



EL TRABAJO EN DIFERENTES GRUPOS POBLACIONALES

OPORTUNIDADES Y DESIGUALDADES
EN EL EMPLEO

SAGRARIO GARAY VILLEGAS
SILVIA VÁZQUEZ GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

EL TRABAJO EN DIFERENTES
GRUPOS POBLACIONALES

Oportunidades y desigualdades en el empleo



EL TRABAJO EN DIFERENTES GRUPOS POBLACIONALES

OPORTUNIDADES Y DESIGUALDADES
EN EL EMPLEO

SAGRARIO GARAY VILLEGAS
SILVIA VÁZQUEZ GONZÁLEZ
(Coordinadoras)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE NUEVO LEÓN
Secretaría de Extensión y Cultura

Jesús Ancer Rodríguez

Rector

Rogelio G. Garza Rivera

Secretario General

Rogelio Villarreal Elizondo

Secretario de Extensión y Cultura

Celso José Garza Acuña

Director de Publicaciones

Graciela Jaime Rodríguez

Directora de la Facultad de Trabajo

Social y Desarrollo Humano



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE TAMAULIPAS

José María Leal Gutiérrez

Rector

Olga Hernández Limón

Secretaria General

Teresa de Jesús Guzmán Acuña

Representante Institucional de

PROMEPE

Irma Esperanza Ibarra Flores

Directora de la Unidad Académica de

Trabajo Social y Ciencias para el

Desarrollo Humano

Padre Mier No. 909 poniente, esquina con Vallarta

Monterrey, Nuevo León, México, C.P. 64000

Teléfono: (5281) 8329 4111 / Fax: (5281) 8329 4095

e-mail: publicaciones@seyc.uanl.mx

Página web: www.uanl.mx/publicaciones

Primera edición, 2011

© Universidad Autónoma de Nuevo León

© Universidad Autónoma de Tamaulipas

© Sagrario Garay Villegas / Silvia Vázquez González

ISBN: 978-607-433-726-6

Impreso en Monterrey, México

Printed in Monterrey, Mexico

Introducción

Hablar de trabajo en un sentido amplio es hacer referencia a todas aquellas actividades que se realizan para la obtención de bienes materiales y no materiales, mismos que permiten la subsistencia y reproducción de las personas. Bajo esta mirada es posible tener en cuenta las actividades: domésticas y extradomésticas. Históricamente dentro de cada una de estas actividades ha prevalecido la participación de ciertos actores, por ejemplo en el trabajo doméstico no asalariado las mujeres han tenido un papel predominante, sin embargo desde hace varias décadas su participación en actividades extradomésticas se ha incrementado de forma importante. Pero no solo se han presentado cambios en la participación económica de las mujeres, también se ha observado que cada vez más personas adultas mayores permanecen o se reinsertan en el mercado de trabajo, aun cuando se supone están en edades de retiro laboral.

Aunque la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ha venido incrementando en las últimas décadas y de igual manera ha ocurrido con la población en edades avanzadas, estos dos grupos tienen en común el hecho de que su inserción en el trabajo extradoméstico no es la más representativa en términos numéricos en comparación con otros. Ambos comparten el hecho de ser grupos considerados "vulnerables" o en desventaja, sin embargo en estos tiempos pareciera que esta idea permea a toda la población, pues las condiciones actuales que se viven en el mercado laboral en nuestro país muestran un detrimento cada vez mayor en el acceso a empleos asalariados y lo

mismo ocurre con las condiciones bajo las cuales se desarrollan ciertas ocupaciones. A lo anterior se agrega, que para las mujeres y las personas adultas mayores, existen otra serie de condicionantes que limitan su participación en actividades extradomésticas; por ejemplo, se sabe que tradicionalmente a las mujeres se les ha relegado al ámbito privado o doméstico, mismo que las liga con una serie de actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, etc. Para la población adulta mayor, ocurre algo similar pues, sean hombres o mujeres, se piensa que una vez que se pasa de los 60 o 65 años de edad, las personas ya no poseen las capacidades para trabajar y continuar en una actividad laboral. Estos son algunos planteamientos que de ninguna pretenden generalizar solo intentan indicar al lector la relevancia de los temas que se abordarán en este libro y que serán tratados de forma más amplia desde las miradas expertas de sus autores.

En el primer capítulo de este libro, Sandra Carmona Valdés, presenta y discute las distintas políticas, programas y acciones que se han creado en México con la finalidad de reducir las desigualdades de género en el empleo. Como bien lo señala la autora, no es hasta la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en el año de 1995, que la preocupación por dirigir políticas al empleo con enfoque de género logran estar en el interés de la agenda del gobierno federal. La diversidad de leyes, programas y políticas con enfoque de género han permeado a una gran variedad de instituciones, sobre todo de carácter gubernamental, sin embargo, Carmona Valdés indica que fuera de la voluntad política, las acciones implementadas no han generado el impacto para que existan transformaciones significativas en la esfera laboral y social. Evidenciándose que la idea patriarcal tradicional a veces trasciende las prácticas laborales que generan discriminación hacia las mujeres.

El trabajo de Mónica Brussolo González parte de la idea sobre la brecha salarial y de horas trabajadas que persiste entre hombres y mujeres de México. Su estudio se enfoca al análisis de los niveles de desigualdad en el ingreso laboral por género. A partir de herramientas estadísticas como el índice de entropía de Theil y el método de mínimos cuadrados generalizados con efectos fijos, la autora analiza las diferencias salariales en distintas regiones del país y estudia el impacto que tienen diversas variables sobre las desigualdades regionales.

Entre algunos de los resultados encontrados por Brussolo González se identifican diferencias estadísticamente significativas en el promedio de las horas trabajadas y los ingresos anuales, en favor del género masculino. Como predictores de mayor desigualdad regional se señalan: el mayor ingreso promedio y una tasa de desempleo más alta; mientras que como elementos predictores de una disminución en la desigualdad se encuentra la estructura familiar y los mayores índices de educación.

Rosario Sánchez Zatarain aborda un tema que ha sido objeto de discusión en años recientes por las características particulares que presenta: las jefas de hogar. El tratamiento que la autora hace sobre las jefas de hogar tiene un enfoque psicosocial en el cual, a partir de la psicoterapia Gestalt, busca aproximarse al mundo vivido por la jefas de hogar, en particular aquellas que son proveedoras económicas en su hogar y cuya pareja no necesariamente está ausente. Desde la perspectiva de la autora, estas mujeres viven en situaciones vulnerables y muchas de ellas se encuentran en condiciones de pobreza, lo cual les impide contar con los recursos económicos y de tiempo para atender los requerimientos de un proceso terapéutico. De ahí el interés por ofrecer este tipo de terapia como un mecanismo para enfrentar al mundo y a la persona a través de la descripción y reflexión de sus vivencias, con lo cual se espera lograr un aprendizaje y comprensión de su propia experiencia. La reflexión de Sánchez Zatarain sobre esta experiencia es el enorme beneficio que trae consigo este tipo de técnicas terapéuticas en grupos vulnerables y la necesidad de implementar políticas al servicio de la promoción de las jefas de hogar en nuestro país.

El tema del trabajo en la población en edades avanzadas es tratado por Sagrario Garay Villegas. En su documento, la autora tiene como objetivo analizar la inserción laboral de la población con 60 años o más y su situación en el empleo, el contexto del presente trabajo es una de las entidades con mayor número absoluto de personas adultas mayores a nivel nacional: el estado de México. A partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Garay Villegas, muestra las diferencias en la inserción laboral de diferentes grupos de edades, observándose que muchas personas en edades avanzadas, sobre todos los hombres se encuentran laborando. Por su parte, las mujeres adultas mayores son las que presentan las mayores desventajas económicas,

pues gran parte de ellas no son receptoras de una pensión o jubilación, y su participación en el mercado de trabajo también es limitada.

Fernando Bruno Mazzuchi y Raúl López Estrada presentan un estudio comparativo entre la población envejecida en México y Francia, en particular su propósito es analizar las actividades laborales de las personas con 65 años o más en ambos países. Tal y como lo señalan los autores, estos dos escenarios son muy distintos en términos demográficos y sociales, sin embargo la comparación resulta interesante si se considera que en nuestro país el envejecimiento poblacional es cada vez mayor y en algunas décadas se tenderá a la estructura poblacional del país europeo. En el estudio de Bruno y López se observó, entre algunas cosas, que la dinámica laboral para este grupo poblacional está determinada por una serie de factores asociados con las estructuras productivas de cada país y las características del mercado de trabajo. Además, no se puede dejar de lado la evidente brecha en la cobertura social en ambos países y las implicaciones que ello acarrea en la participación en el mercado de trabajo por parte de la población adulta mayor.

Francisco Díaz Bretones y María J. Jáimez Román plantean un modelo conceptual de organizaciones saludables, en su estudio señalan que existe un conjunto de prácticas para que una organización sea saludable como son: conciliar el trabajo con la vida personal; crecimiento y desarrollo de los empleados; salud y seguridad; recompensar al empleado; participación e implicación del empleado. Además de lo anterior, los autores indican que la efectividad de la organización dependerá de la correcta gestión de variables como el empoderamiento (estructural y psicológico), la implicación y el compromiso de los empleados hacia la organización. Al conjugarse todas estas variables no solo se logrará la prevención de riesgos laborales sino también se desarrollarán entornos laborales físicos, mentales y sociales saludables.

El libro cierra con el capítulo de Alejandro Román Macedo, quien señala la importancia de la educación como un elemento que determina la ocupación en la cual se inserta la población mexicana en Estados Unidos, y cómo estos aspectos son mecanismos de estratificación social en la sociedad americana. Román, discute las desventajas socioeconómicas, educativas y ocupacionales a las que se enfrentan los mexicanos residentes en Estados Unidos en comparación con otros

grupos étnicos. Lo anterior permite concluir al autor que las trayectorias educativas y laborales de los mexicanos se encuentran atrapadas en una especie de círculo vicioso que frena la movilidad social de este grupo poblacional.

Políticas de empleo con perspectiva de género

Sandra Emma Carmona Valdés

Introducción

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín (1995), el Gobierno de México se comprometió internacionalmente a garantizar a las mujeres el acceso de manera equitativa a las oportunidades sociales, económicas, políticas, laborales, educativas, culturales y de salud. Posteriormente, ratificó su compromiso de promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, a través de políticas de empleo con perspectiva de género, que comprende la igualdad en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo apropiadas y en el control de los recursos financieros; de tal manera, que la mujer pueda adquirir un empoderamiento económico.

Como punto de partida, el Gobierno de México incorporó la perspectiva de género en las políticas públicas, lo cual, constituyó un enorme avance en materia de equidad en dos sentidos. Por un lado, se asumió la responsabilidad de que existen decisiones políticas no intencionales, que tienen impactos diferenciales en sus resultados debido a que las condiciones de inicio entre hombres y mujeres son desiguales (tanto socioeconómicas, políticas como culturales), aun cuando estas consecuencias no estén previstas ni se deseen (Astelarra, 2004). Y por el otro lado, esta incorporación involucró la delimitación de necesida-

des específicas de atención para hombres y mujeres por parte del Estado para atender de manera especializada, según las condiciones particulares, y contrarrestar las situaciones de desventaja que pudieran impactar en el desarrollo. En respuesta a ello, se plantea como eje rector de la política pública dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, la incorporación de la igualdad de oportunidades entre los grupos sociales y entre los géneros, para garantizar que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades en los diferentes ámbitos.

El objetivo de este trabajo es presentar las políticas, programas, proyectos y estrategias de acción con perspectiva de género implementadas en el ámbito económico, particularmente las encaminadas al empleo, para conseguir el acceso de manera equitativa a las oportunidades laborales, a la independencia y a los derechos económicos de la mujer. A continuación se expone la voluntad política y las acciones realizadas por el Gobierno de México para integrar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Posteriormente, se realizará una reflexión sobre la pertinencia de la voluntad política y las acciones positivas desde una perspectiva de género.

Políticas de empleo implementadas con perspectiva de género

Las políticas de empleo con perspectiva de género implementadas por el gobierno federal surgieron a partir de lineamientos generales propuestos en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Cada voluntad política y/o acción positiva presentada a continuación, es una respuesta específica a las demandas expuestas en dichos lineamientos y, engloban el conjunto de acciones realizadas para lograr la equidad de género por parte de las distintas dependencias del Estado.

Una de las principales demandas por lograr la equidad económica es la remuneración igual por el mismo trabajo entre

mujeres y hombres. Para ello, el gobierno de México estableció como voluntad política en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y en el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la garantía de aplicación de las leyes para asegurar que a trabajo igual el pago sea igual tratándose de mujeres o de hombres (PND, 2007-2012). Esta voluntad política se ampara normativamente en el Convenio No. 100 de las Normas Internacionales del Trabajo relativas a la igualdad de Remuneración entre la mano de obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor.

En relación al acceso equitativo al empleo de la mujer y el hombre, se requiere prohibir normativamente la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar. Para ello, como voluntad política se dispuso aplicar y hacer cumplir las leyes y promover códigos de conducta que aseguren la igualdad en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo. A su vez, se reformó el Artículo 1° de la Constitución Política Federal, que permite la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que establece la igualdad entre hombres y mujeres y prohíbe la discriminación. Dentro de las estrategias planteadas para evitar la discriminación se plantea en el programa sectorial de la STPS, el desarrollo de políticas para la no discriminación laboral, que mejoren las condiciones de acceso al mercado de trabajo, con énfasis en la atención de las personas en condiciones de vulnerabilidad. Del mismo modo, para eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en la reproducción de la mujer, incluida la negación del empleo y el despido por el embarazo o la lactancia, se establece en la Ley Federal del Trabajo que las mujeres embarazadas y en período de lactancia tienen derecho a un empleo digno con los beneficios de la seguridad social y a servicios de guardería infantil prestados por el IMSS.

Frente a la demanda de equilibrar la responsabilidad familiar entre la mujer y el hombre se dispuso como voluntad políti-

ca, en el PND 2007-2012, la promoción de reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos. En el Plan Sectorial de la STPS se propone como línea de acción, impulsar reformas legislativas que incidan en la equidad e inclusión laboral, en la conciliación entre la vida familiar y laboral y en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo. Como acción positiva, la STPS otorga una distinción a las empresas que establezcan políticas flexibles en los espacios laborales y en las jornadas de trabajo, así como a las que otorguen servicios que apoyen a los y las trabajadores en las responsabilidades familiares. A su vez, el Programa Sectorial de la SEDESOL propone la ampliación de la red de estancias infantiles con dos propósitos, por un lado, para facilitar la integración de la mujer al mercado de trabajo (37.3% de la población femenina económicamente activa); y por el otro lado, para apoyar a madres trabajadoras que son jefas de hogar (estudiantes o padres solos), buscando disminuir su vulnerabilidad.

En relación a la demanda de generar empleos equitativos, se establece como voluntad política en el Programa Sectorial de la STPS generar las condiciones en el mercado laboral para impulsar la creación de empleos de calidad en la economía formal. En dicho programa se induce a la equidad y la inclusión laboral a través de la promoción de acciones para fomentar un trabajo digno, sin violencia ni discriminación, impulsando una cultura de igualdad y de apoyo a la integridad, la dignidad y los derechos de la mujer. Adicionalmente, la STPS planea la elaboración de un índice de Vulnerabilidad Laboral, que proporcione información precisa y oportuna para la toma de decisiones y la instrumentación de políticas laborales y de empleo; a partir de esta información se pretende implementar acciones positivas para reducir el número de personas que se encuentran en esta situación (mujeres, jóvenes, indígenas, personas con discapacidad y adultas mayores).

Por su parte, el Programa Sectorial de la Secretaría de Economía (P.S.E. 2007-2012), propone consolidar el impulso a la generación de empleos para contribuir a la equidad de género y al desarrollo regional en zonas marginadas. A su vez, en el Programa Sectorial de la Secretaría de Turismo (SECTUR) establece como objetivo el diseño de políticas públicas que generen en el mercado laboral un enfoque de igualdad de género¹.

En relación a la demanda de incentivar la participación de la mujer en ámbito económico, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos productivos para generar su propio empleo, se promueve la participación de la mujer a través de cooperativas de producción y mercadeo, mediante la prestación de apoyo en materia de comercialización y financiación (especialmente en zonas rurales y apartadas). Como voluntad política en el PND 2007-2012, se orientan las acciones hacia la economía competitiva y generadora de empleos, a la integración económico-productiva de las mujeres en el sector rural. Como acción positiva se implementaron los siguientes programas:

- El Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fondo PYME) tiene como objetivo promover el desarrollo económico, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a proyectos que fomenten la creación, desarrollo, consolidación, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las MIPYMES que permitan impulsar a las empresas y a los empleadores con proyectos viables para generar empleos.
- La Secretaría de Economía coordina el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM), adscrito a la Subsecretaría de la Pequeña, y Mediana Empresa, permite acceder a un crédito a través de una microfi-

¹ Para el 2006, sus indicadores señalan un 46.8% de mujeres ocupadas en el sector turismo, y se tiene como meta para el 2012, lograr el 50% de personal femenino.

nanciera para iniciar un proyecto económico o negocio, otorga recursos a instituciones de microfinanciamiento por medio de dos fideicomisos: FINAFIM y FOMMUR. El PRONAFIM está dirigido tanto a hombres como mujeres sin distinción (SE, s/f).

- El Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMU-SAG) ofrece apoyo económico a las mujeres del sector agrario que deseen desarrollar proyectos productivos en su comunidad, mediante la creación de grupos de trabajo.
- El Programa “Hacia la Igualdad de Género y la Sustentabilidad Ambiental 2007-2012” apoya a grupo de mujeres por medio de subsidios de inversión para proyectos de conservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales que contribuyen a detener y revertir el deterioro ambiental.
- La Nacional Financiera coordina el programa Cadenas Productivas, a través del cual se ofrecen créditos, capacitación y asesoría técnica, para potenciar el desarrollo de empresas públicas y privadas.
- El Programa para la Adquisición de Activos Productivos está dirigido a mujeres y hombres (individual o en grupo de productores), de los sectores agrícola ganadero, desarrollo rural, acuacultura y pesca. El Programa aumenta los bienes de capital estratégicos de la población rural y pesquera, a través de un apoyo subsidiario a la inversión productiva del sector rural.
- El Programa de Apoyos Directos al Campo (Procampo), está dirigido a mujeres y hombres, personas físicas o morales con predios registrados en Procampo y se les ha integrado en el Centro de Apoyo al Desarrollo Rural (CADER) que les corresponda.
- El Fondo de Apoyo a Proyectos Productivos Agrarios (FAP-PA) ofrece capacitación y apoyo económico a grupos de hombres y mujeres que no hayan sido beneficiados por algún programa del gobierno federal, que vivan en núcleos

agrarios y que no tengan tierras, para que puedan desarrollar proyectos productivos en su comunidad, en beneficio de sus grupos y familias.

- El Programa de los Pueblos Indígenas y Medio Ambiente 2007-2012 apoya la inversión para iniciar o fortalecer proyectos de desarrollo sustentable, a través de la promoción de la participación organizada y equitativa de los ejidos y/o comunidades indígenas.
- El Programa de Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural apoya con servicios de capacitación, asistencia técnica y consultoría.
- El Fondo Nacional de Apoyos a Empresas en Solidaridad otorga apoyos y financiamiento para la creación, el refuerzo o ampliación de proyectos (urbano y/o rural).
- El Programa de Uso Sustentable de Recursos Naturales para la Producción Primaria está dirigido a mujeres y hombres (individual o en grupo de productores) que se dediquen a actividades agrícolas, pesqueras, pecuarias, acuícola, agroindustriales del sector rural en regiones determinadas por la SAGARPA como prioritarias dado el grado de deterioro o sobreexplotación del suelo, agua y pesca.

En relación a la demanda de incentivar la participación económica de la mujer en zonas rurales y urbanas para que tengan la posibilidad de autoemplearse, ya sean mujeres jóvenes, de bajos ingresos, que pertenezcan a minorías étnicas, raciales e indígenas, que carezcan de acceso al capital y a los bienes, se estipuló normativamente en los Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas (Artículo 2º), que la Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de impulsar el desarrollo regional de las zonas indígenas para fortalecer las economías locales para mejorar las condiciones de vida de sus pueblos, mediante actividades productivas y de desarrollo sustentable e inversiones públicas y privadas que propicien la creación de empleos. Como acción positiva, la Comisión Nacional para el

Desarrollo de los Pueblos Indígenas ofrece programas para incentivar el desarrollo de las mujeres que integran las minorías étnicas, raciales e indígenas, entre los cuales se encuentran:

- El Programa de Organización Productiva para las Mujeres Indígenas (POPMI), está diseñado conforme a los criterios de equidad, género, sustentabilidad, interculturalidad y derechos, se dirige para financiar proyectos productivos encabezados por mujeres, que habiten en territorios de alta y muy alta marginación. El apoyo abarca desde infraestructura productiva, maquinaria, equipos y herramienta, así como gastos de asistencia técnica y capacitación requeridos para la instalación y el arranque del proyecto.
- El Programa de Coordinación para el Apoyo a la Productividad Indígena (PROCAPI), apoya a la población indígena mediante proyectos productivos sustentables surgidos del consenso de las y los indígenas.
- El Programa de Fondos Regionales Indígenas (PFRI), apoya a las organizaciones de productores indígenas, a través de financiamiento a proyectos productivos social y económicamente viables.
- El Programa Turismo Alternativo en Zonas Indígenas, contribuye al desarrollo de la población indígena mediante la implementación de acciones en materia de turismo alternativo, el ecoturismo y el turismo rural. Asimismo, se otorgan apoyos para elaborar y ejecutar proyectos encaminados a la revaloración, conservación y aprovechamiento sustentable de sus recursos y atractivos naturales, así como de su patrimonio cultural.
- El Programa de Opciones Productivas de la SEDESOL, apoya a los proyectos productivos para su crecimiento y consolidación a través de las Agencias de Desarrollo Local (ADL); el apoyo consiste en brindar recursos económicos no recuperables para formar capital social.

- El Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (Fonart), promueve el desarrollo social y económico sostenible, individual, regional y comunitario de las artesanas, a través de apoyos dirigidos a potenciar sus capacidades, su formación y la preservación del conocimiento artesanal como patrimonio cultural.
- Por su parte, la red de Centros Comunitarios de Desarrollo Social de la SEDESOL de N.L., busca integrar socialmente a grupos vulnerables a través de la capacitación en diversos oficios para mejorar sus condiciones económicas y favorecer su inserción en el mercado laboral. La capacitación que se brinda en esos centros incluye cursos de Carpintería, Computación, Corte y Confección, Belleza, Talabartería, Manualidades, Serigrafía, Joyería artesanal y Cocina. Además, se incluyen talleres formativos y de desarrollo humano, culturales y deportivos. A su vez, se implementan talleres para promover el desarrollo personal, el fortalecimiento de las tradiciones, la lengua y las artesanías de grupos indígenas.

En relación a la demanda de impulsar la independencia económica de la mujer, mediante la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios de ahorro, crédito y préstamo en las mismas condiciones que se aplican a los hombres. Se estableció como voluntad política en el PND 2007-2012, en su estrategia de Igualdad de Oportunidades, brindar facilidades de acceso a créditos con tasas preferenciales para emprender algún negocio. En base a esto, se promueve el acceso de las mujeres a créditos para desarrollar actividades productivas y fortalecer el micro-financiamiento en campo y ciudades, a través de la canalización de los recursos crediticios para las MIPYMES a través de la estrategia México Emprende. Como acción positiva, para ofrecer servicios de ahorro, crédito y préstamo a las mujeres para que inicien su propio negocio (autoempleo) se establecieron los siguientes programas:

- El Programa para la Reducción de Costos de Acceso al Crédito, busca apoyar a productoras de bajos ingresos, IFR, ED y micro-financieras acreditados por la Financiera Rural, en los costos asociados al fondeo, contratación y administración de créditos.
- El Programa Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR), está dirigido a otorgar microcréditos accesibles a mujeres, con el objetivo de impulsar proyectos productivos, mejorar las oportunidades de empleo y que fomentar prácticas de ahorro entre la población de escasos recursos (SE, s/f).
- El Programa para la Constitución y Operación de Unidades de Promoción de Crédito, busca crear unidades de promoción de crédito para apoyar la oferta crediticia, mediante la realización de talleres, foros, seminarios, asistencia a ferias, etc.
- El Programa para la Constitución de Garantías Líquidas busca constituir garantías líquidas a favor de personas físicas y morales, que lleven a cabo actividades productivas lícitas en el ámbito rural y busca favorecer el financiamiento directo e indirecto de bienes de capital, con esquemas de apoyo para la cobertura de pérdida esperada.
- El Programa de Inducción y Desarrollo del Financiamiento al Medio Rural impulsa la capitalización e inversión del sector agroalimentario, promocionando la canalización de recursos financieros y crediticios del sistema financiero. Se dirige a intermediarios financieros que realizan actividades de contratación y dispersión de créditos, orientados a las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, acuícola, agroindustriales y del sector rural en su conjunto, sin acceso o con dificultades para obtener financiamiento suficiente y oportuno.

- El Programa de Garantías para facilitar el acceso al crédito a las micro, pequeñas y medianas empresas, así como a las personas físicas con actividad productiva en condiciones competitivas, para financiar sus inversiones en activos fijos y capital de trabajo, flexibilizando y reduciendo los requerimientos de garantías de los intermediarios financieros. Este programa está dirigido tanto a hombres como mujeres.

Reflexiones relativas a la equidad de la mujer en el ámbito económico

La voluntad política y a las acciones realizadas para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, a través de políticas de empleo equitativas, según los compromisos internacionales adquiridos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Plataforma de Acción, revelan que el camino para lograr la equidad entre hombres y mujeres en México todavía se encuentra en un proceso de desarrollo (no consolidado ni terminado), que demanda la implementación de medidas normativas, estratégicas y acciones directas para transformar los escenarios desiguales e inequitativos que viven las mujeres en el ámbito económico y laboral.

En otras palabras, la voluntad política y las acciones positivas implementadas no han tenido el impacto directo esperado para que existan transformaciones significativas en esfera laboral y social. Es importante resaltar que existe la voluntad política de respetar la independencia y los derechos económicos de la mujer, pero la realidad aún revela inequidades. Por ejemplo, en relación a la demanda de obtener equidad remunerativa por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, todavía continúa vigente la idea patriarcal tradicional asociada a la figura del padre proveedor y sustento del hogar. Esta práctica considera el ingreso masculino como la principal

entrada económica y el ingreso femenino representa un ingreso complementario; sin embargo, esta situación revela que el ingreso de la mujer está ponderado en función de su papel social y no del trabajo que desempeña, ni tampoco de la calidad del mismo. Por lo que, la idea patriarcal tradicional trasciende las prácticas laborales generando discriminación hacia la mujer y hacia su ingreso.

La idea patriarcal tradicional también ha influido en las condiciones laborales y de acceso de la mujer al mercado laboral, ya que el aumento en la participación femenina económicamente activa ha ocurrido en situaciones desfavorables, con salarios inferiores a los hombres, en ocupaciones inestables y limitadas por su condición familiar y su ciclo de vida (Elu, 1971). Lo mismo ocurre con la seguridad social para las mujeres empleadas, a pesar de constituirse como un derecho, en gran cantidad de trabajos no se respetan sus condiciones laborales, se entregan contratos de tiempo parcial sin otorgar las prestaciones propias a la seguridad social, al servicio médico, a la generación de antigüedad y con el riesgo de ser despedidas en caso de maternidad y/o al término del contrato laboral temporal. Por lo que, la idea tradicional que constriñe a la mujer al hogar y a la vida privada genera escenarios y condiciones masculinas, diseñadas para ser desempeñadas por varones² y no por mujeres.

En relación a la demanda internacional de alcanzar la equidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, se estableció la voluntad política de legislarse normativamente el derecho al acceso al empleo; sin embargo, en la práctica las condiciones para emplear a la mujer y al hombre no son las mismas. Generalmente, los requisitos para obtener un empleo formal para los

² Aunque la realidad presenta una tendencia global de precarización y tercerización de empleo para la población económicamente activa, en el caso de la mujer el reto es aún mayor, debido a que debe afrontar mayores barreras para pertenecer y mantenerse en el mercado laboral.

hombres consisten en cumplir con cierta edad y cierta experiencia o conocimientos relativos a la rama correspondiente. En el caso de las mujeres, los requisitos son diferentes, ya que se pide cierta edad (generalmente muy joven), soltera, con buena presentación y con experiencia o conocimientos relativos para desempeñar el trabajo. Lo anterior, denota diferencia y discriminación en el acceso al empleo para las mujeres casadas, las madres solteras, las viudas o divorciadas y para las mujeres adultas o mayores, debido a que no tienen igual posibilidad de ser contratadas.

Frente a la demanda de tomar en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer, se asentó en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y de manera normativa en la Ley Federal del Trabajo, que el embarazo y la maternidad no representan obstáculos para la conservación del empleo. Sin embargo, no existen estrategias ni líneas de acción que permitan alcanzar dicho objetivo, ni en el Programa Sectorial de la STPS, ni en ningún otro programa sectorial; por lo que, la voluntad política permanece en papel y no se concretan medidas tangibles que garanticen que estás mujeres embarazadas conserven su empleo, ni que las mujeres con licencia de maternidad puedan reintegrarse al mercado laboral. Estas condiciones permiten que ocurran situaciones de despido por embarazo o por lactancia, pruebas de embarazo para obtener empleo y para mantenerlo, condicionamiento laboral en caso de quedar embarazada, por mencionar algunas.

De acuerdo a la demanda de aumentar la participación equitativa de la mujer en trabajos de alta especialización y en puestos de dirección, observamos inconsistencias relativas a la solución planteada para lograr dicho propósito; es decir, la estrategia educativa para fortalecer los programas e impulsar la educación abierta y a distancia no aumenta la participación equitativa de la mujer en trabajos de alta especialización; debido a que el aumento de la calidad en la educación no se traduce directamente en el acceso a empleos de alta especialización, di-

rección y gestión. Esta situación la podemos observar día con día en mujeres que tienen educación superior y se les niega el acceso a los niveles directivos, debido a posturas tradicionales (sociales y/o culturales); es decir, se continua pensando que “los periodos hormonales de la mujer pueden afectar su juicio”, que “al casarse la mujer se va a dedicar al hogar” y/o “porque al tener hijos va descuidar el trabajo”. Así también, encontramos mujeres con mayor nivel educativo trabajando subordinadas a un jefe de menor nivel educativo. Por lo que, la cualificación educativa de la mujer le permite desempeñar trabajos de alta especialización, dirección y gestión al igual que el hombre, pero no le abre el acceso a las oportunidades laborales por sí misma.

En relación a la participación equitativa de la mujer en trabajos no tradicionales como la ciencia y la tecnología, la estrategia planteada consiste en el impulso a la educación abierta y a distancia con estándares de calidad. Sin embargo, no se especifican estrategias para ampliar la gama de posibilidades profesionales no tradicionales para las mujeres ni para los hombres. Se maneja en el discurso la importancia de abrir la educación científica y tecnológica para toda la población, pero no se plasma en ninguna línea de acción concreta y los programas para aumentar el acceso a la educación omiten la perspectiva de género. Es importante mencionar que la modernidad y el uso acelerado de la tecnología han impulsado de manera paulatina el incremento del alumnado femenino en algunas de las áreas de las ciencias exactas y tecnológicas, pero no ha propiciado la inmersión de alumnado masculino en las áreas de las ciencias sociales.

En relación a la demanda de incrementar la proporción de mujeres que laboran en puestos gubernamentales, solamente la Secretaría de Defensa Nacional incorpora en su plan sectorial esta solicitud. Sin embargo, en los programas sectoriales de las demás secretarías de gobierno, no se hace referencia explícita de incrementar el personal femenino y mucho menos equilibrar este número en los puestos gubernamentales o de administra-

ción pública. En particular, la PGR debería integrar este objetivo en su programa de acción, ya que las denuncias de violencia, hostigamiento sexual, violación y abusos, conviene que sean atendidas primordialmente por servidores públicos del sexo femenino por muy variadas y justificadas razones. Por otro lado, algunas dependencias gubernamentales están incrementando su plantilla femenina en algunos de sus departamentos.

A pesar del propósito señalado en el PND 2007-2012, relativo a conciliar la vida familiar con la laboral y la responsabilidad compartida entre la pareja, encontramos que los resultados no ocurren de manera automática, ya que para que existan transformaciones significativas se requieren de cambios estructurales tanto en la visión cultural como en los patrones tradicionales, los cuales se encuentran fuertemente arraigados e imposibilitan el involucramiento del varón en las actividades domésticas y en la crianza de los hijos, en la mayoría de los casos. Por ejemplo, la obtención de licencias y prestaciones de maternidad para mujeres para el cuidado de los hijos, así como los permisos por lactancia, se decreta en el Artículo 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, el apoyo a las madres trabajadoras para la maternidad y la lactancia. Sin embargo, no se especifican lineamientos que otorguen licencias de paternidad y/o acciones que estimulen o fortalezcan la responsabilidad compartida entre la pareja para las actividades familiares y domésticas.

La propuesta internacional de promover la participación masculina en las responsabilidades familiares a través de una reestructuración de las políticas laborales aún no ha dado resultados específicos, pues no sólo implica que las jornadas de trabajo apunten a una mejor coordinación de horarios de la pareja, sino también se requiere un modificación en la concepción de los roles de género que facilite la colaboración conjunta dentro del hogar y promueva la eliminación de conductas estereotipadas. Ciertamente existe la voluntad política de llevarla a cabo, sin embargo, los cambios han sido lentos ya que la sola ampliación de la cobertura de estancias infantiles y la distinción

a empresas socialmente responsables no es suficiente para el logro de este objetivo.

Asimismo, para armonizar y conciliar las responsabilidades laborales con las familiares tanto de la mujer como del hombre se requieren asegurar los empleos en jornada parcial, temporales, estacionales y a las personas que trabajan en el hogar; con los beneficios de la seguridad social amparados por criterios legales, con el objetivo de promover y ofrecer diversas condiciones de trabajo. En la Ley Federal del Trabajo se establece que todos los empleados activos deben de tener los beneficios de la seguridad social, independientemente de la temporalidad de su contrato; sin embargo, esta medida no es suficiente para combinar y adaptar las responsabilidades laborales con las familiares, ya que todavía no existen leyes ni beneficios directos e indirectos para las personas que trabajan en el hogar.

Existe un programa coordinado por la SEDESOL para apoyar de forma transitoria a la población de escasos recursos afectada por período de baja demanda laboral, emergencias económicas o desastres naturales llamado Programa Empleo Temporal (PET). Pero, su objetivo principal consiste en apoyar a la población de escasos recursos no armonizar ni conciliar las responsabilidades laborales con las familiares; por lo que, en la mayoría de las circunstancias, tanto mujeres como hombres no deciden libremente ni en pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, ya que las condiciones de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y a la seguridad social son propios de los empleos con jornada completa.

En relación con el trabajo no remunerado de la mujer, incluido el trabajo doméstico, el cuidado de familiares enfermos y el trabajo agrícola, y a pesar de que existe el compromiso internacional de reconocer su contribución económica y social al desarrollo del país, en México no existe voluntad política ni se especifica en los documentos nacionales alguna acción para que se incluya en las leyes laborales, ni disposición alguna para ofrecer ingreso y seguridad social a las personas que realizan

trabajo en el hogar. Por lo que, se hace necesario asignarle un valor en términos cuantitativos y cualitativos al trabajo en el hogar, de forma tal que se haga visible su relevancia en la contribución de la economía familiar, local y nacional; lo anterior, favorecerá la promulgación de leyes y políticas que otorguen beneficios económicos y brinden protección y seguridad social a este grupo de mujeres, ya que su aportación es significativa y notable.

En relación a los servicios de ahorro, crédito y préstamo ofertados por las instituciones financieras, hay que reconocer que se han ampliado significativamente las oportunidades de acceso a las mujeres a créditos para desarrollar actividades productivas y fortalecer el autoempleo en el campo y en la ciudad. Así también, se estimuló la participación de la mujer en cooperativas de producción y comercialización mediante la prestación de apoyos económicos, especialmente en zonas rurales y apartadas. Como acciones positivas se crearon múltiples programas para estructurar servicios dirigidos a mujeres en zonas rurales y urbanas que participan en micro, pequeñas y medianas empresas. Este apoyo e impulso al crédito favorece el desarrollo de la mujer en el ámbito económico y social permitiéndole integrarse a la economía y al comercio, por lo que, los servicios de crédito y préstamo representan un paso favorable hacia la independencia económica de la mujer.

Conclusiones

Las políticas de empleo con perspectiva de género instauradas en el marco legal, constituyen uno de los principales ejes del PND 2007-2012; sin embargo, el proceso de incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo requieren de transformaciones estructurales más profundas (que van desde el marco normativo, la planificación de estrategias de intervención y proyectos, la inclusión en la agenda pública hasta la dis-

tribución de los recursos), para construir una sociedad más justa y equitativa entre hombres y mujeres, en concordancia con los compromisos internacionales adquiridos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.

Como punto de partida, hay que reconocer que las fronteras de la división sexual del trabajo empiezan a difuminarse, permitiendo a la mujer el acceso a la vida pública. Sin embargo, la sola inclusión de la mujer al ámbito laboral sin reestructuración y redistribución de los roles sociales tradicionales conduce a situaciones de desigualdad, ya que la presencia en el ámbito laboral no la exime a la mujer de las responsabilidades en el hogar, lo cual, trae consecuencias directas que se evidencian en las dobles o triples jornadas de trabajo³. Aunque existen iniciativas para compensar esta situación, como la ampliación de la red de estancias infantiles y la promoción de reformas a las leyes laborales para compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos, todavía son muy incipientes; ya que la realidad refleja escenarios antagónicos para hombres y mujeres, tal es el caso de la remuneración económica inequitativa, las condiciones laborales desiguales, el limitado acceso a trabajos de alta especialización, por mencionar algunas.

Las políticas de empleo con perspectiva de género enfrentan un gran desafío por alcanzar, ya que su intervención debe encaminarse en dos sentidos, por un lado, a plantear estrategias y acciones directas para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres; y por el otro lado, a romper con los paradigmas tradicionales, que conceptualizan a la mujer con una identidad femenina, realizando actividades femeninas y actuando en espacios sociales femeninos; situación contraria con los hombres. Cuando las políticas de empleo establecen estrategias dirigidas sola-

³ Las mujeres al incorporarse a la vida económicamente activa, mantienen las responsabilidades de la vida familiar y doméstica; a diferencia de la población masculina (una parte significativa) que se desempeña en el ámbito laboral exclusivamente y mantiene una posición periférica frente a las labores domésticas y al cuidado de los hijos.

mente en un nivel⁴, los cambios se producen de manera paulatina en alguno de los niveles, pero en conjunto la división se vuelve a producir (Astelarra, 2004).

El proceso de incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo requiere voluntad, estrategias y acciones directas congruentes, diseñadas, implementadas y financiadas desde la perspectiva de género, por lo que, la sola voluntad política no se traduce en cambios tangibles significativos que permitan transformar la realidad laboral de las mujeres (Astelarra, 2004). Cuando las políticas de empleo incorporan la perspectiva de género solamente en el discurso, pero las estrategias de intervención continúan diseñándose sin contemplar el impacto diferencial que pudiera tener en el colectivo femenino y en el masculino, el beneficio se reduce. Aunque es importante considerar los avances alcanzados, la posición de desventaja social y vulnerabilidad de las mujeres requiere aún de mayores esfuerzos, por lo que, el objetivo de lograr la equidad entre hombres y mujeres todavía no se alcanza.

Referencias

- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.
- Código Civil Federal (2010) [en línea]. Obtenido el 13 de junio de 2010, desde: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (s/f) [en línea]. Obtenido el 25 de Octubre de 2009, desde: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 [en línea]. Obtenido el 13 de agosto 2009, desde: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe-%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf
- Consejo de Desarrollo Social (s/f). [en línea]. Obtenido el 13 de junio de 2010, desde: http://www.nl.gob.mx/?P=desarrollo_social
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (s/f). [en línea]. Obtenido el 25 de Octubre de 2009, desde: <http://www.cndh.org.mx/> Comisión Nacional para el Desarrollo

⁴ Identidad (masculina vs. Femenina), actividades (roles) y espacios (público y privado).

- de los Pueblos Indígenas (2009). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: <http://www.cdi.gob.mx/>
- Programa de Organización Productiva para las Mujeres Indígenas (POPMI) (2010). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: <http://www.cdi.gob.mx/~popmi/>
- Programa de Fondos Regionales Indígenas (PFRI) (2009) [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=200
- Programa Turismo Alternativo en Zonas Indígenas (s/f). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: <http://www.cdi.gob.mx/ecoturismo/reglas.html>
- Programa de Coordinación para el Apoyo a la Productividad Indígena (PROCAPI) (s/f). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: <http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=comcontent&view=article&id=964:convocatoria-procapi-dirigida-a-las-oscas-para-que-presenten-proyectos-productivos&catid=59:convocatorias-2010&Itemid=200021>
- Díez, J. (1994). *El bienestar social, concepto y medida*. Madrid: Popular.
- DIF NL (s/f). [en línea]. Obtenido el 11 de mayo de 2010, desde: <http://www.nl.gob.mx/-?P=dif>
- Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fondo PYME) (s/f). [en línea]. Obtenido el 05 de octubre de 2009, desde: http://www.fondopyme.gob.mx/2010/index_b.asp
- Fondo Nacional de Apoyos a Empresas en Solidaridad (s/f). [en línea]. Obtenido el 30 de octubre de 2009, desde: <http://www.fonaes.gob.mx>
- Financiera Rural (2010). Programa de Inducción y Desarrollo del Financiamiento al Medio Rural. [en línea]. Obtenido el 13 de Octubre de 2009, desde: <http://www.financierarural.gob.mx/ApoyosProductoresIntermediarios/Programas/Pagias/ProgramadeInducci%C3%B3nydesarrollodelFinanciamientoalMedioRural.aspx>
- Programa para la reducción de costos de acceso al crédito (2010). [en línea]. Obtenido el 16 de Enero de 2009, desde: <http://www.financierarural.gob.mx/ApoyosProductoresIntermediarios/Programas/Pagias/Programa%20para%20la%20Reducci%C3%B3n%20de%20Costos%20de%20Acceso%20al%20Cr%C3%A9dito.aspx>
- Programa Integral a la Formación, Capacitación y Consultoría para Productores e Intermediarios Financieros Rurales (s/f). [en línea]. Obtenido el 16 de enero de 2010, desde: <http://www.imf.com.mx/ifr/Presentaci%F3n.pdf>
- Programa para la Constitución de Garantías Liquidadas. (2010) [en línea]. Obtenido el 28 de Octubre de 2009, desde: <http://www.financierarural.gob.mx/ApoyosProductoresIntermediarios/Programas/Pagias/ProgramaparalaConstituci%C3%B3ndeGarant%C3%ADasL%C3%ADquidas.aspx>
- Programa para la Constitución y Operación de Unidades de Promoción de Crédito. (2010). [en línea]. Obtenido el 18 de Septiembre de 2009, desde: <http://www.financierarural.gob.mx/ApoyosProductoresIntermediarios/Programas/Pagias/ProgramaparalaConstituci%C3%B3nyOperaci%C3%B3ndeUnidadesdePromoci%C3%B3ndeCr%C3%A9dito.aspx>
- Gobierno Federal (2009). Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). [en línea]. Obtenido el 15 de enero de 2010, desde: <http://www.presidencia.gob.mx/programas/?contenido=34620>
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (s/f). [en línea]. Obtenido el 17 de junio de 2010, desde: <http://www.indesol.gob.mx/swb/>

Ley Federal del Trabajo (2006) [en línea]. Obtenido el 19 de Agosto de 2010, desde:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2007). [en línea]. Obtenido el 17 de Agosto de 2010, desde:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2009). [en línea]. Obtenido el 6 de Junio de 2010, desde:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Ley de los Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Oaxaca (1998). [en línea]. Obtenido el 10 de Noviembre de 2009, desde:
<http://www.inforural.com.mx/IMG/pdf/leyderechosindigenas.pdf>

Ley del Seguro Social (2009). [en línea]. Obtenido el 19 de Agosto de 2010, desde:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. New Haven & London: Yale University Press.

México Emprende (2009). [en línea] Obtenido el 20 de Enero de 2010, desde:
<http://www.mexicoemprende.org.mx/>

Nacional Financiera (NAFINSA) (2008). Programa Cadenas Productivas [en línea]. Obtenido el 1 de Diciembre de 2009, desde:
<http://www.nafin.com/portalmf/content/productos-y-servicios/programas-empresariales/cadenas-productivas.html>

Procuraduría General de la República (PGR) (s/f). [en línea]. Obtenido el 13 de Septiembre de 2010, desde: <http://www.pgr.gob.mx/>

Programa Estatal para la Equidad de Género (2004-2009). Nuevo León. [en línea]. Obtenido el 1 de octubre de 2009, desde:
http://www.nl.gob.mx/pics/pages/programas_sectoriales/equidadgenero.pdf

Programa Sectorial de Educación. (2007-2012). [en línea]. Obtenido el 22 de junio de 2010, desde: http://sep.congreso.sep.gob.mx/prog_nacional/prog_sec.pdf

Programa Desarrollo Empresarial microempresas, PYMES, MIPYMES (s/f). [en línea]. Obtenido el 10 de Octubre de 2009, desde: www.fondopyme.gob.mx

Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO) (s/f). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde:
http://www.aserca.gob.mx/artman/publish/article_183.asp

Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) [en línea]. Obtenido el 20 de Septiembre de 2010, desde: <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

—Programa de Garantías (2008) [en línea]. Obtenido el 13 de Octubre de 2009, desde:
<http://www.presidencia.gob.mx/programas/?contenido=35012>

—Programa para la Adquisición de Activos Productivos (2008). [en línea]. Obtenido el 15 de enero de 2010, desde:
<http://www.presidencia.gob.mx/programas/?contenido=35002>

Programa Desarrollo Local Microrregiones. (2007) [en línea]. Obtenido el 12 de octubre de 2009, desde: <http://www.microrregiones.gob.mx/>

Programa Nacional para Prevenir la Discriminación (2006). [en línea]. Obtenido el 20 de enero de 2010, desde:
<http://www.dvvimss.org.mx/pdf/programanacionalconapred.pdf>

Secretaría de Defensa Nacional (SEDENA). Programa Sectorial (2007-2012). [en línea]. Obtenido el 14 de mayo de 2010, desde: <http://www.sedena.gob.mx/pdf/psdn.pdf>

— (SEDENA) (s/f). [en línea]. Obtenido el 13 de Septiembre de 2010, desde:
<http://www.sedena.gob.mx/pdf/psdn.pdf>

- Secretaría de Economía (s/f). *Programa Sectorial 2007-2012*. [en línea]. Obtenido el 15 de octubre de 2009, desde: <http://www.economia.gob.mx/?P=7580>
- *Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario PRONAFIM*. [en línea]. Obtenido el 13 de Septiembre de 2010, desde: www.pronafim.gob.mx
- *Programa Desarrollo Empresarial microempresas, PYMES, MIPYMES*. [en línea]. Obtenido el 10 de Octubre de 2009 desde: www.fondopyme.gob.mx
- *Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)*. [en línea]. Obtenido el 1 de octubre de 2009 desde: <http://www.pronafim.gob.mx/>
- [en línea]. *Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIM)*. Obtenido el 12 de octubre de 2009 desde: <http://finafim.pronafim.gob.mx/finafim.asp>
- Programa Sectorial 2007-2012. [en línea]. Obtenido el 15 de octubre de 2009, desde: <http://www.economia.gob.mx/?P=7580>
- *Fondo Nacional de Apoyos a Empresas en Solidaridad*. [en línea]. Obtenido el 30 de octubre de 2009, desde: <http://www.fonaes.gob.mx/qf001.html>
- Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR) (s/f). [en línea]. Obtenido el 5 de octubre de 2009, desde: <http://fommur.pronafim.gob.mx/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2007). [en línea]. Obtenido el 05 de octubre de 2009, desde: <http://www.stps.gob.mx/>
- (s/f). Carta de Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras. Subsecretaría de Inclusión Laboral. [en línea]. Obtenido el 13 de junio de 2010, desde: http://www.google.com.mx/#hl=es&source=hp&biw=1916&bih=796&q=Carta+de+Derechos+y+Obligaciones+de+las+Mujeres+Trabajadoras+&rlz=1W1GFRE_es&aq=f&aqi=&aql=&oq=&fp=a3052ee4ed44f235
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) (s/f). [en línea]. Obtenido el 20 de mayo de 2010, desde: <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php>
- Fondo de Apoyo a Proyectos Productivos Agrarios (FAPPA) (2007). [en línea]. Obtenido el 2 de octubre de 2009, desde: http://sedesol2006.sedesol.gob.mx/manualmicroregiones/21_SRA_FAPPA.pdf
- Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (Fonart) (2007). [en línea]. Obtenido el 05 de octubre de 2009, desde: <http://www.fonart.gob.mx/fonartweb/index.php>
- Programa de Empleo Temporal (PET) (2010). [en línea]. Obtenido el 8 de Agosto de 2010, desde: <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=27>
- Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (2007). [en línea]. Obtenido el 2 de octubre de 2009, desde: <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=801577>
- Centros Comunitarios de Desarrollo Social (s/f). [en línea]. Obtenido el 18 de enero de 2010, desde: <http://www.nl.gob.mx/?P=centroscomunitarios>
- Programa Sectorial de Desarrollo Social (2008). [en línea]. Obtenido el 3 de Noviembre de 2009, desde: http://www.sedesol.gob.mx/archivos/1/file/Prog_Sectorial_WEB.pdf
- Programa de Opciones Productivas (2007). [en línea]. Obtenido el 23 de Octubre de 2009, desde: <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=801580>
- Secretaría de Relaciones Exteriores (s/f). [en línea]. Obtenido el 15 de Septiembre de 2009, desde: <http://www.sre.gob.mx/>
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (s/f). [en línea]. Obtenido el 1 de Octubre de 2009, desde: <http://www.semarnat.gob.mx/Pages/Inicio.aspx>
- Programa Hacia la Igualdad de Género y la Sustentabilidad Ambiental 2007-2012. [en línea]. Obtenido el 1 de octubre de 2009, desde:

- <http://www.semarnat.gob.mx/participacionsocial/igualdaddegenero/Pages/inicio.aspx>
- Programa de los Pueblos Indígenas y Medio Ambiente 2007-2012 [en línea]. Obtenido el 2 de octubre de 2009, desde:
<http://www.semarnat.gob.mx/participacionsocial/programasparalospueblosindigenas/Documents/programa%20de%20pueblos%20indigenas%20y%20medio%20ambiente.pdf>
- Secretaría de Turismo (s/f) [en línea]. Obtenido el 15 de Noviembre de 2009, desde:
<http://www.sectur.gob.mx/index.jsp>
- Programa Sectorial de Turismo 2007-2012 [en línea]. Obtenido el 22 de Julio de 2010, desde:
http://www.sectur.gob.mx/swb/sectur/sect_programa_sectorial_de_turismo_20072012
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). (s/f). [en línea]. Obtenido el 17 de agosto de 2010 desde:
www.sagarpa.gob.mx
- Programa de Uso Sustentable de Recursos Naturales para la Producción Primaria. [en línea]. Obtenido el 15 de octubre de 2009, desde:
http://www.conapesca.sagarpa.gob.mx/wb/cona/cona_programa_uso_sustentable
- (s/f). [en línea]. Obtenido el 23 de junio de 2010, desde:
<http://www.sagarpa.gob.mx/Paginas/default.aspx>
- Secretaría de la Función Pública (s/f). [en línea]. Obtenido el 17 de agosto de 2010 desde: <http://www.funcionpublica.gob.mx/>
- Sistema de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) (s/f). [en línea]. Obtenido el 05 de octubre de 2009, desde: www.mipymes.com.mx

La desigualdad de género en el mercado laboral mexicano: un análisis regional

Mónica Elizabeth Brussolo González

Introducción

La desigualdad de género en el trabajo ha sido materia de debate en políticas públicas en las últimas décadas. La tasa de participación femenina en México ha crecido sustancialmente producto de cambios en la estructura social del país, los cuales han permitido una mayor presencia femenina en el ámbito laboral. Tal como Rendón (2003:130) lo explica, la tasa de feminización de la economía mexicana entre 1990 y 2000, muestra un marcado crecimiento en la participación laboral de las mujeres en todos los grupos de edad. Sin embargo, a pesar de ello, aún existe un rezago en materia de oportunidades para las mujeres, quienes con la misma educación y habilidades, obtienen sueldos inferiores a los ofrecidos a individuos del género masculino, teniendo mayores dificultades para progresar y obtener promociones.

El estudio de las diferencias en oportunidades laborales entre géneros es un área de investigación multidisciplinaria que ha sido ampliamente explorada pero que ha arrojando evidencia contradictoria, resultado del contexto en el cual se analiza. Miller (2009) quien se enfoca a estudiar la diferencia salarial en los Estados Unidos en el año 2000, argumenta que el sector de la industria que se analiza es una determinante en la brecha salarial entre hombres y mujeres; aunque en la economía en su

conjunto, el género femenino reporta salarios por hora inferiores a los reportados por los hombres. Drolet (2011) por su parte, coincide con la aseveración de Miller acerca de la brecha salarial, pero concluye que en el caso de Canadá en el periodo comprendido entre 1998 y 2008, los salarios de las mujeres han crecido en forma más acelerada que los de los hombres. De tal manera que la brecha salarial entre géneros parece contraerse en ese mercado, principalmente en los niveles bajos de la distribución.

Con un enfoque más complejo, Hill (2009) examina las diferencias de género en Australia y utiliza una medida del bienestar global del individuo al examinar no sólo las diferencias de ingreso, sino las diferencias en tiempo libre y en trabajo no remunerado entre ambos géneros, encontrando como era de esperarse, diferencias entre los índices calculados usando los ingresos individuales y aquellos índices que consideran una combinación de factores a la vez.

Morgan y Arthur (2005), cuyo enfoque es principalmente metodológico, evalúan si el uso de remuneración por hora como variable dependiente es más conveniente que el de salario por periodo, concluyendo que la forma más adecuada para medir las diferencias salariales entre géneros, es utilizar el logaritmo del ingreso semanal como variable dependiente e incluir el logaritmo de horas trabajadas como variable independiente. En cuanto al método de evaluación de la desigualdad, el reporte *Mexico Country Review* (2011) presenta una visión distinta para evaluar la desigualdad de género la cual está basada en el desarrollo humano del individuo y no únicamente en su ingreso. El denominado “Índice global para la medición de la brecha de género” (Global Gender Gap Index) mide cuatro áreas de interés que son: participación económica y oportunidades, acceso a educación, poder político y salud. Basado en este índice, México aparece colocado en la posición 91, por debajo de Argentina (29), Venezuela (64) y Brasil (85), siendo México el país Latinoamericano peor posicionado con excepción de Belice en el número 93.

En el contexto mexicano, existe literatura abundante que examina las diferencias laborales entre género la cual se ha enfocado principalmente a estudiar la brecha entre las remuneraciones percibidas entre hombres y mujeres. Estos trabajos se han orientado a reducir variación innecesaria en el análisis al utilizar ingreso por hora como variable de interés y han descubierto que existe convergencia en los salarios percibidos entre ambos géneros tal como lo indica Ariza (2006) para el periodo de 1991-2000 en el ámbito urbano, aunque en su análisis esa tendencia es revertida posteriormente en algunas ciudades del país. Pagan y Ullibarri (2000) utilizan los ingresos por trabajo semanales como variable dependiente en su análisis, especificando regresiones para cada género, y concluyen que existe una parte de las diferencias regionales en la desigualdad entre géneros que no puede ser explicada. Por su parte, Meza González (2001) analiza la brecha salarial de géneros y compara los resultados utilizando salarios por hora y por mes, encontrando que la diferencia en ingreso laboral entre géneros disminuyó entre 1988 y 1996 y posteriormente aumentó de 1996 a 1998. Estos investigadores utilizaron en todos los casos, la Encuesta Nacional de Empleo Urbano como fuente de información, permitiéndoles enfocar su análisis a la complejidad urbana.

En otra línea de investigación relacionada, Mendoza Cota y García Bermúdez (2009) analizan la discriminación salarial en México en el 2006, utilizando el método de Oaxaca-Blinder y concluyen que las mujeres mexicanas perciben salarios menores que los hombres en un 12.4% cuando se comparan individuos con los mismos niveles de educación y experiencia. Por su parte, Zamudio Sánchez, Nuñez Vera y Gómez Salazar (2010) al estudiar la igualdad de género en la región Noroeste del país y utilizando dos índices compuestos de desarrollo humano, encontraron que “la desigualdad entre hombres y mujeres se ve reflejada en modo contundente en los índices de ingresos económicos” (p. 143), aunque también identificaron una baja participación femenina en posiciones de poder político.

Debido a estas diferencias de enfoque en el estudio de la discriminación salarial entre géneros y ya que en el caso de México se ha encontrado evidencia debatible para explicar la brecha de géneros, este trabajo de investigación propone utilizar una base de datos nacional muy detallada que ha sido utilizada en forma mínima en este contexto. Asimismo, se propone utilizar los ingresos anualizados como variable de interés, lo cual nos permite enfocarnos en las oportunidades laborales, no únicamente en aquellas diferencias que se ven reflejadas en el aspecto económico, ya que actualmente se registran diferencias sustanciales entre la cantidad de horas de trabajo que cada género reporta. Esto con el fin de obtener evidencia que nos permita evaluar no solo las diferencias de ingreso, sino también la discriminación en oportunidades, reflejadas en una menor participación del género femenino por horas trabajadas.

Método

Para analizar las diferencias laborales entre géneros, este estudio se basará en la estimación del índice de Theil en el periodo comprendido entre 1996 y 2010, utilizando los estados y las regiones de México como unidades de análisis.⁵ Este índice está fundado en el concepto de entropía que fuera aplicado originalmente para medir el valor de la información de un evento estadístico al considerar que mientras más inesperado sea el evento, mayor información podrá obtenerse de él (Conceição y Galbraith, 2000). El índice de desigualdad de Theil se deriva de la teoría de la información, la cual está basada en principios probabilísticos, que considera a los individuos que forman parte de una distribución de ingreso tal como si fueran eventos independientes, y que asume que la esperanza matemática de un

⁵ El periodo de análisis excluye 1997, debido a que los registros de este año muestran serias discrepancias si se comparan con el resto del periodo, evidenciando problemas de recopilación de la información y representatividad de la muestra que pueden contaminar este análisis.

evento en este sistema, es en realidad la proporción de ingreso que le pertenece a cada individuo que forma parte de esta distribución. La fórmula de calcular el *Índice de Theil* es,

$$T = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{\mu_x} \ln \frac{x_i}{\mu_x}$$

donde n es el número de elementos de la distribución, en este caso, el número de registros individuales con ingreso reportado por año; x_i es el valor del ingreso anual por individuo, y donde μ_x es el promedio del ingreso de todos los individuos por año. El índice de Theil tiene un valor mínimo de 0 que refleja total igualdad, donde todos los individuos del grupo tienen el mismo ingreso y un valor máximo de $\ln(n)$ donde un solo individuo posee todo el ingreso y que representa el mayor nivel de desigualdad posible.

El índice de Theil tiene propiedades de descomposición únicas cuando se le compara con los indicadores más utilizados por la literatura en materia de análisis de la desigualdad, al cumplir con la característica aditiva que permite diferenciar la desigualdad intergrupala de la desigualdad intragrupal. Tal como Foster (2006:7) lo explica, la propiedad aditiva del índice de Theil lo hace muy útil para estudiar las diferencias en el ingreso cuando el interés está enfocado a varios grupos o regiones.

Los datos que serán utilizados para este análisis provienen de una serie nacional de encuestas en hogares que son preparadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Se trata de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que cubre los años 1996 al 2004, la cual fue posteriormente modificada para dar paso a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 a la fecha⁶. Los datos

⁶ Para fines de este análisis, la diferencia más relevante entre la ENE y la ENOE es la forma en que ambas registran el ingreso agropecuario de autoconsumo, tal y como lo indica el Manual de Homologación de las Series de Indicadores Estratégicos ENE-

sobre ingreso serán utilizados en forma anualizada en pesos corrientes y han sido ajustados con el factor de expansión de la encuesta que es determinado por el INEGI para mantener la representatividad de la muestra⁷.

En este caso, el nivel de detalle de los datos que serán utilizados nos permite desagregarlos por género, lo cual nos ayudará a identificar si los niveles de desigualdad en el trabajo son explicados por las diferencias específicas que individuos del mismo género poseen y las cuales les ha permitido beneficiarse con salarios más altos y mejores oportunidades laborales; o si los niveles de desigualdad son en realidad diferencias sustantivas determinadas por el género.

A través de este proceso se busca evidencia que valide las siguientes preguntas de investigación:

- i. Si la desigualdad salarial por género ha disminuido en México en los últimos 15 años.
- ii. Si la desigualdad intergrupala (entre ambos géneros), así como la desigualdad intragrupal (entre individuos del mismo género) han disminuido en el periodo de estudio.
- iii. Si existen diferencias sustanciales entre las regiones del país en materia de desigualdad salarial por género en los últimos 15 años.

Con esto se busca identificar si la desigualdad salarial está determinada por variables distintas al género, o si es el género un factor decisivo en las diferencias en oportunidades laborales. Asimismo, se podrá evaluar si realizar el análisis con salarios

ENOE (2008). Para evitar discrepancias, 6,116 registros individuales con ingreso por autoconsumo entre los años 1996 al 2000 han sido identificados y valorados, y se ha concluido que incluirlos o no en el análisis, no implica una diferencia en los resultados.

⁷ El factor de expansión se calcula como el inverso de la probabilidad asignada durante el proceso de muestreo a un individuo encuestado y representa la cantidad de individuos dentro de la población que ese registro representa.

anualizados representa un área de oportunidad para la investigación.

Como complemento de este estudio, se realizará un análisis de regresión múltiple con método de efectos fijos, utilizando el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} Theil_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \log(Ing)_{it} + \beta_2 \log(Ing)_{it}^2 + \beta_3(U)_{it} + \beta_4(Hijos)_{it} + \beta_5(Urb)_{it} \\ & + \beta_6(Ec)_{it} + \beta_7(Ed)_{it} + \beta_8(Ep)_{it} + \beta_9(Ind)_{it} + \beta_{10}(Agr)_{it} + \beta_{11}(Fem)_{it} + \varepsilon_{it} \dots (i) \end{aligned}$$

donde los *sub-índices i* se refieren a las unidades transversales, en este caso los 32 estados mexicanos, los *sub-índices t* se refieren a los años 1996, 1998 al 2010 de las series, *Theil* es el índice que mide la desigualdad por estado por año, *Ing* es el ingreso promedio anual por estado, *U* es la tasa de desempleo, *Hijos* es la variable que mide la proporción de individuos que reportan tener hijos, *Urb* mide la proporción de los entrevistados que viven en el área urbana, *Ec* mide la proporción de individuos que están casados⁸, *Ep* mide la proporción de individuos encuestados que reportan no haber concluido la educación primaria, *Ed* mide la proporción de individuos encuestados que reportan estudios de preparatoria o superiores, *Ind* mide la proporción de individuos que trabajan en la industria manufacturera, *Agr* mide la proporción de individuos que trabajan en la agricultura y *Fem* mide la proporción de individuos del género femenino que reportaron ingreso por año, por estado. A través de este análisis multivariable se podrá obtener evidencia para responder:

- iv. Si factores tales como el ingreso promedio, la tasa de desempleo, los niveles de educación, la situación marital de la

⁸ En la categoría de casado, también se incluyó aquellos individuos que viven en unión libre.

población, la presencia de hijos, el tipo de industria en la que se labora, el nivel de urbanización y la proporción de mujeres son determinantes en los niveles de desigualdad en los estados mexicanos, durante el periodo de estudio.

La inclusión de estas variables en el análisis está fundada en diversas razones de índole teórica y práctica. En el caso del logaritmo del ingreso promedio (*Ing*) y su término cuadrático, así como de las variables que miden la proporción de individuos que laboran en industrias selectas (*Ind*, *Agr*) y de la variable que mide la proporción de individuos que viven en áreas urbanas (*Urb*), su inserción en este modelo está basada en la reconocida hipótesis de Kuznets (1955) quien consideró por primera vez la existencia de una curva U invertida en la relación entre ingreso per cápita y niveles de desigualdad, como consecuencia del proceso de industrialización y de la migración del sector rural al urbano dentro de una economía.

La inclusión de la cobertura educativa por estado, la cual es medida con dos variables: una es la proporción de individuos que no terminaron la primaria (*Ep*) y la otra es la proporción de individuos que reportan tener estudios de preparatoria o superiores (*Ed*) se encuentra justificada por la teoría de Capital Humano de Mincer (1974) en relación a la importancia de la educación para determinar el ingreso⁹.

Otras variables han sido agregadas en base a apreciaciones prácticas, como es el caso de la tasa de desempleo que fue incluida como factor referente al mercado laboral que puede tener efecto en los niveles de desigualdad. El porcentaje de individuos con hijos o que están casados se incluyen como variables *proxy* para determinar si las estructuras sociales tradicionalistas de México, en las que se asumen mayores responsabilidades por parte de la mujer en las labores domésticas, afectan las

⁹ La teoría de Mincer incluye la experiencia en el trabajo como variable relevante para el análisis, sin embargo, esta investigación se concentró únicamente en la relación entre ingreso y educación.

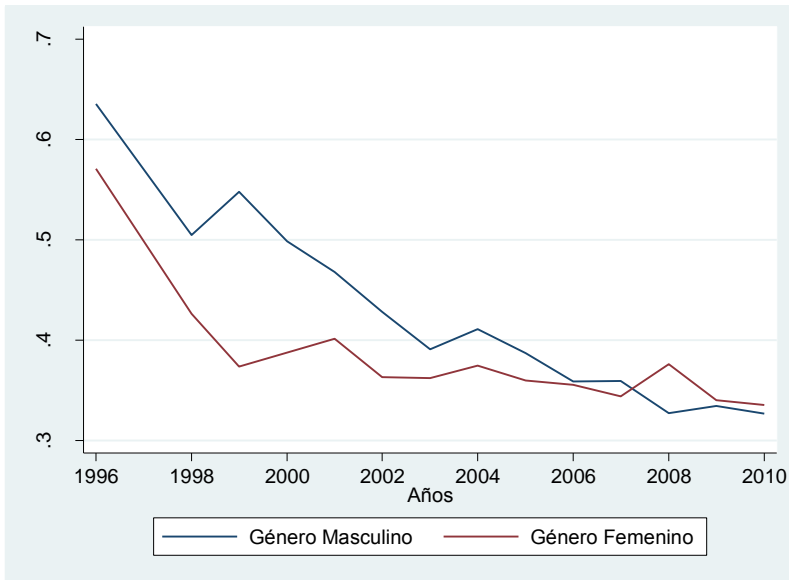
oportunidades de trabajo e incrementan la desigualdad salarial entre géneros.

Resultados

Al analizar los niveles de desigualdad en remuneraciones por el trabajo en México en los últimos 15 años, se distingue una clara tendencia decreciente. Utilizando el índice de Theil, la Figura 1 hace una comparación entre la desigualdad nacional por género mostrando que tanto hombres como mujeres registran una reducción de la desigualdad. Es interesante observar que la desigualdad salarial reporta sus niveles más altos en los primeros años del periodo, con índices de Theil de 0.635 para los hombres y 0.571 para las mujeres en 1996, llegando a reportar los niveles más bajos de desigualdad en el 2010, con valores de 0.326 para los hombres y 0.335 para las mujeres¹⁰. Cabe mencionar que estos índices han sido calculados comparando entre los salarios de individuos de un mismo género, lo cual indica únicamente que tan competitivas son las remuneraciones entre grupos de género.

¹⁰ El índice de Theil es muy sensible a transferencias de ingreso en la parte inferior de la distribución, lo que ocasionó que al realizar las estimaciones se identificara un punto con valor atípico, optando por ignorarlo para concentrar la discusión en la tendencia general del periodo. Esta medida se aplicó en el análisis gráfico en sólo dos ocasiones.

Figura 1
Comparativo del Índice de Theil para ambos Géneros 1996-2010



La característica más distintiva del índice de Theil es la que permite descomponerlo aditivamente para poder distinguir la desigualdad intergrupala, es decir, las diferencias de salarios derivadas por ser mujer o ser hombre, de aquella desigualdad intragrupal, que se refiere a la desigualdad reportada por los hombres y por las mujeres por separado. Utilizando una técnica de aproximación Kernel, se puede visualizar las diferencias entre ambos componentes de la desigualdad. La Figura 2a muestra la tendencia de la desigualdad intragrupal con una aproximación que se comporta como una curva cóncava la cual decrece rápidamente en los primeros años y que después desacelera y se estabiliza.

En relación a la desigualdad intergrupala, la Figura 2b muestra la tendencia general de este componente que se presenta como una curva decreciente convexa pero cuyos puntos están más dispersos que en la figura anterior. Este resultado es precisamente el de ma-

yor interés para esta investigación porque indica que la desigualdad de salarios entre el grupo de hombres y el grupo de mujeres, ha ido decreciendo en el periodo de análisis.

Figura 2a
Aproximación Kernel de la Desigualdad Intragrupal

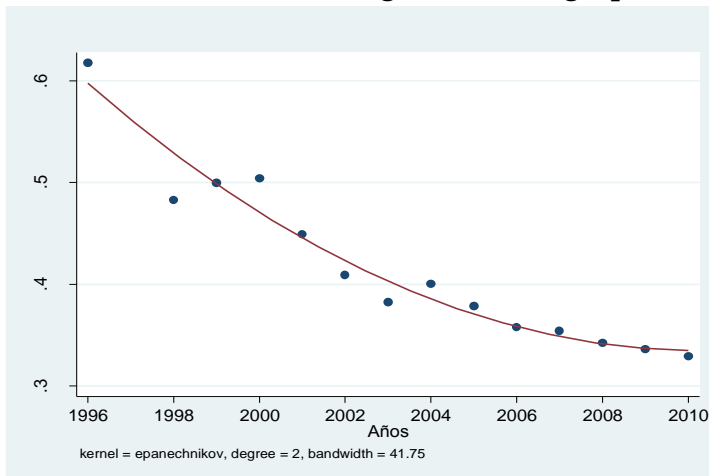
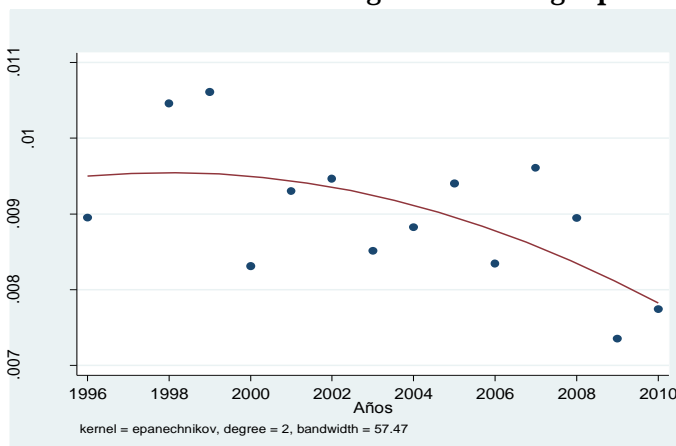


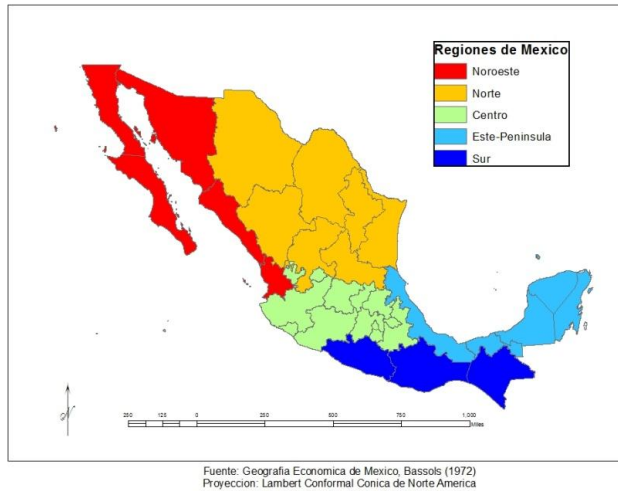
Figura 2b
Aproximación Kernel de la Desigualdad Intergrupala



Es importante subrayar que la dimensión de la desigualdad intergrupala es mínima cuando es comparada con el índice total de desigualdad, lo cual indica que a pesar de que existen diferencias sustantivas en los niveles de ingresos de los hombres y las mujeres, estas están derivadas en una pequeña proporción, de las diferencias inherentes al género.

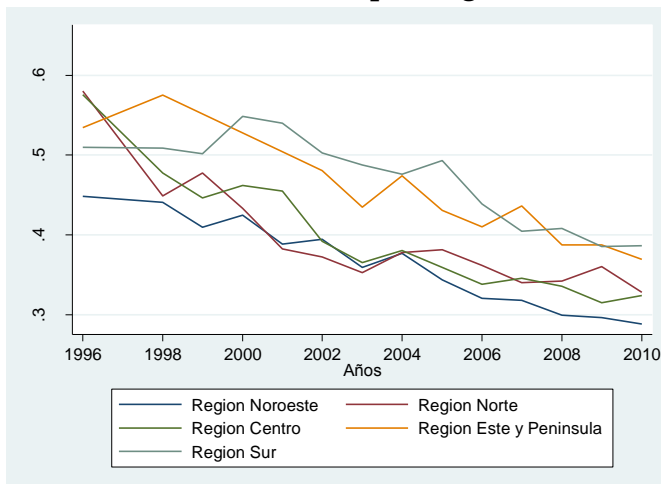
Para poder analizar las variaciones en la desigualdad a nivel regional y basado en la conocida clasificación de Bassols (1992), se organizaron los estados mexicanos de acuerdo a sus similitudes regionales, de tal forma que se constituyeron 5 regiones, tal como lo muestra la Figura 3a. Al estimarse los valores del índice de Theil por cada región, se puede observar una tendencia decreciente, misma que se identificó a nivel nacional, y lo cual nos indica que los niveles de desigualdad de las regiones están en concordancia con la tendencia del país. Sin embargo, tal como lo indica la Figura 3b, las regiones del Noroeste, Norte y Centro del país presentan niveles de desigualdad inferiores a los registrados por las regiones del Sur y del Este-Península, indicando una clara división en el país, con desigualdad salarial más pronunciada en el Sur y el Este de México.

Figura 3a
Regiones de México de Bassols (Modificadas)



Fuente: Brussolo, M.E. (2011).

Figura 3b
Comparativo del Índice de Theil por Regiones 1996-2010



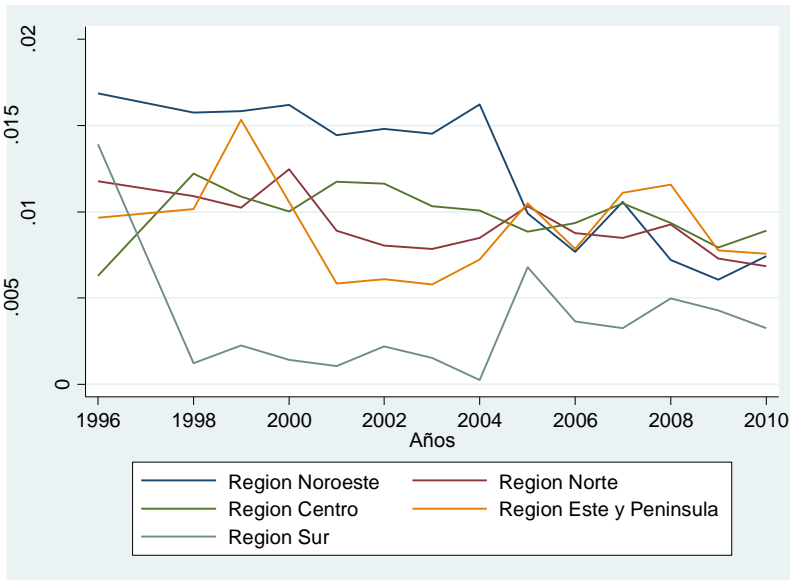
Al evaluar las variaciones de la desigualdad intergrupala por regiones, se puede identificar una tendencia que pareciera contradecir los resultados obtenidos previamente, pero que sin embargo puede ser explicada en base a los niveles salariales de cada región. La Figura 4 presenta el componente de la desigualdad intergrupala por región, mostrando que en el Noroeste del país se presenta una mayor desigualdad de género, muy por encima de las otras regiones, principalmente en el periodo de 1996 al 2004¹¹.

En el caso de las regiones Norte, Centro y Este-Península, la desigualdad se mantiene a un mismo nivel por el periodo con pequeñas fluctuaciones, nivel que en los últimos años de análisis, fue seguido por la zona Noroeste. La región con el comportamiento más interesante es la región Sur que presenta niveles de desigualdad entre géneros casi inexistentes, separándose de las otras regiones en forma notoria. Este comportamiento indica que tanto hombres como mujeres en esta región, conformada por Oaxaca, Guerrero y Chiapas, presentan niveles salariales similares entre sí, reflejando incipientes oportunidades de progreso individual con salarios regionales contraídos para la población en su conjunto, independientemente de su género¹².

¹¹ Es probable que el cambio de encuesta realizado en el 2005 haya provocado cambios estructurales en el registro del ingreso. Aún en ese caso, se considera que las diferencias entre las regiones Noroeste y Sur son relevantes.

¹² El comportamiento del componente intragrupal se asemeja a la tendencia encontrada en el índice de Theil general, presentado en la Figura 3b, por lo cual no se presenta por separado.

Figura 4
Índice de Theil Intergrupal por Regiones 1996-2010

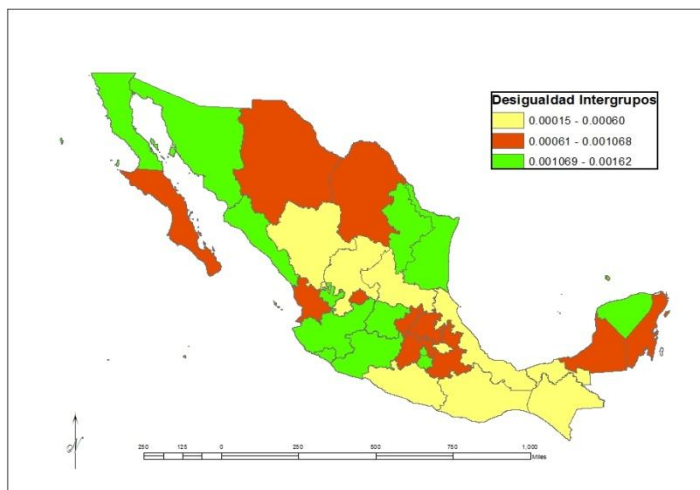


En relación a los niveles salariales reportados por género, es evidente que al utilizar los salarios promedios anualizados para este análisis, se están ignorando las diferencias derivadas de las horas trabajadas por cada género. Uno de los objetivos de este análisis es resaltar el hecho innegable, de que en general, se reporta un número menor de horas de trabajo para mujeres que para hombres. Esto implica que la desigualdad salarial es sólo el reflejo de un problema de fondo de carácter social, cuyo impacto inicial es identificado por la baja participación del género femenino en el ámbito laboral, a través de jornadas parciales de trabajo. Por ende, la desigualdad de género no sólo se ve reflejada en las percepciones monetarias, sino en el número promedio de horas trabajadas por cada género.

La Figura 5 presenta el componente intergrupal del índice de Theil por cada estado, cuya estimación fue realizada por

todo el periodo, obteniendo un indicador único que permitiera comparar a los estados entre sí, e identificar la existencia de patrones geográficos en la desigualdad de género. Tal como la figura lo indica, se distingue que los estados del Sureste y una franja de estados localizados en la parte central de país, reportan los niveles de desigualdad entre géneros más bajos. Los estados ubicados al oeste del país, principalmente aquellos estados costeros, se encuentran en la categoría más alta de desigualdad entre géneros, junto con Nuevo León, Tamaulipas y Yucatán. Este comportamiento de la desigualdad entre géneros está ligado al dinamismo económico de los estados y a las oportunidades de trabajo y superación que se presentan, y que aumentan la desigualdad salarial. Podría argumentarse en el caso de algunos de estos estados, que la cercanía con uno de los mercados de consumidores más importantes del mundo, los Estados Unidos, genera derrama económica que los beneficia y aumenta sus oportunidades laborales, incrementando a su vez, la desigualdad.

Figura 5
Índice de Theil Intergrupsal por Estado por el Periodo Completo (1996-2010)



Fuente: Datos de la ENE y la ENOE, estimados preparados por el autor
Proyección: Lambert Conformal Conica de Norte America

Para analizar las variables relativas al ingreso, se preparó un comparativo entre el primero y el último año del periodo de estudio. La Tabla 1 muestra la variación de los indicadores entre ambos géneros en materia de salarios promedios y horas trabajadas, mostrando una brecha significativa entre los salarios de hombres y mujeres. La tendencia es positiva, lo que indica que los ingresos han aumentado, aunque la distancia entre los géneros se ha mantenido si se evalúa el cambio año con año. Un comportamiento similar está reflejado en los reportes de horas trabajadas, donde los individuos del género masculino reportan más de 40 horas a la semana, mientras que los individuos del género femenino laboran en un rango de 31 a 36 horas a la semana en promedio durante el periodo¹³.

¹³ Si esta comparación se realiza con ingreso por hora, la tendencia es la misma, aunque la brecha entre ambos géneros se contrae lo cual es de esperarse, como consecuencia del cambio de unidades y de horas trabajadas.

Tabla 1
Variación en los Salarios y Horas Trabajadas entre 1996 y 2010

Año	Salario Promedio Anual Pesos Corrientes		Salario promedio por hora Pesos Corrientes		Horas trabajadas Promedio	
	Hom- bres	Muje- res	Hom- bres	Muje- res	Hom- bres	Muje- res
1996	37,153	27,724	17.89	17.07	41.69	31.21
2010	44,989	34,572	21.50	20.63	44.46	35.94
Ha: $\mu(H) > \mu(M)$	0.0000		0.0801		0.0000	
Conclusión	Rechaza Ho 5%		Rechaza Ho 10%		Rechaza Ho 5%	

Al analizar las diferencias en salarios, se examinó si el promedio de estas variables es mayor para el género masculino que para el género femenino, comprobando con un 5% de probabilidad de error, que los salarios anualizados y las horas trabajadas a la semana son mayores para los hombres que para las mujeres. En el caso de salario promedio por hora también se obtuvo evidencia de que el promedio de dicha variable es mayor para hombres que para mujeres con el 10% de probabilidad de error estadístico¹⁴.

En el análisis multivariable de carácter ecológico se obtuvieron algunos resultados relevantes. La Tabla 2 presenta los coeficientes que fueron calculados utilizando el método de mínimos cuadrados generalizados (GLS) en la estimación¹⁵. El primer modelo que se presenta en la columna 1, es el modelo especificado previamente en la sección de Métodos, que será utilizado en forma comparativa para este análisis y el cual será

¹⁴ La hipótesis de investigación que se evaluó es $H_a: \mu_H > \mu_M$ cuyos valores estimados de ρ se presentan en la tabla.

¹⁵ Este método de estimación de mínimos cuadrados se utiliza en estructuras de datos con paneles, para corregir los problemas de heteroscedasticidad y auto correlación que se presentan en las observaciones.

llamado Modelo Base. Como se puede ver al compararlo con el Modelo 2, la diferencia más notoria es que al excluir el término cuadrático del ingreso, se obtiene un coeficiente significativo para el logaritmo del ingreso en forma lineal. Esto nos indica que entre el índice de Theil y el ingreso promedio, cuando se controlan otras variables a nivel estatal por el periodo, no existe evidencia estadística de una relación cuadrática. La importancia de la inclusión del término cuadrático en el modelo original proviene de la hipótesis de Kuznets (1955). Sin embargo, este análisis no apoya tal conjetura. Por lo tanto, la discusión se concentrará en el Modelo 2 donde el término cuadrático ha sido eliminado, permitiendo así que la variable relativa al ingreso promedio sea significativa para explicar la variación en la desigualdad. Los resultados serán discutidos en detalle en la siguiente sección.

Tabla 2
Modelos de Regresión con el Índice de Theil como Variable Dependiente

Variables Independientes	Modelo 1 (Base) Variable Dependiente: Índice Theil	Modelo 2 Variable Dependiente: Índice Theil
Ingreso (log)	-6.0553 (4.5622)	0.7602*** (0.0869)
Cuadrado Ingreso (log)	44.1709 (29.5621)	
Tasa de desempleo	0.0343*** (0.0067)	0.0352*** (0.0067)
Hijos	-0.0074** (0.0033)	-0.0072** (0.0034)
Casados	-0.0141*** (0.0055)	-0.0143*** (0.0055)
Primaria incompleta	0.0069** (0.0032)	0.0066** (0.0032)
Preparatoria o más	-0.0218*** (0.0045)	-0.0219*** (0.0045)
Manufactura	-0.0034 (0.0040)	-0.0032 (0.0040)
Agricultura	0.0045 (0.0039)	0.0037 (0.0038)
Localidad urbana	0.0007 (0.0009)	0.0004 (0.0009)
Género femenino	-0.0024 (0.0064)	-0.0007 (0.0063)
Constante	-77.5615 (47.8568)	-6.0705*** (0.9918)
Observaciones	448	448

Errores Estandar en Paréntesis

* p<.10, ** p<.05, *** p<.01

Para lograr analizar las diferencias de la desigualdad de género, se procedió a utilizar los índices de Theil estimados para hombres y para mujeres por separado cuyos resultados se presentan en las primeras dos columnas de la Tabla 3. Es evidente que existen factores diversos que ayudan a explicar la desigualdad salarial de cada género, ya que este análisis demuestra que la mayoría de las variables incluidas en este modelo no contribuyen a explicar la variación en la desigualdad entre las mujeres, cuando por el contrario son relevantes para explicar la desigualdad salarial entre hombres¹⁶.

Buscando lograr un mejor entendimiento de los factores que determinan las variaciones en la desigualdad, los componentes intragrupal e intergrupala del índice de Theil fueron utilizados como variables dependientes. De tal modo que los Modelos 5 y 6 presentados en la Tabla 3 separan los índices de desigualdad obteniendo resultados significativos, los cuales serán discutidos posteriormente.

¹⁶ Para evitar un problema de redundancia, se omitió la variable FEM que mide la proporción de mujeres en el estado en las regresiones efectuadas por cada género.

Tabla 3
Modelos de Regresión con el Índice de Theil por Género y por Componente como Variables Dependientes

Variables Independientes	Modelo 3 Variable Dep.: Índice Theil Hombres	Modelo 4 Variable Dep.: Índice Theil Mujeres	Modelo 5 Variable Dep.: Índice Theil Intragrupos	Modelo 6 Variable Dep.: Índice Theil Intergrupos
Ingreso (log)	0.8974*** (0.1034)	0.0901 (0.0725)	0.7376*** (0.0853)	0.0226*** (0.0029)
Tasa de desempleo	0.0369*** (0.0077)	0.0172*** (0.0054)	0.0348*** (0.0066)	0.0005** (0.0002)
Hijos	-0.0096** (0.0039)	0.0000 (0.0027)	-0.0071** (0.0033)	-0.0002 (0.0001)
Casados	-0.0148** (0.0064)	-0.0065 (0.0045)	-0.0138** (0.0054)	-0.0005*** (0.0002)
Primaria incompleta	0.0089** (0.0038)	0.0001 (0.0026)	0.0067** (0.0032)	-0.0001 (0.0001)
Preparatoria o más	-0.0245*** (0.0052)	-0.0061* (0.0036)	-0.0210*** (0.0044)	-0.0009*** (0.0001)
Manufactura	-0.0056 (0.0046)	0.0035 (0.0032)	-0.0032 (0.0039)	-0.0000 (0.0001)
Agricultura	0.0065 (0.0043)	-0.0022 (0.0030)	0.0040 (0.0038)	-0.0002* (0.0001)
Localidad urbana	0.0006 (0.0010)	0.0003 (0.0007)	0.0004 (0.0009)	-0.0001* (0.0000)
Género femenino			-0.0017 (0.0062)	0.0010*** (0.0002)
Constante	-7.3218*** (1.1498)	-0.2364 (0.8060)	-5.8714*** (0.9729)	-0.1991*** (0.0331)
Observaciones	448	448	448	448

Errores Estandard en Paréntesis

* p<.10, ** p<.05, *** p<.01

Discusión

Retomando los resultados obtenidos al evaluar los modelos, se puede ver que basados en el Modelo 2, existe una relación positiva y significativa entre ingreso y desigualdad, de tal manera que a mayor ingreso promedio registrado por los estados, se presentan mayores niveles de desigualdad. Específicamente por el aumento de 1% en el ingreso promedio, se espera que el índice de desigualdad aumente 0.008 puntos¹⁷. Una posible explicación es que aquellos estados que presentan niveles más altos de ingreso, también presentan mayores oportunidades para progresar y esas oportunidades son las que permiten que eventualmente la brecha entre los individuos se expanda, incrementando la desigualdad salarial.

La tasa de desempleo tiene un efecto positivo y significativo en la desigualdad, reportando que por un aumento del 1% en la tasa de desempleo, se estima que el índice Theil aumente 0.035 puntos. Esto es indicativo de que a mayor desempleo, existe mayor desigualdad. Este resultado parecería intuitivo; sin embargo hay que considerar que quienes fueron incluidos en la muestra y el análisis son únicamente aquellos individuos que están integrados al mercado laboral al reportar un salario o ingreso de trabajo, lo que separa a los desempleados de los empleados. Sin embargo, es posible que el número de desempleados por estado ejerza presión para algunos sectores del mercado de trabajo, ocasionando que los sueldos disminuyan por el exceso de oferta laboral, provocando el aumento de la desigualdad.

La proporción de individuos con educación primaria incompleta aparece con un efecto positivo y significativo en el modelo, lo que implica que una mayor proporción de personas en esta categoría, resulta en mayor desigualdad con un efecto es-

¹⁷ Para lograr dimensionar el efecto de las variables independientes en el modelo, es importante recordar que el índice de Theil presenta valores dentro del rango $(0, \ln n)$, aunque los datos presentados en este análisis oscilan entre $(0,1)$ en su gran mayoría.

pecífico de un aumento de 0.007 puntos en el índice Theil por el aumento de 1% en la variable *Ep*. Esto deja en evidencia la importancia de la educación en las oportunidades laborales que se presentan durante la vida productiva y que obtener niveles básicos de educación no representa ninguna ventaja competitiva para el trabajador mexicano.

En cuanto a aquellos coeficientes con impacto negativo en el Modelo 2, se tiene que el aumento en la proporción de individuos que reportan hijos o están casados reduce los niveles de desigualdad medidos con el índice de Theil. Por el aumento del 1% en la proporción de individuos con hijos por estado, la desigualdad se reduce 0.007 puntos; y por el aumento del 1% en la proporción de individuos casados, la desigualdad se reduce por el doble, 0.014 puntos del índice de Theil. Estos efectos pueden explicarse como consecuencia de la sinergia producida por el trabajo de familia, es decir, el ingreso se multiplica cuando dos o más individuos en el hogar trabajan, logrando mejorar la situación general de la familia. Existen estudios que coinciden con esta aseveración, ya que indican que los ingresos son utilizados más eficientemente por una familia, que por un sólo individuo, aún y cuando se trate de ingresos equivalentes.

El coeficiente de la variable que mide la proporción de individuos con educación preparatoria o profesional tiene un efecto negativo, lo que implica que por el incremento del 1% en la proporción de esta categoría, la desigualdad disminuye 0.022 puntos, medida por el índice de Theil. Este resultado apoya la noción generalizada de que la educación es un factor determinante para disminuir la desigualdad, al proporcionar mejores oportunidades de progreso a la población en general, especialmente la educación media y media superior.

El resto de las variables que fueron incluidas en el modelo reportan ser no significativas para explicar la variación en la desigualdad. La variable que mide la proporción de individuos del género femenino y la cual es de gran interés para esta investigación, no contribuye a explicar el modelo, por lo que se con-

sideró utilizar otras variables dependientes para explorar la desigualdad de género desde diferentes perspectivas. Tal como se muestra en la Tabla 3, donde se evalúa el efecto de estas co-variables cuando se sustituye la variable dependiente por otros indicadores de la desigualdad en los estados. El Modelo 3 que se enfoca únicamente a la desigualdad entre los individuos del género masculino reporta pequeñas variaciones en los valores de los coeficientes que son significativos al compararlo con el Modelo 2; sin embargo se mantiene la dirección y la relevancia de estas variables así como su contribución para explicar la variación en la desigualdad salarial entre hombres.

Por el otro lado, en el Modelo 4 que examina la desigualdad entre individuos del género femenino exclusivamente, es notorio identificar que con excepción de la tasa de desempleo y de la proporción de individuos con educación preparatoria o profesional, las demás variables pierden poder explicativo, lo que indica que los niveles de desigualdad reportados por cada grupo responden a factores distintos, y que este modelo no identifica las determinantes de la desigualdad salarial entre las mujeres mexicanas.

Si se comparan los valores de los coeficientes estimados en el Modelo 5 el cual mide la desigualdad intragrupal para ambos géneros, se confirma que el comportamiento de las variables es muy similar al reportado por el Modelo 2, lo cual indica que gran parte de las variaciones registradas por estos factores son determinadas por la desigualdad intragrupal, aquella desigualdad entre individuos de un mismo género.

En cuanto a la desigualdad intergrupala, que es la desigualdad entre los grupos de género, que se presenta en el Modelo 6 como variable dependiente, se reporta que a mayor ingreso, existe mayor desigualdad, coincidiendo con resultados previos, aunque el efecto es menor, con solo 0.0002 aumento en la desigualdad por cada 1% aumento en el ingreso. La tasa de desempleo también es significativa para explicar la variación de la desigualdad, pero solo constituye un aumento de 0.0005 puntos

del índice de Theil por el aumento de 1% en el desempleo. La variable que mide la proporción de individuos con hijos deja de ser significativa en este análisis y la variable que mide la proporción de individuos casados pierde efecto reportando una reducción en la desigualdad de 0.0005 por cada incremento del 1% en la variable *Ec*. La proporción de individuos con educación preparatoria o más sigue siendo relevante para el análisis, pero su impacto ha disminuido al reportar que por el aumento de 1% en la proporción de individuos de esta categoría, se espera una reducción de 0.0009 en la desigualdad. La variable que mide la proporción de individuos que truncaron la educación primaria pierde relevancia en esta especificación. Es importante enfatizar, que debido a que la desigualdad intergrupala representa un porcentaje muy reducido del total de la desigualdad registrada por estado por año, es de esperarse una reducción considerable en el efecto de las variables independientes en este modelo.

Algunas variables que no eran relevantes en los modelos anteriores, en esta especificación son estadísticamente significativas. Estas variables son la proporción de individuos dedicados a la agricultura (*Ag*) y la proporción de habitantes en localidades urbanas (*Urb*), que son significativas con una tolerancia de error estadístico del 10%. Con el aumento de estas variables, se predice una reducción en los índices de desigualdad, aunque el efecto en ambos casos es mínimo. Esto implica que cuando más individuos se dedican a la agricultura o migran a las ciudades, se logra disminuir la desigualdad entre géneros. Es posible que este resultado sea provocado por el hecho de que son hombres en su mayoría los que se dedican a la agricultura, y generalmente, con ingresos que no son competitivos, provocando que se reduzca la brecha entre hombres y mujeres debido a que ellos perciben salarios bajos. Por otro lado, con el incremento de los habitantes de las zonas urbanas de ambos sexos, se presenta un efecto similar ya que se accede a trabajo estable que aunque provee salarios bajos, se espera que estos sean mayores a los

percibidos por el sector agrícola. El hecho de acceder, en ambos casos, a mayores oportunidades laborales, permite la reducción de la desigualdad en el ingreso salarial entre géneros aunque el nivel de ingreso no sea el óptimo.

En el caso de la variable que mide el porcentaje de individuos del género femenino (*Fem*), esta variable es altamente significativa en este modelo al nivel de 1% de error estadístico. El coeficiente positivo de esta variable implica que con una mayor proporción de mujeres, se aumenta la desigualdad entre géneros, efecto que tiene una explicación básica, relacionada con el número de mujeres que reportan ingreso en relación con el número de hombres que lo hacen.

Conclusiones

Al culminar el análisis de la desigualdad de género en los últimos 15 años en México y utilizando diversos indicadores para capturar la variación en las oportunidades laborales, se encontró evidencia que responde a las interrogantes definidas por esta investigación.

La desigualdad salarial por género en efecto ha disminuido en el periodo de estudio, identificando una tendencia similar entre la desigualdad reportada por cada género, aunque los hombres experimentan niveles de desigualdad más altos que las mujeres, en la primera parte del periodo. Posteriormente en 2006, la desigualdad de ambos grupos converge en un mismo punto, implicando que cada grupo por separado está experimentando el mismo nivel de desigualdad. En los años recientes, tanto hombres como mujeres están expuestos a la misma estructura de desigualdad salarial.

En cuanto a la desigualdad intergrupala e intragrupal, ambas reportan una tendencia a la baja por el periodo, aunque con comportamientos distintos. El impacto real de la desigualdad intragrupal es mínimo, si se compara con los niveles totales de

desigualdad. Esto significa que la desigualdad entre géneros no contribuye en una forma importante para explicar los niveles de desigualdad entre los trabajadores mexicanos, apoyando la conclusión previa acerca de la tendencia de las desigualdades por género. Sin embargo, algunas regiones del país presentan un comportamiento distinto en torno a los índices de desigualdad y sus tendencias. La evidencia indica que existen distintos niveles de desigualdad entre las regiones de México, aunque en todos los casos las tendencias reportadas son a la baja. Las regiones Sur y Este-Península reportan los niveles de desigualdad más altos por el periodo, mostrando evidencia relativa a las distintas tendencias regionales en torno a la desigualdad salarial. Si se examina únicamente la desigualdad entre grupos, como se hace en la Figura 4, se logra comprobar que la región Sur tiene niveles de desigualdad entre géneros que son mínimos, mientras que el Noroeste reporta índices de desigualdad altos comparativamente. Esto se explica por la falta de oportunidades para progresar en una región que mantiene una proporción considerable de la población aglutinada en la parte baja y media de la distribución del ingreso. Al analizar la desigualdad entre géneros por estado, se logra identificar una débil tendencia regional, con los estados del Noroeste, el Bajío, el Noreste y Yucatán, reportando niveles altos de desigualdad; mientras que el Centro y el Sur del país, reportan niveles bajos de desigualdad entre géneros.

En el análisis multivariable, se incluyeron aquellos factores que se consideraron relevantes para explicar la desigualdad entre género y se concluyó en general, que a mayor ingreso promedio por estado, existe mayor desigualdad. La tasa de desempleo en todas las especificaciones resultó ser significativa, implicando que mayor desempleo en el estado provoca mayor desigualdad entre quienes trabajan. Las variables que miden niveles educativos fueron significativas y corroboraron la idea de que mayor educación reduce la desigualdad. Las variables dedicadas a medir la estructura familiar fueron relevantes para

este estudio, mostrando que una mayor proporción de individuos casados o con hijos, disminuye la desigualdad, resultados que se justifican por la sinergia y los efectos multiplicativos que se generan dentro de la familia con al menos dos ingresos. Todos en el núcleo familiar se benefician de esa dinámica. Al ponderar estos resultados se tiene que tomar en cuenta que sus impactos reales son en algunos de los casos mínimos, aún y cuando, su importancia estadística sea significativa para el modelo. Asimismo en estos modelos siempre está latente la falacia ecológica, en la cual se argumenta que generar conclusiones sobre características individuales, cuando se tienen datos agregados del grupo a donde pertenece el individuo de interés, conlleva el riesgo de cometer errores en las apreciaciones. Es por ello que estos resultados, aunque relevantes para entender la desigualdad de género en México, deben tomarse con reserva.

Referencias

- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En E. De la Garza y C. Salas (Eds.), *La situación del trabajo en México, 2006* (pp. 377-411). México, D.F.: Plaza y Valdez Editores.
- Bassols, A. (1992). Formación de regiones económicas: Influencias, factores y sistemas. México D.F.: UNAM.
- Brussolo, M.E. (2011). The Kuznets hypothesis revisited: Exploring Mexican inequality at the sub-national level. (Unpublished doctoral dissertation). University of Texas at Dallas, Richardson, Tx.
- Conceição, P. & Galbraith, J.K. (2000). Constructing long and dense time-series of inequality using the Theil Index. *Eastern Economic Journal*, 26(1),61-74.
- Drolet, M. (2011). Why has the gender wage gap narrowed? *Perspectives on Labour and Income - Statistics Canada* 3-13.
- Foster, J. E. (2006). Inequality measurement. En D. A. Clark (Ed.), *The Elgar companion to development studies* (pp. 275-281). Northampton, Mass.: Elgar.
- Hill, T. (2009). Time use, gender and disadvantage in Australia: Conventional income and 'full income' approaches to estimation. *The Economic and Labour Relations Review*, 20(1), 13- 34.
- INEGI. 2008. Homologación de la serie de indicadores estratégicos ENE-ENOE. Documento técnico.

- http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm_laboral.pdf
- Kuznets, S. (1955). Economic growth and income inequality. *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Mendoza Cota, J.E. & García Bermúdez, K.J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo – Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156), 77-99.
- Mexico Country Review (2011). Global Gender Gap Index. *CountryWatch*, 162- 172.
- Meza González, L. (2001). Wage inequality and the gender wage gap in Mexico. *Economía Mexicana*, 10(2), 291- 323.
- Miller, P. (2009). The gender pay gap in the US: Does sector make a difference? *Journal of Labor Research*, 30, 52-74.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. N.Y.:Columbia University Press.
- Morgan, L., Arthur, M. (2005). Methodological considerations in estimating the gender pay gap for employed professionals. *Sociological Methods and Research*, 33(3), 383-403.
- Pagan, J.A, Ullibarri, M. (2000). Group heterogeneity and the gender earnings gap in Mexico. *Economía Mexicana*, 9(1), 23-40.
- Rendón, T. (2003). Empleo, segregación y salarios por género. En E. De la Garza y C. Salas (Eds.), *La situación del trabajo en México, 2003* (pp. 130-153). México, D.F.: Plaza y Valdez Editores.
- Zamudio Sánchez, F.J., Nuñez Vera, M. & Gómez Salazar, F. (2010). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México. *Estudios Fronterizos – Nueva Época*, 11(22), 129-156.

Una propuesta para enfrentar la vulnerabilidad de las jefas de hogar en Sinaloa

Rosario Sánchez Zatarain

Introducción

México, un país con una cultura familiar tradicional fincada en los conceptos de familia nuclear, poder en el hombre, sumisión en la mujer como valor de sostenimiento de la familia. Hoy se exhibe con cambios trascendentales en su estructura poblacional familiar, se admite otro modelo de familia diferente en el que aparece una nueva figura: *la jefa de hogar*, conceptualizada y aceptada demográfica, científica, cultural, jurídica y socialmente.

Los procesos de reconocimiento de este nuevo modelo han significado para las mujeres jefas de hogar luchas constantes por su sobrevivencia, en donde han dejado huellas de dolor, de abandono, de crítica social y familiar, de incompreensión familiar, de violencia, de inequidad, entre otras desolaciones.

En base al Censo de Población y Viviendas del 2010 en México había 6, 916,206 familias encabezadas por una mujer, en donde habitan alrededor de 22 millones de mexicanos y mexicanas. Estas mujeres, jefas de hogar, se han convertido en una población vulnerable, desde esta perspectiva se entienden como un problema pues se hallan en situaciones de riesgo permanente. Este constituye el problema de nuestra investigación.

Las mujeres de hogar son jefas del hogar, desempeñan la función social de proveer de sustento económico a la familia. Las que son madres solteras no tienen una relación de pareja en forma tradicional, ya que ésta es su opción de vida o así fueron atrapadas en una situación de abandono, y al asumirse solas, se ven como jefas de hogar. Las que deciden divorciarse o bien separarse de su pareja dejan de ser esposas de acuerdo al patrón tradicional enfrentando, muchas veces, un fracaso individual y social, lo cual limita, en algunos casos, iniciar una nueva relación de pareja. Por el contrario, las mujeres viudas cumplieron con su papel de esposas y son reconocidas, formaron una familia y no viven el rechazo que acompaña el estigma de ser madres solteras. De cualquier manera, en todas ellas, su situación cambia de manera inesperada. Esto plantea un problema: asumir su nueva existencia.

Han aceptado el compromiso de ser líder en una familia, luchan por un lugar digno en la sociedad laboral, en la sociedad del conocimiento, han asumido el rol de proveedoras de valores, de principios, de convivencias y respeto a la diversidad, mujeres que las lastima el abuso indiscriminado en las inequidades laborales no legisladas en nuestra constitución.

Las mujeres jefas de hogar son una realidad en nuestro país y en el mundo entero. Mujeres de valentía, de arrojo, según fue declarado por ellas mismas en los talleres vivenciales de descubrimiento del potencial humano realizado en la Ciudad de Mazatlán, en los polígonos de pobreza 25014, 25017 y 25024, espacios geográficos clasificados por la Secretaría de Desarrollo Social como áreas de vulnerabilidad social, pobreza extrema y patrimonial.

El objetivo general de esta investigación es describir el mundo vivido de las jefas de hogar en la situación concreta en la que enfrentan esta realidad. Los objetivos específicos de la esta investigación fueron: a) realizar una epojé significativa que permita acercarnos a la realidad existencial de la jefa de hogar, sin prejuicios previos que descalifiquen su realidad, ni tampoco que

la sobrevaloren; b) propiciar una comprensión empática que facilite una aproximación al ser de las jefas de hogar; c) recabar los datos que revelen la vivencia intencional de las jefas de hogar; d) bosquejar algunos de los elementos centrales de la investigación fenomenológica como herramienta de investigación.

Método

La investigación cualitativa puede ser vista como un modo para obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación, tal como nos la presentan las personas, más que como una mera medida cuantitativa de sus características o comportamientos.

Los métodos cualitativos han surgido como un conjunto de enfoques alternativos a la investigación tradicional o cuantitativa, aunque algunos de ellos son anteriores al modelo positivista y experimental, con el que por su propio desarrollo se contraponen, surgiendo precisamente de la necesidad de evidenciar fenómenos que por su naturaleza no pueden medirse, encuadrarse y/o limitarse a cifras puntuales, exactas e inamovibles, interpretadas a través de números que dejan de lado la observación y la libertad del pensamiento preclaro tanto del investigador como del público atraído hacia el análisis de instrumentos menos fríos.

Al mismo tiempo, otra perspectiva metodológica está descrita como *fenomenológica*, la cual entiende los fenómenos sociales desde la perspectiva del actor, examina el modo en que se experimenta el mundo (Schütz, 1993). Para la perspectiva fenomenológica y, por tanto, para la investigación cualitativa resulta esencial experimentar la realidad tal como los otros la experimentan. “La metodología cualitativa es individualizada, no adapta al individuo a categorías preconcebidas, sino que en el proceso de aproximación metodológica del investigado se construye la especificidad del sujeto como un momento concreto del

conocimiento, separándose de la relación directa entre sujeto investigado y teoría” (González, 2002, p. 193).

El método fenomenológico destaca la experiencia humana como punto de partida de toda búsqueda de la verdad, que en la realidad existe según sea percibida por el campo perceptual de cada persona y que el individuo tiene necesidades que representan las acciones necesarias para mantener o reforzar su propio yo fenoménico.

El quehacer de la psicoterapia Gestalt utiliza esta forma de enfrentar al mundo y a la persona: colaborar para que cada uno describa el aparecer de su propia vivencia, es decir, su fenómeno. Además, enseña a las personas a “no juzgar”, sino simplemente *describir lo que aparece en tanto que aparece*. Para el aprendizaje es prioritaria la reflexión. Gracias a ella, la *vivencia* se vuelve *acontecimiento*, es decir, aprendizaje y descubrimiento, a partir del cual uno se vuelve responsable de su existencia.

Por este motivo se eligió este método para la presente investigación: poder describir el «mundo vivido» de las jefas de hogar, y al mismo tiempo, poderles aportar un método de comprensión de su propia vivencia. La Terapia Gestalt los lleva necesariamente a identificar “la teoría de la Gestalt, misma que asume que el organismo humano y su medio ambiente, que incluye a otras personas, forma una sola unidad indivisible. Lo uno no ocurre sin lo otro” (Baumgardner, 2003, p.301).

Partiendo de esta idea y para lograr el objetivo general de intervención en esta investigación se implementó un taller de tipo vivencial en el que las jefas de hogar descubrieran al ser que quieren ser. Los objetivos particulares de intervención se concentraron en : a) diseñar el taller vivencial inspirado en la psicoterapia Gestalt b) formar el grupo de jefas de hogar para la realización del taller vivencial; c) realizar una evaluación inicial que permitiera plantear las estrategias de intervención; d) recabar los datos para la evaluación inicial; e) realizar una hermenéutica de los datos obtenidos para la implementación del taller vivencial; f) implementar el taller vivencial; g) elaborar

una bitácora que diera seguimiento a las intervenciones terapéuticas; h) y valorar el trabajo final.

La Terapia Gestalt nos ofrece una metodología: esta forma de trabajar depende de que diferenciamos entre hablar acerca de... y experimentar. Experimentar es estar en contacto. En contacto o en relación con uno mismo y con el mundo de uno. La metodología de la Terapia Gestalt consiste en volver una y otra vez a una manera de ser relacional. Su método es vigilar continuamente la conciencia. La gente necesita tiempo para aprender a involucrarse y a distinguir entre la experiencia y la intelectualización, entre lo que es uno mismo y lo que es la otra persona.

Antecedentes sobre el tema

La familia es el primer eslabón en la construcción del tejido social y ejerce funciones vitales que ninguna otra institución sería capaz de cubrir. Las conductas, las actitudes y los valores que se adquieran en ella, en el futuro se desplegarán en la sociedad y cimentarán su desarrollo. El modelo de familia que predomina es la familia nuclear, aquella en la que los cónyuges están presentes, con hijos o sin ellos o bien está presente el jefe y los hijos, o finalmente, el jefe, su cónyuge y sus hijos. Existe también la llamada familia extensa, compuesta por una familia nuclear más otros parientes y/o persona sin vínculos de parentesco con el jefe. La familia monoparental cuenta con la presencia de uno de los padres y al menos un hijo o hija. Se le puede considerar nuclear, aunque para fines estadísticos conviene registrarla de manera separada; si existen parientes o personas sin parentesco se convierte en familia extensa. El llamado hogar familiar presenta parentesco de por lo menos uno de los miembros con el jefe de hogar. Esta categoría es incluyente ya que abarcaría a los nucleares y a los extensos (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, 2005).

La jefatura de hogar se asocia al poder de un integrante sobre el resto de la organización familiar, específicamente, en el uso del concepto jefe de hogar, existe al interior una relación jerárquica entre los miembros, por ser la persona que no solamente soporta económicamente el hogar, sino la de mayor autoridad dentro del mismo.

Los hogares familiares de jefatura femenina han crecido en proporción al número de hogares mexicanos en general, por lo menos en los últimos lustros, hasta alcanzar un segmento socio-demográfico que ya no puede plantearse como de carácter marginal, sino como uno más, de los grupos sociales.

Si analizamos las estadísticas del INEGI, a nivel nacional, comprobaremos que desde el XI Censo General de Población y Vivienda en 1990 hasta el del 2010, incluyendo los conteos de población y vivienda quinquenales, los hogares con jefatura femenina manifestaron este comportamiento.

Tabla 1. Hogares con Jefatura Femenina

Año	HOGARES CON JEFATURA FEMENINA
1990	2,805,488
1995	3,537,183
2000	4,597,235
2005	5,717,659
2010	6,916,206

Fuente: INEGI Censos de 1990 y 2010. Conteos quinquenales de población y vivienda 1995, 2005.

En porcentajes, para el 2005 la jefatura femenina alcanzaba el 22.9% del número de hogares mexicanos, en el 2010 es el 25.2% demostrando con estas cifras el aumento de los hogares donde una mujer está comprometida con el logro del bienestar de sus integrantes.

No es ocioso decir que el tema de las familias encabezadas por mujeres representa ya un tópico de interés para sociólogos, antro-

pólogos sociales, economistas e incluso politólogos. Dicho interés está fincado fundamentalmente en el tema más amplio de desarrollo social en los llamados países del tercer mundo, sosteniéndose que “la jefatura femenina en los hogares se está multiplicando a raíz de las tendencias económicas que obligan a las mujeres a buscar ingresos propios, al aumento de la pobreza y a tendencias demográficas y sociales, como migraciones, viudez, rupturas matrimoniales y fecundidad adolescente” (Morales, 2001, p. 102).

Con respecto a ello, en México hay 29,7 millones de hogares, de ellos el 25.2% están dirigidos por mujeres (INEGI, 2010)¹⁸. Algunos de los factores asociados con el incremento de los hogares con jefatura femenina que destacan los censos, son la migración, los divorcios, el incremento de madres solteras, la baja mortalidad de las mujeres, una menor tendencia en las mujeres viudas a contraer un segundo matrimonio, entre otros elementos de tipo estructural como la prolongada crisis económica y las políticas neoliberales aplicadas en las últimas décadas, que han repercutido en el desempleo y deterioro de los salarios.

Estos hogares suelen estar constituidos, en una proporción importante, por mujeres viudas solteras o separadas: “la mayor parte de la mujeres son jefas de hogar por viudez (39.5% zona urbanas, 54.5% zonas rurales), por separación y divorcios (34.7% zonas urbanas, 36.8% zonas rurales), solteras (16% zonas urbanas y 17.1% zona rural)” (Lázaro y Zapata, 2005, p.228).

También es de considerarse el aumento de los hogares con jefatura femenina en los sectores no pobres, lo cual obedece a diversas situaciones como el aumento de divorcios y separaciones, donde las mujeres no establecen nuevas parejas,

¹⁸ Las cifras varían un poco según el año en que se realizó la investigación y la propia fuente. Ello depende no sólo de las definiciones operacionales (p.ej. censo vs. encuesta) según INEGI(2005) Estadísticas de la familia a propósito del día internacional de la mujer, señala que el 26.5% de los hogares está dirigido por mujeres. (CONAPO 2005-2006 en comunicado de prensa. 6 de marzo día de la familia. Hay en México 25.9 millones de hogares. México DF).

incremento de las solteras que no se casan y también de las viudas que viven en forma independiente.

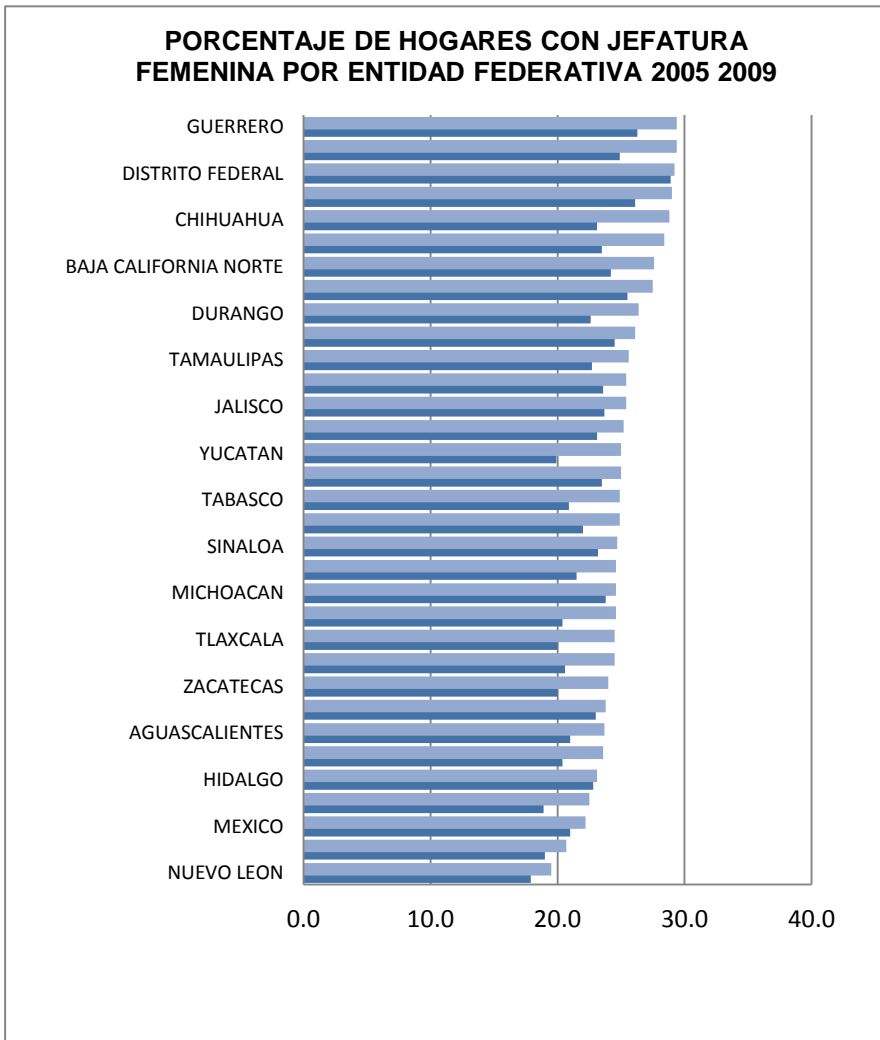
Para fines de este trabajo, se entiende por jefa de hogar, a la mujer proveedora principal y responsable de la organización, mantenimiento de la familia, como líder y guía de sus hijos, sostén económico, emocional y social en sus integrantes.

Actualmente asistimos a un proceso de cambio en el sistema de género, se tiende a flexibilizar los roles familiares desde un modelo altamente segregado, como en el modelo tradicional, hacia roles compartidos, donde la participación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres ya no se discute, pero se negocian diversos arreglos para el cuidado de los niños y el trabajo doméstico. El mayor punto de visibilidad y que inició el quiebre del modelo tradicional fue la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo.

Acosta (2003), señala que “las mujeres al incorporarse al mercado laboral, aportan ingresos al hogar para proveer los bienes y servicios que les permiten mejorar su nivel de vida, siendo notable en los últimos años su participación en el mercado de trabajo; de acuerdo al sexo del jefe, 45.7% perciben ingresos mixtos en el año 2000; durante el mismo periodo los hogares con jefa perciben un 32.8%; por otra parte, los hogares en donde el jefe es varón y que perciben ingresos femeninos en el año 2000 es de 3.3. %; y los hogares en donde la mujer es considerada jefa, el 62.3% perciben sólo ingresos femeninos en el periodo de referencia. Es importante señalar que la percepción de ingresos de los hogares se encuentra estrechamente relacionada con el papel que juegan dentro del hogar las mujeres o bien los varones, asumiendo el papel de proveedor de recursos dentro del hogar” (p. 58).

La situación de la mujer mexicana en la sociedad ha sufrido cambios notables en las últimas décadas. La participación de las mujeres en la vida económica se incrementó del 33.3% en 1994 al 39.8% en el 2002 y ha continuado creciendo.

Gráfica 1. Porcentaje de hogares con jefatura femenina por entidad federativa, 2005-2009



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2005. Consulta interactiva de datos. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009. Tabulados Básicos.

Tabla 2. Porcentaje de hogares con jefatura femenina por entidad federativa, 2005-2009

ESTADO	2005	2009
NUEVO LEON	17.9	19.5
CHIAPAS	19.0	20.7
MEXICO	21.0	22.2
COAHUILA	18.9	22.5
HIDALGO	22.8	23.1
QUINTANA ROO	20.4	23.6
AGUASCALIENTES	21.0	23.7
GUANAJUATO	23.0	23.8
ZACATECAS	20.0	24.0
CAMPECHE	20.6	24.5
TLAXCALA	20.0	24.5
BAJA CALIFORNIA SUR	20.4	24.6
MICHOACAN	23.8	24.6
SAN LUIS POTOSI	21.5	24.6
SINALOA	23.2	24.7
QUERETARO	22.0	24.9
TABASCO	20.9	24.9
NAYARIT	23.5	25.0
YUCATAN	19.9	25.0
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	23.1	25.2
JALISCO	23.7	25.4
PUEBLA	23.6	25.4
TAMAULIPAS	22.7	25.6
OAXACA	24.5	26.1
DURANGO	22.6	26.4
VERACRUZ	25.5	27.5
BAJA CALIFORNIA NORTE	24.2	27.6
SONORA	23.5	28.4
CHIHUAHUA	23.1	28.8
MORELOS	26.1	29.0

Fuente: INEGI. II Censo de Población y Vivienda 2005. Consulta interactiva de datos. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009. Tabulados Básicos.

A pesar de que el modelo tradicional de familia sobre el que habitualmente se planifica, se considera constituido por un jefe de hogar proveedor, una mujer ama de casa que realiza el trabajo doméstico, y niños que según sus edades están en el sistema educativo o en el mercado de trabajo, hasta constituir sus nuevos núcleos familiares, el aumento de hogares con jefatura femenina está cambiando los estereotipos de familia.

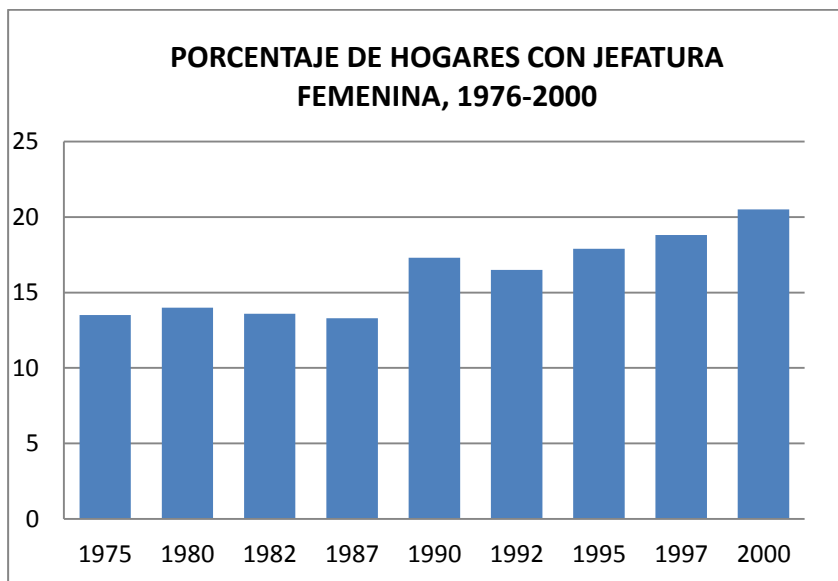
Los hogares dirigidos por mujeres se han incrementado en los últimos años. En 1997, el volumen de estos hogares era de poco más de 3.9 millones, en los cuales habitaban cerca de 14 millones de personas. Según datos del Censo de Población de 1995, la mayoría de las jefaturas femeninas de hogares se dan después de la ruptura de una unión, 48% de las jefas de hogar son viudas y el 22% son separadas o divorciadas. Esta situación explica que el 84% de los hogares monoparentales estén a cargo de una mujer. Como se señaló anteriormente estos datos han ido incrementando paulatinamente, resultados de varios factores entre los cuales se marcan las separaciones, la viudez, la inmigración, el aumento de la participación en el mercado laboral de la mujer, entre muchos otros.

El Instituto Nacional de Mujeres señala, en un trabajo denominado *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre la familia. Hogares y vivienda en México (2003)*, que “la distinción por sexo del jefe de hogar muestra diferencias importantes en la estructura y composición de las familias residenciales y de los hogares no familiares, además de que permite advertir el rápido incremento que han tenido los hogares encabezados por mujeres. En 1976 representaban 13.5% de los hogares y en 1992 16.5%. Finalmente, en el 2000 estos hogares llegaron a representar la quinta parte del total de los hogares (20.6%). De acuerdo con el censo del 2000, éstos sumaban 4.7 millones y absorbían alrededor de 16.7% millones de personas” (p. 24).

Para el 2010 en México existían 6, 916,206 hogares con jefatura femenina (Ver Tabla 1). Con estos datos se expresa que

si bien cada una de las instituciones responsables del manejo estadístico podrá no coincidir en los números, lo que sí es cierto es que todas las instituciones convienen en el aumento paulatino de hogares con jefatura femenina. Asunto de importancia en este trabajo.

Gráfica 2. Porcentaje de hogares con jefatura femenina, 1976-2000



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Censo de población y vivienda 1995. XI Censo General de Población y Vivienda 1990. XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Las que se han atrevido a desafiar los valores establecidos asignados a las mujeres tradicionales, han logrado cambios importantes en su vida. La atención que se dieron como personas y su creciente incorporación al mercado remunerado, ha generado nuevas formas de organización para la familia, sus hijos acuden a centros de cuidado infantil, la distribución de las tareas do-

mésticas entre la pareja y los hijos mayores, establecer tiempo para la recreación, compartir las responsabilidades en la orientación de sus hijos, dedicar tiempo para ellas mismas. Estos cambios desigualan los estereotipos de la familia tradicional y a la misma sociedad, con frecuencia los cuestiona.

Los hogares con jefatura femenina presentan una mayor incidencia a la pobreza que la que se presenta en hogares encabezados por varones, generándose una mayor vulnerabilidad, exclusión y menores oportunidades entre las mujeres más pobres y sus familias, teniendo como consecuencia la menor capacidad para obtener ingresos, debido a que tienen menor educación y acceso a recursos productivos, así como efectos negativos sobre el bienestar infantil a causa de la responsabilidad del trabajo doméstico y extradoméstico que desarrollan cotidianamente, configurando una situación de desventaja adicional para los hogares con jefatura femenina pobres (Jones, 2006).

Las mujeres que viven en hogares pobres suelen ser aún más pobres que sus pares varones, especialmente cuando además son jefas de hogar que realizan el trabajo doméstico, la crianza de los hijos, junto con el trabajo remunerado. Todas estas labores realizadas en malas condiciones significan una gran cantidad de horas de trabajo y por lo tanto una mala calidad de vida que se traduce en desgaste físico y mental.

No por casualidad se ha señalado que “las características sociodemográficas de los hogares con jefatura femenina, presentan las siguientes condiciones:

- En general los ingresos son más bajos; este tipo de hogares tienen menos bienes y acceso a recursos productivos. Sin embargo, los hogares con jefatura femenina particularmente de las zonas urbanas destinan mayor gasto a alimentos (carne, pescado, mariscos, cereales, frutas y verduras), transporte y servicios educativos, lo

que permite mejor bienestar de los miembros que componen el grupo.

- La principal fuente de ingresos para los hogares de jefatura femenina urbanos y rurales son las remuneraciones al trabajo, por transferencia, por regalos, negocios propios.
- Este tipo de hogares tiene ingreso menores a seis salarios mínimos y se ubican en empleos flexibles y tienen una importante presencia en los trabajos por cuenta propia.
- En las áreas rurales y urbanas la mayoría de las mujeres jefas de hogar que son asalariadas también realizan actividades domésticas, dedican en promedio 39 a 44 horas a la semana respectivamente.
- Seis de cada diez mujeres jefas de hogar forman parte de la población económicamente activa (PEA), nueve de cada diez hombres se encuentran en el mercado laboral” (Lázaro y Zapata, 2005, pp. 229-230).

Aunque las mujeres vivan con pareja, el ingreso masculino obtenido es a veces tan insuficiente que las mujeres y los niños deben asumir la doble carga del trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar para suplir el presupuesto familiar.

Por su parte, en relación al ámbito laboral, se sabe que las “jefas de hogar”, al margen de sus estudios y capacidades, deberán enfrentarse, en su mayoría, a trabajos de baja calificación y mal remunerados, ya que los empleadores suelen pagar peor a las mujeres que a los hombres, y en muchos casos se aprovechan de la desesperación de estas mujeres por conseguir un trabajo que les permita sostenerse a sí mismas y a sus hijos. El ingreso *Per cápita* de los hogares con jefatura femenina es menor que el de los hogares encabezados por un hombre.

Resultados

El trabajo de campo realizado en esta investigación encarnó la forma de intervención terapéutica, siguiendo el proceso del ciclo de la experiencia ideado por Celedonio Castanedo y Héctor Salama en la modalidad de taller vivencial, se desarrolló con un grupo de mujeres jefas de hogar de la clase media baja, mujeres que tienen que distribuir su tiempo entre su compromiso laboral, su responsabilidad en el hogar, la atención a sus hijos y el tiempo dedicado a ellas mismas. Mujeres que no sólo presentan limitaciones económicas, familiares, educativas, sino además una carencia en su amor propio, en su autoestima, mujeres que han sufrido los embates de una separación, el dolor por la muerte de su cónyuge, el abandono de su pareja, mujeres que resolvieron vivir sin pareja, ante la mirada de un mundo que vive aún en la tradición de la familia nuclear.

Estas mujeres jefas de hogar, objeto de estudio de este trabajo, fueron elegidas siguiendo la lógica que nos dan las cifras estadísticas y nuestra realidad nacional; en México, según el segundo conteo de población y vivienda de 2005, existen aproximadamente 106 millones de mexicanos, de los cuales, la población de la mujer es mayor, significando el 51.3%; asimismo, el número de mujeres que han ingresado al mundo laboral es significativamente mayor en porcentaje al de los hombres. Hasta el año 2005, sumaban 5.7 millones de familias encabezados por una jefa de hogar, en donde habitan alrededor de 19 millones de mexicanos y mexicanas. Más del 50% de los mexicanos y mexicanas vive en extrema pobreza, infiriendo de estos datos que muchas de las mujeres jefas de hogar habitan en lugares de pobreza.

Ante esta realidad inocultable, se configuró la decisión metodológica de diseñar e implementar como estrategia didáctica, los talleres vivenciales con las mujeres jefas de hogar, que por su situación económica no les es posible pagar los servicios de un terapeuta, pero, no por ello, deben estar destinadas a vivir

en la ignominia, en el abandono, en el mundo de las cifras. Se identifican como parte de un mundo de pobreza económica, mas no de ideales, sueños y esperanzas,

Desde la polaridad carencia y tenencia, es importante reconocer el taller vivencial como un espacio de atención terapéutica a las mujeres jefas de hogar que les permita descubrir su potencial humano. Hoy esas mujeres son formadoras, orientadoras, supervisoras del desarrollo del ser persona, del ser humano que desafía al mundo actual, son formadoras de los hombres y mujeres del futuro. Es necesario expresar la necesidad imperante de alzar la voz y señalar que así como se realizan políticas públicas para el rescate de la pobreza, es necesario proponer políticas institucionales para el descubrimiento de las potencialidades de la mujer jefa de hogar, cabeza de una familia, formadora de los futuros ciudadanos y ciudadanas, de las personas hombres y mujeres que atenderán los desafíos de nuestra nación, de los seres humanos que se encuentran en formación en este mundo sin fronteras.

En los talleres se marcó el ciclo de la experiencia como el núcleo básico de la vida humana, según lo concibe la terapia Gestalt, dado que ésta no es más que la sucesión interminable de ciclos. También se le conoce como el "ciclo de la autorregulación organísmica", pues se considera que el organismo sabe lo que le conviene y tiende a regularse por sí mismo.

La conceptualización de este ciclo, según (Jarquín, 1998), pretende reproducir cómo los sujetos establecen contacto con su entorno y consigo mismos. Explica también el proceso de formación figura/fondo: cómo surgen las figuras de entre el fondo difuso, y cómo una vez satisfecha la necesidad dicha figura vuelve a desaparecer.

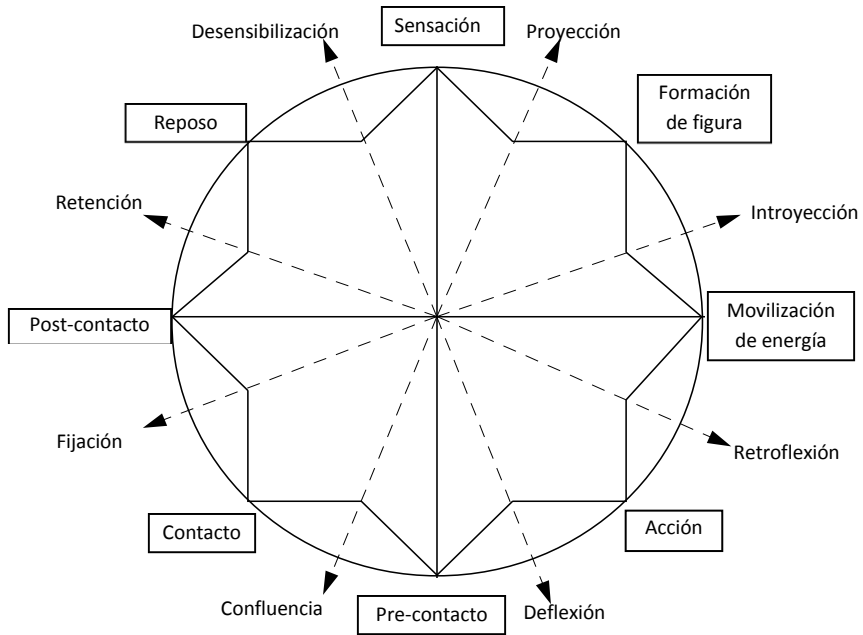
En el esquema del ciclo se identifican 8 etapas sucesivas: 1) reposo; 2) sensación; 3) darse cuenta o formación de figura; 4) movilización de la energía o energetización; 5) acción; 6) pre-contacto, 7) contacto y 8) pos-contacto.

El ciclo de la experiencia se inicia cuando el organismo, estando en reposo, siente emerger en sí alguna necesidad; el sujeto toma conciencia de ella e identifica en su espacio algún elemento u objeto que la satisface, vale decir, que dicho elemento se convierte en figura, destacando sobre los demás que son el fondo. Acto seguido, el organismo moviliza sus energías para alcanzar el objeto deseado hasta que entra en contacto con él, satisface la necesidad y vuelve a entrar en reposo nuevamente.

En el reposo o retraimiento el sujeto ya ha resuelto una Gestalt o necesidad anterior, y se encuentra en un estado de equilibrio, sin ninguna necesidad apremiante. Su extremo patológico puede ser el autismo.

En esta fase aparece la desensibilización como la interrupción que se da entre reposo y sensación, consiste en bloquear las sensaciones tanto del medio externo como del interno, no sentir lo que viene del organismo; esto estimula el proceso de intelectualización por el que se intenta explicar por medio de racionalizaciones la falta de contacto sensorial. Su frase característica es: "no siento".

Figura 1. El ciclo de la experiencia



En la fase de sensación el sujeto es sacado de su reposo porque siente "algo" difuso, que todavía no puede definir. Como por ejemplo, puede sentir movimientos peristálticos o sonidos en su estómago, o si no, cierta intranquilidad. Celedonio Castanedo en su libro "Terapia Gestalt. Enfoque centrado en el aquí y el ahora", señala: "en la terapia Gestalt se pregunta a menudo al cliente ¿qué hace usted?, ¿qué siente?, ¿cómo lo siente?, ¿de qué se está dando cuenta ahora?, ¿qué es lo que necesita?, etc.". Asimismo señala en el mismo libro: "existen cuatro aspectos de la experiencia humana con los que se puede enfocar el darse cuenta:

1. Darse cuenta de sensaciones y acciones
2. Darse cuenta de los sentimientos
3. Darse cuenta de lo que se quiere o se desea
4. Darse cuenta de los valores”.

En el darse cuenta, la sensación se identifica como una necesidad específica (como hambre o como preocupación, respectivamente) y se identifica también aquello que la satisface: se delimita cierta porción de la realidad que adquiere un sentido vital muy importante para el sujeto, es decir, se forma una figura.

En esta fase se identifica la proyección como interrupción del proceso, se da entre sensación y formación de figura. Consiste en transferir lo que uno siente o piensa, pero que por diversos motivos (sobre todo por acción de los introyectos: "no debes"), no puede aceptar en sí mismo, a los demás: "odiar es malo", dice la madre; el niño odia a su padre, pero como "no se debe odiar", se enajena de ese sentimiento y le echa la pelota al padre temido y amenazante: tú me odias, tú eres el malo". Su frase característica es: "por tu culpa".

Algunas evidencias del trabajo de los talleres vivenciales se manifiestan a continuación, mostrando su aplicabilidad, su pertinencia y actualidad, con el grupo de mujeres jefas de hogar del municipio de Mazatlán, habitantes de los polígonos 25014, 25017, 25024, que son regiones de gran vulnerabilidad social, definidas estas últimas bajo los principios de la Secretaría de Desarrollo Social.

A continuación se expone una parte de la aplicación del círculo de la experiencia señalado en el esquema anterior, que por exigencias editoriales, se nos hace imposible explicarlo todo.

Proyección - formación de figura

<p>En la primera sesión con el grupo, les pedí que se presentaran por medio de un dibujo que previamente se les pidió que realizaran.</p> <p>La idea era que al presentarse dijeran: “yo soy (su nombre) y soy este árbol, soy grande, o pequeño, doy frutos o flores”, haciendo la descripción de sí mismas a partir del dibujo que hicieron, es decir describiendo las características del árbol que cada quien efectuó.</p>	<p>La mayoría tuvo dificultad para presentarse como el árbol, pues hablaron en tercera persona.</p>
<p>B: Yo soy “B” y mi árbol es muy grande y da manzanas y da mucha sombra. Es que a mí me gustan mucho las manzanas, no sé por qué.</p>	<p>Se manifiesta contenta al final.</p>
<p>T: Muchas gracias “B” ahora le voy a pedir que me lo vuelva a decir, pero como quedamos en un principio: como si usted fuera ese árbol. Yo soy un árbol muy grande que da manzanas y...</p>	
<p>B: Yo soy un árbol muy grande y mi árbol da manzanas y mucha sombra, y las manzanas que da este árbol son muy rojas, es que de verdad a mí me gustan mucho las manzanas y a mi familia también, y cuando estoy triste me gusta comerme una manzana.</p>	<p>En este momento me doy cuenta de que la persona no puede hacer la formación de figura pues utiliza la proyección, desviando el tema para que pase desapercibido el no hablar en primera persona y por tanto, apropiarse de lo que dice para permitir que se forme la figura.</p>
<p>T: Vamos a comenzar de nuevo: yo soy B y soy un árbol muy grande y...</p>	<p>Me acerco a la persona y le toco su brazo, suavemente.</p>

B: Yo soy B y soy un árbol muy grande... Le da una sonrisa nerviosa y comienza.

B: ...doy manzanas y mis manzanas son muy grandes y rojas, y alimentan a muchas personas... Le pido que respire profundamente y prosiga.

T: ...mis manzanas son grandes y rojas y YO alimento a muchas personas...

B: Mis manzanas son grandes y rojas, y yo alimento a muchas personas. Como soy muy grande, doy mucha sombra y las personas pueden venir a descansar en mi sombra y doy manzanas todo el año, para que puedan alimentarse siempre. La vuelvo a tocar muy sutilmente. Ella ríe de nuevo

T: ¿Cómo te sientes de ser un árbol que es capaz de producir manzanas todo el año?

B: Muy bien, porque yo puedo alimentar todo el año a muchas personas y además mis manzanas son muy grandes, rojas, dulces y buenas.

T: Y, ¿cómo le haces para poder dar manzanas todo el año?

B: Soy un árbol muy fuerte y además soy el único árbol, así que yo tengo que alimentar a todos sola.

T: ¿Y de dónde sacas fuerza para producir tanta manzana?

B: Pues cuando veo que se comen las manzanas que yo doy, me da mucho gusto y eso me da fuerza para seguir teniendo más manzanas.

T: Y, ¿quién te alimenta a ti...?

B: Mmhhhh ¿nadie?

T: Dime, ¿en qué se parece tu vida de árbol de manzanas a tu vida actual?

B: Pues en que yo me la paso trabajando todo el día para que mis hijos coman y para comprar las cosas de la escuela y todo lo que ellos necesitan, es como si eso fueran las manzanas.

T: Y, ¿en qué se parece el hecho de que el árbol tiene que dar manzanas todo el año porque él es el único que alimenta de manzanas a las personas porque no hay otro árbol?

B: Sí, como yo que estoy sola y toda la responsabilidad es mía.

T: MB, y en el caso del árbol que se la pasa produciendo manzanas grandes, rojas, dulces y nutritivas para LOS DEMÁS, y a cambio nadie lo alimenta, ¿cómo se traduce en ti?

B: Pues que yo hago todo por mis hijos y hasta cuido a mi mamá, y nadie hace nada por mí...

Comienza a llorar.
Le doy un tiempo de silencio y sólo la toco.
Continúa llorando.

B: Es que ya me cansé de trabajar y trabajar y que nadie me ayude.

T: Al decir “ya me cansé de trabajar y trabajar...”, ¿qué te hace sentir?

Se frota mucho las manos mientras habla del coraje.

B: Mucho coraje porque no es justo que el otro cabrón esté tan conchudo sin hacer nada por sus hijos y además su familia se la pasa diciendo que seguramente yo ya estoy buscando con quien andar, siendo que ni tengo tiempo de nada por estar trabajando.

Al hacer la pregunta le doy una bola de esponja.
Comienza a aplastar la esponja con mucha fuerza.

T: ¿Qué quieres hacer con ese coraje?

B: Quisiera ... aghhhhh

Cambia a la forma personal del "tú".

T: Ponle palabras

B: Ya me cansé de estar siempre preocupada por qué vamos a comer y andar de un trabajo en otro y que él ni se preocupe por nada...

B: ...y sigas emborrachándote y además te atrevas a decir que no tardo en andar con otro, cuando me la paso haciendo lo que tú no pudiste hacer...

Sigue aplastando la bola hasta que la avienta...

Sigue llorando pero ahora más silenciosa en su llanto.

T: ¿Cómo te sientes?

B: Cansada.

B: No sabía que estaba tan enojada con él. Yo me separé y comencé a trabajar y no quise pensar ni sentir nada porque tenía que salir adelante.

T: Y en este momento que te diste la oportunidad de sentir ese enojo, ¿qué aprendes?

B: Que es importante hacerle caso a lo que sentimos porque a lo mejor ese enojo luego lo andamos sacando con los hijos. Yo pensé que siempre andaba enojada con ellos porque no me ayudaban en la casa, pero creo que más bien estaba enojada con el señor.

T: Y ahora que sabes contra quién es el enojo, y lo importante que es darnos un tiempo para sacar los sentimientos que tenemos, ¿qué tarea crees que te debes dejar con este aprendizaje?

B: Pues no volver a hacer como si no pasara nada, y que cuando me enoje con mis hijos, vea primero si sí es por algo que ellos hacen o mi enojo es por otra cosa, o en realidad nada más esté cansada.

T: Muy bien, muchas gracias “B”.

Lo descrito con anterioridad, representa sólo una parte de una sesión en los espacios vivenciales donde se expresaron con oportunidad y elocuencia sus sentimientos, sus emociones, sus miedos, se notaban la incertidumbre. Así como también descubrieron sus fortalezas, sus razones para darle sentido a su existencia.

Este trabajo dio cuenta de las razones de vivir de la jefa de hogar, de su existencia como ser persona y de la grandeza de su fuerza en su potencial humano, a pesar de las múltiples y variadas causas de su pobreza patrimonial, más no existencial.

El ciclo de la experiencia continúa, en la fase de movilización de la energía el sujeto reúne la potencia o concentración necesaria para llevar a cabo lo que la necesidad le demanda. En esta fase se identifica la introyección, la cual media entre la formación de figura y movilización de energía para la acción. Aquí el sujeto se "traga" todo lo que le dan sin masticarlo suficientemente; las influencias externas son engullidas sin hacer la necesaria crítica y selección, de acuerdo a sus necesidades personales. El sujeto sufre un verdadero empacho de mandatos, órdenes, influencias, «amagos», etc., incuestionables, que cum-

plen en sí una función parasitaria pero que el sujeto asume erróneamente como propios, normas y valores morales: "haz esto", "no hagas esto", "no debes", "deberías", etc. Los introyectos impiden el libre flujo de los impulsos y la satisfacción de las necesidades: no seas agresivo, no forníques, conserva tu virginidad, a la madre no se le dice eso...bla, bla, bla. Importante: detrás de todo introyecto hay figuras importantes para nosotros y Gestalten inconclusas en relación a ellas. Su frase es: "debo pensarlo o hacerlo así".

Entre los diversos eslabones que conforman el ciclo se localiza el contacto que significa tomar conciencia de sí mismo, de las actitudes, del tipo de relación interpersonal que se mantiene con los otros, en esta fase se identifica la confluencia como la interrupción que inhibe el ciclo, que paraliza la energía, se da entre acción y contacto. El sujeto para ser aceptado o no entrar en discusión con figuras importantes simplemente se mimetiza a ellas; debilita los límites de su Yo para fusionarse al otro. Se adoptan así, sin crítica ni cuestionamientos, decisiones, ideas, estilos de vida ajenos. Se adopta una postura cómoda donde se abdica de la propia responsabilidad, de la capacidad de tomar decisiones, para siempre "estar de acuerdo". Los con-fluentes son personas "sin carácter ni personalidad", "pasivas", que practican la desesperanza aprendida o la identificación con el agresor temido. Su frase es "Acéptame, no discuto".

En términos generales, se puede decir que el ciclo de la experiencia, dado en un contexto específico y significativo, constituye en sí misma una Gestalt. Un ciclo interrumpido es una Gestalt inconclusa; un ente que parasitará al organismo consumiendo su energía hasta verse satisfecho. Cuando concluye un ciclo de la experiencia, se prepara el organismo para continuar con otro en función de las demandas y requerimientos del proceso gestáltico.

Aportaciones

La *psicoterapia Gestalt* como instrumento de trabajo reúne una teoría sólida y una práctica eficiente como se ha demostrado hasta aquí. Desde la perspectiva *teórica* se puede observar que responde su visión fenomenológico-existencial a la lectura del *mundo vivido* que hicimos de las jefas de hogar. En esta misma visión *teórica* pudimos constatar que es posible a través de una estrategia terapéutica, fomentar los potenciales de las personas, en especial, las jefas de hogar.

Desde la perspectiva *práctica* favoreció la exploración de los potenciales de las jefas de hogar. Facilitando un espacio significativo para que las mismas hicieran contacto con su «toma de conciencia» y a partir de ahí, responsabilizarse de su existencia.

Una aportación central a la psicoterapia en general es constatar la afirmación actual, en la que coinciden psicoterapeutas de diversas orientaciones: lo que favorece la curación del paciente es el *encuentro*, noción maestra en la que se insiste mucho en la visión humanista de nuestro Instituto.

El problema fue abordado a partir de una psicoterapia de orientación fenomenológico-existencial, lo cual permitió que, a partir de ejercicios vivenciales, las jefas de hogar que asistieron a los talleres diseñados *ex profeso*, lograran *descubrir*, —usamos el término en el que Fritz Perls lo emplea—, su modo-de-ser-el-mundo y de ahí, el *ser que quieren ser*.

Conclusiones

1.- El modelo embrionario de familia teniendo como figura la mujer, como jefa de un hogar ha ido en aumento, de la misma manera ha ido en aumento la incorporación de ellas al mercado laboral.

2.- El trabajo en los talleres vivenciales con las mujeres jefas de hogar, permitió identificarlas como un grupo olvidado y desatendido por las políticas públicas federales, estatales y municipales. No existe preocupación alguna por el desarrollo de su potencial humano, ni propuestas de atención, seguimiento y fortalecimiento para su desempeño como jefa de hogar.

3.- La psicología humanista a través de la terapia Gestalt, utilizando los talleres vivenciales, le ofrece a las mujeres jefas de hogar la oportunidad para responsabilizarse de ellas mismas. Reconocer las múltiples razones que la llevaron a convertirse en jefa de hogar, la separación, la muerte, el abandono primero temporal y luego definitivo de su cónyuge, etc. Todas coinciden que detrás de la formación como jefa de hogar está la ruptura de sus expectativas en la familia y el desengaño en el amor. Esta última situación la orilla a dedicarse a sus hijos.

4.- Los talleres vivenciales son una alternativa de acompañamiento de la psicología humanista para brindar oportunidad a todas las mujeres jefas de hogar del nivel medio bajo que no tienen recursos económicos, ni tiempo suficiente para atender a los requerimientos de un proceso terapéutico.

Referencias

- Acosta, F. (2003). Jefatura de Hogar Femenina y Bienestar Familiar. Resultados de la investigación empírica. *Papeles de Población*, (28), 41 – 97.
- Ardiles, O. (1977). *Descripción fenomenológica*. México: ANUIES.
- Baumgardner, P. (2003). *Terapia Gestalt Teoría y Práctica, su aplicación*. México: Editorial Pax.
- Canovas, C. (2004). *Tejedoras de sí mismas. Algo más sobre género, innovación y docencia*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Castanedo, C. (2000). *Seis enfoques psicoterapéuticos*. México: Manual Moderno.
- _____ (1998). *Terapia Gestalt. Enfoque centrado en el aquí y el ahora*. Barcelona: Editorial Herder.
- CONAPO (2006). *Índices de marginación en México*. México.

- García, B. (1998). *Estadísticas sobre hogares y familias en México*. Ponencia presentada en el taller sobre estadísticas e indicadores de hogares, familias y vivienda, desde la perspectiva de género. México, D.F.
- García, B. (2004). *Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar en la ciudad de México y Monterrey*. México: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México.
- García, B., De Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. *Papeles de Población* (43), 29 – 51.
- Giampino, S. (2002). *¿Son culpables las mujeres por trabajar?* México: Siglo XXI.
- González, R. (2002). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. México: Pueblo y educación.
- González de la Rocha, M. (1999). *Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América Latina*. México: CIESAS, Plaza y Valdez.
- INEGI (1990). *XI Censo general de población y vivienda*. México.
- INEGI (1995). *Primer conteo de población y vivienda*. México
- INEGI (2000). *XII Censo general de población y vivienda*. México
- INEGI (2003). *Encuesta Nacional de ingresos y gastos de los hogares 2002*. México.
- INEGI (2005). *II conteo de población y vivienda*. México
- INEGI (2005). *Los hogares con jefatura femenina*. México: 2da. Edición.
- INEGI (2005). Reporte especial. *Los hogares con jefatura femenina*. Segunda edición.
- INEGI (2004). *Los hogares con jefatura femenina*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, segunda edición.
- Instituto Nacional de Mujeres (2003). *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre la familia. Hogares y vivienda en México*, México.
- Jarquín, M. (2008). *La psicoterapia gestáltica. Una aproximación*, Manuscrito no publicado.
- Jones, C. (2006). *La jefatura femenina en las familias mexicana; un factor de inequidad de género y de vulnerabilidad social*. México. Fundación Rafael Preciado Hernández A.C.
- Latner, J. (1994). *Los fundamentos de la Gestalt*. Santiago de Chile: Cuatro Vientos.
- Lázaro, R., Zapata, E. (2005). Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato. *La ventana*, (22), 13-45.
- López, M. (2000). *Cambios sobresalientes en la composición de los hogares*. México: Demos.
- Morales, L.A. (2001). *Mujeres Jefas de Hogar: Características y tácticas de sobrevivencia*. Santiago de Chile: Espacio.
- Schütz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. (Traducción de Eduardo J. Prieto). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Perls, H., Goodman (2000). *Terapia Gestalt: excitación y crecimiento de la personalidad humana*. Madrid: Centro de terapia y psicología.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (2005). *Definiciones de hogares y de familia en SNDIF. Diagnóstico de la familia Mexicana; numeralia de la familia en México*. México.

La inserción laboral en edades avanzadas: el caso del estado de México

Sagrario Garay Villegas

Introducción

En diversas investigaciones se ha señalado que el envejecimiento de la población genera, entre otras cosas, un incremento en los gastos en seguridad social y una reducción en la productividad del trabajo. A su vez, hay quienes sostienen que la sociedad debería sacar ventaja de la experiencia y las calificaciones que han acumulado los trabajadores en edades avanzadas, lo cual podría mejorar la productividad, siempre y cuando en los países se adapten las condiciones laborales adecuadas para una fuerza de trabajo con esas características (OIT, 1995). Lo cierto es que, ante cualquier panorama, la situación socioeconómica de los adultos mayores requiere de acciones claras y prontas para que dicha población viva en las mejores condiciones, ya sea activa o inactiva, su vejez. En este contexto, el presente capítulo tiene como objetivo presentar una caracterización de la situación socioeconómica en la que se encuentran los adultos mayores en el Estado de México, a partir del análisis de su derecho a pensiones o jubilaciones, su participación económica y situación en el empleo.

Para cumplir con el objetivo anteriormente descrito el capítulo se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar

se abordarán, de manera muy general, algunos planteamientos referentes a la seguridad económica de acuerdo a diversas investigaciones. Posteriormente se describe la participación económica, el acceso a jubilaciones y pensiones, y el derecho a servicios de salud de la población adulta mayor¹⁹ en México y sus entidades. Por último, con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007 (ENOE), se presentan algunas características generales del empleo en el Estado de México, destacando la situación de las personas con 60 años o más.

La seguridad económica en la vejez

De acuerdo con algunos estudios la seguridad económica en la vejez se define como “la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida” (Huenchuan y Guzmán, 2006:1). Al mismo tiempo se ha señalado que existen diversos mecanismos por los cuales se puede tener seguridad económica, ya sea por los ingresos derivados del trabajo, los ahorros en activos físicos²⁰ o financieros, el apoyo obtenido por los sistemas de seguridad social y las redes de apoyo, sobre todo las familiares (CELADE, 2006).

El tema de la seguridad económica en las edades avanzadas es de interés porque se ha observado que la pobreza en esa etapa de la vida se agudiza. Incluso hay quienes señalan que las transiciones hacia el retiro y la viudez reducen los ingresos y aumentan la probabilidad de pobreza en los hogares con per-

¹⁹ La edad que se considera en este documento para clasificar a la población como adulta mayor es de 60 años o más. Si bien es cierto que existe otro criterio que solo contempla a las personas de 65 años o más, en este caso se optó por seguir la clasificación establecida por organismos internacionales, la cual indica como límite inferior los 60 años de edad.

²⁰ Se ha indicado que la propiedad de una vivienda es un activo que les brinda seguridad y estabilidad a las personas adultas mayores, además de que esta puede ser un bien de intercambio en caso de alguna necesidad (CELADE, 2006).

sonas mayores²¹ (Del Popolo, 2001). También se ha visto que en la vejez disminuyen las posibilidades de generar ingresos de forma autónoma, por lo que el ser pobre en la vejez se traduce en una mayor vulnerabilidad y condiciones de inseguridad económica, cuestiones que difícilmente son solucionadas por los propios adultos mayores (Huenchuan y Guzmán, 2006). Estas cuestiones no solo radican en la edad, sino también en las características en que ha trascendido la historia laboral y de la acumulación de activos de las personas en edades avanzadas. Así como existen factores que pueden explicar la inserción al mercado de trabajo de la población adulta mayor, también están aquellos que limitan su continuación en el mercado laboral, entre estos se encuentran: los problemas de salud, las enfermedades crónicas, discapacidades, la falta de oportunidades laborales para esta población, diferencias de género e incluso discriminación por su edad (Del Popolo, 2001; Guzmán, 2002).

Prueba de la falta de seguridad económica en la vejez es la alta proporción de las personas de la tercera edad que permanecen insertas en el mundo laboral, lo cual obedece a una necesidad económica y no a una decisión voluntaria (Del Popolo, 2001). La falta de cobertura del sistema de seguridad social y los bajos montos de las jubilaciones y pensiones son factores que obligan a los adultos mayores a mantenerse económicamente activos.

Sin embargo, la cobertura de la seguridad social no es el único factor que determina la participación económica de los adultos mayores, también se encuentra el disponer de otras transferencias y apoyos familiares (Guzmán, 2002). Esto es porque a medida que avanza la edad el ingreso por remuneraciones al trabajo va perdiendo importancia, y sólo una proporción de este proviene de ingresos obtenidos por concepto de jubilación o pensión. En este contexto, el apoyo familiar adquiere

²¹ Algunos estudios señalan que si no se tomaran en cuenta las transferencias de diversa índole recibidas por las personas con 60 o más, la pobreza de dicha población se incrementaría considerablemente (Goldani, 2006 citado en Huenchuan y Guzmán, 2006).

gran importancia, sobre todo entre los grupos con bajos ingresos y que no cuentan con apoyos institucionales (Huenchuan y Guzmán, 2006).

Algunos datos estimados para América Latina revelan que una alta proporción de los adultos mayores se encuentran en el mercado de trabajo. Específicamente, la proporción de adultos mayores económicamente activos es mayor al 30%; esto contrasta con el 15% observado en la mayoría de los países europeos. En el caso de México se ha visto, para el año 2000, que 67% de los hombres con más de 60 años y 43% de los de 65 años o más seguían en insertos en el mercado laboral. Por su parte, las mujeres muestran una menor participación en actividades económicas a medida que aumenta su edad y sólo 10.3% de las que tienen 65 años o más continuaban activas²² (Guzmán, 2002). Las tendencias generales muestran que las mujeres mayores se encuentran en una situación más desventajosa que los hombres debido a que un porcentaje más alto de ellas no percibe ingresos; una alta proporción de ellas no cuenta con jubilación ni pensión; los ingresos que reciben ellas por concepto de jubilación o pensión son más bajos en relación con los hombres (Guzmán, 2002; Huenchuan y Guzmán, 2006).

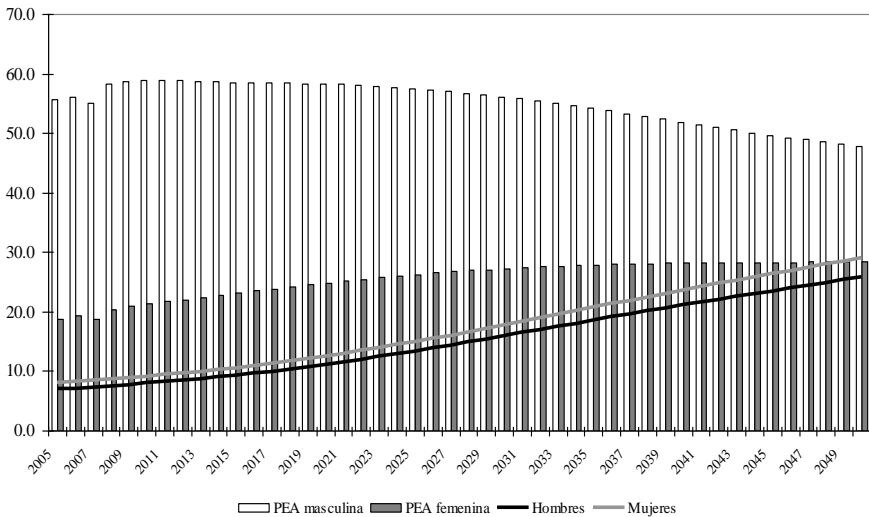
Participación económica y seguridad social en México

En México, el número de personas con 60 años o más representa más del 7 % de la población total del país y se estima que esta proporción se irá incrementando en los próximos años, hasta alcanzar cerca del 30% de la población nacional. A su vez, destaca que habrá una mayor proporción de mujeres adultas mayores (gráfica 1), lo cual se explica por la mayor esperanza

²² Aunque las tasas de participación de los adultos mayores son menores a las del resto de la población (71.4% para los hombres y 31.3% para las mujeres), lo interesante es que el mantenerse económicamente activos puede ser un reflejo de que estas personas necesitan seguir trabajando para obtener ingresos que les permitan sobrevivir (CELADE, 2006).

de vida femenina en relación con la masculina. El fenómeno del envejecimiento demográfico no es nuevo, esto ya ha sido señalado por diversos especialistas en la materia, lo que destaca es que junto que este envejecimiento se enfrentarán nuevas problemáticas en diversos aspectos sociales, culturales y económicos del país. De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), se tiene que la proporción de personas con 60 años o más económicamente activas presentará una ligera disminución en las próximas décadas, observándose tasas de participación de más del 50% para los varones y de casi 30 % para las mujeres (gráfica 1). Lo anterior implica adecuar las jornadas y las ocupaciones para esta población en edad avanzada, que como se observa mantendrá e incrementará su participación económica en las próximas décadas.

Gráfica 1
Población económicamente activa y total en México, 2005 – 2051



Fuente: elaboración propia con datos de las proyecciones de población de CONAPO, www.conapo.gob.mx

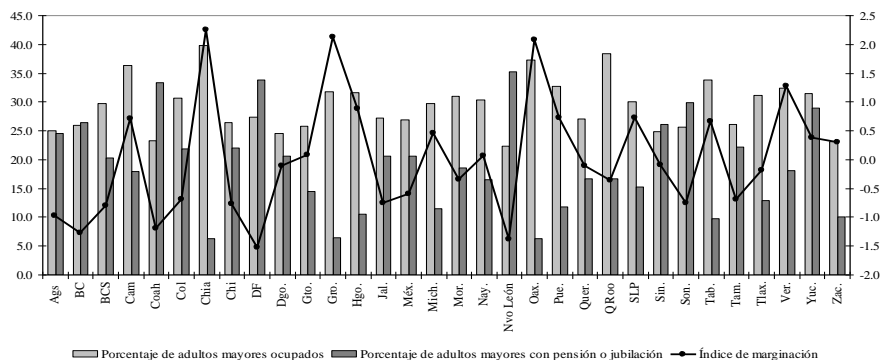
Otro aspecto relacionado con la seguridad económica es la recepción de jubilaciones o pensiones por parte de la población con 60 años o más. Al respecto se ha señalado que una gran proporción de la población adulta mayor de las distintas entidades del país y a nivel nacional no reciben ningún tipo de pensión o jubilación (Ham, 1998), por lo que esto puede deprimir aún más los ingresos de las personas, cuestión que los lleva a la búsqueda de los mismos a través del empleo (Montes de Oca, 1995; Pedrero, 1999; Solís, 2001).

El comportamiento anterior se reafirma al observar que en aquellas entidades donde los porcentajes de adultos mayores que reciben pensión o jubilación son muy bajos y las tasas de participación económica son muy altas. Esta situación se agudiza en las entidades con altos índices de marginación donde se observan mayores tasas de participación económica de la población con 60 años o más (gráfica 2). Este es el caso de Chiapas, Guerrero y Oaxaca, que también se encuentran entre las primeras posiciones de estados marginados a nivel nacional (CONAPO, 2005), por lo que se puede suponer una fuerte asociación entre la pobreza y la continuidad laboral de los adultos mayores en el mercado de trabajo.

El panorama es muy distinto para el D.F. y Nuevo León, cuyos índices de marginación son menores al resto de las entidades, además las proporciones de adultos mayores que reciben pensiones rebasan el 30 %; a su vez destaca que el porcentaje de personas con 60 años o más económicamente activas no sea tan alto en comparación con aquellas que tienen menores niveles en el otorgamiento de pensiones y altos grados de marginación (gráfica 2).

Gráfica 2

Tasas de participación económica, recepción de pensiones o jubilaciones de la población adulta mayor e índices de marginación²³ en las entidades federativas mexicanas, 2000²⁴



Fuente: elaboración propia con datos del XII Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI e Índices de Marginación calculados por CONAPO.

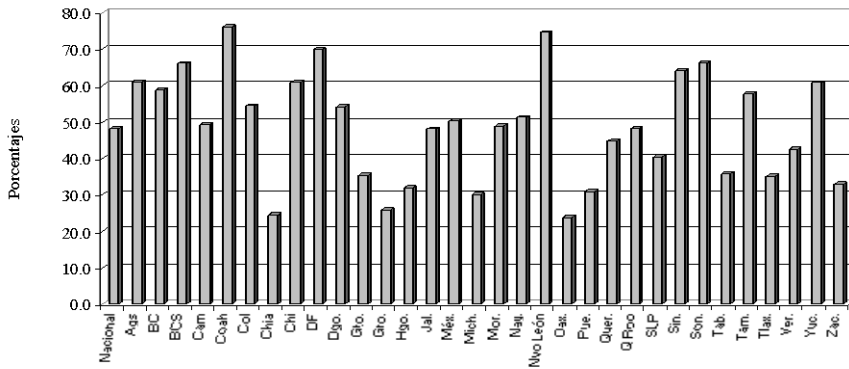
El derecho a servicios de salud es otro elemento asociado con la seguridad social de los adultos mayores. De manera general se observa que a nivel nacional poco más del 40 % de las personas con 60 años o más eran derechohabientes en alguna institución de salud en el año 2000. Destacándose entidades como Coahuila y Nuevo León con más de 70% de adultos mayores con derechohabencia. En el caso de Nuevo León esto puede explicarse porque su capital Monterrey se ha caracterizado por absorber una parte importante de la fuerza de trabajo en el sector industrial como trabajadores asalariados, actividad que generalmente proporciona ciertas prestaciones sociales, entre las que están el acceso a instituciones de salud. Asimismo, destacan Baja California Sur, Distrito Federal, Sinaloa y Sonora con más del 60%

²³ Las entidades que muestran índices por debajo de cero son las que presentan una baja y muy baja marginación, no ocurre así para todas aquellas que tienen valores positivos, que corresponden a altos y muy altos niveles de marginación.

²⁴ Se utilizaron datos del censo de 2000, debido a que el II Censo de Población y Vivienda de 2005 no se proporciona información sobre la participación económica de la población.

de adultos mayores con derecho a servicios de salud. Los menores porcentajes los tienen entidades que también han mostrado a lo largo de los años rezagos socioeconómicos importantes, como es el caso de Chiapas y Oaxaca, y en menor medida Guanajuato (gráfica 3).

Gráfica 3
Adultos mayores con derechohabencia en México, por entidad federativa, 2000



Fuente: elaboración propia con datos del XII Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI.

Población económicamente activa y no activa en el Estado de México

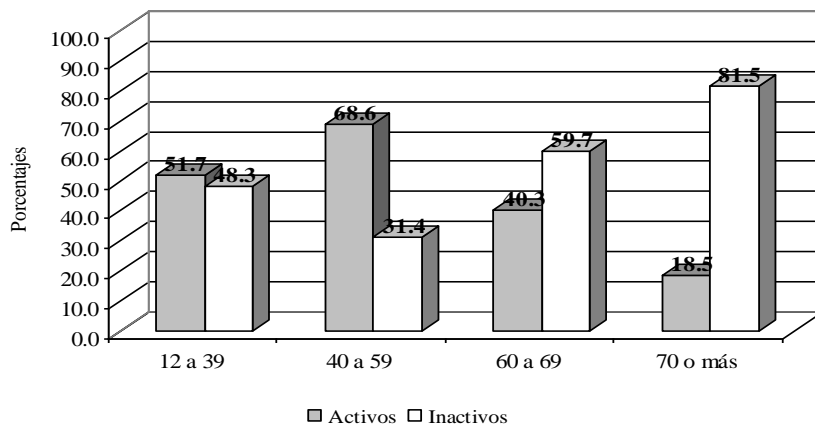
En el apartado anterior se han presentado algunos aspectos de la situación socioeconómica de la población adulta mayor a nivel nacional y en las entidades federativas del país. Teniendo como referente ese panorama, se consideró de gran importancia profundizar en las condiciones económicas y de seguridad social en las que se encuentra la población con 60 años o más

en el Estado de México. Dicha entidad requiere de una atención especial debido a que concentra aproximadamente al 14 % de la población total del país y tiene cerca de 1 millón de adultos mayores, por lo que en términos absolutos es y será la entidad con mayor número de personas con 60 años o más en las próximas décadas (Montes de Oca y Hebrero, 2008).

Distribución de los hombres y mujeres económicamente activos y no activos

De acuerdo con algunos estudios en México, quienes muestran menor participación en el mercado de trabajo son los más jóvenes (12 a 14) y los de 65 o más, mientras que los grupos centrales con edades entre 15 y 64 años son los que tienen una mayor intensidad en su participación económica (De Oliveira, Ariza y Eternod, 2001). En ese sentido la Población Económicamente Activa (PEA) y no Económicamente Activa (PNEA) mexicana no se aleja demasiado del patrón nacional, observándose que a medida que aumenta la edad disminuye la participación en el mercado laboral de la población. A su vez, los que tienen una mayor presencia en las actividades económicas son las personas del grupo de edad entre 12 y 39 años y los de 40 a 59. No obstante, la participación de la población en edades avanzadas no es nada despreciable debido a que poco más del 20% de las personas con 60 a 69 años se mantienen económicamente activos y cerca del 20% de las de 70 o más también están insertos en alguna actividad económica (gráfica 4).

Gráfica 4
Población económicamente activa y no activa en el Estado de México, por grupo de edad, 2007



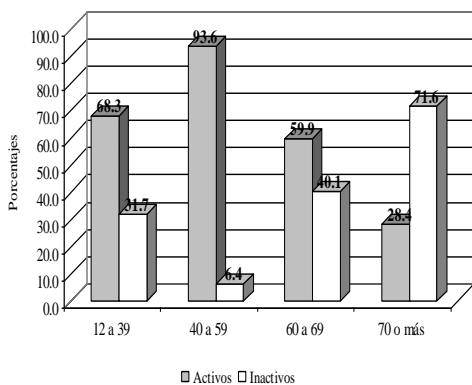
Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2007, INEGI.

En el estudio del mercado de trabajo no pueden omitirse las diferencias de género, ya que las mujeres no sólo se insertan de manera distinta a las actividades económicas a los hombres sino que las condiciones bajo las cuales llevan a cabo su trabajo también suelen ser desiguales. Los grupos de edad ubicados en los extremos son los que presentan la menor participación económica. Pero en el caso de las mujeres esto puede presentar algunas variaciones en el tiempo, sobre todo en los grupos de edad intermedios, por ejemplo evidencia referida a los contextos urbanos muestra que en la década de los setenta las mujeres de 20 a 24 años eran las que se incorporaban en mayor medida al mercado de trabajo. Entre los años ochenta y noventa, dicha incorporación ocurría después de los 25 años y para mediados de esta década las mujeres que mostraban una mayor participación eran las del grupo de 35 a 39 años (García, Blanco y Pacheco, 1999).

En el caso del Estado de México se tiene que una alta proporción de los varones se encuentran activos, sobre todo en los grupos de 40 a 59 años y más del 40% de los de 60 a 69 también están activos. Por su parte, y como era de esperarse, las mujeres más jóvenes (12 a 39 y 40 a 59) son las que se encuentran en mayor medida en el mercado de trabajo, y un 22.5% de las de 60 a 69 años también están realizando alguna actividad económica, dicha proporción se reduce considerablemente para la población femenina con 70 años o más (gráficas 5a y 5b).

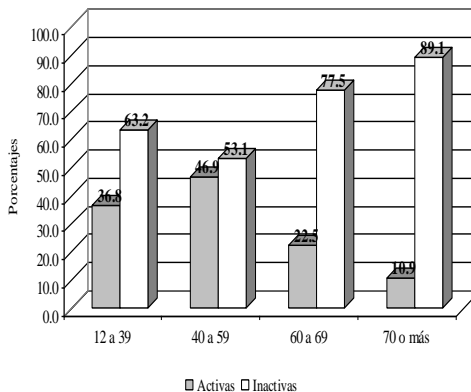
Gráfica 5a

**Población masculina
económicamente activa y
no activa en el Estado de
México, por grupo de
edad, 2007**



Gráfica 5b

**Población femenina
económicamente activa y
no activa en el Estado de
México, por grupo de
edad, 2007**



Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de la ENOE, primer trimestre de 2007.

La presencia de las mujeres dentro de la población económicamente activa es mucho menor a la de los hombres. En ambos casos su presencia se concentra principalmente en las edades más jóvenes. No obstante, es alta la proporción de personas con 60 años o más que se encuentra activa, sobre todo para el grupo con 60 a 69 años de edad.

Características de la PEA y PNEA

Generalmente las características sociodemográficas de las personas influyen en su inserción laboral, siendo mucho más evidente para las mujeres. Por ejemplo, un elemento que incide en la participación económica femenina es su estado civil. Al respecto, se ha documentado que las mujeres solteras y algunas vez unidas presentan mayores posibilidades de trabajar en comparación con las casadas, dado que estas últimas tienen mayores responsabilidades domésticas que limitan su participación en el trabajo extradoméstico (García y Pacheco, 2000). De igual manera se ha señalado, sobre todo para los mercados de trabajo urbanos, que a medida que se incrementan los niveles de instrucción formal existen mayores posibilidades de estar ocupado, nuevamente esto es más evidente para el caso de las mujeres (García y De Oliveira, 1998; García y Pacheco, 2000). A su vez, el ser jefe o jefa de hogar incrementa la posibilidad de estar en el mercado de trabajo, para las mujeres se tiene que el ser cónyuge, hija o tener otra relación con el jefe del hogar no modifica su entrada al mercado de trabajo (Zenteno y Estrella, 2001).

Las características sociodemográficas mencionadas adquieren particularidades cuando se distingue por grupo de edad. En el Estado de México, gran parte de los hombres de 12 a 39 años económicamente activos son casados, poseen secundaria y ocupan la posición de jefes de hogar en la estructura de parentesco; les siguen los solteros, los que tienen preparatoria o ba-

chillerato y los que son hijos en el hogar. Las mujeres activas de ese grupo de edad presentan comportamiento similar, aunque con algunos matices, teniéndose que un porcentaje considerable de estas son solteras; asimismo destaca que un 22.1% de ellas posean un nivel de escolaridad de profesional o más, cifra que es mayor a la de los hombres del mismo grupo de edad (cuadro 1).

Por su parte, en las edades de 40 a 59 años se tiene que las mujeres y los hombres económicamente activos son en su mayoría casados (as), y poseen secundaria o preparatoria; mientras que las mujeres activas tienen primaria o preparatoria. Los varones que participan en el mercado de trabajo son jefes de hogar en gran proporción, y las mujeres se distribuyen principalmente entre jefas y cónyuges (cuadro 1).

Para los últimos grupos de edad (60 a 69 y 70 o más) destaca que los varones de ambos grupos, económicamente activos, presenten similares características (casados, con primaria y jefes del hogar). Lo anterior es diferente para las mujeres, debido a que en el grupo de 60 a 69 años se observa que estas son en su mayoría casadas; poseen primaria y son cónyuges; esto contrasta con las mujeres de 70 años o más activas, las cuales son en su mayoría viudas, sin escolaridad y jefas del hogar (cuadro 1).

Cuadro 1
Población económicamente activa y no activa en el Estado de México, según algunas variables sociodemográficas, distinguiendo por grupos de edad, 2007 (porcentajes)

	PEA				PNEA			
	12 -39	40-59	60-69	70 +	12 -39	40-59	60-69	70 +
HOMBRES								
Estado conyugal								
Soltero	41.6	5.5	3.3	5.1	96.3	8.5	3.8	1.0
Casado o unido	56.9	90.5	88.3	71.8	3.4	84.6	81.3	73.1
Separado o divorciado	1.4	2.8	2.9	3.8	0.2	5.1	2.5	2.0
Viudo	0.1	1.2	5.4	19.2	0.0	1.7	12.5	23.9
Nivel de escolaridad								
Ninguno	1.0	3.5	10.5	20.5	1.4	2.6	12.5	24.9
Primaria	18.6	34.5	56.1	62.8	27.4	50.4	56.3	56.3
Secundaria	40.9	22.8	9.2	1.3	39.7	17.1	8.8	5.1
Preparatoria o bachillerato	25.6	17.3	7.1	1.3	22.1	13.7	9.4	5.6
Profesional o más	13.9	21.9	16.7	12.8	9.4	16.2	13.1	8.1
Parentesco								
Jefe del hogar	45.5	89.8	91.2	89.7	1.9	84.6	86.9	85.3
Cónyuge	1.0	2.5	3.8	1.3	0.1	4.3	3.8	0.0
Hijo (a)	43.6	4.6	0.4	0.0	88.6	6.0	1.9	0.0
Padre o madre	0.0	0.4	1.3	5.1	0.0	0.9	4.4	10.2
Suegro (a)	0.0	0.2	0.8	0.0	0.0	1.7	0.6	3.6
Otro	6.5	2.6	1.7	2.6	2.1	2.6	1.3	0.5
TOTAL	100.0 (2997)	100.0 (1704)	100.0 (239)	100.0 (78)	100.0 (1392)	100.0 (117)	100.0 (160)	100.0 (197)
MUJERES								
Estado conyugal								
Soltero	53.6	16.9	16.2	5.1	53.7	5.8	7.3	6.3
Casado o unido	40.6	60.7	54.5	25.6	45.4	84.0	63.6	32.1
Separado o divorciado	5.0	12.7	9.1	5.1	0.8	4.3	7.9	5.0
Viudo	0.8	9.7	20.2	64.1	0.1	5.9	21.1	56.6
Nivel de escolaridad								
Ninguno	0.9	7.2	24.2	61.5	1.9	10.1	24.0	38.7
Primaria	16.1	32.8	44.4	28.2	28.4	50.8	52.2	48.4
Secundaria	30.4	16.0	11.1	2.6	40.1	14.7	6.2	4.4
Preparatoria o bachillerato	30.7	27.7	16.2	2.6	21.1	17.9	12.9	7.5
Profesional o más	22.0	16.3	4.0	5.1	8.5	6.5	4.4	0.9
Parentesco								
Jefe del hogar	8.3	32.1	28.3	51.3	1.5	11.7	25.2	34.9
Cónyuge	31.4	53.6	50.5	25.6	33.7	79.8	55.7	29.9
Hijo (a)	50.1	8.7	4.0	0.0	51.7	2.7	0.3	0.0
Padre o madre	0.0	1.6	6.1	15.4	0.0	2.4	12.9	21.4
Suegro (a)	0.0	0.6	3.0	7.7	0.0	0.7	3.5	7.9
Otro	6.8	3.5	4.0	0.0	8.8	2.6	0.9	1.3
TOTAL	100.0 (1804)	100.0 (982)	100.0 (99)	100.0 (39)	100.0 (3101)	100.0 (1110)	100.0 (340)	100.0 (318)

Nota: los números en paréntesis corresponden a los absolutos muestrales de la base ponderada con factor de escalamiento.

Fuente: elaboración y cálculos propios con la ENOE, primer trimestre de 2007.

En relación con las características de la población no económicamente activa se tiene menos evidencia, pero por lo señalado anteriormente, los hombres solteros pueden ser los que partici-

pen menos en el mercado de trabajo, no ocurrirá así con los casados o unidos, ni con los que son jefes del hogar. En el caso del Estado de México se observa que la mayor proporción de hombres no económicamente activos son los que tienen entre 12 a 39 años, solteros, con estudios de secundaria o preparatoria y ocupan la posición de hijos en el hogar (cuadro 1). Para las mujeres de este mismo grupo de edad, se tiene que éstas son en gran parte casadas o unidas y otras más solteras, además muestran bajos niveles de escolaridad y son cónyuges o hijas del jefe(a) de hogar (cuadro 1). Esto se debe a que generalmente las que muestran una menor presencia en el trabajo extradoméstico son las mujeres con responsabilidades domésticas (casadas con hijos); además de que, como ya ha sido señalado, la población femenina con mayor nivel de escolaridad es la que tiene una mayor participación en actividades económicas frente a las que tienen baja instrucción.

En el grupo de 40 a 59 años destacan los altos porcentajes de varones inactivos que son casados y jefes del hogar, aunque en números absolutos pueden no ser demasiados; lo relevante de este dato es observar que los hombres de este grupo de edad generalmente no se encuentran inactivos, por lo que resulta interesante que una proporción importante lo haga. Para las mujeres se observan características similares a las de los hombres solo que en este caso el mayor porcentaje de inactivas son las cónyuges (cuadro 1), lo cual coincide con lo que se sabe en los estudios del mercado laboral acerca de la menor participación económica de las esposas²⁵ (García y Pacheco, 2000).

En los grupos de varones con 60 años o más no se observan grandes cambios con respecto a los más jóvenes, las diferencias más pronunciadas se presentan para las mujeres de edades más avanzadas, ya que la población no económicamente activa fe-

²⁵ La entrada al mercado de trabajo por parte de las esposas generalmente es menor en relación con quienes tienen otro parentesco con el jefe del hogar, sin embargo en los últimos años se ha observado un incremento en las tasas de participación económica de éstas. También se ha señalado la incorporación de ellas al empleo en épocas de crisis económicas.

menina de esas edades está compuesta en gran proporción por las viudas, las que poseen menor escolaridad y las que son jefas o cónyuges.

Por otro lado, el tipo de no actividad económica en la cual se encuentran la PNEA, se distribuye de la siguiente forma: cerca del 90% de los hombres de 12 a 39 años son estudiantes; 30% de los de 40 a 59 años y 52 % de los de 60 o más, no realizan actividades económicas porque son jubilados o pensionados, destacándose en ambos casos los altos porcentajes de inactividad por declarar tener otro tipo de no actividad económica. Esto último resulta de gran interés porque este grupo de edad generalmente se encuentra inserta en el mercado laboral, por lo que una posible explicación de su "inactividad" es que sean migrantes que regresan temporalmente a México y subsisten con sus ahorros, sin embargo no se cuenta con elementos suficientes para clarificar las razones detrás de este comportamiento. Cuando se observa el tipo de "no actividad económica" que realizan las mujeres se ponen en evidencia las diferencias de género, debido a que la población femenina no activa está realizando principalmente trabajo doméstico; además el sesgo de las mujeres para recibir pensiones o jubilaciones en comparación con los hombres es contundente, sobre todo en el caso de las mujeres con 60 años o más, pues solo el 6.5% de ellas recibe este tipo de ingresos comparado con el 52% para los varones (cuadro 2).

Cuadro 2

Tipo de actividad no económica de la población no económicamente activa en el Estado de México, por grupo de edad y sexo, 2007 (porcentajes)

	Estudiantes	Quehaceres domésticos	Pensionados y jubilados	Incapacitados permanentes	Otros no activos	Total
Hombres						
12 a 39 años	89.0	2.4	0.0	0.9	7.6	100.0 (1392)
40 a 59 años	0.0	12.0	29.9	5.1	53.0	100.0 (117)
60 y más años	0.0	5.9	52.1	2.2	39.8	100.0 (357)
Mujeres						
12 a 39 años	44.3	54.5	0.0	0.5	0.7	100.0 (3101)
40 a 59 años	0.8	94.2	3.2	0.3	1.4	100.0 (1110)
60 y más años	0.3	85.7	6.5	0.5	7.0	100.0 (659)

Nota: los números en paréntesis corresponden a los absolutos muestrales de la base ponderada con factor de escalamiento.

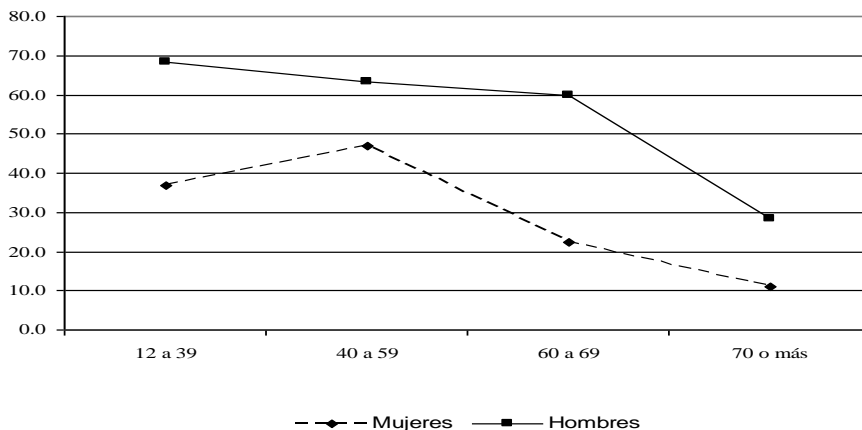
Fuente: elaboración y cálculos propios con la ENOE, primer trimestre de 2007.

Tasas de participación económica

Como se ha venido mencionando, las tasas de participación económica para los grupos de menor y mayor edad (12 a 14 y 60 o más) son menores en relación con el resto de las edades, mostrándose diferencias para los hombres y mujeres. En el caso del Estado de México, las mujeres que tienen una mayor presencia en el mercado de trabajo son las del grupo de edad de 40 a 59 años, para los hombres dicha tasa alcanza su nivel máximo en edades más jóvenes (14 a 39). Es de suma importancia destacar las altas tasas de participación masculina en las edades más avanzadas, 60% para el grupo de 60 a 69 años y de cerca del 30% para los de 70 años o más (gráfica 6).

Gráfica 6

Tasas de participación económica femeninas y masculinas en el Estado de México, por grupo de edad, 2007



Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de ENOE, primer trimestre de 2007.

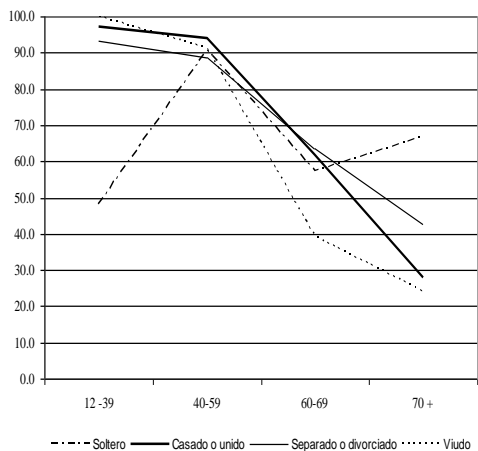
Respecto al estado civil, se tiene que los hombres casados o unidos, los separados o divorciados y los viudos muestran las mayores tasas de participación en los dos primeros grupos de edad, la cual disminuye en las edades más avanzadas (gráfica 7a). Lo anterior solo es una muestra de que el matrimonio o unión y las separaciones o divorcios, llevan a los varones a establecer compromisos laborales, dada la importancia social que se le ha otorgado a los varones como proveedores económicos (García y Pacheco, 2000). Curiosamente esto no ocurre para los solteros, los cuales muestran inicialmente bajas tasas de participación, lo cual puede explicarse porque probablemente muchos de ellos se encuentren todavía estudiando; pero lo que más destaca es que la tasa de participación se incrementa para los varones solteros con 70 años o más (gráfica 7a).

En el caso de las mujeres se sabe que hay una mayor participación económica de las solteras en comparación con las unidas. Pero no sólo las mujeres solteras han presentado una alta

inserción en el mercado laboral, lo mismo ha ocurrido con las mujeres alguna vez unidas (divorciadas, separadas y viudas), las cuales muchas veces no cuentan con un respaldo económico asegurado (García y Pacheco, 2000). Para las mujeres mexicanas se observa que, para los distintos grupos de edad, se presenta el comportamiento mencionado, es decir, son las separadas o divorciadas y las viudas las que muestran las mayores tasas de participación en las edades de 12 a 59 años; y en los últimos grupos de edad las mujeres solteras son las que tienen una mayor participación en el mercado de trabajo (gráfica 7b).

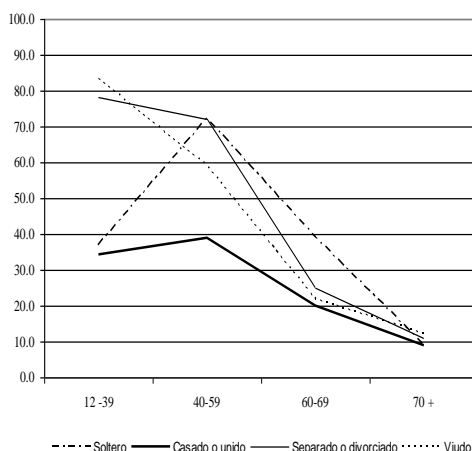
Gráfica 7a

Tasas de participación económica masculinas en el Estado de México, por estado civil y grupo de edad, 2007



Gráfica 7b

Tasas de participación económica femeninas en el Estado de México, por estado civil y grupo de edad, 2007

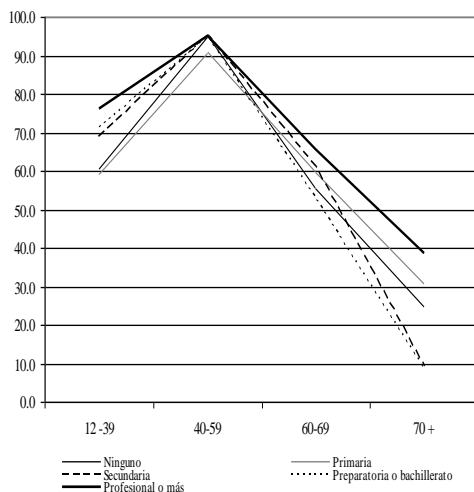


Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de ENOE, primer trimestre de 2007.

Teniendo en cuenta las diferencias en la participación de los hombres y mujeres según su nivel de escolaridad, se tiene que la mayor tasa de participación económica la presentan las personas con estudios profesionales o más, en las edades de 40 a 59 años. Resultado que es coincidente con los que se reportan a nivel nacional, en donde se observa que con un mayor nivel de instrucción se incrementa la presencia en el mercado laboral, sobre todo para las mujeres. A su vez, resalta que las mujeres mexiquenses que tienen más estudios muestren una importante tasa de participación en el último grupo de edad (70 o más), lo cual podría estar indicando que esta población se ve en la necesidad de reinsertarse en el mercado de trabajo una vez que ya se ha retirado o bien no abandonar su trabajo aun en edades avanzadas (gráficas 8a y 8b).

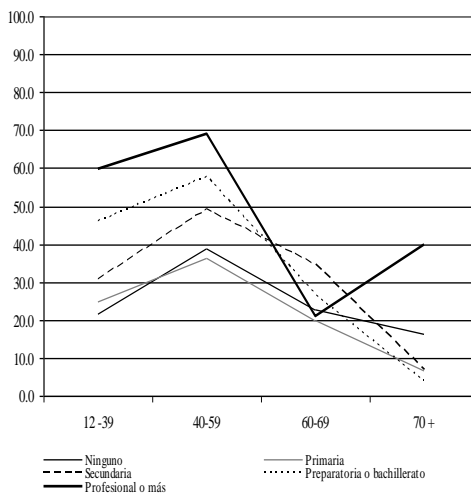
Gráfica 7a

Tasas de participación económica masculinas en el Estado de México, por estado civil y grupo de edad, 2007



Gráfica 7b

Tasas de participación económica femeninas en el Estado de México, por estado civil y grupo de edad, 2007



Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de ENOE, primer trimestre de 2007.

De acuerdo con la posición en la estructura de parentesco, los hombres y mujeres que son jefes del hogar participan de manera importante en el mercado de trabajo, presencia que disminuye con el paso de la edad. En el caso de quienes son cónyuges del jefe del hogar se observa algo similar, solo que las mujeres con 70 años o más muestran una mayor tasa de participación en comparación con los hombres de ese mismo grupo. Este último resultado es interesante debido a que generalmente las esposas no se insertan en el mercado de trabajo y mucho menos

a edades avanzadas, por lo que su participación económica podría ser el reflejo de la necesidad de contribuir a los ingresos del hogar. También sobresale que las personas que son padres o madres continúen laborando en las edades más avanzadas, cuando se podría suponer que los hijos (as) les proporcionan algún tipo de apoyo económico y no económico (cuadro 3).

Cuadro 3
Tasas de participación económica masculinas y femeninas en el Estado de México, según parentesco y grupos de edad, 2007

	HOMBRES				MUJERES			
	12 -39	40-59	60-69	70 +	12 -39	40-59	60-69	70 +
Parentesco								
Jefe del hogar	98.1	93.9	61.1	29.4	76.8	70.8	24.6	15.3
Cónyuge	96.9	89.4	60.0	0.0	35.2	37.3	20.8	9.5
Hijo (a)	51.5	91.8	25.0	0.0	36.0	73.9	80.0	0.0
Padre o madre	100.0	27.3	30.0	16.7	0.0	37.2	12.0	8.1
Suegro (a)	0.0	40.0	66.7	0.0	0.0	42.9	20.0	10.7
Otro	87.1	56.4	66.7	66.7	30.9	54.0	57.1	0.0

Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de la ENOE, primer trimestre de 2007.

Distribución de la población económicamente activa por rama, ocupación y posición en el trabajo

En México se ha observado que entre 1991 y 2000, las actividades agropecuarias perdieron importancia, fenómeno que se ha venido dando desde décadas pasadas, no obstante esta rama continua concentrando una proporción importante de la población masculina económicamente activa. Por su parte, las manufacturas han incrementado su absorción de la mano de obra masculina y en mayor medida la femenina. A su vez, los servi-

cios son los que concentran a gran parte de la PEA masculina y femenina en ambos periodos.

Cuadro 4

Población económicamente activa por rama de actividad económica en México, por sexo, 1990 – 2000, (porcentajes)

	1990			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Actividades agropecuarias	34.0	10.9	27.0	23.9	7.2	18.2
Industrias extractivas	0.9	0.3	0.7	0.5	0.1	0.4
Manufacturas	14.8	18.1	15.8	18.5	21.3	19.4
Construcción	8.6	0.5	6.2	9.6	0.5	6.5
Electricidad	0.6	0.2	0.5	0.6	0.2	0.5
Comercio	12.6	23.7	16.0	14.2	24.3	17.6
Restaurantes y hoteles	1.8	4.2	2.5	2.5	5.1	3.4
Venta de alimentos en la vía pública	1.1	3.4	1.8	0.8	2.5	1.3
Comunicaciones y transportes	4.9	1.1	3.8	6.1	1.2	4.5
Servicios	20.1	28.1	22.6	22.4	25.8	23.6
Servicios domésticos	0.5	9.5	3.2	0.8	11.8	4.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado con datos de Salas y Zepeda (2003).

Al observar la distribución porcentual de la PEA masculina por rama de actividad en el Estado de México se tiene que su comportamiento no presenta grandes diferencias con respecto al nacional, ya que los grupos de edad más jóvenes e intermedios (12 a 39, 40 a 59) se insertan principalmente en la industria manufacturera, el comercio y la construcción. Dicha distribución cambia en los últimos grupos de edad, en los cuales el trabajo en servicios adquiere mayor relevancia, así como la participación de estas personas en actividades agropecuarias, en la cual están insertos cerca del 50% de los varones con 70 años o más. Por su parte, las mujeres de las distintas edades, se ubican principalmente en los servicios, el comercio y la industria; destacándose el incremento en su participación dentro del comercio conforme aumenta su edad. La mayor presencia de las mujeres en el comercio es un hecho que ya se observado a nivel nacional y que persiste en la entidad mexiquense, pero lo que destaca es que en edades más avanzadas esta actividad adquiere relevancia, lo cual es un indicativo de las ocupaciones precarias que vive la población adulta mayor (cuadro 5).

En términos de la ocupación, se tiene que los varones de 12 a 59 años se encuentran en mayor proporción en trabajos industriales y como comerciantes. Al igual que en la rama de actividad, la distribución de la ocupación cambia con los grupos de edad más avanzada, cobrando mayor importancia los trabajos en servicios y agropecuarios. Para las mujeres se tiene que las principales ocupaciones en las que se insertan son el comercio, así como trabajadoras industriales, oficinistas y trabajadoras en servicios personales. Asimismo, se encuentra que conforme avanza la edad el comercio se vuelve la ocupación que más absorbe mano de obra femenina y disminuye la participación en los servicios personales (cuadro 5).

Tanto para los hombres como para las mujeres de los grupos de edad más jóvenes se puede ver que estos se ubican principalmente en trabajos remunerados, mientras que en los últimos grupos de edad la posición en trabajos por cuenta propia se incrementa (cuadro 5). Esto reafirma la idea de que la inserción laboral de los adultos mayores ocurre en empleos precarios.

Cuadro 5
Población activa por rama de actividad económica, ocupación
y posición en el trabajo, distinguiendo por sexo y grupos de
edad, Estado de México, 2007 (porcentajes)

	HOMBRES				MUJERES			
	12 a 39	40 a 59	60 a 69	70 o más	12 a 39	40 a 59	60 a 69	70 o más
Rama de actividad								
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	5.7	7.7	17.5	49.4	1.3	1.3	4.3	10.3
Industria extractiva y de la electricidad	0.5	0.9	0.0	0.0	0.1	0.4	0.0	0.0
Industria manufacturera	23.5	20.0	10.1	9.1	22.5	12.4	17.0	10.3
Construcción	15.4	12.4	9.6	3.9	1.1	0.9	1.1	0.0
Comercio	17.4	16.7	15.4	7.8	25.2	26.6	38.3	48.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	4.9	2.8	5.7	0.0	7.0	7.0	9.6	5.1
Transportes y comunicaciones	9.3	10.2	8.3	2.6	2.0	0.9	0.0	0.0
Servicios profesionales, financieros y corporativos	6.3	6.0	8.3	5.2	7.0	4.3	0.0	5.1
Servicios sociales*	3.3	7.5	5.3	5.2	15.2	20.6	8.5	2.6
Servicios diversos**	7.6	7.9	10.1	14.3	12.6	16.8	17.0	17.9
Gobierno y organismos internacionales	6.2	7.9	9.6	2.6	5.9	8.9	4.3	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(2827)	(1643)	(228)	(77)	(1669)	(960)	(94)	(39)
Ocupación								
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	7.4	9.7	8.3	7.8	10.1	8.4	0.0	2.6
Trabajadores de la educación	1.7	3.3	1.7	2.6	7.5	10.6	4.2	0.0
Funcionarios y directivos	1.2	3.9	5.2	1.3	0.8	2.1	0.0	0.0
Oficinistas	8.4	8.0	3.9	1.3	17.7	13.6	9.4	2.6
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	39.7	32.7	24.3	14.3	18.4	13.3	17.7	15.4
Comerciantes	15.2	15.5	15.7	9.1	25.4	27.4	39.6	51.3
Operadores de transporte	8.8	10.9	8.7	2.6	0.1	0.0	0.0	0.0
Trabajadores en servicios personales	8.6	5.8	12.6	11.7	18.3	22.9	25.0	17.9
Trabajadores en protección y vigilancia	3.5	2.6	2.6	0.0	0.5	0.3	0.0	0.0
Trabajadores agropecuarios	5.5	7.6	17.0	49.4	1.1	1.3	4.2	10.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(2833)	(1648)	(230)	(77)	(1675)	(960)	(96)	(39)
Posición en el trabajo								
Trabajadores remunerados	79.8	63.7	50.0	35.1	77.9	64.9	39.6	23.1
Empleadores	2.6	7.1	10.9	7.8	1.0	2.0	2.1	0.0
Trabajadores por cuenta propia	13.7	28.8	38.3	57.1	13.6	26.0	45.8	69.2
Trabajadores sin pago	3.9	0.5	0.9	0.0	7.6	7.1	12.5	7.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(2834)	(1648)	(230)	(77)	(1675)	(960)	(96)	(39)

*Incluye los servicios de educación y salud

** Incluye los servicios de reparación, servicios domésticos y trabajadores en Estados Unidos

Nota: los números en paréntesis corresponden a los absolutos muestrales de la base ponderada con factor de escalamiento.

Fuente: elaboración y cálculos propios con la ENOE, primer trimestre de 2007.

Participación económica y condiciones laborales de los adultos mayores mexiquenses

Con la finalidad de adentrarse más a las condiciones del empleo en las que se encuentra la población adulta mayor mexiquense, a continuación se presenta la forma en que se distribuye dicha población en las distintas ramas de actividad económica, así como aspectos relacionados con sus ingresos, prestaciones y tipo de contrato que poseen en su trabajo.

Los adultos mayores mexiquenses en las distintas ramas se distribuyen principalmente como trabajadores por cuenta propia y asalariados. A su vez, la mayor parte de los varones que están en la industria manufacturera son trabajadores que reciben un salario, cuestión que contrasta con las mujeres, las cuales en la misma rama son en mayor proporción trabajadoras por cuenta propia, situación que las coloca en desventaja frente a los hombres (cuadro 6).

Las diferencias de género nuevamente se hacen presentes al observarse que los hombres insertos en el sector agropecuario son trabajadores por cuenta propia. Cuestión que es distinta para las mujeres porque son principalmente trabajadoras sin pago. Al respecto, diversos estudios sobre trabajo femenino en el país señalan que este tipo de labores generalmente son asumidas por las mujeres como una extensión de sus labores domésticas y no son consideradas como trabajo extradoméstico (cuadro 6).

Cuadro 6
PEA masculina y femenina con 60 años o más según rama de actividad económica y posición en el trabajo, Estado de México, 2007 (porcentajes)

	Empleadores	Trabajadores remunerados	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores sin pago	Total
HOMBRES					
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	6.4	20.5	73.1	0.0	100.0 (78)
Industria manufacturera	23.3	53.3	23.3	0.0	100.0 (30)
Construcción	20.0	48.0	28.0	4.0	100.0 (25)
Comercio	12.2	34.1	51.2	2.4	100.0 (41)
Restaurantes y servicios de alojamiento	7.7	30.8	61.5	0.0	100.0 (13)
Transportes y comunicaciones	9.5	57.1	33.3	0.0	100.0 (21)
Servicios profesionales, financieros y corporativos	13.0	43.5	43.5	0.0	100.0 (23)
Servicios sociales	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0 (16)
Servicios diversos	8.8	58.8	32.4	0.0	100.0 (34)
Gobierno y organismos internacionales	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0 (24)
TOTAL					305
MUJERES					
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0.0	0.0	37.5	62.5	100.0 (8)
Industria manufacturera	5.0	30.0	60.0	5.0	100.0 (20)
Construcción	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0 (1)
Comercio	1.8	9.1	80.0	9.1	100.0 (55)
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.0	18.2	63.6	18.2	100.0 (11)
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0 (2)
Servicios sociales	0.0	66.7	22.2	11.1	100.0 (9)
Servicios diversos	0.0	87.0	13.0	0.0	100.0 (23)
Gobierno y organismos internacionales	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0 (4)
TOTAL					133

Nota: los números en paréntesis corresponden a los absolutos muestrales de la base ponderada con factor de escalamiento.

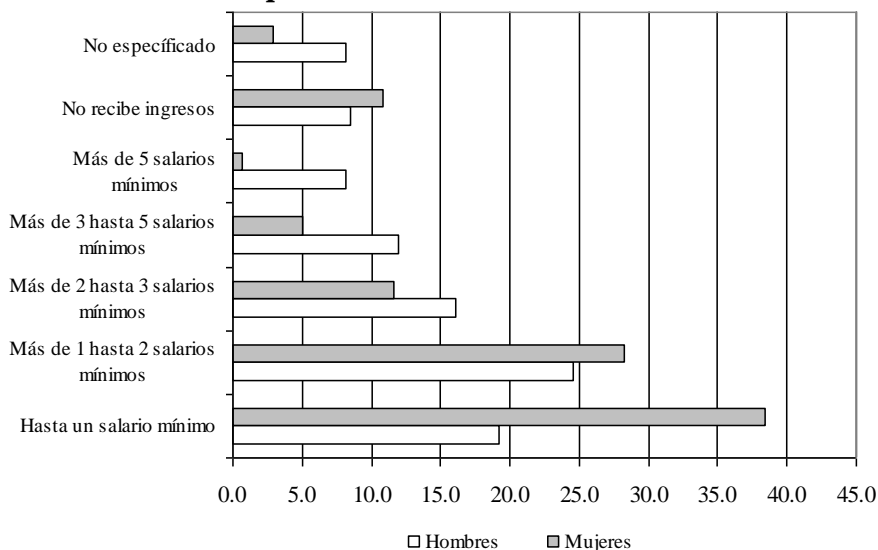
Fuente: elaboración y cálculos propios con la ENOE, primer trimestre de 2007.

Las precarias condiciones laborales en las que se desenvuelven los hombres y mujeres adultos mayores se ponen en evidencia al observar los ingresos que reciben por su trabajo. Una cuarta parte de los hombres reciben de 1 a 2 salarios mínimos²⁶, y poco más del 15% de ellos recibe de 2 a 3 salarios mínimos. Sin embargo, el panorama resulta menos favorable para cerca del 40% de las mujeres, quienes reciben un salario mínimo por su trabajo además una tercera parte de ellas obtiene de 1 a 2 salarios, destacándose que el 11 % de la población femenina con 60 años o más no reciba ingresos (gráfica 9).

²⁶ En el 2008 un salario mínimo mensual equivale aproximadamente a 1500 pesos mensuales.

Gráfica 9

Ingresos por trabajo de la población con 60 años o más económicamente activa, por sexo, Estado de México, 2007

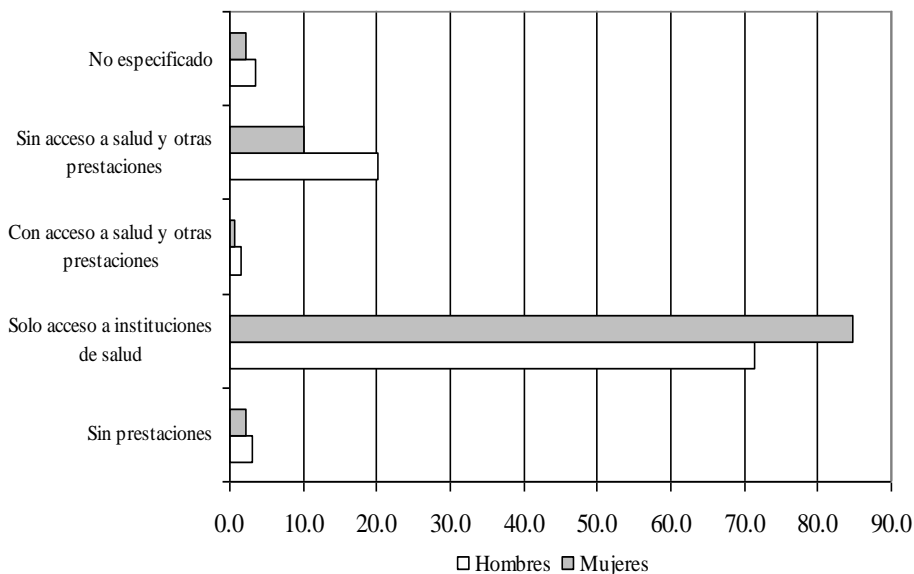


Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de ENOE, primer trimestre de 2007.

Otro aspecto abordado generalmente para observar la precariedad laboral es el que derecho a prestaciones sociales. En este caso se tiene que un gran porcentaje de hombres y mujeres adultos mayores tienen como principal prestación por su trabajo el acceso a instituciones de salud. Sin embargo aunque esto podría resultar contradictorio con el argumento de que un gran número de adultos mayores no son derechohabientes, es importante dejar claro que estos porcentajes se refieren solo a los adultos mayores económicamente activos y no al total de dicha población (gráfica 10). Además, dadas las condiciones mencionadas con anterioridad, tales como el predominio del trabajo por cuenta propia y los bajos ingresos, la derechohabiencia no necesariamente es una muestra de mejores condiciones laborales.

Gráfica 10

Tipo de prestaciones de la población con 60 años o más económicamente activa en el Estado de México, por sexo, 2007



Fuente: elaboración y cálculos propios con datos de ENOE, primer trimestre de 2007.

A lo anterior se suma el tipo de contrato que posee la PEA con 60 años o más. No es de sorprender que la mayoría de los hombres y mujeres adultos mayores insertos en el mercado de trabajo no tengan contrato²⁷, ya que esto solo refuerza las condiciones precarias observadas en las que se encuentran empleados.

²⁷ De acuerdo con datos de la ENOE 2008, el 87.7% de los hombres y el 77% de las mujeres no poseen ningún tipo de contrato.

La población con 60 años o más no económicamente activa

Así como la PEA presenta ciertas especificidades, la población no económicamente activa también las tiene. Para las mujeres adultas mayores su no participación económica generalmente se ve influenciada por el papel que desempeñan en las tareas de reproducción de la familia y el hogar, además de que la mayoría de ellas tuvieron un limitado acceso a la instrucción formal (Montes de Oca, 1997). Ambos aspectos coinciden con lo que se conoce acerca de que las mujeres casadas o unidas y con menores niveles de escolaridad tienen menos posibilidades de incorporarse al mercado laboral.

Claramente los argumentos señalados hacen presencia al ver que la mayoría de la población femenina no activa declaró no tener interés en trabajar por atender otras obligaciones. Lo anterior es un indicativo de que las mujeres contribuyen en mayor medida al apoyo y realización de labores domésticas, tema que pocas veces ha sido analizado para las mujeres con 60 años o más²⁸. Para los hombres generalmente estas características no tienen influencia en su participación laboral, ya que la mayoría de ellos están ocupados; no obstante, llama la atención que poco más del 50% de ellos declaró no trabajar por tener otras obligaciones. A su vez, destaca que cerca del 14% de los varones estén disponibles para trabajar, pero no busquen empleo por considerar que no tienen posibilidades (cuadro 7), lo cual podría considerarse como una aproximación a las limitaciones que imponen las demandas del mercado de trabajo a dicha población.

²⁸ Una de las investigaciones que abordan el papel de las mujeres en la reproducción es la realizada por Verónica Montes de Oca (1997).

Cuadro 7

Composición de la población no económicamente activa con 60 años o más en el Estado de México, por sexo, 2007 (porcentajes)

	Hombres	Mujeres
Disponible para trabajar que ha desistido de buscar empleo	0.0	0.0
Disponibles para trabajar que no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades	13.7	5.2
Con interés para trabajar pero bajo un contexto que les impide hacerlo	5.0	3.0
Sin interés por trabajar por atender otras obligaciones	51.5	85.4
Con impedimentos físicos para trabajar	2.2	0.5
Otros	27.5	5.9
Total	100.0 (357)	100.0 (659)

Nota: los números en paréntesis corresponden a los absolutos muestrales de la base ponderada con factor de escalamiento.

Fuente: elaboración y cálculos propios con la ENOE, primer trimestre de 2007.

Reflexiones finales

A partir de los resultados obtenidos se han mostrado aspectos de la situación socioeconómica en la que se encuentran las personas con 60 años o más en el Estado de México, observándose que muchos de ellos, sobre todo los hombres, se encuentran laborando aún en edades avanzadas. También se mostraron las desventajas económicas en las que se encuentran las mujeres adultas mayores, sobre todo porque la mayoría de las veces no son receptoras de una pensión o jubilación, cuestión que se debe principalmente a su no participación en el mercado de trabajo en años previos, que como se sabe está condicionada por factores individuales, familiares y contextuales.

Es importante destacar que si bien mucha de esta población puede limitar su entrada al mercado de trabajo por diversas razones, también hay que decir que una proporción significati-

va de personas con 60 años o más están disponibles y dispuestas a aprender oficios, a trabajar y a encarar la situación económica que les tocó vivir, por lo que la relevancia de la creación de empleos no es una cuestión efímera.

Por último, es importante mencionar que la seguridad económica que tengan las personas durante su vejez será determinante para que no sean dependientes económicos de otras personas, pero también se reflejará en sus condición de salud, recreación y en su autopercepción. Desafortunadamente el panorama mostrado da cuenta de una realidad en la cual los adultos mayores no se están ubicando de la mejor manera, en particular las mujeres. Lo anterior representa varios retos, uno de ellos ya ha sido señalado por diversos especialistas y se refiere a la reestructuración de los sistemas sociales para el retiro, que si bien es un aspecto fundamental hay que tomar en cuenta que esto requiere de acciones que se verán reflejadas en el largo plazo. Otro reto fundamental, y que puede ser llevado a cabo de manera más inmediata, tiene que ver con la mejora y la adaptación de las condiciones laborales en las que se encuentra la población con 60 años o más económicamente activa. Esto requiere de los esfuerzos de instituciones públicas y privadas, así como de la misma sociedad, ya que si bien se hace necesaria de la creación de empleos adecuados para este segmento de la población, también es importante que se realicen esfuerzos por crear una cultura de no discriminación hacia estas personas.

Referencias

- CELADE (2006). Seguridad económica en la vejez. En CEPAL, *Manual sobre indicadores de calidad de vida en la vejez*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía. División de Población de la CEPAL.
- CONAPO (2005). *Índices de marginación por entidad federativa*. Consejo Nacional de Población.
- Del Popolo, F. (2001). *Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina*. Serie Población y Desarrollo, No. 19, CEPAL/CELADE, Santiago de Chile, noviembre.

- García, B., De Oliveira, O. (1998). La participación femenina en los mercados de trabajo. *Revista Trabajo*, (1), 139-161.
- García, B., Blanco, M., Pacheco, E. (1999). Género y trabajo extradoméstico. En García, B. (Coord.) *Mujer, género y población en México*. El Colegio de México, Sociedad Mexicana de Demografía.
- García, B., Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la ciudad de México en 1995. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 35- 63.
- Guzmán, J. M. (2002). *Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe*. Serie Población y Desarrollo, No. 28, CEPAL/CELADE, Santiago de Chile, mayo.
- Ham, R. (1998). Implicaciones del envejecimiento en la planeación del bienestar. *Papeles de Población*, (17), 31-38.
- Huenchuan, S., Guzmán, J.M. (2006). *Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos*. Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe, organizado por CEPAL/CELADE/UNFPA, 14 – 15 de noviembre.
- Cámara de Diputados (1995). *Ley del Seguro Social*. Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1995.
- Montes de Oca, V. (1995). *Envejecimiento en México. Condición social y participación económica de la población con 65 años y más en la ciudad de México*. Tesis de maestría, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México.
- Montes de Oca, V. (1997). Las actividades económicas de las mujeres en edad avanzada en México: entre la sobrevivencia y la reproducción cotidiana. Ponencia presentada en la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Guadalajara, abril (mimeo).
- Montes de Oca, V. (s/f). ¿Envejecimiento? Una discusión sobre la edad y su relación con el empleo, retiro y reproducción social (mimeo).
- Montes de Oca, V. (2006). *Redes comunitarias, género y envejecimiento*. Cuadernos de Investigación, núm.31, IIS – UNAM.
- OIT (1995). Sociedades en pleno envejecimiento y trabajadores de edad: problemas y perspectivas en OIT, *El trabajo en el mundo*, Ginebra.
- De Oliveira, O., Ariza M., Eternod, M. (2001). La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios. En Gómez de León, J., Rabell, C. (Coords.) *La Población en México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, CONAPO – FCE.
- Pedrero, M. (1999). Situación económica en la tercera edad. *Papeles de Población*, (19), 77- 101.
- Salas, C., Zepeda, E. (2003). Empleo y salarios en el México contemporáneo. En De la Garza, E., Salas, C. (Coords.). *La situación del trabajo en México, 2003*, AFL-CIO, UAM, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés.
- Solís, P. (2001). La población en edades avanzadas. En Gómez de León J., Rabell C. (Coords.) *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*. CONAPO – FCE.
- Zenteno, R., Estrella, G. (2001). *Dinámica de la integración de la mujer a los mercados laborales urbanos en México: 1988- 1994*, Cuaderno de trabajo 20, STPS – CGPEET.

Una mirada comparativa del debate en torno a la situación laboral de los adultos mayores en México y Francia

*Fernando Bruno Mazzuchi
Raúl Eduardo López Estrada*

Introducción

El tema de la vejez²⁹ y el envejecimiento de la población³⁰ se ha convertido en la mayoría de los países, en una de las áreas prioritarias de acción e investigación en las últimas décadas como lo prueban las diferentes asambleas y congresos mundiales que tratan sobre estos fenómenos³¹.

Particularmente en el ámbito académico se ha avanzado significativamente sobre el tema y debido a ello estudios demográficos, antropológicos, económicos y sociológicos, desde los más variados enfoques, como el género, el curso de vida, las redes de apoyo y los análisis sociodemográficos, nos permiten conocer la situación de las personas en los últimos ciclos de vida y conocer los retos que plantean para el futuro de nuestras sociedades.

²⁹ La vejez puede ser entendida como una etapa estática de un sujeto, mientras que el envejecimiento es un proceso.

³⁰ Producto de la primera transición demográfica -entendida como la baja en los niveles de mortalidad y fecundidad que repercuten en las estructuras de edades de la población- el envejecimiento demográfico es el aumento absoluto y porcentual de la población en edades avanzadas.

³¹ Sobre el tema de las asambleas mundiales sobre el envejecimiento consultar Montes de Oca (2003).

Sin embargo, es el área de las actividades laborales en la vejez la que se ha explorado en menor medida. Si bien no se puede negar la existencia de importantes investigaciones al respecto, aún así falta mucho por explicar. En esta tónica, para Bertranou (2006, p.38), “no hay evidencia empírica suficiente para explicar el comportamiento de la oferta laboral de las personas mayores en los países de la región Latinoamericana, ni tampoco el efecto que podrían tener cambios en las regulaciones que alienten o desalienten la participación laboral de este grupo poblacional”. Además, se puede decir que la gran mayoría de los trabajos sobre la situación ocupacional de los adultos mayores se centran en las implicaciones para cada país o región, siendo escasas las miradas comparativas sobre el tema entre diferentes escenarios internacionales.

El propósito central de este trabajo es analizar cómo se presenta la cuestión de las actividades laborales de los adultos mayores y cuáles han sido líneas de investigación más prósperas para dos casos muy diferentes como lo son México y Francia.

La selección de estos dos casos se justifica por su antagonismo, pero más allá de sus diferencias buscaremos también las regularidades del fenómeno que nos interesa. En este sentido, el primer país se encuentra en una fase del proceso de envejecimiento moderado según la clasificación de CELADE (2010), y con una alta proporción de adultos mayores que trabajan; por otro lado Francia presenta un proceso de envejecimiento avanzado pero la transición demográfica comenzó hace más de tres siglos; con respecto al mercado de trabajo se puede iniciar mencionando que éste ha, por diferentes mecanismos, expulsado a los adultos mayores hasta hoy en día.

Hay que destacar que investigar la condición de ocupación en los adultos mayores³², es poner en evidencia la relación entre

³² Existe un debate en torno a la edad y la arbitrariedad que significa el paso a la vejez en una cantidad de años. Para este trabajo se entiende por adulto mayor a toda persona que supera los 60 años de edad conforme a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para los países en vías de desarrollo (acuerdo de Kiev, 1979, OMS). Sin

el sistema económico y la sociedad, puesto que implica develar la estructura de oportunidades sociales que acceden los sujetos que son diferentes de acuerdo a características demográficas entre las cuales se puede mencionar el sexo y la edad y que además éstas variables pueden adquirir un peso diferente a lo largo de la vida.

Algunos investigadores mencionan que se le otorga una mayor relevancia a estudios laborales que tratan sobre la Población Económicamente Activa (PEA)³³ hasta los 60 años de edad, o hacia los jóvenes que aún no han entrado en actividad dejando circular la idea de que los viejos ya no son productivos ni en términos laborales, comunitarios o familiares (Montes de Oca, 1999). Sin embargo es fundamental conocer de manera más precisa y en diferentes tiempos y espacios, las especificidades de la participación económica de los adultos mayores porque esto permite entender la relevancia del fenómeno y las singularidades que ésta adquiere.

Un elemento más que es importante destacar es que la idea de comparar los dos países mencionados responde a una búsqueda de semejanzas y diferencias, es decir la variación entre los casos que pueda conducirnos a la observación de regularidades. La comparación tiene además una riqueza heurística en cuanto genera teorías e hipótesis, asimismo se puede utilizar como medio de comprobación de teorías e hipótesis ya existentes (Colino, 2009). Como formulaba en su época uno de los padres de la sociología: “la sociología comparado no es simplemente una rama particular de la sociología; es más bien idéntica a la propia sociología en la medida en que deja de ser puramente descriptiva y aspira a explicar los hechos” (Durkheim, 1986, p.137).

embargo se tiene en cuenta que se contrasta un país desarrollado con uno en vías de desarrollo.

³³ La PEA está compuesta por todas las personas de 12 años y más, que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta (INEGI, 2002).

Las fuentes de información utilizadas para llegar a este propósito fueron secundarias y terciarias. Para la comparación del envejecimiento y la ocupación de los viejos entre la Unión Europea y América Latina, se accedió a todo el material disponible en línea en el portal de la CEPAL y para la otra región se accedió a todas las estadísticas disponibles en línea en el portal de la Comisión Europea.³⁴ Los datos provenientes tanto de Francia como de México se obtuvieron directamente de los Institutos Nacionales de Estadística.³⁵ Además, se recogió un volumen importante de reportes de entidades supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas (ONU) y Comisión Europea (CE) para apoyar los objetivos propuestos.

Este trabajo se desarrolla en tres secciones. En primer lugar se describen los rasgos principales de ambos países en las áreas de mayor interés para la ponencia. En primer lugar, se hace un recorrido por los indicadores económicos más importantes para en el final avocarnos a las especificidades del proceso de envejecimiento que caracteriza a cada uno de los países.

Luego se avanza sobre la manera en cómo se presenta el tema del trabajo en los adultos mayores, y cuáles han sido las principales líneas de investigación. Interesa recopilar y sintetizar los hallazgos sobre éstos fenómenos, sin perder de vista la historia de cada país.

Sobre el final la reflexión intentará conciliar los hallazgos principales para ambos casos y los retos que se retienen en materia de investigación académica para el futuro. La parte de las conclusiones permitirá contar con un resumen crítico de los avances sobre el tema y finalmente delinear las especificidades del trabajo en los adultos mayores para dos países muy diferentes.

³⁴ Para América Latina <http://www.eclac.org/> y para Europa <http://cyp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>.

³⁵ Las fuentes oficiales nacionales consultadas fueron INEGI en el caso de México y para Francia INSEE.

Estructura económica y envejecimiento poblacional en México y Francia

Comenzamos con algunos datos generales de ambos países que nos permitan ubicarlos en el tiempo y el espacio. En cuanto a la ubicación geográfica ambos países están situados en regiones económicas muy diferentes: México forma parte de América del Norte mientras que Francia está situada en Europa Occidental.

Con un territorio de 675.417 km² y 64.667,000 habitantes (INSEE, 2011), Francia tiene una densidad poblacional de 96 hab/km² que lo ubica en el puesto 21 por su cantidad de habitantes a nivel mundial y en el puesto 42 por la extensión de su territorio, teniendo como referencia también todos los países del mundo. Los mismo indicadores nos indican que México está conformado por 1.972,550 km² y cuenta con 112.336, 538 habitantes según los datos arrojados por el último censo (INEGI, 2011). Estos datos ubican con respecto a la totalidad de la población a México en el puesto N° 11 a nivel mundial, con una densidad de población más baja que llega a 57 hab/km²; sin embargo la superficie total de México la ubica en el puesto N° 15.

La tabla 1 muestra datos interesantes sobre ambos países, como por ejemplo el grado idéntico de urbanización, pero la diferente densidad poblacional. De la misma manera cabe resaltar que la estructura de edades nos permite diferenciar ambos países, ubicando a México con una pirámide poblacional muy joven, con una diferencia porcentual de 10 puntos sobre Francia.

Tabla 1. Comparación de indicadores básicos de población

	México	Francia
Población total 2010	112.336,538	64.667,000
Población urbana 2009	78%	78%
Tasa de mortalidad menores de 5 años	17	4
Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer)	2.1	2.0
Esperanza de vida total	75	81
Esperanza de vida al nacer mujeres	78	85
Esperanza de vida al nacer hombres	73	78
Tasa de crecimiento de la población	1,12	0,53
Estructura por edades		
Población entre 0 y 14 años 2006-2010	28%	18%
Entre 15 y 64	65%	64,7%
Mayores de 65 años	6.6%	16,8%
Distribución por sexo 65 años y más hombres por mujer	0,82	0,72
Años promedio de instrucción 2010	8,7	10,3
Tasa de alfabetización, total de adultos (% de personas de 15 años o más) ³⁶	86,1%	99%

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial (2011).

México muestra en el área educativa aún muchos rezagos, sobre todo en comparación con Francia. Otro dato relevante es la tasa de crecimiento de la población que es menor para Francia y los datos sobre mortalidad en menores de 5 años y esperanza de vida que evidencian el grado de desarrollo diferente y puede mostrar las deficiencias en el sistema de salud mexicano.

Con respecto al contexto comercial, México está adherido al Tratado de Libre Comercio de las Américas desde sus inicios en

³⁶ La tasa de alfabetización de adultos es el porcentaje de personas de 15 años en adelante que son capaces de leer y escribir, con entendimiento, una proposición simple y breve sobre sus vidas diarias (Banco Mundial, 2011).

1994 donde igualmente participan Estados Unidos y Canadá; Francia es parte de la Unión Europea y ha sido miembro activo de su conformación en 1993. Pero en el terreno propiamente económico se tomaron dos países con diferencias sustanciales. Francia es la sexta economía del mundo y pertenece al grupo de los ocho países más industrializados juntamente con Alemania, Canadá, EE.UU, Italia, Inglaterra, Japón, Rusia. Por su parte, la economía mexicana –considerando sólo datos formales– se encuentra más abajo respecto a estos países en términos productivos, dado que el PIB mexicano se ubica en el lugar N°15 (FMI, 2008; citado por Aguilar García, 2010).

Parece importante finalmente contar con un panorama general de los indicadores del comportamiento económico de ambos países, para luego avanzar en las características del proceso de envejecimiento.

Tabla 2. Datos básicos económicos comparados entre México y Francia

	México	Francia
PIB per cápita (US\$ a precios actuales) ³⁷	8,143	41,000
Coefficiente de <i>Gini</i> ³⁸	0,516	0,327
Valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH) ³⁹	0,750	0,872
Gasto social como porcentaje del PIB	11.8	28.5
Gasto en salud per cápita (US\$ a precios actuales)	515	4,798

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial (2011).

³⁷ El PIB per cápita es el producto interno bruto dividido por la población a mitad de año.

³⁸ Informe de desarrollo humano (PNUD, 2010).

³⁹ “El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una medida sinóptica del desarrollo humano. Mide el progreso medio conseguido por un país en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: disfrutar de una vida larga y saludable, acceso a educación y nivel de vida digno. El IDH es la media geométrica de índices normalizados que miden los logros en cada dimensión” (PNUD, 2010).

La participación sectorial actual del PIB en México es consecuencia de las decisiones en torno de la opción de política económica que se tomó hace tiempo, apostando por una economía más abierta hacia las exportaciones de productos industriales. Así, en 2008 el sector agropecuario aportó el 4,1% del PIB nominal; la minería el 6,5%; las manufacturas el 18,4%; la construcción el 7,0%; la electricidad, gas y agua el 1,6%; el sector comercio 14,9% y el resto de los servicios el 45,9%. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, el porcentaje de población ocupada en el sector primario fue al cierre de año del 13,5%, en el secundario del 24,6% y en el terciario del 61%.

Por su parte Francia es la 5ª potencia económica mundial (después de Estados Unidos, Japón, Alemania y China) y la 2ª potencia europea con un PIB de 2866 mil millones de dólares según el FMI (2009). Francia es principalmente una economía de servicios ya que este sector representa 78% del PIB, mientras que la actividad industrial representa el 20% y la agrícola el 2%. En términos de repartición de empleos, la agricultura ocupa 4% de la población activa, la industria 24% y los servicios 72%.

En materia estrictamente económica, Francia resistió relativamente bien a las fluctuaciones económicas recientes. Según datos oficiales de 2009, la contracción de la actividad fue menos abrupta en Francia (-2.4%) que en otros países industrializados como Alemania (-5.3%), Japón (-5.4%), el Reino Unido (-4.4%) o los Estado Unidos (-2.7%); por su parte México acusó con severidad esta coyuntura con un descenso del PIB de -6.1 para el mismo año.⁴⁰ Otros indicadores que son relevantes son el coeficiente de *Gini* y el IDH; éstos muestran el grado de desigualdad que existe en la sociedad mexicana, aunado al bajo gasto en materia social, no debe sorprender una situación de la vejez activa económicamente para paliar las deficiencias en materia de cobertura hacia la población adulta.

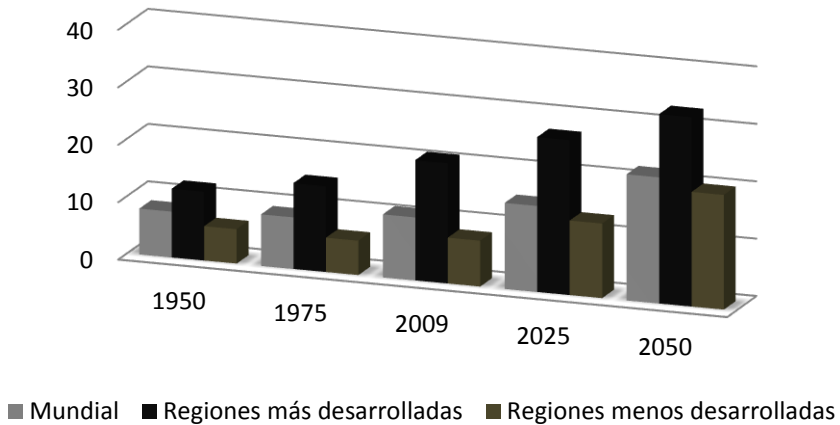
⁴⁰ Datos elaborados por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con datos del INEGI, SHCP, Banco de México y Federal Reserve Bank of St. Louis, EU.

Si bien no es el propósito central de este trabajo, parece fundamental finalizar con una mención acerca del desarrollo del Estado de Bienestar en ambos países. México muestra un régimen de bienestar que se puede caracterizar como estratificado y de cobertura media (Filgueira, 1998 citado por Mora Salas y Oliveira, 2009). En Francia el Estado de Bienestar ha sido catalogado por Esping-Andersen (2000), como un régimen conservador. Éste régimen se estructura a partir de sistemas de seguro social vinculados al empleo, asegurándoles la ocupación a los ciudadanos, mediante estrictas normas de contratación y despido.

Envejecimiento demográfico

Uno de los aspectos que merece ser destacado es que el envejecimiento demográfico no es un proceso homogéneo y sus manifestaciones están relacionadas con la estructura socio-económica y cultural de cada país. En este sentido y como puede apreciarse en el Gráfico 1, en los países más desarrollados el envejecimiento tiene antecedentes más remotos que en las regiones en desarrollo en cuanto el porcentaje de adultos mayores con respecto a la población total, superaba ya en la mitad del siglo pasado a los porcentajes que hoy en día ostentan la mayoría de los países latinoamericanos.

Gráfico 1. Porcentaje de adultos mayores de 60 años según región.



Fuente: Elaboración propia en base a world population ageing (ONU, 2009).

A pesar de ello, hacia la mitad del siglo XXI, éstas diferencias comenzarán a reducirse dado que así lo señalan las proyecciones sobre el comportamiento de la población mundial. Esto quiere decir que la mayor velocidad es una característica propia del proceso de envejecimiento en los países subdesarrollados, lo que se traduce en un menor tiempo para adaptar las instituciones sociales capaces de responder a las demandas y desafíos de una nueva estructura de población⁴¹.

Siguiendo el gráfico anterior, no hay dudas de que es la población mundial la que avanza hacia una transformación de su estructura poblacional, pero cómo se presenta esta dinámica

⁴¹ Como lo señala Tuirán (1999), hay que recordar que muchas de las instituciones en México están preparadas para responder a una población joven. Los impactos del envejecimiento deberán ser acompañados por un cambio institucional y cultural orientado a satisfacer un nuevo orden de demandas y necesidades de una nueva estructura social, no ya centradas en escuelas, maestros y guarderías, sino en nuevas formas y expectativas alrededor de la edad adulta.

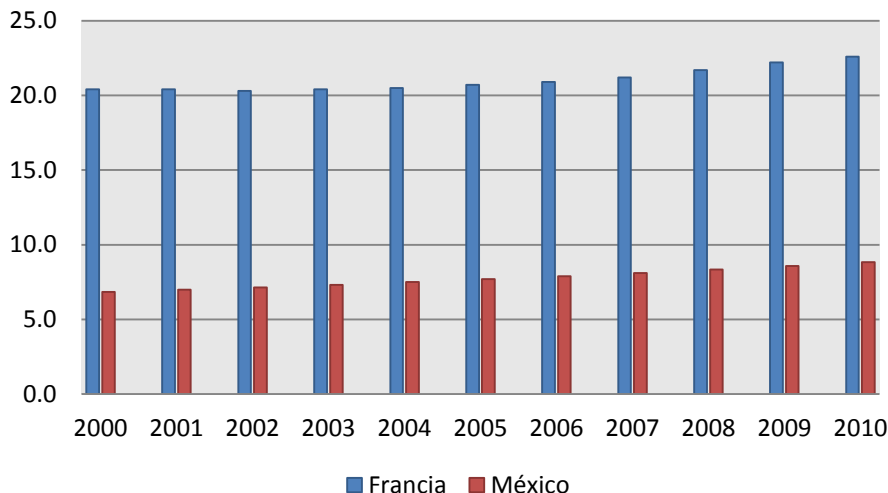
en los casos seleccionados para el estudio? Tanto México como Francia se encuentran en polos opuestos con respecto al desarrollo económico y social como se mencionó anteriormente por medio de algunos indicadores. De acuerdo a ello, como se verá, el proceso de envejecimiento adquiere características particulares.

Un primer elemento para contrastar entre los casos elegidos es la esperanza de vida a los 60 años de edad. Para México este indicador era de 21.48 años para ambos sexos en el 2000 y ascendió a 22.39 años en 2010 (Zúñiga y Vega, 2004). En Francia, estos mismos indicadores fueron de 20.4 años y se ubicó en 22.4 en 2010 (INSEE, 2011).

En la mitad del siglo XX Francia ostentaba 11,4% de personas mayores a 65 años con respecto al total de la población y 3,8% de personas que superaban los 75 años (INSEE, 2011). Para México en la misma época las cifras eran de 3,1% para el primer grupo de de 1.1% para el segundo (INEGI, 2010). Es decir que recién hoy en día México se acerca a las cifras que tenía Francia en el siglo pasado.

Utilizando las mismas fuentes de información se puede retroceder en el tiempo para ver la evolución del envejecimiento en ambos países. Hacia 1970 el porcentaje de mayores de 65 años en Francia era de 12,8% y en México de tan solo 3,7%. Veinte años más tarde los porcentajes para Francia alcanzaban el 14% mientras que México aumentó un sólo punto porcentual. Finalmente en el gráfico 2, puede observarse estas diferencias en el proceso de envejecimiento de ambos países para años recientes.

Gráfico 2. Porcentaje de mayores de 60 años con respecto al total de la población en México y Francia 2000 - 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos para México del CONAPO e INSEE.

Actualmente la brecha de la proporción de adultos mayores con respecto al total de la población en ambos países es de 13,76% favorable a Francia, esto quiere decir que México tiene una población menos envejecida en términos comparativos. En efecto, para el año 2010 en todo el territorio mexicano habían 8,84% de mayores de 60 años contra 22,6% correspondiente a Francia (INSEE, 2011). Sin embargo este escenario en un período relativamente breve de tiempo, será profundamente transformado.

Al inicio de este apartado mencionamos, con respecto a las regiones, que los tiempos del envejecimiento son diferentes. Se puede ahora esclarecer este punto para los países que interesan en este trabajo⁴². En 40 años México triplicará el porcentaje

⁴² No se trata a lo largo de este trabajo de buscar rigurosidad en las cifras, sino que las mismas sean comparables y le permitan al lector situar y contextualizar ambos países

actual de adultos mayores y se acercará a las cifras que tienen la mayoría de los países envejecidos entre los cuales se encuentra Francia como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Proyecciones de la población mayor de 65 años con respecto a la población total en porcentajes para Francia y México

Año	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Francia	19.2	21.3	23.4	25.4	27.2	28.6	29.3	30.3
México	7.5	9.2	11.0	13.2	16.0	19.7	23	25.9

Fuente: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2008 Revision.

Son estas proyecciones y la velocidad que adquiere para el caso de México la que más suscita preocupación, y es en este contexto que se transforma en un desafío conocer de manera precisa todas las áreas relacionadas con los adultos. En esta tónica, el tema de la participación económica de la población envejecida es muy importante por lo que el objetivo principal de éste tema es comprender tanto los mecanismos implícitos como explícitos que configuran la participación a fin de poder adecuar políticas de empleo hacia este grupo. Antes de pasar al apartado dedicado al trabajo en los adultos mayores se puede comenzar diciendo que México se encuentra en las antípodas de Francia, por lo que las tasas de actividad de los mayores de 65 años en Francia son prácticamente inexistentes y en México llega a 27% para el año 2010.

Es necesario aclarar que desde una perspectiva comparativa, lo ideal es contar con datos homologados. Sin embargo en el caso de México tomar como edad de retiro del mercado de trabajo los 60 años es un error dado que la mayoría se retira a los

bajo una misma problemática. La preocupación mayor fue que las cifras fueran del mismo año y con el mismo corte de edad.

65 años de edad, al menos en el plano formal. En cambio en Francia la mayoría de los trabajadores se retira a los 58 años de edad según los datos oficiales.

Por este motivo, y sabiendo que el interés es de comprender la participación económica y los debates que la han explicado, la comparación se realiza tomando los adultos mayores que trabajan en México a partir de los 65 años y en Francia a partir de los 60 años de edad.

Heterogeneidad en la vejez

Si bien podemos referirnos a la vejez de manera general como una etapa dentro de un continuo temporal –el ciclo de vida de una persona– no todos los individuos envejecen de la misma manera. Dentro de esta población se encuentra toda una gama de situaciones, desde las más vulnerables, hasta las mejores posicionadas, cristalizando las particularidades de cada trayectoria de vida. En este orden de ideas, “los estudios sobre vejez y el envejecimiento han arrojado significativos avances en el conocimiento sobre la situación de la población adulta mayor. A su vez, esto ha permitido reflexionar sobre cómo las diferentes características de las poblaciones con 60 años y más, generan una gran heterogeneidad de la vejez” Montes de Oca (2010, p.165).

Esta característica de la vejez se explica por las variaciones en las trayectorias de vida y las condiciones socio-económicas de las personas en su ciclo vital, además influenciados por factores biológicos, psicológicos y sociales. Uno de los elementos que más intervienen en la conformación de una heterogeneidad en la vejez es el acceso al sistema de protección social⁴³, dado

⁴³ La protección social consiste en la acción colectiva de proteger de los riesgos o, dicho de otra manera, resulta de la imperiosa necesidad de neutralizar o reducir el impacto de determinados riesgos sobre el individuo y la sociedad. Por lo tanto, es posible afirmar que la formación de sistemas de protección resulta de la acción pública que visa a

que éste permite el acceso a recursos y servicios básicos como la salud y previsión social. En este sentido llegar a la vejez sin haber podido tener una cobertura médica básica implica seguramente mayores riesgos o propensión a enfermedades no prevenidas.

Sin embargo, no es únicamente el sistema de protección social que influye. Para Montes de Oca (2010) la heterogeneidad de los viejos es la consecuencia del lugar en la sociedad que tiene una persona y que puede variar de acuerdo a la estructura de oportunidades que son diferentes para hombres y mujeres, para pobres y ricos o se trate de indígenas, blancos o mestizos. De esta manera tener en cuenta categorías como género, edad, entre otras permite entender la heterogeneidad en la vejez.

No todos los ancianos comparten los mismos problemas ni la misma situación. Según la posición social ocupada, los ancianos perciben ingresos muy diferentes, viven en lugares diferentes, lo que da como resultado el acceso a servicios y oportunidades muy heterogéneas; finalmente, su situación actual está determinada por la acumulación de ventajas y desventajas a lo largo de la vida. Mas allá de ello, existe una idea alrededor de la vejez que consiste en creer que con la llegada a esta etapa de la vida, se abre la posibilidad de contar con mayor tiempo libre. Si en algunos países esta posibilidad aún se mantiene, en México, para la gran mayoría de las personas la vejez dista de ser ese momento ideal e idealizado de reposo y tranquilidad. Prueba de ello es el alto porcentaje de adultos mayores que se mantienen activos.

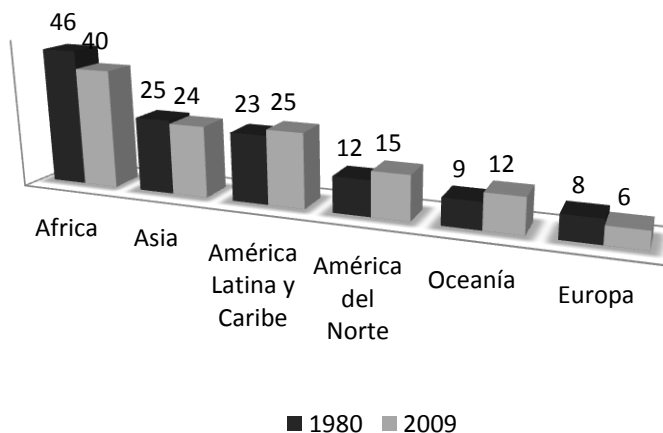
Pero veamos como se comporta el tema de la participación económica en dos países con historia diferente.

resguardar a la sociedad de los efectos de los riesgos: enfermedad, vejez, invalidez y desempleo (Fonseca, 2006).

La participación económica de los adultos mayores

A nivel mundial, como se observa en el siguiente gráfico, a lo largo del período comprendido entre 1980 y 2009 la participación económica de la fuerza de trabajo adulta –mayor de 65 años– decrece en Africa y Europa; se mantiene prácticamente estable en Asia y aumenta en América Latina y el Caribe, Norteamérica y Oceanía. En cifras, estas variaciones se traducen por una reducción del 8% al 6% de la participación en Europa y del 46% al 40% en Africa. Por su parte los aumentos fueron de 23% a 25% en la región de América Latina y el caribe, de 9% a 12% en Oceanía y, finalmente, de 12% a 15% en Norteamérica. Por el contrario la participación de los mayores de 65 años en Asia se ha mantenido en 25% (ONU, 2009).

Gráfico 3. Participación económica de los mayores de 65 años por regiones 1980-2009



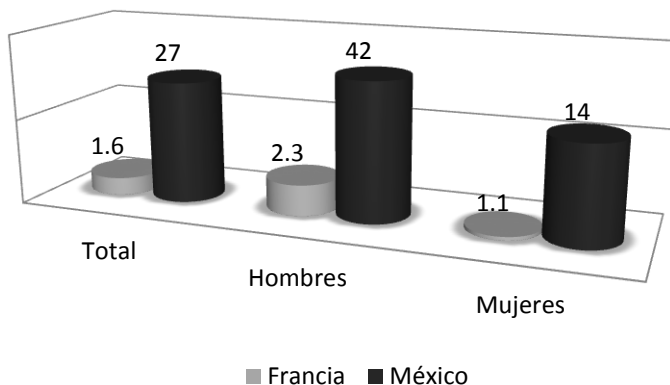
Fuente: Elaboración propia en base a world population ageing (2009).

La observación del gráfico anterior invita a preguntarse sobre lo que ha pasado en los últimos 30 años con la participación económica y los adultos mayores en América Latina y Europa. Para las características de este trabajo, se puede responder por medio de dos casos representativos de las dos regiones como son México y Francia. Hay varios elementos que se pueden destacar del fenómeno del trabajo en los adultos mayores en los dos países, pero los porcentajes en cuanto a los que trabajan son ampliamente diferentes y constituyen un buen inicio para contar con una fotografía y saber cómo se presenta en ambos países la misma situación.

En lo que atañe a esta realidad en México, los datos que arroja el XII *Censo General de Población y Vivienda*, realizado en el año 2000, revelan que el 55.1% del grupo de edades de 65 a 69 años aún permanece activo; este mismo indicador es de 45% para el grupo de 70-74; y finalmente la proporción de mayores de 75 años y más que trabaja alcanza al 28.7% (Ham, 2003). Sin embargo, a medida que avanza la edad, hay una mayor dificultad para permanecer en el mercado laboral; a pesar de ello a los 80 años uno de cada diez varones mexicanos sigue trabajando (Zúñiga y Vega, 2004). En Francia para el mismo período 2,5% de los mayores del primer grupo de edad trabajaban; el grupo de los adultos entre 70 y 74 años la tasa de actividad era de 0,5% y para el último grupo era de 0,3% (OIT, 2010).

Estos mismos datos se pueden seleccionar para un período más reciente que permita analizar la evolución y dinámica de los adultos mayores que trabajan.

Gráfico 4. Porcentaje de mayores de 65 años en México y Francia que trabajan en 2009



Fuente: ENOE (2009) e INSEE (2011).

Estos datos que son de una época reciente ya permiten tener una idea bastante precisa del fenómeno. En efecto, las cifras que se obtienen de la encuesta de empleo para Francia muestran que el porcentaje de adultos que trabajan más allá de los 65 años es muy bajo, teniendo probabilidades de trabajar tan sólo 1 adulto mayor por cada 100. Para México las cifras son contrastantes al encontrar que las probabilidades de trabajar son de 1 de cada tres adultos mayores.

Tanto para México como Francia las relaciones entre los viejos y el mercado de trabajo han manifestado transformaciones como se pueden deducir de los datos comparativos anteriores. Sin embargo, si se piensa en un período histórico más amplio las realidades son aún más antagónicas dado que de 1970 hasta la fecha hubo una reducción de la tasa de empleo de los adultos mayores hombres de hasta el 50% en Francia y varios países de Europa (Guillemard, 1993). Esta dinámica si bien no es ajena en México, se observa una clara tendencia al trabajo

más allá del retiro legal y ésta ha aumentado en los últimos 30 años.

En efecto, en un trabajo realizado en base al XI Censo de Población y Vivienda de 1990, el INEGI encuentra que de 1970 a 1990 la tasa de participación de los adultos mayores se redujo en un 12.8% al pasar de 41.4% a 28.6% para ambos sexos (INEGI, 1990). No obstante no se puede hablar de una tendencia clara hacia la reducción, porque desde 1990 a la fecha se habla de un aumento.

De lo que se trata ahora es de reflexionar sobre algunas de las causas de estas variaciones. Es decir que hay que someter a análisis las explicaciones para ambos casos sobre la ocupación en la vejez, tanto se trate de sus magnitudes y sus tiempos, para luego someter a crítica los hallazgos y conformar los retos siguientes que plantea para ambos países el trabajo en la vejez.

Los principales hallazgos en Francia y en México

En ambos países las líneas de investigación han sido amplias variadas, abarcando temas como la salud y las políticas sociales. Ahora bien, para este trabajo interesan esencialmente las áreas relacionadas con la actividad económica en la vejez.

En los países desarrollados el interés sobre la participación económica de la población envejecida se presenta de dos maneras. Por un lado como una necesidad urgente de aumentar las tasas de participación de la población mayor como medio para aumentar la productividad. Como ejemplo se puede citar lo que al respecto refiere la Comunidad Europea en un informe redactado en 2004: “Para la economía en su conjunto, el aumento de la participación y las tasas de empleo de las personas de más edad son cruciales para aprovechar plenamente la mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y las prestaciones y los sistemas de protección social, que deben incluir unas pensiones correctas, ante la previsible

reducción de la población en edad laboral” (Comisión de las comunidades europeas, 2004, p. 6).

Por el otro se anuncia como una problemática compleja dada por el déficit creciente de los sistemas de pensiones y que las generaciones que ingresan al mercado de trabajo no llegan a compensar a los que se retiran (Uusitalo, 2007). Estos dos elementos son las causas principales del retraso progresivo de la edad de retiro del mercado laboral, que en Francia pasará de 60 a 62 años a partir del 2010 y progresivamente hasta 2018. En resumen, es necesario que los adultos alarguen su estancia en el mercado de trabajo dado que las tasas de participación son muy bajas y los jóvenes que ingresan no llegan a compensar los gastos de los sistemas de retiro de los que parten.

No obstante para Guillemard (1993), este mecanismo no es el adecuado para varios países europeos dado que la edad ha pasado a funcionar como un mecanismo de segregación y exclusión del mercado de trabajo. En efecto, la edad de retiro del mercado laboral en Francia se ubica en 60 años de edad para 2009 (Eurostat, 2011), que significa un aumento considerable ya que históricamente el retiro del mercado laboral se realizaba a los 58 años según datos oficiales.

En un estudio realizado para un conjunto de países europeos⁴⁴, la misma autora encuentra que la reducción en la participación de los adultos mayores en el mercado laboral se debe a las relaciones entre la edad y el trabajo que han seguido transformaciones destacables en los últimos 40 años (Guillemard, 1993). En por ello que la actividad laboral después de los 55 años es un fenómeno minoritario en Europa y trabajar a los 65 años de edad –límite de jubilación en la mayoría de los países miembros de la Union Europea– es casi inexistente. Sin embargo esta dinámica no ha sido siempre la misma, aunque desde finales del siglo XIX se manifiesta una tendencia hacia la

⁴⁴ Los países que se encuentran en el estudio son Alemania, Francia, Bélgica, Dinamarca, Inglaterra, España, Grecia, Italia, Irlanda, Holanda, Portugal y Luxemburgo.

disminución en la participación económica de los adultos mayores (Guillemard, 1993).

A pesar de ello, para la misma autora es desde 1970 que en Europa la disminución en la participación económica de los viejos se debe más a una discriminación fundada en la edad del empleo. Este panorama es producto de los desequilibrios en el mercado de trabajo y las crisis económicas luego de 1930. En efecto, las proyecciones económicas de crecimiento⁴⁵ para algunos países de la región se tradujeron en la implementación de mecanismos de retiro laboral de los mayores, abriendo así el espacio para la entrada de los más jóvenes.⁴⁶ La utilización indiscriminada de éste mecanismo, provocó en el tiempo un imaginario que consistía en creer que los adultos y no necesariamente los mayores, estaban más cerca del retiro (ya no eran útiles) que de la permanencia en la actividad, siendo objeto de discriminación por la edad. Un ejemplo de este mecanismo se encuentra en Francia, donde del total de los mayores de 65 años, solamente 1,6% trabaja en 2009 (INSEE, 2011). Por este motivo, los sistemas públicos se muestran obsoletos como instrumentos centrales de regulación de la salida definitiva del mercado de trabajo. En este contexto, aumentar la edad de retiro no garantiza buenos resultados sino se crean mecanismos de promoción hacia la población mayor y en general una política activa de empleo; además de la prevención contra la exclusión fundada en la edad.

En síntesis, se puede decir que de manera general, las líneas de investigación sobre adultos y la participación económica en el país galo han girado en torno a la exclusión laboral, categoría muy desarrollada en el país no solamente para los adultos, sino para la sociedad francesa en general.⁴⁷

⁴⁵ Nos referimos a proyecciones económicas que no siempre se confirmaron.

⁴⁶ Según se referencia en el texto citado, no siempre este mecanismo tuvo la dinámica esperada. Es decir, hubo un desajuste entre la oferta de trabajo y la supuesta demanda generada por la liberación de espacios laborales.

⁴⁷ Uno de los investigadores que más han insistido sobre la cuestión de la exclusión laboral es Robert Castel (1999 y 2009).

Por el contrario para México el cese de las actividades laborales es más complejo y difuso, principalmente por la heterogeneidad⁴⁸ que caracteriza al mercado de trabajo (García y de Oliveira, 2001). Por esta razón principal, no se divisa un corte claro entre la actividad y la inactividad laboral. Esto no quiere decir que la edad no estructure las relaciones sociales y los tiempos, pero en el caso particular de las actividades laborales de los adultos mayores no parece ser tan tajante como lo es en Francia. Sin embargo, en promedio, el retiro del mercado laboral en el país se realiza a los 65 años de edad.

Las líneas de investigación en México concluyen que la permanencia en actividades laborales de la parte los mayores es un hecho impulsado como respuesta ante la ausencia de un esquema de jubilaciones y pensiones restringido a los trabajadores formales. En esta línea de ideas, no es sorprendente que en la actualidad el 80% aproximadamente de los mayores de 65 años, no cuentan con ingresos provenientes de jubilación o pensión (Garay y Mancinas, 2010). Aún así el problema no termina allí puesto que, de contar con una pensión, el monto es muy reducido y no permite satisfacer las necesidades básicas de los ancianos.⁴⁹

La participación económica de los adultos mayores tiene una relación directa con los sistemas de protección social, como se mencionó anteriormente. Este aspecto es trabajado por Guzmán (2002), quien sostiene que a medida que baja la cobertura, es decir, en países donde existen una alta proporción de adultos mayores que no reciben jubilación o pensión, aumenta la tasa de participación económica. Este punto es fundamental para entender que este comportamiento económico no tiene que ver con una opción voluntaria de los viejos, sino que se explica más como una respuesta de supervivencia ante la ausencia de recursos (CEPAL-CELADE, 2003).

⁴⁸ Este concepto puede definirse como la coexistencia de sectores de trabajadores asalariados y no asalariados en unidades económicas diversas (García y de Oliveira, 2001).

⁴⁹ Actualmente en México, el monto del retiro no supera los dos salarios mínimos mensuales o el equivalente a 3000 pesos (Zúñiga y Vega, 2004).

En paralelo al tema anterior, cobró una mayor relevancia la cuestión de la respuesta de la familia ante la situación de los viejos y la solidaridad hacia éstos. Es por ello que se ha abierto un espacio de investigación empírica sobre las redes sociales y las transferencias formales tanto como informales que caracterizan a los hogares con ancianos (Montes de Oca, 2001; Turián y Wong, 1993; Guzmán, Huenchuan y Montes de Oca, 2003; Huenchuan, 2004).

Por otro lado, los adultos mayores encuentran respuesta del mercado de trabajo en el sector informal, con lo cual se asiste a una reproducción de las desigualdades porque no pueden contar con un mínimo de seguridad social, al menos de aquella que es provista por el Estado por medio del trabajo. *El empleo informal no se presenta sólo entre las personas en edades avanzadas, pero en este grupo alcanza proporciones muy altas. Más de 80 por ciento de los adultos mayores (79.2% de los hombres y 85.0% de las mujeres) tienen un trabajo considerado como informal (Zúñiga y Vega, 2004: 33).*

Entonces, en el estudio de la seguridad económica en la vejez⁵⁰, es fundamental considerar el ciclo vital como un elemento explicativo de esa situación. Este elemento es sobre todo relevante en este grupo etario dado que el poder adquisitivo y la situación actual tiene que ver con las posiciones ocupadas a lo largo de la vida y con las decisiones y circunstancias de las personas en otros momentos de la vida (Pérez, 1997; citado por Huenchuan y Guzmán, 2003).

Con esto y todo, se presenta como fundamental la necesidad de analizar la historia laboral de la población envejecida. Esto permitiría comprender más las especificidades de las actividades económicas en países con niveles de desarrollo diferente y cómo se van estructurando a lo largo de la vida los factores que determinan la situación actual. Tomemos el ejemplo con algunas características del mercado de trabajo en México y Francia.

⁵⁰ Para Huenchuan y Guzmán (2003), la seguridad económica en la vejez es explicada por la participación económica, la seguridad social y los apoyos familiares.

Tabla 4. Indicadores seleccionados sobre el comportamiento del mercado de trabajo

	México	Francia
Desempleo de largo plazo 2009 (% del total de desempleo)⁵¹	1,9%	35,5%
Desempleo, total (% de la población activa total) 2009	5,2%	9,1%
Trabajadores asalariados, total (% del total de contratados)⁵² 2007	66%	89%
Trabajadores independientes, total (% del total contratado) 2007⁵³	28%	10%
Empleo vulnerable, total (% del total de empleo) 2007⁵⁴	30%	7%

Fuente: Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE (Indicadores del desarrollo mundial).

En la mayoría de los países un indicador pertinente para conocer el comportamiento del mercado de trabajo es el desempleo. Por el contrario en México es muy contradictorio, dado que ante la ausencia de un sistema de seguros por desempleo la gran mayoría de la población que puede trabajar no se puede dar el lujo de no hacerlo (García Guzmán, 1999). Pero en Francia se observa un porcentaje no desdeñable de trabajadores con largos períodos de inactividad y un alto desempleo en general. ¿Cómo afectará esto a las generaciones de adultos futuras?

Por otro lado, las diferencias en los mercados laborales y los tipos de actividades son preocupantes también para los futuros

⁵¹ El desempleo de largo plazo se refiere a la cantidad de personas con períodos continuos de desempleo de más de un año de duración, expresada como porcentaje del total de desempleados. Fuente: Organización Internacional del Trabajo, base de datos de Indicadores clave sobre el mercado de trabajo.

⁵² *Wage and salaried workers (employees) are those workers who hold the type of jobs defined as "paid employment jobs," where the incumbents hold explicit (written or oral) or implicit employment contracts that give them a basic remuneration that is not directly dependent upon the revenue of the unit for which they work* (Banco Mundial, 2011).

⁵³ *Self employed workers are those workers who, working on their own account or with one or a few partners or in cooperative, hold the type of jobs defined as a self-employment jobs* (Banco Mundial, 2011).

⁵⁴ Banco Mundial (2011).

ancianos toda vez que los asalariados en México solo representan 66% de la PEA. Finalmente y como era de esperar el trabajo vulnerable e independiente es más importante en México, por lo que debe existir un compromiso para la población hoy activa por encontrar nuevos mecanismos para que la vejez no sea sinónimo de pobreza.

En resumen, para el caso de México las líneas de investigación sobre las actividades generadoras de ingreso en la vejez han constatado las estrategias tanto individuales como colectivas para compensar la ausencia de ingresos provenientes del acceso a esquemas de retiro laboral. Así y en contraste con lo que se ha observado para Francia, los estudios en México, no se han centrado exclusivamente en las contradicciones generadas por el sistema de pensiones y menos el tema de la exclusión laboral⁵⁵, lo que parece una respuesta local a las características del mercado de trabajo mexicano, heterogéneo y en un proceso de precarización (Rojas y Salas, 2007).

Reflexiones finales

En un primer momento se vieron algunos rasgos demográficos y geográficos de México y Francia que ha permitido situar en el espacio y tiempo ambos países. Luego, se avanzó hacia la caracterización socioeconómica para sentar las bases de un ejercicio de comparación de la población mayor activa y del contexto del envejecimiento demográfico en ambos casos.

Se observó que la dinámica laboral en general está determinada por una serie de factores que influyen en el momento en que las personas deciden dejar de participar en el mercado laboral, los cuales tienen que ver asimismo con las estructuras productivas de cada país y las características del mercado de trabajo.

⁵⁵ Recientemente en México comienzan a aparecer estudios sobre la cuestión de la exclusión laboral (Pérez Sáinz y Mora Salas, 2004).

Francia confirma la línea de investigación sobre la exclusión laboral también en los adultos y presenta el debate sobre la vejez y la participación económica articulada estrechamente con la cuestión de las contradicciones generadas por el sistema de jubilación y el retiro anticipado del mercado.

Dadas las diferencias entre el sistema de protección social de ambos países – tanto en la cobertura y la calidad de los servicios– no son sorprendentes las cifras mostradas anteriormente en cuanto al porcentaje de adultos mayores que trabajan en Francia y México. Así más que constatar coincidencias, ambos países muestran un claro antagonismo en cuanto a la participación económica de los adultos mayores.

Confrontar las líneas de investigación de ambos países, es un ejercicio que permite pensar sobre las lecturas cruzadas que se pueden realizar. En esta línea de ideas, desde Francia el tema de la exclusión laboral puede insertarse en el debate mexicano sobre las actividades laborales de los ancianos y conceptualizar desde un enfoque diferente algunas lecturas sobre el mecanismo de integración/exclusión del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta la experiencia de los investigadores mexicanos sobre este tema, Francia podría tomar como un escenario futuro posible para su país, una flexibilización en los tiempos del trabajo como se observa en México, producto de las condiciones históricas de desarrollo y más recientemente de las transformaciones del mercado de trabajo, que han tendido hacia una mayor vulnerabilidad. Estos elementos son trabajados por ambos países para toda la población, pero no necesariamente pensados desde la vejez.

Un tema que aflora como posible camino hacia conocimiento más acabado sobre el tema para ambos países es el de las trayectorias laborales de los adultos mayores, entendidas éstas como “la experiencia social y cultural que construyen los sujetos a través del tiempo con relación a las condiciones del mercado” (de la O y Medina, 2009, p. 50) De esta manera se avanzaría en el complejo entramado de relaciones sociales que determinan la

posición actual de un sujeto. Y es justamente en Francia, conjuntamente con EEUU y Alemania, donde este enfoque ha sido desarrollado históricamente (Pries, 1997).

Dejando de lado las enormes dificultades que se presentan al comparar diferentes países en torno a un fenómeno social, se cree que este tipo de ejercicios son necesarios para rescatar las líneas de investigación internacionales con respecto a la vejez y evaluar en qué medida se pueden retener conceptos y metodologías utilizadas en otras latitudes. Todo ello beneficiará finalmente a un conocimiento teórico que debe traducirse en políticas sociales más adecuadas para nuestros ancianos.

Referencias

- Aguilar García, J. (2010). Globalización y sindicalización: comparación de México y Francia (1975-2006). *Espiral*, (48), 47-83.
- Anderson, P. (1999). Neoliberalismo: un balance provisorio. En E. Sader, & P. Gentili, *La trama del neoliberalismo*. Buenos Aires: Eudeba-Clacso.
- Aranibar, P. (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina. *Serie población y desarrollo* No.21 CEPAL-FNUAP. Arber, S., Ginn, J. (1996). *Relación entre género y envejecimiento. Enfoque sociológico*. Madrid: Narcea ediciones.
- Banco Mundial (2011). Banco Mundial. Recuperado el 20 de junio de 2011, de Banco Mundial en línea: <http://datos.bancomundial.org/>
- Bertranou, F. (2006). *Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Bertranou, F., Velasco, J. (2005). *Tendencias indicadores de empleo y protección social de adultos mayores en América Latina*. Borrador preliminar. Santiago de Chile: OIT.
- BID/CEPAL/CELADE. (1996). *La transición demográfica en América Latina*. Actualizado con datos Boletín Demográfico N° 62. Santiago de Chile: CELADE.
- Blanco, M., Pacheco, E. (2003). Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Papeles de Población*, (38), 159-193.
- Bush, V. P. (2005). *Proyección de indígenas de México y de las entidades federativas 2000 - 2010*. México: CONAPO.
- Castel, R. (1999). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paris: Gallimard.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Paris: Seuil.

- CELADE. (2010). El envejecimiento y las personas de edad. Indicadores para América Latina y el Caribe (Separata). Santiago de Chile: ONU.
- CELADE, C. L. (2010). El envejecimiento y las personas de edad. Indicadores para América Latina y el Caribe (Separata). Santiago de Chile: CELADE. División de población de la CEPAL.
- CELADE-BID. (1996). Impacto de las tendencias demográficas sobre los sectores sociales en América Latina: contribución al diseño de políticas y programas. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. (2008). Directrices para la elaboración de módulos sobre envejecimiento en las encuestas de hogares. Santiago de Chile: CEPAL-CELADE.
- CEPAL. (2011). <http://www.eclac.org/>. Recuperado el 5 de junio de 2011, de Comisión Económica para América Latina en línea: <http://www.eclac.org/>
- CEPAL. (2008). Informe de México: el cambio demográfico, el envejecimiento y la migración internacional en México. Santo Domingo: CONAPO.
- CEPAL-CELADE. (2003). Las personas mayores en América Latina y el Caribe: diagnóstico sobre la situación y las políticas. Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cervantes Niño, J. J. (2007). Informalidad y racionalidad económica laboral en la zona metropolitana de Monterrey 1995-2004: nuevos paradigmas en el empleo en el sector informal. Monterrey: Tesis doctoral.
- Chackiel, J. (2004). La dinámica demográfica en América Latina. En CEPAL-CELADE, Serie población y desarrollo No. 52. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chackiel, J. (2000). Serie población y desarrollo No 4. El envejecimiento de la población latinoamericana: ¿hacia una relación de dependencia favorable? Santiago de Chile: CEPAL-CELADE.
- Chávez, A.M., Guadarrama, J. (2007). La región central de México en transición: tendencias económicas y migratorias a finales del milenio. documento presentado en el Taller nacional sobre migración interna y desarrollo en México: diagnóstico, perspectivas y políticas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID). México: CEPAL - CELADE.
- CISS (2005). Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Mercado Laboral y Seguridad Social en una Sociedad que Envejece: un Resumen para México.
- Colino, C. (2009). Método comparativo. En R. Reyes, Diccionario crítico de ciencias sociales (pág. Tomo 1/2/3/4). Madrid-México: Ed. Plaza y Valdés.
- Comisión de las comunidades europeas. (2004). Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Bruselas: Comisión Europea.
- De la Garza Toledo, E. (1999). Fin del Trabajo o Trabajo sin Fin. En J. J. Castillo, El trabajo del futuro. Madrid: Editorial Complutense.
- De la Garza, E., Carrillo, J. (1997). Los fundamentos teóricos de la sociología del trabajo en México. Iztapalapa 42 , 15-48.
- De la O, M.E., Medina, N.E. (septiembre-diciembre 2008 de 2009). La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres. Carta económica regional, año 20, No. 100.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de población (49) , 37-73.
- Durkheim, E. (1986). Les règles de la méthode sociologique. Paris: Puf.
- Enríquez, E., Uribe-Echevarría, V. (2001). Trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. Temas laborales, (20), 1-18.

- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Eurostat. (2011). Comisión de las comunidades europeas - Estadísticas. Recuperado el 10 de junio de 2011, de Eurostat en línea: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- Fonseca, A. (2006). *Los sistemas de protección en América Latina: Un análisis de las transferencias monetarias condicionadas*. mimeo.
- Garay, S., Mancinas, S. (2010). Una aproximación a la relación familia, envejecimiento y política social en México. *Revista Kairós Gerontología* 13 (2) , 23-39.
- García Guzmán, B. (1999). Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI. *Papeles de población*, (21), 9-19.
- García, B., De Oliveira, O. (2001). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998. *Estudios sociológicos*, (3), 653-689.
- Guillemard, A.-M. (Mars de 1993). *Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe. Travail et emploi*, (57), 60-79.
- Gutiérrez Garza, E. (1999). Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998. *Papeles de Población*, (21), 21-55.
- Guzmán, J.M. (2002). *Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe. Serie población y desarrollo No. 28* .
- Guzmán, J., Huenchuan, S., Montes de Oca, V. (2003). *Redes de apoyo social de las personas mayores: marco conceptual. Notas de población No. 77 CEPAL* , págs. 35-70.
- Ham Chande, R. (2003). *Actividad e ingresos en los umbrales de la vejez. Papeles de población*, 9(37).
- Ham, R. (2003). *El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición demográfica*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Huenchuan, S. (2004). *Pobreza y redes de apoyo en la vejez. Acercamiento desde las diferencias de género. Congreso de la Asociación Latinoamericana de población. Brasil*.
- Huenchuan, S., Guzmán, M. (2003). *Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para el diseño de políticas. Notas de población*, (83), 99-125.
- INEGI. (2010). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DIA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS DE EDAD*. México: INEGI.
- INEGI. (2010). *Estadísticas históricas de México 2009*. Aguascalientes: INEGI.
- INEGI. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. México: INEGI.
- INEGI. (2011). *INEGI*. Recuperado el 30 de abril de 2011, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática: <http://www.inegi.org.mx>
- INEGI. (1990). *La tercera edad en México, 1993. IX Censo General de Población y Vivienda*. México: INEGI.
- INSEE. (2011). *Institut national de la statistique et des études économiques*. Recuperado el 1 de junio de 2011, de INSEE en línea: <http://www.insee.fr/fr/default.asp>
- Kinsella, K., Tauber, C. (1993). *An aging world II*. Washington: US Department of Commerce, 1993. (International Population Report P95/92-3).
- Montes de Oca, V. (1999). *¿Envejecimiento? Una discusión sobre la edad y su relación con el empleo, retiro y reproducción social. Taller sobre envejecimiento, empleo y previsión social*. Tepoztlán.

- Montes de Oca, V. (2001). Bienestar, familia y apoyos sociales entre la población anciana en México: una relación en proceso de definición. En G. C. (Comp), *Procesos sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre la vida doméstica*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Miguel Ángel Porrúa.
- Montes de Oca, V. (2003). Envejecimiento en el debate mundial: reflexión académica y política. *Papeles de población*, (35), 77-100.
- Montes de Oca, V. (1995). Envejecimiento en México. Condición social y participación económica de la población de 65 años y más en la ciudad de México. México: Tesis de Maestría Colegio de México.
- Montes de Oca, V. (2010). Pensar la vejez y el envejecimiento en el México contemporáneo. *Renglones*, (62), 159-175.
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de ciencias sociales*, (108), 27-39.
- Mora Salas, M., Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de población*, (61), 195-231.
- Moreno, P., Tamez, S., Ortiz, C. (2003). La seguridad social en México. En E. de la Garza, C. Salas, *La situación del trabajo en México, 2003*. México: Plaza y Valdés.
- Neffa, J. C. (2010). Trabajo, identidad y acción colectiva. En E. De la Garza, J.C. Neffa, *La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario*. México: Plaza y Valdés.
- Oddone, M. J., Lynch, G. (2008). Las memorias de los hechos socio-históricos en el curso de la vida. *Revista Argentina de Sociología*, 6 (10), 121-142.
- OIT (2010). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de abril de 2011, de OIT en línea: <http://laborsta.ilo.org>
- ONU. (2009). *World population ageing*. New York: Naciones Unidas.
- Partida Bush, V. (julio-septiembre de 2005). La transición demográfica y el proceso de envejecimiento en México. *Papeles de Población*, (45), 9-27.
- Pérez Sáinz, J. P., Mora Salas, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. *Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo*. *Alteridades*, 14(28), 37-49.
- PNUD. (2010). *Informe de desarrollo humano 2010*. Nueva York: Mundi-Prensa.
- Portes, A. (1995). En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la económica no regulada. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa UAM* (42), 71-98.
- Rendón, T., Salas, C. (1996). Ajuste estructural y empleo: el caso de México. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, (2), 77-103.
- Reyes Tépac, M. (2006). Análisis demográfico de la población de adultos mayores en México, 2006-2050. México: cámara de diputados.
- Ribeiro, M., Mancinas, S. (2009). *Textos y contextos del envejecimiento en México*. México: Plaza Valdés.
- Rojas García, G., Salas Páez, C. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, (19), 39-78.
- Rubin, I. (1985). *Ensayos sobre la teoría del valor*. México: Editorial Pasado y presente.
- Rubio, G., Garfías, F. (2010). Análisis comparativo de los programas sociales para adultos mayores en México. Santiago de Chile: CEPAL - Serie políticas sociales 161.
- Sotelo, V. (1995). Reestructuración económica y mercados de trabajo en México. *Espiral*, 109-132.

- Tissera, S. (2009). Precariedad Laboral y Desocupación : hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires. Materiales de trabajo - Estudios Metodológicos serie 2 .
- Tuirán, R. (1999). Desafíos del envejecimiento demográfico en México. En CONAPO, Envejecimiento demográfico en México. Retos y perspectivas . México: CONAPO.
- Tuirán, R., Wong, R. (1993). Transferencias familiares en el envejecimiento. Seminario sobre envejecimiento demográfico en México Somede. México.
- Uusitalo, H. (2007). L'accroissement de la participation des seniors au marché du travail. Le cas de Finlande. AISS Reunión Regional Europea. Oslo.
- Weber, M. (1984). Economía y sociedad. México: Ed. FCE.
- Zúñiga, E., Vega, D. (2004). Envejecimiento de la Población de México. Retos del siglo XXI. México: CONAPO.

Organizaciones saludables. Más allá de la prevención de riesgos laborales

Francisco Díaz Bretones

María J. Jáimez Román

Introducción

Desde sus inicios, los estudios de salud organizacional se han focalizado en temas relacionados con el déficit de resultados y el estrés relacionado con el trabajo. El mundo de la prevención de riesgos laborales no ha estado ajeno a esa visión negativa ya que, a pesar del gran avance que ha experimentado en los últimos años con la incorporación de los riesgos psicosociales, los estudios siguen, en muchos casos, centrados en una visión clásica de la prevención y cura de enfermedades y accidentes, no considerando la salud laboral como el concepto mucho más amplio que es, como la propia Organización Mundial de la Salud establece, dejando a un lado las prácticas orientadas a mejorar la salud y bienestar de los trabajadores y no sólo a prevenir o curar. Este hecho ha desembocado en que más recientemente empiezan a desarrollarse nuevos enfoques centrándose más en el concepto de salud que en el de accidente.

Por ello, con nuestro trabajo nos proponemos realizar una revisión del emergente mundo de las Organizaciones Saludables, desarrollando un modelo conceptual que lleve a la mejora de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, partiendo de la importancia de comenzar por estrategias de empoderamiento con las que se promueva la participación, autonomía y

control por parte del trabajador en la organización, que den lugar a una mayor implicación y compromiso organizacional y, a su vez, facilite la puesta en marcha de prácticas saludables, para así, no sólo evitar que los trabajadores sufran alguna enfermedad, sino que, además, se promueva el bienestar y la salud de los trabajadores, desembocando todo ello en una buena salud organizacional caracterizada por bajos ratios de absentismo, intención de irse y un buen clima laboral, así como por una alta productividad.

Qué es una organización saludable

Podemos definir como organización saludable aquella que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004). En el mundo organizacional nos podemos encontrar con organizaciones saludables, caracterizadas por empleados con alto bienestar y rendimiento, así como por una buena salud financiera (Arnet y Blomkvist, 2007), o, bien, con organizaciones tóxicas o enfermas, que llevan una pésima y enfermiza organización del trabajo y están caracterizadas por altos niveles de absentismo y rotación, con la consecuentes pérdidas económicas y productivas que todo ello conlleva para la organización. Ahora bien, ¿cuáles son las prácticas organizacionales que llevarían a una organización a alcanzar la categoría de saludable?

No existe una lista de prácticas específicas que se puedan utilizar como una vacuna para todo tipo de organización. Aun así, la mayoría de los investigadores se han centrado en estudiar cuáles son las grandes categorías de prácticas organizacionales

que han demostrado tener buenos resultados sobre el bienestar y salud de los trabajadores y la eficacia organizacional. Así, Grawitch, Gottschalk y Munz (2006) establecen cinco conjuntos de prácticas para la consecución de una organización saludable:

- Conciliación trabajo-vida personal
- Crecimiento y desarrollo de los empleados
- Salud y seguridad
- Recompensar al empleado
- Participación e implicación del empleado

Sin embargo, de todas ellas, Grawitch, Trares y Kohler (2007), señalan a la participación de los empleados como un conjunto de prácticas de orden superior sobre las demás. Es decir, para crear un lugar de trabajo saludable es necesario que los empleados estén activamente implicados en la participación y configuración de las prácticas organizacionales (Grawitch, Ledford, Ballard y Baber, 2009).

Por tanto, la participación e implicación de los trabajadores en la organización se convierte en elemento base para poder crear una organización saludable. Entre esas prácticas, una de las más conocidas es el empoderamiento organizacional, el cual nace de la idea de que la efectividad de la organización se incrementa cuando el poder y el control son compartidos (Keller y Dansereau, 1995).

Participación y empoderamiento

El empoderamiento podemos caracterizarlo como un conjunto de prácticas orientadas a alentar a los trabajadores a pensar por sí mismos acerca de los requisitos del puesto de trabajo (Thorlakson y Murray, 1996) y habilitarlos para tomar decisiones para resolver los problemas por sí mismos (Conger y Kanungo,

1988; Jha and Nair, 2008; Heejung Ro and Po-Ju Chen; 2011). Por tanto, el empoderamiento implica aprender a tomar la iniciativa y responder creativamente a los retos de su trabajo (Quinn y Spreitzer, 1997, Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk, 2004; Zhang y Bartol, 2010). Además, éstas pueden ser aplicadas universalmente a través de todas las organizaciones de manera efectiva (Lashey, 1999). No obstante, a la hora de estudiarlo en el ámbito organizacional los expertos han considerado dos tipos de empoderamiento: el estructural y el psicológico.

El primero de ellos sería aquel conjunto de actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización y su dirección otorgando poder en la toma de decisión a los empleados, así como una mayor libertad de acción (Chênevert y Tremblay, 2009). En este caso, la organización tiene la garantía de que los empleados reciben información, que tienen los conocimientos y destrezas para contribuir a la consecución de las metas, que tienen poder para tomar decisiones fundamentales y que son recompensados en base a los resultados (Chen y Chen, 2008). Esta visión es la más arraigada en la práctica.

No obstante, consideramos que no basta con la puesta en marcha de una serie de prácticas, sino que, además, debe de existir un ajuste entre esas estructuras diseñadas por los altos mandos de la organización y los trabajadores (Wilson et. al, 2004). Ese ajuste vendría representado por un segundo tipo de empoderamiento que los autores denominan *psicológico* y que representa la reacción del empleado a condiciones estructurales de empoderamiento (Laschinger, Finegan y Shamian, 2001).

Son varios los modelos que se han presentado sobre el empoderamiento psicológico (Conger y Kanungo, 1988; Thomas y Velthouse, 1990; Menon, 1999, 2001) aunque quizá sea el desarrollado por la profesora Gretchen Spreitzer (1995) el que mayores repercusiones haya tenido.

Spreitzer (1995) parte del concepto de empoderamiento desarrollado por Thomas y Velthouse (1990), asumiendo que éste se compone de cuatro cogniciones básicas: impacto, com-

petencia, significado y autodeterminación. El *impacto* hará referencia a la intensidad con la cual un individuo puede influir en la estrategia, administración o en los resultados operativos del trabajo (Ashforth, 1989). La *competencia* se referiría al grado con el cual una persona puede realizar las actividades requeridas por la tarea con las habilidades suficientes cuando él o ella lo intentan. El *significado* sería el valor de una meta o propósito, juzgado en relación a las propias ideas o estándares del individuo (Thomas y Velthouse, 1990) involucrando un sentimiento entre los requerimientos de un rol de trabajo y las creencias, valores y comportamientos (Hackman y Oldham, 1980). Por último, la *autodeterminación* sería la sensación individual de poseer la elección en la iniciativa y regulación de las acciones (Deci, Connell y Ryan, 1989). Cada una de estas cuatro dimensiones contribuye sobre el constructo general aunque la falta de una de ellas podría hacer que el grado de empoderamiento psicológico fuera más bajo, pero no lo eliminaría por completo.

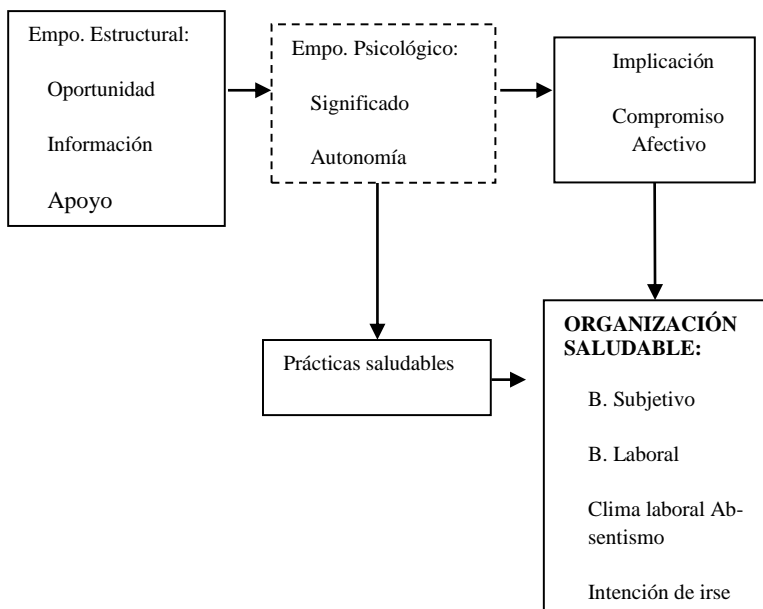
Por otro lado, el contexto de trabajo también es examinado como antecedente del empoderamiento psicológico. Para ello, Spreitzer parte de un conjunto de prácticas que autores como Lawler (1986) y Kanter (1989) consideraban como antecedentes del empoderamiento. Esas prácticas son tanto las orientadas a compartir la información con los trabajadores de la organización como las estructuras de recompensas.

Por tanto, según nuestro modelo (ver figura 1), el inicio de la creación de una organización saludable estaría en el establecimiento de una serie de prácticas de empoderamiento por parte de la dirección de la organización (empoderamiento estructural) que lleven a los empleados a un estado de cognición caracterizado por una sensación de control, competencia e internalización de las metas (empoderamiento psicológico) lo cual facilitará el establecimiento de determinadas prácticas laborales saludables, así como la adopción de buenos comportamientos organizacionales. Todo ello contribuirá al establecimiento final de una organización saludable caracterizada por entender la

salud como un valor estratégico de la empresa, no solo con el fin de tener un ambiente físico de trabajo sano y seguro, sino desarrollando un ambiente social de trabajo inspirador para las personas que la integran de manera que éstas se sienten vitales y enérgicas, establezcan buenas relaciones con el entorno organizacional y obtengan productos y servicios saludables (Zwetsloot y Pot, 2004; Salanova y Schaufeli, 2009).

Consideramos además que estas prácticas organizacionales producen unos resultados saludables, incrementando el bienestar, tanto psicológico como laboral de los trabajadores, mejorando el clima de trabajo así como reduciendo el absentismo laboral y la rotación voluntaria de los trabajadores.

Figura 1. Modelo de organización saludable



Según este modelo, el empoderamiento psicológico actuaría como mediador entre el conjunto de prácticas establecidas por

parte de la organización con el objetivo de proporcionar mayor poder, control y autonomía a los trabajadores (empoderamiento estructural) y las demás prácticas orientadas a mejorar la salud y bienestar de los trabajadores, así como con la implicación y el compromiso de los trabajadores. Desarrollemos cada una de ellas.

Implicación

La implicación en el trabajo (engagement) es definido como un estado de ánimo positivo, pleno, relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Salanova, González-Román y Bakker, 2002; Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008; Simbula, Guglielmi, y Schaufeli, 2011). *Vigor* es caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental (*resiliencia*) en el trabajo incluso en los momentos de dificultades. *Dedicación* se refiere a estar fuertemente involucrado en el propio trabajo y experimentar una sensación de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. *Absorción* hace referencia a estar completamente concentrado en el propio trabajo, por lo que el tiempo pasa rápido. De acuerdo con las definiciones anteriores, vigor y dedicación son consideradas opuestos directos de las dimensiones del síndrome de estar quemado (burnout) de agotamiento y cinismo, respectivamente (Laschinger y Finegan, 2005; Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008). Contrariamente a los trabajadores quemados, los empleados “enganchados” se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral, y además manifiestan una conexión energética y efectiva con sus trabajos.

Otro constructo que ha sido analizado para ver su diferenciación o coincidencia con la implicación es la adicción al trabajo (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008; Schaufeli, Taris y Rehen, 2008; Schaufeli, Van Wijhe, Peeters y Taris, 2011). Así, aunque una de las principales características de los adictos al

trabajo son sus largas jornadas de trabajo manteniendo una conducta en cierta medida obsesiva y compulsiva, a diferencia de los implicados, tienen poco dinamismo. Por otro lado, los adictos al trabajo ponen mucho más esfuerzo en sus puestos de trabajo del que se esperan las personas con quien o para quienes trabajan, y al hacerlo se olvidan de su vida fuera de su puesto de trabajo, por lo que sus vidas fuera del trabajo suelen ser aburrida o carente de relaciones personales. Además, por lo general, trabajan tan duro por una compulsión interna, de necesidad o unidad, y no por factores externos, como recompensas financieras, las perspectivas de carrera, la cultura organizativa o por una pobre relación de pareja (Schaufeli, Taris y Rehen, 2008). Por lo contrario, los trabajadores con elevados niveles de vigor, dedicación y absorción en su trabajo no se sienten culpables cuando no están trabajando y no trabajan duro a causa de un impulso interno fuerte e irresistible, sino porque para ellos el trabajo es divertido.

Por todo ello, podemos afirmar que la implicación es un concepto único y, por tanto, tiene sus propias consecuencias tanto para el trabajador como para la organización.

Para el trabajador

Las investigaciones vienen a demostrar que los trabajadores implicados tienen una mejor salud psíquica y física (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011; Jenaro, Flores, Orgaz, y Cruz, 2011) además de un menor riesgo de padecer enfermedades en el futuro (Laschinger y Finegan, 2005). También existe evidencia el efecto positivo de la implicación en los procesos de burnout o sentimiento de estar quemado (Pienaar y Willense, 2008; Demerouti y Mostert, Bakker, 2010; Salanova y Rodríguez-Sánchez, 2011).

No obstante cabe la posibilidad de que, en algunas ocasiones esa situación de estrés tenga consecuencias negativas ya que

éstos tienen una mayor sensación de responsabilidad hacia los resultados de su trabajo (Britt, Castro y Alder, 2005).

Para la organización

Es obvio que, después de haber visto la definición de implicación, las consecuencias organizacionales de tener trabajadores implicados serán, entre otras, menores niveles tanto de absentismo (voluntario e involuntario) así como de conductas de abandono de la organización o la productividad.

Uno de los estudios que viene a analizar la relación entre implicación y absentismo es el realizado por Schaufeli, Bakker y Van Rhenen (2009) los cuales comprobaron que la implicación puede predecir el absentismo voluntario y la frecuencia del mismo, de tal forma que el número de ausencias voluntarias en el trabajo de los trabajadores implicados será menor que el de aquellos trabajadores con menor nivel de implicación o quemados. Por el contrario, el sentimiento de estar quemado predecirá un mayor número de ausencias involuntarias, debido al padecimiento de algunas enfermedades, y que esas ausencias serán de larga duración. Esto es debido a que, según estos autores, el absentismo involuntario resulta de las tensiones en el trabajo, y el absentismo voluntario resulta de bajos niveles de motivación, por tanto los trabajadores implicados tendrán menor tendencia a faltar voluntariamente al trabajo.

En cuanto a las relaciones con la intención de abandonar la empresa o rotación, Schaufeli y Bakker (2004) establecen un modelo compuesto por dos procesos psicológicos, un proceso de energía y un proceso de motivación. Según este último proceso, los recursos de empleo se vinculan a través de la implicación con resultados organizacionales tales como la intención de irse de los trabajadores, de tal forma que a mayor nivel de implicación menor deseo de abandonar la organización por parte del trabajador.

No obstante, debemos indicar que algunos autores establecen que dicha relación depende del nivel de satisfacción del trabajador con su supervisor o sus supervisores (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Jones y Harter, 2005).

En cuanto a las relaciones entre implicación y productividad, Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008) señalan cuatro razones por las que los trabajadores implicados tienen mejores resultados organizacionales: (1) a menudo experimentan emociones positivas, como la felicidad, la diversión y entusiasmo, (2) tienen mejor salud física y psíquica, (3) crean su propio trabajo y recursos personales (como por ejemplo el apoyo de compañeros) y (4) transfieren implicación a otros. Sin embargo, a pesar de ello, no son muchos los estudios que analizan la relación entre implicación y productividad (Bakker y Demerouti, 2008). Salanova, Agut y Peiró en su estudio del año 2005, proponen un modelo a través del cual los recursos organizacionales, tales como la autonomía, la formación y las tecnologías, y la implicación en el trabajo son predictores del clima en el servicio prestado el cual, a su vez, predice el rendimiento de los trabajadores y la lealtad de los clientes.

Vemos, por tanto, que la implicación desarrolla un comportamiento proactivo. Cant (2000) define éste como la toma de iniciativas por parte de los trabajadores para mejorar sus circunstancias actuales o crear otras nuevas, desafiando el status quo en vez de adaptarse pasivamente a sus condiciones actuales. Como resultados de estos comportamientos se obtendrá un mayor rendimiento de los trabajadores, una mejor actitud, un mayor sentimiento de control por parte de éstos, mayor claridad en relación a las diferentes tareas a desempeñar, etc. Así mismo, los trabajadores pueden participar en actividades proactivas como parte de su comportamiento común para el cumplimiento de los requerimientos básicos de su trabajo, con el objetivo de mejorar sus resultados, o bien. La implicación juega, por tanto, un papel mediador entre los recursos laborales y el comportamiento proactivo (Salanova y Schaufeli, 2008),

de tal forma que un incremento en los recursos laborales da lugar a un incremento en la implicación en el trabajo que, a su vez, está positivamente relacionado con el comportamiento proactivo de los trabajadores.

Vistas las consecuencias de la implicación tanto para la organización como para el propio trabajador parece obvio que ésta podría tener un importante papel para la consecución de una organización saludable, facilitando la creación de un ambiente social de trabajo inspirador para las personas, en la que éstas se sientan vitales y enérgicas, así como obteniendo productos y servicios saludables, características todas ellas de una organización saludable.

Ahora bien, ¿cómo podemos crear un ambiente de trabajo donde los trabajadores desarrollen altos niveles de implicación?

La implicación en el trabajo (engagement) viene explicado por el modelo de Demanda-Recursos Laborales (Demeroti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). Según éste todas las ocupaciones pueden tener sus propios factores de riesgos asociados con el estrés laboral, aunque pueden ser clasificados en dos categorías generales: demandas (aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que suponen un esfuerzo mental o físico y que, por consiguiente, están asociados con ciertos costes físicos y psicológicos) y recursos laborales (aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que bien pueden ser funcionales en la consecución de las metas organizacionales, o bien reducir las demandas laborales asociadas con costes físicos y psicológicos o bien estimular el crecimiento personal y desarrollo). Ambas categorías estarían interrelacionadas, de tal forma que los recursos laborales actúan como amortiguador de los efectos negativos de las demandas sobre el sentimiento de estar quemado y, por otro lado, la relación entre recursos laborales e implicación es mayor cuando las demandas laborales son elevadas.

El modelo además señala la existencia de dos procesos psicológicos diferentes que desempeñan un papel fundamental en el

desarrollo del estrés laboral y la motivación. Por un lado tendríamos el proceso de deterioro de la salud (altas demandas laborales puede conducir a quemarse y, por consiguiente, a problemas de salud), y, por otro lado estaría el proceso de motivación (los recursos laborales tienen un potencial motivador y pueden dirigir a altos niveles de implicación en el trabajo, bajo cinismo y a un excelente rendimiento por parte del trabajador).

Por tanto, el proceso de motivación mencionado establece que los recursos laborales están relacionados con los resultados organizacionales, tales como el compromiso organizacional y la intención de irse de los trabajadores, a través de la implicación. Así mismo, los recursos laborales juegan un papel tanto de motivador intrínseco como extrínseco (Schaufeli y Bakker, 2004). El primero de los casos, los recursos laborales como motivadores intrínsecos, está basado en la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 1985), la cual establece que en contextos de trabajo en los que se apoya la autonomía, la competencia y las relaciones, se aumenta el bienestar e incrementa la motivación intrínseca, de manera que la retroalimentación fomenta un adecuado aprendizaje, aumentando así la competencia en el trabajo, mientras que la libertad de decisión y apoyo social a satisfacer la necesidad de la autonomía y la necesidad de pertenecer, respectivamente (Schaufeli y Bakker, 2004).

El segundo de los casos, los recursos laborales como motivadores extrínsecos, está basado en el modelo de esfuerzo-recuperación (Meijman y Mulder, 1998), según el cual en entornos de trabajo donde se ofrecen muchos recursos destinados a fomentar la disposición a dedicar todos nuestros esfuerzos y capacidades a la consecución de las tareas requeridas, es probable que dichas tareas sean realizadas correctamente y se alcancen los objetivos esperados, lo que incrementará la motivación extrínseca de los empleados.

Compromiso organizacional

Otras de las consecuencias del empoderamiento es un incremento del compromiso organizacional. Podemos definir a éste como un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización (Meyer y Allen, 1991). Estos autores proponen el carácter multidimensional del compromiso y la existencia de tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo).

Para Meyer y Allen, la existencia de un componente afectivo en el compromiso vendría confirmada por estudios previos de otros autores. Así, Kanter (1968) definió el compromiso como el apego individual de afectividad y emoción hacia el grupo, haciendo así referencia al compromiso afectivo. Buchanan (1974), más tarde, también se centra en ese componente de afectividad. Sin embargo, la mayor influencia del concepto de compromiso afectivo de Meyer y Allen vendrá de los trabajos de Mowday, Steers y Poters (1979) quienes definieron el compromiso como la intensidad relativa con la que un individuo se identifica con y se involucra en una organización en particular. Así mismo, estos tres autores incluyen en la definición de compromiso tres aspectos importantes: (a) una fuerte aceptación de las metas de la organización, (b) buena voluntad para esforzarse en nombre de la organización y (c) un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma. Años más tarde, Meyer y Allen (1984) denominarán esta visión de compromiso aportada por Mowday y sus colegas (1979) como *compromiso afectivo* y formularán un concepto muy similar.

En cuanto al *compromiso de continuidad*, Meyer y Allen se basan en el trabajo realizado por Becker (1960), el cual define el compromiso como una tendencia a permanecer en la organización, debido a los costes de salida percibidos por el trabajador. Según esta definición, el individuo puede querer seguir siendo parte de la organización porque el abandonarla supondría una pérdida relativa de un sueldo elevado, de los beneficios obteni-

dos, de la seguridad en el trabajo, y/o una pérdida de la inversión en tiempo y esfuerzos realizados por lo que algunos autores han definido éste compromiso como el reflejo de un “frío cálculo de costes y beneficios” (Jaros, Jermier, Koehler, y Sinich, 1993). Un aspecto de este compromiso de continuidad es el depender de la organización para tener trabajo y progresar profesionalmente (Meyer y Allen, 1984; Meyer, Allen y Smith, 1993; Carson, Carson y Bedian, 1995). Esa dependencia está asociada con la inversión en conocimientos específicos de la organización tales como técnicas, contactos con otras personas y adaptación a una cultura, que no son fácilmente transferibles a otras organizaciones (Ito y Brotheridge, 2005). Uno de los primeros instrumentos para medir este tipo de compromiso fue el elaborado por Ritzer y Trice (1969) que posteriormente será modificado por Hrebiniak y Alutto (1972).

En cuanto al *compromiso normativo*, ya otros autores anteriormente (Schwartz y Tessler, 1972; Schwartz, 1973; Prestholdt, Lane y Mathews, 1987) señalaron cómo las normas personales (definidas como la internalización de una obligación moral) son un importante elemento explicativo en el comportamiento del trabajador. Wiener y Vardi (1980) desarrollaron una escala que vendría a medir el compromiso basado en esa obligación moral.

En la actualidad existe consenso respecto a que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional, aunque no todos los autores están de acuerdo con esta clasificación realizada por Meyer y Allen (1991). Quizás la cuestión más debatida sea la utilidad de mantener el compromiso normativo como una variable separada del compromiso afectivo, debido a que la relación entre ambos componentes es bastante fuerte (Ko, Price y Mueller, 1997). No obstante, y a pesar de su fuerte relación, el compromiso afectivo y el compromiso normativo demuestran tener diferentes relaciones con otras variables, especialmente con aquellas que tienen que ver con los resultados del compromiso: desempeño, rotación, absentismo, etc. (Meyer et al. 1993; Cohen, 1996).

Así mismo, Meyer y Allen (1991) establecen que es común que los tres componentes del compromiso se aproximen, ya que el compromiso en general es un estado psicológico y tiene implicación en la decisión de los empleados sobre continuar en la organización o dejar de ser miembro de la misma. Sin embargo la naturaleza de estos estados psicológicos es diferente: cada uno tiene antecedentes diferentes, así como diferentes implicaciones en los comportamientos dentro de las relaciones de trabajo, como por ejemplo la rotación (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1991).

También debemos indicar que los estudios realizados sobre el compromiso organizacional muestran un especial énfasis en estudiar el compromiso afectivo. Esto es debido a que este componente del compromiso muestra una fuerte y más constante relación con los resultados organizacionales deseables (Arzu, 2003). Sin embargo, también es posible que ese especial interés por el compromiso afectivo se deba al hecho de que muchas de las investigaciones se han realizado en el contexto individualista norteamericano, donde las actitudes y el cálculo del coste-beneficio, antes que las normas, son primordiales para determinar el beneficio social (Triandis, 1995).

Por el contrario, el compromiso normativo tiene un bajo interés en las investigaciones, ya que este tipo de compromiso es mejor predictor de los resultados en el trabajo en contextos colectivistas donde se pone énfasis en las fuertes relaciones sociales y en las obligaciones (Meyer y Allen, 1997).

Son numerosos los estudios que vienen a estudiar las consecuencias del compromiso organizacional, entre las que podemos citar la intención de irse, el absentismo, el rendimiento en el trabajo o el estrés.

Compromiso organizacional y rotación e intención de irse. Meyer y colaboradores (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002) obtuvieron que la relación entre ambas variables es negativa, siendo el compromiso afectivo el que se relaciona siempre con mayor intensidad en todos los estudios con la rotación y la

intención de irse que el compromiso normativo y el de continuidad. Además, la relación entre compromiso afectivo e intención de irse es mayor en estudios realizados dentro de Norteamérica que fuera, al contrario de lo que sucede con el compromiso normativo y el de continuidad.

Compromiso organizacional y absentismo. Diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo se relaciona negativamente con el absentismo, frente al compromiso de continuidad y normativo que se relacionará positivamente (Somers, 2010; Felfe y Yan, 2009; Elorza, Aritzeta, Ayestarán, 2011; Jaaron y Backhouse, 2011). Por otro lado, cuando se analizaron estas relaciones separando el absentismo voluntario del involuntario, se comprobó que el compromiso afectivo se relaciona más fuertemente con el absentismo voluntario que con el involuntario.

Compromiso organizacional y estrés, conflicto familia-trabajo. Algunos autores han señalado que el compromiso afectivo se relaciona negativamente con la presencia del estrés y con el conflicto familia-trabajo (Chen y Kao, 2011; Lee, Kim y Yoon, 2011). Aunque, por el contrario, el compromiso de continuidad se relacionaría positivamente con ambas variables. En cuanto a la relación entre compromiso normativo y conflicto familia-trabajo, ésta es prácticamente nula. De todas formas, no existe consenso al respecto ya que para algunos autores el compromiso afectivo puede ser un amortiguador del impacto negativo que el trabajo estresante puede tener en la salud y en el bienestar del trabajador (Begley y Czajka, 1993), aunque otros sugieren que los empleados comprometidos ante situaciones estresantes pueden reaccionar más negativamente que los trabajadores que están menos comprometidos (Reilly, 1994).

Como podemos observar, el compromiso afectivo muestra tener una mayor relación con las consecuencias organizacionales positivas, algo fácil de imaginar ya que éstos lo hacen porque ellos quieren, lo desean, y no porque se sientan obligados a permanecer en la organización y esforzarse (compromiso normativo) o porque el no hacerlo le suponga mayores costes y,

por tanto, tienen que quedarse (compromiso de continuidad). Por ello consideramos que el hecho de contar con trabajadores que crean firmemente en las metas y valores de la organización y las acepten, tengan voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, deseen seguir siendo miembro de la misma (compromiso afectivo) facilitará la consecución de una organización saludable (Porter, Steers, Mowday y Boulain, 1974).

Organizaciones saludables

La correcta gestión de estas variables anteriormente descritas (empoderamiento, implicación y compromiso) conllevará la aparición de organizaciones saludables para sus trabajadores y para la organización, no sólo en cuanto a la prevención de riesgos laborales asociados sino, desde una perspectiva más amplia, al desarrollo de entornos laborales físico, mental y socialmente saludables.

Entre las consecuencias para los trabajadores de estas organizaciones saludables, podemos citar el incremento del bienestar, la mejora del clima de trabajo y la reducción de las tasas de absentismo y rotación. Veamos brevemente cada una de ellas.

Bienestar

El concepto de bienestar es bastante complejo haciendo referencia a un conjunto de impresiones y sentimientos acerca de la vida de una persona. Éste concepto tiene una naturaleza multidimensional, de manera que una misma persona puede tener diferentes estados de bienestar (psicológico, laboral, material, marital), siendo valorable cada uno de ellos de manera independiente en la misma persona (Bretones y González, 2011).

En este capítulo vamos a centrarnos exclusivamente en la dimensión de bienestar laboral el cual estaría asociada a las condiciones de trabajo, la realización de las tareas, la pertenencia a una organización así como el conseguir objetivos y logros profesionales (Martínez, 2004).

Clima laboral

Otras de las consecuencias del empoderamiento es la mejora del clima laboral. Éste hace referencia a la percepción colectiva de los trabajadores acerca de su organización con respecto a una serie de dimensiones organizacionales (Koys y DeCotiis, 1991; Moran y Volkwein, 1992; Bretones y Mañas, 2008). De todas formas, ha sido con el compromiso organizacional donde se han encontrado mayores y más sólidas relaciones positivas de manera que el clima organizacional es positivo cuando el nivel de compromiso es alto (Fink, 1992; Iverson, McLeod y Erwin, 1995; Mañas, González-Romá, y Peiró, 1999; Glisson y James, 2002; Parker, Baltes, Young y Huff, 2003; McMurray, Scott y Pace, 2004).

Absentismo laboral y rotación

Uno de los temas más importantes o que mayor interés suscita, tanto para los expertos en Recursos Humanos como para los empresarios, es analizar las conductas de escape, tales como el absentismo y la rotación laboral, de los trabajadores, ya que en ambos casos los efectos negativos son bastante perniciosos (Levin y Kleiner, 1992).

Absentismo y rotación son dos conceptos que históricamente han mantenido cierta relación conceptual aunque en los últimos años son más las diferencias que los separan que los lazos que los unen (Bretones y González, 2009).

Una definición amplia del absentismo sería toda ausencia de una persona a su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, mientras que la rotación sería el cese de pertenencia indefinido de una persona con respecto a la organización con la cual se encontraba vinculado.

La relación de estas dos variables con otras organizacionales, ha mostrado como las tasas de absentismo disminuyen conforme se incrementa la participación de los trabajadores. Así, Hamer, Landau y Stern (1981) estudiaron el caso de una empresa cuya titularidad había pasado a manos de los trabajadores. Tras observar los niveles de absentismo antes y después de ser autogestionada por los empleados, comprobaron como con la autogestión habían disminuido los niveles de absentismo. Por su parte Ross y Zandler (1979) encontraron como la autonomía, la importancia de la tarea y la evaluación justa, influían no tanto en las conductas de abandono sino más en el deseo de continuidad de la persona dentro de la organización (compromiso organizacional).

En cuanto a la relación con el compromiso, Matthieu y Zajac (1990), observaron una relación negativa entre rotación y compromiso del trabajador. Este hecho además puede observarse independientemente de otras variables culturales. Así, Abrams y Ando (1998) en su estudio comparativo entre organizaciones británicas y japonesas observaron como en ambas muestras de trabajadores, aquellos más identificados con la organización manifestaron una menor intención de abandonar la misma.

En resumen, los estudios muestran como tanto el empoderamiento, el compromiso y la implicación, muestran tener una relación significativa y negativa con estas dos conductas de escape de los trabajadores.

Conclusiones

A modo de conclusión en este capítulo pretendemos proponer un modelo organización saludable, en un sentido amplio que conllevaría la puesta en marcha por parte de la dirección de la empresa de una serie de herramientas que permitan al empleado tener acceso a la información y recursos necesarios, contar con el apoyo de superiores y compañeros y oportunidades de desarrollo y formación.

El acceso a todos estos aspectos darían al trabajador un mayor poder formal e informal (empoderamiento estructural). Si el establecimiento de dichas herramientas se hace de manera adecuada, los trabajadores desarrollarán su trabajo bajo la absoluta cognición de que son competentes, de que su trabajo es importante para la organización, que con su trabajo pueden influir en los resultados organizacionales y que tienen autonomía para actuar (empoderamiento psicológico). Esta adecuación entre el empoderamiento estructural y el psicológico conllevará a que los trabajadores desarrollen un estado de ánimo positivo, pleno, con su trabajo que los lleva a altos niveles de energía y resistencia mental, a estar fuertemente involucrados en el trabajo y a estar completamente concentrados y felizmente absortos en las diferentes tareas. Así mismo, también los llevará a aceptar las metas de la organización, a desarrollar una buena voluntad para esforzarse en nombre de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma (compromiso afectivo).

Por otro lado, esa adecuación entre el empoderamiento estructural y el psicológico, facilitará que las prácticas establecidas por la organización dirigidas a mejorar la salud y bienestar de los empleados tengan un mayor éxito.

Referencias

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Abrams, D., Ando, K.H. (1998). Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), 1027-1039.
- Arnetz, B., Blomkvist, V. (2007). Leadership, Mental Health, and Organizational Efficacy in Health Care Organizations. *Psychother Psychosom*, 76, 242-248.
- Arzu Wasti, S. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Ashforth, B.E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 40-53.
- Bretones, F. D., González, J. M. (2009). Absentismo y rotación laboral. En Zarco, V., González, J.M. *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Bretones, F.D., González, M.J. (2011). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.
- Bretones, F.D., Mañas, M.A. (2008). La organización creadora de clima y cultura. En Martín, M.A., Bretones F.D. *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Britt, T.W. (2003). Motivational and emotional consequences of self-engagement: Dynamics in the 2000 presidential election. *Motivation and Emotion*, 27, 339-358.
- Britt, T.W., Bliese, P.B. (2003). Testing the stress-buffering effects of self-engagement among soldiers on a military operation. *Journal of Personality*, 72, 245-265.
- Britt, T.W., Castro, C.A., Alder, A.B. (2005). Self-Engagement, Stressors, and Health: A Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1475-1486.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cant, J.M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Carson, K.D., Carson, P.P., Bedian, A.G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Chen, C.F., Kao, Y.L. (2011). The antecedents and consequences of job stress of flight attendants - Evidence from Taiwan. *Journal of Air Transport Management*, 17, 253-255.
- Chen, H., Chen, Y. (2008). The impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example From Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public Personnel Management*, 37, 279-302.

- Chênevert, D., Tremblay, M. (2009). Fits in strategic human resource management and methodological challenge: empirical evidence of influence of empowerment and compensation practices on human resource performance in Canadian firms. *The International Journal of Human Resources Management*, 20, 738-770.
- Cohen, A. (1996). On the discriminant validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct? *Educational and Psychological Measurement*, 56, 494-503.
- Conger, J.A., Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-483.
- Deci, W.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K., Bakker, A.B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Interdependency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.
- Elorza, U., Aritzeta, A. y Ayestarán, S. (2011). Exploring the black box in Spanish firms: the effect of the actual and perceived system on employees' commitment and organizational performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1401-1422.
- Felfe, J., Yan, W.H. (2009). The impact of workgroup commitment on organizational citizenship behaviour, absenteeism and turnover intention: the case of Germany and China. *Asia Pacific Business Review*, 15, 433-450.
- Fink, S.L. (1992). *High commitment workplaces*. New York: Quorum.
- Glisson, C., James, L.R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 767.
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M., Munz, D.C. (2006). The Path to a Healthy Workplace a Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-being, and Organizational Improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58, 129-147.
- Grawitch, M.J., Ledford Jr., G.E., Ballard, D.W., Barber, L.K. (2009). Leading the Healthy Workforce: The integral role of employee involvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61, 122-135.
- Grawitch, M.J., Trares, S., Kohler, J.M. (2007). Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14, 275-293.
- Hackman, J. R., Oldman, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22, 224-241.
- Hallberg, U.E., Schaufeli, W.B. (2006). "Same Same" But different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Hammer, T.H., Landau, J.C., Stern, R.C. (1981). Absenteeism when workers have a voice: the case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 561-573.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.

- Hrebiniak, L.G., Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 563-573.
- Ito, J.K., Brotheridge, C.M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44, 5-19.
- Jaaron, A.M., Backhouse, C.J. (2011). Systems thinking for call centre service design: affective commitment implications in manufacturing enterprises. *Service Industries Journal*, 31, 613-628.
- Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M.B., Crus, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67, 865-875.
- Jha, S.S., Nair, S.K. (2008). Influence of Locus of control, job characteristics and superior-subordinate relationship on psychological empowerment. A study in five star hotels. *Journal of Management Research*, 8, 147-161.
- Kanter, R.M. (1989). The new managerial work. *Harvard Business Review*, 66, 85-92.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Keller, T., Dansereau, F. (1995). Leadership and empowerment: a social exchange perspective. *Human Relation*, 48, 127-145.
- Ko, J.-W., Price, J.L., Mueller, C.W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Koys, D.J., DeCotiis, T.A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Laca Arocena, F.A., Mejía Ceballos, J.C., Gondra Rezola, J.M. (2006). Propuesta de una modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16, 87-92.
- Langford, P.H. (2009). Measuring organisational climate and employee engagement: Evidence for a 7 Ps model of work practices and outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61, 185-198.
- Lashley, C. (1999). Employee empowerment in services: framework for analysis. *Personnel Review*, 28, 169-191.
- Laschinger, H., Finegan, J. (2005). Empowering Nurses for Work Engagement and Health in Hospital Settings. *JONA*, 35, 439-449.
- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J. (2001). Promoting nurses health: effect empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19, 42-52.
- Laschinger H., Finegan J.E., Shamian J., Wilk P. (2004). Longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 527-544.
- Lawler, E.E. (1986). *High involvement management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lee, H., Kim, M.S., Yoon, J.A. (2011). Role of internal marketing, organizational commitment, and job stress in discerning the turnover intention of Korean nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 8, 87-94.
- Levin, J.M., Kleiner, B.H. (1992). How to reduce organizational turnover and absenteeism. *Work Study*, 41(6), 6-9.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

- Mañas, M.A., González-Romá, V., Peiró, J. M. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Almería: Universidad de Almería.
- Martínez, J.M. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall-Financial Times.
- McMurray, A., Scott, D.R., Pace, R. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 473-488.
- Meijman, T.F., Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En Drenth, P.J.D., Thierry, H. (Eds.) *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology*. Hove, U.K.: Psychology Press.
- Menon, S.T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 153-180.
- Menon, S.T. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 31, 161-164.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, K.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52
- Mobley, W.H., Horner, S.O., Hollingsworth, A.T. (1978) "An evaluation of the precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Moran, E.T., Volkwein, J.F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Australian Journal of Communication*, 17, 98-112.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, W.L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Page, K.M., Vella-Brodick, D.A. (2009). The "What", "Why" and "How" of employee well-being: a new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Parker, C.P., Baltes, B., Young, S., Huff, J. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Pienaar, J., Willemse, S.A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29, 1053-1063.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M., Mathews, R.C. (1987). Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 221-228.
- Quinn, R.E., Spreitzer, G.M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26, 37-49.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.

- Ritzer, G., Trice, H.M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-79.
- Ro, H., Chen, P.J. (2011). Empowerment in hospitality organizations: Customer orientation and organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 422-428.
- Ross, I.C., Zander, A. (1979). Satisfacción de necesidades y rotación de personal. En Vroom, V.H., Deci, E.L. (Eds.) *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- Salanova, M., Agut, S., Peiró, J.M. (2005) Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M., Rodríguez Sánchez, A.M. (2011). Dancing between Theory and Practice: Enhancing Work Engagement through Work Stress Intervention. *Human Factors and ergonomics in Manufacturing & Services Industries*, 21, 269-286.
- Salanova, M., Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Van Wijnhe, C., Peeters, M., Taris, T. (2011). Reek's 'Psychological instruments' Work addiction, a concept measured. *Gedrag & Organisatie*, 24, 43-63.
- Schwartz, S.H., Tessler, R.C. (1972). A test of a model for reducing measured attitude-behavior discrepancies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 225-236.
- Schwartz, S.H. (1973). Normative explanations of helping behavior: A critique, proposal, and empirical test. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9, 349-364.
- Simbula, S., Guglielmi, D., Schaufeli, W.B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 285-304.
- Simpson, M.R. (2009). Predictors of Work Engagement Among Medical-Surgical Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31, 44-65.
- Somers, M.J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 443-453.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Thomas y Velthouse (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Thorlakson A.J.H., Murray, R.P. (1996). An Empirical Study of Empowerment in the Workplace. *Group & Organization Management*, 21, 67-83.
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Warr, P.B. (2003). Well-being and the workplace. En Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (Eds.): *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.

- Wiener, Y., Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96
- Wilson, M.G., Dejoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A., McGrath, A.L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- Zhang, X., Bartol, K.M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128.
- Zwetsloot, G., Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55, 115-124.

Educación y trabajo como mecanismos de estratificación en la sociedad estadounidense

Alejandro Román Macedo

Introducción

Los estudios sobre los diversos grupos étnicos en Estados Unidos indican que históricamente los blancos han perpetuado el estereotipo negativo de ciertas minorías. Por ejemplo, los afroamericanos han sido catalogados como no inteligentes, violentos y perezosos, y la gente de estratos socioeconómicos altos ha promovido una visión del pobre como perezoso, desmotivado, indisciplinado y de servidumbre. Generalmente cuando las minorías se incorporaban a empleos, era en condiciones desfavorables, con un sueldo producto de la discriminación y una diversidad de barreras para su movilidad ocupacional. En alguna época en Estados Unidos, los afroamericanos fueron relegados por las leyes a separarse del sistema educativo, y cuando estaban en éste, generalmente era provisto de personal poco preparado y mal organizado; la enorme diferencia racial en la cantidad y la calidad en la educación se tradujo en generar más ciudadanos negros con bajos niveles de preparación o definitivamente sin ella. A pesar de que los fundamentos legales de la segregación escolar fueron eliminados a principios de 1954, persiste una variedad de mecanismos que continúan operando para limitar a los afroamericanos, latinos y otros grupos sociales a un igual acceso a la educación. De tal manera que la carencia de acceso igualitario a la educación continúa siendo el mecanismo más importante en la

estratificación socioeconómica en Estados Unidos (Anderson, Byrne y Smiley, 2004; Massey, 2007).

Incluso, hay quienes plantean que históricamente los hispanos ocupaban una posición media entre blancos y negros, en el sistema de estratificación estadounidense, pero con la reestructuración de la economía política de la inmigración a finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, la posición relativa de los hispanos cayó, y ahora vienen a reemplazar a los afroamericanos en el nivel más bajo de la escala social. Algunos estudios sugieren que para los México Americanos los niveles de segregación se están incrementando, al igual que la discriminación; la pobreza se está intensificando, los niveles de educación se están estancando y la seguridad social ha decaído. Es decir, aunque en teoría, algún grupo definido socialmente puede ser sujeto a la discriminación y exclusión, en Estados Unidos las desigualdades han sido producidas y reproducidas históricamente a lo largo de tres principales líneas: raza, clase y género (Massey, 2007).

Asimismo, existen otros mecanismos por los cuales se excluye a ciertos grupos; por ejemplo, después de los hechos ocurridos el 11 de septiembre de 2001, el sistema de inmigración de Estados Unidos ha tomado un nuevo rumbo en la explotación y exclusión de latinos. Las sanciones a los empleadores se han incrementado, así como la discriminación contra ellos en los mercados de trabajo, bajando sus salarios, depreciando el retorno del capital humano y cerrando los caminos para una movilidad hacia arriba (Castles y Delgado, 2007).

Lo anteriormente expuesto es el contexto que se seguirá para desarrollar el presente capítulo. De forma particular, se busca discutir el papel de la educación y la ocupación de distintos grupos étnicos en la estratificación social, y cómo el nivel de escolaridad puede ser en sí es un mecanismo que limite la movilidad social de los individuos.

Desigualdad económica y segregación educativa

Si bien es cierto que los mecanismos a través de los cuales se reproducen las desigualdades son diversos, existe uno que interesa destacar aquí por ser un factor comúnmente asociado con la movilidad social, y es el que está referido a los procesos educativos. La literatura sobre América Latina señala que la desigualdad social en los países de la región se transmite a través de la educación de la siguiente forma (Reimers, 2000):

1. Generalmente se observa un acceso diferenciado a los niveles educativos entre los pobres y no pobres. En ocasiones los estudiantes de estratos más bajos no concluyen sus estudios en comparación con los de estratos más altos.
2. En las escuelas puede haber un trato diferencial, mismo que en ocasiones ofrece ventajas a los estudiantes de estratos más altos. Es decir, este tipo de estudiantes suele insertarse en escuelas en donde los maestros están mejor capacitados y dedican mayor tiempo a la enseñanza, las escuelas están organizadas, buscan apoyar el aprendizaje de los alumnos y les otorgan los recursos necesarios para ello.
3. Otro proceso se relaciona con la segregación social que se presenta en las escuelas, el cual hace que la mayor parte de los estudiantes se relacionen sólo con personas de un nivel socioeconómico similar al suyo.
4. La formación educativa también depende de los esfuerzos que realizan los padres en la educación de los hijos, siendo en ocasiones aquellos que poseen mayores

recursos económicos quienes alientan y vigilan con mayor frecuencia el aprendizaje de sus hijos.

Los procesos educativos mencionados no son exclusivos de los países latinoamericanos. Algunos estudios para Estados Unidos enfatizan la alta relación que existe entre el ingreso y la educación, misma que se traduce en desigualdades socioeconómicas. Esto se debe a que generalmente una mayor y mejor calidad en la educación trae consigo mejores ocupaciones y mayores ingresos, lo cual se refleja en mejores vecindarios para vivir, así como en el acceso a escuelas públicas o privadas que cuentan con mejores equipos, instalaciones, profesores más capacitados y mejor pagados. Por el contrario, una menor y baja calidad en la educación conlleva menores ingresos, limita las opciones de vivienda y el acceso a escuelas públicas con menores estándares educativos (Kosol, 1991; Lowell, 2004; Gilbert, 2008).

La segregación en las escuelas en Estados Unidos no es sólo racial sino también socioeconómica. La raza⁵⁶ y la pobreza están muy relacionadas; esto se debe en parte a que los vecindarios están estratificados por los ingresos de las personas. Por lo tanto, las escuelas tienden a estar pobladas por niños de la misma raza y nivel socioeconómico. Por ejemplo, los estudiantes negros e hispanos generalmente asisten a escuelas con bajos porcentajes de blancos; mientras que los blancos acuden a escuelas en donde hay una mayor presencia de blancos (Gilbert, 2008).

Algunos autores indican que, en Estados Unidos, para acceder a un estrato de clase media, es necesario, contar con estudios posteriores a *high school*⁵⁷. Sin embargo, mientras los costos de los estudios de *high school* o menores a este nivel están financiados por el gobierno, los estudios posteriores a *high school*

⁵⁶ En este documento el término “raza” se utilizará como una categoría operativa de la noción de étnico.

⁵⁷ El nivel de *high school* corresponde al tercer año de secundaria y tres de bachillerato en México.

están subsidiados pero no cubiertos por completo y las becas escolares son limitadas, por lo que la mayor parte del costo debe ser absorbido por los estudiantes y sus familias (Gilbert, 2008). Lo anterior limita enormemente la continuidad escolar de muchos estudiantes que pertenecen a estratos socioeconómicos bajos y que no pueden cubrir los costos de una colegiatura. Es decir, la diferencia entre ricos y pobres en Estados Unidos se acentúa cuando se observa la asistencia al *college* o universidad.

Educación y segregación para mexicanos e hispanos en Estados Unidos

Como se ha mencionado, la educación de las personas define en gran parte su inserción en un determinado sector socioeconómico, debido a que esta misma influye en el tipo de empleo al que se accede y los ingresos que se obtienen del mismo. En el caso de los migrantes mexicanos residentes en Estados Unidos se ha señalado que existe un gran rezago de éstos frente a los nativos (Lowell y Suro, 2002). Algunos estudios indican que esta brecha en la escolaridad es parte de la explicación sobre por qué los inmigrantes mexicanos se ubican en la parte más baja del mercado laboral con pocas perspectivas de ascender, elementos que se traducen en su inserción en estratos socioeconómicos bajos. Esto en parte se debe a que desde la década de los setenta se ha incrementado la desigualdad salarial en Estados Unidos y quienes tienen estudios universitarios obtienen mayores salarios, mientras que los que sólo cuentan con niveles de *high school* reciben menores ingresos. Es decir, son los inmigrantes poco calificados los que constituyen la base de la escala laboral, con pocos puestos de trabajo de ingreso medio a los cuales ascender (Zuñiga *et al.*, 2006). No obstante, algunos estudios realizados en Los Ángeles, California señalan que existen migrantes mexicanos que se insertan en empleos con ingresos medios (Bean y Lowell, 2003). Lo cierto es que gran parte de

los mexicanos tienen pocos años de escolaridad y ganan salarios bajos, y por lo general ellos y sus familias viven en estratos empobrecidos; además la condición de sus hijos no parece mejorar (Camarota, 2001; Zuñiga, *et al.*, 2006).

Aunque actualmente el panorama ha cambiado y los migrantes mexicanos tienen mayor escolaridad que quienes dejaban el país años atrás, los estudios disponibles indican que existen condiciones concretas que dificultan el ascenso socioeconómico de los hijos de migrantes con poca escolaridad. Se plantea que las condiciones en las que vive y trabaja esta población, así como en las que viven y estudian sus hijos, representan serios obstáculos para la movilidad socioeconómica intergeneracional (Schultz, 1998; Zuñiga *et al.*, 2006; Levine, 2008). Incluso se ha indicado que la escasa movilidad económica crea pesimismo en los jóvenes para tratar de superar dicha condición (estudiando o buscando mejores empleos), sobre todo en los de clase baja (Zhou, 1997).

Como la mayoría de los inmigrantes, los mexicanos y otros latinos suelen agruparse en barrios, donde viven otros de su misma etnia. Estos barrios son lugares diferenciados, donde los latinos viven apartados de los demás por costumbre e idioma. Pero la permanencia en éstos durante años, incluso por generaciones, también se debe a las limitaciones económicas que convierten a ciertos lugares en inaccesibles para ellos (Suro, 1999).

La ubicación de los mexicanos en barrios pobres de Estados Unidos afecta el desarrollo educativo de los niños, al insertarse en escuelas con recursos materiales y de capital humano limitados (Mitchell, 1992). Esto se debe a que el financiamiento de los distritos escolares depende del impuesto predial local como una de sus fuentes principales de ingresos, mismos que varían de una escuela a otra (Levine, 2008). En esta realidad, los niños que viven en barrios pobres y acuden a escuelas pobres, carecen de lo más elemental en las instalaciones y materiales apropiados necesarios para un ambiente adecuado para el aprendizaje (Kosol, 1991). De esta manera, las carencias eco-

nómicas que padecen muchos niños, particularmente entre las minorías étnicas y raciales, trascienden el nivel familiar y se reproducen a nivel del sistema educativo (Levine, 2008).

Por su parte, diversos estudios muestran que la segregación escolar está vinculada de manera muy importante con el bajo rendimiento de los alumnos hispanos. Inclusive se señala que la creciente segregación de este grupo se relaciona de manera negativa con varios indicadores de aprovechamiento escolar. Por ejemplo, en *high school* las tasas de deserción se incrementan; el porcentaje de alumnos que presenta exámenes de admisión para la universidad disminuye, así como la calificación obtenida en éstos. En general se puede decir que la preparación básica que recibe la población hispana, como resultado de la segregación, es uno de los aspectos más graves que limitan su acceso a instituciones de educación superior (Chapa y Valencia, 1993; Pérez y De la Rosa, 1993; Levine, 2008).

Además, la segregación existe no sólo en términos de la asistencia o no a las escuelas, sino que también, dentro de una misma escuela, los niños pueden agruparse conforme a diversos criterios, que se traducen en una separación entre los alumnos hispanos de otros grupos (blancos). Estas prácticas son parte de una discriminación escolar, pues constituyen una forma disfrazada de segregación racial y étnica dentro de las escuelas. Los niños pueden estar asignados a diversos grupos de acuerdo con resultados de pruebas de inteligencia, la detección de ciertos problemas de aprendizaje, su manejo o no del inglés, entre otros (Levine, 2008). Algunos estudios plantean que los altos porcentajes de alumnos pertenecientes a las minorías étnicas y raciales que se encuentran asignados a cierto tipo de grupos sugieren que existe un trasfondo de prácticas discriminatorias y segregacionistas, mismas que limitan el contacto entre blancos y negros y también entre blancos e hispanos. La combinación de prácticas de agrupación por supuestas aptitudes e idioma, junto con la condición socioeconómica, han ocasionado que los niños

y jóvenes latinos sean el grupo más segregado de la población escolar (Meier y Stewart, 1991; Chapa y Valencia, 1993).

Trabajo y estratificación social

El mercado laboral en Estados Unidos está dividido en segmentos, donde ciertos grupos tienen acceso a los empleos menos subordinados y mejor remunerados y otros grupos están sistemáticamente canalizados hacia los trabajos más subordinados y con menos ingresos. Cabe mencionar que estas diferencias entre segmentos no se deben a diferencias inherentes a las personas sino que están ocasionadas por las instituciones. Por ejemplo, diversos autores señalan que las mismas personas, con malos hábitos de trabajo, poco disciplinados, y con escasa calificación que han trabajado en segmentos inestables del sector industrial, pueden desenvolverse bien, cuando se les presenta la oportunidad de hacerlo, en puestos industriales regulares, que requieren disciplina y empeño. Lo anterior sugiere que el funcionamiento del mercado laboral acentúa las diferencias entre unos grupos de trabajadores y otros de tal manera que los empresarios pueden aprovecharse de las mismas para profundizar la segmentación y obtener mayores beneficios.

Entre los factores que influyen para la desigualdad de los segmentos están: el nivel educativo que cada vez es más importante en la determinación de los ingresos de las personas; las diferencias regionales, estatales y locales; el tipo de rama de la industria y el tamaño de la empresa; hay trabajos relativamente bien pagados pero inestables; hay relaciones de amistad y compadrazgo que ayudan en la búsqueda de empleos; los empresarios a menudo tienen preferencia por personas con determinadas características, estas preferencias o los perjuicios de los empresarios pueden ser elementos que faciliten o dificulten el acceso de determinados grupos a ciertos tipos de empleo.

Por su parte, se ha planteado que la pobreza, el tamaño del grupo étnico, los antecedentes migratorios y los estereotipos racistas, interactúan para crear barreras en las generaciones de migrantes que limitan sus logros escolares y trayectorias socioeconómicas. En algunos casos, los hijos de inmigrantes consiguen una mínima educación en el país de recepción y encuentran trabajos de baja calidad. A su vez, se indica que es comprensible que los hijos de inmigrantes presenten bajos niveles de escolaridad, debido a la carga de la segregación histórica, la explotación económica, los estereotipos raciales y las desventajas socioeconómicas que suelen observarse hacia estos grupos (López y Stanton, 2001). Tratando de evidenciar estas diferencias es que se consideraron diferentes grupos raciales para el análisis de su ubicación por estrato socioeconómico y su ocupación. De esta manera es que se observa que el grupo de mexicanos⁵⁸ es el que posee las mayores desventajas socioeconómicas con respecto a otras etnias, pues más del 20 por ciento de esta población se encuentra en los estratos bajos; después de los mexicanos se encuentran los afroamericanos con los mayores niveles de pobreza (Tabla 1).

Tabla 1
Distribución de distintos grupos étnicos según nivel de pobreza en Estados Unidos, 2010

	DEBAJO DE LA LÍNEA DE POBREZA	ARRIBA DE LA LÍNEA DE POBREZA
Blancos no hispanos	6.0	94.0
Afroamericanos	12.4	87.6
Mexicanos	21.4	78.6
Otras razas	9.1	90.9

Fuente: elaboración propia con datos de la Current Population Survey (CPS) 2010.

⁵⁸ El grupo de mexicanos corresponde a las personas que nacieron en México y migraron a Estados Unidos, y también incluye a todos aquellos que se declararon como mexicanos.

Analizando el tipo de ocupación en el que se inserta la población económicamente activa en Estados Unidos se puede ver (Tabla 2), que un poco más de la mitad de los que están ubicados por debajo de la línea de pobreza se encuentran en ocupaciones de construcción y mantenimiento, como técnicos y en empleos relacionados con las ventas; mientras que los que están por arriba de la línea de pobreza, se concentran principalmente como profesionales, técnicos y en empleos relacionados con la administración y oficina.

Tabla 2
Ocupación de la población de 15 años o más según nivel de pobreza en Estados Unidos, 2010

	DEBAJO DE LA LÍNEA DE PO- BREZA	ARRIBA DE LA LÍNEA DE PO- BREZA
Ejecutivos	4.3	11.0
Profesionales	7.7	21.0
Técnicos	19.8	15.3
Construcción y mantenimiento	21.2	12.8
Servicios	6.4	3.5
Ventas	13.9	10.5
Administración y oficina	9.3	13.2
Caza, pesca y forestal	1.9	0.8
Minería	0.2	0.2
Obreros	7.3	5.8
Transportes de materiales	8.1	5.9
Militares	0.0	0.0
	100.0	100.0
TOTAL	8458	95553

Fuente: elaboración propia con datos de la Current Population Survey (CPS) 2010.

Como se ha mencionado, la educación suele ser un mecanismo de movilidad social ascendente o descendente, pues de ella depende el tipo de trabajo al que se accede y este último es el que determina el nivel de ingresos. La evidencia encontrada para los mexicanos en Estados Unidos, indica que su nivel edu-

cativo es bajo con respecto a otros grupos raciales (Román, 2011). Diferenciando a la población en nativos (blancos no hispanos y afroamericanos), mexicanos y otras razas, se observa en la Tabla 3 que, de los que están por debajo de la línea de pobreza, la mayor concentración en ocupaciones gerenciales le corresponde a los blancos no hispanos, siendo los menores porcentajes para los mexicanos y afroamericanos, similar comportamiento se presenta para los profesionales sólo que el porcentaje de mexicanos en estas ocupaciones es notablemente menor. El mayor porcentaje de la población en ocupaciones de construcción y mantenimiento le corresponde a los mexicanos, siendo más del doble de los blancos no hispanos y de los afroamericanos. Similar comportamiento se presenta para las ocupaciones de obreros. Ocurriendo lo contrario para los empleos relacionados con administración y oficina, en donde los nativos son quienes presentan las mayores proporciones.

Por su parte, cuando se analiza el estrato socioeconómico alto (arriba de la línea de pobreza), los blancos no hispanos tienen los mayores porcentajes en ocupaciones ejecutivas, profesionales y de ventas. Los afroamericanos se concentran principalmente como profesionales, técnicos, y en ocupaciones de administración y oficina, construcción y mantenimiento. Por su parte, los mexicanos, arriba de la mitad de su población, se concentran en la construcción, y como técnicos y obreros; además, comparando con los otros grupos raciales, tienen los menores porcentajes en trabajos ejecutivos y profesionales (Tabla 3).

Tabla 3
Ocupación de la población de 15 años o más según nivel de
pobreza en Estados Unidos y grupo racial, 2010

	DEBAJO DE LA LÍNEA DE POBREZA				ARRIBA DE LA LÍNEA DE POBREZA			
	Nativos				Nativos			
	Blancos no hispanos	Afroamericanos	Mexicanos	Otras razas	Blancos no hispanos	Afroamericanos	Mexicanos	Otras razas
Ejecutivos	5.8	2.5	2.2	3.5	12.4	7.5	4.1	9.2
Profesionales	9.5	6.5	1.9	8.9	22.1	20.0	5.7	21.3
Técnicos	20.1	24.0	15.1	17.0	14.6	17.2	14.8	17.4
Construcción y mantenimiento	17.7	14.9	40.1	24.4	11.8	10.9	32.3	13.5
Servicios	6.3	7.7	3.1	7.9	3.2	4.0	2.6	4.8
Ventas	16.0	15.7	5.3	11.9	11.2	9.8	5.9	9.3
Administración y oficina	10.3	12.2	3.2	7.2	13.5	16.1	6.7	10.3
Caza, pesca y forestal	1.1	0.9	7.7	0.5	0.7	0.4	4.5	0.4
Minería	0.3	0.1	0.3	0.0	0.2	0.1	0.2	0.0
Obreros	6.2	6.0	12.1	8.3	5.0	5.7	13.5	7.8
Transportes de materiales	6.8	9.4	8.8	10.4	5.2	8.1	9.7	6.0
Militares	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	4300	1781	1211	1166	66793	12601	4446	11713

Fuente: elaboración propia con datos de la Current Population Survey (CPS) 2010.

Reflexiones finales

Varios estudios señalan que la población estadounidense de origen hispano es el grupo que presenta las más altas tasas de deserción escolar y los más bajos niveles de escolaridad, y entre ellos, quienes muestran las mayores desventajas educativas son los de origen mexicano (Levine, 2001). En relación a estos últimos, algunas investigaciones sugieren que el problema más serio de no incorporación educativa en Estados Unidos ocurre entre los mexicanos, especialmente los que migraron a ese país después de iniciar la escuela en México (Hirschman, 2001).

Por su parte, otros estudios han encontrado que los antecedentes familiares constituyen el principal factor explicativo de la desventaja educativa entre mexicanos y blancos no hispanos. En relación a este punto, algunos autores señalan que los hijos de padres que son más educados tienen trabajos de alto estatus y mayores ingresos, y tienden a obtener altos niveles de educación (Kao y Tienda, 1995; Schmid, 2001). Es decir, existe una

estrecha relación entre educación, trabajo y estratificación social. Desafortunadamente, la evidencia encontrada para la población en general indica que los que están por arriba de la línea de pobreza se concentran en mayor medida en ocupaciones ejecutivas, profesionales y relacionadas con la administración y oficina; mientras que los que están por debajo de la línea de pobreza tienen mayores porcentajes de población en ocupaciones de técnicos, servicios, ventas y construcción y mantenimiento.

Al comparar los grupos raciales que están por abajo y por arriba de la línea de pobreza, se tiene que los blancos no hispanos muestran los mayores porcentajes en ocupaciones ejecutivas y profesionales. Los afroamericanos se destacan más como técnicos y en trabajos de administración y oficina. Por su parte, los mexicanos tienen, por un lado, la mayor participación en la construcción y mantenimiento, y en ocupaciones de obreros. Por el otro lado, tienen los menores porcentajes como gerentes y profesionales.

En general se puede decir que los blancos no hispanos están insertos en las ocupaciones mejor remuneradas, seguidos por los afroamericanos. Estos últimos están mejor ubicados que los mexicanos, de manera notable, en las mejores ocupaciones. Es decir, se pone en evidencia el acceso a determinados empleos según el nivel de ingreso, esto es un indicativo de la circularidad que existe en el proceso de estratificación social en la sociedad estadounidense: quienes poseen mayores recursos acceden a mejores barrios y escuelas, esto se traduce en empleos que les otorgan mejores ingresos y por lo tanto un estrato socioeconómico favorecido; por el contrario, quienes se encuentran en estratos bajos reproducen este mismo círculo pero en sentido opuesto, mismo que no les permite ascender en la escala social.

Referencias

- Anderson, J., Byrne, D., Smiley, T. (2004). *The Unfinished Agenda of Brown V. Board of Education (landmarks in civil rights history)*. The Editors of Black Issues in Higher Education.
- Bean, F., Lowell, L. (2003). Immigrant employment mobility opportunities in California. *The State of California Labor*, (30).
- Camarota, S.A. (2001). *Immigration from Mexico: assessing the impact on the United States*. Center for Immigration Studies, Paper 19.
- Castles, S., Delgado, R. (coordinadores) (2007). *Migración y desarrollo: perspectivas desde el sur*. México, Porrúa.
- Chapa, J., Valencia, R. (1993). Latino population growth, demographic characteristics and educational stagnation: an examination of recent trends. *Hispanic Journal of Behavioral Science*, 15(2).
- Gilbert, G. (2008). *Rich and Poor in America: A Reference Handbook*. ABC-CLIO, Contemporary World Issues.
- Gordon, D.M., Edwards, R., Reich, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Harrison, B. (1994). *Lean and Mean*. Nueva York, Basic Books.
- Hirschman, C. (2001). The educational enrollment of immigrant youth: a test of the segmented assimilation hypothesis. *Demography*, 38(3).
- Kao, G., Tienda, M. (1995). Optimism and achievement: the educational performance of immigrant youth. *Social Science Quarterly*, (76).
- Kosol, J. (1991). *Savage inequalities*. Nueva York: Crown.
- Levine, E. (2001). *Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos*. Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial, México.
- Levine, E. (editora) (2008). *La migración y los latinos en Estados Unidos. Visiones y conexiones*. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- López, D., Stanton, R. (2001). México-Americanos una segunda generación en riesgo. En Rumbaut, R., Portes, A. *Ethnicities, Children of immigrants in America*, USA. University of California.
- Lowell, L. (2004). El cambiante perfil educativo y la selectividad de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos. Trabajo presentado en el Seminario Migración México – Estados Unidos: implicaciones y retos para ambos países, noviembre, CONAPO, México.
- Massey, D. (2007). *Categorically unequal: the American stratification system*. Russell Sage Foundation, New York, N.Y.
- Meier, K.N.N., Steward, J. (1991). *The Politics of Hispanic Education*. Albany, Nueva York: State University of New York Press.
- Mitchell, E. (1992). Do the poor deserve bad schools. *Time*, 138 (25).
- Pérez, S., De la Rosa, D. (1993). Economic, labor force and social implications of Latino educational and population trends. *Hispanic Journal of Behavioral Science*, 15(2).
- Reimers, F. (2000). Educación, desigualdad y opciones de política en América Latina en el siglo XXI. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XXX (002), Centro de Estudios Educativos, D.F., México.
- Román, A. (2011). *Escolaridad de los jóvenes de origen mexicano en Estados Unidos y su asimilación por segmento de ingreso*. UANL, México.

- Schmid, L.C. (2001). Educational achievement, language – minority students, and the new second generation. *Sociology of Education*, 74.
- Schultz, T. P. (1998). Immigrant quality and assimilation: a review of the U.S. literature. *Journal of Population Economics*, 11(2).
- Suro, R. (1999). *Strangers among U.S. Latino lives in a changing America*. Nueva York: Vintage Books.
- Zhou, M. (1997). Segmented Assimilation: Issues, Controversial, and Recent Research on the New Second Generation. *International Migration Review*, 31(4), Special Issue: Immigrant Adaptation and Native Born Responses in the Making of Americans.
- Zuñiga, E. *et al.* (coords.) (2006). *Migración México- Estados Unidos, implicaciones y retos para ambos países*. CIESAS – Casa Juan Pablos – El Colegio de México.

Acerca de los autores

Alejandro Francisco Román Macedo es Licenciado y Maestro en Economía. Doctor en Estudios de Población por El Colegio de México. Profesor Investigador en el área de posgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Sus áreas de estudio son: migración, jóvenes y educación. Correo electrónico: afroman@colmex.mx

Fernando Bruno Mazzuchi inició sus estudios en sociología en la Universidad de Buenos Aires y continuo la maestría sobre la misma especialidad en la Universidad de Provece en Francia. Se encuentra actualmente en el tercer año Doctoral en el área de posgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Sus áreas de estudio son: trabajo y envejecimiento. Correo electrónico: fernandobruno77@hotmail.com

Francisco Díaz Bretones es Doctor en Psicología por la Universidad de Granada (España). Actualmente es Profesor en la Universidad de Granada. Posee más de 50 publicaciones científicas. Ha sido profesor visitante en la Universidad Autónoma de Tamaulipas y dictado cursos y conferencias en diversas Universidades de México, España, Estados Unidos, Francia, Estonia, Bulgaria y Chile. Es además consultor de empresas y fundador de los portales "Recursos Humanos Granada" en la web 2.0 (Facebook, Twitter). Página web: www.ugr.es/local/fdiazb. Correo electrónico: fdiazb@ugr.es

María J. Jáimez Román es Doctoranda en la Universidad de Granada (España). Actualmente es Profesora Investigadora en el área de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada. Ha sido investigadora visitante en la University of Western Ontario de Canadá. Es colaboradora de los portales "Recursos Humanos Granada" en la web 2.0 (Facebook, Twitter). Correo electrónico: mjaimez@ugr.es

María del Rosario Sánchez Zatarain es Licenciada en Trabajo Social por la UAS y Doctora en Psicología Humanista por el Instituto Humanista de Sinaloa. Actualmente se desempeña como Directora de la Facultad de Trabajo Social de Mazatlán. Es presidenta de la Asociación de Mujeres Profesionistas Universitarias A.C. e Integrante del Comité de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Sus áreas de investigación son: jefas de hogar, valores y calidad de vida. Integrante del Cuerpo Académico "Política Social y Gestión Educativa". Correo electrónico: sanchezatarain@hotmail.com

Mónica Elizabeth Brussolo González es Doctora en Política Económica y Administración Pública por la Universidad de Texas en Dallas. Actualmente se desempeña como Directora de Investigación Institucional en el Collin College en el Norte de Texas, así como Profesora Adjunta en las Facultades de Economía y de Administración de la Universidad de Texas en Dallas. Sus líneas de investigación son: desarrollo económico regional, desigualdad social, pobreza, educación superior y sus implicaciones para el mercado laboral. Correo electrónico: monica.brussolo@utdallas.edu

Raúl Eduardo López Estrada es economista, graduado en la Universidad Nacional Autónoma de México; Maestría, Doctorado y Postdoctorado en antropología social de la Universidad Laval de Québec, Canadá. En la enseñanza, ha sido profesor en el Departamento de Antropología de la Universidad Laval y

desde hace dieciséis años es profesor de tiempo completo en la Subdirección de Postgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Como investigador se ha desempeñado en México, Canadá, Costa Rica, Perú, Colombia y Ecuador. Sus libros y artículos abordan la temática del desarrollo social regional y la pobreza. Actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadores en México. Correo electrónico: raul.lopezes@uanl.edu.mx

Sagrario Garay Villegas es Doctora en Estudios de Población por El Colegio de México. Actualmente se desempeña como Profesora Investigadora en el área de posgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Sus áreas de estudio son: familia, trabajo y envejecimiento. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: sgarayv@colmex.mx

Sandra Emma Carmona Valdés es psicóloga y Doctora en Filosofía con Orientación en Trabajo Social y Políticas Comparadas de Bienestar Social por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Es profesora titular en el departamento de posgrado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (U.A.N.L.), en donde participa en el Cuerpo Académico “Políticas Sociales”, su línea de investigación se orienta a los adultos mayores, al bienestar y a las relaciones sociales en el envejecimiento. Es Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: sandra_carmona@hotmail.com

Silvia Vázquez González es Doctora en Ciencias Sociales e Intervención por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla España, se desempeña como Profesora Investigadora de la Unidad Académica de Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Sus líneas de investigación son Desarrollo Social, Vulnerabilidad e

Integración Social. Correo electrónico: silviavazquezgonza-
lez@hotmail.com

Índice

Introducción	9
Políticas de empleo con perspectiva de género	15
La desigualdad de género en el mercado laboral mexicano: un análisis regional	39
Una propuesta para enfrentar la vulnerabilidad de las jefas de hogar en Sinaloa	69
La inserción laboral en edades avanzadas: el caso del estado de México	99
Una mirada comparativa del debate en torno a la situación laboral de los adultos mayores en México y Francia	133
Organizaciones saludables. Más allá de la prevención de riesgos laborales	165
Educación y trabajo como mecanismos de estratificación en la sociedad estadounidense	191
Acerca de los autores	207

El trabajo en diferentes grupos poblacionales. Oportunidades y desigualdades en el empleo, de Sagrario Garay Villegas y Silvia Vázquez González, terminó de imprimirse en noviembre de 2011, en los talleres de la Imprenta Universitaria de la UANL. En su composición se utilizaron los tipos Newbskvl bt 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15 y 48. El cuidado de la edición estuvo a cargo de las autoras. Formato interior y diseño de portada de Claudio Tamez Garza.

El presente libro constituye un esfuerzo conjunto de los diversos especialistas en el tema del trabajo por mostrar, desde distintas perspectivas, la inserción laboral de diferentes actores y en contextos variados. La inserción de estos actores ha estado asociada con los cambios sociodemográficos que se han experimentado en México y en otros países tales como: disminución de la mortalidad, reducción en el número de hijos, el aumento en la población, incremento en la esperanza de vida, mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, envejecimiento de la población, migración, entre otros. Al mismo tiempo, al hacer alusión a distintos grupos poblacionales, se busca mostrar un panorama de los cambios y tendencias de la participación laboral de la población económicamente activa y con ello dilucidar los retos en materia de empleo.



ISBN 978-607-433-726-6



9 786074 337266



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



"Educación de calidad,
un compromiso social"