidad, gas y agua emplean al 1% cada uno.

Con lo cual nos percatamos que tres sectores, manufactura, servicios personales y comercio emplean al 79% de la PEA ocupada total de Tijuana.

Ahora vamos a describir las características principales de la ciudad de Monterrey.

3.3 Monterrey

3.3.1 Contexto histórico

Nuevo León se encuentra localizado en la parte noreste del territorio nacional, ocupa el décimo tercer lugar en extensión territorial, y cuenta con una población de 4 178 145 habitantes en 51 municipios. De estos, Monterrey es la capital del Estado, con una población de 1 137 334 personas, en un área de 451 kilómetros y actualmente es la tercera ciudad más importante del país, destacando por su actividad industrial.

La historia de Monterrey es muy diferente a la que hemos presentado de Tijuana. Monterrey se funda en 1596, mientras que Tijuana lo hace en 1889.

Hablar de la historia de Monterrey es hablar de sus empresas, de su fuerte vocación industrial y de sus empresarios.

Sin embargo, hubo algunos eventos que marcaron la pauta para que estos hechos se dieran. Gómez Urrutia (1986: 24) señala que en Monterrey, acontecimientos externos, como la guerra civil de Estados Unidos, jugaron un papel destacado en el desarrollo de la actividad comercial, primero, y en la configuración de la estructura industrial moderna, después; y acontecimientos

⁵² Los trabajadores transfronterizos o transmigrantes son aquellas personas que se trabajan en Estados Unidos, pero habitan en México.

internos, como la participación de la familia Garza Sada, que fue un factor clave en el desarrollo económico e industrial de la ciudad.

Pero además apunta otros factores que contribuyeron a que Monterrey alcanzara su desarrollo, estos son:

- a) Primordialmente el factor humano. Su disposición al trabajo y al ahorro, así como su capacidad empresarial.
- b) La cercanía con la frontera de Estados Unidos, que facilitó el comercio con ese país.
- c) El auge registrado en el comercio fronterizo a partir de 1885, como resultado de la lejanía de la ciudad de México y la cercanía con Estados Unidos, así como la débil infraestructura productiva nacional de la época. Esto propició la acumulación de capitales, que después se invirtieron en la industria.
- d) Las fortunas concentradas en Monterrey entre 1850 y 1890 fueron invertidas en industria y minería.
- e) Las adquisiciones neolonesas de materias primas provenientes de Estados Unidos, que estimularon el desarrollo industrial de la entidad a partir de las últimas tres décadas del siglo XIX.
- f) La red de vías de comunicación que se empezó a estructurar a principios del siglo XIX, y el sistema ferroviario que a fines de ese siglo comunicó a Monterrey con la ciudad de México y Nuevo Laredo, lo cual convirtió a la ciudad en una de las ciudades mejor conectadas con el resto de México y Estados Unidos.

Así para 1940, Monterrey ya se había consolidado como una ciudad industrial. Que continuó en acelerada expansión hasta 1980, ya que en treinta años, de 1950 a 1980, creció a una tasa de 8.3%, que en buena medida fue resultado de la actividad promotora del Estado, mediante estímulos fiscales y financieros, subsidios y apoyos de infraestructura, así como del esfuerzo de

los sectores empresariales. Por ello, el dinamismo del desarrollo industrial regiomontano durante el período de sustitución de importaciones no tuvo precedente en el caso mexicano (Pozos, 1996: 68).

Sin embargo, durante los ochenta, se presentó una desaceleración, reflejada en la insuficiente generación de empleos e ingresos, particularmente en ramas como la siderúrgica, metalúrgica, metalmecánica y textil, que son particularmente importantes en todo el estado.

Esto se debió a que en México, además de la crisis del 82, estaba teniendo lugar un proceso de apertura económica y de reestructuración industrial con lo cual se pensaba entrar de lleno a la economía mundial (Pozas, 1993: 5).

Esto provocó fuertes problemas para la industria regiomontana que casi sucumbe por la crisis, sin embargo, hubo un actor primordial para la recuperación de la misma, el Estado mexicano. Ya que a pesar de que se pensaba que a la apertura y reestructuración la acompañaría una enérgica reducción de la intervención del Estado en la economía, no sucedió así, sino todo lo contrario.

De acuerdo a las investigaciones de María de los Ángeles Pozas (1993: 5) lo que aconteció fue una significativa intervención del Estado en las nuevas formas de acumulación, que inició su desarrollo en México precisamente después de la crisis de 1982, y que marcó la pauta para nuevas relaciones entre el Estado y la élite empresarial mexicana. Un ejemplo de esta nueva relación se dio con el Grupo Monterrey, ya que los análisis realizados muestran que sus acciones fueron de la mano del Estado, quien estuvo siempre detrás del proceso de reestructuración.

Pero además, las empresas regias también llevaron a cabo otros mecanismos que les permitieron competir en los mercados internacionales, algunos de estos fueron: exportaciones, afiliación e inversión conjunta con firmas extranjeras, alianzas tecnológicas y redes de proveedores con clientes en otros países. Además de que tomaron ventaja del apoyo del Estado para entrar fuertemente a la economía mundial (Pozas, 1993: 2).

Así los empresarios de Monterrey formaron uno de los más viejos grupos industriales de México. Su aparición en el siglo XIX les permitió consolidar y unificar una clase empresarial, gracias a su capacidad de liderazgo.

Pero no sólo ellos, además de estos hombres que han fundado y desarrollado fábricas industriales, encontramos a empleados y obreros, todos han sido protagonistas en la construcción de la ciudad-fábrica: Monterrey. Y al mismo tiempo, han contribuido a la definición de símbolos fabriles e industriales con los que se han identificado culturalmente varias generaciones de regiomontanos (Rojas Sandoval, 1997:13).

Con esto, damos cuenta de cómo a lo largo del proceso de industrialización mexicano, Monterrey, ha destacado por su dinamismo, no obstante su relativa escasez de recursos naturales. Ya que por encontrarse en una región árida y semiárida y por la falta de agua es poco propicia para el adecuado desarrollo agrícola. No así en cuanto a ganadería, puesto que tres cuartas partes del suelo del Estado de Nuevo León, en general, son aptos para esa actividad (Gómez Urrutia, 1986: 24)

Sin embargo, esto no ha impedido que Monterrey se haya convertido, en las últimas décadas, en el polo de desarrollo más importante de la zona norte de México, que le han permitido contar con niveles de vida superiores al promedio nacional, convirtiéndolo al mismo tiempo en centro de atracción para los habitantes de municipios y estados aledaños.

3.3. 2 Vocación Industrial en Monterrey

Los antecedentes más remotos de las fábricas modernas o maquilofacturas en Nuevo León se remontan a los tiempos de la colonización hispana del Nuevo Reino de León (Rojas Sandoval, 1997:25). Sin embargo, las industrias más importantes, y que posteriormente marcarían épocas de auge en la ciudad, aparecen hasta mediados del siglo XIX.

Precisamente, Javier Rojas Sandoval (1997: 47) hace una división generacional de las industrias instaladas en el estado de la siguiente manera:

- a) Las llamadas fábricas de la *primera generación*, que son algunas de las más importantes que se fundaron desde la segunda mitad del siglo XIX hasta la primera del XX. Históricamente representan las grandes plantas industriales que sentaron las bases de la industrialización regional. Con su puesta en operación se desarrollaron las grandes ramas industriales: textiles, minero-metalúrgicas, hierro y acero; de la construcción: cemento y ladrillos; vidrio y cerveza⁵³.
- b) En el período que cubre las décadas de los años veinte y treinta, se instaló un conjunto de plantas fabriles de gran significación para el desarrollo industrial de Monterrey y Nuevo León, en general. Fábricas a las que Javier Rojas denomina “de *segunda generación*”⁵⁴. Fue en los treinta cuando se produjo un auge industrial, a tal grado que algunos historiadores consideran que tuvo lugar una segunda industrialización.

Precisamente una de las características más importantes de Monterrey es la de contar con *grandes grupos empresariales*, como la Cervecería Cuauhtémoc que se instala en la ciudad en 1891, la construcción de la Fundidora Monterrey en 1900, la edificación de cementos Hidalgo en 1907 y la instalación de Vidriería Monterrey en 1909, mismas que podemos ubicar en la primera generación.

Y posteriormente a las industrias del llamado Grupo Monterrey, o de segunda generación, tales como Alfa, Cemex, Cydsa, Imsa, Visa y Vitro.

⁵³ Rojas destaca a las siguientes empresas: entre las Fábricas a *Fábrica de Hilados y Tejidos de Algodón La Fama de Nuevo León, Fábrica de Hilados y Tejidos El Porvenir y Fábrioca de Hilados y Tejidos La leona*; en Fundiciones a *Peñoles, Asarco y La Maestranza*; en Cementos y Ladrillos a *Cementos Hidalgo y Ladrillera Monterrey* y en cerveza y Vidrio a *La Cervecería Cuauhtémoc y Vidriería Monterrey*.

⁵⁴ Entre las empresas de segunda generación, Rojas señala a *Cementos Mexicanos, Gamesa, Cigarrera La Moderna e Industrias Monterrey S.A. (IMSA)*.

Así, con el Grupo Monterrey, para la década de los 40's la ciudad ya se había consolidado como una ciudad industrial, con 551 industrias, una inversión alrededor de 227 millones de pesos y casi 25 000 empleos (Pozos, 1996: 68).

Como mencionamos, este grupo casi sucumben ante la crisis de principios de los ochenta, sin embargo el papel que el Estado Mexicano jugó en la sorprendente recuperación de esas industrias, y la nueva relación que él mismo estableció con las élites empresariales locales, fueron factores clave para que Monterrey se erigiera como polo de desarrollo industrial (Pozas, 1993: 2).

Con lo cual se consiguió que el grueso del capital industrial invertido fuera de los empresarios locales, aunque los industriales regiomontanos siempre han estado vinculados con el capital extranjero. De las 42 firmas más grandes de Monterrey, el 91% era propiedad de los empresarios locales, el 7% era resultado de asociaciones entre empresarios locales y extranjeros y solamente el 2% pertenecía a empresarios extranjeros (Pozos, 1996: 68).

Gracias a ello, Monterrey ha sido caracterizado por su moderno sector de la mediana y gran industria. En esta ciudad la mayor parte de la producción industrial está orientada a bienes intermedios y de capital, tales como el plástico, químicos, metal y maquinarias y equipo (Pozos, 1996: 68).

Sin embargo, también debido a la reestructuración económica de los ochenta, que trajo una diversificación de la fuerza de trabajo y una mayor utilización de la mano de obra calificada, es muy posible que la inestabilidad en la participación económica haya observado una tendencia a la alza durante los noventa en la ciudad (Cruz Piñeiro, 1996: 11).

Esto gracias también a la aparición de la industria maquiladora en Nuevo León, precisamente en los años ochenta, producto de las tendencias mundiales a favor de la adopción de la producción flexible, por lo cual entre México y Estados Unidos se da una integración silenciosa, con acuerdos bilaterales entre los que destaca el de la Industria Maquiladora a pesar del debate

existente entre si beneficiaba o generaba desventajas (Gutiérrez Garza, 1999: 155-193). Puesto que desde sus inicios se le criticó fuertemente por los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo, tecnología primitiva, deterioro ecológico y falta de integración con la economía mexicana (Hualde, 2001c: 19)

Así pues, en los ochenta se le vio como un enclave dinámico que traería crecimiento del empleo y mayor generación de valor agregado en la región, ya que Nuevo León y en particular Monterrey contaba con mano de obra calificada, capacitada, producto de su industria de antaño, y en ese entonces se argumentaba que las maquiladoras se establecerían por largo plazo y no serían empresas golondrinas.

Para 1990 esta industria había generado 13, 868 empleos en Nuevo León, y para el año 2000 ya eran 52 181, que representaba el 4.8% del empleo maquilador total nacional, y 6.3% del empleo de ese mismo sector en los estados de la frontera norte.

Sin embargo, el estudio de Gutiérrez Garza (1999: 155-193) demostró que, entre las maquiladoras que se instalaron en Nuevo León, lo predominante eran las de baja tecnología, con trabajos simples y repetitivos y la baja calificación en las plantas, incapaz de transformar la condición del trabajo hacia formas nuevas de participación de los trabajadores, formas colectivas de trabajos complejos e inteligentes, y que por tanto, poseían una oferta de desarrollo profesional limitado, además de que predominaban los salarios bajos, lo que significa que participa de los esquemas de la reproducción regresiva del ingreso con su impacto restrictivo en el mercado interno y que es inferior al salario indispensable, generando empleos precarios.

Con lo anterior encontramos que a pesar de la instalación de maquiladoras, sigue predominando la industria tradicional, forjada desde mediados del siglo XIX.

3.3.3 Dinámica demográfica y migración en Monterrey

Como centro industrial y polo de desarrollo, Nuevo León ha experimentado un acelerado crecimiento demográfico; de 1990 al 2000 presentó una tasa de crecimiento poblacional anual de 2.2%, mientras que durante la década de 1960 a 1970 tuvo su tasa de crecimiento mayor, con 3.6%.

Por su parte en Monterrey, las tasas de crecimiento fueron relativamente altas de 1950 a 1970, ya que posteriormente han sido menores que el promedio nacional, el siguiente cuadro resume la dinámica demográfica desde 1950 a la fecha.

Cuadro 3.4 Población y crecimiento poblacional, Municipio de Monterrey 1950-2004				
Año	Población Total en Monterrey	Tasa de Crecimiento Media Anual		
		Monterrey	Nuevo León	Nacional
1950	339, 282			
1960	601, 085	5.9	3.8	3.10
1970	858, 107	3.6	4.8	3.40
1980	1, 090, 009	2.4	3.9	3.20
1990	1, 069, 238	-0.2	2.2	2.00
2000	1, 124, 339	0.5	2.2	1.90
2004	1, 137, 334	0.3	1.68	1.17

Fuente: INEGI, Censos de Población y Vivienda 1950-1990 y CONAPO, 2000 y 2004.

Según estimaciones de Conapo (2004) actualmente existen 1 137 334 personas en la ciudad, de las cuales el 48.9% son hombres (566, 809) y 50.2% son mujeres (570,525).

Actualmente el comportamiento de la población en Monterrey se caracteriza por:

- a) Predominio de población joven
- b) Concentración urbana en el área metropolitana de Monterrey
- c) Dispersión en las zonas rurales

En el caso de la migración, en Monterrey las oportunidades de empleo en la manufactura y los salarios pagados por este sector, que generalmente eran más altos que en otras regiones, fueron dos importantes elementos para atraer una corriente migratoria, principalmente de 1940 a 1970, de ahí la razón de las altas tasas de crecimiento poblacional.

A esto se aunaban la expulsión demográfica de las áreas rurales del país hacia las ciudades – en concreto a Monterrey – y las altas tasas de crecimiento natural de la población local, lo que redundó en un crecimiento demográfico promedio del 5.8% durante 1940-1970.

Sin embargo, la tasa de crecimiento ha disminuido considerablemente, a diferencia de lo que ocurre con Tijuana.

De acuerdo con CONAPO (2004), se estima que para el año 2010 habrá una población de 1,145,424 habitantes, mientras que para 2030 será de 1 122 816. Lo cual nos indica un decrecimiento poblacional calculado en los próximos 26 años.

En cuanto a condición migratoria, para el año 2000 poco más del 24% de la población total declaró haber nacido en otra entidad (23.96%), o bien, en otro país (0.51%).

Esto marca una fuerte diferencia con Tijuana, en la que señalábamos que más de la mitad de su población había nacido fuera de la ciudad.

3.3.4 Sistema educativo En Monterrey

Para Monterrey el porcentaje de alfabetismo se ubica en 96.76 % de la población total, superior al promedio nacional (96.6 %) ⁵⁵, mientras que 3.15% está en condición de analfabetismo.

⁵⁵ En 1988 sólo el 88% de la población estaba alfabetizada, CONAPO (2004)

En cuanto a infraestructura y alumnado, es considerablemente mayor el número de instituciones educativas en Monterrey, con 1 247. Aquí cabe resaltar el número de instituciones de educación profesional que prácticamente es el triple que para el caso de Tijuana, mientras que el alumnado, en ese mismo nivel, es 4 veces mayor, respecto al de Tijuana.

Esto responde sobretodo a lo antes dicho en el contexto histórico e industrial de Monterrey, en el cual mencionamos que creció la demanda de personas calificadas y de los servicios profesionales, razón por la cual se buscó desarrollar infraestructura para educación superior, en la que los empresarios tuvieron mucha influencia.

Al respecto Pozos Ponce (1996: 71) señala “los empresarios promovieron la creación y el desarrollo de centros educativos en la ciudad. Estos fueron diseñados para cubrir las necesidades de educación y capacitación de la fuerza de trabajo para las industrias locales. Uno de los ejemplos más conocidos es el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”.

El siguiente cuadro resume las características del sistema educativo por nivel de instrucción:

Cuadro 3.5 Escuelas y número de alumnos por nivel escolar, Monterrey 2000			
Nivel	Escuelas	Alumnos	% de alumnos por nivel
Preescolar	356	103,758	14.8
Primaria	447	256,444	36.5
Secundaria	206	159,315	22.7
Bachillerato	93	106,294	15.1
Capacitación para el trabajo	70	40,375	5.8
Profesional	75	35,980	5.1
Total	1,247	702,166	100.0

Fuente: SEGOB, Sistema Nacional de Información Municipal, 2000

A diferencia de la distribución del alumnado que encontramos para el caso de Tijuana, en Monterrey existen más personas estudiando en el nivel medio superior y superior, mientras que en Tijuana, como señalamos, la mayoría estudia primaria.

En cuanto al promedio de escolaridad, Nuevo León tiene una media de 9.7 años.

3.3.5 Características del Mercado de Trabajo Monterrey

Como mencionamos anteriormente, Monterrey ha presentado porcentajes de desocupación superiores a Tijuana, sin embargo a lo largo de la década dichos porcentajes disminuyeron considerablemente, puesto que en 1991 había 4.5% de PEA desocupada, incluso en el año 1995 se llegó a dar un desempleo de 7.3% respecto a la PEA. Mientras que para el 2002 el desempleo asciende a 2.4%.(Ver gráfica 1, en Anexo).

Algunos autores como Gómez Urrutia (1985: 21), argumentaron en su tiempo, y pronosticaron para los noventa, que entre los factores que habían y habrían de explicar el desempleo en Monterrey estaban: el significativo grado de inmigración y la utilización de tecnologías intensivas en capital, que incrementaban la relación capital-trabajo.

Lo que permaneció más o menos constante en la ciudad fue la composición por sexo de la PEA ocupada, pues en el 2002 estaba conformada por 66% de hombres y 34% de mujeres. Entre los desempleados la historia es similar, 73% de hombres y 27% mujeres. Pero en términos de tasas de ocupación por sexo, encontramos que la femenina es mayor que la masculina en 2002, 98.1% y 97.4% respectivamente.

La PEA ocupada por grupo de edad es similar en algunos aspectos a la de Tijuana, ya que son las personas entre 18 y 29 las que ocupan el primer lugar en todos los años estudiados, en segundo encontramos al grupo de edad de entre 30 y 39 años y en tercero al de 50y 59 años, aquí cabe resaltar que, aunque en términos de posición los grupos mencionados ocupen los primeros lugares

igual que en Tijuana, en Monterrey también las personas de más de 60 años representan porcentajes importantes de ocupación, para el 2002 del total de ocupados el 6% tenían esa edad (Ver gráfica 6 en anexo).

En cuanto a los desocupados, también son mayoría los jóvenes de entre 18 y 29 años, con poco más de los 50% del desempleo, seguidos por el grupo de 12 a 17 años (ver gráfica 7 en anexo). Esto se ha presentado a lo largo de toda la década de los noventa y a la fecha.

Estos resultados se pueden apreciar de mejor manera si obtenemos las tasas de ocupación por grupo de edad, así encontramos que el grupo de 50 a 59 años tienen una tasa de 100%, mientras que para los de 18 a 29 años y los de más de 60 años es de 96%, para los de 30 a 39 años es de 99%. La tasa de ocupación más baja es para los de 12 a 17 años con 92.7%.

Estos datos están en estrecha relación con los resultados obtenidos por nivel escolar, pues hay un número considerable de personas con estudios superiores entre la PEA ocupada, casi 21% en el año 2002. Aunque si analizamos esta misma categoría desde 1991 el aumento en términos porcentuales no fue muy relevante. Lo que es importante es que si bien en 1991 las personas con estudios superiores completos eran el grupo escolar que ostentaba el tercer lugar en cuanto a los ocupados, para 2002 ocupa el segundo lugar, desplazando a la primaria completa.

Sin embargo, a pesar de estos alentadores datos, entre los desempleados el grupo mayoritario es precisamente el de personas con estudios superiores (PES), que son prácticamente la quinta parte de los desocupados, seguidos por aquellos que tienen secundaria completa.

Ahora bien, si esto mismo lo vemos para el año 1991 vemos que las tendencias ya estaban marcadas sobre este rumbo, pues para ese momento también había un número importante de desempleados con estudios superiores. El siguiente cuadro le permitirá al lector hacer comparaciones entre niveles escolares:

Cuadro 3.6 Nivel de escolaridad de la PEA Ocupada y Desocupada, Monterrey 1991 y 2002

Nivel de escolaridad	Ocupados		Desocupados	
	1991	2002	1991	2002
Sin instrucción	3.1	3.5	1.5	
Primaria incompleta	10.5	6.8	7.2	8.8
Primaria completa	13.7	13.7	15.1	7.1
Secundaria incompleta	4.9	3.7	3.8	11.3
Secundaria completa	16.6	23.7	17.3	18.2
Preparatoria incompleta	8.3	8.1	10.9	6.4
Preparatoria completa	0.2	0.5	0.7	1.6
Subprofesional incompleto	2.6	0.9	2.9	0.0
Subprofesional completo	15.4	11.5	7.9	12.4
Licenciatura incompleta	4.8	4.4	15.5	14.4
Licenciatura completa	18.5	20.7	17.2	19.8
Maestría y/o Doctorado	1.5	2.4	0	0.0
Total	100	100.0	100	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

*Por Subprofesional entendemos aquellos estudios de tipo técnico/profesional con antecedente primaria, secundaria o preparatoria.

Si revisamos este mismo cuadro elaborado para la ciudad de Tijuana, podemos ver que tanto en términos de empleo como de desempleo para personas con estudios superiores, los porcentajes son sustancialmente mayores para Monterrey.

En términos absolutos, hablamos de que en Monterrey hay 2 143 PES desempleadas, mientras que en Tijuana el número es de 1042. Sin embargo, lo que nos resta saber son las condiciones de empleo bajo las cuales trabajan aquellas PES ocupadas, algo que haremos en el capítulo IV.

No obstante, una de las formas de analizar el tipo de empleo es mediante la posición el trabajo, y en este sentido encontramos que en Monterrey la gran mayoría de los ocupados están bajo el régimen de asalariados, algo que no ha cambiado en todos los años estudiados, aunque ha habido

ligeras disminuciones por año, En general para 1991 del total de ocupados 72.8% eran asalariados, mientras que para 2002 eran el 71.7%. (Ver gráfica 8 en Anexo)

En cuanto a quienes trabajan por cuenta propia, podemos apreciar incrementos dentro de la PEA ocupada, pues en el 2002 representan el 18%, cuando para 1991 eran el 14%.

Lo contrario ocurre para los patrones pues disminuyen durante la década pasando de 6.2% en 1991 a 4.9% en 2002.

En cuanto al empleo por sector, hay una clara diferencia respecto de Tijuana, coinciden en que el primer generador de empleo son los servicios sociales y personales, pero en este caso representa prácticamente al 36% de la PEA ocupada, mientras que en Tijuana era 10 puntos porcentuales menos (27%). Incluso en 1995 llegaba a concentrar al 40% de los ocupados. (Ver gráfica 9 en Anexo).

El segundo lugar, en cuanto a empleo, lo tiene Comercio, restaurantes y hoteles, con el 25.5% de la PEA ocupada, este sector después de altibajos disminuyó ligeramente durante la década, pues en 1991 empleaba al 26% del total ocupado.

Y en tercer lugar encontramos a la manufactura, este sector ha disminuido de manera considerable, en 1991 ocupaba al 24% de ocupados, y para 2002 el porcentaje baja a 17.8%.

Esto está relacionado con la creciente importancia de la industria de la construcción de la ciudad, que para 2002 concentraba al 11.7% de empleados totales, cifra muy por encima de la registrada para Tijuana.

Algo similar con la ciudad fronteriza es que, en Monterrey, también tiene poca importancia el sector agropecuario y la minería pero esto responde al contexto territorial que del que antes hablamos.

Además cabe resaltar la diferencia sustancial en el porcentaje de personas ocupadas como “trabajadores transfronterizos”, es decir aquellas personas que laboran en Estados Unidos y que

residen en México, puesto que para Monterrey representa el 0.1%, pero en Tijuana era de 6.9%, cifra que aumentó en el período estudiado a 7.4% para el año 2002.

Por tanto, en Monterrey son cuatro los sectores importantes en cuanto a generación de empleo, que son: servicios personales, comercio, manufactura y construcción, pues engloban al 92% de la PEA ocupada total.

3.4 Conclusiones

El análisis hecho nos lleva a hacer breves pero importantes conclusiones para dar paso al estudio de la calidad del empleo en el capítulo siguiente.

En primer lugar, podemos decir que Tijuana y Monterrey tienen características similares en algunos casos como:

- a) Población, ya que actualmente tienen una población similar, la ciudad de Tijuana con 1, 407, 528 habitantes y el municipio de Monterrey con 1, 1,37, 334.
- b) Migración. Atraeron un gran número de población migrante, Monterrey de 1940 a 1970, con tasas medias de crecimiento anual de hasta 5.9% entre 1950 y 1960; mientras que Tijuana lo hizo entre 1970 y 1990. Sin embargo, Tijuana sigue siendo importante polo de atracción por su ubicación cercana a Estados Unidos, entre los años 2000 y 2004 tiene una tasa de crecimiento media anual de 3.3%, por su parte el municipio de Monterrey, en el mismo período, tiene una tasa de crecimiento de 0.3%.
- c) Se han convertido en importantes centros industriales, Monterrey con tradición comercial e industrial desde mediados del siglo XIX y por la proliferación de pequeñas, medianas, grandes empresas y grupos empresariales, lo cual le ha permitido crear experiencia en logística, servicios profesionales y administración empresarial. Mientras que Tijuana lo hizo a partir de la instauración de una forma muy interesante de industrialización que

- consistió en la instalación de plantas de ensamble, mejor conocidas como “maquiladoras”, en los 70’s.
- d) Cuentan con gran infraestructura urbana y de servicios, así como rutas de transporte que los conectan con otras ciudades importantes, Monterrey con la ciudad de México y Estados Unidos, y Tijuana con el estado más importante y rico de Estados Unidos, California.
 - e) Estas ciudades están localizadas en puntos estratégicos geográficamente para enfrentar los nuevos requerimientos del modelo de desarrollo orientado a la exportación.
 - f) Presentan proporciones de PEA Ocupada similares, ambas con predominio de población joven en sus mercados laborales, tanto en términos de empleo como de desempleo, lo que impone retos importantes en la futura generación de empleos en ambas ciudades.
 - g) Dentro de la PEA ocupada hay predominio masculino, lo mismo ocurre con la PEA desocupada.
 - h) En las dos ciudades hay predominio de trabajadores bajo el régimen de asalariados, aunque ha aumentado la participación porcentual de trabajadores por cuenta propia, más en Monterrey que en Tijuana, aunque en números absolutos el incremento se da en ambas ciudades.
 - i) El sector “servicios sociales y personales” ocupa el primer lugar como fuente generadora de empleos tanto en Tijuana como en Monterrey. El segundo puesto varía, ya que en Monterrey es el comercio, mientras que en Tijuana es la manufactura. Lo mismo ocurre con el tercer lugar, que en Monterrey es la manufactura, pero en Tijuana es el comercio.
 - j) En ambas ciudades la agricultura y la minería son prácticamente inexistentes.

Pero también tienen importantes diferencias como:

- a) Poseen un sector industrial muy diferente, maquilador de exportación en el caso de Tijuana, mientras que Monterrey tiene una base industrial moderna de mediana y gran escala, que se ha orientado al mercado nacional e internacional, en la producción de bienes intermedios, de capital y durables, como plásticos, hules, productos químicos, metálicos, maquinaria y equipo (Pozos Ponce, 1996:32)
- b) Los grupos de empresarios son también muy diferentes. En Monterrey es un grupo pequeño y homogéneo, agresivo para invertir en proyectos industriales. En Tijuana es muy diverso, compuesto por nacionales y un gran número de extranjeros, norteamericanos y asiáticos.
- c) La tradición industrial de Monterrey lo han llevado a crear instituciones educativas de nivel superior y por ende a tener un mayor número de población con estudios universitarios, caso contrario de Tijuana, en la que se ha demandado por mucho tiempo mano de obra de baja calificación, pero en la que las remuneraciones son mucho más altas.
- d) La composición del mercado laboral por sexo presenta porcentajes parecidos, sin embargo, en términos absolutos se puede ver una mayor incorporación de mujeres al empleo en Tijuana.
- e) En términos de sectores que proporcionan empleos, en Monterrey es importante, además de los arriba mencionados, el de la Construcción, mientras que para Tijuana sobresalen los trabajadores transfronterizos.

Por tanto, dados el contexto histórico particular de cada ciudad, así como sus similitudes y diferencias en los mercados laborales, nos resta hacer el análisis más profundo en cuanto a la calidad de empleo que cada una de ellas genera, tarea del siguiente capítulo.



Capítulo IV. Componentes de la Calidad del empleo



4.1 Introducción

En el primer capítulo de esta tesis se describieron los cambios económicos que han ocurrido en el entorno internacional frente a la intensificación de la competencia provocada por la globalización (Veltz, 1999: 108), el subsecuente proceso de reestructuración productiva caracterizado por la flexibilización, el incremento del comercio internacional y la rapidez de los flujos de capitales; cambios que han alterado las relaciones laborales, la estructura ocupacional y la distribución del ingreso entre los trabajadores de México.

Es decir, trajeron como consecuencia transformaciones en los mercados laborales locales, dando paso a la pérdida de empleos, la disminución de la calidad del mismo y el empobrecimiento de amplios grupos sociales.

Una de las respuestas, tanto del gobierno como de los individuos y que analizamos en el capítulo II, fue la búsqueda de educación formal, frente a la creciente demanda de trabajadores competitivos, particularmente a través de los niveles medio superior y superior, esto debido al arribo de una época de industrialización en nuestro país.

Se pensó que la combinación industria y educación atraería beneficios tanto para las empresas como para los empleados, en especial si éstos contaban con preparación escolar.

En este sentido, una ciudad del territorio mexicano destacó tanto por su avance industrial como el nivel de escolaridad de su población, Monterrey, a la que se le ha catalogado como polo de desarrollo no sólo por el poderío de sus grupos empresariales sino por las oportunidades que brindaba a los profesionistas en cuanto a remuneraciones.

Mientras que por otro lado surgía Tijuana, con gran importancia en la industria manufacturera y su sorprendente capacidad para atraer empleos, lo que pronto la convirtió en una de las ciudades más importantes, en términos económicos y demográficos, de México, como lo vimos en el capítulo III.

Bajo estos argumentos, podría pensarse que ambas ciudades no sólo sobresalen por su generación de empleos, sino que éstos son de calidad, principalmente para aquellos que cuentan con estudios superiores.

Por tanto, el objetivo de este capítulo es analizar los componentes de la calidad del empleo, señalados el apartado metodológico de esta tesis, de las personas asalariadas con estudios superiores y a su vez, dar cuenta de estos mismos componentes para las personas sin estudios superiores. Esto lo haremos en dos grandes apartados.

En el primero analizamos los contratos de trabajo, el acceso a seguridad social, la jornada laboral y los ingresos mensuales de quienes cuentan con estudios superiores; mientras que el segundo, lo dedicamos a las personas sin escolaridad superior.

4.2 Componentes de la calidad de empleo para asalariados con educación superior

4.2.1 Contratos de trabajo

Como ya hemos mencionado, en nuestro estudio se insistirá solamente en el trabajo asalariado, en la medida de que es el fundamento de relaciones sociales típicas y, sobre todo, por que se supone debe ser objeto de protección del derecho laboral.

Una de estas formas de protección es la de contar con un contrato laboral, al que la Ley Federal del Trabajo (1998) define como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Mientras que INEGI (2002) señala que “se refiere a la clase de convenio que establecen los trabajadores asalariados con su patrón, empresa, institución o dependencia en el que se fundamenta la relación laboral”.

Sin embargo, a pesar de que la Ley permite la contratación escrita o verbal, por tiempo definido o indefinido, numerosos estudios (Covarrubias, 1992; Pozos Ponce 1995, 2000; Bouzas y De la Garza, 1999; De la Garza 2000a; Contreras, 2000) han establecido la necesidad de que los

contratos de trabajo garanticen estabilidad para el empleado, y esto se logra, en cierta medida, otorgándole a los trabajadores una “plaza, base, planta o plaza de confianza”. Cuya característica principal, señala INEGI (2002), es que el empleado cuenta con un Contrato escrito por tiempo indefinido, el cual es un convenio escrito de duración indeterminada donde se acuerda que una persona ha sido contratada como trabajador regular de una empresa, negocio o establecimiento, haciéndose por ello sujeto de derechos y obligaciones respaldadas legalmente.

Sin embargo, en los últimos años en México ha habido una disminución de este tipo de contratación dando paso al aumento de los empleos temporales (García, 1999; Sotelo 1999; Pozos 2000).

Esta tendencia la explican basándose en las estrategias que han aplicado las empresas en busca de la reducción de costos que han tenido como base dos vertientes principales: la primera consistió en la reducción de personal permanente y su sustitución en momentos pico de producción, por personal eventual, contratado por intermedio de agencias de igual denominación, esta situación ocurre tanto a nivel nacional como de los estados de la República Mexicana. Para Alejandro Gazzoti (1987: 114) esta estrategia resulta en definitiva un mecanismo de precarización directa de las ocupaciones ya que el personal contratado por ese medio no goza de los mismos beneficios que el personal efectivo, desde la estabilidad en la tarea hasta el seguro por accidentes de trabajo.

La segunda vertiente o estrategia, proporcionalmente más importante por su impacto sobre la calidad del empleo, es la cada vez más generalizada tendencia a la subcontratación de empresas menores. En efecto, las grandes empresas subcontratan servicios (de limpieza y reparación de determinadas piezas del producto final), tareas o etapas del proceso de trabajo (armado, pulido, teñido, etc.), o bien, transfiriendo a terceros etapas del proceso productivo (comercialización, distribución) por medio de sistemas de representación, concesión, consignación. En ambos casos se transfiere parte del riesgo empresarial, y se disminuyen costos. En este sentido, Gazzotti (1987:115) señala que se precariza el empleo en forma indirecta.

Sin embargo, los estudios mencionados han hecho alusión a la población en general, sin tomar en cuenta el nivel escolar que poseen los trabajadores.

Para el caso de las personas que cuentan con estudios superiores (PES) podríamos esperar que exista una mayor estabilidad en el trabajo, basados en el tipo de contrato que poseen. Pero, como señalamos en el capítulo cuarto, esto no es así para el total de ellos, en nuestras ciudades de estudio.

En términos porcentuales, tanto en Tijuana como en Monterrey hubo un aumento en la participación de aquellos que tienen un contrato escrito por tiempo indefinido, es decir, disminuyó la temporalidad en los empleos. Esto se muestra en el cuadro 4.1.⁵⁶

Cuadro 4.1 Distribución porcentual de las personas con estudios superiores asalariados según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, 1994-2002				
Años	Monterrey		Tijuana	
	SI tiene	NO tiene	SI tiene	NO tiene
1994	82.5	17.5	91.6	8.4
1995	83.4	16.6	88.3	11.7
1996	86.1	13.9	94.2	5.8
1997	83.7	16.3	93.4	6.6
1998	86.5	13.5	97.4	2.6
1999	90.2	9.8	91.7	8.3
2000	83.1	16.9	92.8	7.2
2001	87.9	12.1	95.3	4.7
2002	87.5	12.5	92.7	7.3
Promedio 1994-2002	85.7	14.3	93.0	7.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994-2002, INEGI

⁵⁶ El análisis de los tipos de contrato se hace de 1994 a 2002, esto debido a que en el periodo 1991-1993 la Encuesta Nacional de Empleo Urbano no hacía preguntas, a los trabajadores, relacionadas con ese tema.

A pesar de esto, aun existe un importante número de personas con estudios superiores y posgrado que no tienen condiciones muy estables como asalariados, para mayor detalle ver los números absolutos en el Anexo, gráficas 10 y 11.

Un dato muy importante, que debemos tomar en cuenta, es el aumento del número de personas con estudios superiores bajo la categoría de asalariados que de 1994 a 2002 aumentaron 27% en Monterrey.

El cuadro 4.1 nos muestra que los años 1998 y 1999 aparecen como los que menos porcentajes de personas sin contrato escrito indefinido tienen.

También en este cuadro encontramos los promedios por período, así que podemos decir que, en resumen, de 1994 a 2002 hubo una mayor proporción de empleo temporal en Monterrey que en Tijuana para las PES. Ya que en la primera ciudad es de 14.3%, y en la segunda de 7%.

Asimismo encontramos las fluctuaciones en la proporción de personas sin contrato escrito por tiempo indefinido, cuyo mejor momento fue en 1999 cuando sólo el 8.9% estaba en esta condición. Sin embargo después de este año nuevamente sube. Esto sin duda está ligado a los tiempos de crisis y recuperaciones económicas del país en general. En 1994 y 1995, la violenta caída económica en Monterrey se percibe cuando se llega a los porcentaje máximos de personas sin contrato en el período de estudio; la recuperación en 1996-1997 hace que disminuyan las personas sin contrato, pero entra en recesión en el año 1998 y nuevamente en el 2000 y con ello se dan también un crecimiento porcentual de aquellos sin contrato por tiempo indefinido, así el año 2000 llega a tener niveles similares a los registrados en 1995, aunque en 2001 y 2002 hay una recuperación en este rubro..

Por su parte, Tijuana presenta un comportamiento similar. También hay incremento del número de personas con estudios superiores como asalariados más alto que en Monterrey, ya que de 1994 eran 22 963 y para 2002 aumentan a 40 770, es decir, se incrementó en 78%, casi el doble en sólo

8 años. Sin duda, gran parte de este aumento es producto de la migración de profesionistas hacia esta ciudad fronteriza.

En el cuadro 4.1 aparece la participación porcentual de aquellos que no tienen contrato escrito en el total de personas con estudios superiores y, al igual que en Monterrey, ha sido un comportamiento muy variado. De fuertes ascensos en 1995, 1999 y 2002. Y que termina con un 7.3% en 2002. Lo que significa bajos porcentajes de empleo temporal en la ciudad fronteriza.

En Monterrey, el porcentaje es mayor, 12.5% de asalariados con educación superior tenían contratos temporales en 2002.

La mayoría de las personas en contratos temporales se ubican en el sector servicios, esto ocurre en ambas ciudades.

De 1994 a 2002 el sector de servicios comunales, sociales y personales, como se verá en el capítulo V, fue el que mayor precariedad del trabajo presentó en ambas ciudades, esto se relaciona con el aumento de personas en contratos temporales durante el mismo período en ese mismo sector. El siguiente cuadro muestra la distribución de los empleados temporales por sector de actividad.

Sector de actividad	Monterrey		Tijuana	
	1994	2002	1994	2002
Sector agropecuario, silvicultura y pesca	0.2	0.2	1.2	1.1
Industria manufacturera	18.3	9.7	36.6	8.5
Construcción	22.7	27.9	12.9	15.4
Comercio, restaurantes y hoteles	20.9	18.7	22.1	26.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.2	3.2	1.2	1.4
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	2.0	0.2	0.4	1.0
Servicios comunales, sociales y personales	31.7	39.7	22.8	36.7
Trabajadores Transfronterizos	0.2	0.4	2.8	9.6
Total	99.2	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994 y 2002, INEGI

En la Construcción también hay mayor porcentaje de empleados temporales. En el comercio sólo aumentaron para Tijuana, pero en ambas ciudades es importante su participación.

En cambio, el sector manufacturero presenta un claro descenso en ambas ciudades. Este comportamiento puede ser atribuible a que, en general, ha habido un desplazamiento del empleo manufacturero hacia los servicios. Este sector es sumamente heterogéneo, se encuentran aquí desde los servicios domésticos permanentes o por horas, los servicios de reparación, los servicios prestados a las empresas, etc.

Durante la última década, el sector servicios absorbió la mayor parte de los nuevos ingresos al mercado de trabajo, así como a los trabajadores despedidos de otros sectores que representaron una proporción creciente de la población activa.

El comercio también ha cobrado importancia en el empleo, y al mismo tiempo ha contribuido a aumentar el número de trabajadores en condiciones precarias en cuanto a su relación laboral.

Esto porque se han creado una nuevas modalidades de empleados en el comercio tales como “distribuidores escalonados” de productos a los que se les paga según el volumen de ventas y que a la vez van obteniendo diferentes descuentos por parte del fabricante en función del mismo volumen. De este modo cada “distribuidor” incentiva a otros a vender al producto a fin de aumentar su volumen de ventas y obtener el descuento de la empresa. El mensaje explícito es aquí el de convertirse en empresario, ocultando el verdadero carácter de asalariados encubiertos cuyo ingreso es determinado a destajo por el volumen de ventas (Gazzotti (1987:117). Resulta innecesario señalar que estos trabajadores encubiertos como “empresarios” no gozan de ninguno de los beneficios que otorgan las leyes laborales.

Adrián Sotelo (1999: 149) afirma que en esta tendencia de crecimiento del sector terciario se inicia en los setenta, y se volvió aún más pronunciada después de la recesión de principios de los

ochenta. Sólo entre 1991 y 1993, 89% de la creación de empleos se situó en él (la mitad en el comercio y la otra en otros servicios).

Todo ello nos lleva a reflexionar alrededor al concepto de flexibilidad laboral, acuñado en torno a la industria, como ya se expuso en el capítulo primero, pero cuyas características son más visibles, en nuestros casos de estudio, en el sector servicios. Es decir, la flexibilidad laboral existe, pero a diferencia de los países industrializados en cuyo seno tiene origen el concepto, en nuestros estudios se está presentando en el sector terciario.

4.2.2 Prestación social: Servicios de Salud para asalariados con educación superior

El artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo (1998) señala que "... el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ...".

Y es que, sin duda, la protección de la salud es uno de los derechos más importantes de los trabajadores y obligación primordial de quienes los emplean. Razón por la cual se crearon instituciones como el IMSS e ISSSTE e incluso la posibilidad de que el patrón pague servicios médicos privados a sus trabajadores.

Sin embargo, no todos los empleadores cumplen con esta norma fundamental. Por el contrario, durante las últimas dos décadas, se han tratado de disminuir e incluso eliminar las protecciones que el derecho laboral otorga a los asalariados.

Pero esto no ha sucedido sólo en los países denominados subdesarrollados, sino que abarca también a países industrializados, incluso, en estos últimos, dicha práctica está más extendida y su específica desprotección es más aguda (Galín, 1987:103)

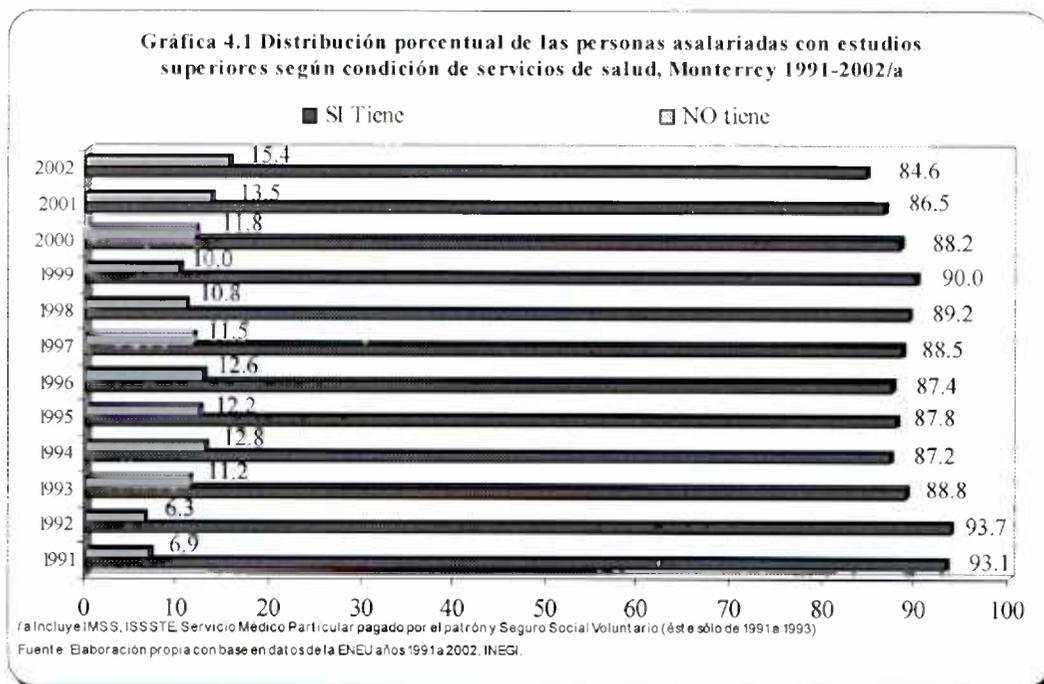
Esto va de la mano con la contratación temporal, ya que el personal contratado por ese medio no goza de los mismos beneficios que aquellos que tienen base o plaza, y que van desde la estabilidad en el empleo hasta el seguro por accidentes de trabajo.

Y esto ha ocurrido no sólo para las personas con baja calificación, sino que está afectando también a quienes cuentan con educación superior.

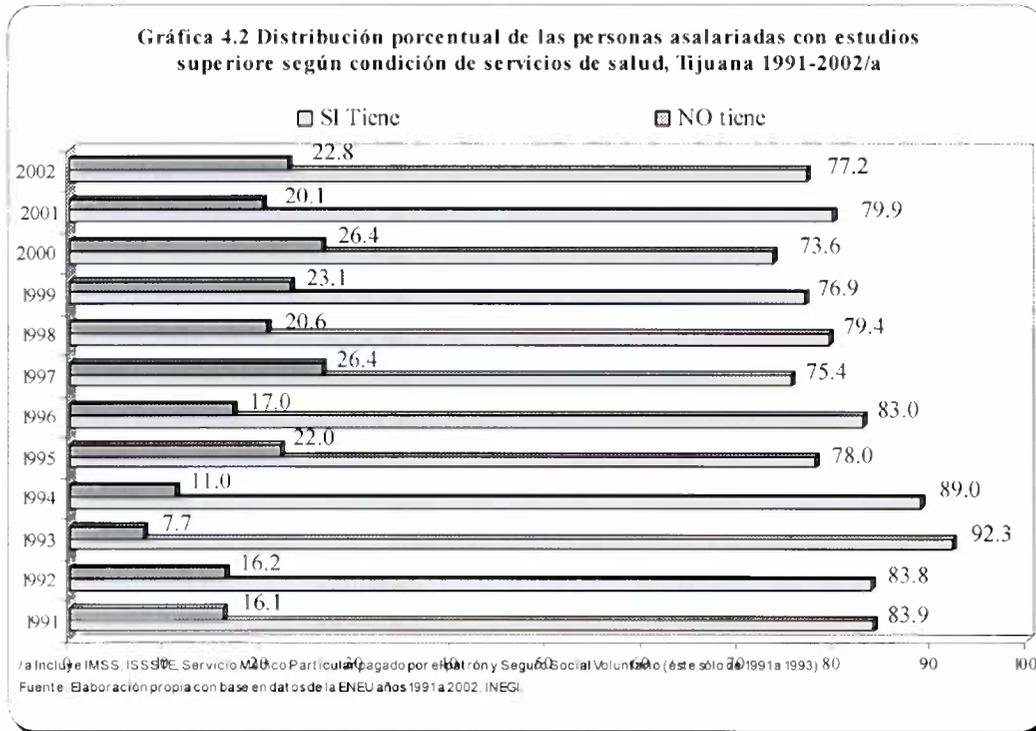
Solamente en Tijuana y Monterrey, a pesar de ser ciudades de fuerte dinámica económica, encontramos altos porcentajes de personas de alta calificación sin servicios de salud pagados por el patrón. Porcentajes que de 1991 a 2002 aumentaron considerablemente, pasando de 6.9% a 15.4% del total de personas con estudios superiores.

La gráfica 4.1 nos muestra año por año la evolución de esa prestación laboral para Monterrey.

Los años 1991 y 1992 registran los menores porcentajes de personas sin servicios de salud, sin embargo, de 1993 en adelante, los niveles de desprotección médica se elevan y nunca vuelven a asemejarse a los de principios de los noventa.



En Tijuana ocurre algo parecido, pero no del todo. También hay aumento de las personas desprotegidas en cuanto a servicios de salud, sin embargo 1991 y 1992 no son los años con menores porcentajes de desprotegidos, sino 1993 (Ver Gráfica 4.2).



Y es a partir de 1994 cuando empieza a disminuir el porcentaje de personas con servicios médicos como prestación social en el trabajo, y a aumentar el de aquellos sin dicha prestación.

Así en 2002 prácticamente el 23% de las personas con educación superior carecían de servicios médicos pagados por sus patrones, a pesar de trabajar bajo el régimen de asalariados; en números absolutos ver en el anexo, Cuadro 1.

Como podemos ver, para 2002 hay una importante proporción de PES desprotegidas en ambas ciudades, pero si duda que el problema es grave para el caso de Tijuana, ya que casi una cuarta parte de las PES no cuentan con seguridad social.

Si relacionamos el no acceso a seguridad social por sector de actividad, nuevamente encontramos que, en ambos casos, el sector que más influye en la falta de protección es el de servicios. En Monterrey el 47%, de los que carecen de esta prestación, trabaja en dicho sector, mientras que en Tijuana es el 36.4%. Estos porcentajes aumentaron durante el período de estudio

Cuadro 4.3 Distribución porcentual de los asalariados con educación superior sin seguridad social, según sector de actividad en Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002

Sector de actividad	Monterrey		Tijuana	
	1994	2002	1994	2002
Sector agropecuario, silvicultura y pesca	0.5	0.2	1.3	0.7
Industria manufacturera	15.4	4.8	6.1	3.6
Construcción	19.2	26.2	12.9	9.4
Comercio, restaurantes y hoteles	21.6	17.6	21.9	17.8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	3.1	1.6	1.3
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	2.6	0.7	0.6	0.7
Servicios comunales, sociales y personales	37.4	46.9	28.1	36.4
Trabajadores Transfronterizos	0.2	0.5	27.5	28.2
Total	100.0	100.0	100.0	98.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994 y 2002, INEGI

En segundo lugar encontramos a la Construcción, para el caso de Monterrey, en el que trabaja el 26% de los que no tienen seguridad social. Pero en Tijuana son los trabajos transfronterizos, los que emplean al 28.2% de los que no tienen dicha prestación. Y con ello damos cuenta de las diferentes dinámicas económicas entre las ciudades, ya que mientras en Monterrey el empleo transfronterizo es casi inexistente, en Tijuana explica en mucho la situación laboral de las PES.

El tercer lugar lo ocupa el sector comercio, empleando al 18%, en cada ciudad.

Todo esto ha sido posible gracias a la flexibilidad y la desreglamentación del trabajo principalmente en servicios y comercio, que en están dejando a un lado derechos esenciales como

el de la acceso a servicios de salud. Y si bien se busca adaptarse a las demandas globales por lo menos se debería hacer preservando en lo esencial los derechos de protección de los trabajadores.

4.2.3 Jornada Laboral

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5º, prohíbe una jornada laboral mayor que la permitida por ella misma, o que sea inhumana por lo notoriamente excesiva. Por tanto, establece como jornada normal 48 horas semanales, mientras que si se labora más de 48 y menos de 35 horas se considera jornada no normal, siempre y cuando las razones sean exceso de trabajo para la primera y crisis de producción, falta de materia prima o de clientes para la segunda. En la ENEU se considera jornada normal de trabajo al rango que va de 35 a 48 horas a la semana.

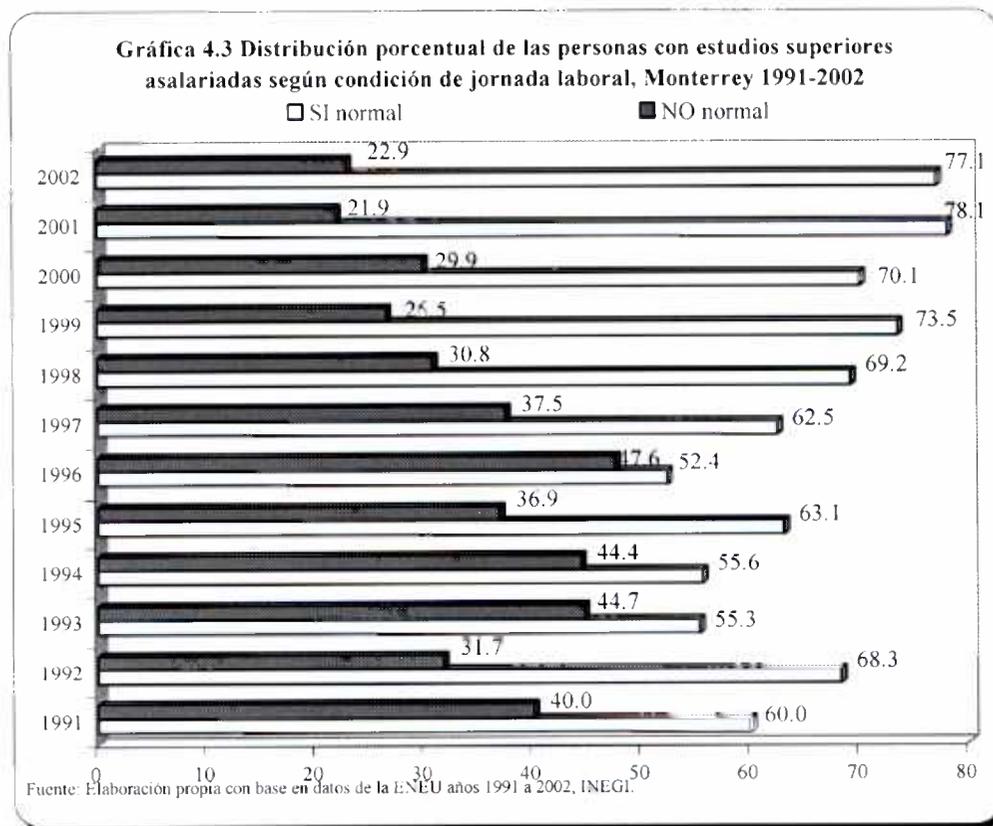
En nuestros casos de estudio encontramos la presencia de jornadas No normales de trabajo en ambos sentidos, es decir, tanto la que sobrepasa como la que es menor a las 48 horas.

La razón de jornadas laborales por encima de la marcada por la Ley, ha sido explicada por algunos autores (Sotelo 1999; Pozos Ponce 2000; Ramos, 2000) como resultado de una tendencia encaminada a elevar la intensidad del trabajo y por ende extender la jornada laboral más allá de su límite normal y que va acompañada de rebaja de los salarios, esto con ayuda de un incremento de la competencia entre los propios trabajadores (aumento de la oferta sobre la demanda en los mercados laborales). Adrián Sotelo (1999:98) señala que con ello se aumenta la productividad del trabajo y la cuota de ganancia e incluso se incurre en el pago del salario por debajo de su valor, y con esto se marca una tendencia a homogeneizar las condiciones de explotación y organización del trabajo que se expresa en el deterioro de los mercados laborales y la exclusión social.

Pero por otra parte, también hay acciones como la reducción de la jornada de trabajo, con la consecuente reducción salarial, y a la que las personas recurren porque constituye uno de los principales caminos para la solución de su problema de desempleo.

Estos comportamientos son generalizados por nivel escolar, es decir, afecta tanto a quienes tienen como a quienes no tienen estudios superiores. Ya que, como decíamos, en las ciudades analizadas tenemos presencia de ambos tipos de jornadas No normales, sin embargo en Monterrey hay cada vez menos presencia de este tipo de horarios de trabajo, pero en Tijuana se han incrementado.

El comportamiento de Monterrey se aprecia en la siguiente gráfica.

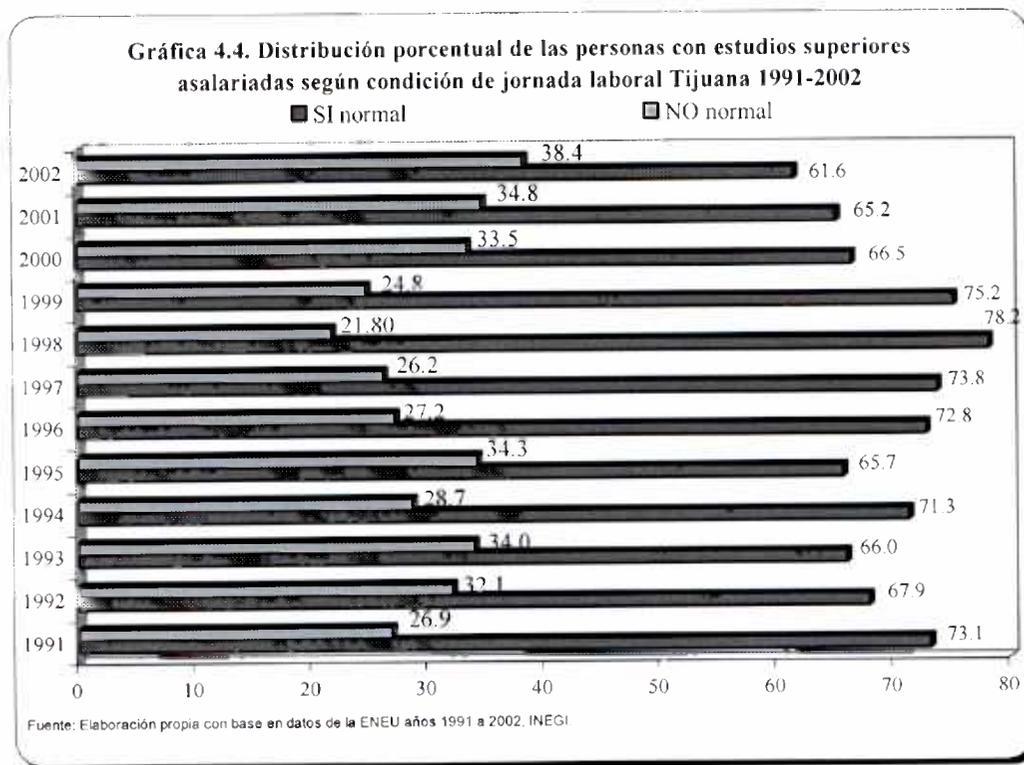


Como vemos la proporción de personas con estudios superiores en jornadas No normales de trabajo se ha reducido de 40% en 1991 a 23% en 2002. Sin embargo aun es considerable el número, absoluto, de quienes laboran más y menos de lo normal, en total 14 406 personas con

educación superior en 2002, de las cuales el 83% trabaja menos de 35 horas y el 17% restante, más de 48 horas.

En Monterrey, una vez más es el sector servicios el que más influye en la existencia de jornadas no normales, pues, del total de personas con estos horarios de trabajo, el 56% se emplea en los servicios, el 22% en comercio y el 10% en manufactura.

Por su parte, Tijuana presenta importantes aumentos en jornadas no normales de trabajo, en 1991 el 26.9% de las personas con educación superior se empleaban en estas condiciones, pero para 2002 es el 38.9%. La gráfica 4.6 nos muestra los datos para Tijuana:



El comportamiento de esta ciudad se diferencia del de Monterrey en que, para Tijuana desde 1991 han sido mucho más importantes las jornadas que exceden las 48 horas semanales. Para 2002, de las 15 655 personas en jornadas no normales, el 60% trabajaba más de 48 horas, y el 40% restante, menos de 35 horas.

Alberto Bastías (1987: 18) señala que las jornadas de trabajo superiores a las 8 horas son también una característica generalizada en los empleos precarios. Este autor afirma que esto ocurre sobre todo en la manufactura y la minería.

Para el caso de Tijuana, lo anterior se cumple, ya que los principales sectores en los que localizamos a las personas con horarios no normales de trabajo son: el 37% en la industria manufacturera, 30% en servicios y 16% en comercio. La minería es prácticamente inexistente en la ciudad.

Así, a diferencia de lo que ocurre en Monterrey, en Tijuana es principalmente la manufactura la que no cumple con los horarios marcados por la ley, mientras que en Monterrey son los servicios.

4.2.4 Ingreso mensual

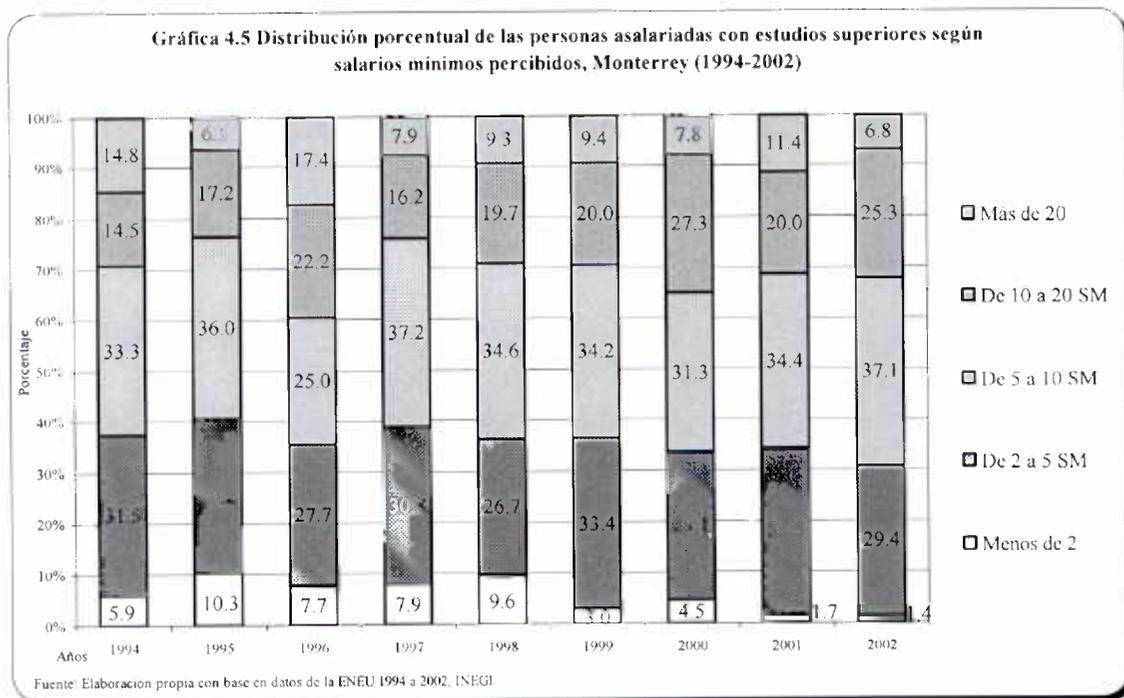
El Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo también hace alusión a los ingresos de los trabajadores y señala que el trabajo debe permitir “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, además el artículo 5° prohíbe la percepción de un salario inferior al mínimo.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estas disposiciones, el ingreso no siempre es adecuado. De acuerdo a un estudio realizado por Sotelo (1999), para el país en general, en México entre 1989 y 1995, el salario mínimo urbano disminuyó constantemente, presentando porcentajes negativos de -31% en 1989 y de -14% en 1995. Al primero de septiembre de 1997, el salario mínimo mexicano se encontraba 10.9% por debajo de su nivel de 1951 y 33.2% por debajo del que regía en 1935. De esta forma, entre 1987 y 1995 el salario mínimo acumuló una pérdida en su poder adquisitivo del 63%, en parte debido a los efectos recesivos de los Pactos Económicos Corporativos que limitaron el crecimiento de los salarios desde finales de 1987.

Sin embargo, junto al deterioro salarial, el precio de la canasta básica familiar aumentó 168% tan sólo de 1994 a 2000 (BANXICO, 2000), en tanto que el salario mínimo se elevó en 47.9% en términos nominales, según el Informe del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. Lo anterior, implica que por cada peso de incremento en las remuneraciones, se tuvieron que pagar casi cuatro más en la compra de alimentos básicos. Así que, en términos reales, los salarios perdieron valor.

Con estos antecedentes, podemos ahora analizar los ingresos, medidos en salarios mínimos (SM), para las personas con estudios superiores. Para esto, recurrimos a datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2004) la cual proporciona datos desde 1987 a la fecha.

Para el caso de Monterrey el comportamiento de los ingresos se presenta en la siguiente gráfica⁵⁷:



⁵⁷ Las categorías de SM se establecieron basándonos en las usadas por INEGI.

Como se aprecia en la gráfica, las personas con estudios superiores que perciben menos de 2 salarios mínimos mensuales disminuyeron su participación a lo largo del período de estudio, sin embargo, aun en 2002 el 1.4% de ellos tenía estos ingresos.

Sin embargo, hay quienes al mes perciben menos de un salario mínimo, pero por cuestiones de espacio estos se agruparon en la categoría de menos de 2 SM.

La categoría que gana entre 2 y 5 SM ha sido importante desde 1991, aunque presenta una ligera disminución en su porcentaje, pasando de 31.5% en 1994 a 37.1% en 2002.

Quienes en general, aumentaron más su participación fueron quienes perciben entre 5 y 10 SM, ubicándose como la principal categoría. Sin embargo, al hacer una división al interior de este grupo encontramos que hay un porcentaje mayor de personas con ingreso entre 7 y hasta 10 SM que de quienes ganan entre 5 y 10 SM.

Lo mismo ocurre con la categoría de 10 a 20 SM, ya que si bien hay un incremento porcentual de la misma, en su gran mayoría se debió más a los que ganan entre 10 y 15 SM que a los que tienen ingresos de 15 a 20 SM.

Finalmente la categoría de más de 20 SM, tuvo fluctuaciones que la final la ubicaron por debajo de años anteriores, sin embargo cabe destacar que hay un porcentaje considerable de gente (2.1%, PES) con ingresos muy por encima de 30 SM.

Con la finalidad de saber si hay una relación directa entre las horas trabajadas y los ingresos, hicimos el cruce entre ambas variables y encontramos lo siguiente, ver cuadro 4.4:

Cuadro 4.4 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según salarios mínimos por horas trabajadas, Monterrey 2002

Horas	Salarios Mínimos									Total
	Menos 1	1 a 2	2 a 5	5 a 7	7 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 30	Más de 30	
Menos 35 hrs	2.8	1.2	39.1	21.3	28.7	5.6	1.3			100.0
35-48 hrs		0.8	29.0	15.3	16.5	19.5	11.0	6.1	1.7	100.0
Mas 48 hrs			4.3	12.6	35.0	3.5	21.5	6.3	16.8	100.0
Total	0.8	0.6	29.4	17.2	19.9	15.9	9.4	4.7	2.1	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Los ingresos son muy heterogéneos, pero en efecto quienes trabajan más de 48 horas no perciben menos de 2 SM, la mayoría gana más de 7 SM. En cambio quienes trabajan menos también perciben menos.

De aquellos que trabajan menos de 35 horas, poco más del 50% gana entre 5 y 10 SM y casi el 40% gana entre 2 y hasta 5 SM y no hay quien gane por encima de los 20 SM.

Mientras que quienes laboran de 35 a 48 horas se distribuyen sobre todo entre los 2 y hasta los 15 SM. Casi un tercio de estos tiene ingresos entre los 5 y hasta 10 SM. Y ya encontramos porcentajes importantes por encima de los 15 SM.

Por su parte, un porcentaje alto (16.8%) de los que trabajan más de 48 horas ven recompensada su labor percibiendo más de 30 SM.

En el caso de Tijuana no existen personas con estudios superiores que perciben menos de un SM, aunque si hay quienes ganan menos de 2 SM. El porcentaje de estos ha sido variado, y en el 2002 se ubicó en alrededor de 1.2 %.

Las categorías más numerosas durante el período son las que van de 2 a 5 SM y la de 5 a 10 SM.

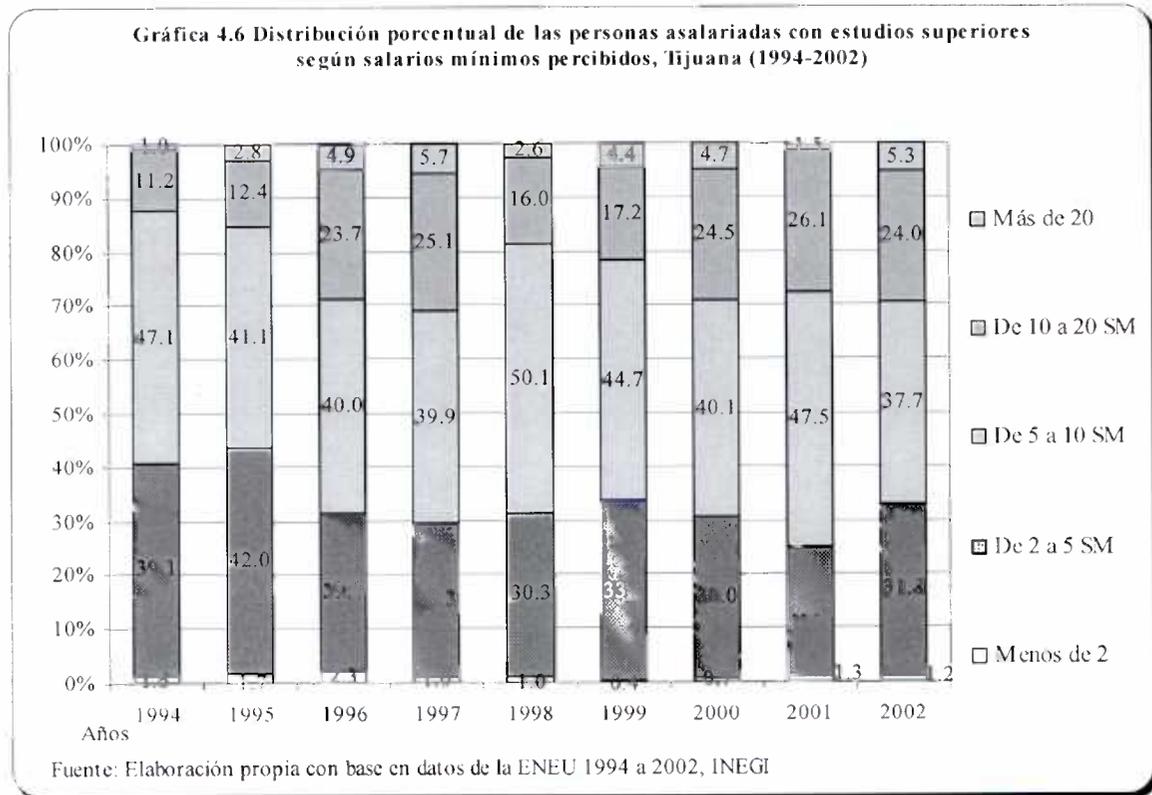
Sin embargo, esta última se ha mantenido principalmente por la participación de aquellos que ganan entre 5 y 7 SM, más que por los que tienen de 7 a 10 SM. Esta es una clara diferencia de

comportamiento respecto de Monterrey. Aunque claro cabe recordar que en términos absolutos los SM de Tijuana siempre serán mayores que los de Monterrey debido a que así lo establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, al ubicar a Tijuana como zona A, y a Monterrey como zona B.

Los porcentajes de personas con SM de 10 a 20 también se incrementaron, pero de estos la mayor participación la tuvieron quienes ganan de 10 a 15 SM.

Finalmente, los que perciben más de 20 SM, también crecieron. Sin embargo, a diferencia de Monterrey, en Tijuana hay un porcentaje menor de personas que ganan más de 30 SM, el 0.8% en 2002.

En la gráfica 4.6 podemos ver con mayor claridad la participación porcentual.



Al igual que en el caso de Monterrey, buscamos la relación entre las horas trabajadas y los ingresos percibidos en Tijuana, los resultados se encuentran en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.5 Distribución porcentual de las personas asalariadas con estudios superiores según salarios mínimos y horas trabajadas, Tijuana 2002

Horas	Salarios Mínimos								Total
	1 a 2	2 a 5	5 a 7	7 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 30	Más de 30	
Menos 35 hrs	6.4	56.5	9.5	14.8	8.2	2.5	2.1		100.0
35-48 hrs	0.4	32.8	25.9	13.3	18.7	3.1	4.4	1.4	100.0
Mas 48 hrs		3.6	11.1	28.6	40.4	8.8	7.5		100.0
Total	1.2	31.8	20.9	16.9	19.5	4.4	4.5	0.8	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Como ya se mencionó anteriormente, en Tijuana no hay PES con ingresos menores a 1SM, ni siquiera entre quienes trabajan menos de 35 horas. Entre estos predominan quienes ganan de 2 a 7 SM, más de dos tercios del total. Y, a diferencia de Monterrey, en este grupo, en Tijuana, si hay ingresos por encima de los 20 SM.

Quienes trabajan de 35 a 48 horas hay ingresos más variados, desde menos de 2 SM hasta más de 30.

Mientras que quienes trabajan más de 48 horas se concentra el 40% en 10 y 15 SM y casi 29% entre 7 y 10 SM, sin embargo nadie de este grupo gana más de 30 SM.

En general, analizando los totales de los cuadros 4.4 y 4.5, así como las gráficas 4.5 y 4.6, encontramos que existe una mayor desigualdad en el ingreso en Monterrey que en Tijuana entre las PES.

Cabe ahora analizar qué ocurre con las personas que no tienen estudios superiores.

4.3 Componentes de la calidad de empleo para asalariados sin estudios superiores

Este análisis será más breve que el realizado para quienes tienen estudios superiores, ya que más bien tiene una finalidad comparativa, por lo cual mostraremos cuadros y gráficas similares a los hechos para los asalariados de alta escolaridad.

4.3.1 Contrato de Trabajo

En términos de contratos de trabajo, una vez más encontramos comportamientos muy cíclicos, de ascensos y descensos, de acuerdo a las coyunturas económicas en ambas ciudades (cuadro 4.6). En general, Monterrey presentó descensos en la contratación temporal de los asalariados sin estudios superiores, pasando de 45 % en 1994 a casi el 40% en 2002 en números absolutos, esto es casi 93 000 personas (ver datos absolutos en gráfica 12 del anexo)

Años	Monterrey		Tijuana	
	SI Tiene	NO tiene	SI tiene	NO tiene
1994	54.6	45.4	68.9	31.1
1995	53.8	46.2	74.1	25.9
1996	54.2	45.8	71.1	28.9
1997	58.4	41.6	75.3	24.7
1998	53.5	46.5	79.2	20.8
1999	64.7	35.3	72.2	27.8
2000	59.8	40.2	68.7	31.3
2001	70.4	29.6	73.2	26.8
2002	60.4	39.6	77.3	22.7
Promedio 1994-2002	58.9	41.1	73.3	26.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994-2000, INEGI

Al obtener el promedio del período, el porcentaje de personas sin estudios superiores en Monterrey con contratos temporales fue de 41%.

Si comparamos estos datos con los encontrados para las PES vemos grandes diferencias, ya que la proporción de contratos temporales es mucho menor para quienes tienen alta escolaridad.

Algo muy similar ocurre en Tijuana, en el sentido de que hay más contratación temporal entre quienes no tienen estudios superiores.

Aunque, en Tijuana también hubo un descenso en la contratación temporal en las personas sin estudios superiores, pasando de 31% en 1994 a casi 23% en 2002 (ver números absolutos en la gráfica 13 del Anexo)

Con lo cual concluimos que tanto para quienes tienen como para quienes no tienen estudios superiores hubo comportamientos similares, claro en porcentajes diferentes pero en general de disminución de contratos temporales tanto en Monterrey como en Tijuana.

La distribución por sector de actividad también es similar a la de las personas con estudios superiores, ya que predomina la contratación temporal el sector servicios, y va en aumento, en ambas ciudades. Y en segundo lugar encontramos al sector de Construcción en Monterrey, y el de Comercio para Tijuana, de igual forma ocurre para las PES.

Cuadro 4.7 Distribución porcentual de los asalariados sin educación superior en contratos temporales, Monterrey y Tijuana, 1994 y 2002

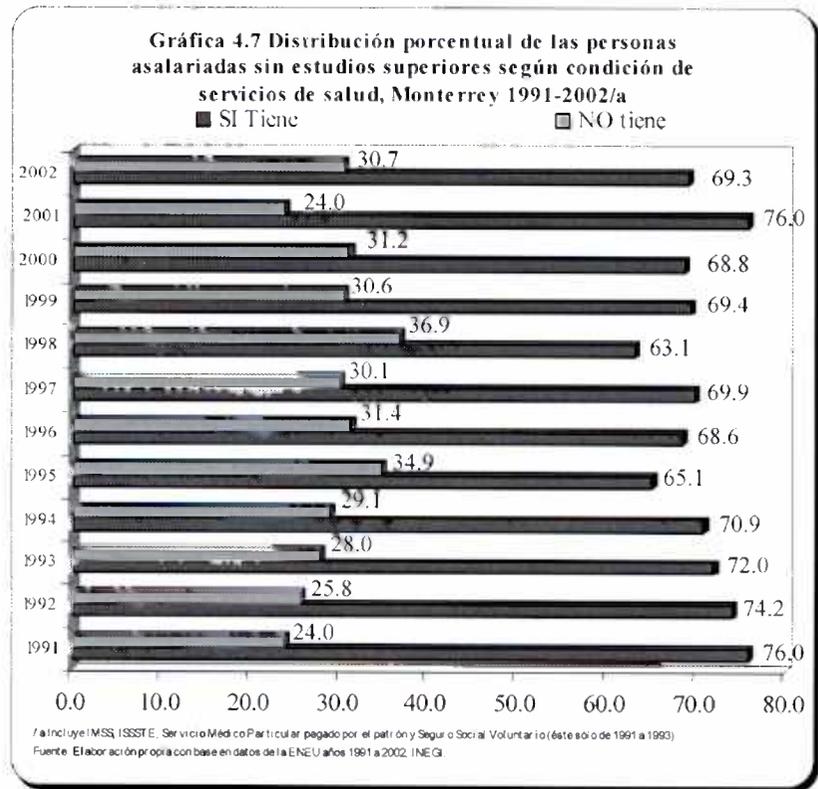
Sector de actividad	Monterrey		Tijuana	
	1994	2002	1994	2002
Sector agropecuario, silvicultura y pesca	0.2	0.0	1.2	1.1
Industria manufacturera	18.2	9.4	37.2	8.8
Construcción	23.4	30.5	12.7	16.0
Comercio, restaurantes y hoteles	20.2	19.1	22.5	26.7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.2	3.0	1.2	1.5
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	2.1	0.2	0.4	0.9
Servicios comunales, sociales y personales	31.5	37.3	22.3	35.8
Trabajadores Transfronterizos	0.2	0.5	2.5	9.2
Total	99.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994 y 2002, INEGI

También en este caso, el sector de la manufactura ha presentado importantes descensos en la contratación temporal para ambas ciudades.

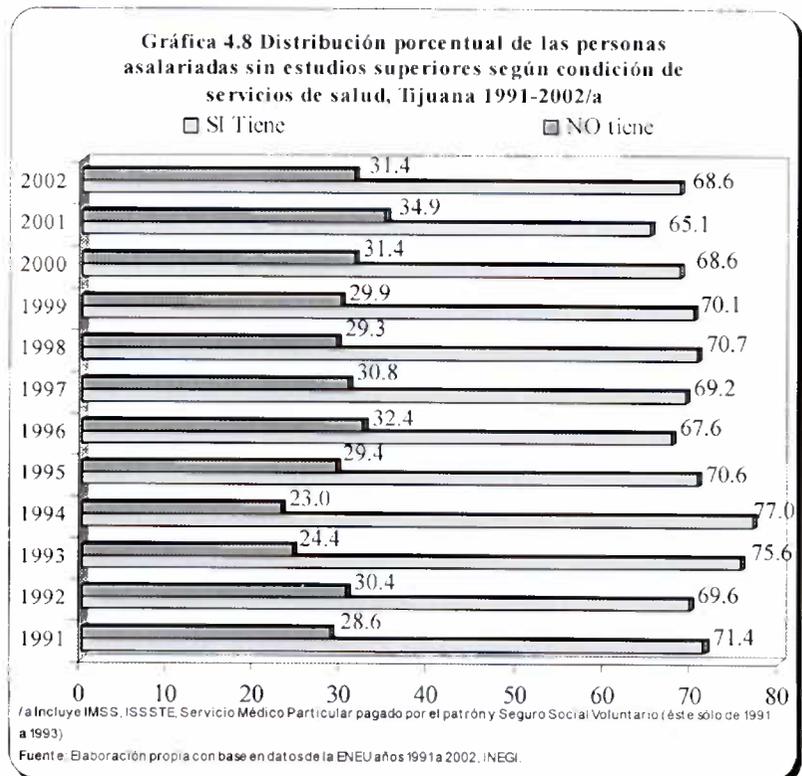
4.3.2 Servicios de Salud

Como vimos para el caso de PES, los servicios de salud han estado disminuyendo de manera constante durante el período de estudio, y en el caso de los asalariados sin educación superior el problema es mayor. Ya que las proporciones de trabajadores que no cuentan con esta prestación social son mayores para ambas ciudades.



En este sentido las gráficas 4.7 y 4.8 muestran el comportamiento desde 1991 hasta 2002.

Una vez más el comportamiento es cíclico. En ambas ciudades, las coyunturas económicas son muy marcadas. Así, aunque para 2002 las ciudades presentan porcentajes similares de trabajadores sin la mencionada prestación social, las cifras absolutas señalan que hay una mucho mayor cantidad en



Tijuana que en Monterrey, a pesar de que a principios de la década de los noventa el panorama era distinto, y era Monterrey el que tenía más trabajadores sin servicios de salud.

Cuadro 4.8 Número de personas asalariadas sin estudios superiores que no cuentan con servicios de salud, 1991-2002

Año	Monterrey	Tijuana
1991	58,108	51,437
1992	63,230	55,312
1993	71,947	48,291
1994	76,441	51,614
1995	82,517	70,963
1996	76,096	77,107
1997	77,212	82,260
1998	95,586	88,629
1999	80,673	99,829
2000	80,988	103,178
2001	53,628	114,535
2002	71,930	104,048

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1991-2000, INEGI

Aquí lo relevante es que, tanto en Tijuana como en Monterrey, casi un tercio de los trabajadores sin estudios superiores carece de seguridad social.

Y se marca una gran diferencia respecto a las PES, ya que mientras que en Monterrey en 2002 el 15 % de PES no tenía seguridad social, entre los de menos escolaridad es el 30%. Pero en Tijuana que es quien tiene mayor proporción de trabajadores de alta escolaridad sin servicios de salud, 23% en 2002, los que carecen de educación superior están en una situación similar, pues el 31% no accede a servicios de salud proporcionados por el patrón.

Por lo cual, aunque ambas ciudades tienen fuertes carencias en esta prestación, la situación de Tijuana es más grave que la de Monterrey.

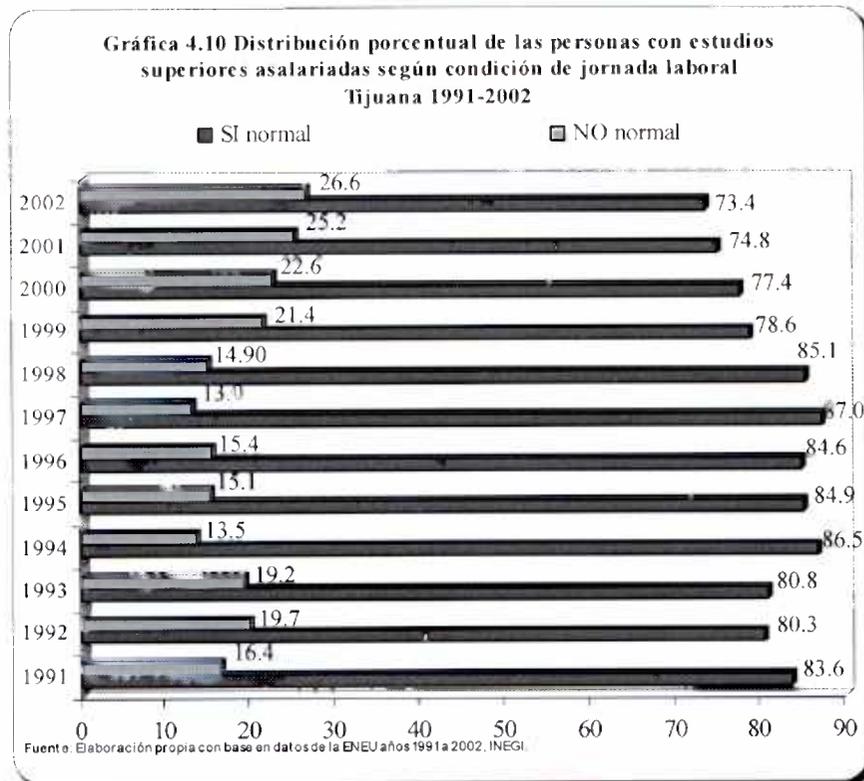
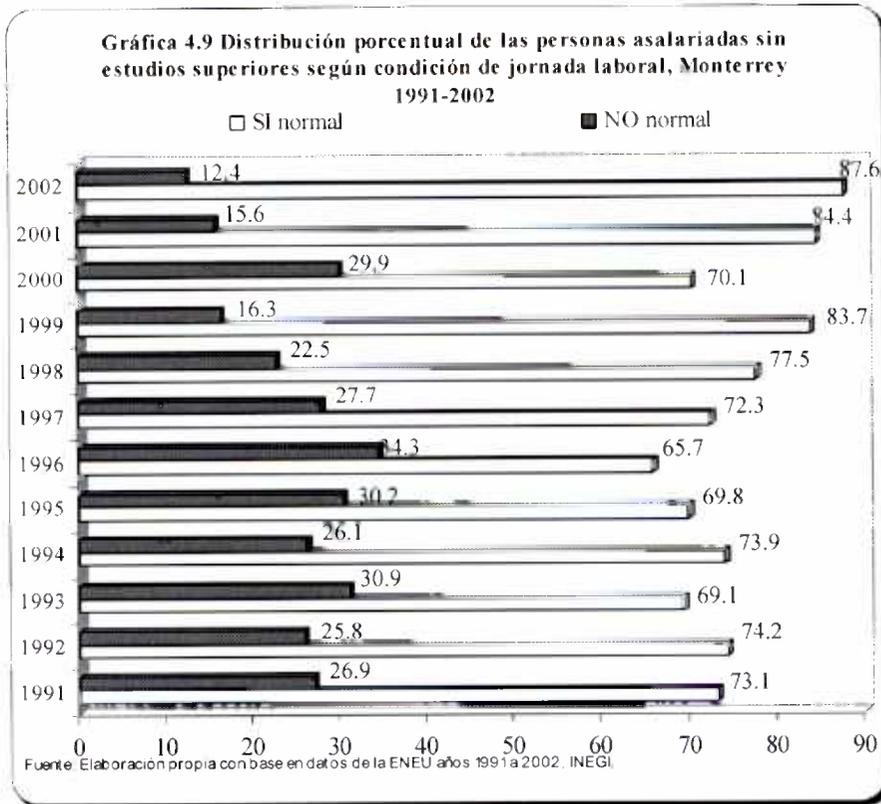
4.3.3 Jornada Laboral

En cuanto a jornada laboral, de nuevo el comportamiento es similar al de las PES.

Ya que entre quienes no tienen estudios superiores también se ha presentado una disminución de jornadas no

normales de trabajo en Monterrey, pero un aumento en Tijuana.

En Monterrey han disminuido tanto las jornadas que exceden las 48 horas semanales como las que son menores de 35 horas. Mientras que en Tijuana el incremento de jornadas no



normales de trabajo se debe principalmente a que hay mayores porcentajes de personas que laboran más de las 48 horas reglamentarias. Sólo en 2002, el 26% con jornada no normal se distribuía de la siguiente manera: 21.6% en horarios superiores de 48 horas y el 5% en horarios de menos de 35 horas.

En todos los años, del período de estudio, en Tijuana siempre se ha visto que, dentro de quienes tienen jornadas no normales, los porcentajes de los que trabajan más de 48 horas están muy por encima de los que trabajan menos de 35.

Para Monterrey, dentro de quienes no tienen jornadas normales, predominan los que trabajan menos de 35 horas, aunque la diferencia con los que trabajan más de 48 horas no es tan abismal, por ejemplo en 2002 el 12.4% en jornada no normal se dividía en: 6.9% los que trabajaban menos de 35 horas y 5.5% los que trabajaban más de 48.

4.3.4 Ingreso mensual

Finalmente analizaremos el ingreso de quienes no tienen estudios superiores, y aquí vamos a iniciar con la presentación de dos cuadros que muestran la marcada diferencia de ingresos por nivel de escolaridad para ambas ciudades.

Ya que, al revisar los promedios de ingreso mensual, vemos que tanto en Tijuana como en Monterrey se presentan importantes variaciones entre quienes tienen estudios superiores o posgrado y entre quienes no los tienen.

Los cuadros también muestran los ingresos máximos y mínimos que se registraron en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, de manera que podemos tener una idea de que tan alto o tan bajo se pueden llegar a cotizar los trabajadores en términos de ingreso, en cada ciudad.

Cuadro 4.9 Cantidad del ingreso promedio e ingresos máximos y mínimos para las personas asalariadas, según nivel escolar, Monterrey 2002 (Cantidades en pesos)

Nivel de Escolaridad	Promedio	Ingreso Mínimo	Ingreso Máximo
Sin instrucción	3,705	1,032	7,740
Primaria incompleta	3,834	860	6,450
Primaria completa	3,423	600	11,560
Secundaria incompleta	3,372	400	6,364
Secundaria completa	3,848	800	36,001
Preparatoria incompleta	4,274	1,075	17,028
Preparatoria completa	6,699	3,800	15,200
Subprofesional incompleto	3,529	2,000	5,160
Subprofesional completo	4,839	1,075	20,000
Licenciatura incompleta	6,285	800	40,000
Licenciatura completa	11,088	1,200	91,400
Maestría y/o Doctorado	15,480	4,730	50,500

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002

De entrada podemos ver que los ingresos promedio de quienes tienen primaria incompleta hasta quienes tienen licenciatura incompleta son mayores en Tijuana, en cambio para aquellos que realizaron estudios superiores completos o posgrado el ingreso es mayor en Monterrey.

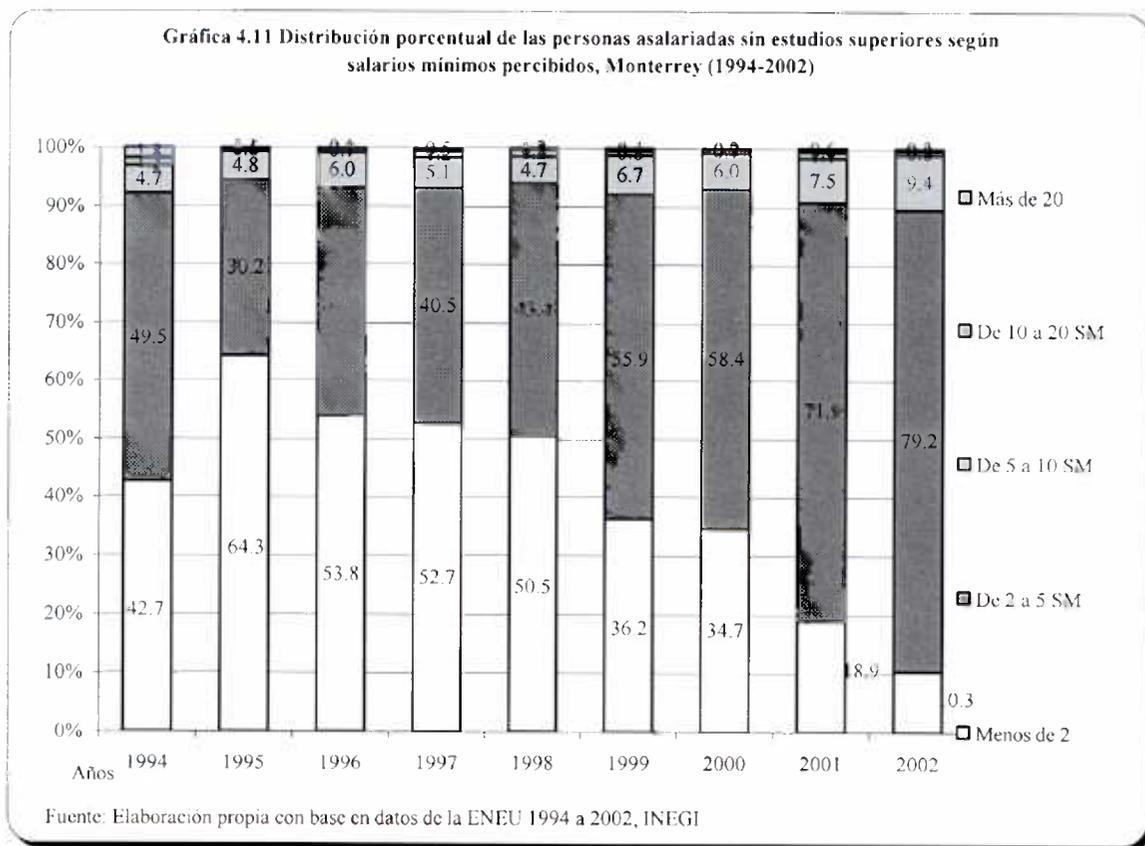
Cuadro 4.10 Cantidad del ingreso promedio e ingresos máximos y mínimos para las personas asalariadas, según nivel escolar, Tijuana 2002 (cantidades en pesos)

Nivel de Escolaridad	Promedio	Ingreso Mínimo	Ingreso Máximo
Sin instrucción	3,693	1000	13545
Primaria incompleta	4,345	430	19,350
Primaria completa	4,368	645	34,730
Secundaria incompleta	4,528	645	21,500
Secundaria completa	4,947	860	30,960
Preparatoria incompleta	5,721	860	26,000
Preparatoria completa	6,856	62	38,700
Subprofesional incompleto	5,345	3,010	10,320
Subprofesional completo	6,684	1,935	24,510
Licenciatura incompleta	7,024	1,290	40,000
Licenciatura completa	10,243	1,900	38,700
Maestría y/o Doctorado	14,287	4,300	45,000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002

Mientras que aquellos sin instrucción tienen más oportunidad de obtener ingresos mayores en Monterrey que en Tijuana, incluso si vemos los ingresos mínimos que se pueden percibir en el mes quienes no tienen instrucción estarían en mejores condiciones que los que tienen primaria incompleta en ambas ciudades.

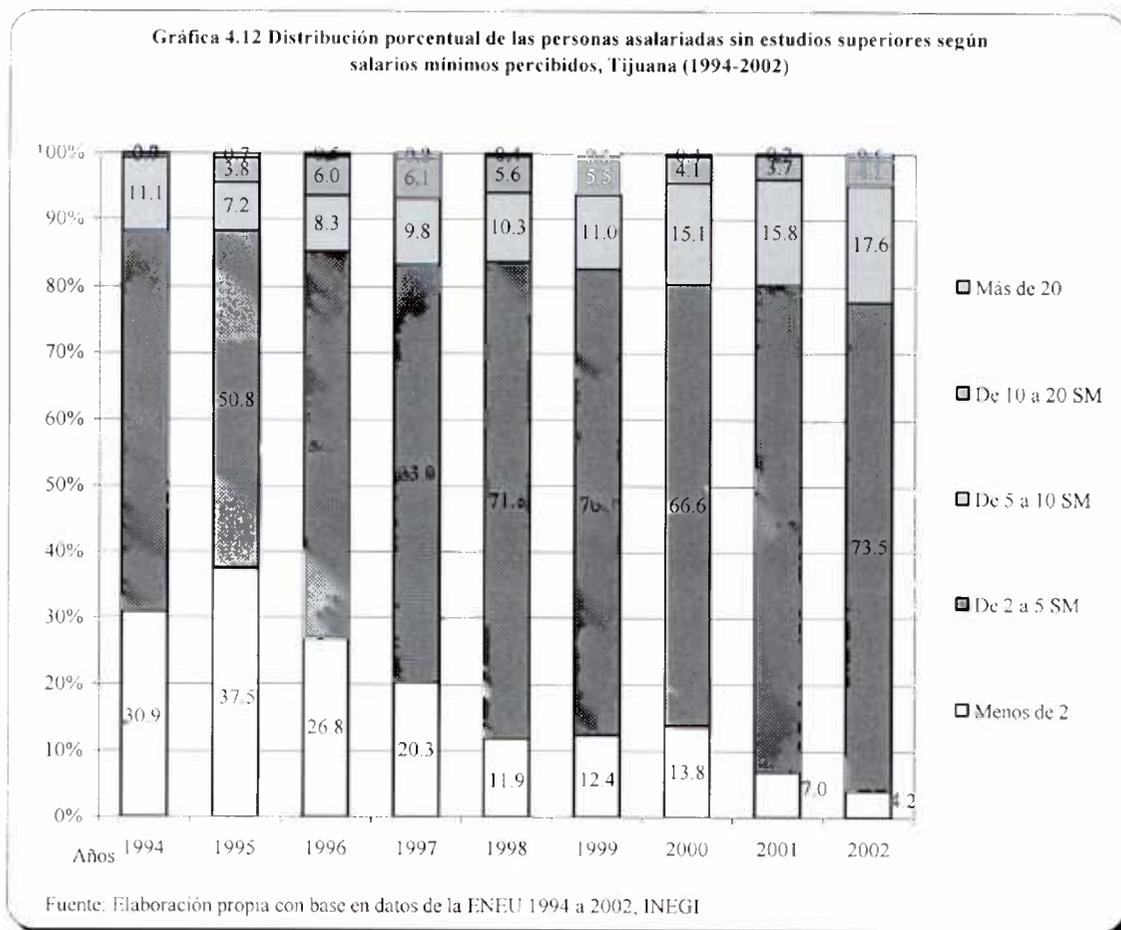
En términos de salarios mínimos tenemos poco que decir, ya que está muy claro que la gran mayoría de los asalariados sin estudios superiores perciben entre 2 y hasta 5 SM. Las siguientes gráficas dejan clara esta situación:



En el caso de Monterrey, lo anterior representa una mejoría ya que ha disminuido la proporción de quienes ganaban menos de 2 SM, después de llegar a su punto máximo en 1995, seguramente por los efectos de la crisis económica mexicana. También aumentó el porcentaje de los que

perciben entre 5 y 10 SM. Mientras que los que tienen de 10 a 20 SM y más de 20 SM son muy pocos, y disminuyeron en el período.

En Tijuana, también hay predominio de personas con ingresos entre 2 y 5 SM, aunque la proporción es mayor que en Monterrey. Mientras que la proporción de los que perciben menos de 2 SM disminuyó, al igual que en Monterrey después de 1995.



Sin embargo, la diferencia con Monterrey es que en Tijuana hay mayores porcentajes de personas cuyos ingresos oscilan entre 5 y 10 SM, así como en aquellos que tienen de 10 a 20 SM. Mientras que los de más de 20 SM mensuales son escasos.

Con todo lo anterior vemos que la situación en términos de servicios de salud, jornada laboral y contratación ha tenido comportamientos similares tanto entre quienes tienen como entre quienes

no tienen estudios superiores, si bien las condiciones son mejores para las personas con alta escolaridad, también es cierto que cuando empeoran estas variables para los que no tienen escolaridad superior también empeoran para quienes sí la tienen. Aunque en términos del ingreso sigue siendo muy marcada la diferencia por nivel de escolaridad y el mercado laboral sigue premiando a quienes tienen estudios superiores o posgrado.



Capítulo V. Calidad de empleo de los Asalariados con Educación superior



5.1 Introducción

Nos interesa de manera particular analizar la calidad de empleo por nivel de escolaridad debido a las múltiples críticas que se han realizado contra la educación formal, y además por la paradoja que se presentó a raíz de la reestructuración productiva en la que, a la vez que se exigía competitividad y mayor preparación, las condiciones laborales se hacían más inestables.

Por tanto, unimos las variables, estudiadas y analizadas en el capítulo IV, para obtener un indicador de calidad de empleo, el cual describiremos en los siguientes 5 apartados.

En los dos primeros, presentamos el comportamiento de la calidad de empleo, durante el periodo de estudio, en Monterrey y Tijuana. En el tercero, relacionamos la calidad del empleo con otros factores que relacionados a su comportamiento, como son el sexo, la edad, la ocupación y el sector de actividad en que se emplean los profesionistas.

Además de esto presentamos un breve apartado en el cual hacemos referencia al comportamiento de la calidad del empleo de aquellos con escolaridad menor a la licenciatura completa, que aunque no son el objetivo principal de esta tesis presentan comportamientos importantes que vale la pena vincular con el encontrado para las PES.

Finalmente, hacemos algunas reflexiones de lo encontrado en el análisis.

Cabe mencionar que para hacer el análisis dividimos a los asalariados de acuerdo al nivel escolar que dijeron tener en el momento en que se aplicó la encuesta.

Para el caso de las PES unimos a quienes tenían licenciatura terminada, así como a los que contaban con maestría y doctorado. Sin embargo esta unión no nos impide examinarlos por separado.

Para el caso de las personas sin estudios superiores, agrupamos a todos aquellos con grado escolar inferior a la licenciatura completa pero, al igual que para los profesionistas, podemos estudiarlos de forma independiente. Es decir, estamos en posibilidad de analizar a quienes tienen primaria,

secundaria, preparatoria o sub-profesional completos o incompletos, e incluso sin instrucción, de manera aislada unos de otros.

5.2 Calidad del empleo de Asalariados con Educación Superior en Monterrey⁵⁸

En el año 2002 la población económicamente activa del municipio de Monterrey ascendía a cuatrocientos cincuenta y nueve mil doce personas (459, 012) de las cuales el 23% (105, 630) tenía estudios superiores o posgrado. Esta cifra nos indica la importancia actual que dentro de la PEA tienen las personas con alta escolaridad, ya que para el año 1991 representaban el 19% del total, es decir, poco más de 94, 000, lo cual nos muestra el incremento de esta población. Con estos datos constatamos el crecimiento, en números absolutos y relativos, que en el municipio tuvieron las personas con estudios superiores y que hacen a Monterrey un sitio muy particular en cuanto niveles escolares de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, junto a este aumento de personas con alta escolaridad, encontramos también un aumento en sus niveles de desocupación o desempleo. Ya que a principios de los noventa, y concretamente en 1991, el 99% de ellos estaban ocupados, mientras que para el 2002 el 2% se encontraba en desempleo, es decir, más de 2100 personas con estudios superiores.

Posiblemente el 2% mencionado parezca poco significativo, sin embargo para el mismo año, 2002, en el municipio había un total de 10, 805 desempleados, lo que implica que dentro del grupo de desempleados aquellos con estudios superiores eran mayoría, es decir, representaban al 20% de los desempleados totales del municipio, por encima de cualquier otro nivel escolar, aun de aquellos con estudios básicos incompletos o bien sin instrucción.

⁵⁸ De aquí en adelante, salvo muy contadas excepciones, las cifras que se presentan son producto del análisis hecho por la autora, con base en datos de la ENEU de 1991 a 2002.

Estas cifras, aunadas a la ola de críticas hechas durante los noventa al sistema educativo, venían a confirmar que en efecto, como lo menciona en su reporte ANUIES 2003, estábamos presenciando una crisis en el empleo de los profesionistas, y no sólo en términos de desocupación, también en ocupaciones.

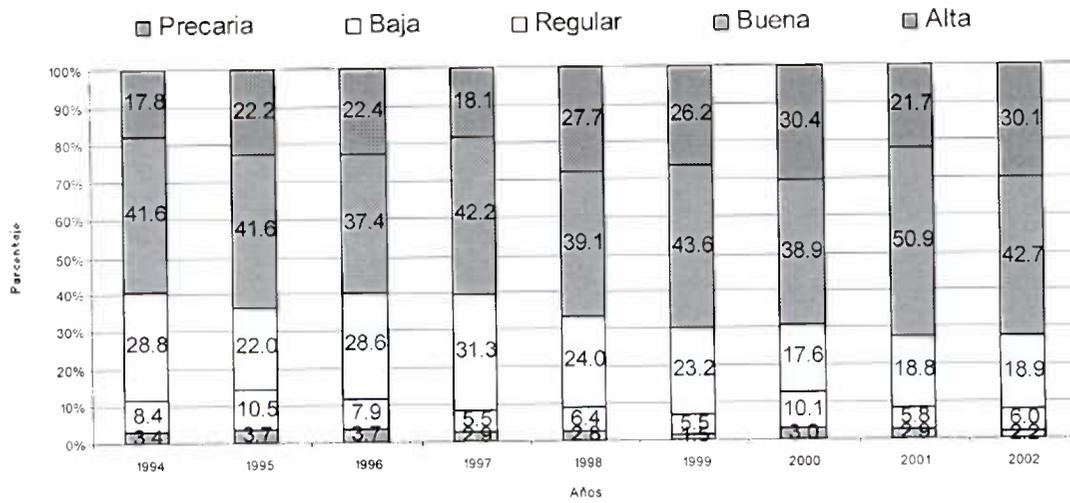
Es decir, cada vez se emplean más graduados universitarios en actividades que pueden ser realizadas por personas sin educación superior y menos en “ocupaciones profesionalizantes”, a estas últimas sólo se incorporan 55 de cada 100 egresados (Hernández Laos, 2004: 104).

De aquí que surgiera en los noventa una mayor preocupación tanto por la calidad de los empleos que se estaban generando y por la de aquellos que ya existían. Además por la importancia, que a pesar de las críticas, sigue teniendo el empleo asalariado. Ya que del total de personas con estudios superiores ocupadas en Monterrey en el 2002, el 71% lo está bajo el régimen de “asalariado”.

Éste es el denominado “Trabajador a sueldo fijo, salario o jornal”, y según la definición de INEGI (2002) *es la persona que trabaja para un patrón, empresa, institución o dependencia, regido por un contrato escrito o de palabra a cambio de un jornal o salario, e incluye a las personas que además de recibir un sueldo fijo perciben un porcentaje por las ventas o servicios realizados. Así como las personas que reciben como pago una cantidad fija de mercancías que pueden comercializar y obtener así el equivalente de su salario.*

Así pues, reuniendo en un indicador las características propias de un empleo de alta calidad, y que ya se mencionaron en el primer apartado de este capítulo y en la metodología, encontramos entre los empleados asalariados los siguientes resultados, resumidos en la gráfica 5.1:

Gráfica 5.1 Distribución porcentual de los asalariados con estudios superiores según calidad de empleo, Monterrey (1994-2002)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU años 1991 a 2002, INEGI.

a) Empleo Precario. En esta categoría se agrupan aquellos empleos que carecen de contrato escrito por tiempo indefinido, seguro social, tienen jornada normal de trabajo, y poseen ingresos por debajo de la media del grupo escolar.

Aquí encontramos un comportamiento cíclico, en números absolutos, que tuvo como puntos máximos los años 1995, con 3.7% de personas con educación superior en empleos precarios, y 2000 con 3%. El año con menor número de PES en este tipo de empleo fue 1999, con 1.5% de PES.

Si tomamos en cuenta el año 1991, encontramos que en ese entonces había 843 empleados en condiciones precarias. Lo que en términos relativos significa que en 1991 el 1.1% de PES asalariados estaban en empleos precarios mientras que para 2002 el porcentaje aumentó a 2.2%. Sin embargo, por la carencia de datos acerca del tipo de contratos para 1991-1993, debemos hacer el análisis de las 4 características mencionadas a partir de 1994. Lo que nos lleva a decir que contrario a un aumento, hubo una disminución de la participación del empleo precario en las PES

de Monterrey, pues en 1994 era el 3.4% de la fuerza laboral con educación superior, pero en 2002 baja a 2.2%.

A pesar de esto cabe resaltar que, si estamos hablando de personas con estudios superiores, no deberíamos encontrar a alguno en estas condiciones, debido a que nos referimos a individuos con estudios que incluso rebasan la licenciatura.

Y es que si analizamos por separado a las PES, encontramos que del total de personas ocupadas con maestría y/o doctorado el 5.5% trabaja en condiciones precarias, esto es que posgraduados carecen de IMSS o ISSSTE, de un contrato escrito, de jornada laboral normal y sus ingresos son menores al promedio del resto de posgraduados.

Es decir, hay una mayor proporción de personas con maestría y doctorado en empleos precarios que de aquellos sólo con licenciatura.

b) Empleo de baja calidad. En esta categoría se encuentran las PES que carecen de tres de las características de empleo de alta calidad.

También aquí se observan ciclos marcados, que llevan al empleo de baja calidad a sus puntos más altos, en números absolutos, en los años 1995 con 10.5% y en 2000 con 10.1%. Pero que en términos generales nos llevan a concluir que hubo un descenso en Monterrey de este tipo de empleo, ya que en 2002 el 6% de PES se ocupan en ellos. Esto significa que mientras que en 1994 el 8.4% de las PES asalariadas tenía empleos de baja calidad, para el 2002 la cifra descendió a 6% del total, aunque sigue siendo significativo.

De estas PES, en el año 2002, la gran mayoría, 94% no tiene contrato escrito, el 31% trabaja en un horario diferente al reglamentario de 48 horas, ya sea debido a crisis de producción o por exceso de trabajo. El 80% no tiene seguridad social, ya sea IMSS, ISSSTE o servicio médico particular pagado por el patrón. Y el 95% tiene ingresos mensuales menores a lo que en promedio

ganan el resto de PES, que en el caso de trabajadores con licenciatura completa es de \$11, 088 pesos y para personas con posgrado es de \$15, 480 pesos.

Como ya se dijo en el capítulo IV, la mayoría de las PES se encuentran, en 2002, en la categorías de 7 a 10 SM (20%) y de 2 a 5 SM (29%). Así, aunque en promedio pareciera que los ingresos son muy altos, en realidad hay un número muy importante que se encuentra por debajo de él, incluso encontramos a PES con ingresos menores a 1 SM.

Aunque claro, si comparamos los ingresos de las PES con aquellas que no cuentan con Estudios superiores encontramos que estos últimos se encuentran en desventaja, como ya se ha mencionado es diversos estudios, entre los cuales los más recientes son los de Mercado y Planas (2004) y Hernández Laos (2004).

c) Empleo de calidad regular. En esta categoría se agrupan aquellas personas que tienen empleos con dos características menos a las de un empleo de alta calidad.

En el municipio de Monterrey los empleos de este tipo disminuyeron a partir del año 1997, cuando había 31.3% de profesionistas laborando en estas condiciones, hasta llegar a casi 19% en 2002. Lo que indica un descenso de un tercio de PES en empleos de regular calidad.

Viendo el período completo encontramos que en 1994 el 29% de las PES asalariadas en Monterrey se encontraban en condiciones laborales de regular calidad, mientras que en 2002 es el 19% del total.

Las razones por las que consideramos se deben encontrar en este grupo son principalmente porque el 95% de ellos tiene ingresos mensuales muy por debajo de la media del grupo, es decir, perciben entre 2 y 5 SM. Además porque el 80% no tiene jornadas normales de trabajo. En cuanto a seguridad social, los números lógicamente son menores que en los empleos de baja calidad,

pero aun altos, ya que el 27.5% de estos trabajadores carecen de algún tipo de prestación, que sumados a los de empleos precarios y bajos suman el 12% del total de PES en Monterrey.

d) Empleos de buena calidad. Aquí se encuentran los trabajadores que sólo carecen de una característica de empleo de alta calidad, definido anteriormente.

Este es el grupo más importante en el mercado laboral de PES de Monterrey, que a lo largo de la década y hasta 2002 ha empleado a más del 40% de personas con educación superior y que en 2001 llegó a aglutinar al 51% de PES del municipio.

En términos relativos hablamos de que de 1994 a 2002 los trabajadores en esta categoría de empleo aumentaron, pasando de 41.6% en 1994 a 42.7% en 2002. Como se ha mencionado anteriormente el comportamiento es cíclico, pero en este caso las caídas de empleo se registraron en 1996, 1998 y 2000, y después se dio un ascenso importante en 2001, sin embargo llama la atención que hay una participación constante de este tipo de empleo en Monterrey, con poco más de 40% del total de PES laborando en estas condiciones para 2002.

A pesar de ser considerados empleos de buena calidad aun presentan rasgos de desprotección en el año 2002, pues si bien la mayoría de ellos, 96%, tienen contrato escrito por tiempo indefinido aun el 7.5% carece de servicios de salud, el 75% tiene ingresos menores al promedio de ese año y el 14% no tiene una jornada normal de trabajo, como lo marca la ley.

e) Empleos de alta calidad. Aquí ubicamos a los trabajadores que cuentan con seguridad social o bien con servicio de salud particular pagado por el patrón, con contrato escrito por tiempo indefinido, con jornada laboral normal de acuerdo a la ley e ingresos por encima de la media del grupo para cada año estudiado.

Para el caso de Monterrey encontramos que este tipo de empleo ha aumentado principalmente de 1998 a 2002, puesto que en 1994 y 1997 presentó disminuciones.

Así pues en 1997 había 18.1 % PES en empleos de alta calidad, y para 2002 la cifra es de 30%. Esto significa que en Monterrey en 2002 el 30% de las PES asalariadas se encuentran en condiciones laborales de alta calidad, respecto a las variables que manejamos, ya que el tipo de ocupación no se consideró en este indicador.

Mientras que en 1997 el 18% de PES laboraban bajo estas condiciones, lo que nos lleva a concluir que durante el período estudiado aumentaron los empleos de alta calidad.

Sin embargo si separamos a las PES en licenciatura y posgrado tenemos una visión diferente. Aquellos con licenciatura completa, en efecto, aumentaron su participación en empleos de alta calidad, sin embargo para los posgraduados este tipo de empleos disminuyeron, es decir, si en 1995 el 44% de maestros y doctores trabajaban en condicione de empleo de alta calidad, para el 2002 es el 25% del total, es decir el número bajó. Lo cual puede ser un indicativo de que en Monterrey el contar con estudios universitarios trae beneficios en el tipo de empleo, sin embargo, tal vez debido a la saturación del mercado laboral de profesionistas en la ciudad, los beneficios disminuyen al contar con estudios de posgrado, ya que se deben aceptar condiciones laborales menores. El cuadro 5.1 muestra las diferencias en calidad de empleo de las PES.

Cuadro 5.1 Calidad de empleo de asalariados con licenciatura o posgrado, Monterrey, 2002		
Tipo de empleo	Licenciatura	Maestría y/o Doctorado
Empleo Precario	1.8	5.5
Calidad de empleo baja	5.2	12.2
Calidad de empleo regular	18.4	23.4
Calidad de empleo buena	44.0	33.4
Calidad de empleo alta	30.6	25.5
Total	100.0	100.0
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1991-2000, INEGI		

En empleos precarios, bajos y regulares las proporciones de quienes tienen estudios de posgrado es mayor que las de aquellos que cuentan sólo con licenciatura. Lo contrario ocurre con los empleos de buena y alta calidad, en la que los porcentajes son mayores para los licenciados. Esto podría explicarse por la saturación de PES posgraduadas en Monterrey, ciudad caracterizada por sus altos niveles educativos.

f) Reflexiones de la calidad del empleo en Monterrey.

Los datos encontrados nos llevan a hacer algunas reflexiones de este primer apartado de análisis.

- i. Al reunir varias características o variables en un solo indicador estamos tratando de resumir las condiciones de empleo que prevalecen en un municipio. Para el caso de las PES en Monterrey observamos que aunque en porcentaje el empleo precario es menor en 2002, respecto a 1994, aun existe, esto a pesar de las políticas llevadas a cabo durante los últimas décadas acerca de la obligatoriedad de proporcionar a los empleados acceso a servicios de salud en beneficio no sólo del trabajador sino de su familia. De la necesidad de establecer jornadas laborales de 48 horas semanales estipuladas por ley. Y sobre todo del derecho del trabajador a estar protegido por un contrato escrito de trabajo. A pesar de eso, hay PES en estas condiciones.
- ii. Sin embargo, en Monterrey parece haber mayores proporciones de PES en empleos de alta y buena calidad en el año 2000 respecto a 1994. La mayoría de PES (72.8%) en la ciudad laboran en empleos de alta y buena calidad. Esto es una buena noticia pero no para todos ellos, sólo para aquellos que tienen licenciatura completa, ya que para los que tienen estudios de posgrado estos empleos disminuyeron. Paradójicamente los trabajadores con

mayor escolaridad formal disminuyeron su participación en empleos de alta calidad, mientras que los no-profesionistas con secundaria completa la aumentaron⁵⁹.

- iii. En términos generales podemos decir que, a simple vista, hay un aumento de los empleos de alta y buena calidad para los profesionistas en Monterrey y una disminución en los empleos de calidad regular, baja y precaria

Con esto, damos paso al análisis de la calidad de empleo en Tijuana.

5.3 Calidad del empleo de Asalariados con Educación Superior en Tijuana.

De 1991 a 2002 se ha visto un considerable aumento en el número de PES en la ciudad de Tijuana, ya que en 1991 representaban al 7.41% de la PEA total de la ciudad, en 1994 ya eran el 9.6% y en 2002 ascienden a 11.1%, que en absolutos son 59 270, cifra menor a del municipio de Monterrey en la que hay poco más de 105 000.

Aquí cabe resaltar el destacado crecimiento que ha tenido la ciudad de Tijuana en cuanto a Población Económicamente Activa, respecto de Monterrey. Pues a pesar de que en 1991 la PEA de Monterrey era muy superior a la del municipio fronterizo, 473 670 y 305 182 respectivamente, para el año 2002 ocurre lo contrario, ya que la PEA para Monterrey es de 459 012 personas y para Tijuana de 535 384. Lo que nos muestra cómo la dinámica demográfica de la que se hablaba en el capítulo III ha llevado al aumento de la demanda de trabajo en Tijuana. Pero que, a pesar del aumento, este municipio ha tenido mayor capacidad que Monterrey de emplear a los activos, resta analizar en qué condiciones lo ha hecho.

De entrada encontramos que el 1.8% de PES se encuentra desempleado, que comparado con Monterrey, en el que hay 2% de desocupación, el porcentaje es ligeramente menor. Además en

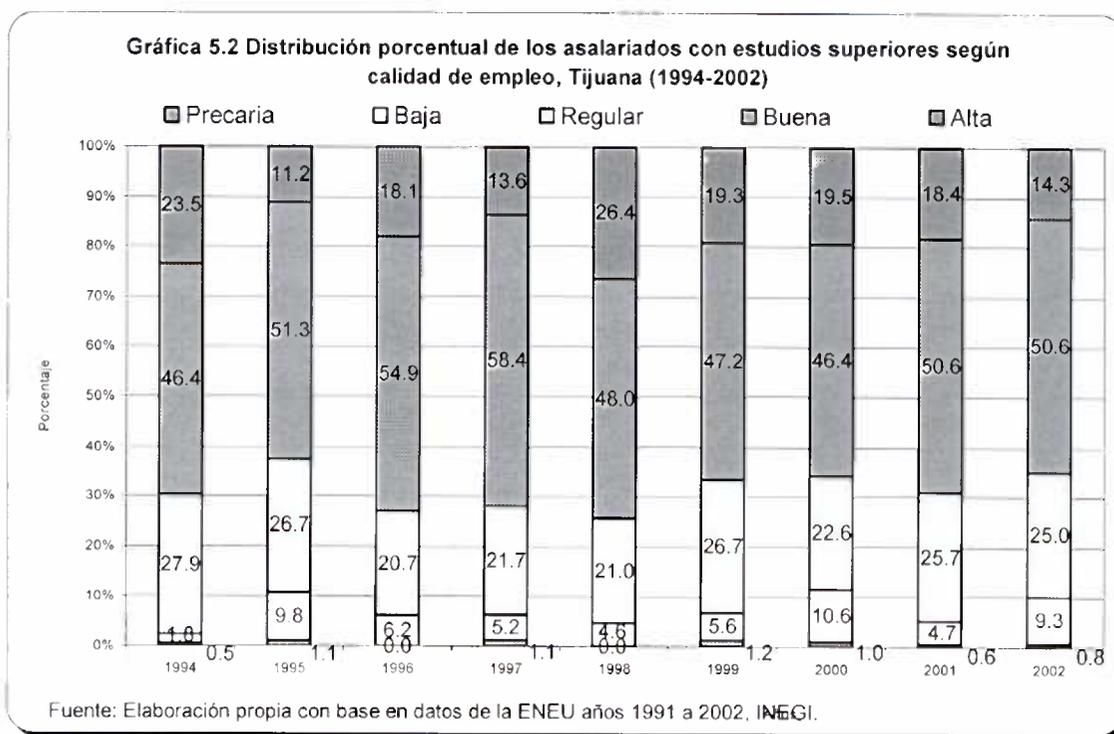
⁵⁹ El análisis de los no-profesionistas se presentará en un apartado individual, más adelante.

números absolutos los desempleados de Tijuana representan a la mitad de los existentes en Monterrey, en el que encontramos a 2100 desempleados con estudios superiores.

Pero dentro del total de desempleados tijuanaenses encontramos que las personas con educación superior o posgrado son el 15%, mientras que el 85% restante son personas que van desde carecer de instrucción hasta los que cuentan con licenciatura incompleta

Por su parte, las PES que sí están ocupadas siguen empleándose en su mayoría como asalariadas. En Tijuana el 70.2% de PES ocupadas en 2002 trabajan bajo ese régimen, porcentaje similar al de Monterrey. Incluso el empleo asalariado en Tijuana aumentó, ya que en 1994 era de 68%.

Para dichos asalariados la calidad del empleo se comportó de la siguiente manera:



a) **Empleo Precario.** Las PES ocupadas en condiciones de empleo precario tuvieron comportamientos muy variados en el período de estudio, de ascensos y descensos.

Esto es que en 1994 el 0.5% de PES se encontraban en empleos precarios, pero en 2002 es el 0.8%. Porcentajes que son mínimos comparados con el resto de categorías de empleo, pero que sin embargo presenta aumentos.

Los años 1999 y 2000 fueron los que más empleos de este tipo tuvieron, llegando a representar al 1.2 y 1.0% de la fuerza de trabajo con estudios superiores del municipio.

Y aquí, una vez más, llamamos la atención ante la existencia de este tipo de condiciones laborales para aquellos que más se han preparado escolarmente. Aunque cabe señalar que si dividimos a los PES, como antes lo hemos hecho, en personas con licenciatura completa por un lado y posgraduados por el otro, encontramos que nadie con maestría y/o doctorado se encuentra en condiciones de precariedad, a diferencia de Monterrey, donde se presentó un crecimiento de este tipo de empleo para quienes tenían posgrado. Esto sin duda, se relaciona la competencia en el mercado laboral, producto del mayor número de personas con estudios superiores y posgrado en Monterrey, que es casi el doble de los que encontramos en Tijuana.

b) Empleo de baja calidad. En esta categoría también se observa un crecimiento. En el año 1994 había 1.8% de PES que carecían de por lo menos tres de las características que hemos propuesto para un empleo de alta calidad. Sin embargo, a partir de ese año inició su ascenso, presentando fuertes alzas en 1995 y 2000, que lo llegaron a ubicar en 10.6% de la fuerza de trabajo con estudios superiores.

A principios de esta década, en 2001, disminuyó, pero para 2002 una vez más repuntó hasta ubicarse en 9.3% del empleo total de PES.

En este grupo el 80% de PES no tienen IMSS, ISSSTE o servicio médico particular proporcionado por la empresa o institución en la que trabaja, 50% carece de contrato escrito, el 32% trabaja en horarios que exceden la jornada normal de trabajo. Y el 95% percibe ingresos por

debajo del promedio, que como ya se mencionó en el capítulo IV, es de \$10, 243 pesos para licenciatura y \$14, 287 para posgrado.

c) Empleo de regular calidad. Este tipo de empleos, que presentan deficiencias en dos de los atributos propios de un empleo de alta calidad, también tuvo fluctuaciones muy variadas durante el período de estudio.

En números relativos disminuyó pasando de 27.9% en 1994 a 25% en 2002. Para este último año hay 10 198 PES en dicha categoría, que como dijimos representa al 25%, es decir una cuarta parte de los asalariados con alta escolaridad de Tijuana se encuentran en empleos de calidad regular.

Del total de PES en este grupo el 72% no tiene horarios de trabajo conforme a la ley, trabaja más o menos de la cuenta, debido a exceso de trabajo en la empresa o a crisis de producción. El 29% carece de servicios médicos como parte de sus prestaciones. El 91% tiene ingresos por debajo de lo que perciben en promedio mensualmente las PES de la ciudad. Mientras que en términos contractuales el 8% carecen de contrato escrito.

d) Empleo de buena calidad. Los empleos de buena calidad son aquellos que carecen de una de las características de lo que consideramos empleos de alta calidad.

Esta categoría es la más importante entre las PES en Tijuana y ha aumentado en el período. Ya que del total de PES asalariadas, el 50.6% se emplea en trabajos de este tipo, mientras que para 1994 era el 46.4%.

Los años 1996-1997 se caracterizaron por ser los que más empleos de buena calidad generaron para PES, llegando a ocupar hasta al 58.4% de ellos. Sin embargo, posterior a esos años hubo descensos y finalmente un repunte en 2001, que se mantuvo en 2002.

En este grupo, a diferencia de lo que se encontró en Monterrey, todos poseen contratos escritos por tiempo indefinido, pero, a pesar de ser esto aun encontramos deficiencias. La primera es que 26% del grupo no tiene una duración de la jornada laboral conforma a la ley, como ya mencionamos la sobrepasan por exceso de trabajo, o bien, es menor, por crisis de producción. Al analizar si la duración de la jornada podría deberse a que el trabajador combina su empleo principal con estudios de algún tipo encontramos que no es así, pues sólo el 7% de las PES en empleos de buena calidad y con jornadas no normales realizan estudios.

Otra deficiencia encontrada es que aun el 12% no cuenta con servicios de salud proporcionados por su empleador. Finalmente, el 62.5% tiene ingresos por debajo del promedio.

e) Empleos de alta calidad. En Tijuana este tipo de empleo es cada vez menor entre las PES, si bien en 1998 tuvo un muy importante crecimiento, para 2002 decrece 41%.

En el año 1998 empleaba al 26.4% personas con estudios superiores y para 2002 al 14.3%.

Aun en 1994 las cifras indican que las condiciones eran mejores, ya que el 23.5% tenía un empleo de alta calidad. Pero de 1995 a 1997 sucedió lo contrario, descendió; en 1998 llegó a su porcentaje máximo, para de ahí iniciar su decrecimiento. Así, para 2002 tenemos niveles muy semejantes a los de 1997, año caracterizado por crisis económica nacional.

Aquí cabe señalar que, a diferencia de Monterrey, en Tijuana hay una mayor proporción de personas con maestría y doctorado en empleos de alta calidad, cuadro 5.2, y ausencia de empleo precario entre ellos.

Aunque sí se registra empleo de baja y regular calidad, la gran mayoría, casi 70%, se encuentra en empleos de buena y alta calidad. Ello muestra una mejor situación de personas con estudios de posgrado en Tijuana que en Monterrey.

Tipo de empleo	Licenciatura	Maestría y/o Doctorado
Empleo Precario	0.8	
Calidad de empleo baja	8.8	19.3
Calidad de empleo regular	25.5	14.9
Calidad de empleo buena	51.0	43.4
Calidad de empleo alta	13.9	22.4
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1991-2000, INEGI

f) Reflexiones de la calidad del empleo en Tijuana. Con todo lo anterior podemos concluir este apartado diciendo:

- i. En números absolutos y relativos Tijuana presentó crecimiento de los empleos precarios y de baja calidad para PES, caracterizados sobretudo por ausencia de seguridad social o servicios médicos particulares proporcionados por los patrones.
- ii. Los empleos de regular calidad fluctuaron en el período hasta terminar empleando al 25% de PES.
- iii. Mientras que los empleos de buena calidad cada vez engloban a un número mayor de profesionistas y en el 2002 emplean a poco más de la mitad de las personas con educación superior en Tijuana.
- iv. En cambio, los empleos de alta calidad han disminuido su participación en el empleo de PES, particularmente desde 1999 cuando ocupaban al 26.4%. Mientras que en 2002 emplean sólo al 14.3%, esta cifra está muy por debajo de la que encontramos para el municipio de Monterrey, que es de 30.1% de PES en empleos de alta calidad.

- v. La situación en calidad de empleo de aquellos con estudios de posgrado, es mejor que la registrada en Monterrey.

5.4 Factores relacionados con la calidad de empleo de las personas con educación superior

Ya en el capítulo III hablábamos de las características de los mercados laborales para ambas ciudades. Ahora vamos a tratar de describir el mercado laboral de las PES en función de la calidad de empleo que se ha detectado.

5.4.1 Sexo

a) **Monterrey.** La mayoría de PES asalariadas en Monterrey son del sexo masculino, esto ha sido una constante a lo largo del período que estudiamos, sin embargo la brecha entre los sexos se ha acortado, ya que en 1991 la composición era 60% hombres y 40% mujeres, mientras que para el 2002 es 54% hombres y 46% mujeres. Un comportamiento similar al de la PEA total de la ciudad, en la que predominan hombres, pero con tasas crecientes de participación femenina.

Por tanto, en los niveles de escolaridad superior es cada vez más importante la participación de la mujer en el trabajo remunerado. Esto concuerda con estudios que se han hecho acerca del acelerado proceso de feminización de la fuerza de trabajo en México y que responden a la reestructuración del aparato productivo, el deterioro de las condiciones sociales, así como a factores demográficos y culturales (Rendón, 2003: 129).

Sin embargo, la calidad de los empleos es menor para las mujeres, aun con estudios superiores y de posgrado. Lo cual comprobamos al analizar la composición por sexo de los diferentes tipos de calidad de empleo, en los que encontramos que para el año 2002 del total de PES en empleos precarios el 85% son mujeres, mientras que los empleos de alta calidad son para los hombres, con 77%, datos en el cuadro 5.3.

En años anteriores esto no era así, pues en 1994 la mayoría de empleos precarios los ocupaban los hombres, pero también eran mayoría en el resto de los tipos de empleo, excepto de baja calidad, por tanto concluimos que esto podría ser más por el predominio del sexo masculino en el mercado laboral.

Cuadro 5.3. Calidad de empleo de PES asalariadas por sexo, Monterrey 1994 y 2002

Calidad	1994			2002		
	Hombre	Mujer	Total 1994	Hombre	Mujer	Total 2002
Empleo Precario	71.8	28.2	100.0	14.8	85.2	100.0
Baja	41.8	58.2	100.0	54.8	45.2	100.0
Regular	62.2	37.8	100.0	25.3	74.7	100.0
Buena	61.1	38.9	100.0	53.3	46.7	100.0
Alta	65.7	34.3	100.0	76.6	23.4	100.0
Total	61.0	39.0	100.0	54.2	45.8	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994 y 2000, INEGI

Lo cierto es que a medida que trascurrió la década de los noventa los trabajos en Monterrey se precarizaron más para las mujeres que para los hombres, esto podría darnos indicios de lo que Teresa Rendón (2003: 134) ha denominado “segregación de empleo por género”. Puesto que las mujeres son mayoría que los hombres sólo en los empleos precarios y de regular calidad. Y aunque hay un número muy importante de mujeres en empleos de buena calidad, el dominio de estos también es masculino.

b) Tijuana. En términos de composición por sexo, Monterrey y Tijuana se han comportado de manera similar.

En esta ciudad fronteriza también había claro predominio de la fuerza de trabajo masculina a principios de los noventa, ya que las PES asalariadas se dividían en 63% hombres y 37% mujeres en 1991, pero en 2002 cambia a 57% hombres y 43% mujeres.

Pero, a diferencia de Monterrey, hubo una mejora en los empleos femeninos, ya que en 1994 el 100% de empleos precarios eran para mujeres, mientras que en 2002 éstas no ocupan la mayoría de empleos precarios sino los hombres.

El sexo femenino con estudios superiores se concentra en empleos de regular y buena calidad. Aunque los empleos de alta calidad siguen siendo privativos de los hombres, pues en ellos sólo hay 28% de mujeres.

Del total de mujeres con estudios superiores de Tijuana el 50% labora en empleos de buena calidad, mientras que en Monterrey es el 44%.

Cuadro 5.4 Calidad de empleo de PES asalariadas por sexo, Tijuana 1994 y 2002

Calidad	1994			2002		
	Hombre	Mujer	Total 1994	Hombre	Mujer	Total 2002
Empleo Precario		100.0	100.0	88.2	11.8	100.0
Baja	59.7	40.3	100.0	57.9	42.1	100.0
Regular	50.4	49.6	100.0	46.0	54.0	100.0
Buena	57.5	42.5	100.0	57.1	42.9	100.0
Alta	68.6	31.4	100.0	72.0	28.0	100.0
Total	57.9	42.1	100.0	56.8	43.2	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994 y 2000, INEGI

Con esto concluimos que la mayoría de mujeres con alta escolaridad, en ambas ciudades, se ocupan en empleos de buena calidad, pero si las comparamos con los empleos masculinos, observamos que existen marcadas diferencias en cuanto a empleos de alta calidad, éstos son para el sexo masculino, a pesar del creciente número de mujeres en ambos mercados laborales.

Mientras que en empleos precarios la situación es mejor en Tijuana que en Monterrey, ya que en esta última hay más mujeres con educación superior empleadas en condiciones de precariedad.

5.4.2 Grupo de edad

La edad ha sido, y es, una característica primordial en los estudios de empleo, aunque definir y describir a un grupo de personas basado sólo en los años con que cuenta deja fuera las distintas realidades en las que se desenvuelve el individuo (Abdala, 2002: 38).

Sin embargo, lo que sí nos permite es un acercamiento a las demandas del mercado de trabajo en cuanto al tipo de personas que requiere, adolescentes, jóvenes, adultos, o personas de la tercera edad.

En nuestro caso, al hablar de PES nos situamos en una edad de 21 años y más, 21 años es el registro de edad más baja encontrada en la ENEU 2002 para personas con estudios superiores.

Jacinto (1998, 2002), Abdala (2002) y Pieck (2001), entre otros, han hecho numerosos estudios acerca de las condiciones laborales de los jóvenes en situación de pobreza, refiriéndose principalmente a aquellos que no cuentan con estudios medios superiores y superiores. Sin embargo, basándonos en los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, vemos que también para los jóvenes con estudios superiores es difícil situarse en empleos de alta calidad.

a) Monterrey. Al igual que para la PEA Ocupada total, en el caso de las PES asalariadas hay predominio de jóvenes de 21 a 29 años, que representan el 32% del total de personas con estudios superiores en el 2002, sin embargo, en 1994 representaban al 41%. Con lo cual notamos una disminución en dicho grupo de edad, pero que a pesar de ello continúa siendo el grupo principal.

Monterrey presenta una situación muy interesante en cuanto a empleo precario de personas jóvenes con escolaridad alta, pues en 1994 el 78% de dichos empleos los ocupaban personas de 21 a 29 años y, el 22% restante, el grupo de 30 a 39 años.

Mientras que ninguna PES de 40 años y más se encontraba en esta situación. Este hecho debe estar relacionado con su trayectoria laboral y profesional, y en particular con las políticas de promoción dentro de las empresas, es decir aquellas que permiten ascensos de categorías (Hualde, 2001d: 69)⁶⁰.

En ese mismo año, 1994, los jóvenes eran mayoría en empleos de baja calidad, pero también ocupaban el primer lugar en empleos de alta calidad. Por tanto, explicamos este comportamiento por el gran número de jóvenes con estudios superiores en la ciudad.

En el siguiente cuadro podemos ver la composición por grupo de edad de las PES para 1994, y es notable el alto porcentaje de jóvenes de entre 21 y 29 años dentro de la PEA ocupada bajo el régimen de asalariados, casi el 42 % del total.

Calidad de empleo	Grupos de edad (años)					Total
	21 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más	
Empleo Precario	78.3	21.7				100.0
Baja	84.8	5.3		5.5	4.4	100.0
Regular	35.0	36.0	12.8	12.2	4.0	100.0
Buena	38.3	38.9	15.3	5.1	2.4	100.0
Alta	33.5	27.2	20.0	16.1	3.1	100.0
Estructura de edad total en %	41.8	32.6	13.6	8.9	3.1	100.0
Estructura de edad en absolutos	20,571	16,053	6,705	4,406	1,521	49,256

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994, INEGI

Pero para el año 2002 la situación cambia, ahora los empleos precarios los ocupan PES de más de 30 años, y no hay jóvenes de 21 a 29 años en esta categoría, aunque siguen ocupando la mayor

⁶⁰ Una análisis más profundo acerca del concepto de trayectoria profesional, así como de sus componente se puede encontrar en Hualde, Alfredo (2001) "Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora" en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, México, D.F. pp 63-99.

parte de los empleos de baja calidad. Al mismo tiempo, las personas de 30 a 39 años ocupan la mayoría de empleos de alta calidad.

Esto nos indica que ha habido mejoría para los jóvenes de Monterrey, si bien no ocupan la mayoría de empleos de alta calidad, por lo menos no se encuentran en situación de precariedad y disminuyeron los que estaban en empleos de baja calidad.

Los empleos precarios y de baja calidad se trasladaron hacia PES de entre 30 y 59 años. Aunque esto puede deberse a que ha habido un aumento de edad entre la PEA ocupada, aquí cabría preguntarse qué ocurre con el argumento anterior acerca de la trayectoria, y hacer un análisis más particular.

El cuadro 5.2 nos muestra los cambios mencionados. Como vemos en la estructura por edad sigue el predominio de los jóvenes de entre 21 y 29 años, sin embargo es menor a lo encontrado para 1994, ya que el número de PES de 40 a 59 años han aumentado.

Calidad de empleo	Grupos de edad (años)					Total
	21 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más	
Empleo Precario		59.0	14.8	26.1		100.0
Baja	41.0	35.6	16.8	6.6		100.0
Regular	23.6	35.5	20.8	18.9	1.1	100.0
Buena	40.9	26.0	18.9	13.1	1.2	100.0
Alta	27.4	30.6	25.2	14.7	2.0	100.0
Estructura de edad total en %	32.7	30.5	20.9	14.6	1.3	100.0
Estructura de edad en absolutos	20,564	19,178	13,160	9,169	836	62,907

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

b) Tijuana. En Tijuana ha sucedido lo contrario de Monterrey. En 1994 predominaban las PES de 30 a 39 años (ver cuadro 5.3), pero para 2002 son los de 21 a 29 años el grupo mayoritario

(36% del total de PES de Tijuana) como se muestra en el cuadro 5.4., en el que se puede apreciar el importante crecimiento de jóvenes de alta escolaridad en la ciudad fronteriza, pero también el incremento de PES de 40 a 59 años.

Cuadro 5.7 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Tijuana 1994

Calidad de empleo	Grupos de edad (años)					Total
	21 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más	
Empleo Precario	47.7	52.3				100.0
Baja	23.0	77.0				100.0
Regular	32.8	44.3	15.3	5.8	1.7	100.0
Buena	36.9	35.6	21.9	3.1	2.6	100.0
Alta	36.9	40.6	15.7	2.9	3.9	100.0
Estructura de edad total en %	35.6	40.0	18.1	3.7	2.6	100.0
Estructura de edad en absolutos	8,168	9,191	4,156	852	596	22,963

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1994, INEGI

En 1994 los empleos precarios los ocupaban en su mayoría personas de más de 30 años, pero también existía un importante porcentaje de jóvenes de entre 21 y 29 años, mientras que para 2002 todos los empleos precarios los ocupan PES de entre 21 y 29 años.

Sin duda, la migración interna ha sido pieza fundamental para estos cambios, ya que los jóvenes de 21 a 29 años, además de ser mayoría dentro de la PEA ocupada con estudios superiores, también son mayoría en todos los tipos de empleo que aquí estudiamos. Es decir, también ocupan el primer lugar en empleos de baja, media, buena y alta calidad (ver cuadro 5.8)

Cuadro 5.8 Calidad de empleo de asalariados con estudios superiores, según grupo de edad, Tijuana 2002

Calidad de empleo	Grupos de edad (años)					Total
	21 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y más	
Empleo Precario	100.0					100.0
Baja	52.6	9.9	10.7	24.4	2.4	100.0
Regular	38.2	22.5	22.5	13.7	3.1	100.0
Buena	30.9	24.5	29.4	14.3	0.9	100.0
Alta	34.0	24.4	26.6	11.9	3.1	100.0
Estructura de edad total en %	35.7	22.5	25.3	14.6	1.9	100.0
Estructura de edad en absolutos	14,563	9,155	10,302	5,967	783	40,770

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Con esto sólo mostramos la importancia de los jóvenes en ambos mercados laborales. Aunque con una clara diferencia, en Tijuana está aumentando el número de PES jóvenes, lo que hace más fuerte la competencia por puestos de trabajo, misma que ha hecho que un número importante se ubique en empleos precarios y de baja calidad.

Mientras que en Monterrey, la importancia se ha trasladado al grupo de PES de 30 a 39 años, no por el hecho de que Monterrey no produzca profesionistas jóvenes anualmente, sino tal vez porque estos tiende a migrar a otras ciudades con menores tasas de desempleo, como es el caso de Tijuana.

5.4.3 Ocupaciones

La Encuesta Nacional de Empleo Urbano nos permite conocer las ocupaciones de la población económicamente activa, clasificándolas en 16 grandes grupos. Gracias a esto podemos saber en qué ocupaciones se ubican las personas que cuentan con educación superior, según su tipo de calidad de empleo.

En general, para ambas ciudades las principales ocupaciones de las PES son “trabajadores de la educación” y “profesionistas”⁶¹. Esto no debe confundirnos, ya que debido a la clasificación que hace INEGI, las personas con estudios superiores pueden ocuparse como profesionistas o estar en algún otro grupo como: servidor público, trabajador del arte, etc., u ocupándose en una actividad de menor calificación.

a) Monterrey. En esta ciudad, para 1994, las PES en empleos precarios se encontraban en los grupos: comerciantes, empleados de comercio y agentes de venta (42.8%); Técnicos (35.5%) y ayudantes y peones en fabricación artesanal e industrial (21.7%). Pero en 2002 la situación es completamente distinta, pues del 100% de PES en empleos precarios el 74% eran trabajadores de la educación y 26% se ocupaban como “profesionistas”.

Los empleos de baja calidad de 1994 a 2002 se han concentrado en las ocupaciones de “profesionistas” (42%), “trabajadores de la educación” (14%) y “trabajadores de apoyo en actividades administrativas” (12%).

⁶¹ De acuerdo a la clasificación mexicana de ocupaciones vigente desde 1993 (INEGI, 2002), los trabajadores clasificados en este grupo se caracterizan por haber recibido una instrucción y formación profesional en el nivel de escolaridad superior: licenciatura, maestría, doctorado, posgrado o equivalente, y desempeñar funciones directamente relacionadas con el tipo de formación recibida. Es necesario aclarar que los profesionistas que realizan como ocupación principal actividades de enseñanza (dar clases), se encuentran clasificados en el Grupo Principal 13. Se excluye a los profesionistas que desempeñan actividades artísticas, culturales y deportivas (licenciado en música, periodismo, danza, etc.), ya que se da prioridad a la actividad como tal y no al grado académico. Estos profesionistas se encuentran clasificados en el grupo principal 14. Asimismo se excluye a los profesionistas que tienen puestos de funcionarios o directivos de los sectores público, privado y social, ya que estos realizan tareas de dirección, planeación, coordinación y administración y por tal motivo se clasifican en el Grupo Principal 21. También se excluye a los profesionistas con el cargo de jefes, coordinadores y supervisores que realizan tareas de planeación y coordinación de actividades administrativas, ya que se clasifican en el Grupo Principal 61; y a aquellos profesionistas que realizan tareas relacionadas con la coordinación de procesos productivos en el Grupo Principal 51

En cuanto a los empleos de calidad regular, en 1994 se concentraba en la ocupación de “profesionistas” (40%), en cambio para 2002 el 50% se encuentra como “trabajadores de la educación”.

Finalmente, las PES que se encuentran en empleos de buena y alta calidad son, en su mayoría, aquellos que realizan actividades vinculadas a su profesión, es decir, a los que INEGI clasifica como “profesionistas”, mientras que existe un número importante trabajando como “funcionarios y directivos del sector público, privado y social”. El siguiente cuadro resume las principales ocupaciones para 2002, el total no da 100% en todos los casos ya que por cuestiones de espacio sólo podemos presentar las ocupaciones que mayor participación porcentual tienen.

Cuadro 5.9 Participación porcentual de la ocupación de los profesionistas según calidad de empleo, Monterrey 2002

Calidad del empleo	Profesionistas	Trabajadores de la educación	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	Jefes, supervisores y otros trabajadores en la produc artesanal e industrial	Jefes de depto, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y servicios	Trabajadores de apoyo en actividades administrativas	Total
Precaria	26.1	73.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Baja	42.6	13.7	5.7	0.0	10.4	11.8	84.2
Regular	30.0	50.4	4.7	0.0	6.6	1.3	93.0
Buena	27.4	11.0	13.9	4.2	13.1	11.2	80.8
Alta	35.7	3.8	25.2	11.6	15.6	2.5	94.4
% en el Total	31.3	17.8	14.7	5.3	12.2	6.5	87.8

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Sin embargo, cabe resaltar que los porcentajes faltantes corresponden a ocupaciones en las que se requiere un menor nivel de educación para realizarse. Por ejemplo en los empleos de baja calidad el 15.8% se distribuye de la siguiente manera: 4.7% son Técnicos, 6.6% son artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y el 4.5% son ayudantes y peones en procesos de fabricación.

El 7% faltante en empleos de baja calidad corresponden a: 3.8% Técnicos y 2.2% a artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación.

En los empleos de buena calidad, el 19.2% que falta corresponde a: 4% Técnicos, 0.6% son trabajadores del arte, espectáculos y deporte, 3.5% son artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación, 1.8% son operadores de maquinaria fija y 5% son comerciantes, 3.5% son trabajadores en servicios de protección y vigilancia y 0.8% se ocupa como trabajador en servicios personales.

b) Tijuana. Para el caso de Tijuana, el comportamiento de la calidad de empleo, en función de la ocupación es distinto.

Curiosamente en 1994 la ocupación en la que predominaban empleos precarios era la de Jefes de departamento con 52%, y en segundo lugar estaban los trabajadores de la educación con 48%. Sin embargo para 2002, son los comerciantes los que mayores condiciones de precariedad muestran (44.7% de las PES en esa categoría), seguidos, aunque en menor proporción, por los trabajadores de la educación.

También en los empleos de baja y regular calidad encontramos que los “trabajadores de la educación son mayoría. Mientras que, al igual que en Monterrey, en Tijuana las PES en empleos de alta y buena calidad son aquellos que se ocupan en trabajos vinculados a su profesión. El siguiente cuadro nos muestra las ocupaciones de las PES para 2002, en Tijuana.

Cuadro 5.10 Participación porcentual de la ocupación de los profesionistas según calidad de empleo, Tijuana 2002⁶²

Calidad del empleo	Profesionistas	Trabajadores de la educación	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y	Jefes de depto, coordinadores y supervisores en actividades	Trabajadores de apoyo en actividades administrativas	Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas	Total
Precario		28.1			27.2	44.7	100.0
Baja	10.5	51.2	3.6		7.0		72.3
Regular	18.6	59.2	11.8		5.2		94.8
Buena	27.3	22.5	11.9	9.9	5.8	5.8	83.2
Alta	46.3	4.9	6.7	20.3		8.1	86.3
% en el Total	26.1	31.9	10.3	7.9	5.1	4.4	85.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Sin duda, el dato que más ha resaltado en esta breve incursión a las ocupaciones de asalariados con alta escolaridad es que, tanto en Tijuana como en Monterrey, existe un vínculo entre los empleos de regular, baja y precaria calidad con ser “trabajador de la educación”, es decir, tener como actividad principal dar clases. Y llama la atención el alto porcentaje de PES con esta ocupación en Tijuana, casi un tercio de las PES asalariadas de la ciudad.

Esto puede tener explicación en que una de las formas de empleo inmediato, y de evitar el desempleo, que tienen los egresados de educación superior es la de incorporarse a alguna

⁶² Por cuestiones de espacio omitimos en el cuadro el resto de ocupaciones pero a continuación presentamos la composición porcentual completa. El 27.7% faltante en empleos de baja calidad se distribuye en: 5.4% Técnicos, 1.6% de artesanos y trabajadores fabriles, 6.5% de operadores de maquinaria, 9.1% de trabajadores ambulantes en servicios y 5.1% de trabajadores en servicios personales. El 5.2% que falta en empleos de regular calidad se encuentra distribuido en 1.3% Técnicos, 1.9% trabajadores del arte y 2% de jefes y supervisores de producción. El 16.8% que falta en empleos de buena calidad se encuentra en: 5.2% de Técnicos, 0.6% trabajadores del arte, 5.9% jefes y supervisores de producción, 2.6% artesanos y trabajadores fabriles, 0.9% operadores de maquinaria fija, 0.7% trabajadores en servicios personales y 0.9% en servicios de vigilancia. Finalmente, el 13.7% faltante de empleos de buena calidad los encontramos en: 5.3% Técnicos, 6.5% jefes y supervisores de producción y 1.9% son conductores y ayudantes de conductores.

institución educativa a impartir clases mientras se consigue alguna otra ocupación mejor remunerada. Explicación que puede ser más válida para Tijuana por su número de personas jóvenes con estudios superiores, pero que en el caso de Monterrey no queda tan clara, ya que el grupo mayoritario en empleo precario son los profesionistas de 30 a 39 años. Sin embargo, es en Monterrey donde hay mayor porcentaje de trabajadores de la educación en empleos precarios. Esto también puede explicarse como una especie de desempleo disfrazado debido a la forma en que captura la información la ENEU, en el que con una hora de trabajo en la semana de referencia se considera a una persona como empleada.

También cabe resaltar el porcentaje de PES en ocupaciones de menor calificación, como ayudantes, artesanos, servicios de vigilancia etc. lo que explica el por qué de la calidad de empleo de algunos de ellos.

5.4.4 Sector de actividad

Finalmente, otra de las características fundamentales que nos pueden explicar la calidad del empleo para las PES es el sector en el cual se ocupan. De esto haremos cuadros resumen para ambas ciudades.

a) Monterrey. En esta ciudad los principales sectores en los que se emplean los asalariados de alta escolaridad en el año 2002 son: Servicios sociales, comunales y personales (54.4% del total de la ciudad), Industria manufacturera (23%) y Comercio, restaurante y hoteles (12%).

Durante el período de estudio 1991-2002 estas posiciones no han cambiado, si bien los porcentajes varían de año en año, la importancia de los sectores actuó siempre en ese orden jerárquico.

Así, al analizar en qué sector se ocupaban las PES de acuerdo con el tipo de empleo que tenían encontramos lo siguiente⁶³:

Calidad del empleo	Industria manufacturera	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Servicios comunales, sociales y personales	Total
Precario			11.4	88.6	100.0
Baja	5.7	6.6	11.1	76.6	100.0
Regular	3.3		8.9	86.7	98.9
Buena	21.7	1.8	12.2	52.4	88.1
Alta	41.9	3.5	13.0	30.1	88.5
% en el total	22.8	2.2	11.7	54.4	91.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

Para la mayoría de los tipos de empleo, el sector servicios es el que mayor parte de profesionistas concentra. Sólo en los empleos de alta calidad el sector manufacturero sobrepasa a los servicios. Esto puede tener amplia relación con la tradición industrial que ha caracterizado a Monterrey que ha tratado de preservar condiciones laborales favorables para los trabajadores a pesar de las modificaciones sufridas a raíz de la reestructuración productiva.

b) Tijuana. En esta ciudad ocurre algo similar a Monterrey, en cuanto a la importancia de ciertos sectores de actividad en la generación de empleo para aquellos con educación superior.

⁶³ En los cuadros 5.11 y 5.12 aparecen sólo los sectores de actividad más importantes, en base al porcentaje de empleo que generan, por tanto la suma no da 100% en todos los casos. Para el caso de Monterrey, los porcentajes faltantes en empleo regular corresponden a 1.1% en el sector de Transporte. En empleo de buena calidad los porcentajes faltantes son: 1.2% en Minería, 6.1% en Transporte y 4.6 en servicios financieros. Y en empleos de alta calidad son: 5.1% en Transporte y 6.4% en Servicios financieros. Finalmente en los Totales: 0.5% en Minería, 4.4% en Transporte, 3.9% en servicios financieros y 0.1% en Trabajadores transfronterizos.

En el año 2002 el sector servicios se constituyó como la principal fuente de empleo para personas con educación superior, pues el 53.7% del total se ocupaba en él. En segundo lugar se ubicaba la industria manufacturera que absorbía al 17.3% del total de PES, y en tercer lugar encontramos al Comercio, Restaurantes y Hoteles con 12% del total. Este orden también prevaleció a lo largo del período de estudio, pero en porcentajes un poco diferentes.

Lo que notamos al analizar por tipo de empleo es que hay otros sectores de actividad, además de los mencionados, que son de gran importancia para explicar la dinámica de empleo de la ciudad de Tijuana.

Por ejemplo, la Construcción es importante en la generación de empleos de alta calidad. Los servicios financieros están generando empleos precarios para la ciudad. Mientras que los Transmigrantes o Trabajadores transfronterizos tienen empleos de regular calidad para las PES. El siguiente cuadro resume lo antes dicho.

Cuadro 5.12 Participación porcentual del sector de actividad según calidad de empleo, Tijuana 2002⁶⁴

Calidad del empleo	Industria Manufact.	Construcc.	Comercio, restaurantes, hoteles	Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	Servicios comunales, sociales y personales	Trabajadores Transfronterizos	Total
Precario			11.8	32.9	55.3		100.0
Baja			11.7		80.1	8.2	100.0
Regular	8.7		1.9	1.4	68.9	16.2	97.1
Buena	21.4	2.1	15.8	1.7	47.2	5.5	93.7
Alta	30.2	17.1	18.1		32.6		98.0
% en el total	17.3	3.5	12.2	1.5	53.7	7.6	95.8

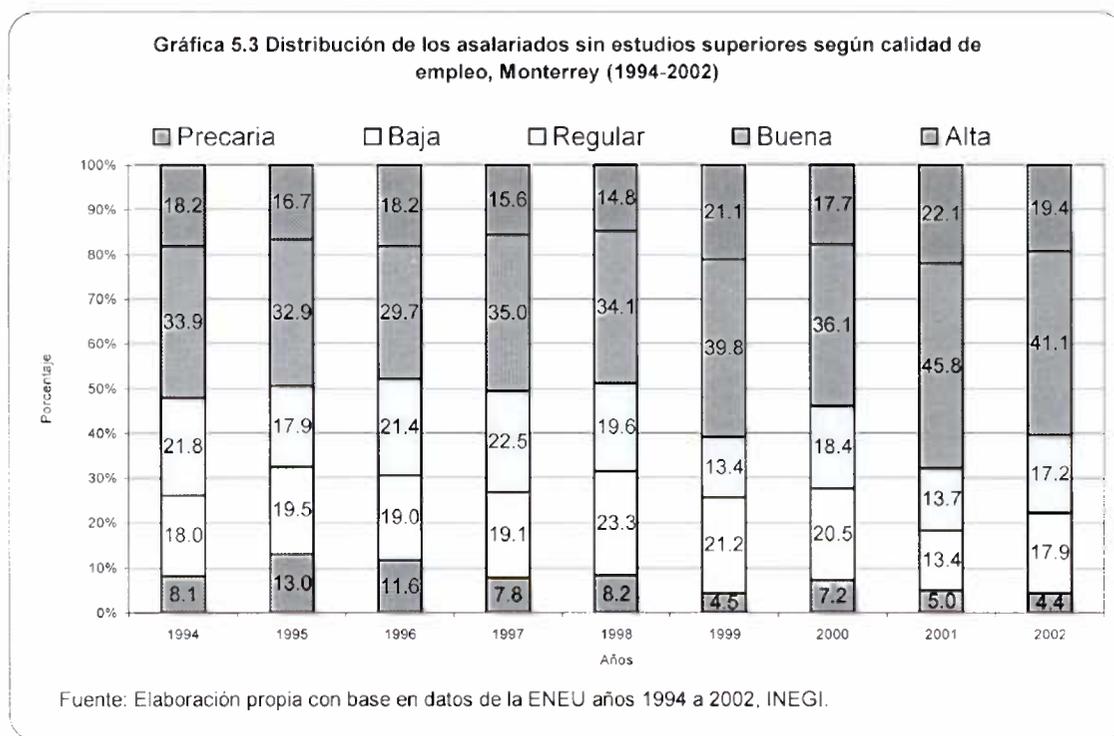
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 2002, INEGI

⁶⁴ Los porcentajes faltantes en empleo regular corresponden a: 2.2% Electricidad, gas y agua y 0.7% a Transporte. En empleo de buena calidad falta: 3.3% Electricidad, gas y agua, 3% en Transporte. En

Aquí cabe resaltar la importancia que para Tijuana tienen las empresas maquiladoras, mismas que se ubican dentro de la industria manufacturera, las cuales a pesar de las fuertes críticas proporcionan empleos que van de regulares a altos, aunque claro también debemos tomar en cuenta que hablamos sólo de la situación de los empleados con estudios superiores, habría que ver qué ocurre con las aquellos de menos calificación.

5.5 Los asalariados sin educación superior

Aunque no es el propósito principal de esta tesis, es importante mencionar brevemente la calidad del empleo de quienes no tienen estudios superiores, para este propósito presentamos dos gráficas en las que se encuentran los datos agregados por ciudad, es decir, que incluyen a todos aquellos con escolaridad menor a la licenciatura completa.



empleos de alta calidad falta 2% en Transporte. Finalmente los porcentajes faltantes en el Total corresponden a: 2.2% Electricidad, gas y agua y 2% en Transporte.

De entrada cabe mencionar la significativa diferencia, en números absolutos, que existe entre quienes tienen estudios superiores y entre quienes carecen de ellos. Para Monterrey en 2002 existían 234 315 asalariados sin educación superior y 62 907 con estudios superiores. Sin embargo, hubo conductas, en cierta forma similares entre ambos grupos, ya que si bien los porcentajes difieren, el comportamiento general fue parecido.

Esto es, en el caso de Monterrey el empleo precario bajó para ambos grupos, es decir, disminuyó tanto para quienes tienen como para quienes no tienen estudios superiores, pero dicha disminución fue más drástica para quienes carecen de educación superior, ya que en 1995 el 13% se ocupaba en empleos precarios y para 2002 es el 4.4%, mientras que el grupo de alta escolaridad también vio disminuido este tipo de empleo, que pasara de ocupar al 3.7% de ellos en 1996 al 2.2% en 2002.

Los empleos de baja calidad fueron fluctuantes en ambos grupos, pero para 2002 terminaron con una ligera disminución, respecto de años anteriores como 1995, 1998 ó 2000. Y aquí vale la pena hacer una anotación, el comportamiento de la calidad del empleo en ambos grupos ha estado siempre en relación directa con las coyunturas económicas del país, es decir, ha respondido en forma cíclica, con descensos en la calidad de empleo en los momentos de crisis económica y con aumentos de calidad en los momentos de recuperación económica.

Algo similar ocurre con los empleos de regular calidad, al final del período de estudio terminan con descenso respecto de los primeros años de la década de los noventa.

Los empleos de buena calidad, al igual que en el caso de las PES, ocupan a la mayoría de asalariados sin educación superior, pasando de agrupar al 33.9% en 1994 a 41.1% en 2002.

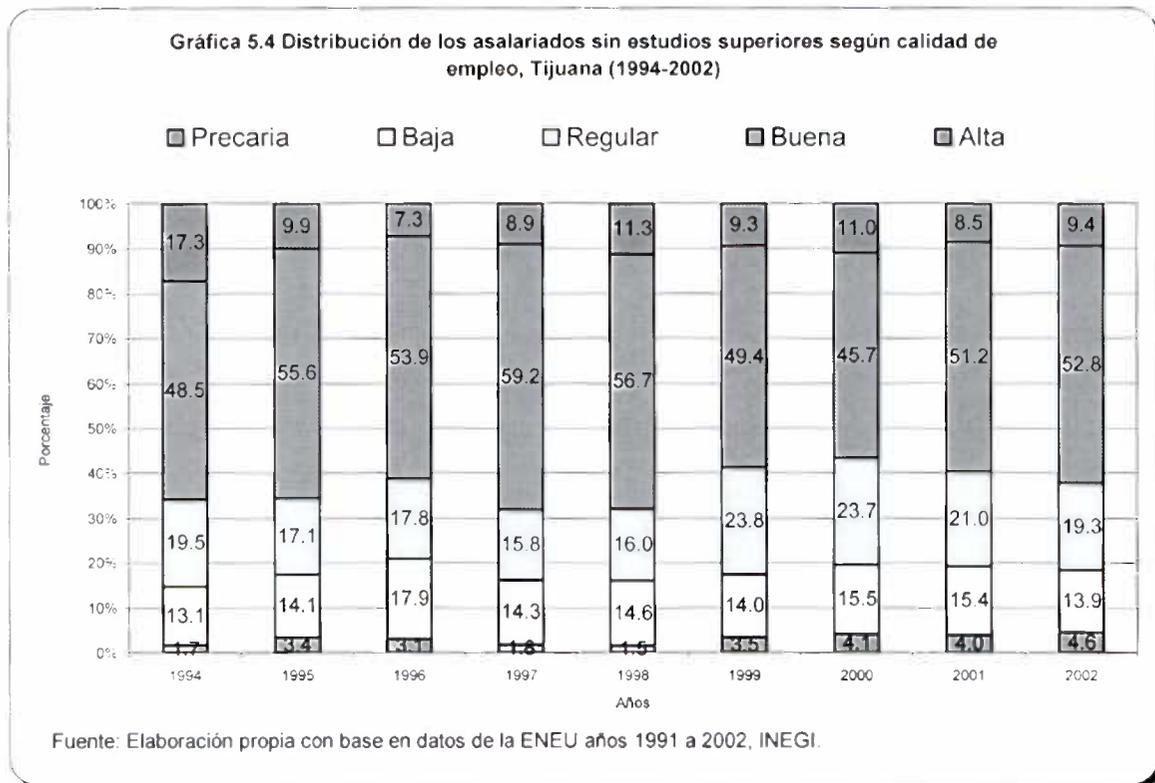
Los empleos de alta calidad también aumentan su participación en el grupo que carece de estudios superiores, al igual que en resto de categorías, el comportamiento es cíclico, terminando en 2002 ocupando al 19.4% del grupo mencionado.

Mientras que para el caso de Tijuana, al igual que en las PES, el empleo precario aumentó entre los que no tienen educación superior pasando de 1.7% en 1994 a 4.5% en 2002.

En este caso, una vez más encontramos comportamientos que responden a las coyunturas económicas.

Los empleos de baja calidad aumentaron y disminuyeron durante el período y al final ocupaban al 13.9% de los asalariados sin alta escolaridad. Lo mismo ocurre con los empleos de calidad regular.

Los empleos de buena calidad, al igual que en Monterrey, son el grupo principal dentro los asalariados sin estudios superiores, y que en términos generales aumentaron durante el período. Mientras que los que disminuyeron fueron los empleos de alta calidad. La siguiente gráfica muestra lo anterior.



5.6 Conclusiones

Este capítulo nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

- a) Como ya mencionamos, ha habido un vínculo muy importante entre el comportamiento de la calidad del empleo y las coyunturas económicas del país, que se ha presentado de forma cíclica, con descensos en la calidad de empleo en los momentos de crisis económica y con aumentos de calidad en los momentos de recuperación económica.
- b) Monterrey presenta porcentajes de desempleo de profesionistas mayores que los registrados en Tijuana. Por lo cual, en términos de oportunidades de incorporación al mercado laboral, las personas con educación superior tienen mayores posibilidades en Tijuana que en Monterrey.
- c) Sin embargo, en cuanto al tipo de empleo, Tijuana ha presentado de 1994 a 2002 una disminución mayor de calidad de los empleos para quienes tienen estudios superiores, que se aprecia principalmente en el aumento del empleo precario, de baja y regular calidad y en la disminución de empleos de alta calidad. Por el contrario, en Monterrey parece haber mejores condiciones, ya que los porcentajes de PES en empleos precarios disminuyó y los de alta calidad crecieron, sin embargo llama la atención que siendo una ciudad de tradición comercial, de servicios e industrial de antaño aun persistan PES en condiciones de precariedad, que en términos absolutos son más que los de Tijuana.
- d) Una característica que tiene amplia relación con el tipo de empleo es el sexo, pues en Monterrey pertenecer al sexo femenino trae mayores posibilidades de encontrar empleo precario, de baja o regular calidad. Mientras que en Tijuana los empleos precarios son ocupados por los hombres. Las mujeres profesionistas en Tijuana tienen empleos de regular y buena calidad. Aunque el sexo masculino también es mayoría en los empleos de alta calidad.

- e) La edad también se relaciona con en el tipo de empleo. Para Monterrey se observó un cambio importante, ya que a principios de los noventa los jóvenes con estudios superiores, de 21 a 29 años, eran los que mayormente se empleaban en empleos precarios; pero para el año 2002 son las PES de 30 a 39 años los que ocupan este tipo de empleos. Mientras que en Tijuana, desde principios de los noventa y hasta el año 2002 los jóvenes con estudios superiores son los más ocupados en empleos precarios. Además cabe resaltar que la mayor parte de la PEA ocupada con estudios superiores de Tijuana está en el grupo de 21 a 29 años, pero en Monterrey la mayoría tiene entre 30 y 39 años.
- f) Las ocupaciones en las que hay más empleos precarios son “trabajadores de la educación” en Monterrey, y “comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas” en Tijuana. Sin embargo, los empleos de baja y regular calidad en ambas ciudades son también ocupados por “trabajadores de la educación”, hecho que llama particularmente la atención, pues son las instituciones educativas las que están incurriendo en la proporción de condiciones menos favorables de empleo. Esto puede deberse a que una puerta de entrada para las PES al mercado laboral es por medio de dar horas clase, es un empleo temporal e incluso puede considerarse un desempleo disfrazado, ya que pueden ser muy pocas horas las que se esté trabajando, y sin embargo se les considera empleados. Mientras que la ocupación con mayor calidad es la que relaciona a la personas con estudios superiores con su carrera, es decir, quienes se ocupan como “profesionistas”.
- g) Finalmente, por sector de actividad, Monterrey tiene la mayoría de empleos de precarios, de baja, regular y buena calidad en los servicios, pero los de alta calidad se ubican principalmente en la industria Manufacturera. Por su parte, en Tijuana hay amplio predominio de los servicios en la generación de las cinco categorías de empleo, a pesar de que se ha hablado mucho acerca de las peores condiciones de empleo se encontraban en la manufactura, gracias al predominio de “maquiladoras” en la ciudad.

Cierto es que la precariedad laboral está presente incluso entre los que mayor escolaridad tienen, que ha aumentado en Tijuana y disminuido en Monterrey. Que los empleos de alta calidad son más escasos en Tijuana, pero a la vez el desempleo es menor. Que hay mejores condiciones en Monterrey pero también mayor desempleo, más aún si se es mujer.

Que los jóvenes profesionistas tienen menos posibilidades de encontrar empleos de alta calidad en Tijuana, y que en ambas ciudades no conviene ser “trabajador de la educación”, aunque es una salida para evitar el desempleo.

En ambas ciudades, los servicios acaparan la demanda de empleos, pero lo hacen cada vez en condiciones más inestables. Lo mismo ocurre con el comercio, restaurante y hoteles.

Mientras que la manufactura se vuelve clave tanto en Tijuana como en Monterrey, en esta última contribuye con empleos de alta calidad, mientras que en Tijuana van de calidad regular a alta.

Se puede pensar que hablar de profesionistas, es hablar también de personas sin problemas de entrada al mercado laboral, pero ya se ha comprobado que no es así. Se piensa también que la educación superior y el posgrado te dan pase directo a empleos de alta calidad, pero tampoco es verdad. Y no es verdad porque la competencia cada vez es más dura, hay cada día mayor número de profesionistas desempleados, y como vimos los que se encuentran trabajando no siempre lo hacen en las mejores condiciones. La flexibilidad laboral también afecta a los más calificados, y se expande con mayor rapidez en los servicios y el comercio.



Conclusiones Generales



En esta tesis partimos de retomar fenómenos como la globalización, la reestructuración económica y productiva y la flexibilidad laboral, en virtud de sus consecuencias en el tema del empleo.

Ya que muchos son los autores que han abordado la problemática laboral, retomando dichos fenómenos, mismos que han hablado de las tasas de desempleo, de la escasa generación de puestos de trabajo, de la creciente competencia en el mercado laboral, de la dificultad de acceder a empleos estables y de la disminución de la calidad de los mismos, sin embargo aun falta mucho por decir.

Sobre todo en una época en que los fenómenos arriba mencionados, traen como consecuencia una polarización cada vez mayor de la población, es decir, los ricos se vuelven más ricos y los pobres más pobres, por lo cual el contar con un empleo estable, bien remunerado y con prestaciones es cada vez más valorado, pero a la vez más difícil de encontrar.

En este sentido, una de las estrategias de los individuos para hacer frente a esta situación ha sido y es la educación superior, bajo la creencia de que crea situaciones favorables, tales como garantizar de manera automática un empleo estable y que permite un mejor nivel y calidad de vida. Pero ante el nuevo panorama mundial, ¿qué tan cierto es esto?

Ya que si bien en principio un fenómeno como la globalización, que se pensaba uniría no sólo a nivel económico a los países, sino también de manera social, ha resultado lo contrario, no porque el fenómeno en sí sea maligno, sino porque las instituciones que están a su alrededor no lo han sabido encauzar y dirigir en beneficio de “todos”. De igual manera ha ocurrido con los fenómenos surgidos de ella, como la reestructuración y la flexibilidad, pensados en pro de la competitividad empresarial, pero a la vez con beneficios para los trabajadores, y que sin embargo han producido desigualdades, informalidad en el empleo y precariedad.

Por estas razones, surgió la inquietud de realizar un análisis del empleo, teniendo como punto diferencial el nivel escolar de los trabajadores, de manera que pudiésemos establecer diferencias, o en su caso similitudes, de las condiciones laborales en las que se encuentran dos grupos escolares principales, los que poseen estudios superiores y los que carecen de ellos. Debido que en la última década, autores como María de Ibarrola (2002a) y Muñoz Izquierdo (2001) han sostenido la idea de la existencia de *inflación educativa*, esto es que, a igual puesto de trabajo hoy se aumenten las exigencias de nivel educativo, lo que nos habla de una devaluación de la educación en el mercado laboral.

Por lo cual nuestro análisis se enfocó en estudiar la calidad del empleo, misma que definimos en el capítulo IV, con la finalidad de saber qué tanto ha afectado la flexibilidad laboral a aquellos que mayores grados de escolaridad poseen, o bien, si es que su alta escolaridad les han permitido escapar de la flexibilización.

Para ello realizamos el estudio tomando datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, de 1991 a 2002, para Tijuana y Monterrey, ambas ciudades de creciente importancia económica, caracterizadas por procesos de industrialización diferentes, e importantes polos de atracción poblacional y de inversiones. En ellas encontramos:

a) Mercado laboral. Monterrey ha tenido, a lo largo de todo el período de estudio, un mayor número de PES que Tijuana, esto sin duda producto de su importante infraestructura educativa que es superior a la que se encuentra en la ciudad fronteriza.

Sin embargo, Monterrey posee mayores porcentajes de desempleados con educación superior, que aumentaron durante el período de estudio. Sólo en el año 2002 del total de desocupados de la ciudad regiomontana, el 20% tenía estudios superiores, mientras que en Tijuana el porcentaje de desempleados con alta escolaridad era del 15% dentro del total de desocupados.

La mayoría de estos desempleados, son población joven, ya que en ambas ciudades predomina este grupo de edad en los mercados laborales, lo que impone retos importantes en la futura generación de empleos.

En cuanto a la PEA ocupada hay claro predominio masculino en las dos ciudades, lo mismo ocurre con la PEA desocupada. Sin embargo, en términos absolutos se puede ver una mayor incorporación de mujeres al empleo en Tijuana que en Monterrey. También en ambas ciudades la mayoría de ocupados trabaja bajo el régimen de asalariados, pero se percibe un aumento de la participación porcentual de trabajadores por cuenta propia en Monterrey una baja en Tijuana.

También encontramos que el sector “servicios sociales y personales” ocupa el primer lugar como fuente generadora de empleos tanto en Tijuana como en Monterrey. El segundo puesto varía, ya que en Monterrey es el comercio, mientras que en Tijuana es la manufactura. Lo mismo ocurre con el tercer lugar, que en Monterrey es la manufactura, pero en Tijuana es el comercio. En ambas ciudades la agricultura y la minería son prácticamente inexistentes.

b) Tipo de Contratación. Tanto en Tijuana como en Monterrey hubo un aumento en la participación de aquellos que tienen un contrato escrito por tiempo indefinido, es decir, disminuyó la inestabilidad en los empleos. Sin embargo, aun existe un importante número de personas con estudios superiores y posgrado que no tienen condiciones muy estables como asalariados. Para el caso de Monterrey, en 1994, eran 17.5%, y para 2002 disminuyó a 12.5%. Mientras que para Tijuana en 1994 eran 8.4%, y bajó en 2002 a 7.3%. De 1994 a 2002 el sector de servicios comunales, sociales y personales, fue el mayor número de empleos temporales creó, esto podría explicarse porque durante la última década, el sector servicios absorbió la mayor parte de los nuevos ingresos al mercado de trabajo, así como a los trabajadores despedidos de otros sectores que representaron una proporción creciente de la población activa.

En cuanto a la situación de las PEA asalariada sin estudios superiores, en general vimos que Monterrey presentó descensos en su contratación temporal, en números relativos, sin embargo para 2002 casi el 40% de estos asalariados sin estudios superiores no cuenta con contrato escrito indefinido. Si comparamos estos datos con los encontrados para las PES vemos grandes diferencias, ya que la proporción de contratos temporales es mucho menor para quienes tienen alta escolaridad. Por su parte, en Tijuana los contratos temporales también disminuyeron dentro de esta población sin estudios superiores, ya que los datos son mayores respecto de lo encontrado para 1994, pasando de 31% a 23% en el año 2002.

c) Servicios de Salud. Tanto Tijuana como Monterrey, a pesar de ser ciudades de fuerte dinámica económica, encontramos altos porcentajes de personas de alta calificación sin servicios de salud pagados por el patrón.

Porcentajes que, en Monterrey, de 1991 a 2002 aumentaron considerablemente, pasando de 6.9% a 15.4% del total de personas con estudios superiores.

Mientras que en Tijuana es a partir de 1994 cuando empieza a disminuir el porcentaje de personas con servicios médicos como prestación social en el trabajo, y a aumentar el de aquellos sin dicha prestación. Así en 2002 prácticamente el 23% de las personas con educación superior carecían de servicios médicos pagados por sus patrones, a pesar de trabajar bajo el régimen de asalariados.

En total, en cada ciudad hablamos de más de 9 000 trabajadores con estudios superiores sin servicios médicos como prestación laboral.

En el caso de los asalariados sin educación superior el problema es mayor. Ya que las proporciones de trabajadores que no cuentan con esta prestación social son mayores para ambas ciudades. Y sobre todo en Tijuana, ya que desde 1993 empieza a aumentar, sin parar, la cifra de personas sin la prestación. Así, para 2002, las cifras absolutas señalan que hay una mucho mayor

cantidad de trabajadores sin la prestación en Tijuana que en Monterrey, 104 048 y 71 930, respectivamente.

d) Jornada Laboral. La proporción de personas con estudios superiores en jornadas No normales de trabajo se ha reducido de 40% en 1991 a 23% en 2002, en Monterrey. Sin embargo aun es considerable el número de quienes laboran más y menos de lo normal, ya que del total de personas con educación superior en 2002, el 83% trabaja menos de 35 horas y el 17% restante, más de 48 horas.

Pero en Tijuana ocurre lo contrario, ya que presenta importantes aumentos en jornadas no normales de trabajo, en 1991 el 26.9% de las personas con educación superior se empleaban en estas condiciones, pero para 2002 es el 38.9%. Siendo, desde 1991, mucho más importantes las jornadas que exceden las 48 horas semanales. Para 2002, del total de PES en jornadas no normales, el 60% trabajaba más de 48 horas, y el 40% restante, menos de 35 horas.

Así, el argumento de que las jornadas son “no normales” porque los trabajadores combinan e empleo con los estudios, es más aplicable a la ciudad de Monterrey por su predominio de jornadas de menor duración, que para Tijuana en el que se excede del horario normal.

Por su lado, entre quienes no tienen estudios superiores también se ha presentado una disminución de jornadas no normales de trabajo en Monterrey (se ubica en 12.4% del total, para 2002), pero un aumento en Tijuana (se ubica en 26.6% del total, para 2002). Y de igual forma hay predominio de jornadas de menos de 35 horas en Monterrey y de más de 48 para Tijuana..

e) Ingresos. En Monterrey, quienes en general aumentaron más su participación entre las PES, durante el período de estudio, fueron aquellos que perciben entre 5 y 10 SM, ubicándose como la principal categoría. Sin embargo, al hacer una división al interior de este grupo encontramos que

hay un porcentaje mayor de personas con ingreso entre 7 y hasta 10 SM que de quienes ganan entre 5 y 10 SM

En el caso de Tijuana, las categorías más numerosas durante el período son las que van de 2 a 5 SM y la de 5 a 10 SM. Sin embargo, esta última se ha mantenido principalmente por la participación de aquellos que ganan entre 5 y 7 SM, más que por los que tienen de 7 a 10 SM. Esta es una clara diferencia de comportamiento respecto de Monterrey.

Otra diferencia, es que los ingresos promedio de quienes tienen primaria incompleta hasta quienes tienen licenciatura incompleta son mayores en Tijuana, en cambio para aquellos que realizaron estudios superiores completos o posgrado el ingreso es mayor en Monterrey.

En términos de salarios mínimos está muy claro que la gran mayoría de los asalariados sin estudios superiores perciben entre 2 y hasta 5 SM

f) La calidad del empleo

Una vez conjuntadas las variables en un solo indicador encontramos que en Monterrey, aunque el porcentaje de empleo precario es menor en 2002 respecto a 1994, entre las PES, aun existe.

Pero a pesar de esto, la mayoría de PES (72.8%) en la ciudad laboran en empleos de alta y buena calidad. Sin embargo, este tipo de empleos sólo aumentaron para aquellos que tienen licenciatura completa, ya que para los que tienen estudios de posgrado estos empleos disminuyeron. Paradójicamente los trabajadores con mayor escolaridad formal disminuyeron su participación en empleos de alta calidad, mientras que los que sólo cuentan con secundaria completa, la aumentaron⁶⁵. Pero, en general podemos decir que hubo un aumento de los empleos de alta y buena calidad para los profesionistas en Monterrey y una disminución en los empleos de

⁶⁵ El análisis de los no-profesionistas se presentará en un apartado individual, más adelante.

calidad regular, baja y precaria. Aunque como vimos anteriormente, las prestaciones de salud disminuyeron.

Por su parte, Tijuana presentó crecimiento de los empleos precarios y de baja calidad para PES, caracterizados sobretodo por ausencia de seguridad social o servicios médicos particulares proporcionados por los patrones. Aunque cabe señalar que si dividimos a los PES, como antes lo hemos hecho, en personas con licenciatura completa por un lado y posgraduados por el otro, encontramos que nadie con maestría y/o doctorado se encuentra en condiciones de precariedad, a diferencia de Monterrey, donde se presentó un crecimiento de este tipo de empleo para quienes tenían posgrado.

Por otro lado, los empleos de regular calidad ocupan al 25% de PES. Mientras que los empleos de buena calidad cada vez engloban a un número mayor de PES, en el 2002 emplean a poco más de la mitad de las personas con educación superior en Tijuana.

En cambio, los empleos de alta calidad han disminuido su participación en el empleo de PES, particularmente desde 1999 cuando ocupaban al 26.4%. Mientras que en 2002 emplean sólo al 14.3%, esta cifra está muy por debajo de la que encontramos para el municipio de Monterrey, que es de 30.1% de PES en empleos de alta calidad.

Entre las características que encontramos se vinculan ya sea con la precariedad o con la alta calidad de empleo, están el sexo, la edad, el sector de actividad y el grupo ocupacional.

- **Sexo.** Al analizar la composición por sexo de los diferentes tipos de calidad de empleo, encontramos que en Monterrey para el año 2002 del total de PES en empleos precarios el 85% son mujeres, mientras que los empleos de alta calidad son para los hombres, con 77%. Y aunque hay un número muy importante de mujeres en empleos de buena calidad, el dominio de estos también es masculino. Así pues, en Monterrey a medida que transcurrió la década de los noventa los trabajos se precarizaron más para las mujeres que

para los hombres. Mientras que en Tijuana las mujeres no ocupan la mayoría de empleos precarios sino los hombres. El sexo femenino con estudios superiores se concentra en empleos de regular y buena calidad. Aunque los empleos de alta calidad siguen siendo privativos de los hombres, pues en ellos sólo hay 28% de mujeres.

- **Edad.** En Monterrey, para 1994, el 78% de empleos precario los ocupaban personas de 21 a 29 años con escolaridad alta, y el 22% restante, el grupo de 30 a 39 años. En ese mismo año, 1994, los jóvenes eran mayoría en empleos de baja calidad, pero también ocupaban el primer lugar en empleos de alta calidad. Pero para el año 2002 la situación cambia, ahora los empleos precarios los ocupan PES de más de 30 años, y no hay jóvenes de 21 a 29 años en esta categoría, aunque siguen ocupando la mayor parte de los empleos de baja calidad. Por su parte, en Tijuana en 1994 los empleos precarios los ocupaban en su mayoría personas de más de 30 años, pero también existía un importante porcentaje de jóvenes de entre 21 y 29 años, mientras que para 2002 todos los empleos precarios los ocupan PES de entre 21 y 29 años. Esto se debe principalmente a que en Tijuana está aumentando el número de PES jóvenes, lo que hace más fuerte la competencia por puestos de trabajo, misma que ha hecho que un número importante se ubique en empleos precarios y de baja calidad.
- **Sector de actividad.** En Monterrey los principales sectores generadores de empleo personas de alta escolaridad en el año 2002 son: Servicios sociales, comunales y personales (54.4% del total de la ciudad), Industria manufacturera (23%) y Comercio, restaurante y hoteles (12%). Y en Tijuana el sector servicios se constituyó como la principal fuente de empleo para personas con educación superior, pues el 53.7% del total se ocupaba en él. En segundo lugar se ubicaba la industria manufacturera que absorbía al 17.3% del total de PES, y en tercer lugar encontramos al Comercio, Restaurantes y Hoteles con 12% del total. En ambas ciudades el sector servicios predominó en la

generación de empleos precarios, de baja, regular y buena calidad. Sin embargo dentro de los de alta calidad encontramos que en Monterrey son generados por el sector manufacturero, aunque en Tijuana son tanto el sector servicios como el manufacturero.

- **Ocupaciones.** En la ciudad de Monterrey, en 2002, del 100% de PES en empleos precarios el 74% eran trabajadores de la educación y 26% se ocupaban como “profesionistas”. Y aquí cabe resaltar como los “trabajadores de la educación” también son mayoría en los empleos de regular calidad. Mientras que las PES que se encuentran en empleos de buena y alta calidad son, en su mayoría, aquellos que realizan actividades vinculadas a su profesión, es decir, a los “profesionistas”, mientras que existe un número importante trabajando como “funcionarios y directivos del sector público, privado y social”. En el caso de Tijuana, las PES en 2002, que ocupan empleos precarios son aquellos que trabajan como “comerciantes” (44.7% de las PES en esa categoría), seguidos, aunque en menor proporción, por los trabajadores de la educación. Sin embargo, los “trabajadores de la educación” ocupan la mayoría de empleos de baja y regular calidad”. Lo que nos indica que el dato más significativo es que, entre las ocupaciones de asalariados con alta escolaridad, tanto en Tijuana como en Monterrey, existe un vínculo entre los empleos de regular, baja y precaria calidad con ser “trabajador de la educación”, es decir, tener como actividad principal dar clases”.

Todo esto nos lleva a concluir que nuestra hipótesis de investigación es cierta, ya que si bien las PES preservan mejores tipos de empleo que aquellos sin estudios superiores, gracias al nuevo ambiente imperante en los mercados laborales, también se ha afectado a la calidad de los empleos de quienes tienen alta escolaridad, más en Tijuana que en Monterrey. Sólo en términos salariales la brecha entre quienes tienen estudios superiores y quienes carecen de ellos sigue siendo más amplia.

Todo ellos constituye llamada de atención, ya que la flexibilidad ha traspasado al sector industrial y la vemos muy presente en los servicios, ha traspasado también las fronteras de la escolaridad, y está afectando a quienes en la educación superior buscan mejores tipos de empleo.

Empleo que como antes dijimos, no es sólo una actividad que genera ingresos, sino que la posición que se tenga en relación con el empleo será la que se ocupe en el conjunto de la sociedad, e incluso permitirá la definición de la propia identidad social del individuo.

Por ello, es necesaria una adecuada vinculación entre los sector educativo, empresarial y gubernamental. Ya que las cifras nos muestran cómo México se ha convertido en un país con predominio de gente joven, en edad escolar, y por tanto el reto es ofrecer una formación básica y superior de calidad a estos grupos cada vez más numerosos de niños y jóvenes. Por lo tanto, lo que se busca no es sólo que haya más escuelas, sino reformas a los programas educativos que se involucren más con la realidad laboral, con el contexto globalizador, y que sean un verdadero medio de acceso al conocimiento útil para la vida.

Ya que en los últimos años esto ha ido en decremento, exponiéndonos hoy a todos, incluidos quienes tienen estudios superiores, a la inestabilidad en el empleo e incluso el desempleo.

Entonces, con el marco expuesto en esta tesis, y los datos acerca de las condiciones de trabajo de los individuos, debemos reflexionar acerca de los alcances y limitaciones que hoy en día presenta la educación de cara al mercado laboral.

Lo cierto es que cada vez es más difícil conseguir un empleo estable y seguro, que nos proporcione no sólo beneficios económicos, también sociales, culturales, de salud, etc. que vaya a favor de una mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

Por lo cual podemos concluir con tres aspectos fundamentales:

- a) Se deben definir acciones concretas que se reflejen en leyes, simplificación administrativa, estímulos fiscales, acuerdos generales con universidades, mecanismos de evaluación, que

valoren mejor el trabajo académico y la vinculación con las empresas, esto puede hacer más eficiente la articulación entre dichos actores. El éxito se logra en un proceso sistémico de aportes colectivos, en la *suma de fuerzas*. La articulación Universidad-Empresa-Estado será real y eficaz sólo si parte del interés común que es el *desarrollo de la región* en el contexto global. Cada sector tiene que asumir el *compromiso* de contribuir a la sociedad del conocimiento e impulsar acciones de colaboración con los otros dos sectores.

- b) Las instituciones educativas de educación superior pueden y deben ser motor dinamizador del desarrollo, centros de innovación y difusión del conocimiento, por ello, es sensato propiciar un acercamiento de las instituciones educativas al sector empresarial, por su parte éste debe fomentar la inversión en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación como estrategias para buscar la productividad y la competitividad.
- c) Debe existir apoyo del Estado que sea efectivo en la implementación de políticas públicas favorables que promuevan y faciliten la creación de empleo. Una forma es la de acercar a quienes están próximos a egresar de las universidades con el sector productivo.
- d) Pero al mismo tiempo, se debe garantizar la obligatoriedad de que los empleadores proporcionen a los empleados acceso a servicios de salud en beneficio no sólo del trabajador sino de su familia y de la necesidad de establecer jornadas laborales de 48 horas semanales estipuladas por ley.



Bibliografía



- Abbot, Andrew (1998) "The systems of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor", The University of Chicago Press.
- Abdala, Ernesto (2002) "Jóvenes, educación y empleo en América Latina" en *Papeles de Población*, año 8, núm. 33, julio-septiembre, pp. 223-238
- Aguayo, Sergio (2002) "México en Cifras", Grijalbo, México.
- Antunes, Ricardo (1997) "La centralidad del Trabajo y el Sindicalismo en América Latina", en *Revista Estudios Latinoamericanos*, Núm. 7, CELA-FCPyS-UNAM, México, enero-junio, pp. 181-200.
- ANUIES (2000) *La Educación superior hacia el siglo XXI*, México, en <http://www.uv.anui.es.org.mx>
- Aquevedo, Eduardo (2000) "Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina", *papeles de Población*, año 6, núm. 26, Octubre-Diciembre, pp. 89-107 ✓
- Bastías, Alberto (1987) "El empleo precario, revisión bibliográfica y posibles temas de investigación", en *Material de Discusión*, Centro de Estudios Sociales, núm.2, enero, Santiago de Chile, 30 págs. ✓
- Bauman, Zygmunt (2002) *La Globalización. Consecuencias Humanas*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Bennet, Kenneth (1995) "Contextual Factors Surrounding Transitions from education to the Labour Market" en *Education and Employment*, OCDE, pp. 47-55
- Bensusán, Graciela (1993) "Opiniones sindicales sobre la reforma laboral". México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Documentos de Trabajo No. 46.
- Bensusán, Graciela (2000) "La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 392-421
- Boisier, Sergio (1996) *La gestión de las regiones en el nuevo orden internacional: cuasi-estados y cuasi-empresas*.
- Boscherini Fabio y Gabriel Yoguel (2000) "Aprendizaje y competencias como factores competitivos en el nuevo escenario: Algunas reflexiones desde la perspectiva de la empresa", en Boscherini Fabio y Lucio Poma (comp.) *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas: el rol de las instituciones en el espacio global*, Miño y Dávila editores, Madris, pp.131-162.
- Bouffartigue, Paul (1997) "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?", en *Revista Sociología del Trabajo*, invierno 1996-1997, siglo XXI, España, pp. 91-110. ✓

Bouzas, José Alfonso y Enrique de la Garza (1999), "El cambio en la contratación colectiva de jurisdicción federal y local", en Enrique de la Garza y Alfonso Bouzas (coords.), *Cambio en las relaciones laborales en México. Enfoque sectorial y regional*, vol. 1, UAM, México.

Boyer, Robert (1986) "Relación Salarial, crecimiento y crisis: una dialéctica oculta" en Robert Boyer (coord), *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 23-50

Carrillo, Jorge (2000) "Calificación y competencias laborales en América Latina" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 179-212

Carrillo, Jorge y Alberto Hernández (1985) *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Castells, Manuel (2000) *The Rise of the network society*, Segunda edición, Blackwell publishers, USA.

CEPAL (1990). *Transformación productiva con Equidad*. Santiago, Chile: CEPAL. En <http://www.ilo.cl>

CEPAL (1992). *Educación y Conocimiento, eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago, Chile: CEPAL. En <http://www.ilo.cl>

COLEF, (2002) Diagnóstico Integral de la Frontera Norte, apartado de Desarrollo Económico, en Disco Compacto.

Contreras, Oscar (2000) "Un mercado en busca de actores", en Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras, El Colegio de México, pp. 21-63

Cordera Campos, Rolando (2000) "Globalización y política social: equidad e inequidad en los cambios del mundo" en Rolando Cordera y Alicia Ziccardi (coords) *Las políticas sociales de México al fin del milenio. Descentralización, diseño y gestión*, México, UNAM-Porrúa, pp 15-35.

Covarrubias, Alejandro (1992) *La flexibilidad laboral en Sonora*, El Coelgio de Sonora y Fundación Friedrch Ebert, México

Cruz, Piñeiro (1996) "La volatilidad en la participación económica de las mujeres y el empleo precario en los mercados laborales de México", COLEF- Departamento de Estudios de Población, mimeo, 27 págs.

David, Paul y Dominique Foray (2002) "Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento", *Comercio Exterior*, pp. 472-492.

- De Gortari, Rebeca (2003) "La vinculación academia-empresa desde una perspectiva cultural", en Bueno y Santos (coord.), *Nuevas Tecnologías y cultura*, Anthopos/UIA
- De Ibarrola, María (2002a) "Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo", en De Ibarrola, María (coord.) *Desarrollo local y formación*, Cinterfor-OIT, Montevideo, Uruguay, pp. 15-38
- De Ibarrola, María (2002b) "Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo", en De Ibarrola, María (coord.) *Desarrollo local y formación*, Cinterfor-OIT, Montevideo, Uruguay, pp. 137-168
- De la Garza, Enrique (2000) "La flexibilidad en el Trabajo en América Latina" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 148-178
- De la Garza, Enrique (2000a) "La flexibilidad en el Trabajo en América Latina" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 148-178
- De la Garza, Enrique (2000b) "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 716-754
- De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.) (2003) *La situación del trabajo en México, 2003*, Plaza y Valdés, México.
- De la O Martínez, María Eugenia y Cirila Quintero, (1992) "Sindicalismo y Contratación Colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros", *Frontera Norte 8* Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, julio - diciembre.
- Dicken Peter (1992), "Global Organization and Reorganization of Economic Activity: Networks of Relationships" en *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*, Second Edition, The Guilford Press, New York, pp.189-227.
- Dornbusch Rudiger y Stanley Fischer (1994) *Macroeconomía*. McGraw Hill, España. Sexta Edición.
- Estévez García, Jesús F. y María de Jesús Pérez García (2003) "El impacto de la educación superior en la ocupación y las remuneraciones por trabajo: el caso de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México", en *Revista de la Educación Superior*, ANUIES, vol. XXXII (2), No. 126, Abril-Junio, pp. 125-144
- Fernández, Víctor (1997) "Desde el neoliberalismo a la especialización flexible: una lectura desde la realidad latinoamericana", *Revista Internacional de Sociología 16*, pp. 57-82.

- Florida, Richard (2000) "The learning region" en Acs, J. Zoltan, *Regional Innovation, Knowledge and global change*. Science, Technology and the International Political Economy Series, De la Motte ed, Pinter, London, pp.231-239.
- Galin, Pedro (1987) "Condiciones de trabajo y precarización del empleo" en Marta Novick (comp.) *Condiciones de Trabajo en América Latina*, CLACSO, Argentina, pp. 101-110
- Gallart, María Antonia (2002) "Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo", en De Ibarrola, María (coord.) *Desarrollo local y formación*, Cinterfor-OIT, Montevideo, Uruguay, pp. 169-210
- García, Brígida, 1999, "Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI", en Papeles de Población, año 5, núm. 21, julio-septiembre.
- Gazzotti, Alejandro (1987) "La inserción precaria al mercado de trabajo" en Marta Novick (comp.) *Condiciones de Trabajo en América Latina*, CLACSO, Argentina, pp. 111-120
- Giddens (1995) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, pp. 21-51.
- Glade, William (2004) *Mejora la situación de las maquilas*, en Univisión on line <http://www.univision.com/content/content.jhtml?cid=415463>
- Gobierno Municipal de Tijuana (1995) *Plan Estratégico de Tijuana*, XIV Ayuntamiento.
- Gómez Urrutia, Napoleón (1985) *Nuevo León: La crisis del presente y los retos del futuro*, Grupo Editoria Miguel Ángel Porrúa. México, D.F.
- Gómez, Aurora (1997) "El desempeño de la Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey durante el Porfiriato. Acerca de los obstáculos de la industrialización en México" en Marichal, Carlos y Mario Cerutti (comp.), *Historia de las grandes empresas en México 1850-1930*, Fondo de Cultura Económica y UANL, México, D.F.
- González Casanova, Pablo (2001) *La universidad necesaria en el siglo XXI*, Colección Problemas de México, Ediciones Era. México.
- González, Sergio (1999), Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en el Estado de México, en Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas (coords.), *Cambio en las relaciones laborales en México. Enfoque sectorial y regional*, vol. 2, UAM, México
- Gordon, Sara (2000) "Nuevas desigualdades y política social" en Rolando Cordera y Alicia Ziccardi (coords) *Las políticas sociales de México al fin del milenio. Descentralización, diseño y gestión*, México, UNAM-Porrúa, pp 57-70.

- Gutiérrez Garza, Esthela (1999) "Luz y sombras de la industria maquiladora en Nuevo León" en Esthela Gutiérrez Garza (coord), *La globalización en Nuevo León*, UANL/El Caballito, pp. 155-193
- Hall, Richard (1986) *Dimensions of Work*. Sage Publications, California, USA.
- Hamadache, Ali (1994) "Relaciones entre la educación formal y la no formal". Documento de trabajo preparado para el taller sobre la relación de la educación formal y no formal. Implicaciones para el entrenamiento docente, organizado por la Oficina de la UNESCO en Kingston (noviembre 1994). Universidad de West Indies, en <http://www.unesco.org.uy/st-management/index.html>
- Hualde (2001), *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*, México, Plaza y Valdés y El Colegio de la Frontera Norte, Segunda Edición
- Hualde, Alfredo (2003a) "Formación educativa y formación en la empresa: un balance sobre las maquiladoras de la frontera mexicana", en Labarca, Guillermo (coord.) *Reformas económicas y formación*, OIT/CINTEFOR, Uruguay, pp.123-153.
- Hualde, Alfredo (2003b) "Trayectorias laborales, aprendizaje y condiciones de empleo de técnicos: un análisis en Tijuana y Mexicali", en *Revista de la Educación Superior*, ANUIES, vol. XXXII (2), No. 126, Abril-Junio, pp. 97-109
- Hualde, Alfredo (2002) "El territorio como configuración compleja en las relaciones entre educación y trabajo, en De Ibarrola, María (coord.) *Desarrollo local y formación*, Cinterfor-OIT, Montevideo, Uruguay, pp. 39-66.
- Hualde, Alfredo (2001a) "Todos los rostros de la industrialización: precariedad y profesionalización en la maquiladora de Tijuana", en María Eugenia Martínez de la O y Cirila Quintero (coords.), *Globalización, Trabajo y Maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*, Plaza y Valdés, CIESAS, Fundación Fiedrich Ebert, AFL-CIO, México, pp. 11-154
- Hualde Alfredo (2001b) *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador. Conclusiones*. Plaza y Valdés, pp.241-259
- Hualde, Alfredo (2001c) "Del territorio a la empresa: conocimientos productivos entre los ingenieros del norte de México" en *Región y sociedad*, El Colegio de Sonora, Vol. XIII, no. 21, enero-junio, pp. 3-45
- Hualde, Alfredo (2001d) "Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora" en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, México, D.F. pp 63-99.

Hualde, Alfredo (2000) "La sociología de las profesiones" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 664-682

Hualde, Alfredo (1999) "Saberes productivos y polarización en la frontera norte de México", *Sociología del Trabajo*, Núm. 37, Madrid, Siglo XXI

Hualde, Alfredo y Carrillo Jorge (1991) "El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo", en *Cuaderno de Discusión número 3*, presentado en el Departamento de Estudios Sociales en el *Seminario Permanente Perspectivas de la Modernización y del cambio social*, COLEF, México.

INEGI (1987-2003) Encuesta Nacional de Empleo por trimestre, en 8 discos compactos.

INEGI (2000) Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

_____ (1998) Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

_____ (1998a) Clasificación Mexicana de Ocupaciones.

_____ (2000) Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

_____ (2000) Perfil sociodemográfico de Baja California, XII Censo General de Población y Vivienda.

_____ (2000) Perfil sociodemográfico de los Estados Unidos Mexicanos, XII Censo General de Población y Vivienda.

_____ (2000) Perfil sociodemográfico del área metropolitana de Monterrey, XII Censo General de Población y Vivienda.

Jacinto, Claudia (2002) "Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina", en De Ibarrola, María (coord.) *Desarrollo local y formación*, Cinterfor-OIT, Montevideo, Uruguay, pp67-102

Jacinto, Claudia, (1998) "¿Qué es calidad en la formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza? Un análisis desde las estrategias de intervención", en Jacinto C. y M. A. Gallart (coords.), *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*. Montevideo: CINTERFOR/OIT y Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.

Jurado, Mario Alberto (2003) *Formas de empleo de los técnicos y profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey (1987-2000)* Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara, CIESAS Occidente, Guadalajara, Jalisco, 292 páginas.

Kent, Rollin y Rosalía Ramírez (1998) "La educación superior en el umbral del siglo XXI" en Pablo Latapí Sarre (coord.) *Un siglo de educación en México*, Tomo II, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Fondo de Cultura Económica, México, pp. 298-324

- Kovács, Ilona (1998) "Trabajo, Cualificación y Aprendizaje a lo largo de la vida", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 34, Otoño, Siglo XXI, Madrid, pp. 3-25
- Lucena, Héctor (2003) "El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo", en *Revista Nueva Sociedad*, Marzo-Abril, núm. 184, Caracas, Venezuela, pp. 129-139.
- Marichal, Carlos (1997) "Avances recientes en la historia de las grandes empresas y su importancia para la historia económica de México" en Marichal, Carlos y Mario Cerutti (comp.), *Historia de las grandes empresas en México 1850-1930*, Fondo de Cultura Económica y UANL, México, D.F.
- Martinelli, Alberto (2003) "Markets, Government, Communities and Global Governance", en *International Sociology*, Vol. 18, Number 2, June.
- Martínez, Mónica (2002) *Calidad del empleo manufacturero de Monterrey en los noventa*, Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., 90 páginas.
- Mercado, Abel y Jordi Planas (2004) "La expansión educativa en México: un análisis comparado con la UE", texto elaborado en el marco de una investigación colectiva financiada por la Universidad de Guadalajara y titulada *Expansión educativa y mercado de trabajo en México, una comparación con la Unión Europea*. EDEX – México
- Micheli, Jordy (2002) "Digitofactura: flexibilización, internet y trabajadores del conocimiento", en *Comercio Exterior*, Vol. 52, No. 6, Junio, México.
- Muñoz García, Humberto (1996) *Los valores educativos y el empleo en México*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM y Grupo Editorial Porrúa, México, D.F.
- Muñoz Izquierdo, Carlos (2001) "Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo", en Pieck (coord.) *Los jóvenes y el trabajo, la educación frente a la exclusión social*, coedición UIA, IMJ, UNICEF, Cinterfor-OIT, RET, y Conalep, México, pp. 155-200.
- Muñoz Izquierdo, Carlos (1998) "Efectos de la escolaridad en la fuerza de trabajo" en Pablo Latapí Sarre (coord.) *Un siglo de educación en México*, Tomo I, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Fondo de Cultura Económica, México, pp. 175-199
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1997) *The knowledge-creating company*. Oxford University Press, Nueva York
- OCDE (1997) *Regional Competitiveness and Skills*. París.
- OCDE (1999) *Upgrading knowledge and diffusing technology in a regional context*, DT/TDPC (99)8, París, pp. 63-76

Padua, Jorge (1998) "La educación en las transformaciones sociales" en Pablo Latapi Sarre (coord.) *Un siglo de educación en México*, Tomo I, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Fondo de Cultura Económica, México, pp. 84-149

Palan, Ronen, Jasón Abbott y Phil Deans (1996) "Globalization, neo-institutionalism and the competition state", en *State strategies in the global political economy*, Pinter a Cassell imprint, New York, USA, pp 12-54.

Peáredo, Mercedes (2003) "Condiciones de trabajo en los años noventa en México: Las mujeres y los hombres ¿ganaron o perdieron?", en *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, num. 4, octubre-diciembre, Instituto de Investigaciones sociales, México, pp. 733-761. ✓

Pérez Sainz, Juan Pablo (2003) "Globalización, riesgo y empleabilidad: algunas hipótesis", en *Revista Nueva Sociedad*, Marzo-Abril, núm. 184, Caracas, Venezuela, pp. 68-85.

Piore, Michael y Charles Sabel (1984) "Posibilités for prosperity: internacional Keynesianism and flexible Specialization" en *The Second Industrial Divide, Posibilités for Prosperity*, basic Books-Harper Collins Publisher, pp251-280

Pozas, María de los Ángeles (1993) *Industria Restructuring in México*, Center for U.S.-Mexican Studies, UCSD y El Colegio de la Frontera Norte, Estados Unidos.

Pozos, Fernando, 2003, "El laberinto de la política salarial de México", en F. Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara. ✓

Pozos Ponce, Fernando (2000) Reestructuración económica y deterioro de la calidad del empleo en México, Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina del 17 al 20 de mayo del 2000. →

Pozos, Fernando (1996) *Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980-1989*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco.

Prieto, Carlos (1999) "Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?", en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (coords.) *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI de España Editores, Madrid, pp. 529-548 ✓

Quintero, Cirila (2000) *Sindicato en maquiladoras. De la concertación a la colusión*, Ponencia preparada para el Seminario: Libre Comercio, Integración y el futuro de la Industria Maquiladora. Producción Global y trabajadores locales, COLEF/CEPAL, octubre, pp. 19-21.

Rendón, Teresa (2003) "Empleo, segregación y salarios por género" en De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.) (2003) *La situación del trabajo en México, 2003*, Plaza y Valdés, México, pp. 129-150

Rendón, Teresa y Carlos Salas (2000) "El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 540-565

Rojas Sandoval, Javier (1997) *Fábricas pioneras de la industria de Nuevo León*, Universidad Autónoma de Nuevo León, Consejo para la Cultura de Nuevo León y Pulsar Internacional S.A. de C.V. Monterrey, México.

Rullani, Enzo (2000) "El valor del conocimiento", en Boscherini Fabio y Lucio Poma (comp.) *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*, Nuño y Dávila, Ed., Madrid y Buenos Aires, pp. 229-258.

Salas, Carlos y Eduardo Zepeda (2003) "Empleo y salarios en el México contemporáneo", en Enrique de la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, UAM/AFL-CIO/Instituto de Estudios del Trabajo/Plaza y Valdez,

Sassen, Saskia (2002) "El Estado y la nueva geografía del poder", en Mónica Gambrill (coord.) *La Globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, CISA/UNAM, pp. 61-85

Schmelkes, Sylvia (1998) "La educación básica" en Pablo Latapí Sarre (coord.) *Un siglo de educación en México*, Tomo II, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Fondo de Cultura Económica, México, pp. 173-194

Sen, Amartya (1999) *Desarrollo y Libertad*. (Versión en español)

Silva-Peña, I., Chelme-Bustos, A. y Salgado-Labra, I. (2003). Educación y conocimiento: ¿Eje de la transformación productiva con equidad? El caso de Chile. *Revista RELIEVE*, vol. 9, No. 1, pp. 73-81. En http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_3.htm

Sotelo, Adrián (1999) *Globalización y Precariedad del Trabajo en México*, Ediciones El Caballito, México, D.F.

Storper, Michael (1997) "Territorios, Flows and Hierarches in the Global Economy" en Kevin R. Cox (Ed.) *Spaces of Globalization, Reasserting the Power of the Local*, The Guilford Press, New York, pp. 19-44.

Tijerina, Alfredo y Jorge Meléndez (editores) (1997) *Capital Humano, Crecimiento, Pobreza: Problemática Mexicana. Tercer encuentro internacional*, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Tohaira, Luis (1986) "Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España" en Robert Boyer (coord), *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo del*

trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 161-184

Torres Franco, José Luis (1996) "El conocimiento escolar y los valores educativos para el mercado laboral", colaboración en Muñoz García, Humberto *Los valores educativos y el empleo en México*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM y Grupo Editorial Porrúa, México, D.F., pp. 109-130

Trejos, María Eugenia y Leda Abdallah (2002). "Discusión y aplicación de la flexibilidad laboral en Centroamérica". *Cuaderno de investigación*, Guatemala.

Tunal Santiago, Gerardo (2002) La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México, en *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. III, núm. 11, 409-440.

Valenzuela Arce, José Manuel (1991), *Empapados de sereno: El movimiento urbano popular en Baja California, 1928-1988*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1991.

Velasco, Luis Alonso (2003) "Deuda externa, flexibilidad laboral y violencia en Colombia", en *Revista Nueva Sociedad*, Marzo-Abril, núm. 184, Caracas, Venezuela, pp. 150-158.

Veltz, Pierre (1999) "Globalización" en *Mundalización, Ciudades y territorios*, Ed. Ariel, Barcelona, pp. 107-139

Vite Pérez, Miguel Ángel (2002) "Flexibilidad y regulación laboral: una reflexión sociológica" en *Comercio Exterior*, voll. 52, núm. 4, abril, pp. 362-367

Walshock, Mary et al (2002) "Building regional innovation capacity. The San Diego Experience", *Industry & Higher education*, February.

Wong, Pablo (1999) "Globalización e integración productiva: el nuevo papel de los gobiernos locales y regionales" en Blanca Lara, Cristina Taddei, Jorge Taddei (comp.) *Globalización, industria e integración productiva en Sonora*, El Colegio de Sonora, Universidad de Sonora, CIAD, pp. 49-68

Yáñez-Chávez, Anibal (2002) "Los estragos de la globalización: el caso de Altos Hornos de México" en *La Globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, CISAN/UNAM, pp 249-267

Zapata, Francisco (2000) "La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación" en De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE, México, pp 371-391

Referencias Telemáticas

ANUIES (2003) *Estadísticas de desempleo*, en <http://www.anuies.org.mx>

Banxico (2004) *Evolución reciente y perspectivas de la Economía Mexicana* en <http://www.banxico.org.mx/gPublicaciones/Pr26112003/26112003up.pdf>

Farmworkers Organization (1996) en <http://www.farmworkers.org/convenio.html>

INEGI (2004) *Empleo, personas ocupadas de 12 años y más*, en <http://www.inegi.gob.mx>

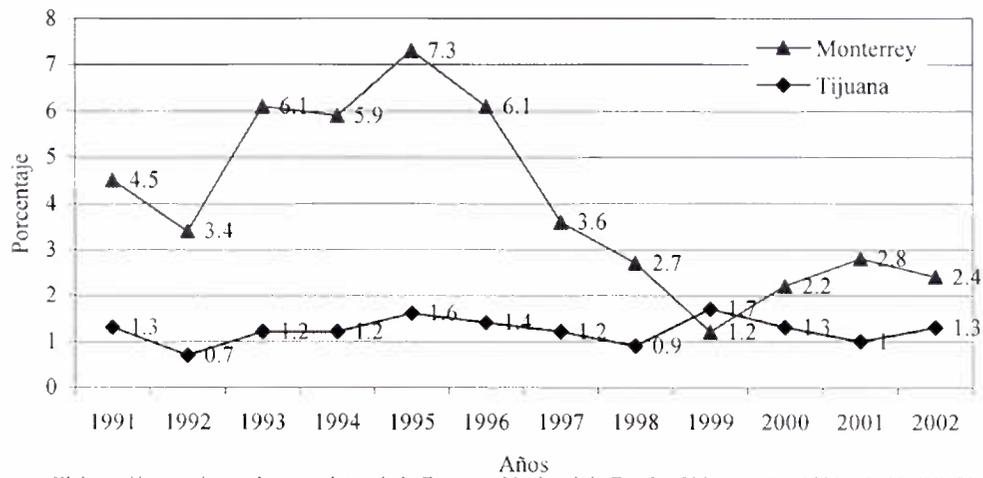
Meza González, Liliana (2003). *La globalización y los mercados laborales*, en <http://www.uia.mx>



Anexo

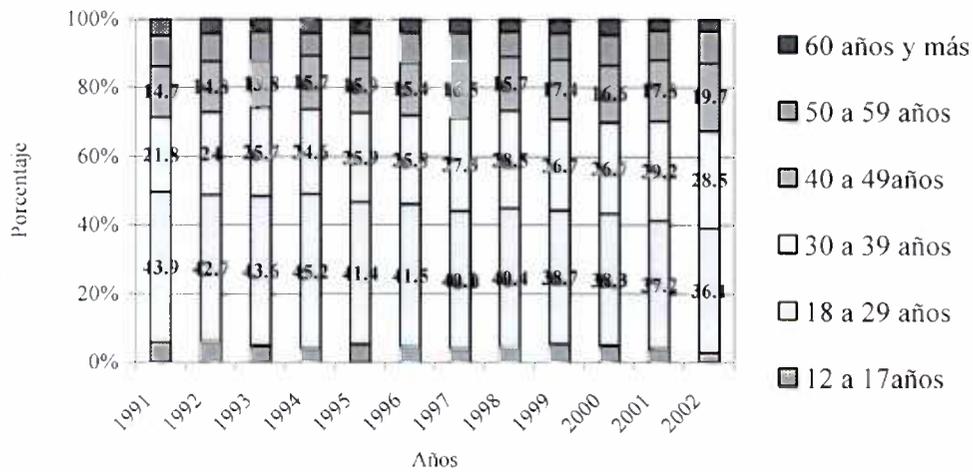


Gráfica 1. Población Económicamente Activa Desocupada, Monterrey y Tijuana 1991-2002



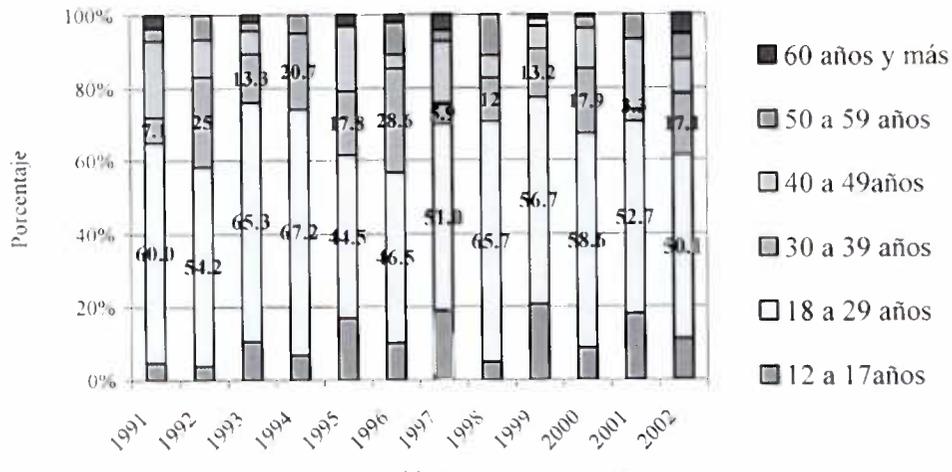
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 2. Población Económicamente Activa Ocupada por grupo de edad, Tijuana 1991-2002



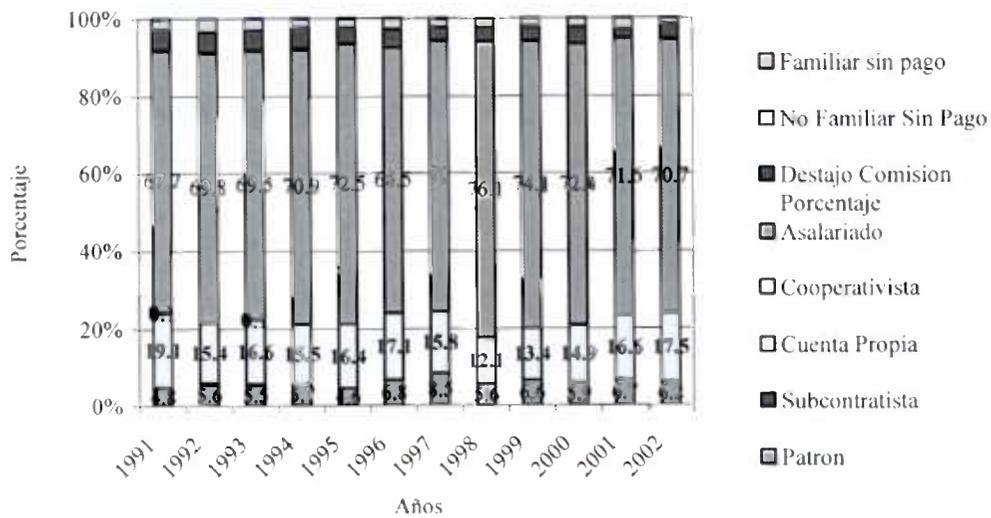
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 3. Población Económicamente Activa Desocupada por grupo de edad, Tijuana 1991-2002



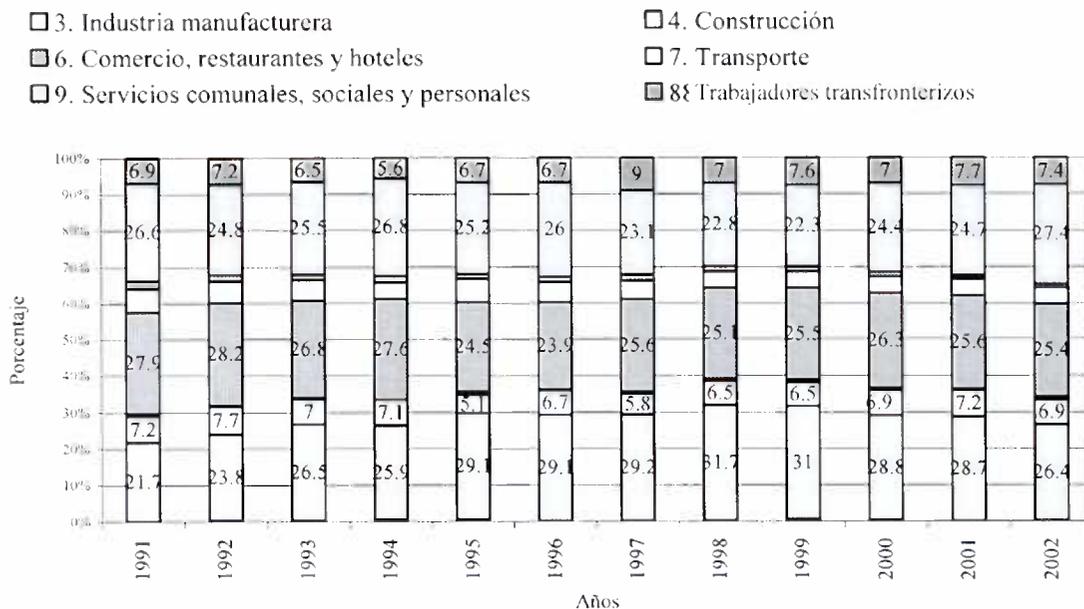
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 4. Población Económicamente Activa Ocupada según posición en el trabajo, Tijuana 1991-2002



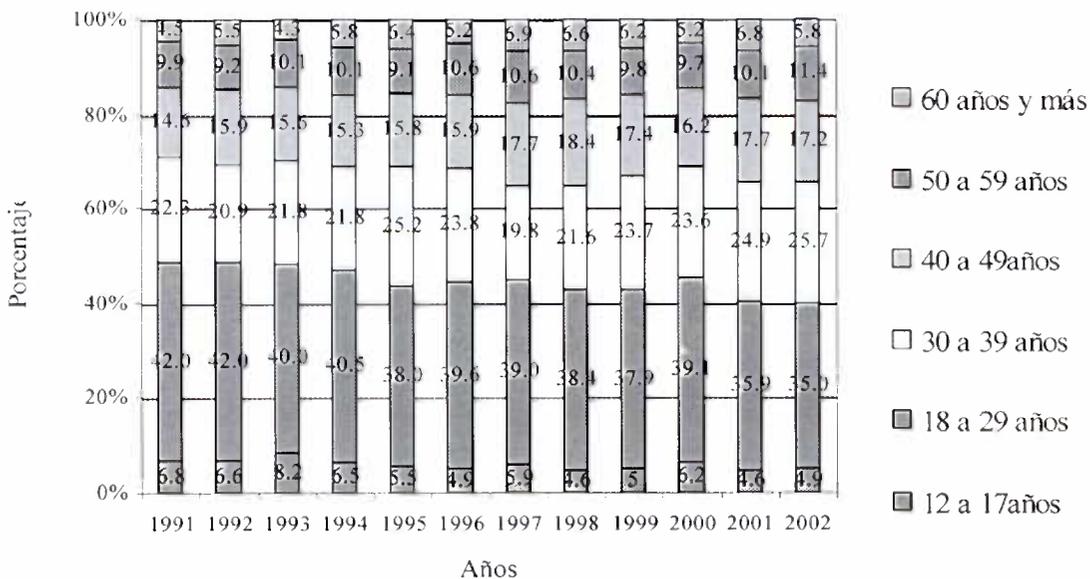
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 5. Población Económicamente Activa Ocupada según sector de actividad, Tijuana 1991-2002



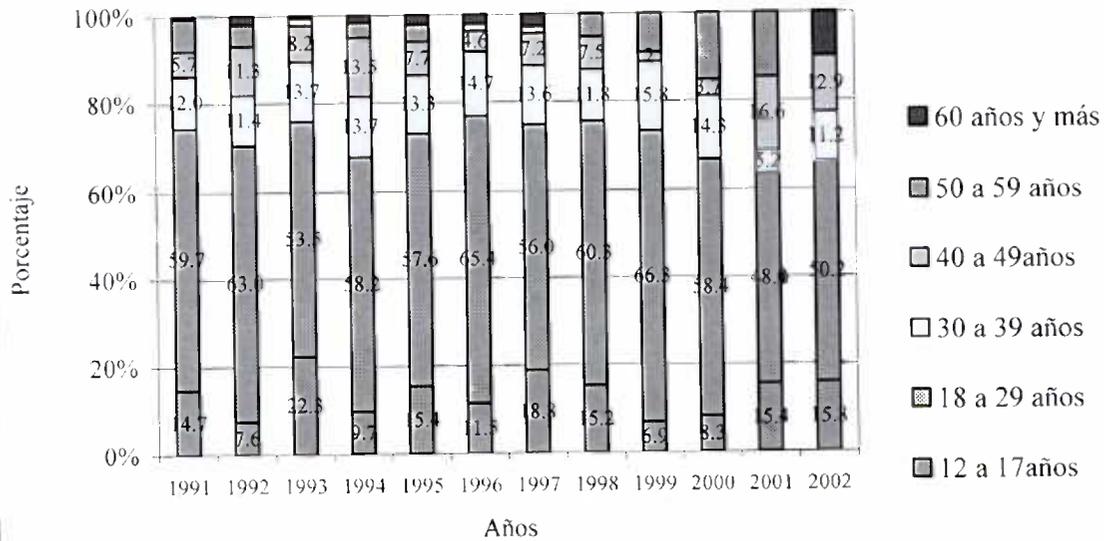
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 6. Población Económicamente Activa Ocupada por grupo de edad, Monterrey 1991-2002



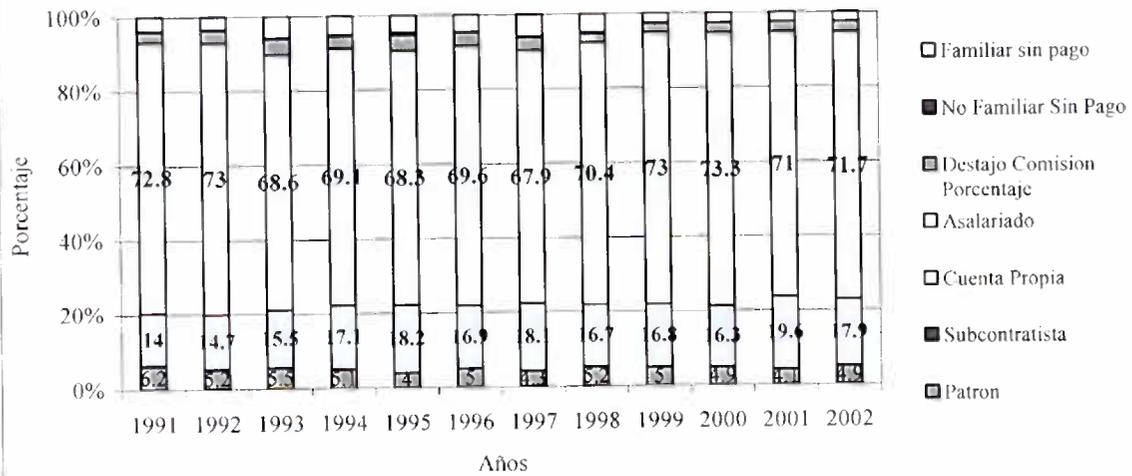
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002, INEGI.

Gráfica 7. Poblacion Económicamente Activa Desocupada por grupo de edad, Monterrey 1991-2002



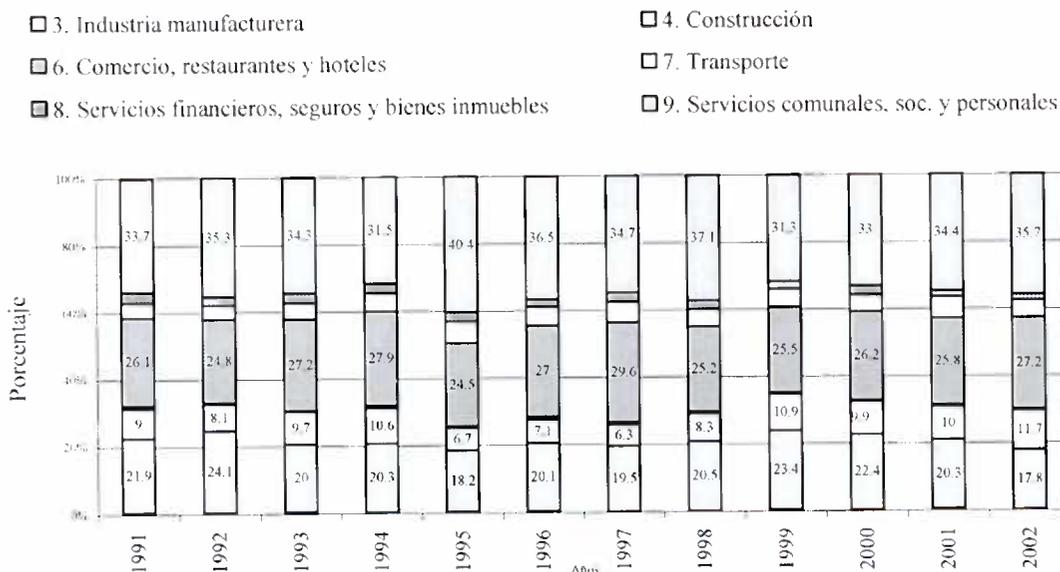
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002. INEGI.

Gráfica 8. Poblacion Económicamente Activa Ocupada según posición en el trabajo, Monterrey 1991-2002



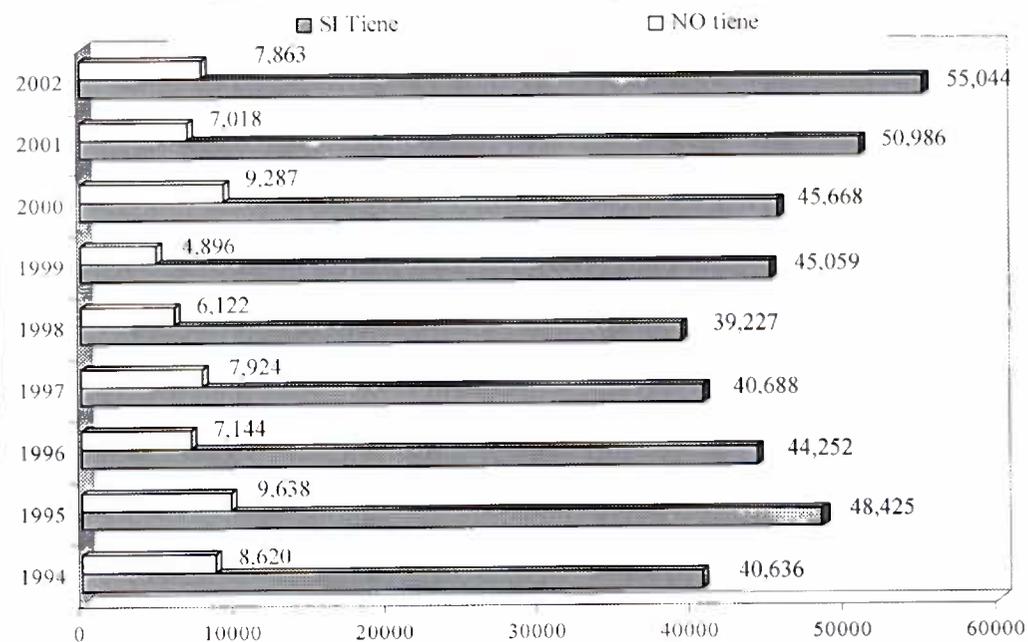
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002. INEGI.

Gráfica 9. Población Económicamente Activa Ocupada según sector de actividad, Monterrey 1991-2002



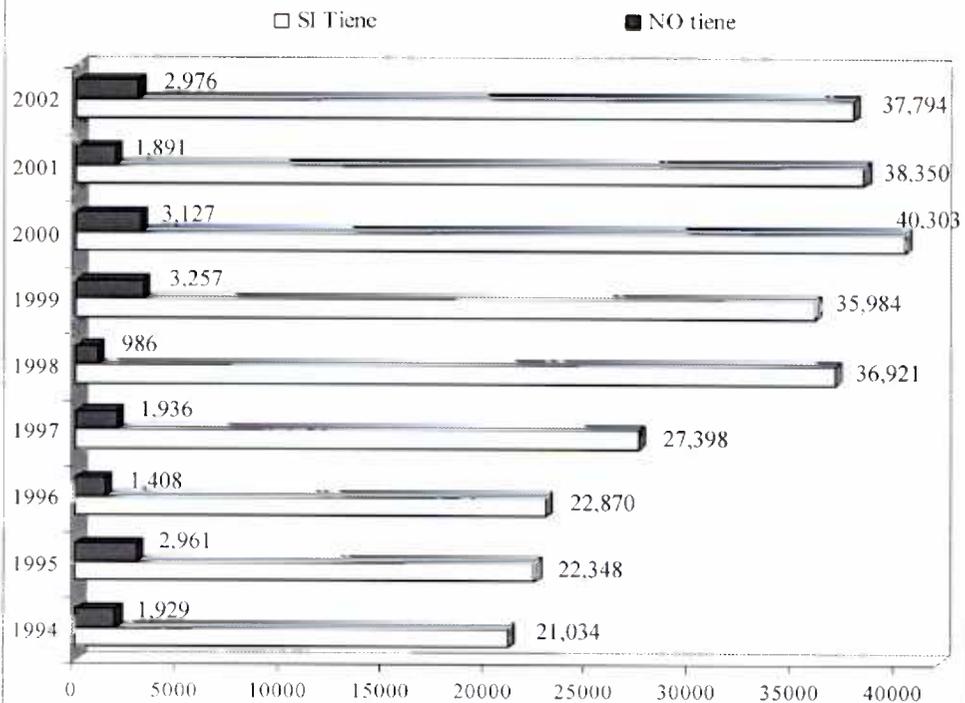
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, años 1991 a 2002. INEGI.

Gráfica 10. Personas asalariadas, con estudios superiores, según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, Monterrey 1994-2002



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU años 1994 a 2002. INEGI.

Gráfica 11. Personas asalariadas, con estudios superiores, según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, Tijuana 1994-2002



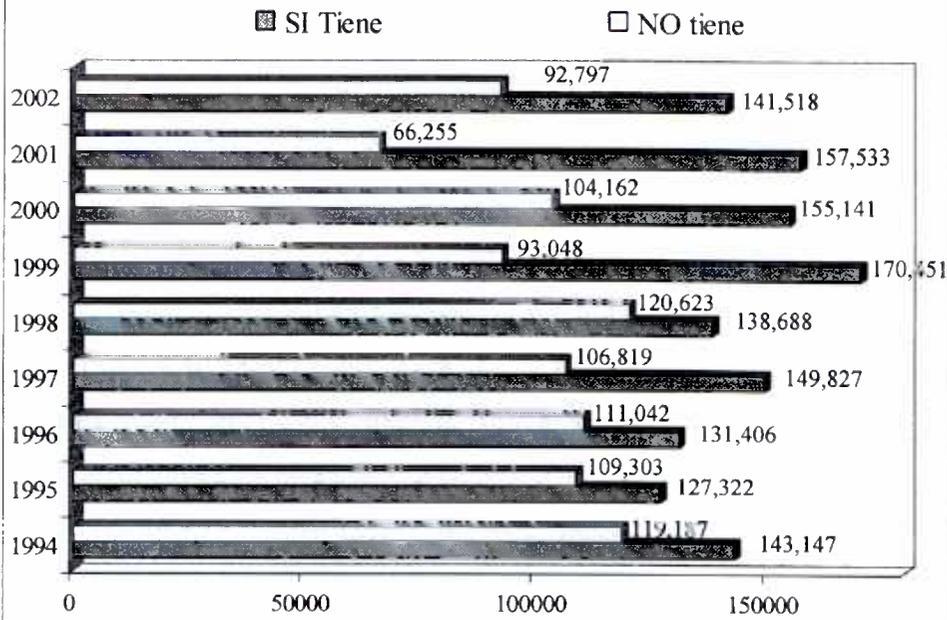
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU años 1994 a 2002, INEGI.

Cuadro 1. Número de personas asalariadas con estudios superiores que no cuentan con servicios de salud, 1991-2002

Años	Monterrey	Tijuana
1991	3,924	2,366
1992	3,137	2,360
1993	6,253	1,727
1994	6,305	2,526
1995	7,084	5,568
1996	6,476	4,127
1997	5,590	7,744
1998	4,898	7,809
1999	4,996	9,065
2000	6,485	11,466
2001	7,831	8,088
2002	9,688	9,296

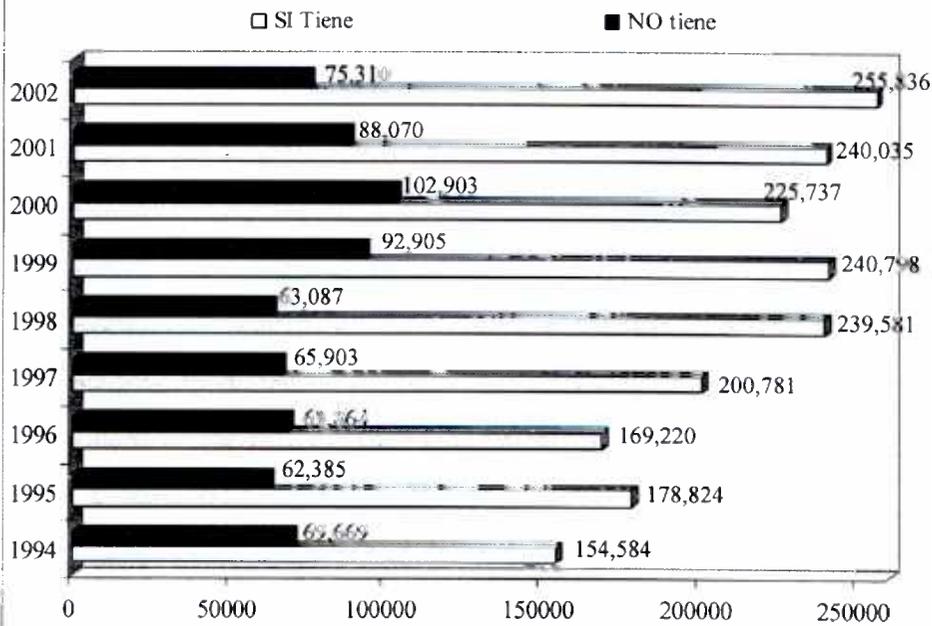
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU 1991-2002, INEGI

Gráfica 12. Personas asalariadas, sin estudios superiores, según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, Monterrey 1994-2002



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU años 1994 a 2002, INEGI.

Gráfica 13. Personas asalariadas, sin estudios superiores, según condición de contrato escrito por tiempo indefinido, Tijuana 1994-2002



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEU años 1994 a 2002, INEGI.