

PRESENTACIÓN

A fines de 1998 sometí a la consideración del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) un proyecto de investigación que denominé “La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México”; sus principales planteamientos y resultados son el objeto del presente texto.

El propósito principal era lograr un salto cualitativo, tanto de naturaleza teórica como metodológica, respecto de los distintos tipos de investigaciones que se han realizado en México sobre las relaciones entre la educación y el trabajo, y centrar la mirada de los investigadores, de manera abierta, sobre todo lo que pasa en una ciudad en materia de formación de sus jóvenes para el trabajo. Todo ello en el contexto de la naturaleza específica y concreta de las estructuras laborales y del desarrollo económico de la ciudad.

A medida que se fue avanzando en el proceso de investigación y se explicaba a distintos miembros de la ciudad, el ambicioso objetivo planteado se pudo ir simplificando en los siguientes términos:

Cómo se ha identificado y se ha resuelto en la ciudad el reto de la formación de sus jóvenes para el trabajo. Qué instituciones la respaldan. A qué tradiciones y a qué visiones de futuro responde.

El Conacyt aprobó el proyecto, previsto para una duración de nueve cuatrimestres, y aportó un fondo suficiente para ello. Entre los retrasos de la entrega del financiamiento y algunas demoras justificadas por la naturaleza del trabajo, el informe final se presentó al Conacyt en diciembre de 2002.

El lugar elegido fue la ciudad de León, ubicada en el Estado de Guanajuato, México. Ante la dificultad teórica y metodológica que conlleva cualquier elección de un caso concreto, la decisión respondió en buena medida a criterios empíricos y prácticos, relacionados sobre todo con los siguientes aspectos: la familiaridad del responsable del proyecto con la misma, producto de más de treinta años de visitas continuas; la relativa cercanía a la ciudad de México, que permitía economizar en gastos de transporte y estancia, y el tamaño mismo y la importancia intrínseca de la ciudad, que la hacen aparecer por derecho propio en todas las encuestas nacionales. Aunque la mayor parte de los datos “duros” del proyecto se obtuvieron en el año 2000, el periodo de estudio se delimitó a la década de los

noventa, en la que se dan dos tipos de decisiones nacionales que ejercen una influencia muy especial sobre la interacción educación-trabajo en la ciudad: por un lado, en la política económica, la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte como expresión de la plena incorporación del país en el fenómeno de la globalización; y, por el otro, en la política educativa, el conjunto de reformas conocidas bajo el rubro de “modernización de la educación”, en particular, la descentralización de la gestión y la operación. Asimismo, durante dicha década se presentaron cambios importantes en la vida política de la entidad y de la ciudad, con el acceso de los panistas, no sólo al gobierno municipal, sino al estatal e incluso al nacional. El periodo elegido es suficientemente amplio para identificar en su transcurso algunos cambios: a) económicos, como la crisis de 1994; b) las renovaciones constitucionales del gobierno local, cada tres años, y del estatal y nacional, que afectan la administración, tanto de la economía como de la educación; y c) las intenciones declaradas de los actores y los logros que alcanzaron o las propuestas que no prosperaron.

Otro importante límite al alcance del proyecto fue priorizar el análisis sobre la formación para el trabajo de los jóvenes de 15 a 24 años en la ciudad; se obtuvieron, sin embargo, datos sobre la formación alcanzada por los habitantes de León en distintos grupos de edad, que se relacionaron y se compararon, en la medida en que fue posible, con la del grupo de edad que fue objeto de estudio.

Como expresión concreta del desarrollo económico, se profundizó en el estudio de la estructura heterogénea de la industria del calzado en la ciudad y en el tipo de conocimiento que la sustenta. En todo momento se tomó en cuenta a los actores que protagonizan e impulsan los aspectos estudiados: públicos, privados, económicos, educativos, federales, estatales, locales, nuevos actores, como las organizaciones no gubernamentales (ONG) y, en particular, nuevas interacciones entre los diferentes actores derivadas de los cambios políticos y económicos en los planos local, estatal y nacional.¹

Parte fundamental en el planteamiento del proyecto de investigación fue la incorporación de estudiantes locales, con el fin de que apoyaran la recuperación y el análisis de la información necesaria, aportaran su conocimiento directo sobre la ciudad y pasaran por un importante proceso de formación que les permitiera alcanzar el grado académico correspondiente. En marzo de 2001 se firmó un convenio con la Universidad Iberoamericana León (UIA-León), en cuyo programa de Maestría en Educación encontramos el interés de profesores y alumnos por participar en el proyecto. Después de varias reuniones de seminario de investi-

1 Una amplia descripción de los objetivos del proyecto y de sus fundamentos apareció publicada en el capítulo “Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo”, en el libro *Desarrollo local y formación*, DIE/Cinvestav-Cinterfor/OIT-Universidad Iberoamericana León-Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Montevideo, pp. 15-37.

gación y de discusión y precisión de los intereses de los estudiantes y su coincidencia con el objetivo del proyecto general, cuatro alumnos de la maestría se comprometieron a participar y anexaron su compromiso al convenio general con la UIA-León. Fueron ellos quienes desarrollaron las investigaciones puntuales sobre la manera como las diversas oportunidades de formación previstas se comportan en la ciudad: sistema escolar, capacitación intencional, otros espacios no escolares. Por otra parte, al conocer el proyecto de investigación, una estudiante de doctorado del Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) me propuso incorporarse con su proyecto de tesis sobre el papel de las organizaciones de la sociedad civil en la formación de los jóvenes para el trabajo.

Desarrollo metodológico básico

Con el fin de alcanzar el objetivo de la investigación se siguió una metodología de triangulación, en la que se atendieron diversas fuentes de información y diversos procesos de trabajo de campo: recuperación y análisis de estadísticas básicas generales sobre población, educación y empleo en la ciudad; recuperación de documentos acerca de instituciones y propuestas pertinentes para el tema; recuperación y análisis de la bibliografía sobre la ciudad y la industria del calzado, entrevistas con cerca de 100 actores clave de la ciudad; una encuesta aplicada a una muestra de egresados de los niveles 4 (medio superior) y 5 (técnico superior universitario) del sistema escolar local que se pudieron localizar del total de egresados de una generación; historias de vida de 12 jóvenes trabajadores de la industria; una encuesta realizada con 2.200 trabajadores de 36 empresas registradas en la Cámara del calzado, así como visitas continuas a la ciudad, a los centros educativos y a los centros de trabajo; en cada uno de los grandes productos de la investigación se analiza la metodología seguida.

La visión teórica general que orientó el trabajo de campo, integrada con detalle en la introducción general del presente libro, fue fundamental para reconstruir cognitivamente las piezas clave de lo que parece un enorme rompecabezas sobre la manera en que se intenta formar a los jóvenes para el trabajo, los grupos de población que se benefician o no de esas oportunidades y las razones que argumentan diferentes actores al respecto, procurando encontrar la configuración, la dimensión y la colocación de cada pieza y de los lazos posibles entre ellas en la dinámica económica y cultural global de la ciudad. Dada la complejidad de este entramado, desde el principio se pensó que quedarían muchas piezas por identificar e incorporar al esquema. No obstante, al final del informe se ofrecen algunas recomendaciones clave sobre políticas a seguir en la ciudad.

El proyecto se inició a mediados de 1999. En ese año se realizaron múltiples entrevistas con una gran cantidad de personas de la ciudad que permitieron ir precisando los alcances y los límites de la investigación propuesta, a la vez que identificar las fuentes de información más pertinentes para los objetivos planteados. Se hicieron también los contactos iniciales con estudiantes y profesores de la Universidad Iberoamericana.

Los años 2000 y 2001 fueron de trabajo de campo, de recuperación sistemática de la información necesaria mediante encuestas, aplicación de cuestionarios, entrevistas y recopilación de estadísticas, según las necesidades de cada parte de la investigación. A la vez, se realizaron seminarios periódicos de investigación que permitían llevar el seguimiento de los proyectos en sus dimensiones teórica y metodológica. Fueron tiempos de idas y vueltas entre los enfoques iniciales del proyecto, la discusión teórica y los avances logrados por otras investigaciones sobre el tema, así como las modificaciones que iba imponiendo la realidad que podíamos apresar. Todos, estudiantes e investigadores, sufrimos las vicisitudes y los retrasos de la práctica misma de la investigación y resolvimos los obstáculos que plantean siempre los aspectos más cotidianos e inmediatos del trabajo de campo: las dimensiones reales del calendario de trabajo posible, dónde y cómo localizar la información, cómo conseguir los directorios de las personas entrevistables, cómo convencer de la importancia de acceder a la cita solicitada y de proporcionar la información buscada. En el año 2000, además, se llevó a cabo la encuesta mencionada a 2.200 trabajadores localizados en 36 empresas de la ciudad, en principio representativas de las empresas registradas ante la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato; éste fue el trabajo de campo de mayor intensidad y envergadura en cuanto a recuperación de información original; para su aplicación y administración se contó con la colaboración de una entusiasta ciudadana de León y de varios estudiantes de trabajo social que la acompañaron. Los resultados de la encuesta llenaron cerca de diez carpetas, de los cuales, sorprendentemente, se hace visible, cuando mucho, una décima parte² –algunos datos, algunos cuadros–, pero fue necesaria su totalidad para definir qué relaciones buscar, cómo interpretar los resultados. Los proyectos con mayor enfoque cualitativo se dedicaron a la transcripción y sistematización de las entrevistas realizadas (cerca de cien en el total del proyecto, como se relacionan en el anexo de este informe), sin incluir las que llevaron a cabo los tesantes para los fines específicos de sus tesis.

Buena parte del año 2001 se dedicó a la sistematización y el análisis de la información cuantitativa: las estadísticas proporcionadas por las oficinas relacio-

2 Una tarea pendiente es el análisis de significación estadística de los resultados, con miras a la elaboración de artículos especializados. Hasta ahora, la descripción de los mismos se ha mostrado mucho más importante para su comprensión y difusión.

nadas con escolaridad, desarrollo económico y empleo de la ciudad y del Estado; la encuesta aplicada a los trabajadores; el seguimiento de egresados de nivel medio superior y del nivel de técnico superior universitario, y las múltiples entrevistas realizadas. Esta información fue de uso común para todos los participantes en los distintos subproyectos, cuyo producto tomó la forma de tesis de grado en cinco casos, de las cuales se incorporaron partes fundamentales al informe final entregado al Conacyt.

El año 2002 se dedicó a la precisión de los resultados, a decidir los ejes clave de análisis e integración, y a la redacción completa y compleja de los múltiples productos de la investigación, apoyada en los avances teóricos pertinentes. A principios de ese año elaboré el documento que denominamos familiarmente “contextual”, que sirvió de guía para el desarrollo posterior de los trabajos. Tomándolo como base, invité a cinco colegas de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (expertos ampliamente calificados sobre el tema en varios países de la región y con quienes he compartido experiencias previas) a discutir en un encuentro los avances teóricos que la investigación latinoamericana ha logrado sobre los seis rubros de interés para el proyecto: el enfoque regional; los jóvenes; el conocimiento que sustenta la producción y las exigencias que impone la modernización productiva sobre la formación para el trabajo; las nuevas tendencias de la formación para el trabajo y los distintos espacios en los que se lleva a cabo; los nuevos actores que la impulsan y la definen, y la discusión general sobre los desafíos y las tendencias en la interacción entre la educación y el trabajo. Se invitó también a catorce investigadores mexicanos y latinoamericanos a comentar esos trabajos y a participar en el encuentro.

Los estudiantes adscritos al proyecto participaron en el mismo nivel, aportando las primeras sistematizaciones de sus trabajos de investigación. Constituyó para ellos una experiencia educativa cumbre, en virtud de que los tiempos de realización del encuentro coincidieron deliberadamente con el momento en que ellos estaban listos para departir, con sus resultados empíricos sistematizados y sus dudas muy claras sobre el significado que podrían atribuirles.

Sistematización, difusión y publicación de resultados previos

Del encuentro surgió el libro *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*,³ publicado conjuntamente por las instituciones convocantes y con el invaluable apoyo editorial del Centro Inte-

3 El documento contextual que se mencionó en el párrafo anterior constituye el primer capítulo de ese libro; el resto de los capítulos incluye las aportaciones de los invitados, entre las cuales se incorporan, en recuadros ad hoc, extractos de las principales discusiones de los comentaristas.

americano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT), con sede en Uruguay, cuyo director ha sido miembro de la Red señalada y participó en el encuentro.

En las mismas fechas, se hizo una selección de los principales resultados encontrados, y se organizó, conjuntamente con la Cámara Nacional de la Industria del Calzado (CICEG), un simposio público para darlos a conocer a todos los interesados en la ciudad. Con base en estos resultados, se dispone de la versión preliminar de un posible texto de divulgación, que será sometido a los principales actores de la ciudad para su eventual publicación.⁴

Ambos encuentros, junto con los indudables esfuerzos de sistematización que los estudiantes tuvieron que hacer para poder participar en ellos, fueron fundamentales para la culminación de las tesis, en especial para la adecuada selección de los resultados y su explicación teórica conducente. Estas últimas fueron finalmente concluidas entre diciembre de 2001 y junio de 2003, periodo en que se presentaron los exámenes de grado correspondientes.

Se trata de las siguientes tesis, cuyo título mismo explica la parte del proyecto sobre la que se enfocaron con mayor precisión:

Josefina Pantoja: *Los programas de educación no formal para mujeres de escasos recursos en León.* Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación. Universidad Iberoamericana, León, 3 de diciembre de 2001.⁵

Fernando Cuevas: *Puentes sobre aguas turbulentas: seguimiento interinstitucional de egresados de bachillerato y de técnico superior universitario en León.* Tesis para obtener el grado de Maestría en Análisis y Desarrollo de la Educación. Universidad Iberoamericana, León, 5 de diciembre de 2002.

Rosario Rojas: *Formación intencional: oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado.* Tesis para obtener el grado de Maestría en Análisis y Desarrollo de la Educación. Universidad Iberoamericana, León, 6 de diciembre de 2002.

Alejandro Mijares: *Aprendiendo en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores en la ciudad de León.* Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación. Universidad Iberoamericana, León, 19 de junio de 2003.

Cristina Girardo: *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil.* Tesis para obtener el grado de doc-

4 Hasta diciembre de 2003 se habían realizado tres extensas presentaciones públicas oficiales ante funcionarios del gobierno de la ciudad y del Estado y ante invitados por la CICEG y por la UIA-León: 22 de junio de 2002, 20 de marzo de 2003 y 22 de agosto de 2003.

5 Esta primera tesis participó en el Seminario, pero fue dirigida por otro académico de la UIA-León. Las cuatro tesis restantes se elaboraron bajo mi dirección, por convenio con las respectivas instituciones de adscripción.

tor en Estudios Latinoamericanos. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 3 de marzo de 2003.

Enrique Bernal, ayudante de investigación y colaborador cercano desde 1978, acompañó toda la otra parte del proyecto que asumí directamente: el conocimiento de las políticas generales de la ciudad respecto de la formación de sus jóvenes y los actores que las impulsan, y la manera como se expresan todas esas acciones y políticas entre los trabajadores de la industria zapatera de la ciudad. Él se hizo responsable de la administración del trabajo de campo, de la sistematización de todas las estadísticas generales que sirvieron de base común a los diferentes proyectos y en particular de un análisis minucioso de las oportunidades escolares en la ciudad.

Con base en las tesis de grado y los trabajos personales de investigación, se elaboró un macroinforme de más de 700 cuartillas para el Conacyt, el cual constituyó una primera versión relativamente integrada de los múltiples resultados encontrados, pero en realidad se incorporaron de manera textual los principales capítulos de cada una de las tesis, conforme a la autoría de cada uno de los participantes.

A lo largo de los años de duración de la investigación, tuve oportunidad de publicar diversos trabajos. Dos de ellos están relacionados de manera indirecta con el proyecto, pero permitieron aclarar los avances teóricos y darle contexto. En otros dos fue posible sistematizar algunos de los primeros resultados, que sirvieron para elaborar ponencias puntuales, y permitieron establecer puntos de referencia sobre los cuales anclar la continuación del complejo proceso de búsqueda que nos habíamos propuesto; por último, en 2003 se publicaron dos artículos de investigación derivados directamente de los resultados finales, elaborados por invitación para sendas revistas especializadas sobre el tema. En 2002 se publicó el libro ya referido, en el que se discuten los avances teóricos en los que se basa la investigación. Se trata en todos los casos de dimensiones especialmente tratadas con fines específicos o sobre aspectos parciales de los resultados.

El texto que aquí se presenta es una versión original que integra y articula – a la vez que resume– los distintos resultados en torno a los objetivos principales del proyecto global y conforme a una redacción unificada, cuya responsabilidad asumo como diseñadora, directora y coordinadora de todos los trabajos. La autoría de cada uno de los participantes, derivada de sus tesis de grado, se señala en una nota a pie de página, aunque la mayor parte de las veces se trata de síntesis de los principales enfoques y resultados. Por ello, el presente texto es inédito; en cada caso se señalan las partes que han permitido conformarlo y se pueden localizar en otras publicaciones. En un anexo se ofrece una lista de las publicaciones derivadas del proyecto con la ficha bibliográfica completa.

El texto cuenta con una introducción general, en la que se presentan los principios básicos del enfoque teórico utilizado para el proyecto y dos capítulos en los que se analizan con detalle los resultados principales.

En el primer capítulo, con base en un análisis de las estadísticas locales de 1990 y 2000, se describe la manera como se comportan y se distribuyen en la ciudad las oportunidades escolares y (con base en una selección de las organizaciones o instituciones correspondientes y de entrevistas con los responsables) la forma como estarían operando las oportunidades de capacitación en la ciudad. Todo ello en el marco de la modernización educativa que vivió el país en la década analizada, en particular la descentralización de la educación, y destacando el protagonismo que logran los actores federales, estatales y locales en el impulso a la formación para el trabajo de los jóvenes de la ciudad. Se incluye un análisis del modo en que la escolaridad media superior ofrecida en la ciudad y la formación proporcionada por la Universidad Tecnológica de León influyeron en el destino de cerca de 400 jóvenes que tuvieron oportunidad de cursarlas entre 1997 y 1998. Ellos representan sólo una muestra que fue posible localizar en el año 2000 de un universo total de alrededor de 6.000 estudiantes.

Se incluye también un análisis sobre el aprendizaje laboral desde la infancia de un grupo de 12 jóvenes trabajadores, descrito mediante entrevistas sobre sus “historias de vida”. La necesidad de desarrollar este último estudio, una de las tesis arriba mencionadas, se derivó del descubrimiento de un tercer proceso de formación laboral de los jóvenes: el aprendizaje informal por relaciones de tipo didáctico entre trabajadores, iniciado la mayor parte de las veces desde la niñez, que se hizo evidente desde los primeros contactos con las empresas y se confirmó después, tanto mediante la tesis señalada, como mediante el análisis de los resultados de la encuesta.

En el segundo capítulo se presenta la contraparte de los análisis anteriores: se describe la estructura heterogénea que caracteriza a la principal industria de la ciudad, la zapatera, el proceso de producción y la “cultura” local al respecto. En ese sector se aplicó una encuesta a todo el personal de 36 empresas seleccionadas al azar. Con base en ella, se analiza la manera como se expresan las diferentes oportunidades de formación que se ofrecen en la ciudad entre el total de trabajadores de la muestra: el lugar que ocupan la escolaridad formal, la capacitación y los procesos informales de aprendizaje en el ingreso al trabajo, las posiciones que ocupan los trabajadores, el desempeño laboral y los ingresos percibidos. Se plantea la importancia relativa que alcanzan los distintos procesos de formación en la industria del calzado y se precisan elementos para identificar la naturaleza del conocimiento que sustenta la productividad del calzado en la ciudad y el modo como se transmiten estos distintos tipos de conocimiento y los alcances que tienen los distintos procesos de formación.

Por último, hay una parte destinada a las conclusiones generales, las consideraciones finales, que permiten repensar los alcances teóricos y empíricos del proyecto, y las recomendaciones que se hacen a la ciudad.

Múltiples personas colaboraron para el desarrollo del proyecto. La lista de entrevistas que se anexa al final del informe da cuenta del enorme apoyo que recibimos de los habitantes de la ciudad, sin contar los literalmente miles de trabajadores y cientos de estudiantes y aprendices que fueron pacientes al dar respuesta a los distintos cuestionarios y entrevistas.

En todo momento, los responsables de las instituciones gubernamentales y académicas de la ciudad que se van identificando a lo largo del texto hicieron honor a lo que ahora se persigue con las leyes de búsqueda de transparencia. Se podría decir que tanto en la ciudad como en el Estado, la consigna dada a los servidores públicos es ofrecer la información solicitada con la mejor atención y trato. Fue realmente impresionante la apertura y eficiencia con que se nos proporcionó toda la información estadística ahora sistematizada y computarizada sobre el sistema educativo de la ciudad o sobre sus indicadores de población y de empleo.

Considero, sin embargo, que hubo cuatro personas sin cuyo decidido apoyo no habríamos logrado el respaldo y la apertura de muchos otros sectores de la ciudad. Merece especial agradecimiento el licenciado Ramón Ascencio, subdirector de capacitación de la Cámara Nacional de la Industria del Calzado entre 1997 y 2002. Él nos abrió el acceso a las empresas que participaron en la encuesta y nos proporcionó toda la información requerida para formularla; fue consejero continuo de los avances del proyecto y, a la vez, su intenso compromiso con la educación de los jóvenes de la ciudad se expresa en la participación entusiasta que le reconocen en todas las instancias de la ciudad relacionadas: desde instituciones como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) y la Universidad Tecnológica de León, hasta su papel clave en la definición de las normas nacionales de competencia laboral para la industria del calzado y el impulso a la vinculación escuela-empresa en el Estado de Guanajuato.

El maestro Héctor López Santillana, joven empresario y profesor universitario comprometido, secretario de Fomento Económico Municipal en el periodo 2000-2002, nos dio las bases iniciales sobre la industria zapatera y la cultura empresarial de la ciudad, nos orientó continuamente sobre las grandes perspectivas del desarrollo municipal, nos facilitó el conocimiento amplio de la misma, incluyendo una excursión comentada a todos sus rincones (las zonas rurales, los nuevos desarrollos urbanos que dan cuenta de la manera como se han resuelto los problemas que representan las zonas marginadas de la ciudad, los centros tradicionales), y nos proporcionó la información económica necesaria para entender los rumbos del empleo y del crecimiento económico de la ciudad.

El padre Alfredo Jacobo, fundador y director del Centro de Investigación y Promoción Educativa y Cultural A.C. (CIPEC), comprometido con la educación de los jóvenes obreros de la ciudad desde hace más de veinte años; impulsor y gestor de calidad de las iniciativas locales para resolver las deficiencias de la escolaridad, en su centro ha dado albergue e impulso a una telesecundaria, un videobachillerato y a una delegación local del Centro Interuniversitario del Conocimiento. Fue el crítico más certero de las posibilidades y límites de los distintos esfuerzos que se han hecho en la ciudad para formar a sus jóvenes y de las graves ausencias que aún los afectan.

Finalmente, el licenciado Guillermo Tapia, subdirector de investigación y posgrado de la Universidad Iberoamericana de León, fue un indudable orientador sobre los aspectos académicos más importantes y su posibilidad de interpretar las políticas, los actores y las estrategias de formación de los jóvenes de la ciudad. Le debemos su participación académica continua en los seminarios de tesis, su apoyo directo en la solución de las múltiples dudas imprevistas de los tesantes ante las distancias físicas con la directora de tesis, su participación muy calificada en el encuentro académico y en el simposio en la cámara y un estudio sobre la historia de la industrialización de la ciudad que fue de suma importancia para comprender el entorno en el que desarrollamos la investigación.

A todos ellos el mayor agradecimiento. Esperamos responder a la confianza depositada y asumimos plenamente toda la responsabilidad por los conceptos y los resultados aquí vertidos.

MARÍA DE IBARROLA⁶

Noviembre de 2004

6 Responsable del diseño general, la dirección, la coordinación de todos los trabajos y la redacción e integración de este informe.

INTRODUCCIÓN GENERAL

La mirada teórica inicial y las transformaciones derivadas del desarrollo del proyecto

La decisión de emprender un proyecto de investigación *con un enfoque teórico y metodológico diferente* se fundamentó en la experiencia derivada del diseño y conducción de dos grandes proyectos previos,¹ además de diversas investigaciones puntuales sobre las posibilidades y los límites de las instituciones escolares – en particular las escuelas técnicas de nivel medio– en cuanto a su estructura curricular, la naturaleza de sus recursos y su vinculación con las empresas con miras a la formación para el trabajo.

El propósito era centrar la mirada de manera abierta sobre todo lo que pasa en una ciudad en materia de formación de sus jóvenes para el trabajo, en el contexto de su estructura productiva específica y de su desarrollo económico. En el fondo, la propuesta se sustentaba en una remembranza de los textos clásicos de Robert S. Lynd y Helen Merrell Lynd: *Middletown* y *Middletown in transition*, cuyo enfoque *holístico* para el estudio de una ciudad se pretendía aplicar al estudio integrador de lo que pasa en ella respecto de esta dimensión específica.²

Como bien señala Alfredo Hualde (1999, cap. 1) “delimitar el área de investigación de ‘educación y trabajo’ resulta una tarea compleja... e indefinida... por la multiplicidad de abordajes que delimitan el objeto de estudio de manera di-

1 El primero (1978-1983) tuvo que ver con la inserción de los egresados de educación superior de la ciudad de México en las empresas formales modernas de la ciudad; el segundo (1987-1992), con la inserción de los técnicos medios agropecuarios en las estructuras laborales de producción y apoyo a la producción agropecuaria. Este último se prolongó con el estudio de otras dos instituciones de formación de técnicos medios en el país: los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial (CBTI) y el Conalep.

2 En su momento, el estudio de los Lynd (1929) significó un salto cualitativo respecto de los estudios sociológicos. Los autores analizan las grandes dimensiones de la vida de una ciudad: el trabajo, “*getting a living*”; la familia, “*making a home*”; la escuela, “*training the young*” (sólo analizan la escuela); el tiempo libre, “*using leisure*”; las prácticas religiosas, “*engaging in religious practices*”; y la participación en el gobierno de la comunidad, “*engaging in community activities*”. *Middletown, A study in Modern American Culture*. A Harvest Book. Harcourt Brace and Company activities, San Diego-New York-London.

versa". Este autor hace un análisis actualizado de la teoría del capital humano y de los enfoques marxistas sobre el tema, que han sido documentados en México en diversas ocasiones, junto con las investigaciones desarrolladas en el país que se basaron en ellas, por lo que no parece necesario repetir de nuevo esa descripción.³ Alfredo Hualde también describe y analiza de manera crítica los enfoques que proponen la existencia de (dos) sistemas autónomos con racionalidades propias y recupera el del análisis societal, que articula las lógicas de diseño y operación de ambos sistemas en ese contexto; el autor los encuentra particularmente útiles para su propia investigación sobre el aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador, uno de los primeros estudios claramente regionales al respecto.

La mayor parte de las investigaciones sobre la educación y el trabajo concuerdan en otorgar a las estructuras laborales concretas un papel trascendental en cuanto a la naturaleza de las relaciones que se dan entre ambos complejos procesos de la vida social, económica y cultural de los países. Los programas de desarrollo educativo parten del "principio", en debate entre los investigadores, de que las transformaciones en el mundo de la producción determinan y definen las necesidades de mayor formación de la fuerza de trabajo.⁴ Otros investigadores se centran en el análisis de las estructuras laborales para demostrar las contradicciones entre la oferta escolar y la demanda laboral, que persiguen objetivos y tienen lógicas diferentes. Estas contradicciones tienen efectos sobre la población escolarizada, en particular el subempleo o desempleo ilustrados, en ciertos niveles escolares y áreas de formación.⁵ Podríamos decir que, en términos generales, el supuesto que acompaña a todos estos estudios es el de que la educación o la formación desempeñan un papel benéfico en la mejoría de las condiciones de trabajo de la población, los ingresos, el desarrollo local, el regional o el nacional. Sin duda, el promedio de escolaridad de la población del país se ha incrementado en años recientes; también se ha dado un lugar preponderante a la capacitación y a la formación en el trabajo como factores clave para enfrentar los desafíos de la globalización y los avances tecnológicos.

Recientemente, una magna investigación realizada en diversos países de la comunidad europea con base en elaboraciones especiales de los censos de escolaridad y de empleo para las generaciones de 1940 a 1980 concluyó que "el incre-

3 Véanse en particular los textos de Víctor M. Gómez (1983), Pablo Latapí (1992) y Carlos Muñoz Izquierdo (1993, 1996).

4 Uno de los autores clásicos de este debate es Harry Braverman, quien, en su texto *Trabajo y capital monopolista*, discute, desde la década de los setenta, si el desarrollo de la tecnología ha exigido mayor calificación a los trabajadores. Para un debate más reciente y empíricamente documentado, véase el texto de Guillermo Labarca (coord.), (1999): *Formación y empresa. El entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*, GTZ-Cinterfor/OIT-Cepal, Montevideo.

5 Dos investigaciones previas de la autora documentan este debate en México desde el ángulo de una caracterización muy precisa de los sectores de la estructura de producción: en un caso, la gran empresa; en otro, el sector rural y el mercado de trabajo gubernamental de apoyo al mismo.

mento en la escolaridad se difundió en todas las categorías de empleo según un efecto de la oferta educativa, más que un efecto de la demanda de las empresas". Otra conclusión importante de esta investigación es que el sector productivo recompensa salarialmente las mayores competencias y habilidades ofrecidas por la población más escolarizada. El estudio se completa con un análisis, sobre todo cualitativo, acerca de la forma en que la demanda de las empresas puede ir influyendo en el contenido y orientación de la oferta escolar (Béduwé y Planas, 2002).

En medio de esas diferentes posturas, la teoría⁶ que fundamenta los dos proyectos que anteceden directamente a la investigación aquí presentada tenía que ver con dos grandes enfoques en uso desde la década de los setenta, ligados en cierta forma y de manera original con el análisis societal y las lógicas de articulación de dos constelaciones relativamente autónomas:

- a) Una visión sobre las escuelas como instituciones diversas pero que comparten una naturaleza propia, de carácter histórico y cultural, que procesan fundamentalmente conocimientos y certificaciones, que son producto de transacciones sociales entre diversos actores, cuyas expectativas sobre las instituciones pueden ser diferentes entre ellos; que están permeadas por infinidad de relaciones y cumplen siempre una serie de funciones sociales, explícitas, latentes, e incluso contradictorias, entre las cuales la de formar a los jóvenes para el trabajo no resulta la más importante.⁷
- b) Una imagen de la estructura del mercado de trabajo que, en países como México, está compuesta por segmentos diversos y heterogéneos que siguen un desarrollo desigual y combinado en función de: 1) las relaciones que guardan las organizaciones de trabajo con el proceso de acumulación de capital, la producción o prestación de servicios de naturaleza pública o, por el contrario, la búsqueda exclusiva de la subsistencia; 2) el grado de formalidad o informalidad en las relaciones laborales que se establecen en el interior de las organizaciones (lo que permite infinidad de combinaciones entre los diferentes indicadores de la formalidad); y 3) la naturaleza de la división del trabajo y el tipo y grado de avance de la tecnología que la acompaña.⁸

6 Los planteamientos teóricos se desarrollan con detalle, al igual que se señalan las fuentes en los que se apoyan, en dos publicaciones previas, correspondientes a cada uno de los proyectos mencionados. María de Ibarrola y Sonia Reynaga (1983): "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México", en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, N° 3, Vol. XIII, y (1994): *Escuela y trabajo en el sector agropecuario en México*, Miguel Ángel Porrúa-Cinvestav-Instituto Luis Mora-Flacso, México.

7 Véase el texto citado *Escuela y trabajo en el sector agropecuario*, pp. 24-25, y la construcción teórica que se hace sobre los Bachilleratos Tecnológicos Agropecuarios como proyectos socioeducativos del Estado mexicano.

8 Véase en el texto citado, «Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México», la fundamentación y el desarrollo de esta propuesta teórica, la que se retoma y complementa en el segundo texto.

A partir de los postulados teóricos anteriores, es posible considerar que este mercado heterogéneo de trabajo se encuentra situado en diferentes contextos sociales y geográficos concretos, en los que la configuración de cada uno de sus segmentos y la naturaleza concreta de las interacciones entre ellos puede variar, generando mercados de trabajo específicos, en función de los cuales la relación con la escolaridad podrá adquirir diversas conformaciones y conducir a diferentes resultados.⁹

A partir de la experiencia y los resultados de esas distintas investigaciones, quedaban claras dos grandes conclusiones, una de tipo teórico y otra de tipo metodológico, para emprender un nuevo proyecto de investigación.

La primera indica que, en su nivel más abstracto, la formación escolar y el desempeño laboral son “dos importantes dimensiones de la vida social [que] involucran procesos e instituciones por demás complejos y plurales, y cada una de ellas responde a lógicas de desarrollo y objetivos muy diferentes; si bien encuentran puntos neurálgicos de interacción y conforman entre ellas una trama visible de relaciones, estas últimas resultan: *interactivas*, sin poder reducir una a la causa y otra al efecto; *cambiantes* a lo largo del tiempo, tanto en los grupos de población y los actores concretos que intervienen en ellas, y en función de los espacios sociales, institucionales, laborales, territoriales en que se presentan; en ocasiones [esas relaciones son] *congruentes* [con las expectativas planteadas], en otras *contradictorias* e incluso *perversas*, al conducir eventualmente a resultados diferentes o contrarios a los esperados.”¹⁰

La idea que se perfila detrás de este enunciado es que las distintas teorías que han intentado explicar las relaciones de la educación con el trabajo pueden tener validez en un momento dado y conforme a la mirada sobre la relación que se privilegia, pero no agotan la explicación de la relación para todos los habitantes de una realidad socioeconómica y cultural completa y concreta, ni tampoco pueden sostenerse en el largo plazo.

La segunda conclusión, de tipo metodológico, fundamentaba la necesidad de emprender otro tipo de investigaciones sobre el tema, con un enfoque integrador, radicalmente diferente. Se consideró que las investigaciones acerca del tema han impulsado enfoques sobre todo lineales, que se pueden agrupar en seis grandes corrientes:¹¹

- 9 Esa es precisamente la hipótesis que se desarrolla y comprueba en las dos investigaciones mencionadas.
- 10 Esta conclusión se desarrolla ampliamente en el artículo de María de Ibarrola “Hacia una reconceptualización de las relaciones entre la escuela y el trabajo” en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, México, Centro de Estudios Educativos, vol. XVIII, N° 2, 1988 pp.9-64. Aparece también en una versión resumida en *Escuela y trabajo en el sector agropecuario*, op. cit., p. 341, y la versión que aquí se retoma, en “Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo”, p. 15, en María de Ibarrola (coord.), (2002): *Desarrollo local y formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT-DIE/Cinvestav-Universidad Iberoamericana León-Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, pp. 15-37.

- a) El análisis de los resultados (generalmente de corte macroestadístico), que relaciona el nivel de escolaridad alcanzada con el nivel de ingresos o con posiciones laborales o con la naturaleza de la profesión desempeñada. Estas investigaciones demuestran la existencia de correlaciones positivas en muchos casos, pero también los efectos perversos que ha provocado el crecimiento de la escolaridad, como el desempleo o el subempleo ilustrados, la inflación educativa, la devaluación del certificado escolar, la incongruencia entre expectativas atribuidas a la escolaridad y los resultados encontrados.
- b) El seguimiento de las trayectorias de los jóvenes egresados de distintos niveles de escolaridad, que involucra cada vez más una serie de procesos complejos de transiciones entre la familia, la escuela, el trabajo y la vida adulta.
- c) El seguimiento y análisis de los procesos institucionales conforme a los cuales se decide, selecciona, gestiona, opera y evalúa la formación para el trabajo, en particular las instituciones escolares de educación técnica, pero también los centros y oficinas de capacitación o, recientemente, las organizaciones de la sociedad civil que se orientan a la atención de los más excluidos.
- d) El análisis de las distintas demandas del mercado de trabajo sobre las instituciones o programas escolares, centrado ahora en los cambios que sufren dichos mercados, las dinámicas laborales que se derivan de la globalización y los cambios tecnológicos que otorgan un lugar fundamental a los procesos de racionalización empresarial y de creación y transferencia de conocimientos para la productividad y el desarrollo.
- e) Los estudios sobre las múltiples formas de vinculación escuela-empresa, las políticas que las impulsan, la identificación de los actores que interactúan al respecto.
- f) Las investigaciones sobre los jóvenes, que analizan las experiencias y trayectorias escolares desde el punto de vista y los intereses de éstos, y a la escuela (inclusive la técnica) como parte del mundo y del desarrollo de la vida juvenil.

Así, el propósito del nuevo proyecto sería estudiar y comprender de manera integral las distintas oportunidades de formación para el trabajo, existentes en la ciudad, que desde el inicio se agruparon analíticamente como escolares, no escolares y laborales, y de las que se pretendía conocer el lugar que ocupan en el

11 Estas ideas se desarrollan ampliamente en el capítulo “Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo”, op. cit., pp. 16-17.

desarrollo de la ciudad, tanto por la cobertura que logran entre la población (incluyendo la precisión de la cobertura que *no* logran), como por la presencia que manifiestan en las estructuras productivas locales.

Precisado esto, los núcleos conceptuales principales del proyecto quedaron determinados de la siguiente manera:

- El enfoque “regional” (frente a miradas que rara vez precisan los alcances sociogeográficos, económicos y culturales concretos en los que se estudia la relación educación-trabajo) y en particular muy acotado a la dinámica global de un municipio/ciudad.
- La perspectiva de encontrar una estructura heterogénea del mercado de trabajo local, que permitiría también identificar las diferencias y desigualdades existentes en el interior de esa “región” y las distintas maneras de concebir el papel de la formación para el trabajo en la propia dinámica laboral.
- Los jóvenes, como el grupo etario más significativo para el estudio de estas interacciones.
- Las nuevas tendencias de la formación para el trabajo y los distintos espacios en los que se lleva a cabo: escolares y laborales, previendo incluso la posibilidad de que la formación se diera en espacios de la “sociedad civil”.
- Los actores que la impulsan y la definen, según intereses y conocimientos que pueden ser diferentes y desiguales.

Todo ello quedaba enmarcado en las soluciones nacionales y locales intentadas ante los desafíos educativos que las profundas transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales incorporadas en el concepto de “globalización” están imponiendo a nuestras sociedades, a escala nacional y a escala local.

A lo largo del desarrollo del proyecto se hizo evidente la necesidad de incorporar una mirada más profunda, relativa al conocimiento que sustenta la productividad y el desarrollo económico de una región, y a las distintas maneras como se transfiere y se socializa entre los grupos locales, en función de las oportunidades existentes de formación de todo tipo.

En esta introducción se sintetizan los seis principales puntos teóricos que orientaron la investigación.

1. El enfoque regional¹²

El enfoque elegido para el estudio de la ciudad parte de la importancia que adquiere lo local (o lo regional) dentro de los nuevos paradigmas socioeconómicos derivados de la globalización, concepto que incorpora los principales cambios universales de la época actual. Se trata de una característica paradójica: las regiones, y no solamente los países, compiten por la inversión extranjera y los mercados internacionales y se convierten en polos de atracción de la población nacional o internacional. Constituyen entidades que articulan de manera orgánica todas las dimensiones del desarrollo (en dos niveles fundamentales que señala Arocena cit. por Girardo, p. 30: socioeconómico y cultural) que permiten identificar a los actores directos de las relaciones de intercambio que se establecen y que expresan de manera concreta las desigualdades y las diferencias que se dan en un país ("Hacia una mirada integral...", op. cit. p. 20). No se trata de analizar las políticas federales de impulso al desarrollo regional, sino de privilegiar el protagonismo de los actores locales (Acs *et al.*, 2000; Alba, Bizberg y Rivière, 1998; Casas, 2001; Hualde, 1999 y 2002).

La mirada desde la globalización permite destacar importantes características que acompañan al estudio de la ciudad: a) los procesos de descentralización del Estado, como componente fundamental de la reforma del mismo, que alcanzan expresiones muy particulares en el municipio de León; b) el protagonismo de ciertos actores locales, pero también la presencia desigual o incluso la ausencia de algunos de ellos, como los sindicatos; y el reconocimiento de actores emergentes, como las organizaciones de la sociedad civil; c) la prioridad de la formación de sus recursos humanos, las acciones vinculadas con la educación y la inversión en capital humano, que se convierten en factor decisivo para crear las ventajas competitivas en el marco de los procesos de apertura económica.

Lo local se considera como una realidad social específica y viva y no como una subdivisión territorial o como un contexto pasivo de referencia. En ese espacio se desarrollan actividades económicas, sociales, culturales y políticas, cuyos actores comparten un sistema de valores y costumbres que le confieren identidad propia (Girardo, 2003, p. 30). Entre las tendencias de desarrollo local que identifican los teóricos, Blakely (cit. por Girardo, pp. 31-34) contempla cuatro: la estrategia basada en la planeación y la gestión del desarrollo local, con el objetivo de crear un entorno favorable; la estrategia basada en el desarrollo de los negocios, con el propósito de estimular la demanda; la estrategia basada en el desa-

12 El desarrollo teórico de esta parte del proyecto fue realizado para la tesis de doctorado *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil*, presentada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM en marzo de 2003. Aquí se retoman las principales ideas que se desarrollan en ese texto entre las pp. 17 y 56.

rollo de los recursos humanos: capacitación y formación para el trabajo, y la estrategia basada en el desarrollo económico comunitario.

Unido a este enfoque regional, un nuevo concepto de “distrito industrial” se utilizó para entender el desarrollo local, debido a que los principales actores de la ciudad se identifican con el término.

El distrito industrial se puede imaginar como un gran complejo productivo, en el que la coordinación entre las distintas fases y el control de su funcionamiento regular, no se lleva a cabo mediante reglas preestablecidas y/o mediante mecanismos jerarquizados, sino mediante la confianza en una combinación del juego automático del mercado con un sistema de sanciones sociales impuestas por la comunidad. La proximidad territorial permite al sistema territorial de las empresas, es decir, al distrito industrial, gozar prácticamente de una economía a gran escala ligada al complejo proceso productivo, sin perder la flexibilidad y la adaptabilidad a las diversas coyunturas de mercado que se desprenden de su fragmentación (Beccatini, 1988-1999: 7, cit. por Girardo, p. 38).

Y, de acuerdo con Schmidt (1993), los aspectos relevantes de estos distritos son:

...la concentración geográfica, la especialización sectorial, el predominio de medianas y pequeñas empresas, la colaboración interfirmas basada en la innovación y no en los bajos salarios, una identidad sociocultural que facilita la confianza entre las empresas y los empleados, trabajadores capacitados, organizaciones de autoayuda y gobiernos municipales muy activos que impulsan el proceso de innovación y capacitación de la industria (Schmidt, 1993, cit. por Brown y Domínguez, 1997, *ibídem*, p. 38).

Sin embargo, el nuevo concepto incorpora diversos elementos que permiten ir más allá de las definiciones anteriores, entre los que destaca, para fines de esta investigación, la revalorización de la producción vinculada específicamente con la “pro-ducción” de conocimiento, resultado de la interacción en los distritos entre lenguajes, conocimientos y visiones cognitivas diferentes, alimentada por la economía global y por las nuevas tecnologías de la comunicación. Esta profundización del concepto de “distrito industrial” fue la primera llamada a introducir en el enfoque teórico todo lo referente a los diferentes tipos conocimiento, que se analizan más adelante y que complementan el panorama integral de la ciudad, en la medida en que resulta posible analizar qué tipo de conocimiento se distribuye preferentemente entre qué tipo de empresas y de trabajadores.

En la dinámica de los distritos industriales, la *pro-ducción* de conocimiento es un elemento clave. Según el concepto clásico, el aprendizaje se lleva a cabo en dos momentos. El primero está constituido por la transferencia de conocimientos que se produce entre el artesano –el maestro– y el aprendiz; el segundo consiste

en el aprendizaje difundido que genera un crecimiento general del conocimiento en el medio local (Boscherini y Poma, 2001).

El crecimiento del conocimiento se da en el momento en que el artesano resuelve casos específicos, pero se trata de un aprendizaje que avanza a partir de intentos y errores, es decir, se va adaptando a los cambios que encuentra necesario efectuar, para ir resolviendo situaciones contingentes. En la nueva concepción del distrito industrial, dicha “adaptación a los cambios” es insuficiente. Hay que anticipar la resolución de problemas. “La transformación de una parte del conocimiento tácito en conocimiento formal o codificado genera la construcción de un lenguaje de naturaleza no sólo informal”. Sin descartar la importancia de poder evaluar los acontecimientos cercanos y contingentes, es necesario adquirir un lenguaje formal, característico de la empresa integrada, para poder evaluar los acontecimientos futuros y lejanos. Es el momento histórico en el que la ciencia se aplica sobre todo a la producción, considerada una de las características más definitorias de la nueva “economía del conocimiento”. La apertura de la economía, la incertidumbre de los mercados, la inserción en la globalización, requieren una síntesis de ambas capacidades. Resulta necesaria la capacidad de proyectar, proponer e innovar continuamente, sin dejar de lado la parte contingente.

Lo anterior condujo, como se señaló, a incorporar un rubro teórico fundamental no previsto al inicio del proyecto de investigación, orientado a enfocar la mirada también sobre la naturaleza del conocimiento que sustenta la producción, y no sólo sobre las formas de transferirlo o la distribución de los distintos tipos de conocimiento entre los trabajadores de la ciudad.

2. El conocimiento que sustenta la producción y la organización del trabajo

Desde las primeras exploraciones sobre el tema, fue posible apreciar la potencialidad de la riqueza explicativa de los avances que ha habido respecto del aprendizaje y el conocimiento como “ejes de la competitividad” (Novick, 2002, citando a varios autores) y los distintos conceptos y “redes” de conceptos que ahora permiten hacer una extensa interpretación y explicación del “nuevo factor de la desigualdad en la productividad y el crecimiento de los países” (David y Foray, 2002: 472): el conocimiento aplicado al trabajo.¹³

13 Aprovechamos para este apartado el capítulo de Martha Novick en el libro *Desarrollo Local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2002, derivado del Encuentro Regional realizado por el proyecto en León a fines de junio de ese año; los trabajos coordinados por Daniel Villavicencio que se presentan en el N° 6, vol. 52 de la revista *Comercio Exterior*, “La economía del conocimiento” (junio de 2002), y los estudios coordinados por Rosalba Casas (2001), *La formación de Redes de Conocimiento. Una perspectiva regional desde México*, Anthropos/IIS-UNAM, México.

Una primera aportación es el reconocimiento de la diferencia entre *conocimiento tácito*: “conocimientos prácticos, saberes adquiridos por cada individuo por medio de vivencias o experiencias de intercambio con otros individuos”, y *conocimiento codificado*: “conocimientos que pueden ser explicados, descritos, almacenados y transferidos” y la dinámica que se establece entre ellos, por medio de los conocimientos codificables y la decisión sobre los sistemas y lenguajes que se escogen para codificarlos y difundirlos, entre los que Villavicencio (2002) destaca actualmente las normas de certificación de calidad.

Tanto Martha Novick como Daniel Villavicencio recuperan de Nonaka y Takeuchi, pioneros en el tema de las compañías que “crean conocimiento”, los cuatro modos con que estos autores identifican la conversión y transferencia del conocimiento que se aplica a la producción: de tácito a tácito (socialización); de tácito a explícito (exteriorización); de explícito a explícito (combinación); de explícito a tácito (interiorización). Tanto en cada trabajador, como en la línea de producción y en el nivel de la organización de la empresa, existen conocimientos tácitos, codificables y codificados, cuya circulación virtuosa hasta llegar a la creación de conocimiento nuevo y eficaz, se expresa con la noción de una “espiral del conocimiento” (Villavicencio, 2002: 514).

Parece indispensable precisar, desde la sociología de la educación, que el conocimiento codificado es accesible para quienes disponen de los códigos de acceso al mismo (OECD, 2000) y que –agregaríamos, desde la psicología constructivista– han creado las estructuras cognitivas que les permiten incorporarlo a su acervo personal. La OECD también distingue entre conocimiento tácito por naturaleza, y conocimiento que no ha sido codificado por no haberse presentado la intención o la posibilidad de hacerlo.

Un supuesto básico de esta investigación y de las relaciones entre educación y trabajo es que detrás de todo desarrollo económico y del desempeño laboral, existe un acervo de conocimientos –y de “creencias”, como afirman los antropólogos que estudian el aprendizaje situado, pero mencionado por Woosley desde 1967– sobre los múltiples elementos naturales y humanos que confluyen y sustentan el trabajo y la producción humana. El certificado escolar supuestamente expresa que se ha logrado el contenido de ese acervo y actúa como una moneda cuyo valor de cambio ya es ampliamente aceptado en el mercado laboral (Vincens y Louart, cit. por Beduwé y Planas, 2002).

Este tipo de conocimiento se ha ido incorporando en tres grandes extensiones de la capacidad humana de trabajo: a) de manera predominantemente acumulativa, en todas las máquinas y herramientas de producción para transformar las materias primas, incluyendo en fechas recientes la producción humana de nuevos materiales; b) de manera más bien reinterpretativa, en todo lo referente a la organización humana del trabajo, las teorías que la explican y las propues-

tas que se impulsan; c) de manera tácita, en los conocimientos, los saberes, las capacidades, valores y actitudes de los trabajadores y en las microculturas entre quienes comparten una misma profesión.¹⁴ Los dos primeros incisos se refieren a lo que ahora se identifica como conocimiento “codificado”; el último, al conocimiento “tácito”.

La distinción entre conocimiento tácito y codificado trata posiblemente de una derivación compleja de las distinciones previas entre teoría y práctica o entre el conocimiento adquirido de manera exclusiva por la vía empírica y el adquirido a partir de la reflexión sistematizada. Lo que parece importante es la revalorización del denominado “saber”, situado en diferentes posiciones laborales, sociales o culturales jerarquizadas, por ejemplo, el saber obrero, concepto que también permite dar mayor contenido al de “experiencia laboral”, siempre reconocido como un acervo cultural importante de un trabajador y que en cierta forma incorpora ambos tipos de conocimiento (Rojas, 1999).¹⁵

Conviene profundizar en este último tipo de saber, ya que el conocimiento codificado se aprecia precisamente a través de los escritos en los que se plasma: manuales, teorías, fórmulas, patentes, diseños, dibujos, etc. El saber obrero, señala Rojas, se construye en la experiencia de trabajo y constituye una fuente permanente de conocimiento nuevo, al confrontar y enfrentar las nuevas experiencias prácticas con todo el bagaje acumulado anteriormente. Este saber se encuentra muy vinculado a la cultura particular de producción en la industria, e incluso del propio centro de trabajo, donde se dinamizan las interacciones entre ambos (saber y cultura), construyéndose de manera mutua: la cultura impone la elaboración de saberes, que a su vez conforman la misma cultura organizacional.

El saber obrero y su particular configuración en cada situación, determinan los modos de trabajo e interacción entre los obreros, de tal forma que si se presenta el intercambio de conocimientos entre obreros en el lugar de trabajo, y esta interacción se permite e incluso se fomenta, se manifiesta la construcción de un estilo de trabajo que reconoce y utiliza esta práctica como una forma de habilitación para el trabajo.

Este saber obrero también permite conformar el conocimiento organizacional, e incluso del sector, a través de las interacciones que se dan al compartirlo y asimilarlo de acuerdo con las diferentes posibilidades presentes en el sitio de

14 Esta localización del conocimiento productivo en distintas instancias de la producción se desprende de una síntesis original de las lecturas propuestas para el seminario especializado “Tendencias actuales en la formación para el trabajo”, impartido en el programa de maestría del Departamento de Investigaciones Educativas del Cinvestav-IPN. (36 horas) Semestre VI, 2001.

15 Los rubros sobre el saber obrero y el aprendizaje situado en los centros de trabajo fueron desarrollados mayormente en la tesis de maestría *Aprendizaje en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores de la ciudad de León*, op. cit. pp. 31-42.

trabajo, pero también de acuerdo con los límites que la forma de organización misma impone al conocimiento de otras alternativas organizativas. Al respecto, Daniel Villavicencio y Mario Salinas (2002: 511) identifican dos dimensiones: una referida al “aprendizaje organizacional, relativo a la creación y modificación de reglas de comportamiento e intercambio entre los individuos, así como de las formas de coordinación de las funciones y las actividades productivas de la empresa. La segunda se refiere al aprendizaje tecnológico que comprende la adquisición, la difusión y la creación de competencias productivas por parte de los individuos, es decir, los conocimientos, las habilidades y las experiencias prácticas que hacen posible la operación de la maquinaria y la elaboración de un producto”.

Además, el saber obrero permite que los trabajadores entiendan sus funciones en el marco estructural de la organización que ellos mismos integran y construyen: las relaciones, los propósitos y las capacidades instaladas (Etkin y Schvarstein, 1995).

Por tanto, el concepto de saber obrero permite ubicar con claridad el fenómeno de aprendizaje que se analiza en este estudio, además de que permite distinguir analíticamente hasta qué punto se trata de un saber organizacional o sólo de un saber técnico, de uno tácito o de uno codificado.

Todos estos conocimientos se relacionan entre sí de manera poco conocida y se distribuyen de manera desigual entre la población de las regiones, dentro de las mismas y entre las empresas. Como se vio antes, el tipo de distribución y de relaciones entre esos conocimientos propicia la existencia o no de los consensos necesarios para la configuración de distritos industriales, o la delimitación de regiones económicas específicas (Acs; Alba; Casas; Villavicencio, op. cit.).

Los agentes locales que participan en este proceso, las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, se mueven predominantemente sobre la base de la puesta en marcha de un conocimiento tácito, mientras que las universidades y los centros de investigación utilizan los lenguajes codificados. Las organizaciones de la sociedad, en especial las cámaras empresariales y otras organizaciones más vinculadas con la producción, constituyen el término medio entre los otros dos agentes. Las posibilidades y los límites de cada actor son flexibles y se complementan. Por *pro-ducción* difundida del territorio se entiende precisamente esto: involucrar a todos los agentes territoriales –de conocimiento, capacidades e innovación–. La codificación del conocimiento informal en formal se produce más fácilmente cuanto más agentes interactúan en el territorio. La *pro-ducción* de conocimiento constituye entonces, en la nueva competencia territorial, un momento clave. Se trata, no obstante, de un concepto de producción diferente del anterior. Se refiere a la difusión de innovación, tanto tácita como codificada, en la que los agentes territoriales contribuyen al proceso de conversión de ese patrimonio

de conocimientos e innovación en la producción de bienes y servicios (Boscherini y Poma, 2001).¹⁶

Uno de los puntos más interesantes que surge a la discusión en virtud de los resultados de la investigación es la relación entre el conocimiento de tipo escolar, el conocimiento codificado transmitido de manera intencional y el conocimiento tácito sobre la producción. ¿Se trata de conocimientos que se apoyan y se complementan? ¿O cabe la posibilidad de que se obstaculicen mutuamente y la naturaleza de uno implique resistencias al desarrollo de los otros? ¿Cuentan los sujetos con las estructuras cognitivas y las experiencias de aprendizaje necesarias para pasar de un tipo de conocimiento a otro o, por el contrario, hay abismos que requieren tratamientos muy específicos para permitir su codificación? ¿Cómo apuntala desigualdades de otro tipo la desigual distribución de estos dos tipos de conocimiento entre el total de trabajadores de una empresa o de una localidad? ¿Cómo resolver estas posibles discrepancias a fin de impulsar un nuevo desarrollo favorable para todos?¹⁷

Desde la perspectiva de las empresas o unidades productivas surge, como una especie de síntesis no claramente consciente de la necesidad de integrar ambos tipos de conocimiento, el concepto de *competencia laboral*, “a medio camino entre los saberes y las habilidades concretas. La competencia es inseparable de la acción pero a la vez exige conocimiento” (Gallart, 1997: 84). El concepto de competencia “es una propuesta que liga directamente conocimientos con resultados, aumenta la posibilidad de que la adquisición de nuevos conocimientos conduzca efectivamente a un desempeño o resultado superior de la organización” (Mertens, 1998: 15).

Este concepto ha llegado a alcanzar la fuerza suficiente para determinar las políticas públicas de formación para el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, en muchos países, incluido México. Sin embargo, su traducción curricular, institucional y en la gestión escolar, todavía implica confusiones y problemas para muchas escuelas técnicas y profesionales. Tampoco ha sido aceptado fácilmente como el certificado acreditador de las capacidades de los trabajadores en los mercados laborales.¹⁸

16 Citados en la tesis de doctorado *La formación para el trabajo de los jóvenes...*, op. cit.

17 Villavicencio y Salinas proponen también una tercera categoría, la de conocimiento *codificable*.

18 El reconocimiento del valor atribuido a la certificación de las competencias laborales está en debate en varias partes del mundo. Se distinguen los trabajos de Olivier Bertrand, quien se cuestiona sobre el carácter que deben tener estas certificaciones. Eric Verdier analiza cómo ese reconocimiento depende en buena medida de quien lo avale: el Estado, el mercado de la certificación o los gremios profesionales. Por otra parte, Jean François Germe y los miembros del Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi (LIRHE) con sede en la Universidad de Toulouse, discuten sobre la aceptación que alcanza el certificado escolar en países como Francia, en estrecha correlación con la jerarquía laboral, valor que se desprende de “acuerdos sociales” que facilitan compartir el significado que todo el mundo da a un certificado y que tendría que construirse en el caso de las competencias laborales (Seminario EDEX, Méxi-

3. La heterogénea estructura de producción local

Anteriormente se describió el contenido de este enfoque como uno de los dos principales puntos de partida para la investigación: la noción de que en la ciudad se encontraría una estructura de producción muy heterogénea. Asimismo, se plantearon los criterios que se siguieron para identificarla: a) la relación con la acumulación de capital, la prestación de servicios públicos o la búsqueda de subsistencia; b) el grado de formalidad en las relaciones laborales: existencia o no de contrato de trabajo, pago de prestaciones, etc.; c) la división técnico-jerárquica del trabajo y la tecnología que la acompaña. Sin embargo, a lo largo del trabajo de investigación fue posible complementar el enfoque inicial. En este caso se trataba de una heterogeneidad casi exclusivamente *intrasectorial*, representada por la coexistencia de empresas productoras de calzado de muy distinta naturaleza, relacionadas, tanto con la acumulación de capital, como con la búsqueda de la subsistencia, con importantes variaciones en el grado de formalidad de las relaciones laborales que se establecen en su interior, con diferencias profundas en cuanto al capital, la división del trabajo y la tecnología utilizada.

Durante el proceso de investigación, se hizo evidente la necesidad de incorporar en este enfoque teórico los cuatro factores que, en un trabajo reciente, Labarca (1999) identifica como muy relevantes y que permiten profundizar en cuanto a *la heterogeneidad de las empresas en relación con sus posibilidades de introducir nuevas tecnologías y nuevas formas de organización*. Dichos factores son: a) los estilos de gestión de la empresa (planificación estratégica *vs.* “rapiña de mercado”, gestión jerárquica, gestión familiar); b) el tamaño de la empresa y la escala de sus operaciones; c) las características del sector donde se encuentra la empresa, y d) *la calidad de interacción con sistemas internos o externos de investigación, desarrollo y formación*; este último, asunto reciente de interés para las empresas y uno de los objetivos fundamentales de la presente investigación.

Los enfoques que reconocen la heterogeneidad de los mercados de trabajo parten de diferentes visiones sobre sus rasgos, contenido, sentido y orientación. En general se han reconocido dos polos, el mercado formal y el informal, y las interpretaciones señalan que el mercado formal se alimenta de la explotación del mercado informal o bien es un avance en la evolución cualitativa de la organización del trabajo y eventualmente arrastrará a los otros hacia su misma formalidad.¹⁹

co, 2002). Sobre la confusión que el concepto provoca en las instituciones escolares, véanse las diversas ponencias al respecto presentadas en el IV Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, La Habana, Cuba, 10-13 de septiembre de 2003.

19 “Estas empresas constituyen verdaderas locomotoras para el conjunto del *cluster*, con suficiente poder de arrastre para integrar un motor endógeno de aumento a la competitividad del distrito industrial de Guanajuato” (Informe a la CICEG, 2002).

Sin embargo, la evolución del empleo, en particular en Europa, señala que no necesariamente se desenvolverá así en el futuro; al contrario, la informalidad, según muchos de los criterios que conforman ese concepto, empieza a dominar la estructura de trabajo, en particular para los jóvenes, pero con la nueva denominación de “trabajo flexible”.

Al respecto, Calleja Pinedo (1994: 28) plantea una pregunta que nos interesa particularmente sobre “la persistencia y multiplicación de las unidades productoras artesanales, que después de cincuenta años de innovaciones en la rama continúan produciendo calzado en condiciones tecnológicas inferiores y basadas en una organización familiar para la producción”.

A simple vista, en la ciudad se observan los extremos. En uno, las empresas más modernas, con más de 2.000 trabajadores y elevada productividad (hasta 18.000 pares a la semana), basada en la división de tareas de producción, trabajo en línea, el uso de maquinaria sofisticada y, en particular, una gestión estratégica moderna. En el otro, las microempresas de tipo familiar cuentan con un número muy reducido de trabajadores, la mayor parte miembros de una familia, que desempeñan de manera integral casi todos los procesos para producir el calzado; el proceso se basa en trabajo manual con apoyo de viejas máquinas de coser y herramientas tradicionales y logra una productividad muy reducida en términos de pares de calzado por semana.²⁰

A lo largo de la investigación fue posible observar que a esta estructura heterogénea de producción corresponde una estructura igualmente heterogénea y estratificada de la proveeduría, por una parte, y de las unidades económicas dedicadas al comercio del calzado en la ciudad, por otra.

La observación de la proveeduría, de la producción y del comercio del calzado nos permitió proponer la posibilidad de una heterogeneidad mucho más compleja que la consideración de una estructura productiva diversa. Se trataría de la coexistencia en el mismo tiempo y espacio de múltiples circuitos o cadenas de creación de valor completos, integrados por diferentes tipos y estrategias de proveeduría, de producción y dirigidos a diversos segmentos del mercado de consumo, igualmente segmentados.

Sin embargo, no se trata de circuitos independientes, pues establecen interacciones entre sí que sería conveniente analizar más, pero que no fueron el objeto de esta investigación. Una de las más claras es el tránsito de los trabajadores por diferentes empresas; muchos de ellos aprenden el oficio desde niños en

20 Esta convivencia se explica debido al componente del trabajo artesanal en la manufactura del calzado, lo que ha ayudado a que sigan estando presentes simultáneamente las grandes empresas productoras y los talleres familiares, donde la elaboración de zapatos forma parte importante de las dinámicas cotidianas de sus integrantes. Se entretienen así la vida familiar y la vida productiva en un mismo espacio físico.

los talleres familiares, propiciando de esta manera una circulación fluida y muy interesante del conocimiento tácito (o los saberes obreros) necesario para sustentar la producción. Otra, también muy clara, se refiere a la maquila²¹ de partes del producto que se encarga a distintos tipos de talleres más o menos formales. Otra, finalmente, es la que imponen las temporadas de expansión y contracción de la producción de las diferentes empresas que determinan la dinámica de la oferta y demanda local de trabajadores zapateros, su “rotación” por las diversas empresas y los precios de la mano de obra.

Estos circuitos, no necesariamente cerrados, que atienden mercados diferentes (con capacidad de dispendio, de lujo o de subsistencia), se sostienen y se reproducen basándose en trabajadores con distintos antecedentes, que manejan el conocimiento necesario para la producción, adquirido por diversas vías, y con los que se establecen diferentes relaciones de trabajo (en algunos casos legales y formales; en otros informales o con algunos rasgos de ilegalidad); pueden incluir desde grandes empresas exportadoras hasta una gran cantidad de microemprendimientos autónomos de uno o dos trabajadores o aquellos que explotan (aproveen) el trabajo doméstico femenino e infantil.

De este planteamiento se deriva la importancia que tiene la heterogeneidad de la industria como factor clave de una amplia existencia de trabajo remunerado y de distribución de ingresos entre la población de la ciudad, que limita la desigualdad existente en ella.

Cabe señalar también que la estructura de producción que se analizó no se refiere a una industria de “punta”, y difícilmente encaja en los nuevos paradigmas de producción y acumulación en los que la organización y el conocimiento científico son claves para la competitividad (Novick, 2002). Se trata de una industria tradicional pero muy extendida, con uso intensivo de mano de obra, fundada en saberes obreros tácitos ampliamente difundidos entre la población, que constituye la actividad económica de casi una tercera parte de la población de una importante ciudad del país. Enfrenta, sin embargo, los enormes desafíos de la globalización y la apertura de fronteras al calzado producido en otros países, lo que pone en riesgo no sólo su participación en el mercado internacional o nacional ante la competencia, sino que incluso puede provocar la desaparición de las fuentes de trabajo y de ingreso de la mayoría de los habitantes de dicha ciudad.

Todas estas consideraciones exigen precisar muy claramente el tipo de industria de la que se trata, a fin de concretar las preguntas acerca de qué formación se requiere y para qué tipo de transformación, pero no sólo de la industria, sino sobre los efectos que tendría sobre la ciudad en general.

21 Maquila es la producción de partes claramente diferenciadas del proceso de manufactura del calzado a cargo de distintas unidades económicas de producción, generalmente pequeños talleres o incluso espacios familiares, para servicio de otras empresas: maquila de tejido, doblillado, adorno, suajado, etc.

4. Una nueva visión sobre los jóvenes²²

No ignoramos las dificultades teórico metodológicas que implica el manejo de la categoría “jóvenes”, considerada de cuño relativamente reciente²³ y “todavía una gran interrogante para las ciencias sociales”.²⁴ Sin embargo, precisamente por ello y porque, en cierta manera, la juventud constituye indicios asequibles del futuro de la sociedad, resulta prioritario realizar estudios al respecto.

El concepto de juventud deja de verse como una etapa cronológica bien delimitada de la vida, entendida sólo como situación previa o preparación para el mundo adulto. Se reconoce como un concepto relativo en el tiempo y en el espacio en cuanto a los procesos de creación de identidades, en cuanto a los periodos que se definen como juventud, a los papeles que se asignan a quienes responden a esta cualidad y a los derechos y obligaciones que les corresponden. Se considera, así, que es un periodo importante, en el que en principio los jóvenes pueden ser sujetos de tiempo completo de la formación escolar, pero se reconoce, junto con las investigaciones más recientes sobre el tema, que hay una profunda problemática, tanto en lo que refiere a la posibilidad real de acceder a la escuela y de permanecer en ella, como en lo relativo a la importancia que tenga esa formación escolar en la obtención de un trabajo y en el sentido que ésta adquiere en su vida presente y futura.

En México, el contenido y los límites formales de la juventud y el trabajo juvenil expresan ciertas contradicciones entre criterios legales de muy diversa naturaleza, algunos directos, otros indirectos: a) el fin de la escolaridad obligatoria (nueve grados) hacia los 14 ó 15 años de edad (aunque no hay edad obligatoria para estar en la escuela); b) la prohibición de trabajar antes de los 14 años de edad; c) el arribo a la mayoría de edad a los 18 años cumplidos. Las contradicciones son aun mayores entre los referentes formales y las prácticas sociales concretas: la única escolaridad realmente implementada de manera obligatoria, la primaria, se completa –y todavía no para todos– hacia los 12 años de edad, por lo que la inasistencia a la escuela, a pesar de no tener 15 años cumplidos, puede ser frecuente; esta discrepancia deja en suspenso un periodo importante de la vida

22 El texto con el que se cubre este apartado fue publicado en el capítulo “Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo”, op. cit., pp. 24-25. También recupera los planteamientos de la tesis *Puentes sobre aguas turbulentas...*, op. cit., y del fundamento estadístico general del informe sobre los jóvenes de la ciudad elaborado por Enrique Bernal.

23 Ver Giovanni Levi y Jean-Claude Schmitt (dir.), (1996): *Historia de los jóvenes*, Taurus, Madrid: 2T.

24 Medina considera que la juventud es definida predominantemente según tres estereotipos elaborados desde la visión de los adultos: *jóvenes como sujeto de cambio*, *jóvenes funcionales* cuya conducta y energía son entendidas como esfuerzos por integrarse al buen camino de la educación y empleo, y *jóvenes desintegrados*, que se identifican y asumen como problema social; estos estereotipos resultan insuficientes porque ignoran las características propias y la diversidad juvenil. Gabriel Medina Carrasco (2000): *Aproximaciones a la diversidad juvenil*, El Colegio de México, México, pp. 9-15.

de los adolescentes, entre el periodo real de asistencia a la escuela y el ingreso legal al trabajo. Por otro lado, se observan –con frecuencia– actividades laborales entre los menores de 14 o incluso de 12 años, reconocidos como una categoría demográfica propia de los estudios de la población económicamente activa (PEA) en el país, y a la vez, por el contrario, en cierto tipo de empresas se establecen requisitos o incluso reglas no explícitas que demandan una experiencia cumplida antes de ingresar al trabajo, lo que retrasa de manera muy variada el momento del ingreso al mercado laboral de ciertos sectores de población.

La problemática actual de los jóvenes en cuanto a sus relaciones con la educación y con el trabajo tiende a ser vista desde dos grandes perspectivas:

- a) Por un lado, en los países desarrollados, “del Norte”, se identifica como fenómeno fundamental el incremento continuo de sus niveles de escolaridad; los estudios más recientes al respecto identifican una “sobreeducación” (*education and skill surplus*, como la denominan Beduwé y Planas, 2002) de las nuevas generaciones que, sin embargo, pone en entredicho la relación supuesta entre la mayor escolaridad y las mejores condiciones de trabajo y niveles de ingresos. Entre los jóvenes de esos países, la crisis de su identidad se detona a partir de las transformaciones de la escuela (prolongación del periodo escolar obligatorio y lo que ello implica de cuestionamientos cada vez mayores a la institución que los confina y a los comportamientos que se desarrollan en ella) y de su relación con el trabajo (retraso en el ingreso al mundo laboral y franco desempleo juvenil, condiciones más arduas para la consecución del trabajo, ingresos menores, condiciones de inestabilidad, puestos precarios, reducción del periodo de vida útil frente al alargamiento de la esperanza de vida, etc.).
- b) Por otro lado, en los países “del Sur”, se manifiesta con fuerza la presencia de grupos importantes de jóvenes que quedaron excluidos de la escuela y van quedando excluidos del trabajo, incluso en el sector informal de la economía. Para ellos se considera indispensable una atención prioritaria y el desarrollo de alternativas pedagógicas e institucionales; se habla de ofrecerles “una segunda oportunidad” (Jacinto y Gallart, 1998), en virtud de que la primera, la oportunidad escolar, no se les cumplió, y con la mira de resolver una muy seria y amplia amenaza de exclusión social.

Es muy posible que en este último tipo de países (“en vías de desarrollo”, “sociedades subdesarrolladas”, “duales”, “tradicionales”, como han sido calificados sucesivamente en la historia) se expresen ambos fenómenos, aunque no sabemos de manera precisa el alcance de cada uno y en qué grado se relacionan entre sí, más allá de los datos estadísticos sobre la escolaridad o el empleo de los

jóvenes. También es posible que se cumpla, en cierta forma y para algunos, la promesa de mejores ingresos y condiciones de trabajo a partir de una mayor escolaridad y del valor agregado que ésta significa, en términos relativos, para muchos jóvenes que en otras épocas no hubieran alcanzado esos niveles de escolaridad, mientras que, para otros, la mayor escolaridad alcanzada resultará en mayores dificultades para alcanzar el empleo deseado.

Un rasgo adicional, positivo en este caso, es que en estos países se localiza una “ventana de oportunidades demográficas”, en virtud de la configuración actual de la pirámide de edades, según la cual la población estará conformada fundamentalmente por jóvenes en edad productiva y los dependientes económicos no serán superiores a ese grupo. Por un lado, se ha reducido la tasa de natalidad y empieza a disminuir la base de la pirámide; por otro, a diferencia de los países desarrollados, todavía no se configura un grupo numeroso de personas jubiladas. De ahí también la importancia de asegurar a los jóvenes la formación necesaria para enfrentar, con la mayor calificación, los retos del trabajo y la producción, y de esta manera poder dar el salto cualitativo y generacional que requieren nuestras sociedades para incorporarse plenamente al desarrollo.

Las políticas educativas de la década de los noventa, generalizadas a escala internacional, dan prioridad a la necesidad de otorgar una sólida formación a los jóvenes en los primeros años de su vida: se incrementa la duración de la escolaridad obligatoria, en México a nueve años, y se configura en términos curriculares una escolaridad que será eminentemente básica y generalizada. Se pospone el momento de la elección vocacional o profesional y, al mismo tiempo, se ofrecen opciones diversas de educación media y superior para no depender de la formación profesional universitaria. Por otra parte, las transformaciones en el mundo del trabajo, lo mismo que la prolongación de la esperanza de vida natural frente a la reducción del periodo de actividad laboral, han dado paso a la recuperación del concepto pedagógico de educación a lo largo de toda la vida, como principal mecanismo para enfrentar la magnitud de esos cambios.

La manera de enfocar la mirada sobre los jóvenes de la ciudad se fundamenta en las principales investigaciones de la década de los noventa en cuanto a los conceptos de juventud y en los principales resultados de los estudios sobre escolaridad y trabajo para los jóvenes, que se desarrollan brevemente más adelante. Por su parte, los datos empíricos generales se derivan de las estadísticas del Censo General de Población y Vivienda 2000, de la Encuesta Nacional de Juventud de la misma fecha para el Estado de Guanajuato y, en algunos casos, de los Cuadernos Municipales de la ciudad de León.

Hoy, la señal más evidente que dan las investigaciones, es que el *concepto de juventud tiene forma de encrucijada*. Varios autores sugieren ya no hablar de juventud, sino de juventudes (Jacinto, 2002; Pieck, 2002), por la enorme heterogenei-

dad en la que viven quienes encarnan estos conceptos. Además, existe una contradicción en el tratamiento que recibe este grupo: por un lado, se valora la condición de lo juvenil y, por el otro, se desvaloriza a los jóvenes (Suárez Zozaya, 2001); se les idealiza en el discurso y se les olvida en la práctica.

La juventud *se puede prolongar o acortar* en función de las condiciones socioeconómicas imperantes y de los eventos que se adjudiquen socialmente al ser niño, joven o adulto. En general, se plantea que en los países pobres el estatus de juventud es más breve, mientras que en las naciones ricas tendrá una mayor duración (Navarrete López, 2001).

Por otra parte, también se ha modificado el concepto mismo que describe el paso de la juventud a la adultez. Se habla ahora de *transiciones*, y se pone énfasis en los procesos muy dispares que caracterizan lo que tendía a concebirse como el paso de una escolaridad de tiempo completo a un empleo de tiempo completo (Ryan, 1999). Para los países latinoamericanos en general, y para México en particular, es importante considerar que los jóvenes no necesariamente provienen de una “escolaridad de tiempo completo” que les haya permitido alcanzar un nivel determinado de formación, sino de una amplia variedad de logros y más bien de insuficiencias escolares de muy distinto alcance, incluyendo la ausencia total de escolaridad. Por otra parte, la conformación de las estructuras de trabajo en estos países impone rasgos muy especiales a la integración de la fuerza de trabajo, que no permiten entender el concepto de “empleo” de la misma forma que en los países avanzados.

5. Los distintos espacios y oportunidades de la formación para el trabajo

El principio básico de que la formación para el trabajo no se agota en la otorgada por el sistema escolar, fue una de las propuestas iniciales más fáciles de aceptar, pero ha sido poco estudiado. La mayor parte de las investigaciones que se desarrollan en México sobre el tema privilegian acercamientos a la formación escolar, por la facilidad que representa aislar y asir el certificado escolar o el número de grados cursado como indicadores aproximados de la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del trabajo.

En la presente investigación se definieron analíticamente, de entrada, tres ámbitos posibles en los que se realiza la transmisión de esos conocimientos y en cada caso se identificaron los actores fundamentales y las principales estrategias institucionales que la desarrollan.²⁵

²⁵ Los siguientes tres párrafos están retomados del capítulo “Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo”, publicado en el libro *Desarrollo local y formación*, op. cit., pp. 138-144.

Según Marianne Durand Drouhin (2000), en la Unión Europea se pueden distinguir tres grupos de países respecto de la manera como resuelven la formación de sus jóvenes para el trabajo: aquellos en los que la mayoría de los jóvenes pasa por una formación (escolar) general de nivel medio, otros en los que predomina una formación profesional de tipo escolarizado y aquellos en los que el aprendizaje desempeña un papel relevante. Es importante destacar que, con mayor o menor prioridad de uno u otro sistema según el país, entre los tres atienden a la casi totalidad de los jóvenes.

En México, alrededor del 46% de los jóvenes de 15 a 19 años (cerca de tres millones) y menos del 20% (18.7%) de quienes tienen entre 20 y 24 años (poco menos de dos millones), es atendido por el sistema escolar; se incluye en esos porcentajes la formación profesional de nivel medio (con una muy escasa participación) y superior. Los Centros de Capacitación para el Trabajo, considerados parte de la estructura del sistema escolar y dependientes de la Secretaría de Educación pública, atienden a cerca de un millón de personas al año –de cuyos rasgos demográficos o laborales prácticamente no se sabe nada–, en cursos de periodicidad, duración y secuenciación diferentes de las del resto del sistema.

El aprendizaje nunca constituyó un sistema especialmente sólido más que para ciertos oficios u ocupaciones, entre los que destaca la industria de la construcción, la fabricación de calzado, la industria textil o la mayor parte de las artesanías locales y nacionales. El sistema sufrió una seria ruptura hacia 1960, al ser considerado como trabajo infantil discriminatorio, y prohibido como tal. En la legislación laboral, en particular la del Instituto Mexicano del Seguro Social, se canceló la categoría legal propia del aprendiz, al exigir para este último el mismo tipo de condiciones salariales, laborales y prestaciones que para cualquier trabajador.

La capacitación en el trabajo es obligatoria por ley y responsabilidad patronal para toda empresa o centro de trabajo, pero incluye, si acaso, al 25% de la población económicamente activa, porque ha quedado sujeta a las decisiones efectivas de las empresas y al impulso y a la regulación que pueda hacer al respecto el gobierno federal, por medio de la Secretaría del Trabajo.

El breve análisis anterior destaca el elevado número de jóvenes que no recibe ninguna formación intencional y queda sujeto al aprendizaje dentro de las situaciones laborales en las que participan. Marca la preponderancia pero también la insuficiencia del sistema escolar en nuestro país en cuanto a la formación de los jóvenes para el trabajo.

5.1. El sistema escolar²⁶

El sistema escolar ha sido reconocido como el mayor formador para el trabajo en los discursos sobre el desarrollo futuro del país. A todo lo largo del siglo XX, la política educativa nacional le dio siempre una importancia fundamental a la escuela, al tiempo que se fueron perdiendo los reconocimientos a otros tipos de formación.

La parte del sistema que nos interesa analizar comprende el nivel medio y el superior, en particular aquellas instituciones escolares que se han orientado de manera explícita y clara a la intención de formar para el trabajo. Estos subsistemas toman a las profesiones y a los sectores básicos de la actividad económica: agricultura, industria, servicios, como referente dominante de la formación escolar ofrecida. Incluso el sistema escolar ha definido un nuevo sector laboral y de conocimiento: el de ciencia y tecnología del mar, y ha delimitado el contenido y alcance de puestos, actividades u ocupaciones no necesariamente previstos en la estructura de los mercados de trabajo de la región, como es el caso de los técnicos básicos, los técnicos medios o los técnicos superiores en múltiples áreas laborales, en referencia a los cuales incluso se han diseñado recientemente instituciones escolares específicas.

En virtud de esa intención, todos los elementos institucionales y las estructuras curriculares que los subsistemas señalados ponen al servicio de la formación de las nuevas generaciones han quedado, en principio, supeditados de manera preferente a la finalidad de formar para el trabajo. A ella intenta responder el diseño de carreras laborales y el alcance y sentido de los contenidos y objetivos de aprendizaje que les corresponden, su selección, dosificación, concreción pedagógica y secuenciación; el diseño, la organización y la dotación de espacios, tiempos, recursos y estrategias de enseñanza y de aprendizaje; la formación y reclutamiento de profesores; criterios y formas de evaluación y de certificación del conocimiento adquirido. Cada uno de esos elementos ha sido impregnado y acompañado de toda la institucionalidad y la organización burocrática que caracteriza al sistema escolar.

²⁶ Se resume aquí el amplio desarrollo de este apartado que fue publicado previamente como parte inicial del capítulo "Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo", op. cit.

Principales rasgos de los subsistemas escolares de formación para el trabajo

Independientemente de que diversas investigaciones²⁷ han demostrado regularmente que los logros alcanzados por estas instituciones escolares han sido inferiores a la ambición de sus propuestas, algunos de los rasgos principales que caracterizan a los subsistemas de formación escolar para el trabajo han sido los siguientes:

- *La anticipación del cambio laboral y la intención de introducir conocimientos técnicos y científicos a la producción para mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo en el país.* La propuesta discursiva, reiteradamente enmarcada en el término de “modernización”, y la documentación jurídica de las distintas instituciones escolares creadas al respecto, en particular en la segunda mitad del siglo XX, se centraron en enseñar a los jóvenes nuevas formas de trabajar. Las escuelas pusieron el énfasis fundamentalmente en el dominio de la técnica (que después se conceptualizó como tecnología), y declararon estar siempre atentas a introducir las “nuevas tecnologías” en su momento.
- *La creación de instituciones y espacios innovadores de formación.* El sistema escolar fue el gran innovador de la formación laboral, frente a la muy generalizada precariedad de la ofrecida por los centros de trabajo.
- *La vinculación con el sector productivo.* En el país siempre se buscó explícitamente la posibilidad de coordinar a las escuelas técnicas y profesionales con el sector productivo. Esta estrategia, denominada genéricamente vinculación, y muy difícil de lograr hasta la fecha, pretendió siempre la participación de los empresarios, pero también de los gremios profesionales e incluso de los principales sindicatos, en el diseño de las carreras y de los planes y programas de estudio.
- *El monopolio de la teoría.* El sistema escolar, a través de planes y programas de estudio, manuales y libros de texto, contribuyó fuertemente a codificar el conocimiento necesario para la moderna producción y llegó a monopolizar el conocimiento teórico, abstracto, que se aplica en el sistema productivo del país.²⁸
- *La formación para el trabajo como uno entre muchos otros objetivos socio-educativos.* En todo momento, los subsistemas escolares señalados pusie-

27 Diversas investigaciones de Bracho; Didou; de Ibarrola; Villa Lever; y Weiss recuperadas y analizadas en los textos del Consejo Mexicano de Investigación Educativa sobre la investigación educativa en México relacionada con el trabajo, publicados en los años 1981, 1993 y 2003.

28 Cuenta la Dra. Gallart que los estudiantes de las escuelas técnicas no participan en la tradicional quema de libros de fin de cursos, porque sus manuales son fundamentales para su desempeño laboral. Encuentro en León, julio de 2002.

ron énfasis en su prioridad por la formación general e integral de los jóvenes (formación ciudadana, cultural, deportiva, artística, etc.) diferenciándose claramente y con orgullo de la “capacitación” para el trabajo, que se identificó como un simple entrenamiento específico adecuado a responder a las exigencias de los puestos o de las ocupaciones vigentes.

- *Logros inferiores a los pretendidos.* Las distintas investigaciones mencionadas²⁹ documentan las diversas dificultades institucionales que tuvieron las escuelas para conformar el principio básico de “enseñar a producir o a trabajar... produciendo y trabajando de manera simulada en las escuelas”.

Otro tipo de investigaciones ha documentado las estrechas correlaciones positivas encontradas entre las condiciones culturales y socioeconómicas de los estudiantes y sus posibilidades de incorporarse, permanecer y concluir los estudios. Este es uno de los temas sobre los que mayor investigación se realizó en el país, como lo demuestran los estados de conocimiento respectivos.³⁰ Es cierto que también la posibilidad de alcanzar mayor escolaridad, derivada del crecimiento de las oportunidades en virtud de una política sostenida al respecto, ha propiciado fenómenos importantes de movilidad social en distintas épocas de la historia del país, en particular en las de crecimiento económico y que se aprecian más en el largo plazo.

Por su parte, la generalidad de los egresados, casi siempre menos de la mitad de los que ingresaban (lo que se califica como una baja eficiencia terminal), no alcanzó el empleo ofrecido o un mejor trabajo, y sólo lo obtuvo cuando la propia estructura laboral así lo requería, por lo que, en el corto plazo, las relaciones entre esa formación y el mercado de trabajo pudieron ser disfuncionales, o incluso perversas en algunos casos, con grandes diferencias en el tiempo, el espacio, el área laboral e incluso el plantel concreto de formación, y sólo en ciertos casos condujeron de manera congruente al futuro laboral ofrecido. La tendencia, sin embargo, demostró la posibilidad de que estas nuevas formaciones técnicas condujeran a mayores oportunidades y mejores ingresos que los logrados incluso por los profesionistas liberales. Por otra parte, paradójicamente, los egresados de los niveles más altos del sistema quedaron sujetos a mayores tasas de desempleo, al eliminar de sus horizontes de vida la incorporación a cualquier trabajo informal, al que recurren sin reticencias quienes apenas alcanzaron una escasa escolaridad.

²⁹ Véanse los textos del Consejo Mexicano de Investigación Educativa mencionados.

³⁰ El tema de la igualdad o recientemente la equidad ante la escuela ha sido uno de los más trabajados en la investigación educativa en México. Véanse al respecto los estados de conocimiento elaborados por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa en 1981, 1993 y 2003.

Ha quedado pendiente de investigar el papel desempeñado por las grandes mayorías de desertores del sistema escolar en las estructuras productivas del país. También quedaron pendientes de identificar el valor agregado (Gallart, *passim*) que representa la formación escolar sobre la calidad de las condiciones y ambientes de trabajo o del desempeño laboral y los productos logrados, así como el estudio del efecto posterior que han tenido los jóvenes formados en las escuelas técnicas y profesionales, en los momentos de apertura de nuevos mercados de trabajo hacia los años noventa o el año 2000 o en la transformación cualitativa de diferentes sectores de la estructura productiva del país.

Los sistemas escolares enfrentan ahora una serie de desafíos que son reconocidos por los planificadores nacionales e incluso locales de la educación, que han conducido a elaborar propuestas e incluso a la creación de nuevas instituciones escolares, pero que no han logrado todavía provocar reformas profundas en la mayoría de las existentes.

Se destacan entre estos desafíos:³¹ a) las transformaciones del mundo del trabajo, que en ocasiones entre nociones catastróficas vaticinan el fin del empleo y del salario tal y como lo conocemos y describen los nuevos rasgos del trabajador: flexible, creativo, capaz de trabajar en equipo, capaz de tomar decisiones, de organizar y planear recursos y tiempos, de desempeñarse guiado por un razonamiento analítico y científico y en particular “competitivo”; b) la nueva economía del conocimiento, que privilegia el papel de los trabajadores del conocimiento, pero a la vez redefine y evoluciona la noción del conocimiento productivo conforme al término de competencias, y agrega el conocimiento tácito al valor del conocimiento científico; c) el lugar del desarrollo local en el contexto de la globalización, como se vio en el apartado anterior, y el surgimiento de nuevos valores del desarrollo económico: el desarrollo sustentable, el respeto a la ecología y el medio ambiente, etc.; d) nuevos espacios de acción e interacción entre lo público y lo privado para la gestión local de las escuelas y el consecuente protagonismo de los actores locales en la conducción y desarrollo de la formación; e) una nueva noción de vinculación, el reconocimiento de que el conocimiento se produce, tanto en el espacio académico como en el espacio productivo, lo que obliga a las instituciones escolares a interactuar de manera más intensa con el sector productivo y revaloriza la potencialidad de la institución escolar en la codificación del conocimiento, a la vez que la obliga a pensar en los puentes necesarios para transformar el conocimiento tácito en codificado, con un espíritu pedagógico que propicie una mayor efectividad y calidad en la formación de los trabajadores; f) nuevos tipos de estudiantes, en particular el estudiante trabajador y el trabajador estudiante, que comparten el tiempo de escuela con el del

31 Se resumen brevemente los “nuevos referentes para decidir la formación escolar para el trabajo”, desarrollados en el capítulo “Nuevas tendencias de la formación...”, op. cit., pp. 145-155.

trabajo, o de trabajadores que regresan a la escuela después de muchos años; g) nuevas relaciones con el resto del sistema escolar: se requieren distintos niveles intermedios, diferentes modalidades de enseñanza, pasarelas fluidas entre distintas instituciones y niveles escolares y entre la escuela y el trabajo para la movilidad y las transiciones de los jóvenes.

Estos desafíos, sin duda afectan también a las otras modalidades o ámbitos de la formación para el trabajo.

5.2. *Un segundo ámbito de formación: la capacitación en y para los centros de trabajo*

En este aspecto, los primeros acercamientos a la investigación se centraban más bien en algunos de los rubros institucionales más genéricos: la creciente importancia de la capacitación en la transformación productiva deseada, y la transformación correspondiente de las políticas y de las instituciones que ofrecen o impulsan la capacitación.

Ambas tendencias parecían unificarse y concretarse por la vía del concepto de las competencias laborales, definidas en función de normas técnicas, y por la manera como en el país se diseñó e intentó instrumentar un ambicioso Programa de Modernización de la Educación Técnica y de la Capacitación (PMETYC) y el Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que en principio lo coordinaba. Alrededor de este programa, y durante la década en que tuvo prioridad, se desarrolló también un intenso debate no sólo nacional sino internacional sobre el valor efectivo de las competencias, las posibilidades de transformar la educación y la capacitación con base en ellas y el reconocimiento social y laboral que tendrían los certificados respectivos como “una nueva moneda o tipo de cambio en el mercado laboral”, siendo que los propios certificados escolares habían pasado por un largo periodo antes de llegar a alcanzar un cierto consenso social respecto de su significado y valor en el mercado laboral (Olivier Bertrand y Vincens, cit. por Beduwé y Planas, 2002).

Uno de los textos derivados de manera tangencial del proyecto se refiere a las transformaciones que ha sufrido el paradigma de formación en el trabajo y capacitación, que parece centrarse en lo siguiente:³² la concepción de la forma-

32 Esta caracterización de las transformaciones en los paradigmas de capacitación se elaboró inicialmente para el artículo de María de Ibarrola “Les transformations des politiques de formation professionnelle en Amérique Latine”, en Diane-Gabrielle Tremblay et Pierre Doray. *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle? Rôle des acteurs et des collaborations*. Presses de l’Université de Québec, 2000, y parte del mismo se incorporó también en el capítulo de la misma autora: “Los cambios estructurales y las políticas de capacitación y formación para el trabajo en México. Un análisis de la expresión local de las políticas nacionales”, publicado en Anne Caroline Posthuma (2002): *Diálogo social, formación profesional e institucionalidad*. Cinterfor/OIT, pp. 275-297.

ción y su contenido se basan en la noción de competencias laborales, formación integral, formación a lo largo de toda la vida.

- a) La formación para el trabajo adquiere un lugar privilegiado, tanto en las políticas de educación, como en las de empleo.
- b) El referente de la formación se hace radicar en las necesidades del sector productivo, procurando transformar el contenido de la oferta institucional que había llegado a cristalizar o burocratizarse en las instituciones formadoras.
- c) Surgen nuevos sujetos de formación dentro de las políticas públicas: la empresa como entidad colectiva, los trabajadores en riesgo, los trabajadores desempleados, las poblaciones marginales. El sujeto de la formación ya no es sólo el trabajador en activo.
- d) Se multiplican los actores de la formación, surgen nuevos actores y nuevas y complejas relaciones e interacciones entre todos ellos: aparecen múltiples agencias gubernamentales, los programas de gobiernos locales y municipales, las cámaras empresariales, los sindicatos, las instituciones escolares le dan un lugar privilegiado a la capacitación. Se crean alianzas especiales entre estos nuevos actores.
- e) Se descentralizan las políticas, lo que otorga nuevos protagonismos a nuevos actores locales.
- f) Los recursos fiscales ya no se utilizan directamente en la operación gubernamental de las instancias de capacitación, sino que también se licitan ante múltiples actores públicos y privados.
- g) Se crean centros públicos que articulan la capacitación con la investigación, la asesoría técnica y el desarrollo tecnológico, pero que no serán operados por el gobierno federal.

El análisis de la capacitación intencional llevó claramente al estudio de las nuevas tendencias y modalidades que se han desarrollado en otros países, y a las que en ellos se identifica claramente como factor del crecimiento de la productividad y de la calidad.³³

Se hizo también indispensable incorporar en la mirada teórica algunos elementos sobre los fundamentos filosóficos y pedagógicos de la capacitación:³⁴ las diferentes teorías, que conceden prioridad a distintos logros en la empresa, y al papel de los trabajadores o de los recursos humanos en ello; la concepción que se

33 Se destacan las propuestas desarrolladas por Taiichi Ohno, vicepresidente de la compañía Toyota, quien creó un repertorio de innovaciones tales como el *just in time*, el *kan ban*, las líneas multifuncionales, etc.

34 En el capítulo 4 de la tesis *Formación intencional. Oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado* se desarrolla este enfoque, pp. 82-91.

tiene de los trabajadores y las nociones que hay sobre el tipo de competencias a impulsar: básicas, genéricas, transferibles o específicas; conductuales o intelectuales; competencias sociales o competencias técnicas, al igual que se proponen de manera diferente los requisitos que deben cumplir los programas de actividades de capacitación o los prerrequisitos que deben llenar los trabajadores para beneficiarse o no de la capacitación. Al respecto, destaca la idea de que sólo los trabajadores que hayan completado la escolaridad secundaria se podrán beneficiar de la capacitación posterior.

Se reconoce en nuestra investigación, con base en los planteamientos de Villavicencio y Salinas (2002: 510-517), que hay una nueva teoría propia de la economía del conocimiento, para la cual la empresa, si bien es un sistema económico que coordina la actividad productiva, también es una organización social que engendra reglas de comportamiento, mecanismos de selección y decisión, procesos de intercambio, procesos de socialización, formas de regulación que le confieren una dimensión institucional, en la que ahora el conocimiento constituye una nueva fuerza productiva que es necesario gestionar y difundir. De acuerdo con este enfoque, las organizaciones laborales son complejas y están compuestas por grupos de individuos con intereses y conocimientos diferentes, por lo que resulta necesario establecer principios de *coordinación*. Estos dan lugar a procedimientos organizacionales rutinarios, en los cuales se encarna la manera específica con la que se resuelven los problemas de una empresa. En estos procedimientos rutinarios radica la competencia de las empresas, ya que en ellos se articulan los conocimientos y habilidades de los diferentes miembros de la empresa. Ahí se expresa la acumulación del conocimiento operativo y tecnológico de la organización, por tanto, puede decirse que la empresa “aprende”, en tanto que almacena, administra, crea y distribuye un conjunto de experiencias, habilidades y conocimientos entre los distintos miembros que la conforman, para dar lugar a que se produzcan oportunidades de cambio. La empresa se considera un espacio de aprendizaje. Los programas de capacitación tienen una doble vertiente: una referida a aspectos técnicos y otra a aspectos organizacionales. La capacitación se complementa con la rotación de los puestos e incorpora nuevas perspectivas pedagógicas, como el aprendizaje situado, el aprendizaje organizacional y las comunidades de práctica.

La capacitación en este enfoque, como “desarrollo de procesos de aprendizaje y conocimiento en la organización, unido a la necesidad de motivar a los individuos para que deseen mejorar sus competencias y movilizarlas en beneficio de la organización, *requiere de una gestión de los recursos humanos acorde*: formas de selección y reclutamiento, sistemas de transformación de la organización laboral, políticas de formación, seguimiento y plan de carrera, criterios de promoción, etc.” (Novick, 2002:114).

El enfoque teórico anticipó de manera apenas vaga, pero permitió descubrir lo que después resultó uno de los principales resultados de la investigación: la formación de los trabajadores entre sí, con base en relaciones didácticas que son parte consustancial de sus relaciones cotidianas en los centros de trabajo, que se inicia en muchas ocasiones desde la infancia,³⁵ en un claro sistema de aprendizajes/trabajo infantil, que considerábamos erradicado desde hace tiempo en el país.

A medida que se avanzó en el proyecto, se descubrieron estas relaciones de aprendizaje en el interior de las empresas, no englobadas en el rubro de capacitación intencional, y fue necesario profundizar en una vertiente teórica que enmarcara las características “ambientales” que prevalecen para que se dé el aprendizaje en una experiencia laboral.

De inicio,³⁶ se puede incorporar el concepto de “aprendizaje informal”, que no implica de ninguna manera aprender informalmente (Garrick, 1998), sino que es un proceso permanente en que los individuos pueden adquirir habilidades y conocimientos (entre otras cosas), de su vivencia cotidiana en el ambiente en que se desenvuelven. Esto incluye el espacio de trabajo diario, que se presenta a los trabajadores delimitado y estructurado por las formas de producción de la empresa; a partir de ellos se han elaborado otros sumamente interesantes y muy recientes, entre los que destacan el aprendizaje situado (Lave) y las comunidades de práctica (Wenger). Según Weiss (2002: 147), en estos autores se encuentra “...un viraje importante en las concepciones teóricas. Se abandonan las teorías constructivistas cognitivas en favor de teorías que enfocan la construcción sociocultural del conocimiento. Éstas postulan que no aprendemos tanto conceptos, como a usar conceptos, criterios, normas y comportamientos en determinadas situaciones en interacción con otros, en determinadas comunidades de práctica, y que aprender e interactuar son casi indistinguibles”.

Así, se puede resignificar el lugar de trabajo también como un ambiente de aprendizaje, en que se manifiestan condiciones que facilitan la adquisición de diferentes tipos de conocimiento, debido a la exposición ante un gran número de estímulos; éstos, además, se encuentran permeados, la mayoría de las veces, por la necesidad de llevar a cabo el trabajo propio, lo que desemboca con frecuencia en una intensa motivación para el aprendizaje, factor importante que no existe en todos los ambientes de enseñanza.

Este abordaje del aprendizaje informal se relaciona con lo que se ha llamado “aprender haciendo”; sin embargo, en un contexto laboral, esto se supera, ya que

35 Este comienzo históricamente se ha dado en los pequeños talleres familiares denominados popularmente “picas”, pero alcanza también a los niños y adolescentes que acompañan a los adultos, sus padres o familiares, en su trabajo en las fábricas pequeñas y no tan pequeñas.

36 Este enfoque se desarrolla en la tesis *Aprendiendo en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores en la ciudad de León*, pp. 30-38.

el aprendizaje en la nueva situación se encuentra firmemente basado en elementos concretos y permanentes de medición, como puede ser en primera instancia el desempeño o incluso la productividad en el puesto de trabajo.

Si se extiende lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que es frecuente que se den casos de obreros trabajando en lo que se puede denominar “comunidades de practicantes”, en especial entre los obreros que por primera vez ingresan a un puesto de trabajo determinado dentro de la producción. Esto permite especificar aun más la situación de aprendizaje que puede encontrarse entre los obreros más jóvenes, que son el objetivo particular de este estudio; además de aprendizaje informal, tales interacciones están ubicadas en un contexto determinado y pueden ser caracterizadas más específicamente.

Así, los aprendices pueden integrarse en un patrón común y estructurado de experiencias de aprendizaje sin que sean propiamente enseñados, examinados o reducidos a repetidores mecánicos de ciertas tareas (Lave y Wenger, 1991). Esto a su vez propicia que los trabajadores manifiesten un fuerte sentido de pertenencia al centro de trabajo, ya que las relaciones de aprendizaje pierden jerarquía, puesto que en la interacción presente no hay alguien que sólo enseña ni alguien más que sólo aprende; el aprendizaje es mutuo y esta experiencia de compartir saberes solidifica las relaciones entre los aprendices y trabajadores más allá de las jerarquías.

Se tiene así el aprendizaje situado, que en el caso particular de la industria del calzado está favorecido por las características del sitio en donde se desarrolla. Dichas características incluyen el hecho de que los espacios físicos de trabajo permiten ver lo que los compañeros están realizando, y así despierta el interés por aprender aquello que no se sabe y que está presente en las proximidades. Ahí se localiza con frecuencia el origen del acercamiento de los obreros para aprender con los demás lo que les interesa en su desempeño cotidiano.

Por otro lado, también se debe considerar que las tareas presentes en los pasos sencillos de la producción permiten un aprendizaje rápido, que no demanda mucha inversión de tiempo; así, es fácil que los obreros de nuevo ingreso accedan inicialmente a estos puestos sencillos. Además, cuando hay necesidad de cubrir las ausencias en los puestos de trabajo más sofisticados, éstas podrían ser ocupadas por trabajadores que se ubican en los puestos básicos y que han demostrado su interés por aprender, independientemente de la función específica que sea su propia responsabilidad, dejando disponibles sus lugares para nuevas contrataciones.

Otro aspecto a considerar es la posibilidad de tener tiempos libres³⁷ en la

³⁷ Debido a la planeación deficiente de las cargas y periodos de trabajo, frecuentemente los obreros tienen espacios de tiempo libres que aprovechan a menudo para ir a ver el trabajo de sus compañeros.

realización de la tarea encomendada a cada trabajador. En estos intervalos se cristaliza la posibilidad de acercarse a los demás y acceder completamente, aunque sea por periodos breves de tiempo, al lugar de trabajo de otra función, que puede estar directamente relacionada con lo que se realiza a diario, por lo que no es infrecuente que sea bajo el grado de dificultad de aprender nuevas cosas.

Sin embargo, no sólo se puede observar como positivo este gran espacio de aprendizaje laboral, incluyendo una faceta positiva en la dimensión “aprendizaje” del trabajo infantil que se descubre en la investigación. Los viejos conceptos de trabajo calificante o descalificante y de trabajo reproductivo o transformador, o las nuevas tendencias de las calificaciones necesarias (Arnold, 2002; Braverman, 1968; Labarca, 1999; Novick y Gallart, 1997; Rojas, 1999; Leite, 1996) dejan también sentir su presencia al observar el alcance, en ocasiones muy limitado, del aprendizaje situado, límites que se derivan de la división técnica y jerárquica del trabajo y de la persistencia de condiciones de trabajo muy precarias entre los trabajadores de la industria.

5.3. *El tercer ámbito previsto: la formación que se imparte en otros espacios sociales, las organizaciones de la sociedad civil*

Se desarrolló ampliamente el concepto de organizaciones de la sociedad civil.³⁸ Se trata de un viejo concepto que recorrió buena parte de toda la historia pasada e ingresó nuevamente con fuerza al debate contemporáneo, a partir de ciertos acontecimientos internacionales y nacionales, ubicados a finales de los años setenta y principios de los ochenta, como fueron: la caída de los regímenes comunistas y el agotamiento de los partidos políticos, la crisis del Estado benefactor en Europa y Estados Unidos, los procesos de globalización de la economía y de las relaciones internacionales, así como la pérdida de eficacia de las formas económicas tradicionales de orden corporativo y tradicional, las crisis en los paradigmas de desarrollo de América Latina, el cuestionamiento público del universo político por corrupción y autoritarismo, los procesos de regionalización, entre otros.

Todos estos procesos de cambio ven nacer y crecer junto al sector público estatal, organizaciones que actúan en la esfera pública. Este actor emergente constituirá una alternativa organizada a la crisis que presentan las organizaciones tradicionales pertenecientes al Estado y al mercado. El Estado ya no se presenta como el único ámbito de institucionalización del conflicto y de canalización de demandas. Este resurgimiento de la sociedad civil ha ido generando mecanismos

³⁸ Este enfoque se desarrolló en la tesis de doctorado *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategia) desde las organizaciones de la sociedad civil*, op. cit., pp. 60-67.

de encauzamientos de conflictos y demandas, y ha comenzado a provocar distintas problemáticas que suponen la defensa del bienestar general y de la democracia, pero además de la convivencia y el respeto por las particularidades. Se hace evidente entonces una pluralidad de reivindicaciones no llevadas antes a cabo en el espacio público.

En este trabajo se revisan los modos de definir los intereses públicos de estos nuevos actores sociales, es decir, repensar la noción de “lo público” para distinguirlo de lo “estatal” y de lo “corporativo”. El eje se desarrolla en torno del protagonismo de las organizaciones de la sociedad civil y su participación para desarrollar programas y prácticas que les permiten intervenir en la definición, ejecución y monitoreo de programas dirigidos a jóvenes, específicamente en la formación para el trabajo en un contexto local. La investigación empírica permitirá ubicar a las instituciones, las prácticas y los métodos que favorecen esta intervención.

Para ir definiendo estos espacios y estos actores sociales, avanzamos mediante la selección de algunas premisas fundamentales:

- Existe una tercera esfera de la sociedad, además del Estado y del mercado, en que los actores sociales se organizan a fin de ejecutar un control progresivo sobre el Estado y el mercado.
- Estos grupos intermediarios autoorganizados (relativamente independientes, tanto de las autoridades políticas, como de las lógicas del mercado) definen y defienden los derechos individuales, políticos y sociales, plantean nuevos principios y valores, nuevas demandas sociales, vigilan la aplicación efectiva de los derechos ya otorgados y proporcionan servicios para la comunidad.
- Incluyen nuevos mecanismos de discusión del poder, la apertura de canales más amplios dentro del sistema democrático y amplían la práctica de la participación ciudadana. No buscan la toma del poder; tampoco buscan la anulación del mercado ni de los (re)productores privados.
- Actúan dentro de las reglas preestablecidas civil y legalmente.

Sin embargo, el concepto de sociedad civil es complejo, polisémico, lleno de contradicciones e incertidumbres, históricamente atravesado por luchas teóricas y políticas cuyas disputas se dieron para otorgarle contenido y sentido. Su discusión presenta múltiples escenarios y encierra muchas posibilidades de generar confusiones. La primera de ella es considerarlo homogéneo, cuando se trata de un espacio complejo y conflictivo. En su interior existe una tremenda heterogeneidad relacionada con orígenes, valores orientadores, tamaño, contribuciones o potencialidades. Otra tendencia es confundir a las organizaciones de la sociedad

civil con el concepto mismo de sociedad civil. Recurrentemente también se les confunde con organizaciones no gubernamentales (ONG). Pero es importante advertir que no todas esas organizaciones responden a la búsqueda de “ciudadanización” que caracteriza a las nuevas organizaciones de la sociedad civil; algunas responden más bien a los viejos rasgos de las asociaciones privadas de corte asistencial o caritativo; otras son claramente organizaciones que persiguen intereses económicos de clase; por lo que se requiere hacer una identificación adecuada y un mapeo del tipo de relaciones que se establecen entre ellas. A través de ellas se intentaron identificar dos dimensiones de la formación: a) cuál es el interés de estas organizaciones por la formación de los jóvenes para el trabajo, y b) cuál es la formación para el trabajo que reciben los excluidos del sistema escolar y del trabajo a través de ellas.

6. Los diferentes actores y su interacción

La previsión teórica que reconoce el papel fundamental de los actores sociales confiere protagonismo y dinamismo a los fenómenos estudiados, que, sin este ingrediente, corren el riesgo de ser estudiados como abstracciones cosificadas. Desde el principio de la investigación se manejaron varias categorías para clasificar a priori a los principales actores de la ciudad: actores de carácter público y de carácter privado (previéndose la necesaria atención a las organizaciones de la sociedad civil); actores económicos y actores educativos; actores individuales y actores colectivos; actores de alcance nacional, estatal o local. A lo largo del estudio se identificaron de manera concreta a quienes intervienen en la conducción de las relaciones que se persiguen entre la formación para el trabajo y el desarrollo económico de la ciudad.

Los nuevos enfoques sobre las políticas educativas y los nuevos enfoques sobre las instituciones sociales, son los que³⁹ resaltan el protagonismo de diferentes actores en la construcción y conducción de las relaciones que se pretenden entre la formación para el trabajo y el desarrollo económico de la ciudad, de las políticas en las que se enmarca y de las instituciones, procesos, programas o simples acciones esporádicas en las que se concretan.

Las políticas educativas, o acciones primordiales para la consecución de uno o más objetivos, se construyen a partir de los consensos logrados entre muy diferentes actores, cuya fuerza proviene de diferentes fuentes: la legislación, la legi-

39 Estas posiciones las expresa muy claramente Luis F. Aguilar en su libro *Problemas públicos y agenda de gobierno*, México, 1993. Algunas adiciones son resultado de mi reflexión para el curso de Problemas y políticas educativas de México que impartí en 2002 en el DIE, sobre la base de los textos de March y Olsen (1997) y de Reimers y McGinn (1997).

timidad de sus posiciones (ética, técnica, científica, política), el número que representan, su organización, su fuerza financiera. Las posiciones de estos actores se dan en torno a las propuestas de acción, pero también, previamente, en torno a lo que se identifica como un problema y se acepta que debe entrar en la agenda de las soluciones necesarias. Las posiciones dependerán de los intereses, la ideología, el conocimiento que manejan los actores sobre el tema, bajo el supuesto de que su racionalidad tiene límites y su fuerza y sus capacidades son muy desiguales, por lo que los resultados pueden ser inferiores, distintos o incluso contrarios a los deseados.

En la teoría del desarrollo regional los actores aparecen como fundamentales. Una fuente importante de consenso respecto del desarrollo deseado es la proximidad y la confianza entre los actores. Confianza que en ocasiones se desprende de la proximidad y el trato continuo, “compartiendo convenciones, es decir, expectativas del comportamiento probable del otro en determinadas situaciones” y en otras de la eficacia de las instituciones, precisamente por su cercanía con la problemática local y su posibilidad de entenderla y solucionarla (Hualde, 2002, p. 57). Esta proximidad es también uno de los argumentos fundamento, de la descentralización.

Identificadas de manera tan amplia las oportunidades que pueden encontrar los jóvenes de formarse para el trabajo, y acotados los límites a lo que pasa en una ciudad concreta y la manera como se expresan estas oportunidades en su (principal) estructura productiva, armados con los enfoques teóricos más recientes sobre el tema y dispuestos a ampliar y profundizar aun más en el estudio de todo lo que nos deparara el trabajo de campo, fue como se llevó a cabo este ambicioso y complejo proyecto de investigación. En los resultados que se describen a continuación estos antecedentes teóricos sólo aparecerán como expresión de los temas que se privilegian y la manera como se explican. Al final de texto se hace una reconsideración de la manera como los planteamientos teóricos aquí descritos se encontraron o no como resultado de la investigación.

CAPÍTULO I

Políticas, actores y estrategias locales de formación de los jóvenes para el trabajo frente al futuro de la ciudad

La década de los noventa, considerada como periodo suficiente para analizar el impacto del tiempo transcurrido sobre las políticas de formación de los jóvenes para el trabajo en la ciudad, está marcada por una serie de cambios trascendentales en el país en materia de desarrollo económico y de educación. En ella se empezaron a definir las “tendencias medias”¹ que orientarán el futuro inmediato de la ciudad.

Por un lado, se puede afirmar que la trayectoria de la ciudad no ha sido ajena a los destinos generales del país, sobre la base de algunas decisiones de política nacional (e internacional) que afectaron seguramente a todas las entidades. Por otro, esas decisiones llevan –sin duda– el sello específico de la entidad, e incluso, como es el caso, de la ciudad de que se trata, con base en el protagonismo de los actores locales, su percepción del cambio posible, sus recursos materiales y simbólicos, la defensa de sus intereses, las interacciones y negociaciones entre ellos.

1. El impacto de las transformaciones nacionales²

A partir de 1989, con la llegada del licenciado Carlos Salinas de Gortari a la Presidencia de la República, México se incorporó de manera declarada e inten-

1 El concepto ya clásico es de Karl Mannheim (1944), *Diagnóstico de nuestro tiempo*, FCE, México.

2 Algunas partes de este apartado fueron publicadas en el capítulo “Los cambios estructurales y las políticas de capacitación y formación para el trabajo en México. Un análisis de la expresión local de las políticas nacionales”, en Enrique Pieck (2001): *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. Coedición Universidad Iberoamericana y otros, México, pp. 221-250. El mismo texto se reprodujo por invitación en el libro de Anne Caroline Posthuma (2002): *Diálogo social, formación profesional e institucionalidad*, Cinterfor/OIT, Montevideo, (Herramientas para la transformación, 17), pp. 275-297.

cional en la modernización y la globalización de la economía, después de una década denominada por muchos “perdida”, de recesión, que el país compartió con la mayoría de los países de América Latina. De interés para nuestro tema también es que se profundizaron, y en cierta medida dieron fruto los esfuerzos iniciados desde varios años antes en materia de descentralización del gobierno y de la educación.

Entre 1989 y 1994, se dio una importante recuperación económica, acompañada de crecimiento elevado del PIB (hasta en 3.5%), aunque inferior al propuesto; disminuyó la inflación a menos de dos dígitos; México ingresó a la Organización para la Cooperación y el Crecimiento Económicos (OCDE); se firmaron el Tratado de Libre Comercio con América del Norte y varios acuerdos bilaterales con países de América del Sur. La política económica se orientó decididamente a favorecer y propiciar la exportación y la apertura comercial.

A fines de 1994, el país entró de manera brutal en una crisis económica más aguda que las vividas en la década anterior y que se prolongó durante todo 1995. El crecimiento económico fue negativo, se duplicaron las tasas de desempleo abierto y disminuyó gravemente el poder adquisitivo, todo ello acompañado de serios problemas sociales y políticos que incluyeron el levantamiento en algunas zonas del país de grupos armados que hasta la fecha se manifiestan en ocasiones puntuales.

En 1996 se inició una lenta recuperación económica y de las tasas de empleo, aunque persistieron la disminución del poder adquisitivo de las mayorías y los problemas sociales señalados. Por otra parte, se identificó el ingreso del país a una “transición democrática”, a raíz de importantes movilizaciones de los partidos políticos, incluida la creación de nuevos partidos y la realización de alianzas entre ellos.

Esta etapa culminó en el año 2000 con las elecciones nacionales, fecha en que por primera vez en más de setenta años, ocupó la Presidencia de la República un candidato de la oposición, que había sido hasta entonces, por cierto, gobernador de la entidad en donde se localiza la ciudad de nuestro estudio. El panorama político incluye cada vez mayor número de gobernadores estatales y presidentes municipales de diversos partidos políticos y un Congreso Nacional en el que ninguno de ellos tiene mayoría simple.

Durante la década de los noventa, el país pareció vivir agudamente las fases que identifica Guillermo Labarca (1999) para América Latina en general, sobre la destrucción de las formas anteriores de organización del trabajo y la recuperación y consolidación paulatina de nuevas formas, después de una profunda depresión económica.

Sin embargo, el escenario nacional no es homogéneo. A simple vista se observan diferencias abismales en las condiciones de trabajo de la población mexicana. No se trata sólo de las desigualdades históricas entre el campo y la ciudad, sino que, en el interior de las ciudades mismas, las diferencias forman parte del paisaje urbano. Por un lado, enormes y modernos rascacielos, naves y complejos parques industriales que albergan empresas incorporadas plenamente a la economía global, avaladas por las normas internacionales de calidad y fieles seguidoras de las nuevas tendencias en la reorganización del trabajo. Por otro lado, cinturones de miseria convertidos en ciudades enteras, sin las mínimas condiciones de urbanización, zonas rurales y urbano marginales en las que persisten problemas básicos de salud, educación, empleo temporal, ampliamente superados en otros lados. Cerca del 40% de la población del país vive en condiciones de pobreza,³ incluso de pobreza extrema, determinada en muy buena medida por los procesos informales y sumamente precarios de trabajo en los que se pueden insertar, y con los que consiguen ingresos apenas suficientes para la supervivencia. Se observa un creciente número de sectores excluidos aún de los procesos informales de trabajo y de las oportunidades de educación, en particular entre los jóvenes, muchos de los cuales alcanzarán apenas cuatro o cinco años de escolaridad primaria, y no tienen trabajo ni perspectivas de obtenerlo.

En materia educativa y de formación *para* el trabajo, en el país se presentaron también transformaciones fundamentales en esa década. De hecho, el primer programa nacional que se propuso en 1989 fue el de la “Modernización Educativa”. En los siguientes años se llevó a cabo la descentralización de la educación básica y Normal y el traslado a los Estados de la gestión y administración de todas las escuelas de esos niveles que antes habían estado bajo la gestión federal y conjuntaban alrededor del 70% de la matrícula nacional (ANMEB, 1992); se decretó la obligatoriedad de la escolaridad secundaria para todos los mexicanos (y se realizó el cambio correspondiente en el Artículo Tercero Constitucional en 1993); se reestructuró la educación técnica y superior, que incluyó como principal estrategia de crecimiento la creación, con la participación conjunta del gobierno federal y estatal, de nuevos organismos descentralizados en los Estados (ODES), en los que se configuraron instituciones orientadas hacia nuevos niveles escolares (las Universidades Tecnológicas, que ofrecen el “quinto” nivel) y nuevas carreras, de preferencia diseñadas conforme a la educación basada en competencias (EBC), previéndose una mayor participación social en el diseño de las carreras y en la gestión de las instituciones concretas, así como una mayor vinculación con el sector laboral en la forma de prácticas profesionales de los alumnos e incluso de los profesores.

3 En fechas recientes, una revisión de los criterios conduce a incrementar el porcentaje de la población que se califica como tal.

En materia de capacitación y formación *en el trabajo*, continúa vigente la obligación de los patrones de capacitar a sus trabajadores y la disposición legal, igualmente obligatoria, de instalar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, pero las estadísticas informan que alrededor del 50% de ellas no cumple, ni siquiera en la forma, con el ordenamiento. Cerca del 97% de las empresas nacionales, que se clasifican como pequeñas y micro, informales la mayoría de ellas, con menos de quince trabajadores, no se sienten obligadas por esta disposición legal. En contraparte, las grandes empresas, en las que sí existen dichas Comisiones, los programas institucionales de capacitación, estructurados conforme a las exigencias de calidad internacional, rebasan con mucho los alcances de las Comisiones.

Por otra parte, ha habido en el país un importante debate, no concluido todavía, respecto de la categoría legal del “aprendiz”, suprimida en la Ley, pero que cada vez más defienden los empresarios como mecanismo fundamental de preparación de la fuerza de trabajo. Hasta la fecha, los sindicatos se oponen a este tipo de contrato porque –argumentan– reconoce condiciones desiguales de trabajo: falta de seguridad en el empleo, ingresos inferiores, prestaciones insuficientes para quienes se incorporan en esa categoría.⁴

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha impulsado durante la década, dos grandes estrategias de capacitación: el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (Probecat) y el Programa de Calidad Integral para la Modernización (CIMO). El primero consiste en canalizar los desempleados que se registran ante las Unidades de Empleo de la Secretaría del Trabajo, hacia los cursos de capacitación que se ofrecen en función de la capacidad instalada en una región concreta, en particular los centros de capacitación, los bachilleratos tecnológicos y el Conalep. Quienes se inscriben reciben una beca equivalente al salario mínimo mensual por la duración del curso, de tres a seis meses; y los profesores de las instituciones escolares, un pago adicional, cuyo monto por hora de instrucción es superior al pago equivalente de enseñanza regular. Este programa propone algunas innovaciones: a) introduce nuevos vínculos entre el ámbito de la escolaridad formal y el de la formación para el trabajo; b) en los hechos se constituye en una política de seguro frente al desempleo, que no había existido previamente en el país; c) relaciona con claridad las políticas de empleo con las de capacitación.

Por su parte, CIMO es un programa descentralizado del gobierno federal; iniciado en 1988, responde desde entonces a la mayor parte de las características del nuevo paradigma de la formación laboral que se desarrolló en América Latina y México hacia esas fechas (y que se describieron en la introducción general).

4 Es uno de los puntos de rechazo de los sindicatos a la reciente propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo entregada al Congreso en diciembre de 2002.

Se caracteriza por tomar como unidad de capacitación a la pequeña y mediana empresa, con la finalidad de elevar su nivel de competitividad, propiciar el desarrollo y la adopción de metodologías de capacitación y productividad, promover el establecimiento de una cultura del trabajo basada en calidad y productividad, fomentar la adopción de procesos de innovación, investigación y asimilación tecnológica, otorgar apoyos a las microempresas y al sector social de la economía, con incidencia en su desarrollo productivo. Opera mediante dos estrategias básicas: a) ofrece servicios integrados de capacitación, consultoría de procesos (desde proveedores, hasta ahorro de energía y ecología) y consultoría industrial (proporcionando información industrial y de mercado); b) funciona mediante un esquema descentralizado, con base en unidades promotoras de capacitación que se establecen en regiones estratégicamente seleccionadas. Estas unidades integran en el proceso a los organismos empresariales que de manera voluntaria decidan hacerlo. Se crean comités ejecutivos locales, en los que participa también un representante de la Secretaría del Trabajo. La promoción se inicia con un diagnóstico que tiene la finalidad de despertar el interés de la empresa e identificar sus necesidades “sentidas”. No existen soluciones preelaboradas; los programas se diseñan según las necesidades de cada empresa, apoyándose en instructores e instituciones ofertantes externas. El programa no presta directamente los servicios, sino que subsidia hasta el 70% de los costos de la mayor parte de los servicios y hasta el 35% de los costos de la capacitación, y registra y avala a las entidades públicas o privadas que los ofrecen.

Se destaca entre las políticas federales de la década, el Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). Surgido a partir de la creación del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencias Laborales (generado hacia 1993 con la participación de las Secretarías de Educación Pública, Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público y Comercio y Fomento Industrial), ha venido operando con un fideicomiso financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el gobierno federal. El esfuerzo nacional por definir las normas técnicas de competencia laboral de validez internacional conllevó, no sólo la idea de compartir la calidad normalizada de procesos y productos en el ámbito de la participación de México en el mercado internacional, sino también los propósitos de reconocer y certificar el saber hacer de cualquier trabajador, independientemente de la forma en que lo hubiera adquirido y como un patrimonio del empleado para el mejor desempeño de su trabajo y la obtención de mejores condiciones laborales.

El proyecto evolucionó a lo largo de la década de los noventa,⁵ con la finalidad de establecer lazos entre todos los programas existentes de formación labo-

5 Agustín Ibarra, *El desarrollo de los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral y la transformación de la formación y la capacitación en México*, Documento multicopiado, s.f., s.p.pi. Agustín Ibarra, *Sistemas normalizado y de certificación de competencias laborales*, Documento multicopiado, julio de 1998, s.p.pi.

ral, escolarizados y no escolarizados, con base en la noción de competencias laborales y de nuevas interacciones entre todos ellos. El PMETyC se integró por cinco componentes: a) El Sistema Normalizado de Competencia Laboral, cuyo propósito es que el sector productivo y los trabajadores definan y propongan las Normas Técnicas de Competencia Laboral para las que se procura reconocimiento en el ámbito internacional; un aspecto principal de esta parte del proyecto fue el establecimiento del Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer), formado por dieciocho consejeros: seis secretarios de Estado, seis representantes empresariales y seis representantes sindicales. b) El Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, que busca establecer mecanismos de evaluación y de certificación por parte de terceros en cuanto a la adquisición de las normas y competencias, independientemente de la forma en que se hayan adquirido. c) El componente de transformación de la oferta de formación y capacitación, que pretende influir en los contenidos y la programación curricular de las escuelas del subsistema tecnológico, mediante la propuesta de una educación basada en competencias laborales, se ha empezado a experimentar en algunas escuelas del subsistema. d) El componente de estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencia laboral, cuya finalidad es “apoyar el desarrollo del mercado de la capacitación y certificación basada en competencia laboral a través de poner énfasis en la demanda, generar efectos demostrativos, promover la participación de sectores productivos y aprovechar la infraestructura desarrollada por CIMO y Probecat” (Ibarra, op. cit.). Por último, e) el componente de información, evaluación y estudios.⁶

2. El futuro de la ciudad

2.1. La modernización y transformación del gobierno municipal⁷

Una de las características más sobresalientes de la transformación de la ciudad en el contexto de los cambios nacionales que se presentaron en la década de los noventa es que participó con gran capacidad de innovación –debido al desarrollo de sus estrategias– en los procesos de modificación de la estructura del

6 A partir del cambio de gobierno en el año 2000, el PMETyC como tal dejó de mencionarse y el Conocer –al que se le descubrieron serios problemas en cuanto a su sustento jurídico e institucional– pasó a depender exclusivamente de la Secretaría del Trabajo. La certificación de normas de competencia laboral ha tenido un desarrollo muy desigual. En muchos sectores se aprobaron las normas técnicas, pero los procesos de evaluación y los de certificación no han tenido buena acogida ni por parte de los trabajadores ni por parte de las empresas en algunos sectores, como es el caso de la industria del calzado. Mientras tanto, la eficiencia de las normas de competencia como criterio eje del diseño de la formación y el valor del certificado que las ampara se encuentran en encendido debate en todo el mundo, como se señaló en la introducción.

7 Esta parte del texto está tomada de la tesis de doctorado “La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil”.

municipio a partir de 1989, a raíz del cambio en la filiación política de los presidentes municipales en turno, generando un nuevo esquema de administración. En este aspecto, el municipio de León ha roto con modelos anteriores de gestión. Una descripción detallada de tal proceso se encuentra en el libro de Enrique Cabrero Mendoza (1996: 53), quien aborda extensamente el fenómeno en el capítulo: "León, Guanajuato. El modelo del municipio-empresa". Aquí nos limitaremos sólo a sistematizar los aspectos que consideramos innovadores y cuyas características consistieron en la aplicación de:

- Una dinámica de actuación con visión empresarial. En León se manifiesta con un espíritu de gran dinamismo la participación de empresarios locales en la gestión municipal, vinculada gestión con diversos sectores (cámaras, asociaciones, fundaciones, etc.), lo cual implica un trabajo en equipo, con una visión de mediano y largo plazo, buscando establecer condiciones para la competitividad orientada a obtener resultados y a un mercado caracterizado por "la atención a los consumidores-cliente" del servicio, con calidad y eficiencia en el uso de los recursos como un prerrequisito de actuación.
- La implantación de modelos y técnicas de gestión provenientes de la administración de empresas como elemento innovador dentro de la realidad municipal mexicana. En León se han incorporado este tipo de esquemas por la extracción empresarial de los grupos gobernantes, buscando una mayor eficiencia a los sistemas y métodos de trabajo. Las técnicas orientadoras de la administración fueron, en un primer momento, el desarrollo organizacional y posteriormente la planeación estratégica.
- Los esfuerzos sistemáticos por incorporar la participación ciudadana en la decisión y ejecución de programas y políticas municipales, percibida como un proceso de realimentación necesaria en la dinámica del gobierno municipal. Estos esfuerzos tuvieron limitaciones, ya que en León la participación es muy desigual entre ciudadanos que se involucran más intensamente que otros. Estos últimos son reacios a participar porque no se sienten convocados o porque temen la cooptación política más que la concertación de intereses (Cabrero Mendoza, 1995).

Este proceso comenzó durante la presidencia municipal del ingeniero Carlos Medina Plascencia (1989-1991), del Partido Acción Nacional (PAN), quien incorporó un modelo de desarrollo organizacional basado en técnicas de gestión que consideran al municipio como una organización-empresa, y en que los sistemas participativos formaron parte de una idea global para integrar a los actores locales. Cuando el ingeniero Medina Plascencia fue designado gobernador provisional del Estado, la administración quedó en manos del licenciado Facundo

Castro Chávez. Para el siguiente periodo, volvió a ganar las elecciones municipales el PAN, y resultó electo el ingeniero Eliseo Martínez Pérez (1991-1994). Durante su trienio, se dio continuidad a dicho modelo, incorporando además el uso de la planeación estratégica como nuevo marco en la gestión del municipio. Además, surgió la necesidad de crear un esquema denominado “modelo sistémico y estratégico de la administración municipal”. La metodología y la técnica utilizadas difieren de las que se aplicaron en otros municipios de la federación,⁸ y corresponden más a métodos usados en el ámbito privado. La participación organizada es otro de los antecedentes innovadores que perduraron de la administración anterior. Uno más de los elementos sobresalientes es la relación que se estableció entre el gobierno estatal y el municipal, considerando el arribo al poder estatal del mismo partido (PAN), lo cual benefició notablemente dicha relación.

La filosofía empresarial fuertemente vinculada con la idea de servicio fue una constante en todas las gestiones; en la actualidad, la mística del trabajo como valor fundamental que guía toda acción y misión municipal quedó plasmada en el lema municipal: “El trabajo todo lo vence”.

Los resultados de tales modelos fueron exitosos en aspectos que van, desde una visión de cambio en la gestión y cultura organizacional, así como en las condiciones logradas para el saneamiento y fortalecimiento financiero del municipio. Se consolidaron instrumentos de seguimiento, control y realimentación, quedando establecida la gestión sobre bases sólidas que permitirán ampliar y continuar las acciones de las administraciones en los siguientes años. Se crearon, además, estructuras estrechamente vinculadas con objetivos específicos, sumadas al trabajo combinado de un equipo que optó por la calidad y el cambio organizacional. Se logró romper con la dinámica de dependencia de las participaciones federales, fortaleciendo los recursos propios. Los logros fueron menores en cuanto a la participación ciudadana.

2.2. Impacto sobre la industria zapatera

La modernización de la política económica nacional alteró profundamente a la industria zapatera, principal bastión ocupacional de la ciudad, que había sido muy protegida durante décadas a todo lo largo del país, al extremo de cubrir más del 90% de la demanda nacional de calzado. En el caso de la ciudad de León, el discurso empresarial local se aferraba hacia 1993 y 1994 a la noción de las magníficas oportunidades, “un futuro increíble”, que la apertura del enorme mercado norteamericano traería al producto local. En 1995, la crisis general del país (la

⁸ Como señala Cabrero Mendoza, algunos autores encuentran experiencias similares en los municipios de San Pedro Garza García y Monterrey, ambos de Nuevo León, y en algunos de Chihuahua y Baja California.

moneda se devaluó y los intereses se dispararon en extremo) provocó en la ciudad el cierre de muchas industrias locales, las que incluso se acogieron a las viejas prácticas de irresponsabilidad de los empresarios por el destino de sus trabajadores, al operar desapariciones fantasmales o cambios de razón social de la noche a la mañana. En los hechos, la productividad nacional no ha crecido en magnitud en los quince años recientes; por el contrario, la cantidad total del producto disminuyó respecto del máximo que se logró en 1987. La industria local ha ido cubriendo un porcentaje decreciente del total nacional debido al surgimiento de otros polos industriales⁹ y ha disminuido su participación relativa en las actividades económicas de la ciudad. En un momento dado, la apertura comercial al calzado elaborado en China ha puesto a la industria en un serio riesgo más bien estructural.¹⁰ Los empresarios locales se unieron y lograron impedir el ingreso legal de calzado chino durante un periodo que está llegando a su fin. La década es testigo de una amplia movilización y búsqueda de transformación en muchas empresas, procesos que se expresan de diferente manera, por lo general mediante la importación de maquinaria más sofisticada. Algunas empresas iniciaron cambios drásticos, acogiendo a las recomendaciones más publicitadas de la nueva gestión del trabajo: el trabajo en equipo, el justo a tiempo, el inventario cero, las cinco “S”, la “manufactura clase mundial”, aunque parecen ser pocas en relación con el total de la ciudad. Algunas de ellas, muy pocas, iniciaron procesos de certificación internacional de calidad. Los esfuerzos de exportación han sido limitados, pero se trata de una tendencia que va en aumento.

A pesar de todo, en contraste con otras entidades del país, la ciudad conserva altas tasas de ocupación, incluyendo la de sus jóvenes. En el año 1996 se dio la mayor tasa de desempleo abierto en la ciudad durante la década: el 1.9%, que para el año 2000 había descendido al 1.3% (IMPLAN, 1999; Fomento Económico Municipal, 2002). “Lo que sucede cuando la industria zapatera (casi el 63% de la PEA industrial de la ciudad) entra en crisis –según informa un funcionario de la Cámara local de la industria de transformación– es un incremento muy significativo de la búsqueda de trabajo pero no por quienes están desempleados o desocupados (porque a ese nivel no llega la crisis) sino por trabajadores ocupados que han tenido que aceptar condiciones muy inferiores de ingreso a las que tenían en meses o años anteriores” (Entrevista Canacintra, 29 de marzo de 2001).

9 A escala nacional se produjeron 244 millones de pares en 1987 contra 210 en 1998. La industria leonesa produjo 110 millones en esa última fecha, según las estadísticas proporcionadas por la cámara local de la industria (CICEG).

10 La competencia del calzado chino se resiente en la ciudad, como lo demuestran dos expresiones publicitarias observadas. Por un lado, considerar la “amenaza china” para obligar a pensar en la necesidad de reestructurar la industria; por otro, denunciar la mala calidad del calzado chino. Un espectacular a la entrada de la ciudad tiene el siguiente texto: “Chin... se rompió; Chin... ya valió (y muestra un zapato nuevo pero roto). Lo hecho en México vale más”.

Si bien la tasa de ocupación de la ciudad es de las más elevadas del país, y el nivel de ingresos de la población es relativamente más alto, las condiciones de empleo precario (condiciones críticas de empleo) son más frecuentes que en el resto del país:

INGRESOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA
(porcentajes)*

Localidad/Ingresos	No recibe ingresos	Menos de 1 SM	De 1 a 2 SM	Más de 2 a menos de 3 SM	De 3 a 5 SM	Más de 5 SM
León (431.514)**	2.3	6.1	26.1	24.2	21.2	14.0
Guanajuato (1.460.194)	7.4	9.0	30.9	19.7	15.7	10.5
República Mexicana (33.730.210)	8.3	12.3	30.3	17.6	14.1	11.8

* No incluye a los "No especificados", por eso los porcentajes no suman 100.

Fuentes: INEGI (2002): *Cuaderno Estadístico Municipal. León, Guanajuato*, e INEGI (2003): *Censo Nacional de Población y Vivienda 2000*.

Con los datos de este cuadro es posible obtener algunas conclusiones: a) en general, la población ocupada de León obtiene mayores ingresos que los guanajuatenses y los mexicanos; b) el segmento leonés de menores ingresos (que "no recibe ingresos" o que recibe "menos de un salario mínimo" y "de uno a dos") es mucho menor (menos de la mitad) que el guanajuatense y el nacional; c) existe una franja mayoritaria (50.3%) de población leonesa ocupada que coincide con la mayoría de población ocupada guanajuatense y nacional (50% aproximadamente) con ingresos que oscilan entre 1 y 3 salarios mínimos; pero, en cambio, la franja de ocupados leoneses (35%) que obtienen ingresos mayores (de 3 a 5 salarios y más de 5 salarios mínimos) es mayor que la que existe en el Estado y la nación.

En contraparte, en el año 2000 los ocupados sin prestaciones constituían el 50% de la PEA de la ciudad y los trabajadores asegurados alcanzaban sólo el 48% de la misma; además, el 37.5% de la PEA laboraba en establecimientos de menos de cinco trabajadores.

** Dígitos correspondientes a millares: se han separado por un punto; norma generalizada en América Latina, usada por Cinterfor/OIT. (N. del E.)

2.3. La visión del futuro

Los principales actores de la ciudad: funcionarios del gobierno local, de las instituciones educativas, empresarios organizados o figuras predominantes de la sociedad civil manifiestan una coincidencia muy grande respecto del tipo de futuro que la ciudad debe proponerse, en respuesta a los grandes desafíos que enfrentan actualmente sus actividades económicas.

La coincidencia se establece en torno a dos grandes vías:

1. Reestructurar y modernizar la industria del calzado, ya que sólo podrán sobrevivir a los desafíos de la globalización las empresas que se modernicen; se habla de “consolidar un distrito industrial”.

Para diversos informantes, la industria del calzado no resistirá los embates de la globalización si no se transforma radicalmente. Hay una gran claridad entre los miembros de la cúpula empresarial respecto de la naturaleza de esos embates: a) las nuevas tecnologías: “cómo va a competir un señor que está bordando a mano una bota con un empresario que tiene seis máquinas que están bordando cada una doce pares de botas al mismo tiempo bajo la dirección de un solo obrero”; b) la apertura de los mercados y las exigencias de la competencia internacional (las normas de competencia laboral), “(los trabajadores saben hacer calzado)... pero si en cada centímetro tienes que tener tantas puntadas realizadas en tanto tiempo... (las cosas cambian)”; las nuevas estrategias de gestión: “sólo quedarán ‘focos operativos’, empresas grandes a cuyo alrededor se establecen empresas más pequeñas que le maquilan pero a las que se exige limpieza, tecnología, calidad y respeto al medio ambiente” (entrevistas varias con empresarios). La visión sobre el futuro de la industria pasa del optimismo al pesimismo entre los informantes, incluyendo algunos que no se preocupan por ello ni parecen estar muy enterados de las transformaciones nacionales y globales.

La desigualdad en el interior del sector zapatero de la ciudad existe. En el capítulo siguiente se analizará la estructura heterogénea intrasectorial y la coexistencia de diferentes tipos de empresas. Según denuncias que circulan como rumores en la ciudad, son los propios (malos) empresarios los que han sustituido la producción de calzado por la venta de zapato chino de contrabando, ante la imposibilidad de llevar a cabo los cambios que les exige la nueva competencia. Para algunos de los pequeños empresarios, ninguno de los planteamientos de renovación les es cercano y algunos incluso no habían oído hablar del Tratado de Libre Comercio con América del Norte.

2. Profundizar la diversificación de la vocación económica de la ciudad hacia una serie de servicios que se tienen ya claramente identificados y respecto de los cuales existe una cierta tradición en la ciudad.

Se trata de convertirla en un centro regional, e incluso nacional e internacional, en los siguientes renglones: turismo de negocios (centro de convenciones y ferias), centro comercial, centro financiero, centro médico y toda la infraestructura urbana y de servicios que los acompañan. El cambio hacia los servicios tiene ya una expresión estadística visible en la distribución de la población económicamente activa de la ciudad. En los diez años más recientes se incrementó la participación en los servicios privados (del 19 al 23%) y en el comercio (del 28 al 31%).

La expresión de los cambios ocurridos es también visible en el paisaje urbano; el desarrollo de la ciudad al respecto es realmente impresionante: hoteles,¹¹ centros comerciales,¹² restaurantes, centros de esparcimiento nocturno para los jóvenes que hace algunos años se congregaban sólo en las fiestas de “sociedad”, en las casas de familia o en las calles de los barrios. Algunos de los habitantes, en broma, señalan que podrían pensar que se trata “de otra ciudad”.

Las nuevas vías rápidas y los pasos a desnivel, junto con modernos edificios, dan una imagen muy clara del tipo de desarrollo deseado, el cual alcanza incluso para propiciar ahora instituciones eminentemente culturales como Explora,¹³ para las cuales no había especial interés o viabilidad hace algunos años.

Las instalaciones de la feria de León dejaron de ser un terreno sobre el que se habilitaban en su momento las estructuras necesarias, para convertirse en una moderna construcción con capacidad para albergar en cualquier época del año los distintos servicios que requieren ese tipo de actividades comerciales, desde los grandes espacios para las exhibiciones, hasta los pequeños lugares para la negociación.

Se tiene también la idea de albergar eventualmente “una feria hospimédica de primer mundo”. De hecho, en la ciudad están en marcha dos proyectos de hospitales. El grupo Ángeles ha terminado de construir un enorme hospital en la zona nordeste.

La oficina de Fomento Económico Municipal tiene entre sus principales atribuciones la publicidad y venta de los parques industriales, para los que existen todavía terrenos suficientes en la ciudad y sus alrededores. La política es atraer

11 Adicionalmente a los hoteles tradicionales: el Real de Minas, el Hotel Condesa, el Hotel León, La Estancia, relativamente pequeños y con varias décadas de presencia en el centro de la ciudad, se observan ahora las impresionantes y modernas construcciones del Fiesta Inn, el Fiesta Americana, Holiday Inn, San Francisco, Howard Johnson, entre otros.

12 Se han creado en la década reciente por lo menos cinco grandes centros comerciales que agrupan tiendas de las grandes cadenas nacionales e incluso internacionales de alimentos, ropa, computadoras, cines: Liverpool/Fábricas de Francia, Sears, JCPenney, Soriana, por ejemplo. Destacan varios centros comerciales exclusivos para la congregación de los múltiples productores y la venta de calzado.

13 Se trata de un atractivo museo interactivo rodeado de un hermoso parque.

industrias limpias y ecológicas;¹⁴ se piensa incluso aprovechar la presencia de centros académicos en la ciudad, con el fin de asegurar la existencia de la masa crítica necesaria para la introducción de nuevos productos.

Por otra parte, la pobreza que se observa en todas las ciudades del país tiene en León una presencia igual de contrastante.¹⁵ Sin embargo, el municipio y particularmente su zona urbana están más favorecidos que el resto del Estado, expresión sin duda de la elevada tasa de ocupación y mejor remuneración relativa que se logra en la ciudad.

Ante estas opciones de futuro es clara la conciencia de que la formación de los jóvenes de la ciudad es una prioridad para alcanzar el desarrollo económico propuesto. Quienes promueven la primera vía mencionan fundamentalmente la capacitación de la fuerza de trabajo de la industria, empezando por sus mandos superiores, y el impulso a las carreras de nivel medio y superior orientadas a la modernización de la misma, en particular en las áreas de diseño, nuevos materiales, comercio internacional. Pero tal vez la preocupación más fuerte al respecto se refiere a las dificultades para reorientar (se dice “reconvertir”) a los trabajadores de la industria del calzado hacia el área de servicios, en particular a los adultos.¹⁶ Quienes propician la segunda vía reconocen la importancia de una escolaridad básica más generalizada y de mayor calidad,¹⁷ sin descuidar ni la capacitación de los trabajadores ni las carreras pertinentes de nivel medio y superior. Incluso una propuesta que todavía no alcanzaba viabilidad era aprovechar el Centro de Óptica (que ofrece maestría y doctorado) localizado en la ciudad para impulsar en cierta forma una industria “limpia” de producción de microprocesadores (entrevistas con el director de Fomento Económico Municipal, varias fechas).

Rara vez, sin embargo, la formación de los jóvenes es la primera propuesta; por lo general la anteceden estrategias relacionadas con mayores apoyos financieros o mejoras en la producción y en particular en la comercialización; pero,

14 Sólo en esta oficina y en la Universidad Tecnológica de León (UTL) encontramos preocupación por resolver los problemas de contaminación de la ciudad.

15 Existen estudios sobre la pobreza en la ciudad, en uno de los cuales se establece un Índice de Pobreza Humana (IPH); el resultado para el municipio de León es el menor que para cualquier otro municipio del Estado, por consiguiente, menor que para el del Estado e incluso menor que el del país. El nivel del IPH para León es comparable con el de municipios como Aguascalientes, Ags., La Paz, BCS, Monclova, Coah., y Cd. Madero, Tams. Los municipios con los menores índices del país son San Pedro Garza García y San Nicolás de los Garza, ambos en Nuevo León (AMR, 2003). También intentamos conocer el índice Gini de distribución del ingreso, pero los datos disponibles a escala estatal no permitieron precisarlo.

16 Esta preocupación la manifestó en varias ocasiones el director de Fomento Económico Municipal; otros entrevistados aclaran que las habilidades y los hábitos de los trabajadores de la industria del calzado están muy alejados de los que requieren los servicios.

17 En entrevista, la encargada de recursos humanos de uno de los hoteles nuevos señaló que el requisito inicial para los puestos de camarera había sido la secundaria, pero tuvieron que bajarlo a primaria terminada, por la escasez de personal con ese nivel de escolaridad en la ciudad.

según el enfoque y la posición del informante, la formación de los jóvenes ocupará el segundo o tercer lugar entre las prioridades para impulsar el desarrollo económico de la ciudad. En los hechos, el discurso a favor de la capacitación y la escuela queda muy lejos de la realidad.

3. El contexto demográfico: crecimiento, escolaridad y trabajo entre los jóvenes de la ciudad

3.1. Crecimiento de la población total¹⁸

El de León es el más grande de los cuarenta y seis municipios que conforman el Estado de Guanajuato; para el año 2000, la ciudad de León, que comprende casi la totalidad del municipio, contaba con 1.134.842 habitantes, según los datos del censo de población.

En la reciente década, la ciudad experimentó una reducción histórica en la elevada tasa de crecimiento que había registrado de 1950 a 1970. En efecto, entre esas dos décadas, su población aumentó a tasas superiores al 50%; en cambio, de 1980 al año 2000, bajó su crecimiento a porcentajes cercanos al 30%. Sin embargo, esta tasa sigue siendo alta si la comparamos con el incremento de la población nacional en las dos décadas más recientes (20%), con las tasas de entre 11 y 23% a las que decayó el crecimiento de las principales ciudades guanajuatenses y el propio Estado de 1990 a 2000, y con el ritmo de crecimiento de otras ciudades como Monterrey (que creció 3.9%) en el mismo lapso.

La ciudad todavía conserva un ritmo intermedio de crecimiento; continúa concentrando casi un cuarto de la población total de la entidad federativa, y sigue siendo considerable su carácter de polo de atracción regional. Cabe señalar que algunos funcionarios municipales consideran que los datos censales están subvalorados, porque mucha gente de las colonias irregulares no fue censada. En función de las tomas de agua, estiman que León tiene alrededor de 1.300.000 habitantes.

3.2. Los jóvenes de la ciudad¹⁹

La dinámica demográfica de León corresponde puntualmente con la tendencia al envejecimiento de la población que se observa en todo el país en la década de los noventa. En ambos casos, todos los grupos de edad menores de 20

¹⁸ Véanse en el anexo los cuadros 1.y 1.1.

¹⁹ Véanse en el anexo los cuadros 2 y 2.1.

años disminuyen su participación en el total (en particular los niños de 10 a 14 años), pero el grupo de 15 a 19 años baja del 12.2 al 10.9% y el grupo de 20 a 24 años mantiene el mismo porcentaje, con el 10% del total. En contraste, la población mayor de 25 años aumenta crecientemente su participación.

A pesar de la disminución en su tasa de participación demográfica, en la ciudad la población de 15 a 24 años representa el 20.9% del total, lo que significa en términos absolutos poco más de 230.000 jóvenes (237.182). En alguna medida, este alto porcentaje de jóvenes puede explicarse porque el saldo migratorio es favorable (2.4% que sale *vs.* 9.9% que llega a la ciudad).²⁰

3.3. Los y las jóvenes ²¹

Para el año 2000, la distribución por género en la ciudad mostró los siguientes rasgos: hay un poco más (entre 0.6 y 2.4%) de niños que de niñas en cualquiera de los tres quinquenios de 0 a 14 años, pero a partir de los 15 años esta relación se invierte y hay más mujeres que hombres. En efecto, en los jóvenes de 15 a 19 años hay un poco más (0.8%) mujeres que varones; después la diferencia se va agrandando a favor del sexo femenino. En el grupo de 20 a 24 años, hay 4.4% más mujeres que hombres. El de 25 a 29 años es el intervalo en que la diferencia entre géneros es mayor que en cualquier otro grupo (6.2% a favor de las mujeres). En el de 30 años y más, la diferencia entre sexos se reduce al 2.6% a favor de las mujeres.

Aunque los datos no son contundentes respecto de si primero hay más niños que niñas y luego más mujeres jóvenes y adultas que hombres, cabe suponer que parte de los varones (entre el 4% y el 6% de cada grupo de edad considerado en el cuadro) se va de la ciudad. Con base en ese supuesto, se puede decir que entre los 15 y 19 años los jóvenes todavía no emigran porque hay prácticamente la misma cantidad de uno y otro sexo. La emigración de los varones es tardía: se inicia de los 20 a 24 años, se acentúa entre los 25 y 29 años y se mantiene, aunque en menor medida, en los mayores de 30 años. Esta apreciación es congruente con las afirmaciones de varios leoneses sobre que hay muchas mujeres jefas de familia en la ciudad, que encarnarían en buena medida los efectos del déficit (sumado) de varones en la población.

20 INEGI, *Indicadores sociodemográficos. Guanajuato*.

21 Véanse en el anexo estadístico los cuadros 3 y 3.1.

3.4. Los jóvenes leoneses que estudian

Tres indicadores son de interés para conocer la condición de escolaridad de los jóvenes de la ciudad: *asistencia a la escuela*, *atención a la demanda del grupo de edad* y *grados de escolaridad aprobados por grupos de edad*. La importancia de estos tres rubros de análisis es reconocida porque se realizan a través de ellos muchas comparaciones y descripciones sintéticas del sistema educativo y de la escolaridad. Los dos primeros son similares, la diferencia estriba en que el de *asistencia* simplemente registra cuántos individuos de un grupo de edad asisten o no a cualquier tipo o nivel de escuela y el de *atención a la demanda* se construye obteniendo la proporción de la matrícula de cada nivel educativo en el grupo de edad que idealmente le corresponde. Los *grados de escolaridad aprobados* se refieren al máximo grado de determinado nivel educativo que han logrado acreditar los miembros de un grupo de edad.

En el año 2000, el porcentaje de jóvenes de 15 a 19 años que asistían a la escuela fue del 34.2% en promedio (33.4% de los hombres y 35.0% de las mujeres). Para el siguiente grupo de edad, la condición de asistencia a la escuela se redujo notablemente: sólo el 15.3% en promedio de los jóvenes de 20 a 24 años asistía a la escuela: el 15.7% de los hombres y el 14.8% de las mujeres.

Un dato que llamó especialmente la atención es que a los 15 años de edad todavía el 58% del grupo asistía a la escuela, pero a partir de los 16 años empezaba a disminuir aceleradamente, como se observa en el cuadro 7 del anexo.

El indicador *grados de escolaridad aprobados*, a pesar de las diferencias en el intervalo de edad que registra, permite estimar la imagen siguiente acerca de la situación educativa global de los jóvenes de 16 a 19 años: un poco más de la cuarta parte de ellos (25.5%) tiene estudios o cursa nivel medio superior; la mayoría (43%) ha acreditado o cursa la secundaria; 29% tiene estudios de primaria; y 2.4% no tiene instrucción alguna. En suma, casi las tres cuartas parte de estos jóvenes apenas cuenta con la educación básica, que representa el límite inferior de inclusión en la dinámica económica que se perfila como prevaleciente en la ciudad, y sólo la cuarta parte restante representa el segmento con mayor potencial de recursos calificados para las necesidades actuales.

Dada la tendencia creciente a abandonar la escuela conforme se avanza en edad, sólo el 12% de jóvenes de 20 a 24 años asistía a la escuela en 1990, cifra que se incrementa a 15% diez años después. Nuevamente, la *atención a la demanda* es el indicador que registra mayor progreso. A pesar de que durante el periodo casi se ha quintuplicado la atención a este intervalo (de 4 a 21%), en mayor medida gracias a la profusión de escuelas privadas, y a innovaciones estatales como la Universidad Tecnológica, ocho de cada diez jóvenes en la edad correspondiente no son atendidos por la educación superior.

A través de los *grados de escolaridad aprobados* es posible estimar la situación educativa global del grupo: el 12% tiene estudios superiores (0.1 con posgrado) y una cuarta parte (24.8%) de nivel medio superior (igual que el grupo de edad precedente). La mayoría, poco más del 67%, dividida en partes iguales, cuenta con estudios de primaria o secundaria y el 3.3% no tiene ninguna instrucción.

Desde luego que la matrícula reportada del nivel también incorpora una significativa cantidad de jóvenes del siguiente grupo de edad (de 25 a 29 años), que sin duda comparte su tiempo de estudio con el de trabajo, lo cual reduce aun más el porcentaje de atención a los dos grupos de edad.

Puede concluirse que en el grupo de jóvenes de 20 a 24 años y en el nivel superior se expresa más fuertemente el déficit educativo de la ciudad.

3.5. Los jóvenes leoneses que trabajan²²

En el año 2000, hablar de *Población Económicamente Activa* en León, es prácticamente lo mismo que hablar de *Población Ocupada*, y, aunque se trata de un segmento con predominio masculino, hay muchas mujeres que trabajan. Resulta importante identificar al 11.9% de jóvenes de 12 a 14 años registrados como *Población Económicamente Activa*. Se trata de cerca de 10.000 adolescentes (5.948 hombres y 3.358 mujeres) que laboran o buscan empleo. Sin duda, muchos de ellos comparten el trabajo con el estudio, pero varios informantes entrevistados afirman reiteradamente que, a pesar de su prohibición, el trabajo infantil nunca ha desaparecido, sino que, al contrario, va en aumento. Al respecto, las estadísticas descubren un porcentaje significativo de niños y adolescentes que no están en la escuela.

Como se verá más adelante, encontramos un pequeño grupo de adolescentes menores de 15 años en la industria del calzado, y la mayoría de los trabajadores reporta haber aprendido a desempeñar el oficio de zapatero trabajando en la infancia, en ocasiones desde los siete años. Este dato da idea del elevado costo de oportunidad²³ de asistir a la escuela en la ciudad y su posible influencia en aumentar el abandono durante la secundaria en particular.

Del grupo de edad de 15 a 19 años, el 49.6% se considera *Población Económicamente Activa*, y el 57% del de 20 a 24 años. De ambos grupos, el 60% es población masculina, pero el restante 40% señala la presencia de 23.268 jóvenes mujeres de 15 a 19 años y 27.371 de 20 a 24, es decir, un total de poco más de 53.000 mujeres de esa edad en el mercado de trabajo de la ciudad.

²² Véanse en el anexo los cuadros 10 y 10.1.

²³ Se denomina "costo de oportunidad" a los ingresos que se dejan de percibir por asistir a la escuela en vez de trabajar.

A pesar de la muy elevada tasa de ocupación que se registra, los porcentajes de desocupación se duplican entre la población joven, en particular entre la de 15 a 19 años, que registra el mayor porcentaje: 1.9 %.

Elaboraciones sobre las estadísticas disponibles, con la mirada puesta en la problemática actual de los jóvenes que se anticipó en la introducción teórica, permiten dar el siguiente panorama estadístico de la situación básica en la que se encontraron los jóvenes de 15 a 24 años de la ciudad en el momento de realizar la investigación:

Edad	Total	Asiste a la escuela	Trabaja	Desocupados	No estudia ni trabaja	% sin escolaridad secundaria
15-19	123.519	48.006	60.068	1.141	15.445	31.3%
Hombres	61.265	23.531	36.800		934	
Mujeres	62.254	24.475	23.268		14.241	.
20-24	113.511	17.367	74.349	966	21.795	37.3%
Hombres	54.247	8.516	46.041		(-310)	
Mujeres	59.254	8.769	27.371		23.264	

Elaboraciones con base en los datos del anexo 1.1.

El anterior es un panorama estático; no da idea de los movimientos entre los jóvenes ni de las actividades que comparten; veremos más adelante que la categoría de jóvenes que estudian y trabajan es la más numerosa en una muestra de egresados de los niveles 4 y 5 del sistema escolar de la ciudad. Lo anterior muestra, por una parte, la buena aceptación que han recibido las oportunidades flexibles de escolaridad que ofrecen ahora las instituciones privadas y algunos programas públicos de la ciudad y, por la otra, el incremento de los requisitos escolares para acceder, progresar o conservar los trabajos.

La condición de no estudiar ni trabajar, previsible desde el punto de vista teórico, afecta indudablemente a las mujeres. Pero en el grupo de edad de 15 a 19 se detectan cerca de mil jóvenes varones en la ciudad que podrían estar en esas condiciones de marginalidad. En cambio, en el siguiente grupo, la suma de la asistencia a la escuela y del trabajo denota que la totalidad de los hombres de esa edad en León tiene alguna ocupación o actividad orgánica, sea la escuela o el trabajo, con la amplia posibilidad de que muchos de los que estudian también trabajen. Es, sin embargo, el grupo en el que se detecta mayor migración.

Este es el total de jóvenes de la ciudad que demanda oportunidades escolares y de empleo, y sobre los cuales interesa conocer en particular los procesos de formación para el trabajo de los que pueden beneficiarse.

4. La intervención de los actores políticos, económicos y sociales sobre la formación de los jóvenes

Los actores sociales, identificados al inicio desde un punto de vista meramente teórico, desempeñan un papel importante en el establecimiento de las políticas, las estrategias y los contenidos de la formación de los jóvenes de la ciudad para el trabajo. Se trata de: a) gobiernos federal, estatal y municipal, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones en materia laboral y educativa, cada uno de ellos por medio de diferentes viejas y nuevas instituciones, pero en particular nuevas relaciones e interacciones entre ellos, derivadas de los procesos de descentralización; b) los empresarios organizados; c) los particulares o sociedades comerciales; y d) algunas organizaciones de la sociedad civil. Todos ellos adquieren de lleno el discurso de la reorganización del trabajo y asumen la importancia de la educación y la capacitación de la fuerza laboral. Se destacan las alianzas que se realizan entre varios de ellos, en particular empresarios y gobierno local y estatal. Sobresalen por su ausencia los sindicatos o grupos de trabajadores organizados.

Entre todos, sin embargo, no resuelven el problema de formación de los jóvenes de la ciudad. Según la estrategia de que se trate, la atención es desigual, insuficiente o francamente inexistente.

4.1. Las políticas y las acciones locales sobre la escolaridad y sus límites²⁴

4.1.1. El déficit como punto de partida

Al iniciar los años noventa, el Estado de Guanajuato²⁵ y un poco menos León²⁶ padecían un grave retraso educativo que se acentuaba aun más en los niveles

24 Algunos elementos de este apartado constituyeron el primer borrador del comunicado del Observatorio Ciudadano de la Educación, "La educación en Guanajuato", publicado en *La Jornada*, agosto de 2000. Posteriormente se publicaron en el artículo de María de Ibarrola y Enrique Bernal, "Descentralización ¿Quién ocupa los espacios educativos?", *Revista Mexicana de Investigaciones Educativas*, vol. VIII, número 18, mayo-agosto de 2003.

25 Guanajuato se situaba en los últimos lugares del país en casi todos los indicadores educativos. Por ejemplo, en 1995 la proporción de su población de 15 años y más con educación posprimaria era 12.6% menor que la nacional, el Estado ocupaba el último lugar nacional en la tasa de absorción de la secundaria, el lugar 30 en la tasa de absorción del nivel medio superior y el 27 del nivel superior. Véase INEGI (1997): *Perspectiva Estadística de Guanajuato*. INEGI. México, pp. 28-30.

posteriores a la primaria.²⁷ Dicho déficit hacía -de suyo- inaplazable desplegar políticas y hacer inversiones dirigidas a contrarrestar el estancamiento de la educación. Esta situación se entrelazó con diversos cambios políticos, como la gubernatura interina de Carlos Medina Plascencia en 1991, la gubernatura de Vicente Fox en 1995 y su postulación en 1997 como candidato a la Presidencia de la República, que mostraron las preocupaciones sociales de los nuevos gobiernos panistas de atender prioritariamente la educación. Por ejemplo, a través del programa publicitado bajo el nombre “Que nadie quede sin estudiar”,²⁸ que puede entenderse como parte de la repuesta a una necesidad social imperiosa, pero simultáneamente como elemento de la política de los gobiernos locales panistas interesados en demostrar que operan con mayor justicia y eficacia que las administraciones priistas y también como reacción a las críticas que los adversarios políticos hacían sobre la situación educativa de Guanajuato.

Es decir, la educación en León se desarrolla durante la década en el marco de un esfuerzo creciente e impregnado de política (disperso pero también imaginativo) por expandir el sistema educativo y aumentar la escolaridad de la población lo más rápidamente y a los menores costos posibles. Para lograrlo, se atacaron todos los frentes: la educación formal tradicional (a través de inversión pública y autorización de la privada), la educación de adultos -mediante apoyos al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)-, pero en particular experimentando con nuevos organismos y dispositivos como el Instituto de Educación Permanente (IEP), el Centro Interuniversitario del Conocimiento (CIC); el apoyo a organizaciones de la sociedad civil como el Centro de Investigación y Promoción Educativa y Cultural (CIPEC) -que agrega un videobachillerato a su oferta de capacitación en la industria zapatera y telesecundaria-; inaugurando un sistema de becas para todos los niveles, administrado por las oficinas de BK2000 (denominado “Becamil”) y del Instituto de Financiamiento e Información para la Educación (conocido como Educafin); los videobachilleratos del Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior (SABES), la Universidad Tecnológica, etcétera. Este cúmulo de instituciones irá conformando la abundante “ensalada de organismos educativos” que funciona en la ciudad en el año 2000. La otra cara del déficit educativo inicial es su magnitud, que mediatiza los logros de los esfuerzos de crecimiento.

26 Sin contar la primaria, el sistema educativo de la ciudad atendía porcentajes muy bajos (de 61.6 a 3.7%) de los grupos de edad correspondientes a los demás niveles educativos (ver cuadro 2).

27 Fernando Cuevas reporta el dato significativo de que, en los años cincuenta, de 4.043 técnicos empleados en la industria metal mecánica, 57.6% no tenía ninguna formación escolar al respecto. “Puentes sobre...”, op. cit. p.15.

28 Un director de escuela atribuye claramente este programa al gobernador: “Fox le dio un impulso muy fuerte a la educación y hubo una campaña promocional en la que se decía ‘que nadie se quede sin estudiar’” (Entrevista Cecytegdf, 15 de agosto de 1999).

**Tasa de crecimiento y cobertura por niveles escolares y entidades
1990-2000**

Nivel de escolaridad	Nacional			Guanajuato			León		
	Crecimiento 1990-2000	Cobertura 1990	Cobertura 2000	Crecimiento 1990-2000	Cobertura 1990	Cobertura 2000	Crecimiento 1990-2000	Cobertura 1990	Cobertura 2000
Preescolar	21.8	64.7	74.9	76.9	51.3	87.5	85.9	47.4	75.3
Primaria	-1	101.4	95	-0.9	99.2	94.4	6.3	99.1	93.2
Secundaria	20.1	70.4	82.7	44.6	53.4	75.1	44.4	61.6	79.9
Media	34.8	28.1	36.6	86.2	16.3	29.0	116.6	17.7	32.8
Licenciatura	60	14.7	20.3	171.1	5.2	11.9	519.9	3.7	19.5
Posgrado	157.3			373.6			677.9		

Fuentes: INEGI. *Censos generales de Población y Vivienda de 1990 y 2000* y SEG (1999): *Estadísticas e Indicadores básicos*.

4.1.2. La educación básica

El gobierno estatal ha sido el principal impulsor del crecimiento que se ha logrado en la ciudad en cuanto a la escolaridad primaria y la secundaria.

Una de las primeras acciones del gobernador Fox en 1994, a menos de dos años de acordada la descentralización de la educación básica hacia los Estados, fue emitir la Ley de Educación del Estado de Guanajuato, que “es de todos y para todos”, y que se difundió ampliamente entre toda la población del Estado en un pequeño volumen que incluye en primer término el Artículo Tercero Constitucional y después comentarios a la ley. No es el objeto de este apartado hacer un análisis detallado del texto de esta ley, pero cabe señalar que, aunque en ella se establece sin ambigüedades el carácter laico y gratuito de la educación pública, se abren las puertas a una amplia participación social, a nuevas fuentes de financiamiento, al impulso a la educación particular para coadyuvar en la prestación del servicio educativo para todos, al servicio civil de carrera, a la organización democrática de los educandos y varios temas más de menor interés para este estudio.

Como estrategia clave para la transformación educativa, en particular de la básica, se modificó la Secretaría de Educación del Estado (SEG), mediante la división del territorio en ocho regiones escolares y la creación de otras tantas delegaciones regionales, entre las cuales se desconcentraron los servicios educativos

y administrativos para atender los cuarenta y seis municipios. Las metas de este proceso de regionalización, iniciado en 1997, fueron evitar traslados a las oficinas centrales, incrementar la presencia de los maestros en el aula, aumentar la participación social y municipal en la educación, incrementar la rapidez y calidad de la respuesta en materia de prestación de servicios y acercar la toma de decisiones al lugar de los hechos. La ciudad de León constituye por sí misma la región IV del Estado y cuenta con un amplio margen de maniobra en las decisiones locales de la educación básica.

Entre 1990 y 2000, la matrícula de la primaria tuvo apenas un crecimiento del 0.2%; en cambio, la de secundaria creció 35.3%. La atención al grupo de edad disminuyó seis puntos porcentuales para la primaria y aunque cabe la posibilidad de errores en las cifras tan elevadas de 1990 (99.1% de atención al grupo de edad), interesa señalar que, según los datos actuales, en la ciudad hay casi 13.000 niños en edad escolar que no están siendo atendidos por la escuela primaria. En el caso de la secundaria, la atención al grupo de edad pasó del 61.6 al 79.9%.

De cualquier forma, el número de adolescentes que tampoco son atendidos por la secundaria obligatoria es de poco más de 15.000. Estaríamos hablando de casi 30.000 niños y adolescentes de la ciudad que no tendrán la escolaridad básica constitucionalmente obligatoria en el futuro cercano y se incorporarán al trabajo sin esta base. La participación de los particulares en la atención a estos dos ciclos de la escolaridad básica disminuyó ligeramente en la década, a favor de la atención pública, pero de cualquier forma sigue siendo superior al promedio nacional: el 16.9% en primaria y el 23.3% en secundaria. El preescolar, que atiende ahora al 75.3% del grupo de edad, está a cargo de particulares en el 32.2% de los casos.

Estos tres ciclos, que constituyen la escolaridad básica constitucionalmente obligatoria, están siendo atendidos de manera insuficiente, sobre todo por el sector público, a través del gobierno estatal y gestionado por una coordinación municipal. Los planes de estudio son nacionales, responsabilidad del gobierno federal, con muy pocos espacios curriculares asignados a contenidos locales.²⁹ Este nivel no ofrece una formación específica para el trabajo, pero le corresponde la formación en las habilidades y competencias básicas, como la lectura, la escritura, las operaciones matemáticas, el razonamiento, el conocimiento de los derechos y deberes ciudadanos, los hábitos de laboriosidad y trabajo estructurado en espacios y horarios definidos y varios más que son ahora reconocidos como esenciales para el desempeño del trabajo en la economía del conocimiento. Se trata de lo que algunos autores denominan las “competencias básicas” (Jacinto y Gallart, 1998).

²⁹ Se destaca al respecto el libro *Yo vivo en León*, de María de la Cruz Labarthe Ríos y Adriana Ortega Zenteno, texto de consulta para la educación básica del municipio de León, que lleva una introducción del presidente municipal y del director general de Educación Municipal.

4.1.3. La educación media y la superior

Las políticas estatales de apoyo a la educación media y superior en el Estado son originales e interesantes, pero los particulares manejan bastante más de la mitad de la matrícula que ha alcanzado estos niveles ya no obligatorios.

Durante la década de los noventa, la matrícula de educación media y superior crece en términos relativos de manera más acelerada que la secundaria obligatoria: la educación media tiene un incremento del 116% y la superior del 591.9%. A pesar de este esfuerzo, sólo el 32.8% de los jóvenes de 15 a 19 años están inscritos en alguna de las 126 escuelas de nivel medio superior, y la proporción disminuye drásticamente entre los jóvenes de 20 a 24 años, de entre los cuales sólo el 19.5% asiste a la escuela. En el nivel medio se trata de una atención a la demanda del grupo de edad inferior a la nacional en más de 14 puntos porcentuales; en el nivel superior, la escasa atención al grupo de edad es semejante a la tasa nacional.

Los particulares atienden el 70.3% de la matrícula. El sector público fortaleció el Instituto Tecnológico local, que duplicó su matrícula en la década de los noventa, y creó una Universidad Tecnológica, que cuenta con poco más del 5% de la matrícula total del nivel en la ciudad. La otra institución pública es la Facultad de Medicina de la Universidad de Guanajuato, situada en León prácticamente desde su fundación.

En los años noventa se desarrolla prácticamente todo el posgrado de la ciudad. Para el año 2000 la ciudad ofrece 16 programas de especialidad, 62 de maestría y tres de doctorado, con una matrícula total de 2.078 estudiantes; nuevamente predomina la oferta privada, que gestiona el 72.1% de la matrícula.³⁰

Pero lo que sobresale en la ciudad en este gran esfuerzo de crecimiento de las oportunidades escolares durante la década es una de las más elevadas tasas en el país de participación de los particulares en la atención a los dos niveles, muy superiores al promedio estatal y nacional, como se observa en el siguiente cuadro.

30 El maestro Guillermo Tapia, de la Universidad Iberoamericana León, proporcionó una copia de sus cuadros sobre el posgrado completo en la ciudad de León para el inicio de cursos 2000-2001, de los que se desprende esta muy resumida información.

Participación privada en la escolaridad	León	Guanajuato	Nacional
Preescolar	75.3	10.5	10
Primaria	16.9	7.2	7.7
Secundaria	23.3	9.8	7.9
Media superior	59.7	37.8	21.5
Superior	70.3	46.6	32.1

Fuentes: INEGI. *Censos generales de Población y Vivienda de 1990 y 2000* y SEG (1999): *Estadísticas e Indicadores básicos*.

Sin duda, uno de los mayores méritos de la descentralización educativa acordada en 1992 fue detonar las potencialidades de una gran cantidad de propuestas educativas latentes en los Estados, enriquecer las estrategias y los mecanismos para llevar a cabo la educación nacional y hacer específicos los valores, sentidos y contenidos que en cada entidad se atribuyen a la educación.

En el caso de la ciudad de León, esta descentralización propició y por lo visto también permitió que el propio gobierno estatal impulsara el elevado crecimiento de los particulares en la atención a la educación media y superior. Una pregunta que amerita mayor profundización es si las políticas estatales de financiamiento de colegiaturas en escuelas particulares, con el argumento de que resulta más barato pagarlas a particulares que crear nuevas instituciones públicas, configuran una política de participación social en la educación o más bien una de clara privatización de la escolaridad media y superior en la ciudad; y hasta qué punto este tipo de política profundizará el crecimiento desigual de las oportunidades escolares que ya se observa en la ciudad.

4.1.4. Adecuación de las especialidades de nivel medio superior con el mercado de trabajo de la ciudad y las previsiones de su futuro³¹

La mayoría de escuelas técnicas de la ciudad (34) repite la oferta de carreras de *computación e informática*, seguida por el grupo de planteles (22) dedicado a las

31 Aquí asumimos el universo que maneja la Comisión Estatal para la Planeación y Programación de la Educación Media Superior (CEPPEMS) en el *Catálogo de Servicios Educativos de los niveles medio superior y superior en el Estado de Guanajuato, 2001-2002*, según el cual hay un total de 129 escuelas de nivel medio superior en León, de las cuales 61 imparten carreras técnicas (que son las que usamos como referencia en este apartado) y 68 no lo hacen porque son generales, o no lo informan.

especialidades económico administrativas, que reiteran las carreras de *contabilidad, administración* y diferentes *secretariados*.

Las especialidades industriales –que supuestamente deberían ser mayoritarias en una ciudad con las características de León– ocupan el tercer lugar en cuanto a frecuencia de planteles que las ofrecen (15). Cada una de las 18 carreras de este tipo se imparte en una sola escuela, excepto *mecánica* y *serigrafía*, que se ofrecen en tres o cuatro. Contra lo que se esperaba encontrar, sólo hay una escuela (el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Conalep I) que ofrece tres carreras directamente relacionadas con la actividad que le da fama mundial a León: la de profesional técnico en curtiduría, la de profesional técnico en calzado y la de profesional técnico en mantenimiento industrial (de la industria del calzado y curtiduría). En otro Conalep de la ciudad (Conalep II) se ofrece la carrera de profesional técnico en mecánica automotriz, que tiene el doble de matrícula que las carreras anteriores.

Las diez escuelas del sector salud se concentran en la carrera de *enfermería*, que goza de alto prestigio entre la población local respecto de la calidad de su formación y que cuenta con una arraigada tradición histórica, ya que la Facultad de Medicina de la Universidad de Guanajuato se localiza desde el primer tercio del siglo XX en la ciudad de León. Las escasas siete escuelas del área de humanidades y ciencias sociales imparten principalmente *idiomas*. Por último, hay cinco escuelas que ofrecen seis carreras agropecuarias.

Es importante destacar que si bien la mayor parte de los planteles de este nivel, destinado prioritariamente a los jóvenes de 15 a 19 años, son particulares, casi todas las carreras industriales son impartidas por escuelas públicas. De manera que la inversión privada en educación se concentra en ofrecer un pequeño número de carreras económico-administrativas y relacionadas con la informática (que también son muy demandadas por la población) e ignora las actividades industriales de la ciudad.

Desde el punto de vista de la adecuación puntual de la educación a los requerimientos del sector productivo, la oferta de carreras técnicas de nivel medio superior es incongruente en buena medida o está desvinculada, tanto en lo que se refiere a sus características actuales, como a las previsiones que se tienen del futuro mercado de trabajo de la ciudad.

Lo anterior se debe a varias razones:

1) A una oferta insuficiente, limitada y desigual de carreras, que es producto de una estructura segmentada, pulverizada y cambiante del nivel medio superior, incapaz de diseñar y operar una política integral o siquiera de conjunto del nivel, y, mucho más, de programar de manera sistémica su oferta de especialidades.

Las escuelas públicas, centralizadas por sus respectivas direcciones generales, teóricamente serían susceptibles de funcionar de acuerdo con políticas y directrices de planeación de su oferta pero, en la práctica, la historia concreta de cada establecimiento opera en la consolidación de la oferta inicial con la que estructuró sus instalaciones, sus planes de estudio y su planta docente. Por lo anterior, las transformaciones internas exigidas en función del reconocimiento de nuevas necesidades en el mercado de trabajo son muy difíciles de realizar para las instituciones educativas.

Por su parte, el segmento mayoritario y pulverizado de escuelas privadas privilegia la oferta de las populares carreras de *computación, informática, contabilidad, secretariados y enfermería*, con tantos planes de estudio, modalidades (abierta, escolarizada o semiescolarizada), costos, calendarios y horarios, como estrategias despliega cada una de ellas para acaparar la mayor cantidad posible de inscripciones y colegiaturas del mercado.

2) A la demanda desinformada de determinadas carreras técnicas a las que dan prioridad los estudiantes. La orientación vocacional que proporcionan las escuelas secundarias, e inclusive de nivel medio superior,³² es contingente y se reduce a una rudimentaria identificación (mediante tests muy agregados) de afinidades y aversiones de los alumnos respecto de grandes áreas de estudio o tipos de materias, de las que se infiere su inclinación o no a ciertas carreras (que son las más conocidas). En realidad, esto no informa nada a los estudiantes sobre las características y probabilidades de evolución del mercado de empleo, ni sobre los contenidos de las carreras y oficios y, en el peor de los casos, aunque se les sugiera cambiar el área, refuerza su adscripción a las carreras más populares.

3) Al escaso conocimiento que prevalece en diversos sectores del municipio acerca de la pertinencia actual y futura de las formaciones técnicas. En efecto, más allá de ciertas descripciones, ciertos diagnósticos y proyecciones muy generales o sectoriales de circulación limitada³³ y de sentido común, no es mucho lo que se sabe en esferas sociales e institucionales decisivas de la ciudad acerca de la estructura y los requerimientos de carreras y especialidades del sector productivo local en toda su complejidad y con cierto grado de detalle respecto de la formación de nivel medio. Y mucho menos lo que se difunde en los espacios

32 Por ejemplo, el Inventario de Perfiles Ocupacionales (IPO), un cuestionario que el Departamento de Psicopedagogía de algunos Centros de Enseñanza Técnica Industrial (CETI) aplica a sus alumnos de nuevo ingreso (es decir, ya demasiado tarde) para evaluar sus aptitudes y corregir sobre la marcha "diciéndoles: 'oye, tú quieres entrar a administración pero tu fuerte está por el lado del taller mecánico', porque los chavos no saben, traen la idea de administración porque es fácil y ahí no llevan matemáticas, y los cuates todos van para allá... eso es lo que pasa, con el IPO disponemos de un instrumento técnico para poder corregir..." (21 de setiembre de 1999).

33 Por ejemplo, Jorge Arturo Hurtado López (1990): *Estructura productiva y equipamiento urbano en León*, Guanajuato, León (mimeo); ITESM (1993): *Guanajuato Siglo XXI*, Guanajuato: Fundación Guanajuato; Instituto Municipal de Planeación, Implan (1997): *León hacia el futuro*, León: Presidencia Municipal.

propios de los jóvenes, cuyo conocimiento al respecto se limita a sus experiencias y vivencias individuales, familiares o entre sus grupos de pares.

Por ello, en las entrevistas siempre encontramos algunos empresarios que se quejan de que existen “huecos” en sus estructuras para los que no encuentran trabajadores capacitados que, por cierto, no identifican otros empresarios. A la vez, algunas escuelas o instituciones formadoras reconocen “nichos” de formación con altas probabilidades de empleo, por ejemplo, *curtiduría, calzado y computación*, que otras escuelas y empresarios consideran como carreras “del pasado” o “saturadas”, “sin necesidad de que las enseñen las escuelas” y, por lo tanto, sin futuro.

Cuando preguntamos insistentemente a empresarios y personal de las escuelas acerca de las perspectivas de futuro de la industria zapatera, también obtuvimos respuestas contradictorias. Algunos consideran la apertura del mercado a China como una amenaza real que pone en riesgo de desaparecer a la industria local, en la medida en que no sea capaz de aumentar los estándares de diseño, calidad y satisfacción rápida de demandas diferenciadas internacionales y nacionales para conjurar el acceso de la producción masiva de los chinos (lo cual implica incrementar y modificar las tecnologías que se manejan y las formaciones técnicas). Otros empresarios, por el contrario, consideran un mito la amenaza asiática. Argumentan que la industria zapatera leonesa, tal como está, controla ciertos nichos del mercado nacional (zapatos de cuero de niño, de adulto y botas populares) e internacional (zapatillas y huaraches populares que se venden en Centroamérica, y zapatos y botas de alta calidad destinados a los Estados Unidos) y que los tenis de a dólar o los zapatos sintéticos y corrientes chinos no son capaces de desplazar. Según ellos, tal situación permite a esta industria tener estabilidad y oportunidades de crecimiento, sin modificar las formas tradicionales de producción y sin demandar más o diferentes formaciones técnicas. No hay en la ciudad una comprensión global de la heterogeneidad de la industria ni de los distintos circuitos y segmentos que pueden estar en riesgo, aunque otros no lo estén.³⁴

Las autoridades locales, basándose en los planes de desarrollo económico y de diversificación productiva de la ciudad, en el sentido de convertirla en un centro comercial y de servicios, atribuyen gran pertinencia y futuro prometedor a carreras como *intérprete* (de inglés y otras lenguas), *escenógrafos* y *decoradores comerciales*, *hotelería*, *turismo*, *gastronomía* y *comercio exterior*, que son ignoradas por muchos empresarios, y por la mayor parte de las escuelas y de los jóvenes, como lo demuestran las estadísticas.

34 Esta comprensión sí parece existir entre los funcionarios del gobierno de la ciudad y los de las Cámaras, pero no logran convencer al resto de sus conciudadanos.

En suma, en León, la ponderación de las formaciones técnicas difiere según los actores. Tradicionalmente ha sido el gobierno federal el que introduce nuevas opciones de formación, como lo hizo con la creación de los Conalep, y en fechas recientes de la Universidad Tecnológica.³⁵ De este liderazgo participa en la actualidad el gobierno estatal. Los empresarios³⁶ las ponderan sobre todo desde la perspectiva de sus negocios individuales o, cuando mucho, sectoriales.³⁷

Las escuelas, en especial las particulares, determinan su pertinencia a partir de su propia capacidad de oferta, “lo que tradicionalmente saben hacer”,³⁸ de la oferta de carreras que existe en la ciudad y de su posición en la competencia con los otros planteles. Su selección se inserta en las estrategias de negocio de los dueños y de estabilidad y crecimiento de los planteles públicos, más que en buscar hacerla coincidir con las condiciones reales de empleo y sus tendencias de desarrollo futuro, por eso ambos tipos de escuelas reiteran la oferta de carreras “de arrastre” o “de éxito”.

Por su parte, los jóvenes cierran el círculo de la desvinculación con la demanda de las mismas carreras “de moda”, que son las que circulan en sus interacciones con sus pares o en los programas tradicionales de radio y televisión, sin conocer o tomar en cuenta lo poco que se difunde en su medio específico acerca del universo local de carreras y de las oportunidades reales de empleo. Su conocimiento se reduce a la absoluta certeza³⁹ -compartida por todos los sectores y actores- de que cada vez es más necesaria una mayor escolaridad para obtener, conservar o progresar en el trabajo.

4.1.5. Las innovaciones impulsadas por el gobierno estatal

Adicionalmente a los programas nacionales impulsados por la colaboración entre los gobiernos estatales y el federal, como los Colegios de Estudios Científi-

35 La Universidad Tecnológica ofrece las carreras claramente innovadoras de técnico superior en ofimática, técnico superior en mantenimiento industrial, técnico superior en procesos de producción y en tecnología ambiental.

36 Los informantes locales mencionaron repetidamente que los empresarios leoneses son ignorantes, en el sentido de escasa escolaridad, pero también en el de constituirse como grupo con perspectivas y planes de futuro. El trabajo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), *Guanajuato. Siglo XXI*, señala la incapacidad de los empresarios como un factor importante que impide la integración de cadenas productivas y la modernización tecnológica.

37 Ciertamente, el sector hotelero de la ciudad está interesado en la formación de jóvenes para los nuevos puestos que se abren, para los que ha contratado personal con escolaridad inferior a la que se habían propuesto, pero espera que la “inversión” la haga el gobierno estatal.

38 En realidad se trata de un argumento muy poderoso. Las escuelas no pueden transformar su oferta de la noche a la mañana, sino que requieren para ello de procesos profundos de planeación y formación de sus propios recursos humanos.

39 Esta certeza es confirmada por los crecientes requerimientos escolares -justificados y no justificados- que demandan los empleadores para ocupar determinado puesto, en el contexto de incremento tecnológico en casi todas las actividades productivas, pero también de poca oferta de empleos.

cos y Tecnológicos de los Estados (en Guanajuato se crearon veinte a partir de 1992, dos de ellos en la ciudad de León); las Universidades Tecnológicas (tres fundadas a partir de 1996, una de ellas en la ciudad de León) y los Institutos Tecnológicos de Estudios Superiores, ITES (el más cercano en Irapuato); varios programas originales impulsados por el gobernador Fox se orientan fundamentalmente a los jóvenes y a los adultos de la entidad. A continuación describimos tres de ellos que se expresan en la ciudad:

1. Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior del Estado de Guanajuato (SABES). Ampara la creación de 220 videobachilleratos, situados preferentemente en las zonas urbano marginales y rurales del estado. En la ciudad de León se localizan en la actualidad 24 de estos nuevos centros. Su creación se apoya en una amplia participación de las comunidades beneficiadas, las cuales deben asegurar la disponibilidad de un local, la instalación de la infraestructura mínima (monitor de televisión, videocasetera y mobiliario para los estudiantes). El gobierno del Estado proporciona el material didáctico, consistente en videos y guías didácticas para cada una de las materias del plan de estudios del bachillerato, y un instructor por grupo. Tanto el modelo pedagógico y didáctico, como los materiales, fueron inicialmente los adquiridos por convenio con el Estado de Veracruz, el cual lleva veinte años experimentando un telebachillerato; a partir de 1999, el gobierno del Estado de Guanajuato ha ido transformando el currículum, procurando hacer uno más actualizado y más pertinente desde el punto de vista de la pedagogía propia de esta modalidad. Los videobachilleratos sostienen la decisión de dar prioridad a la modalidad bivalente, que se ha expresado también por la vía de las instituciones escolares tradicionales impulsadas por el gobierno estatal, y que en esta modalidad constituyen un verdadero desafío pedagógico y de diseño curricular, por lo que su efectividad educativa está por demostrarse. La matrícula de más de 14.000 estudiantes en los videobachilleratos del Estado constituye el 15.2% de la matrícula total del nivel y ha sido fundamental para elevar la tasa de satisfacción a la demanda de egresados de secundaria, que alcanza el 93% en las distintas modalidades del nivel medio superior, según cifras proporcionadas por la Secretaría de Educación de Guanajuato. La participación de las comunidades ha resultado decisiva para la instalación de los videobachilleratos, que se localizan físicamente en comisariados ejidales, presidencias municipales, habitaciones proporcionadas por particulares, parroquias, iglesias e incluso cárceles. La mayor parte de los estudiantes (o sus comunidades) aporta una cuota de recuperación correspondiente al costo de los materiales, pero, para las poblaciones más desfavorecidas, el costo es asumido por el Instituto de Financiamiento e Información para la Educación, que se describe más adelante.

2. El SABES ha impulsado también la Universidad Interactiva y a Distancia del Estado de Guanajuato (Unideg), "como oportunidad educativa para las co-

munidades rurales y suburbanas”, que ofrece un manejo personal de los ritmos y tiempos de aprendizaje con el apoyo de tutores. La oportunidad se abre a todas las personas que tengan preparatoria terminada, sin límite de edad. Por lo pronto, se han creado nueve unidades y se ofrece un programa con varias especialidades de técnico superior universitario en procesos industriales, en combinación con la Universidad Tecnológica; de nuevo, un desafío a la formación tecnológica a distancia y una efectividad por demostrar. Uno de los rasgos interesantes de esta universidad a distancia es que reconoce los estudios realizados en las universidades tecnológicas del Estado y ofrece continuidad a los egresados de estas instituciones para obtener el nivel de licenciatura. Como se descubre en esta investigación, los estudiantes de la Universidad Tecnológica de León (UTL) han podido continuar estudios de nivel superior mediante esta vía: los cursos son impartidos en la propia UTL y avalados y certificados por el SABES. Esta política ha generado conflictos entre el Estado y la Subsecretaría de Educación Superior federal, que sostiene que el modelo de universidades tecnológicas no tiene continuidad hacia la licenciatura.

3. Otra institución creada dentro del programa de transformación educativa de Guanajuato es el Instituto de Financiamiento e Información para la Educación, conocido como Educafin. Esta institución maneja tres grandes programas: el Programa de Financiamiento Educativo, destinado a apoyar a los jóvenes de escasos recursos económicos que realizan sus estudios de nivel medio superior, superior o de posgrado en el Estado de Guanajuato, pero también en el país e incluso en el extranjero, en instituciones educativas donde pagan inscripción y colegiaturas. Este programa ofrece un *préstamo* con una tasa de interés preferencial y sin costo inflacionario. El segundo programa, ya mencionado, BK 2000; se destina a apoyar con becas no recuperables a los jóvenes de escasos recursos económicos que radican en la zona rural o suburbana del Estado de Guanajuato, a fin de que puedan continuar sus estudios de nivel medio superior y superior. Ofrece apoyo económico para gastos de transporte, material didáctico, ropa y calzado e incluso pago de colegiaturas en caso de que el estudiante se inscriba en una escuela particular. El argumento en este caso es que resulta más viable para el Estado ofrecer el pago de las colegiaturas en instituciones ya existentes que crear nuevas oportunidades en el sector público, con lo que ello conlleva de construcción de infraestructura y contratación de profesores. Entre algunos funcionarios de la SEG, de ingreso reciente a partir de la llegada del Partido Acción Nacional al poder estatal, se manifiesta una cierta satisfacción por impulsar a las instituciones privadas y no continuar apoyando a las problemáticas escuelas públicas. Existe un tercer programa de apoyos “especiales”. En todos los casos se requiere del alumno un promedio de calificaciones de 8.5 y, como contraparte del apoyo recibido, los alumnos beneficiados deberán realizar un proyecto concreto, puntual y factible de desarrollo de su comunidad en áreas como educación, obras

públicas, salud, sexualidad, rescate del patrimonio cultural, productivo, ecológico, etc. En el año 2000, el instituto operó 18.000 apoyos; su diseño se realizó conforme al modelo de una institución semejante creada con anterioridad en el Estado de Sonora y forma parte de una asociación latinoamericana de instituciones de financiamiento educativo; participación que –según sus directivos– le permite estar en la avanzada de las políticas y mecanismos al respecto, experimentadas en la región.

4.1.6. La vinculación del sistema escolar con el sector empresarial

En las instituciones públicas de educación media y superior, la participación del sector empresarial organizado es amplia. Las políticas federales y estatales de descentralización sostuvieron la creación de las nuevas figuras jurídicas que permiten a los empresarios participar en sus juntas de gobierno, en los comités de vinculación y en las decisiones curriculares; varios de ellos han aprovechado al máximo esta apertura y se han comprometido con las nuevas instituciones.

La UTL, por ejemplo, se estableció en la ciudad a instancias de los empresarios, ya que las otras dos creadas en el Estado se construyeron por decisión del gobierno y ante una demanda social poco precisa en zonas en donde simplemente no había otras oportunidades de educación superior. Las Cámaras han aprovechado plenamente el ámbito, que tanto la Universidad Tecnológica como los Conalep, abren a la planeación curricular compartida, impulsan la firma de convenios a fin de que diversos empresarios ofrezcan en sus instalaciones los espacios para las prácticas profesionales que prescriben los planes de estudio de estas modalidades escolares. Se trata de un grupo, por lo común de los más jóvenes y más activos en el cambio, ya que los empresarios, por lo general, “no se preocupan por la vinculación con las escuelas y difícilmente están conscientes de la relación directa entre fomento a la escolaridad y capacitación y el aumento de la productividad y de mejores relaciones y ambiente de trabajo” (Entrevista con HLS, 8 de julio de 1999).

Resulta digno de análisis el caso del Conalep I, que ha establecido dos formas *sui generis* de vinculación, generadas en este plantel por la demanda y aceptación empresarial. La primera tiene más que ver con la capacitación;⁴⁰ se denomina Conalep en la empresa. En algunas compañías muy importantes, como Flexi, Emyco, Loredano, Suelas Wyny, se constituye un grupo de unos treinta trabajadores que se formarán en la empresa como “técnicos Conalep”: se trata de hombres de 30 a 35 años, a diferencia de los jóvenes recién egresados de secundaria

40 Esta opción se desarrolla en la tesis: “Formación intencional. Oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado”.

que ingresan a los planteles por la vía escolarizada. Los maestros prácticos son sus propios jefes en la empresa y el Conalep envía a sus profesores para las materias básicas, que se imparten por las tardes después de las 17 horas y hasta las 20 horas; materias como computación e inglés se cursan en los laboratorios del Conalep, a los que acuden los trabajadores en sábados y domingos. Del programa han egresado ya cinco generaciones de técnicos de la compañía Emyco. La empresa cubre el costo del material para prácticas y pone a disposición sus instalaciones; el Conalep paga a sus maestros. Los alumnos pagan al Conalep la colegiatura establecida. Las carreras que se ofrecen son especialidades regionales específicas para la ciudad de León: profesional técnico en curtiduría; profesional técnico en calzado y profesional técnico en mantenimiento industrial. Los contenidos de las carreras han sido definidos en estrecha colaboración con algunos empresarios interesados, en particular el subdirector de capacitación de la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG) y los encargados del departamento de capacitación de la Asociación Nacional de Proveedores de la Industria del Calzado (ANPIC).

El otro programa es el “plan tres-tres”: tres días en la escuela y tres días en la empresa, a partir del tercer semestre. Para ello se tienen convenios con cerca de cincuenta compañías por carrera. De esta forma, asegura el director del plantel, la escuela cuenta con las instalaciones más modernas para zapato y tenería, aunque en realidad “las tienen las empresas”, agrega el director, refiriéndose a que se capacitan en las instalaciones de las compañías. El Conalep contrata una figura docente que se llama asesor interno, que es la persona responsable de los alumnos en las empresas. Los estudiantes desarrollan en la empresa los trabajos que les son asignados desde el plantel, que a su vez fueron definidos por empresarios: el “(subdirector de capacitación de la Cámara) vino aquí y nos invadió y nos dijo cómo deberían de ser las prácticas”. (A su vez el propio subdirector de capacitación de la Cámara lo expresó de la siguiente manera: “nos robamos el Conalep”).

El sistema Conalep desarrolló a principios de la década de los noventa unos Centros de Asistencia Técnica (CAST). En León existe uno, ligado a los dos planteles. El CAST conjunta talleres y laboratorios del Conalep. Los primeros conforman un área de producción y los segundos una de experimentación y pruebas.⁴¹

41 Durante el semestre en que se realizó la visita, los estudiantes elaboraron 250 pares de zapatos, algunos de los cuales donaron al sindicato de trabajadores del Conalep, a una granja de recuperación para enfermos mentales, al grupo contra la drogadicción La Búsqueda, a la Presidencia Municipal de Romita, a la Ciudad del Niño Don Bosco. “Son zapatos hechos con mucho cariño y con muchas fallas. Lo que pasa es que se hacen en prácticas, donde van a cometer errores. Entonces de aquí a tres semestres ellos ya saben, van a la Industria a cometer menos errores” (Entrevista con el Director del Conalep).

4.1.7. Los egresados de los niveles 4 y 5

Aunque está documentado el incremento notable de oportunidades de escolaridad de nivel medio en la ciudad, alcanzarla es todavía un privilegio, como lo revelan los datos de la escasa atención a la demanda del grupo de edad, privilegio ligado al origen socioeconómico de los estudiantes, como lo descubre la tesis elaborada al respecto,⁴² confirmando los hallazgos clásicos de la sociología de la educación; a la vez, estos hallazgos se confirman en cierta forma en cuanto al destino de los egresados, ya que los jóvenes cuyos padres cuentan con mayor nivel escolar y una posición laboral más elevada son los que tienden, en mayor medida que el resto, a continuar estudios de nivel superior como actividad exclusiva.

Los egresados que pudieron ser localizados y entrevistados⁴³ sugieren la posibilidad de cuatro grandes tipos de destino inmediato de quienes alcanzan estos dos niveles no universitarios de escolaridad (a dos años de haber concluido esos estudios): continuar estudiando el nivel superior (34.3%), incorporarse al mercado de trabajo (21.9%), combinar el estudio y el trabajo (39.5%) y no estudiar ni trabajar (4.1%). Lo interesante es que la categoría más numerosa es la que está formada por quienes estudian y trabajan.

Entre quienes trabajan (incluidos los que también estudian), los resultados avalan en buena medida el cumplimiento del papel atribuido a la escolaridad de esos niveles, ya que las actividades que desempeñan estos jóvenes se localizan en posiciones de "nivel medio": jefes de sección, profesionistas, técnicos y empleados administrativos o de ventas (76.9% de los que trabajan y 88.9% de los que trabajan y estudian), incluyendo una cierta tendencia a que algunos se desempeñen en puestos de nivel superior (8.7% de los que sólo trabajan), pero muy pocos ocupan posiciones laborales de tipo meramente obrero o de intendencia, en particular entre quienes sólo trabajan (14.6%).

Más del 70% de los jóvenes percibe cada mes ingresos superiores a los 2.200 pesos, cuando la tendencia de la ciudad es que la mayoría gane menos de 1.800 pesos mensuales. Los sectores en los que se emplean los jóvenes reflejan la distribución general de la PEA en la ciudad, incluyendo el 25% que trabaja en la industria del calzado. Las condiciones de empleo también reflejan la precariedad de las condiciones de trabajo de la ciudad: el 25% tiene contrato eventual, el 40% trabaja seis días a la semana, el 30% no tiene seguro social.

42 Los siguientes datos se desprenden de la tesis de Fernando Cuevas, "Puentes sobre aguas turbulentas...", op. cit. Un rasgo original de esta tesis es enfocarse al estudio de los jóvenes egresados de estos dos niveles, ya que la mayor parte de las investigaciones de este tipo se centran en los egresados de educación superior.

43 De un total de aproximadamente 6.000 egresados en 1998, se consiguieron datos sobre 550 de ellos y se pudo entrevistar directamente a 386; no se trata, por tanto, de una muestra representativa.

Otro dato interesante es que los jóvenes reconocen una elevada pertinencia de sus estudios para las actividades laborales que desempeñan y, cuando estudian, manifiestan una relación objetiva entre la formación de nivel medio y la formación de nivel superior en cuanto a congruencia en las áreas de estudio elegidas. Ello confirma el dato de que en el nivel medio se define la vocación de los estudiantes y reafirma la preocupación por que en estos niveles no haya mayores oportunidades de estudio más relacionadas con la vocación económica de la ciudad.

Resulta interesante el dato de que el 100% de los egresados de la Universidad Tecnológica de León está trabajando y de que el 73.6% de ellos también estudia. El primer dato confirma la propuesta institucional respecto de la mayor empleabilidad de quienes cursan este tipo de estudios, y el segundo, el interés de los jóvenes por continuar sus estudios.⁴⁴

A pesar de haber alcanzado el mismo nivel de escolaridad, las mujeres continúan en desventaja en términos de condiciones laborales y son ellas las que definen la existencia de una categoría de jóvenes que no estudian ni trabajan.

4.2. La intervención de los actores locales en la capacitación para el trabajo

En la capacitación para el trabajo están actuando, con otras combinaciones y a través de otro tipo de instituciones, los mismos actores. Su capacidad de atención ha crecido en la reciente década y se ha conformado una oferta amplia y compleja en la ciudad, conforme a cuyas características fue posible identificar las siguientes cuatro categorías:⁴⁵

Instituciones públicas, dependientes del gobierno federal, estatal o en proceso de descentralización. Las instituciones públicas de capacitación se definen básicamente por su régimen legal (organismo público federal, o descentralizado y en general en proceso de descentralización) y por la fuente de su financiamiento, federal o estatal. Se analizaron en el estudio, los Conalep (dos en la ciudad) y el Programa de Calidad Integral para la Modernización (CIMO) (una oficina local). Se clasifican en esa categoría también los Institutos de Capacitación Técnica del Estado de Guanajuato (Icateg), pero en la ciudad no se localiza ningún instituto de este tipo.

44 Para ello, la propia UTL les ofreció los programas de estudio, los que son certificados por el Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior (SABES) ante la ausencia de facultades al respecto de las Universidades Tecnológicas.

45 Esta caracterización se desarrolla en la tesis "Formación intencional: oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado".

Instituciones mixtas. Se ubicaron en esta categoría a las instituciones que se sostienen con recursos públicos y con recursos propios. En este caso, se analizó al Centro de Investigación y Asesoría Tecnológica en Cuero y Calzado (CIATEC), de arraigada presencia en la ciudad. El régimen legal de esta institución se ha ido modificando a lo largo de su historia, hasta llegar a ser definido actualmente como asociación civil, de conformidad con el régimen de los Centros SEP-Conacyt.

Organizaciones privadas con sentido público. Derivado de la previsión de encontrar organizaciones de la sociedad civil interesadas en la capacitación, se pudo identificar esta categoría formada por organizaciones de empresarios o por organizaciones filantrópicas de la sociedad civil. Por lo general se definen legalmente como asociaciones civiles y su fuente de financiamiento es múltiple: reciben fondos provenientes de recursos fiscales, de donativos, de cuotas de sus socios o de venta de sus servicios, pero su misión está orientada a prestar servicios a sus agremiados y a otros sectores de población, conforme a sus objetivos sectoriales de interés social, sin fines de lucro e independientemente del pago directo de la prestación del mismo.

Despachos privados de asesoría, consultoría y capacitación. Aunque casi todos los despachos privados estudiados se constituyen formalmente como asociaciones civiles, se trata en realidad de sociedades anónimas o comerciales que dependen del pago directo de los servicios prestados.

Los primeros tres tipos de organismos difieren en cuanto a los servicios de capacitación que ofrecen y a la manera como lo hacen. El Conalep opera directamente la capacitación vinculándose, en tanto institución escolar, con las empresas. El CIATEC ofrece cursos y realiza investigaciones y desarrollos tecnológicos sobre problemas que le presenten las empresas. CIMO, por su parte, es fuente de financiamiento para servicios otorgados por terceros (por lo general los despachos privados), de conformidad con los principios y atribuciones que se analizaron anteriormente. Lo característico de estos tres tipos de organismos es que ofrecen capacitación y asesoría para la dimensión técnica de los procesos productivos y atienden a los diversos sectores laborales: desde mandos superiores, hasta obreros, aunque no todos atienden a todos los sectores.

Los organismos privados, por el contrario, se caracterizan por ofrecer capacitación y asistencia para la dimensión organizativa y “humana” del proceso productivo; por lo general, sus servicios, de costos elevados, se ofrecen a mandos medios y superiores.

4.2.1. Los organismos públicos, federales y estatales

El impulso del gobierno federal fue primero en el tiempo entre las instituciones actuales que se preocupan por la capacitación de la fuerza de trabajo en la ciudad, a través de sus instituciones: CIATEC, creado en agosto de 1976; CIMO, cuya presencia en León coincide con la del inicio del programa en el país en 1988; los dos Conalep de León, creados a principios de esa década. Todas estas instituciones federales han ido sufriendo transformaciones internas en su régimen legal y en su financiamiento.

El dato más importante de CIATEC sin duda es la producción y codificación científica del conocimiento sobre cuero y calzado, que transfiere a todo el país e incluso a otros países de América Latina, en los que tiene subsedes desde hace algunos años. El CIATEC ha ido evolucionando como dependencia del gobierno federal hasta llegar a ser actualmente uno de los llamados “centros públicos de investigación y desarrollo” (Centro SEP-Conacyt) y como tal busca la autosuficiencia, lo que explica la venta de los servicios de asesoría técnica y los cursos de capacitación que imparte; esto lo caracteriza como el centro que más servicios ofrece entre los de su categoría, y le genera el 21% de su presupuesto por ingresos propios (Zubieta y Jiménez, 1999). Los cursos y las asesorías que ofrece, de muy elevado nivel técnico y reconocimiento internacional, se dirigen fundamentalmente a los mandos medios y superiores. Entre las empresas de la encuesta, CIATEC fue uno de los pocos organismos capacitadores que mencionaron los entrevistados.

El Conalep, también de origen federal, ahora en proceso de descentralización, ofrece algunos servicios de capacitación, aunque es institución escolar orientada a los jóvenes egresados de secundaria.

Los programas federales recientes, de impulso a la formación laboral: el Conocer y el Probecat, encuentran una expresión bastante reducida en la ciudad; han sufrido procesos interesantes de transformación local por la descentralización o desconcentración y tienen una buena participación del gobierno estatal e incluso empresarial en su gestión. Como se verá más adelante, se creó una instancia estatal equivalente al Conocer, y las becas del Probecat son ofrecidas como estímulo preferencial a los empresarios, quienes las aprovechan como salarios para contratar a trabajadores de primer ingreso a cambio de capacitarlos y comprometerse a contratarlos a los seis meses; esta constituye una versión *sui generis* del debatido contrato de aprendiz y podría estar generalizada en otras entidades del país.

Hacia 1995, la Cámara Nacional de la Industria del Calzado, con sede en la ciudad, participó ampliamente en el desarrollo de las Normas Técnicas de Competencia Laboral para el sector de calzado y plástico, convocada por el Conocer.

Se trata de uno de los primeros sectores en México que contó con todas sus calificaciones nacionales y las normas correspondientes elaboradas, definidas a mediados de la década, para lo cual la entusiasta colaboración del subdirector de capacitación de la Cámara fue determinante. Sin embargo, apenas en los dos años recientes se establecieron en la ciudad tres de los cuatro centros de evaluación que existen en la actualidad en el país (el cuarto está en Jalisco) y el CIATEC se constituyó en el organismo certificador. Pero este “certificado de dignidad laboral”, como en ocasiones se le ha presentado por recuperar y valorar el capital de conocimientos y experiencias de los trabajadores independientemente de su escolaridad, ha tenido muy escasa aceptación. En 2002 apenas se habían otorgado en el país 195 unidades de certificación, mediante las cuales se certifica la norma completa a un número menor de personas, no identificado, en una ciudad cuya fuerza de trabajo en el sector rebasa los 60.000 trabajadores.

“Los empresarios tienen miedo (a la certificación)”, acusa un capacitador. “Reconocen contar con gente apta, sujeta a certificación, pero como empresarios no los promueven, es más, ni les informan que existe porque tienen miedo de que al momento en que tengan la certificación en la mano exijan más”. Porque así se está vendiendo la idea a los trabajadores: “capacítate, certifícate, para que valgas más”.

“Lamentablemente el apoyo de las empresas a (la certificación de los trabajadores) es poca, ya que aún reinan los paradigmas industriales que azotan a esta industria... los empresarios ven ‘un arma de dos filos’ (en) el hecho de certificar a sus trabajadores; los mismos trabajadores no visualizan muy bien el fin de la certificación”, dice un funcionario de CIATEC.

En fechas recientes, a partir de 1995, el gobierno estatal impulsó dos nuevas instituciones de apoyo a la formación de los jóvenes y adultos de la ciudad: el Instituto de Educación Permanente (IEP) y el Centro Interuniversitario del Conocimiento (CIC), que tuvieron la vida efímera de un sexenio de gobierno estatal para fusionarse recientemente en el Consejo Estatal de Educación para la Vida y para el Trabajo. Las concepciones de estas nuevas instituciones sobre la formación de los jóvenes y adultos para el trabajo resultan sumamente interesantes y reveladoras del interés estatal frente a los planteamientos federales.

El *Instituto de Educación Permanente* (IEP) fue creado por decreto gubernamental en octubre de 1998, con la finalidad de planear, programar, operar y coordinar sistemas educativos que “establezcan y coadyuven a la educación integral permanente de la población adulta de la entidad”. Durante 1997, el gobernador Fox estableció una intensa negociación con los empresarios de la entidad y el Congreso del Estado para lograr un impuesto del 2% a la nómina que permitiera el financiamiento del nuevo instituto; al no lograrse esta negociación, el IEP fue creado por decreto del gobernador. A pesar de la presencia del Instituto Nacio-

nal de Educación de Adultos INEA (cuya descentralización no se ha concretado todavía en el Estado de Guanajuato), la creación del IEP se justificó básicamente con dos grandes argumentos: a) el IEP se planteó de inicio una visión mucho más amplia e integral de la educación permanente, basándose, en particular, en las recomendaciones del Informe de la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI (Informe Delors, *La educación encierra un tesoro*); y b) la necesidad de dar mayor pertinencia estatal a los contenidos de la primaria y secundaria para adultos que los que ofrece el INEA.⁴⁶ Para esto último se basó en un supuesto estudio “etnográfico” que caracterizó cinco regiones del Estado, con todo el estilo de una monografía de la entidad. El IEP ofrecía también el Programa de Educación para la Vida, orientado a transmitir conocimientos y desarrollar habilidades prácticas que ayuden a mejorar la calidad de vida, y a la reflexión sobre los valores que favorecen el desarrollo individual, familiar y social, conforme al nuevo modelo diseñado por el INEA. En 1999 el IEP atendió a cerca de 250.000 adultos en todo el Estado; las certificaciones de la primaria, que dependen del INEA, fueron casi inexistentes.

El Centro Interuniversitario del Conocimiento (CIC) fue creado en abril de 1996 por decreto gubernamental del licenciado Vicente Fox. El sentido del proyecto, planteado desde la campaña, radica en que “existen muchas actividades del quehacer cotidiano que exigen cada día mayor preparación, pero no una preparación académica tradicional, sino una capacitación práctica intensiva, de corta duración, de fácil acceso a la población, que ofrezca cursos específicos y muy variados para campesinos, obreros, taxistas, meseros, funcionarios públicos, transportistas, presidentes municipales, empresarios, tianguistas y toda aquella actividad que de alguna manera sea fuente de sustento para una persona o familia”. El CIC cumplió sus funciones mediante dos grandes estrategias: a) la Red estatal del conocimiento, cuya función era distribuir conocimiento práctico a toda la población mediante “tareas de coordinación y sinergia horizontales que permitan el acercamiento de la demanda de conocimientos con la oferta existente en múltiples y diversas instituciones escolares y productivas del Estado. La red se instrumenta con la creación de círculos del conocimiento, que actualmente dan prioridad a cuatro tipos de población: indígenas, mujeres, tercera edad y microempresarios. Se presta especial atención a la vinculación escuela trabajo y al impulso a una actitud emprendedora”, como decía el folleto de promoción; b) El CIC tuvo además la facultad de reconocer y *certificar* los conocimientos y habilidades adquiridos mediante la experiencia por cualquier tipo de trabajador. En esta tarea de certificación de conocimientos, el CIC estableció los criterios y procedimientos a seguir, impulsando la creación de comités de dos o más expertos en la función

46 Para esas fechas, el INEA no había puesto en marcha su Modelo de Educación para la Vida, alternativa de educación básica centrada en diez módulos.

productiva, con quienes se elaboró un formato sencillo del perfil ocupacional y las normas de desempeño, de los cuales se derivan las normas a cumplir y los criterios de evaluación. Se estableció después un Comité de Certificación, conformado por personas e instituciones “de reconocido prestigio y sólida trayectoria”. En el año 2000 se nos informó que “a partir de la creación del CIC, se ha instrumentado un proceso ágil y dinámico que ha permitido la certificación de cerca de 15.000 trabajadores quienes reciben un diploma y una especie de cédula laboral, avalados por el Gobierno del Estado de Guanajuato, a través del Centro Interuniversitario del Conocimiento, que los acredita como trabajadores operativos, calificados, especializados, profesionistas o especialistas en perfiles ocupacionales propios de las instancias con las que se conviene la certificación”.

De alguna manera, el CIC fue una alternativa local a los muy complejos procesos de evaluación y certificación previstos por el Conocer y un esfuerzo por desarrollar espacios de capacitación laboral abiertos a los trabajadores de todos los sectores y también a quienes no tuvieran esa condición de trabajadores. En la fecha de la entrevista con su director, el CIC había certificado a los taxistas del Estado, conforme a una norma elaborada en su interior y de validez en el ámbito estatal. También estaban certificando a trabajadores de las líneas locales de transporte foráneo de pasajeros y a empleados de los hoteles: camareras, intendentes.

Estas dos interesantes iniciativas estatales, que se nos describieron con entusiasmo al inicio de la investigación, se justificaban con el argumento de la pertinencia local, y con un muy comprensible afán protagónico de los actores de diseñar y construir los contenidos de la formación a ofrecer, frente a la insensibilidad federal –argumentaban– “a las necesidades locales”. Se crearon a pesar de la duplicidad con otras instituciones de origen federal ya presentes en el Estado y en la ciudad: duplicidad entre el INEA y el Instituto de Educación Permanente; entre este último y el Centro Interuniversitario del Conocimiento; y entre el CIC y el Conocer. Con el cambio de gobierno estatal en 2000, se decidió la fusión de todos ellos en el nuevo Consejo Estatal de Educación para la Vida y para el Trabajo, producto de una nueva política federal propuesta por el presidente Fox para la educación de todos a lo largo de toda la vida.

4.2.2. Las organizaciones privadas con sentido público

Las Cámaras (la del calzado, la de la industria de transformación, la de proveedores de cuero y calzado, la de los hoteleros, a cuyos dirigentes pudimos entrevistar), aunque tienen ya una larga presencia en la ciudad, apenas en la década de los noventa asumieron como prioridad, con iniciativa y compromiso, la capacitación entre sus agremiados como un objetivo fundamental para apoyar la transformación que requiere la estructura productiva de la ciudad. Incluso

han constituido en su estructura interna departamentos de capacitación que no existían anteriormente. Uno de los programas más interesantes que han impulsado el gobierno estatal y las Cámaras, en particular la del calzado y la de proveeduría, se desarrolla al amparo del Centro Estatal de Vinculación Empresarial (Cevem). Al decir de uno de los responsables, el “programa pretende implementar en paquete ciertos programas de reingeniería a efecto de que las empresas incrementen sus niveles de productividad o competitividad... como pueden ser la aplicación de las cinco eses japonesas, un programa de orden y limpieza, un programa de eliminación de desperdicios, un programa de redistribución de la planta, de sistema de pago por productividad, de servicio al cliente, de mantenimiento...”.⁴⁷ Lo interesante del programa impulsado por las Cámaras, es que incorpora estudiantes de los últimos semestres de las carreras de ingeniería industrial o relacionadas con la productividad, de instituciones de escolaridad superior en la ciudad, tanto públicas como privadas, quienes se colocan en la empresa por un periodo de dos o tres meses e implementan directamente la asesoría; los estudiantes hacen prediagnósticos y diagnósticos, dan pláticas, sensibilizan, hacen auditorías, proponen videos... y no están solos; son apoyados por los encargados de capacitación de las Cámaras.⁴⁸ Sin embargo, el número de empresas asesoradas que se menciona es del orden de 15 a 25 en el año. CIMO y Cevem subsidian a las compañías el costo del proyecto. En otros casos, se nos informó el número de personas capacitadas, entre 1.000 y 1.200, pero sólo durante el año 2000, ya que la nueva crisis que afecta ahora a la industria en la ciudad redujo al siguiente año considerablemente la demanda de cursos y asesorías por parte de las empresas.⁴⁹

4.2.3. Las organizaciones de la sociedad civil

Existen algunas *organizaciones de la sociedad civil* que se orientan, sin ánimo de lucro, a la formación de los jóvenes para el trabajo y centran su atención en los trabajadores operativos o desocupados y en los jóvenes de bajos recursos o excluidos del sistema escolar. Son organizaciones de claro sentido público, como se anticipó en la introducción teórica, aunque estén manejadas por particulares y respondan a la polisemia del concepto. En realidad son muy pocas en la ciudad,

47 Según el folleto publicitario del Cevem, se trata de: reingeniería de procesos, distribución de planta, células de despunte; *rink* de montado; organización del departamento de corte; pago por productividad; eliminación de desperdicios; mantenimiento productivo; liderazgo de organización y otras orientadas a la comercialización.

48 La transformación de los espacios físicos asignados al departamento de capacitación de la CICEG fue notable en los años de duración del proyecto: de constar de un cubículo asignado al subdirector de capacitación, se pasó a la ocupación continua de amplios espacios dotados de computadoras y con la presencia bulliciosa de muchos jóvenes.

49 Se reconoce que el rubro de capacitación es de los primeros que se suprime en tiempos de crisis.

aunque en ella se manifiesta una presencia cada vez mayor de entidades de este tipo, interesadas en otros aspectos de la consolidación de una ciudadanía de más amplio alcance.⁵⁰ Entre ellos se destaca el Centro de Investigación y Promoción Educativa y Cultural A.C. (CIPEC), que resultó una instancia modelo, digna de ser tomada como ejemplo.⁵¹ El CIPEC responde a la entusiasta visión que le confiere un sacerdote jesuita comprometido con esa labor de capacitación para el trabajo de jóvenes con escasa escolaridad. Desde su fundación en 1986, ha capacitado a un total de 17.076 personas en las áreas de calzado, textil, computación, carpintería, máquinas y herramientas, y ha impartido un total de 238.086 horas de capacitación a diversas industrias. El CIPEC es financiado por fuentes diversas: aportaciones del gobierno estatal y de las Cámaras, ingresos propios por el pago directo de las empresas, que en ocasiones envían a algunos de sus trabajadores, asumiendo los costos de inscripción y matrícula. Se podría decir que, informalmente, es el centro de capacitación de la Cámara de la Industria del Calzado. En las instalaciones del CIPEC se ubicaron también oficinas del Instituto de Educación Permanente y del Centro Interuniversitario del Conocimiento. El entusiasmo del fundador y actual director del CIPEC ha propiciado una visión más amplia de su papel en la ciudad de León y se ofrecen en sus instalaciones un videobachillerato y la telesecundaria, a la vez que se empieza a proponer la formación de jóvenes en alguna de las actividades que serán requeridas conforme a la alternativa de desarrollo de la ciudad: edecanes, traductores, camareras.

Estas organizaciones de la sociedad civil son las únicas que atienden de manera prioritaria a los jóvenes sin o con escasa escolaridad, sin embargo, las cifras disponibles hablan de una enorme disparidad entre la matrícula que pueden atender (el CIPEC atiende a unos ochocientos al año) y el número de jóvenes en esa situación en la ciudad.

Resulta interesante señalar que otra organización de la sociedad civil, el Centro Popular de Capacitación Técnica, A.C. (Cepocate), fundado en 1965 ante la “necesidad de dar atención a la formación técnica de jóvenes obreros y de niños que trabajaban en las ‘picas’”, cambió de orientación con la llegada de las instituciones escolares públicas federales a principios de los años ochenta. Actualmente se orienta a preparar líderes sociales.

50 Cerca de treinta de estas organizaciones fueron objeto de estudio de las tesis “La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil”, que se ocupó de cinco organizaciones, y “Los programas de educación no formal para mujeres de escasos recursos en la ciudad de León”, que abarcó a veinticuatro organizaciones de mujeres.

51 Como resultado del conocimiento directo de los rasgos de este Centro, los investigadores pudimos relacionarlo con fuentes de financiamiento internacional y apoyar la elaboración de una solicitud a la convocatoria del programa “Entra 21”, de la Fundación Internacional para la Juventud, cuyo objetivo es promover el empleo de jóvenes en información y tecnología. El CIPEC resultó con un importante fondo para preparar a los jóvenes de escasos recursos de la ciudad.

Las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la atención de mujeres de escasos recursos económicos no se plantean de manera explícita la formación para el trabajo, sino que se orientan a resolver problemáticas específicas: violencia intrafamiliar, salud y reproducción sexual. Sin embargo, estos grupos han impulsado la revalorización del trabajo doméstico, cuya importancia no queda en duda, aunque implique una conceptualización más amplia del “trabajo”.⁵² En la investigación realizada se destaca la ausencia de jóvenes mujeres (menores de 24 años) en estos programas, por lo que los datos descubiertos sobre escolaridad, capacitación y formación a grupos de escasos recursos confirman que el grupo más vulnerable de la ciudad se perfila como el de *las* jóvenes sin escuela ni trabajo.

4.2.4. Los organismos privados

Seguramente por la existencia de una demanda efectiva entre las empresas modernas (las industrias de calzado que se están renovando; los nuevos hoteles y servicios comerciales, médicos, financieros), en la ciudad se han creado despachos privados de asesoría, consultoría y capacitación que venden sus servicios a las empresas, muchas veces con apoyo del financiamiento que otorga CIMO. Esta última instancia tiene registrado un directorio con cerca de ochenta despachos de este tipo en la ciudad y sus alrededores. Por lo general, estas instituciones se dedican a capacitar en el “cambio de actitudes” o en el “mejoramiento de la vida personal y laboral”; el costo de los servicios que ofrecen es proporcionalmente muy elevado respecto de los otros y se orientan a los mandos superiores y medios de las empresas. Ninguno de los entrevistados de este tipo de despachos estaba operando conforme a las normas de competencia laboral y seguían certificando de acuerdo con los lineamientos de la STPS. Una queja recurrente de estos despachos y de las empresas es que el financiamiento de CIMO resulta sumamente “burocrático”.

Entre los empresarios parece haber dos posiciones en torno al papel y al valor de la capacitación. Un pequeño grupo de jóvenes empresarios, con fuerte participación en la cámara de la industria, apoya decididamente la capacitación como el factor fundamental de la modernización, pero no es una posición compartida, ni siquiera por todos los miembros de la Cámara, entre los cuales también se localiza un poderoso grupo que algún joven empresario calificó de “Dinosaurs”.⁵³

⁵² Sorprende que en el texto *El trabajo decente*, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se mencione nada al respecto (OIT, 1999).

⁵³ Referencia a dinosaurios en la jerga política mexicana.

La información de que disponemos apunta más bien a que la formación intencional en el trabajo está ausente de las empresas del sector tradicional, tanto en la industria zapatera, como en el comercio tradicional o en los viejos hoteles y restaurantes de la ciudad. Como se verá con mayor detalle en el siguiente capítulo, en ocho empresas que declararon impartir capacitación y que se analizaron con mayor profundidad, se encontraron en los hechos tres situaciones diferentes: empresas que imparten capacitación de manera continua a todos sus trabajadores, empresas que dieron algunos cursos puntuales, y empresas que, a pesar de declarar la existencia de programas de capacitación, en realidad no ofrecieron ninguna. También resalta la discrepancia entre la existencia de capacitación sobre asuntos técnicos o sobre problemas de desarrollo humano, pero no la integración de ambas.

La capacitación es vista con desconfianza por la mayor parte de los empresarios, quienes, por un lado, temen salir perdiendo en la inversión que hagan, debido a la piratería y la frecuente rotación del personal, y, por otro, tienen muy claros los costos de la capacitación y las alteraciones que introduce en las rutinas de producción o en las expectativas de los trabajadores, pero no los beneficios que puede otorgar. Sabemos de intentos de algún empresario por ofrecer la primaria abierta en horas adicionales a las de trabajo, con la consecuente resistencia y falta de interés de los trabajadores por aprovecharla. A pesar de todas las instancias de capacitación intencional que se localizan en la ciudad, los esfuerzos al respecto parecen alcanzar a una parte muy pequeña de la población económicamente activa. Un dato sumamente interesante es que la mayoría de estas instancias disponibles se orientan a los trabajadores que ocupan las posiciones de gerencias y mandos medios o superiores. Son muy pocas las instancias que se orientan a la formación de los trabajadores de base.

5. La recuperación del conocimiento productivo en la ciudad

Del estudio de las instancias escolares y de capacitación, se hace evidente el esfuerzo de codificación del conocimiento que sostiene a la industria del calzado y que se ha generado en la ciudad. En ese esfuerzo incluso sobresalen innovaciones propuestas por esos centros. Resaltan los cursos, las investigaciones y los desarrollos tecnológicos del CIATEC; sin duda, una fuente de análisis muy fructífera al respecto serían todos los reportes de respuesta a los problemas de todo tipo que plantean los productores y que ha venido resolviendo esta institución desde su creación en 1978, investigaciones y desarrollos que tienen incluso presencia internacional.

Otra indudable fuente de codificación del conocimiento zapatero son los planes y programas de estudio de las carreras del Instituto Tecnológico de León

(ingeniero industrial y de sistemas con aplicación a la industria del calzado) y del Conalep II (curtiduría, producción de calzado y mantenimiento de máquinas de calzado) y recientemente la carrera de diseño orientada a la industria e impulsada por la Universidad Lasalle del Bajío, y en los que han tenido una clara participación los empresarios organizados. También se destacan los cursos que ofrece la propia Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), al igual que los que imparte el Centro de Investigación y Promoción Educativa y Cultural (CIPEC), la primera sobre gestión de la producción y el segundo sobre las diversas tareas y fracciones del proceso técnico.

Finalmente, el esfuerzo más reciente de codificación del conocimiento propio de la industria se localiza en las Normas Nacionales de Competencia Laboral para el sector de calzado y plástico. La intensa participación de la Cámara al respecto permitió que fueran de las primeras normas nacionales sistematizadas, avaladas ya por el Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Conocer).

Incluso se podría afirmar, de acuerdo con la propuesta de Rosalba Casas (2002: 497), que la ciudad conforma “*un espacio regional de conocimiento* caracterizado por la existencia de universidades, institutos y centros de investigación públicos” (y, agregaríamos, privados), “que han acumulado conocimientos (en el campo de la producción zapatera) y orientado sus actividades hacia... (la innovación, la investigación, el desarrollo tecnológico, la formación de profesionales y la capacitación) en ese problema de interés local y regional”. Se trata, sin embargo, de un conocimiento codificado reducido a muy pocas personas, muy poco difundido y que parece no solamente poco reconocido, sino también poco necesitado.

5.1. El reconocimiento público y la certificación de todas estas acciones

En la ciudad, el reconocimiento al saber productivo de los trabajadores ha sido eminentemente tácito, al igual que ha sido tácita su transferencia. La mayor parte de los trabajadores de la industria del calzado ingresan en ella por recomendación de familiares y amigos. Se verá en el siguiente capítulo que son muy pocos los puestos para los cuales se solicita escolaridad, aunque va en aumento la tendencia a contratar personal con mayor preparación, en particular para los puestos directivos y de gestión, tanto de las industrias zapateras más modernas, como en los nuevos centros de servicios que se están desarrollando en la ciudad. La escolaridad superior e incluso la media superior son un claro factor de diferenciación de posiciones laborales e ingresos entre los trabajadores, mientras que las diferencias en la escolaridad básica alcanzada no tienen efectos al respecto.

La certificación de las competencias laborales de los trabajadores (195 certificados otorgados a la fecha) es un “tipo de valor de cambio del conocimiento”, muy poco reconocido en la ciudad e incluso poco promovido por un empresariado que continuamente teme que sus trabajadores calificados o certificados demanden otro tipo de condiciones de trabajo.⁵⁴ Son contadas con los dedos de una mano las empresas que han sometido a certificación internacional sus procesos de trabajo y la calidad de sus productos.

6. El gran Acuerdo silencioso de los trabajadores para formarse⁵⁵

La anticipación teórica prevista al inicio del proyecto y las primeras aproximaciones a los trabajadores de la industria del calzado orientaron a los investigadores a profundizar con mayor detalle sobre la manera como se resuelve en el fondo la formación de los trabajadores de la industria. El mayor descubrimiento de la investigación es el predominio de *interacciones didácticas informales entre los trabajadores, cara a cara, en situación de trabajo; interacciones que comienzan muchas veces desde la infancia y se basan en la transferencia de conocimiento tácito*. Al aplicar la encuesta, con el enfoque previo de que hay diversas formas de adquirir el conocimiento laboral, lo más sorprendente fue la riqueza e intensidad de las relaciones pedagógicas entre trabajadores en el interior de las empresas, y no sólo entre trabajadores y supervisores o jefes, aunque esta última también es muy frecuente y explícitamente valorada por todos los empresarios, a diferencia de la pobre apreciación que tienen de la capacitación formal.

Parte de esta intensidad incluye la fuerte presencia del sistema gremial de aprendizaje desde la infancia, que recupera formas ancestrales y muy eficientes de formación en los talleres familiares de León (Tapia, 2002). Todos los empresarios entrevistados añoran esas formas tradicionales e informales de capacitación de la industria del calzado, que consisten en incorporar niños, denominados “zorritas”, a la producción. El trabajo que desempeñan estos niños es el de acompañar a los trabajadores adultos en todo tipo de tareas –aprendiendo así el oficio–, desde las más sencillas hasta las más complicadas, tal y como es reconocido por todos los trabajadores y empresarios. No se menciona el posible detrimento de su escolaridad básica y son pocas las personas, en general en el ámbito escolar y académico de la ciudad, las que cuestionaron la situación como base de una explotación de la mano de obra infantil, que incluso fue la causa de su persecución por los inspectores del Seguro Social en la década de los setenta. Se dice que

54 Véase la cita N°18 en la presentación general, en la que se señala el debate al que está sujeto en la actualidad el concepto y la utilidad de las competencias en varias partes del mundo.

55 En su tesis “Aprendiendo en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso entre los jóvenes trabajadores de la ciudad de León”, Alejandro Mijares propone y acuña el término.

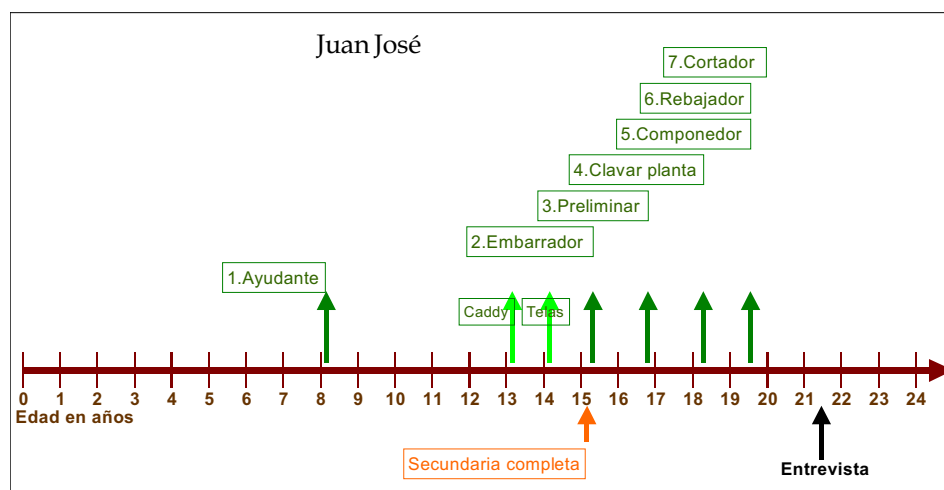
muchos empresarios actuales se jactan de haber sido zorritas en su infancia, situación que se confirma en la encuesta realizada.

En este *Acuerdo silencioso* participan todos los trabajadores: los dueños, los supervisores, pero en particular los compañeros de trabajo. Es un mecanismo ampliamente impulsado y de reconocida eficacia en la ciudad. Con el fin de profundizar en este mecanismo educativo, se realizó un estudio con profundidad de las “historias de vida” (dimensionadas en lo laboral) entre doce jóvenes trabajadores de la industria del calzado (cinco mujeres y siete varones), que en el año del trabajo de campo tenían entre 20 y 24 años de edad.

Los resultados de esta parte del estudio se agrupan principalmente en tres grandes categorías: a) la descripción de las trayectorias laborales, donde se caracteriza el camino que siguen los jóvenes en su desarrollo como empleados; b) las situaciones de aprendizaje, donde se torna relevante el contexto del aprendizaje, y que considera sobre todo a los actores involucrados en las interacciones presentes para que se dé dicho aprendizaje; y c) los mecanismos de aprendizaje como caminos operativos o prácticos posibles para acceder al conocimiento, donde se identifica la mediación presente en las interacciones de aprendizaje. El ingreso de estos jóvenes a la industria del calzado fue a los 12 años en promedio, considerando el grupo completo, y en este caso hay una diferencia notable entre géneros: 15 años para las mujeres y 11 para los varones; de acuerdo con estos datos, el ingreso de los varones a la industria ocurre más temprano que el de las mujeres; la duración de la trayectoria laboral encontrada es de 8.5 años en promedio, siendo la duración de las mujeres notablemente menor que la de los varones: 5.2 años para ellas y 10.9 años para ellos. Todos han ocupado una gran cantidad de puestos: 5.7 en promedio, lo que significa, considerando la duración de las trayectorias, que los puestos se ocupan durante un periodo de año y medio aproximadamente; se puede observar un nivel alto de movilidad en la ocupación de puestos. El promedio de empleos (5.1) es mayor que el de empresas donde han estado (4.7), y se localizaron obreros que estuvieron en periodos alternados en la misma empresa.

Las trayectorias laborales encontradas son de gran riqueza, en parte debido a que existe un elemento fundamental que la facilita: como consecuencia de lo conveniente que es aprender lo más posible en su labor como obreros en la industria, se ha conformado espontáneamente un *Acuerdo* entre la clase trabajadora para habilitarse de forma constante. Se comparte el conocimiento y los saberes propios para multiplicarlos con los compañeros. Los trabajadores aprenden y luego enseñan, cuando alguien llega a aprender con ellos.

En la sistematización de las trayectorias se establecieron los siguientes hilos conductores: a) situación de escolaridad, b) secuencia de empleos, y c) responsabilidades en los diferentes puestos. Un ejemplo se muestra a continuación:⁵⁶



Las trayectorias laborales encontradas manifiestan gran complejidad y variedad en sus elementos constitutivos, y reflejan en mucho las condiciones de vida personales de los trabajadores: cambios constantes de empleo por diferentes razones, ingresos económicos tan bajos como les es posible a los empleadores y tan altos como la capacidad de negociación del obrero lo permita, diferentes caminos para acceder al trabajo, la necesidad económica como fuerte llamada para trabajar en la industria del calzado y la escolaridad truncada en gran medida por el ingreso al sector, aunque en diferentes momentos de avance del ciclo básico. Sólo uno de los jóvenes había alcanzado un grado de educación media superior y fue casi generalizada la desilusión por no haber podido realizar estudios más avanzados.

En relación con la segunda categoría de resultados, las situaciones de aprendizaje, se encontraron en los resultados los siguientes tres tipos: a) aprendizaje en la familia, casi siempre en los talleres familiares y, cuando existe, frecuentemente como inicio de la trayectoria laboral; b) autoenseñanza,⁵⁷ iniciando con

⁵⁶ Se hizo un análisis semejante de la trayectoria de cada uno de los jóvenes.

⁵⁷ Conviene enfatizar el significado de enseñanza que sustenta este concepto: procurar intencionalmente el aprendizaje a través de diferentes medios, facilitar el aprendizaje en otras palabras, en contraparte con la concepción de enseñanza como transmisión de conocimientos entre un emisor y un receptor. Esta conceptualización permite afirmar que es posible la autoenseñanza, cuando alguien intencionalmente se provee sus propios medios de aprendizaje (Moore, 1994).

tareas muy sencillas y abordando cada vez funciones más complejas, con la confianza adquirida a través del tiempo y de los éxitos logrados; y c) aprendizaje entre pares, como una veta fundamental para la habilitación en los puestos de trabajo, donde la interacción entre los trabajadores se da en igualdad de circunstancias, con códigos de comunicación similares, que facilitan el intercambio de conocimientos e indicaciones entre ellos.

Las diferentes situaciones de aprendizaje encontradas son complementarias, esto es, se enriquecen mutuamente en el proceso de aprendizaje del oficio, fortaleciendo el saber zapatero que se va adquiriendo a lo largo de la trayectoria laboral de los obreros; además, se presentan de manera oportuna, en concordancia con las circunstancias que prevalecen en los diferentes momentos de aprendizaje: la convivencia familiar a temprana edad, el desarrollo de la curiosidad personal por aprender (incentivado por el mismo ambiente familiar o ya por el ambiente laboral y con la confianza posiblemente adquirida en la misma familia), las relaciones laborales con los compañeros de trabajo, y la intención de habilitar a los compañeros obreros manifestada de diversas formas.

Todas las situaciones de aprendizaje fueron encontradas en todos los trabajadores entrevistados, en mayor o menor medida. Estas situaciones se caracterizan porque dependen mucho de las circunstancias en las que se presenta la producción del calzado: posibilidad de moverse libremente de su lugar de trabajo, un amplio campo visual que permite observar lo que hacen los demás, tiempo ocioso debido a la mala planeación de la producción y las relaciones establecidas con los compañeros de trabajo. Indiscutiblemente, se trata de un aprendizaje situado en la labor cotidiana, que inicia en la familia y que continúa en la empresa establecida, facilitado y a la vez restringido por las condiciones en las que se registra.

Sin embargo, la poca estructuración y sistematización que prevalecen en estas interacciones origina que el conocimiento transmitido sea en gran medida de naturaleza tácita, con muy poco nivel de codificación.

Se encontraron los siguientes cuatro tipos de mecanismos de aprendizaje: a) la observación del trabajo de los otros, viendo lo que hace el vecino y muchas veces mostrando interés; b) las preguntas, como primera aproximación física al quehacer de otro, indagando acerca de la función de algún compañero; c) la práctica, pidiendo hacer lo que interesa, para vivir personalmente la experiencia de la labor en cuestión; y d) la capacitación, como una acción intencional, pero que toma formas variadas y se presenta en diferentes circunstancias.

Particularmente sobre este último punto, dentro del sector existe una variedad de percepciones de los trabajadores acerca de lo que es la capacitación: como cursos, como pruebas de desempeño, como ayuda a los demás pagada a través

del tiempo extra, como juntas diarias en las que se tratan los asuntos de los encargados.

Es importante hacer notar que los mecanismos de aprendizaje encontrados de ninguna manera son consecutivos; se pueden presentar aisladamente y uno es independiente de otro; aunque pueden manifestarse varios de ellos en una misma historia de aprendizaje, su orden y número no está determinado.

Las dos categorías anteriores, situaciones y mecanismos de aprendizaje, no tienen carácter jerárquico, sino que aluden a diferentes dimensiones del aprendizaje. Pueden ser intercambiadas en el orden de análisis sin alterar los resultados. También son simultáneas, ya que en una interacción entre obreros se puede hacer una caracterización definiendo qué tipo de situación y qué tipo de mecanismo de aprendizaje están presentes en su realización.

Un resultado fundamental de este trabajo es el testimonio de los jóvenes obreros respecto de la enorme importancia de este tipo de aprendizaje. Para ellos es muy claro que, mientras más sepan, más fácil es negociar mejores ingresos económicos; además, pueden llevar a cabo más de una función en la línea de producción con la consiguiente ventaja en su salario, acceder a puestos de trabajo más demandantes y con mayores percepciones, dejar su empleo actual y ocuparse rápidamente en alguna otra empresa, dedicarse por su cuenta a maquilar alguna parte de la producción para empresas establecidas o tener posibilidades de iniciar su propio taller e independizarse. Todo lo que aprendan lo podrán canalizar para mejorar su nivel de vida.

El enorme significado de este aprendizaje laboral se describe con mayor detalle en el siguiente capítulo.

7. Los actores ausentes: los trabajadores organizados

En materia de formación en y para el trabajo hay un gran actor ausente en la ciudad: se trata de los trabajadores organizados en sindicatos. Parte de la “leyenda negra” de la ciudad que se describió antes se refiere a la fuerza de las estrategias empresariales en contra de la organización de los trabajadores y la poca presencia que los sindicatos en general han tenido en la ciudad. Como se verá en el siguiente capítulo, son pocas las empresas de la muestra en las que se reconoció la existencia de un sindicato y, en esos casos, la relación obrero-patronal no tenía ninguna influencia sobre el sentido o destino de la capacitación de los trabajadores. Los trabajadores no son ni siquiera mencionados como partícipes o parte interesada por los dirigentes de la ciudad, tanto del sector público como del privado, que fueron entrevistados. Este tema amerita un esfuerzo específico de investigación que no se realizó.

8. Panorama local completo de la formación de los jóvenes para el trabajo en la ciudad

Proponemos a continuación una sistematización gráfica del tipo de interés de los distintos actores de la ciudad en materia de formación de sus jóvenes y del alcance de sus acciones:

Actores	Formación escolar	Capacitación en el trabajo	Sistema informal de interacciones
Gobierno federal	<p>Descentraliza. Define el currículo nacional de educación básica y certifica este nivel</p> <p>Impulsa normas de competencia laboral para influir en el diseño de planes y programas de nivel medio y superior conforme al esquema de Educación Basada en Competencias (EBC)</p> <p>Participa en la formación de la UTL y en la gestión del Conalep; sostiene el Instituto Tecnológico de León</p> <p>Descentraliza su acción al respecto</p>	<p>Crea el CIATEC desde 1978 (ahora centro público de investigación), que ofrece cursos de contenido técnico de alto nivel a mandos medios y superiores</p> <p>Impulsa Probecat, CIMO y PMETYC</p> <p>Las instituciones escolares federales se vinculan con los empresarios para impulsar la capacitación</p>	<p>Impulsa normas de competencia laboral para reconocer y certificar el conocimiento adquirido en la práctica</p>
Gobierno estatal	<p>Opera la educación primaria y la secundaria con déficit en cuanto a la atención a toda la población</p> <p>Registra y autoriza educación media y superior; crea los Icateg, Cecyteg, Videobachilleratos, SABES</p> <p>Crea Educafin y financia acceso a educación media y superior privada</p>	<p>Gestiona y opera localmente CIMO y Probecat</p> <p>Participa en el Cevem</p> <p>Crea el CIC y el IEP, que realizan un esfuerzo interesante durante algunos años pero no perduran</p> <p>Apoya financieramente a las Cámaras y a algunos organismos de la sociedad civil</p>	<p>Impulsa una versión propia de las normas de competencia laboral para reconocer y certificar el conocimiento adquirido en la práctica</p>

Actores	Formación escolar	Capacitación en el trabajo	Sistema informal de interacciones
Gobierno municipal	Se convierte en región desconcentrada de la SEG y opera la educación básica de la ciudad		
Particulares	Operan el 73% de la educación preescolar, el 59.7% de la educación media y el 70% de la superior	Existen alrededor de 80 despachos privados, orientados a atender a mandos medios y superiores en materia de desarrollo humano	
Las Cámaras (Empresarios organizados)	Participan en las instancias escolares de vinculación	Establecen internamente oficinas o programas de capacitación. Interactúan estrechamente con las instituciones educativas de nivel medio y superior, públicas y privadas. Ofrecen capacitación a sus agremiados	Participan activamente en la definición de las normas de competencia laboral del sector cuero y calzado. Se constituyen en centro de evaluación
Organizaciones de la sociedad civil	Muy pocas. Establecen centros para el desarrollo del nuevo sistema avanzado de educación media y superior	Se localizan cuatro que atienden formación de jóvenes de escasa escolaridad o excluidos del sistema escolar para el trabajo en la ciudad	
Trabajadores atomizados			Establecen interacciones continuas de formación en el trabajo entre sí, silenciosas, eficientes, que se inician desde la infancia
Trabajadores organizados	Prácticamente no aparecen en la escena de la formación laboral		
Cobertura	No está cubierta la escolaridad básica obligatoria: cerca de 30.000 niños y adolescentes no la están cursando Atiende solamente el 30% de la población en edad de educación media y el 20% de la que está en edad de cursar la superior	Orientada fundamentalmente a los mandos medios y superiores. Las cifras que se manejan son muy bajas en relación con la magnitud de la PEA: 1.000 trabajadores, 25 empresas	Se reconoce la certificación de 195 unidades en el caso de la industria del calzado, frente a una PEA de más de 60.000 en el sector

Cabe resaltar un rasgo importante, propio de los enfoques regionales y de las transformaciones en los paradigmas de formación profesional: las interacciones entre diferentes actores, derivadas de la confianza y el conocimiento entre ellos, y las más de las veces impulsadas por personalidades concretas, con nombre y apellido. Estas interacciones son visibles en la disposición de los espacios de trabajo: la oficina de Fomento Económico Municipal se localiza en el edificio de la Cámara de la Industria del Calzado y ahí mismo están las oficinas de gestión del Cevem; el CIPEC hospedó durante su breve existencia a oficinas del Instituto de Educación Permanente y del CIC.

Por último, para completar el análisis de las estrategias locales de formación de los jóvenes de la ciudad, conviene recuperar la propuesta de Marianne Durand Druhin, respecto de la manera como en las sociedades europeas se atiende a la totalidad de los jóvenes por medio de distintos sistemas de formación laboral: el sistema escolar, el sistema de formación profesional y los sistemas de aprendizaje. Con base en ese planteamiento, es posible señalar los porcentajes de jóvenes que están en la escuela y que reciben el tipo de formación para el trabajo que ofrece la institución escolar, cuyos rasgos más generales, en particular el alcance de la cobertura y la pertinencia de la formación ofrecida, son los que se descubren en esta investigación, pero cuyo funcionamiento interno ha sido objeto de otros estudios.⁵⁸

En segundo término, el 11.9% de los adolescentes de 12 a 14 años trabaja, al igual que el 36% de los jóvenes de 15 a 19 y el 49% de los de 20 a 24; para ellos, sin duda sería posible localizar los procedimientos no formales de “aprendizaje laboral” que se descubren en la investigación y que son cada vez más recuperados por los investigadores de la economía del conocimiento y de las pedagogías del “aprendizaje situado”.

Una de las investigaciones del proyecto descubre que, entre los jóvenes de 19 a 24 años, la posibilidad de combinar estudios formales con desempeño laboral es muy elevada, situación que sin duda sería posible localizar entre los otros grupos de edad (por ejemplo, los jóvenes cuyas historias de vida se estudiaron con mayor detenimiento lograron combinar la escolaridad básica con el trabajo), por lo que estos jóvenes estarían sometidos a un triple proceso de formación, cuya integración sería muy importante estudiar.

Los datos acerca de los jóvenes que estudian y los jóvenes que trabajan, que en ningún caso suman el 100%, genera una duda importante respecto de la situación del porcentaje restante de adolescentes y jóvenes que “ni estudia ni trabaja”. Los datos precisos acerca de cuántos son en concreto varían para cada uno de esos grupos de edad:

⁵⁸ Se mencionaron inicialmente las diversas investigaciones realizadas en México por Sylvie Didou, María de Ibarrola, Teresa Bracho, Lorenza Villa Lever y Eduardo Weiss.

	% que asiste a la escuela	% que trabaja	% restante
12 a 14 años	79.9 ⁵⁹	11.9	9
15 a 19 años	32.8	36	32
20 a 24 años	19.5	49	32

Es posible suponer que más del 90% de esos porcentajes restantes se refieren a mujeres dedicadas a tareas domésticas, pero que no reciben ninguna atención educativa, ni siquiera por parte de las organizaciones de la sociedad civil orientadas a los excluidos y marginados. Este dato, que se presenta de manera aproximada en el texto como resultado de la investigación, debería de ser motivo de especial interés para las autoridades de la ciudad.

Conclusiones

1. Las tendencias de cambio del sector productivo de la ciudad derivadas de la globalización implican la amenaza de destrucción de las formas de organización del trabajo que se fueron consolidando a lo largo del siglo XX y su necesaria recomposición. Son estas formas las que han permitido en la ciudad una elevada tasa de ocupación de la población, en particular los jóvenes, aunque en condiciones laborales críticas y precarias. Algunas de las empresas más modernas han iniciado esta recuperación, transformación y consolidación paulatina de nuevas formas de trabajo, orientadas por algunos de los principios más difundidos del toyotismo y las exigencias de las certificaciones internacionales, con miras a una decidida participación en la globalización. Sin embargo, no es posible dejar de observar una estructura heterogénea que manifiesta tendencias diferentes e incluso antagónicas. Por un lado, la serie de empresas que se orienta hacia la globalización lo hace a ritmos diferentes y con mayor o menor intensidad. Por otro, la mayor parte de las empresas sigue sin tener ningún interés real en la formación de sus trabajadores o en la reorientación de su organización. La duda que cabe respecto de la convergencia de las empresas hacia el paradigma moderno de producción o la profundización de la heterogeneidad parece resolverse en la coexistencia de las dos tendencias, sin que podamos precisar todavía en el ámbito nacional o local cuál de ellas predominará, pero con riesgo de que se agudice la desigualdad existente en la ciudad. Por otra parte, en la ciudad se ha dado ya un impulso decidido a nuevas vías de desarrollo económico.

2. Las políticas nacionales de modernización de la formación para el trabajo y la capacitación han acompañado desde el primer momento a las políticas de

| 59 Datos aproximados para este grupo de edad.

modernización del sector productivo y de inserción de la economía mexicana en la globalización. Los conceptos, tendencias e innovaciones de los nuevos paradigmas de la producción aparecen fielmente en los nuevos modelos de la formación para el trabajo, por lo menos en el nivel discursivo. Se ha generado en el país un nuevo paradigma de formación profesional que transforma de manera radical los referentes conceptuales de la misma, permea las políticas de desarrollo y empleo con una amplia presencia de la capacitación y de la importancia del conocimiento en todas ellas y sobre todo propicia la aparición de múltiples actores en la capacitación y nuevas institucionalidades, e intensifica todo tipo de interacciones entre ellos. Tanto las recientes políticas económicas, como las educativas, se manifiestan de manera visible a escala local, y en esa escala expresan, por un lado, un nuevo protagonismo audaz e imaginativo en materia de propuestas educativas; por otro, muestran las dificultades con las cuales se están concretando los ambiciosos planteamientos discursivos o se están construyendo las nuevas instituciones; algunas de ellas han tenido una vida muy efímera; otras, como las Normas Técnicas de Competencia Laboral, aunque se elaboraron con gran esfuerzo y participación local, prácticamente no tienen aceptación.

3. A raíz de la descentralización, en la ciudad se han concretado grandes decisiones de política educativa: a) La más importante parece ser la de ampliar los alcances de la educación privada, permitiendo el incremento tan elevado de la oferta en el nivel medio y superior e incluso ofreciendo becas para cubrir transporte, alimentación, material didáctico y el pago de colegiaturas en escuelas particulares, como forma privilegiada de crecimiento, en contra de la creación de nuevas instituciones públicas. b) El sector público ha generado nuevas modalidades para la educación escolarizada, en particular para el nivel medio superior y superior, aprovechando los mecanismos de la educación abierta y a distancia. Estas modalidades ameritan una mejor evaluación de su impacto y calidad en la solución de las necesidades educativas de los jóvenes de la ciudad; el hecho de que estas modalidades se definen como bivalentes y muy centradas en la formación laboral indica un enorme desafío pedagógico y didáctico; conocer y evaluar el impacto y la calidad de estos proyectos será de trascendencia no sólo local sino nacional. c) Se ha impulsado la participación de las comunidades que deberán desempeñar un papel fundamental en la habilitación de los espacios educativos necesarios para llevar a cabo estas oportunidades. d) Se ha intentado poner de manera fácil y ágil, al alcance de toda la población del Estado, conocimientos de tipo práctico y útil, alejados de la rigidez del conocimiento de corte más académico, que parecen haber quedado trancos después de algunos años de diseñado el proyecto. e) Se han intentado reconocer y certificar, también de manera ágil, los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral, sin que el nuevo reconocimiento a estos saberes tenga todavía aceptación social. Estos dos últimos tipos de esfuerzos son los que tienen que ver con las posibilidades de educación de los

adultos de la ciudad, sin embargo, la oferta al respecto se reduce a la primaria y la secundaria.

5. La escolaridad de la niñez y la juventud ha tenido un crecimiento relativo importante en la zona; la escolaridad básica ha sido asumida por el gobierno del estado, pero la media superior y la superior han ido quedando en manos de los particulares. El crecimiento de la educación media superior ha resultado en tres tipos de tendencias: a) a pesar de su elevado ritmo de crecimiento, sigue siendo beneficio para un número muy reducido de jóvenes, en particular a partir de los 15 años; b) propicia efectivamente una “movilidad social ascendente” entre quienes acceden a ella y en cierta forma cumple lo ofrecido a quienes concluyen sus estudios; c) la pertinencia de la oferta parece ligarse con las oportunidades reales de empleo en cierto tipo de posiciones de corte administrativo, más que con las nuevas necesidades del desarrollo económico de la ciudad. Las políticas nacionales de restricción de la educación superior pública, que no viene al caso analizar en este texto, se expresan con claridad a escala local, ya que el crecimiento de la escolaridad pública se da exclusivamente por el lado de la creación de una Universidad Tecnológica (nivel de técnico superior). El crecimiento de la escolaridad universitaria ha dependido sobre todo de instituciones privadas, en un grado más de dos veces superior al del resto del país, que de por sí ha sido muy pronunciado. La polarización entre los jóvenes de la ciudad en función de las oportunidades de escolaridad parece ser una fuerte posibilidad, incluyendo grupos de niños y adolescentes que no están en la educación básica.

6. En rigor, las referencias acerca del mercado de empleo y la pertinencia de las formaciones técnicas que manejan muchas autoridades, empresarios, escuelas y –en mayor medida que todos– los jóvenes, son parciales, imprecisas y a veces contradictorias, pero se basan en un “sentido común” respecto no sólo de la mayor existencia de oportunidades laborales, sino también de las mejores condiciones que se pueden adquirir con ellas. No es posible concluir fácilmente que el sector privado está atendiendo de manera cómoda una demanda tradicional de mayor escolaridad. Por un lado, ha dado un gran impulso a todas las carreras de informática y computación, aunque faltaría estudiar de forma más profunda este aspecto para apreciar a qué área de la economía o del trabajo se orientan. Por otro, la excesiva demanda por carreras administrativas y contables, informática y computación no es un error tan grave en la apreciación de los jóvenes que aspiran a mayor escolaridad ni en la de quienes las ofertan. Según podemos deducir del análisis de las ocupaciones en la industria del calzado, y de las tendencias de crecimiento de los servicios en la ciudad, son las nuevas posiciones de gestión y organización de la producción y de los servicios las que están requiriendo una preparación escolar específica; la capacitación técnica para la producción directa se logra por otras vías.

7. La capacitación en y para el trabajo tuvo un crecimiento importante en la ciudad en la reciente década, en la que se incrementaron las organizaciones dedicadas a ello y se estableció una oferta múltiple y compleja, de conformidad con el papel tan importante otorgado a la capacitación en el discurso del cambio económico. En la ciudad conviven organismos públicos federales, estatales y descentralizados, instituciones mixtas, organizaciones de la sociedad civil y despachos privados. El gobierno estatal (con el impulso de la descentralización) y el sector empresarial son los más entusiastas impulsores de la capacitación. Para los empresarios que dirigen la cámara de la industria del calzado, las nuevas tendencias de la capacitación, en particular la elaboración y certificación de competencias laborales normalizadas, constituyen claramente mecanismos primordiales para la modernización de la industria y para mejorar su competitividad. La prioridad es impulsar la capacitación de mandos medios y superiores e introducir los principios más reconocidos del toyotismo, con el fin de lograr un “cambio de cultura”. Para ello han establecido interesantes alianzas con el gobierno federal, el estatal y las instituciones escolares. No es, sin embargo, una postura compartida por la mayoría de los empresarios, quienes temen perder sus gastos en capacitación en beneficio de la competencia, en virtud de la piratería y la rotación de personal que caracteriza al sector; tampoco es una acción que haya tenido un impacto numérico importante entre la fuerza de trabajo de la ciudad.

8. Los trabajadores organizados de la ciudad prácticamente no tienen presencia en el diseño y decisión de las modalidades de formación para el trabajo.

9. Los trabajadores de la ciudad se están formando laboralmente en situación de trabajo, por medio de interacciones didácticas entre ellos que se inician muchas veces desde la infancia. Aprovechan múltiples estrategias y mecanismos informales (ahora propiciados y reconocidos por las teorías del aprendizaje situado y las comunidades de práctica) y dan testimonio del enorme significado de este aprendizaje en términos de sus posibilidades de mejorar sus ingresos, sus condiciones laborales y de vida en general. Su apuesta es análoga a la que la sociedad ha tenido en relación con los estudios escolares, que se consideran como un medio de movilidad social.

10. Las tres estrategias de formación identificadas cubren de manera desigual a distintos sectores de jóvenes trabajadores. A partir de los 12 años, y en particular de los 16, casi dos terceras partes de los jóvenes quedarán sujetas exclusivamente a la formación que se ofrece en los centros de trabajo. Los datos estadísticos globales apuntan a la existencia de un nutrido grupo de jóvenes, mujeres casi en su totalidad, que no alcanzó la escolaridad básica, que “ni estudia ni trabaja” y que no se beneficia con ningún proceso de formación en la ciudad.

CAPÍTULO II

Expresión de las acciones y políticas de formación de los jóvenes en y para el trabajo en la industria del calzado de la ciudad

1. Las empresas productoras de calzado como estructura de referencia para el estudio de la formación local de los jóvenes en el trabajo

El enfoque adoptado en este estudio propone que el desarrollo de las relaciones entre la educación y el trabajo dependerá de los espacios geográficos y las identidades regionales, según periodos concretos y variando en función de sectores de actividad económica, niveles de escolaridad e incluso instituciones educativas particulares o empresas en lo individual. Otros autores (Labarca, 1999; Novick, varios; Billet, 2001) enfatizan la importancia de identificar con claridad el referente concreto que la estructura laboral local e incluso la forma de organización de cada empresa ofrece a las orientaciones y contenidos que adquiere la formación en el trabajo. Por ello, el interés de esta parte del proyecto consiste en analizar la manera como los trabajadores de la industria del calzado, particularmente los jóvenes, han tenido acceso a las diferentes oportunidades de formación que ofrece la ciudad, analizadas en el capítulo anterior. En este capítulo integramos las diferentes vías de formación y el acceso a las oportunidades, en la persona de una muestra de trabajadores de la industria.

La finalidad es analizar la industria del calzado como una de las más importantes fuentes de trabajo local y como receptora de la formación de los jóvenes de la ciudad. Esta parte de la investigación permitió descubrir que la propia industria se convierte en uno de los principales espacios de formación para ellos. Con el objeto de completar el análisis consideramos conveniente, además, identificar la naturaleza del conocimiento que sostiene la producción del calzado en la ciudad.

El análisis propuesto permite identificar las exigencias de formación de los jóvenes que trabajan en la industria del calzado y da sentido a las preguntas

siguientes: cómo y dónde se han formado los trabajadores, en particular distinguiendo entre la escolaridad, la capacitación intencional en los espacios de trabajo o el aprendizaje por interacciones en el mundo laboral; cómo han adquirido el conocimiento que aplican a la producción; cómo se atiende su formación dentro de la empresa; qué interés manifiestan en continuar su formación, tanto ellos como los directivos de las empresas; qué efectos tiene la escolaridad que han alcanzado en cuanto a los puestos que desempeñan, las actividades que realizan, los ingresos que alcanzan y la formación posterior que requieren; cómo se relacionan entre sí los distintos procesos de formación que han vivido los trabajadores, en particular los jóvenes.

El análisis de la formación de los jóvenes que trabajan en la industria del calzado será un eje articulador de las distintas instancias, estrategias e intereses que se expresan en la ciudad respecto de la formación de sus jóvenes para el trabajo y sus visiones sobre el desarrollo regional. Servirá de base también para identificar y proponer conclusiones, que se pueden derivar de los resultados de este sector, respecto del papel que desempeña la formación de los jóvenes en el desarrollo de la región y en la solución de los problemas que está acarreado la globalización y la inserción inevitable en una economía y sociedad “del conocimiento”.

2. La industria zapatera.

Su desarrollo en la historia de la ciudad

A partir de la segunda mitad del siglo XX, la ciudad de León se ha caracterizado por remitir a la imagen de uno de los principales –si no el principal–, centro zapatero del país. Sin embargo, no se trata de una industria exclusiva a lo largo de la historia de la ciudad, y menos tan predominante como lo es ahora. Guillermo Tapia (2002) detalla la forma en que la economía de la ciudad estuvo basada en la agricultura y la ganadería durante la época de la Colonia, cuando no se diferenciaba radicalmente de otras villas o pueblos españoles en los que el desarrollo de las manufacturas se articulaba a las necesidades de la población y de la economía de manera autosuficiente.

Más adelante, en el siglo XIX y hasta principios del XX, predominó la manufactura textil, en especial la producción de rebozos; los talleres de zapatería empezaron a prevalecer y a generalizarse en la ciudad hacia la mitad del siglo XX. Las guerras mundiales tuvieron un efecto positivo sobre el desarrollo de la industria al incrementar las demandas específicas de calzado. Otro rasgo es la importancia atribuida al calzado como criterio de desarrollo socioeconómico de la población, a partir de la Revolución y hasta hace relativamente pocos años, por lo que la industria fue considerada un satisfactor de necesidades básicas de la

población en todo ese periodo y resultó, además, especialmente protegida en el país. En el desarrollo actual de la industria zapatera influyó la manera como en la ciudad se distribuyeron los talleres artesanales familiares, “que no requerían de inversiones de capital, contaban con el acceso a las herramientas básicas, a insumos con costos accesibles y al desarrollo de canales de distribución a través de comerciantes de la región, artesanos que vendían directamente en ferias y exposiciones comerciales y agentes de casas comerciales foráneas” (Tapia, 2002: 75). Por su parte, Calleja (cit. por Nieto C., 1988: 118) reporta: “Un viajero anónimo señaló en 1889 que León es esencialmente industrial y manufacturero. Tiene pocas fábricas pero en cambio cada familia es un grupo de obreros y cada casa un taller”.

En el desarrollo de la industria zapatera de la ciudad, destaca más que nada la influencia de factores de oportunidad históricos y culturales. En particular interesa hacer notar la estrategia generalizada de transmisión de un saber hacer productivo y al alcance de toda la población, puesto que los recursos naturales disponibles en el entorno inmediato no necesariamente apuntan a este tipo de producto: “en la ciudad de León y sus alrededores no existe ganado en la proporción que una industria como la del calzado la requeriría” (Bazán *et al.*, 1988: 16). Complementando la idea, un empresario local critica con dureza la necesidad de conseguir la piel en otros Estados del país o incluso en otros países. La piel del ganado local, dice, “...nos la comemos”, en referencia a los “duros” (fritura parecida al chicharrón) y los “cueritos”, que forman parte visible de la dieta de los habitantes de la ciudad. La piel siempre ha llegado de otras zonas del país y el agua necesaria para la industria más bien ha sido un obstáculo constante a superar, incluyendo la escasez recurrente y la ahora innegable contaminación de la disponible.

Sorprende a la “gente de fuera” la elevada participación de la población local en las actividades relacionadas con el cuero y el calzado desde hace tanto tiempo, y la concentración de parte muy importante del sistema completo de la cadena de producción: todo el ciclo del zapato, en una sola ciudad: proveeduría, producción y comercialización, directa e indirecta. En la ciudad se elabora, además, todo tipo de calzado: de vestir, casual, deportivo, industrial, vaquero, ortopédico, de descanso; de piel o sintético; para damas, caballeros y niños, y también vestimenta y otros artículos de piel: cinturones, bolsas, portafolios. Una parte importante de la población económicamente activa de la ciudad participa, además, de manera indirecta en la fabricación o manejo de los distintos materiales que conforman la proveeduría para producción y comercialización: pieles, hormas, suelas, tacones, pegamentos, tintes, adornos de todo tipo, herrajes, cajas, etiquetas, o en la comercialización del calzado.¹

1 Esta situación permitirá a un grupo de expertos introducir el concepto de cadena global de valor: diseño, manufactura, logística, comercialización y *marketing* en sus recomendaciones a la Cámara Nacional de la Industria del Calzado, con la advertencia de que en la actualidad es posible romper esa cadena de procesos y distribuirlos globalmente (Informe a la CICEG, 2002).

Sin embargo, no es la única localidad del país que presenta estos rasgos. El barrio de Tepito, en la ciudad de México, registra desde 1911 una elevada concentración de zapateros (Jarquín Sánchez, 1994: 56) y recientemente el poblado de San Mateo Atenco, en el Estado de México, o Tikul, en Yucatán, revelan características semejantes. Otras ciudades, como Guadalajara, Mérida, Monterrey y Ciudad Juárez, destacan desde hace tiempo en la producción zapatera, aunque orientándose de preferencia a alguna versión, como es el caso de la fabricación de calzado para dama en la ciudad de Guadalajara. El país es considerado uno de los grandes centros productores de calzado (Iglesias: 27): surte el 95% del consumo nacional y ocupa en la actualidad el lugar número 20 en el mercado mundial y el quinto en exportaciones a los Estados Unidos, el mercado más grande y competitivo (Informe a la CICEG, 2002).

Para el año 2000, el que algunos ya denominan “distrito industrial del calzado en Guanajuato” (sin atender necesariamente al cumplimiento de las exigencias teóricas de ese concepto), que comprende la ciudad de León y los municipios aledaños de San Francisco del Rincón y Purísima del Rincón, produjo más del 50% de los 220 millones de pares que se producen en el país. Esta participación se incrementó de manera notable a lo largo de la década: del 40% en 1991 al 52% en 1999. Sin embargo, la producción nacional se ha estancado en años recientes en ese mismo monto total, cifra en descenso desde 1988, cuando alcanzó su máxima producción: 245 millones de pares.

Los datos básicos sobre las actividades económicas en la ciudad de León se refieren claramente a la importancia de la industria del cuero y del calzado, en particular de esta última, aunque también indican su disminución relativa. Entre 1988 y 1998, el personal total ocupado en la ciudad pasó de 104.679 a 241.302, lo que significó un aumento porcentual del 159%, superior al crecimiento demográfico total de la ciudad. El personal ocupado en manufactura, sin embargo, bajó del 53 al 43% del total, mientras que los servicios privados incrementaron su participación del 19 al 23% y el comercio del 28 al 31%. Dentro de la manufactura, que involucra en la actualidad al 42.8% de la PEA de la ciudad, la industria del calzado ha representado al 70%, 63% y 63% en las tres fechas recientemente analizadas para las que existen datos en relación con el periodo que nos interesa: 1988, 1993 y 1998. Bazán y otros (1988) señalan, en su investigación realizada para la década de los setenta, que en 1978 la ciudad contaba con 700.000 habitantes, de los cuales 60.000 se empleaban en más de 2.000 unidades económicas dedicadas a la producción de calzado; los cerca de 65.000 trabajadores de la industria que se localizan según los datos del censo no superan por mucho la cifra estimada hace veinte años.

Durante la década de la modernización y a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) es posible identificar los siguientes rasgos:

	Personal ocupado total	PEA Manufactura/PEA total	PEA en cuero y calzado/PEA Manufactura	PEA en cuero y calzado/PEA total	Total de Unidades económicas en ese sector ²	Pares de calzado producidos al año
1988	104.679	55.508 (53.0%)	38.876 (70.0%)	37.13%	1.458	n.d.
1993	159.096	73.147 (45.9%)	46.666 (63%)	29%	2.378	68 millones
1998	241.302	103.397 (42.8%)	64.932 (62.7%)	26%	4.110	110 millones

Fuente: Resumen elaborado con base en los datos proporcionados por la oficina de Fomento Económico Municipal sobre los censos de cuero y calzado a detalle municipal en las fechas correspondientes.

La Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG) registra actualmente cerca de 1.000 empresas, poco más de la cuarta parte del total de unidades económicas dedicada a la industria del cuero y calzado reconocidas por los censos. Dichas empresas, a su vez, dan trabajo al 55% de los trabajadores de la industria detectados en esas fuentes.

Los datos analizados permiten apreciar que ha disminuido la participación de la PEA industrial en la ciudad, al igual que la participación de la industria zapatera en la industria local. Si tomamos como válida la cifra mencionada por Bazán y otros, para 1978, el total de trabajadores dedicados al calzado se conserva relativamente constante, con variaciones explicables tal vez en función de errores en los registros y diferencias en las fuentes. El número de unidades económicas también tiene variaciones importantes, por lo que no es fácil descubrir si se incrementa o no, ni si disminuye o no el promedio de trabajadores en ellas. En 1998 este promedio fue de 12 en la manufactura; de 2.9 en el comercio y de 4 en los servicios privados. Interesa señalar que los promedios se conservan parejos entre 1988 y 1998 para el comercio y los servicios privados, no así para la manufactura, que disminuyó de 18.5 a 12, en el transcurso de esos diez años. En el caso específico de la industria del calzado, según los datos oficiales, el número de unidades económicas pasó de 1.570 en 1988 a 4.454 diez años después, y el promedio de personal ocupado en cada una de ellas disminuyó de 26 a 15.9. La escasa confiabilidad de los datos impide concluir sobre posibles tendencias a la

2 Otro dato reportado por la Cámara para 1977 reconoce, además, 4.000 talleres familiares o "picas".

precarización del trabajo en la ciudad, situación que encuentran Orlandina de Oliveira y Brígida García (2000) en la mayoría de las ciudades del país. Los datos actuales, de cualquier forma, fortalecen la importancia de tomar en consideración, en el estudio completo de la ciudad, el lugar y el papel que desempeñan estas microunidades en el desarrollo. Otras tendencias posibles son la agudización de las diferencias entre empresas del mismo sector y rama de la actividad industrial del calzado, por un lado; y la clara intención de modificar la vocación económica de la ciudad, antes centrada en la industria zapatera, hacia el comercio y los servicios, por otro.

El rasgo cultural tan peculiar de la ciudad en cuanto a la concentración de la actividad zapatera entre su población y las características propias de la producción del calzado explican que la industria haya sido objeto privilegiado de interés más allá de los estudios estrictamente económicos sobre montos y tamaños de la producción, remuneraciones, valor agregado, personal ocupado, unidades económicas, exportaciones, etc.

Diversas investigaciones de corte sociológico o antropológico (Bazán *et al.*, 1988; Calleja Pinedo, 1994; Jarquín Sánchez, 1994; Iglesias, 1998) apoyan los tres principales rasgos con los que es posible caracterizar a las empresas zapateras de la ciudad.³

2.1. La existencia de una estructura productiva muy heterogénea dentro de un mismo sector económico y rama de actividad⁴

Esta heterogeneidad es evidente a simple vista. Conforme ese enfoque, se hace indispensable tomar en consideración la coexistencia de empresas de muy distinta naturaleza. En un extremo, las más modernas, con más de 2.000 trabajadores y elevada producción (hasta 18.000 pares a la semana), basada en la división de tareas, el trabajo en línea, el uso de maquinaria sofisticada y, en particular, una gestión estratégica moderna. En el otro, las microempresas de tipo familiar, con un número muy reducido de trabajadores, la mayor parte miembros de una misma familia, que desempeñan de manera integral casi todos los procesos para completar el calzado; con base en el trabajo manual y el apoyo de viejas máquinas de coser y herramientas tradicionales, logran una producción muy reducida en términos de pares de calzado por semana.

Para Raúl Nieto C. (1988), existen seis tipos de espacios productivos en la ciudad: 1) la fábrica, 2) el taller manufacturero, 3) el taller cuasi artesanal, 4) el

³ Todos ellos toman en cuenta los estudios pioneros de María de la Cruz Labarthe realizados entre 1978 y 1980 en el CIS-INAH.

⁴ Jarquín Sánchez (1994) la denomina "heterogeneidad intrasectorial".

taller maquilador, 5) el taller familiar y 6) el trabajo a domicilio. Con un enfoque claramente marxista, que no desmerece la validez y lo certero de sus observaciones al detalle, este autor distingue las unidades de producción zapatera en función del número de trabajadores, la relación entre trabajo mecanizado –maquinaria importada– y trabajo manual con herramienta (muchas veces fabricada por los propios trabajadores); el lugar de trabajo: instalaciones específicas en parques industriales o casa habitación adaptada con espacios de trabajo más o menos aislados de los espacios de vivienda; la división del trabajo distribuida mediante rieles o bandas transportadoras o el trabajo completo entre pocos trabajadores, incluida la participación del dueño; la naturaleza de las jerarquías entre los grupos de trabajo, basada en calificaciones formales o en función de edad y sexo, y la naturaleza de su cooperación y el destino del producto.

Calleja Pinedo (1994), por su parte, centra su análisis, de tipo antropológico, en el estudio de las microempresas y en particular de las unidades domésticas productoras de calzado, sin descuidar la presencia de unidades productivas muy complejas en la ciudad. Para esta autora, las diferencias entre las fábricas, los talleres y las “picas” (las tres categorías que distingue) se deben a la combinación de recursos de capital, técnicos y humanos, que se aplican en torno a un proceso de producción básicamente igual, pero expresados de manera diferente, desde el lugar donde se lleva a cabo la producción hasta la forma de comercializar. “Las picas –dice un joven empresario– producen de 50 a 120 pares a la semana. En ellas trabajan muy pocas personas, pero toda la familia a veces. Se trata de zapato sin marca, distribuyen en cajas blancas al menudeo o venden en los tianguis de la Central Camionera, o maquilan despunte” (HLS, julio de 1999).

Los cuatro factores de heterogeneidad identificados por Labarca (1999), y que se describieron en la introducción, son fácilmente aplicables a la industria zapatera de León, aunque en realidad la única información sistemática disponible refiere al tamaño de las empresas y la escala de sus operaciones. Aun ahí los datos pueden ser poco confiables. La existencia de diferentes estilos de gestión es reconocida a partir de juicios que se expresan con cierta libertad entre los interesados en el asunto, y la calidad de la interacción con sistemas internos y externos de investigación, desarrollo y calificación, es asunto reciente de interés y uno de los objetivos fundamentales del presente estudio.

En el marco de nuestra investigación, resultó pertinente el análisis de las unidades artesanales que aumentan en número y continúan produciendo con base en un esquema de organización familiar y ajenas a los avances tecnológicos (Calleja, 1994: 28). Sin duda, a esta caracterización corresponden los más de 29.000 trabajadores y las 3.110 unidades económicas identificadas según los datos del censo, que, al no pertenecer a la Cámara, dejan en duda la naturaleza de su condición. Muchas caen en el rango de talleres familiares, cuyo peso y significado es

fundamental en la generación de trabajo remunerado para una parte muy importante de la población de la ciudad y en el aprovisionamiento de los estratos más pobres del mercado de consumo. De conformidad con lo observado durante la realización de nuestro estudio, a esta estructura heterogénea de producción corresponde una estructura también heterogénea y estratificada de la proveeduría y de las unidades económicas dedicadas al comercio del calzado en la ciudad.

Pero la heterogeneidad del *comercio zapatero* es el rasgo más visible de la ciudad. Coexisten en un diámetro de cinco cuadras a la redonda, desde vendedores ambulantes que se colocan en las esquinas cercanas a la Central Camionera de la ciudad, y los tianguis que salpican de color y variedad esa zona, hasta comercios de gran lujo en los muy modernos y recientes centros comerciales, algunos especializados exclusivamente en la venta de calzado. Otra estrategia comercial visible es el trueque de calzado por verduras, frutas u hortalizas en los puestos tradicionales colocados en el viejo Mercado de la Soledad; tras el intercambio, muchas camionetas rurales parten de la ciudad cargadas de cajas de zapatos. También es notoria la presencia de los comerciantes “hormiga” que llegan de todo el país en transporte público y regresan a sus lugares de origen con el número de cajas que pueden acomodar en su equipaje. Mucho se dice que esas cajas sueltas de calzado serían el producto, a su vez, del robo hormiga a las grandes fábricas.

Estas diferencias expresan (y repercuten en) la naturaleza del producto: fino, entrefino, popular, y se manifiestan en las formas y estrategias de comercialización: fábricas que sostienen sus propias tiendas, venta directa a clientes de mucha antigüedad; en el mercado local, en comercios privados, vendedores ambulantes de algunos cuantos pares por las calles. En cierto nivel empiezan a destacar las comercializadoras,⁵ cada vez más numerosas y fundamentales para el comercio nacional e internacional, y las tasas de exportación que logra cerca del 10% de las empresas.

La observación de las desiguales condiciones de la proveeduría, la producción y el comercio del calzado en la ciudad permitió plantear la posibilidad de que coexistan en paralelo varios circuitos o cadenas de valor completos que satisfacen distintos mercados de consumo segmentados y, a la vez, son la base de la elevada tasa de ocupación en la ciudad. También señalan la existencia de una circulación fluida del conocimiento necesario para sustentar la producción, por lo general tácito, que comparten muchos de los habitantes de la ciudad.

La noción de que hay un enorme grado de conocimiento sobre la producción del calzado diseminada ampliamente entre los habitantes de la ciudad fue impactante desde las primeras visitas. Obligó al grupo de investigación a decir

⁵ Se dice que la primera que usó esta estrategia fue la cadena Tres Hermanos, que sostiene muchos locales comerciales en la ciudad y fuera de ella.

en broma que existe en ella un “gen zapatero”, transmitido de padres a hijos, pero que afecta incluso a quienes no tienen relación directa con la producción de calzado.⁶

2. 2. Las características sui generis del proceso de producción del calzado

Los distintos pasos que integran el proceso de producción del calzado responden a divisiones básicas que parecen ser las mismas, independientemente del grado de mecanización. En algunas empresas ha sido posible incorporar maquinaria más o menos sofisticada (por ejemplo, la talonera); en otras, el trabajo manual sigue siendo indispensable.

Quien mejor describe este proceso es Nieto C. (1988: 84-110), que identifica los siguientes “departamentos”: corte o destrozado, respunte o apareado, avio o suajado, montado, ensuelado, entaconado, acabado y adorno. En cada uno de ellos se pueden localizar múltiples tareas o fracciones y distintos tipos de cooperación o trabajo en equipo; este autor identifica también el surgimiento de un nuevo departamento en las empresas modernas, el de modelaje y diseño del estilo del zapato como inicio del proceso.⁷ De otros informantes recuperamos la existencia de pasos adicionales: el empaque, encajillado o embarque y la comercialización. En casi todos los departamentos existe la figura del “preliminarista”, el que se inicia en (cualquier) tarea, o del “comodín”, aquel que es capaz de realizar múltiples tareas. Calleja (1994: 113) señala que, “con excepción del modelado, los procesos se descomponen en operaciones o fracciones, siendo aproximadamente cincuenta las que requiere un zapato para quedar completamente terminado”.

En general, como señala Nieto C., las tareas no corresponden en exclusiva a una persona, sino que cada trabajador es capaz de realizar varias. En algunos pasos o tareas ha sido posible incorporar maquinarias cada vez más complejas y “fraccionar” o “especializar” las tareas que realizan los trabajadores; en otros, el trabajo manual sigue siendo indispensable y razón intrínseca por la cual se trata de una industria intensiva en mano de obra. La naturaleza del proceso permite apreciar la posibilidad y viabilidad hasta la fecha de un “trabajador completo”, de carácter más bien artesanal, que cubre prácticamente todas las partes del proceso y que en las fábricas más modernas desempeña el puesto de supervisor. A pesar de los largos años de auge y predominio de un sistema taylorista de pro-

6 Aprovechamos un expresivo vocablo biológico para designar ese conocimiento tácito tan difundido entre los habitantes de la ciudad. Dicho término se acuña en el capítulo contextual “Hacia una mirada integral...”, op. cit., p.27. Y después se aprovechó para denominar el apartado sobre la historia de la industria de la ciudad: “En busca del gen zapatero...”.

7 Este es uno de los rubros a los que se hace referencia explícita en el concepto de cadena global de valor y ha sido de los puntos más débiles de la industria en la ciudad.

ducción en todas las ramas de la economía, en la industria del calzado este tipo de trabajador persiste y coexiste con un trabajador “fraccionado” que, a la vez que se especializa en alguna de las “fracciones” del proceso y en el manejo de la máquina respectiva, pierde su calificación y dominio del proceso completo. Calleja (1994: 132) afirma que “el zapato es un artículo asimétrico, compuesto de numerosas piezas de distintos materiales que es necesario cortar, ensamblar y acabar de distintas maneras teniendo en cuenta la calidad de los materiales e insumos utilizados... además está sujeto al capricho de la moda, y a cambios continuos en el diseño y uso de materiales por lo cual aún no es factible su estandarización y completa automatización”.

Este complejo proceso de producción ha sido sistematizado de diversas maneras, entre las que destaca la descripción detallada hecha por algunos antropólogos, en contraste con la codificación en años recientes en el nivel más abstracto de las normas nacionales técnicas de competencia laboral, pasando por el currículo y los programas de estudio de algunas carreras de nivel medio o superior dedicadas a la producción del calzado o a los cursos de capacitación que han desarrollado diversos organismos públicos o privados.

La posibilidad de entender el proceso de producción ha sido fundamental para poder entreverar, con mayor sentido y significado, el papel del conocimiento en él, la naturaleza de distintos tipos de conocimiento que lo sustentan: el tácito y el codificado, la experiencia, la práctica, la teoría, y el alcance de la escolaridad o de otros mecanismos de formación de los trabajadores en la industria, conforme a las categorías básicas que distinguen a unos trabajadores de otros.

2.3. Elementos para integrar lo que podría llamarse una “cultura” de la ciudad en relación con la producción del calzado

El nuevo enfoque regional propone la existencia de una “identidad regional” o racionalidad compartida (Hualde, 2002), que en las entrevistas con diferentes actores de la ciudad fue denominada y reconocida como una “cultura”. En la bibliografía antropológica previa y en las diversas entrevistas encontramos un énfasis excesivo en lo que podríamos denominar los aspectos negativos (manifestos, tanto en empresarios como en trabajadores), que obligan a muchos entrevistados a exclamar que en la ciudad hace falta “un cambio de cultura”.

En el caso de los empresarios, se trata de “los móviles” que los llevan a “buscar la lana” (el dinero, según un mexicanismo popular) y mediante los cuales racionalizan acciones tales como desaparecer empresas sin aceptar ninguna responsabilidad por sus trabajadores, o transformarse en vendedores de calzado chino de contrabando una vez que este último empieza a afectar seriamente la

producción y el mercado nacional. O bien se describe una extendida ignorancia empresarial sobre aspectos elementales de la organización productiva, como la incapacidad de identificar de manera adecuada los costos frente a los ingresos (“con todo y que es ingeniero, por ganarle a otro competidor marcó sus precios por debajo de los costos de producción, y quebró”: PGJ, abril de 2002), de llevar el control adecuado de los inventarios o de encontrar los puntos de equilibrio de los costos. “Muchos no conocen sus costos, ni los puntos de equilibrio de los costos, no saben cuánto cuesta su producto, ni cómo afectan los costos diferentes cuotas de producción, tampoco saben de proveeduría” (Pequeño Empresario 58, 10 de mayo de 2001).

El diseño y desarrollo de nuevos modelos es una actividad reciente.⁸ La tendencia predominante había sido la copia de productos elaborados en otros países, acerca de la cual se mencionan los históricos viajes de muchos empresarios, a Italia en particular, y las fotos del “recuerdo”, que muestran a la esposa o a los hijos frente a los aparadores, con el foco puesto sobre el zapato más que sobre el familiar. Incluso algunas fábricas han sufrido sonadas demandas internacionales por plagio.⁹ También se detalla la incapacidad de reconocer aspectos clave de lo que constituye la calidad del producto, junto con la persistencia tradicional de ambientes de trabajo caracterizados por la suciedad, el desorden y el amontonamiento de desperdicios: “...fábricas en donde no puedes ni pasar de tanto amontonadero de cosas” (MRA, 3; b).

Alimentada por esa escasa capacidad empresarial, forma parte de esta cultura por superar, la competencia atroz entre empresarios, expresada en piratería de trabajadores experimentados, con base en pequeños incrementos salariales; rechazo a la capacitación de los trabajadores, considerada como pérdida ante la piratería reinante; rebajas artificiales en los precios para ganar mercados en el corto plazo. Otros rasgos que se acusan son la resistencia a asociarse entre empresarios, la búsqueda de protección arancelaria y el descuido de la calidad, el manejo de la cartera de clientes como un secreto, la evasión de impuestos.

Parte de esta cultura se documenta en la “leyenda negra” de la producción del calzado en la ciudad de León, basada en investigaciones sobre las relaciones de “explotación” de las fábricas grandes sobre los talleres, que denuncian desde hace tiempo los antropólogos; o sobre la situación socioeconómica y las condiciones de vida de los obreros del calzado por oposición a los empresarios locales. Los antropólogos aportan una descripción detallada de las formas de “explotación de la fuerza de trabajo local” que se fundamenta en el análisis de los bajos salarios, el

8 En las 36 empresas encuestadas sólo encontramos tres diseñadores entre 2.200 trabajadores de todos los niveles; se considera que la ausencia de diseños originales propios es uno de los mayores talones de Aquiles de la industria.

9 Tal vez el más conocido se refiere al plagio de los tenis Nike en San Francisco del Rincón.

pago por destajo, el trabajo a domicilio y el trabajo infantil no remunerado, y el incumplimiento de las exigencias legales, desde horarios superiores al máximo que autoriza la ley, hasta el incumplimiento del pago de las prestaciones obligatorias; las malas condiciones de trabajo en las empresas como el exceso de ruido y la ausencia de medidas básicas de seguridad e higiene en el manejo de materiales tóxicos, como los pegamentos, que comprobadamente causan adicción; o la ausencia de capacitación para el manejo de las herramientas y maquinarias riesgosas.

Quedan registradas en las investigaciones previas y reportadas en las entrevistas actuales, las “jugarretas” de algunos empresarios: el secuestro de la maquinaria y el cambio físico de las instalaciones para esconderse de los trabajadores; la declaración ficticia de quiebras y el cambio de razón social de las empresas para evitar el cumplimiento de diversas obligaciones, impuestos, multas o en particular las liquidaciones o el respeto a la antigüedad de los trabajadores.

La “cultura” empresarial incluye estrategias de lo que podría llamarse una guerra del empresariado local en contra del sindicalismo en la industria, al que rechaza de manera tajante, la existencia de “listas negras” (literalmente en algunas épocas) y el despido arbitrario de quienes intentaran conformar sindicatos. Por otra parte, se denuncian los manejos corruptos de las centrales sindicales nacionales al ofrecer “contratos de protección”. También se ha registrado el interés de los empresarios por contrarrestar estas iniciativas colectivas con sentido laboral, mediante el apoyo a las actividades religiosas dentro de las empresas y a las organizaciones de trabajadores con tinte igualmente religioso. El recurso a la religión forma parte de una “cultura” general de tipo conservador, con fuerte presencia de la Iglesia católica y de una historia local cuya presencia en la política nacional del siglo XX remite a los sinarquistas y a los cristeros. Región en donde “los marcos de identidad se centran en la familia, la religión y la moral católica... y en donde también hay enfrentamientos entre dos tendencias: la conservadora y tradicional, alrededor de la religión y la moral y la innovadora y moderna, alrededor de la industrialización, la empresa, el individualismo y la vida civil y laica” (Jesús Galindo cit. por Gómez Vargas, 2002: 16).

Al mismo tiempo, diversos autores (en particular Nieto C., 1988) identifican la “cultura” de los trabajadores: su resistencia individual y colectiva, tanto a las rutinas de trabajo como a los obstáculos para su organización sindical: el frecuente ausentismo, la rotación constante, el sabotaje a la producción, el robo “hormiga” (que a su vez permitiría surtir de producto a múltiples comercios informales o ambulantes de la ciudad), las múltiples demandas laborales concretas que llegan a los tribunales y las diversas historias de iniciativas de organización sindical. Estas acciones son calificadas por los empresarios en términos de “falta de cultura laboral” o trabajo de “mala calidad” de los trabajadores.

Los antropólogos también han sistematizado rasgos culturales del artesano

mundial, que subsisten desde hace varios siglos y se expresan en la ciudad de manera muy concreta. Por ejemplo, la adhesión o respeto al San Lunes como principal día festivo de la semana o indicador del rechazo de los obreros a iniciar el trabajo semanal, que en el caso local se traducían en las muy conocidas *matinés*, funciones matinales de cine los lunes, a las que asistían todos los trabajadores zapateros y que fue objeto de una seria *contraofensiva* de los empresarios hasta lograr su prohibición. También lograron los empresarios el cierre de las cantinas los domingos para impedir los efectos de las *borracheras dominicales* y el *ausentismo* de los lunes sobre el trabajo semanal.

Todos estos aspectos, que han sido sistematizados en estudios de corte antropológico o etnográfico desde hace algunas décadas, son conocidos ampliamente y nos fueron mencionados con diferentes sesgos de interpretación en diversas ocasiones por los habitantes locales en fechas recientes.

Esta leyenda negra también tiene su contraparte: la existencia de un empresariado local que conserva los capitales financieros dentro de la ciudad; una parte de ellos, sólidamente organizados desde hace tiempo, dan vida a la boyante Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato, que desde hace muchos años sostiene la celebración anual de la feria internacional del calzado, en un vasto edificio propio, y la de otras ferias anuales, como la de la Asociación Nacional de Proveedores de la Industria del Calzado (ANPIC); la intensa participación de los empresarios agrupados en actividades ciudadanas de diverso tipo, entre las que se destaca en fechas recientes, la intensa participación en el gobierno de la ciudad; el interés por la capacitación de los dueños y los trabajadores de las empresas registradas y su presencia en las juntas directivas de las instituciones escolares, lugares que se abrieron como parte de la descentralización educativa. En el ámbito de la ciudad se percibe la generalización de una actitud “empresarial”, que orienta a muchos trabajadores a convertirse en microempresarios, entremezclando su producción en el tiempo y en el espacio con la vida familiar cotidiana, y a muchos empleados de mayor nivel, a generar sus propias empresas.

Otro aspecto positivo es la capacidad que tiene prácticamente cada joven o adulto de la ciudad de recurrir a la producción o venta del calzado en diferentes momentos de crisis de las economías domésticas; la elevada tasa de trabajo remunerado en la ciudad, una de las más altas del país; la consecución de ingresos entre sus habitantes, incluso entre los jóvenes, relativamente más elevados en comparación con otras ciudades; una menor desigualdad económica en comparación con otras; y menor índice de pobreza.¹⁰

10 Véase el artículo de Alejandro Mijares Ruiz (2003), referido en la nota 18 del capítulo anterior. En la ciudad ya son visibles zonas habitacionales de enorme lujo, pero no los cinturones de miseria de otras ciudades, incluso muy cercanas, como Irapuato.

Destacamos lo que nos parece más importante para este estudio: la existencia de lo que ahora se podría conceptualizar como un poderoso “sistema (local) de aprendizaje tecnológico” entre los habitantes de la ciudad, “basado en el (calzado como) producto”, y el surgimiento de una nueva generación de empresarios con mucha mayor preparación –“que ya fue a la Universidad”– y cuyos integrantes están dispuestos a enfrentar con entusiasmo los desafíos de la globalización y a aprovechar los recursos y oportunidades que les brindan “sus raíces, conocimientos e intereses comunes, su proximidad étnica, cultural y geográfica” (Acs *et al.*, 2000: 39), para buscar un bien común generalizado a toda la ciudad, no sometido ni a la lógica exclusiva del mercado ni a la burocracia rígida de las instituciones gubernamentales.

La idea de construir un distrito industrial, con los mejores rasgos que expresa la moderna concepción de este tipo de desarrollo local, fue expresada en múltiples ocasiones por diferentes y entusiastas actores fundamentales del desarrollo actual de la ciudad. Otro rasgo del nuevo empresariado, visible ya en el mobiliario urbano, es la búsqueda de una diversificación de la vocación económica centrada en el interés por convertir la ciudad en un centro regional de múltiples servicios: de convenciones múltiples, financieros, comerciales, hospitalarios, educativos.

Las investigaciones previas sobre la industria del calzado en la ciudad tocan sólo parcialmente el aspecto de la calificación de los trabajadores. Todas identifican el sistema de aprendices para el dominio del oficio, y el nombre de “zorra o zorrita”, con el que se denomina al aprendiz; registran la fecha (1968) en que una ley del Seguro Social hizo obligatoria la contratación de los aprendices en igualdad de condiciones a las de cualquier trabajador y exigió cumplir con la prohibición del trabajo infantil, acabando en principio con el sistema que sobrevive, como se verá, a las tajantes prohibiciones. Algunos estudios describen con detalle el sistema y el paso de la zorra a oficial, a maestro, recordando viejas tradiciones artesanales y advirtiendo sobre las dificultades que desde entonces tuvieron las mujeres para que su trabajo fuera reconocido con el mismo valor (Jarquín Sánchez, 1994).

En ninguna investigación encontramos referencia a la escolaridad formal que alcanzan los trabajadores, tampoco a los procesos intencionales de capacitación que se pudieran dar en la empresa, aunque sí se registran los centros de capacitación existentes en la ciudad, desde la década de los sesenta, en particular el CIATEC. Las generaciones recientes de investigadores sobre la industria del calzado han elegido, como tema prioritario, los esquemas de innovación (Adriana Martínez, 2002) o la formación de capital intelectual en el interior de las empresas, tomando como objeto de estudio a estas últimas.

La presente investigación centró la atención en las múltiples formas como se ha resuelto en la ciudad la formación de sus jóvenes para el trabajo, tomando como espacio privilegiado de expresión a la industria del calzado. Se estudiaron las oportunidades que ofrece el sistema escolar, la oferta de capacitación intencional que se localiza en la ciudad y aprovechamos los nuevos conceptos derivados del aprendizaje situado para conocer más sobre las intensas relaciones pedagógicas entre trabajadores dentro de las empresas, talleres o picas, que se inician desde la infancia para una parte importante de los trabajadores y han permitido transmitir de generación a generación, compartir y conservar un conocimiento tácito altamente especializado en la producción del calzado.¹¹

3. La selección de la muestra

Para la selección de la muestra se tomó la decisión, teóricamente fundamentada, de elegir a las empresas como unidad de estudio, conglomerados sencillos, en los que localizamos a los trabajadores de todo tipo que laboran en ellas. El principio, respaldado con amplitud por los sociólogos del trabajo y los teóricos de la economía del conocimiento (Labarca, 1999; Novick, varios; Villavicencio, 2002), es que los procesos de trabajo no son actividades individuales y que el trabajo colectivo se da entre los límites que marcan los recursos y la organización de la empresa (incluso se les llega a calificar como “empresas inteligentes” cuando el conocimiento y la organización de sus cuadros dirigentes se orienta a la innovación y el cambio continuos). Las empresas se clasificaron por tamaño, única expresión sistematizada disponible de su heterogeneidad.

El universo total registrado por la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato en León y San Francisco del Rincón consta de 912 empresas y 35.667 trabajadores (casi la mitad de los empleados por la industria según el Censo económico de 1998); con base en estos datos, se elaboró una muestra de 66 empresas, estratificadas por tamaño, para entrevistar a un total de 2.200 trabajadores.¹² Esta muestra sería representativa, si bien no del total de la industria del cuero y calzado en la ciudad, por lo menos de las fábricas agrupadas en la Cámara. Sin embargo, el número de encuestas presupuestadas conforme a esos datos, se agotó al concluir su aplicación en poco más de la mitad de las empresas (36), lo que significa que en realidad no se registra en la CICEG el número total de sus

11 Tanto Guillermo Tapia como Cristina Girardo, en la tesis “La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil”, analizan la forma en que los talleres familiares se constituyen en posibilidad de creación de capital social y de transferencia de conocimientos y habilidades para las nuevas generaciones.

12 La muestra fue diseñada por un especialista de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) con base en la información proporcionada por la Cámara.

trabajadores y que en estas fábricas trabaja un número aún mayor de personas por comparación con el que se localiza en el elevado número de talleres y picas de los que no hay mayor información. Una explicación planteada posteriormente es que las empresas pagan a la Cámara sus cuotas por empleado inscrito, por lo que tienden a consignar un número inferior. Así, aunque el alcance estadístico de la muestra estudiada conserva el atributo buscado de heterogeneidad, se manejará como un universo limitado, ejemplo de posibles situaciones a tomar en consideración, pero sin intenciones de generalizar los resultados encontrados en ellas para el total de las empresas de la Cámara o de la ciudad.¹³

La muestra finalmente quedó conformada por 36 empresas; en ellas se aplicaron 2.200 cuestionarios, de los cuales se desecharon 240 por razones que ponían en duda su confiabilidad. Las empresas estudiadas se clasificaron en cinco tamaños, uno más de los que registra la Cámara: empresas muy grandes (de más de 200 trabajadores), grandes (entre 100 y 200),¹⁴ medianas, (de 50 a 100), pequeñas (de 16 a 49) y micros (de menos de 15). Se aplicó además una entrevista cerrada a un responsable de cada empresa, para conocer los rasgos generales de las mismas, y se realizaron entrevistas adicionales entre algunos empresarios de la ciudad, no sujetos a la muestra. No fue posible cumplir la consigna de abarcar a todos los trabajadores de la empresa, pero el total de encuestados fue superior al 80% de los reportados por las empresas de la muestra final. Los resultados que aquí se proponen se desprenden entonces de un total de 1.960 cuestionarios y 40 entrevistas de mayor profundidad.

El siguiente cuadro explica el universo de empresas y trabajadores registrados en la Cámara y la muestra seleccionada.

Tamaño de empresa	Total de empresas registradas en la CICEG	Total de trabajadores	% de empresas	% de trabajadores	Muestra	Trabajadores encuestados
Grandes (más de 250 trabajadores)	26	10.896	2.8	30	3 (más de 200) 4 (de 100 a 200)	851 315
Medianas (de 100 a 250 trabajadores)	56	8.674	6.2	24.3	3 (de 50 a 100)	359
Pequeñas (de 16 a 99 trabajadores)	328	13.150	35	36	16 (de 16 a 50)	376
Micros (menos de 15 trabajadores)	502	2.947	55.1	8	10 (menos de 15)	59

13 No se podrían generalizar los resultados al universo de la CICEG sin hacer previamente una validación estadística de la muestra, que no fue posible realizar en su momento.

14 Esta distinción no siempre fue significativa.

El total de trabajadores registrados por la Cámara a partir de las empresas en las que laboran (35.667) significa, sin embargo, sólo el 55% de los empleados de la industria detectados por los censos. El resto (29.292) se localizaría en las 3.110 unidades de producción no inscritas en la CICEG, y una sencilla operación aritmética daría un promedio todavía menor de 9.4 trabajadores en cada una de ellas. Es indudable que esa porción no organizada de la industria del calzado puede responder a una realidad muy diferente de la que se encontró en esta investigación.

La heterogeneidad buscada en la muestra se cumple no sólo en cuanto al rasgo básico del número de trabajadores que las empresas emplean: de 5 ó 7 a más de 700. Estas últimas se diferencian también entre sí por el grado de mecanización del proceso de producción (mecanizadas en más del 50% del proceso: 27 de 36 empresas). Otro rasgo es la proporción de trabajadores que realiza sus actividades de manera eminentemente manual, frente a los que usan máquinas eléctricas: si bien todas reconocen un porcentaje realizado de manera manual, este porcentaje varía de 10 a 100%; en este último caso se habla de calzado “artesanal”, elaborado por empresas muy tradicionales o, por el contrario, por nuevas empresas muy sofisticadas, orientadas a la producción de calzado de súper lujo, por lo que la intensidad del trabajo manual no necesariamente remite a empresas menos modernas, sino tal vez a las que están a la vanguardia de la moda.

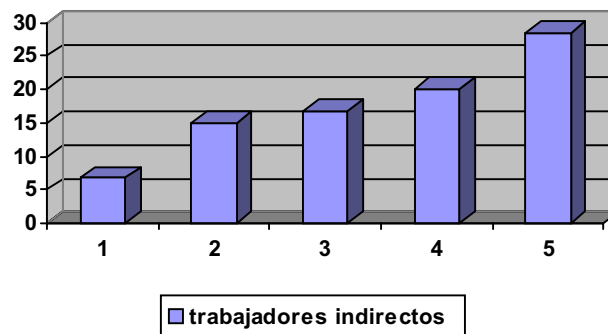
El tipo de maquinaria utilizada difiere de manera notable, ya que en algunos casos apenas se usan algunas máquinas de coser y en otros, mecanismos muy sofisticados como las taloneras. Las instalaciones físicas también reflejan el tipo de empresa de la que se trata, desde aquellas que se reducen a “un pequeño espacio en el segundo piso de una casa vieja, en donde sólo se observan máquinas de coser, algunas mesas de trabajo, un restirador donde se cortan los moldes”, hasta grandes naves con instalaciones valuadas en millones de dólares. Algunas empresas destacan ya la incorporación de procesos computarizados, aunque se trata de un porcentaje inferior al 10% y casi siempre orientado a la administración o el control de calidad.

Las empresas difieren en cuanto a los productos en los que se especializa cada una de ellas: tenis de piel, zapatos de seguridad industrial, botín charro, zapato casual de dama, bota industrial, bota vaquera de piel exótica, zapato económico de descanso para dama, calzado especial para diabéticos y artríticos, zapato de vestir para niños, zapato ortopédico. Difieren también en cuanto a la producción de pares a la semana (de 120 a 15.000); al destino local, nacional o internacional de su producto (cinco empresas sólo lo transfieren a comercializadoras locales y sólo diez empresas exportan entre el 10 y el 50% de su producción); y a sus estrategias de comercialización (algunas empresas entre-

gan todo su producto a comercializadoras locales, algunas cuentan con tiendas propias, otras venden directamente a un solo cliente, etc.).

Casi todas las empresas reportan procesos de transformación interna en los dos años más recientes, relacionados con la introducción de maquinaria nueva, el rediseño de productos, la incorporación de nuevos productos, el crecimiento de la planta de trabajadores, reingeniería de procesos, nuevas estrategias de distribución y mercadeo. Sólo dos de ellas señalan estar inscritas en algún proceso de certificación. Todas tienen apreciaciones sobre el futuro de su empresa y el futuro de la industria en general, con el implícito de que sólo el cambio les permitirá continuar en el mercado. Muchos de los jóvenes empresarios y de quienes están impulsando la capacitación tienen claridad de que el conocimiento tácito puede ser todavía eficaz, “pero si te vas a medir con normas internacionales de calidad...”, la situación cambia. Afirman que la industria no va a desaparecer, pero sólo sobrevivirá aquella “más limpia, más técnica, de mayor calidad, con muy buena tecnología”.

Un rasgo que se consideró clave al identificar la heterogeneidad de las empresas se localiza en el número y tipo de ocupaciones diferentes registradas en ellas, en particular el porcentaje de trabajadores empleados como mandos medios y superiores y en servicios técnicos y profesionales o en otras actividades, no relacionadas directamente con la producción, conforme al cual los cinco tamaños caracterizados muestran marcadas diferencias. Se expresa entonces con claridad el criterio propuesto por Labarca y elegido en esta investigación como expresión de heterogeneidad.



Resulta interesante destacar que, independientemente del producto que elaboren o del destino comercial del mismo, todas las empresas reciben sus insumos de proveedores locales, lo que da cuenta clara de la importancia que adquieren las actividades económicas relacionadas con la proveeduría de la industria del

calzado. Esto, a su vez, hace que la Asociación Nacional de Proveedores de la Industria del Calzado (ANPIC) tenga su sede en la ciudad, y que el número de unidades económicas relacionadas con los insumos a la producción o la comercialización del calzado dé a la ciudad su sello característico, conforme al cual la mayor parte de sus habitantes están involucrados con el calzado.

El enfoque de investigación no permitió poner a prueba la “leyenda negra” de la industria. Sólo se encontraron algunos rasgos, comunes en casi todas las empresas estudiadas, que se relacionan de manera indirecta con ella. El más evidente fue la inexistencia de un contrato escrito para los trabajadores, ya que en dos terceras partes de las empresas se reportó que los acuerdos se realizan de forma verbal y, en los casos de convenio escrito, se trata siempre de contratos individuales. Sólo dos empresas registran la existencia de un sindicato y una de ellas aclara de manera abierta que se trata de un “sindicato blanco”. Sin embargo, todas ellas reportan cumplir plenamente con las prestaciones de ley, mencionan de manera explícita la inscripción al seguro social, el pago de las vacaciones, el pago de aguinaldos, y en ocasiones la existencia de comedor, transporte, cooperativa o caja de ahorro, información que fue ratificada por los trabajadores en sus respuestas a la encuesta aplicada. Sin duda, respecto de las investigaciones realizadas en la década de los ochenta pudo haber importantes mejorías, debido a la aplicación de la ley, que han exigido con fuerza, tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social, como la propia Cámara de la industria.

La forma de pago se reporta como “mixta”, lo que significa en ocasiones que sobre la base de un salario estable semanal se acumulan ingresos a destajo y eventualmente premios a la productividad, o bien que algunos trabajadores son remunerados vía salarios y otros a destajo. Más adelante se analizan los ingresos, pero sólo cinco trabajadores reportaron menos de 150 pesos semanales, correspondientes al salario mínimo legal del año de la encuesta, incluyendo el séptimo día. El promedio de ingresos fue de 3.53 salarios mínimos semanales, es decir, un total por semana de 757.19 pesos en ese año. Se trata entonces de una población mejor remunerada que la de otras actividades económicas de la ciudad, incluso dentro del propio sector manufacturero. Según datos del Censo Económico de 1999, en 1998 los trabajadores del sector manufacturero de la ciudad habrían ganado un promedio de 487 pesos a la semana; los del sector comercio, 382 pesos semanales; y los de los servicios privados, 675.¹⁵

Esta forma de pago propicia que los horarios de trabajo en algunos casos sean flexibles y atípicos, pero en casi todas las empresas se cumplen 48 horas a la semana; sólo en cinco casos el horario se reduce a 40 horas semanales. En ocasio-

15 Se trata de una división entre el total de remuneraciones al personal en miles de pesos, entre el total de personal ocupado entre las semanas del año. Compendios estadísticos municipales del Estado de Guanajuato con información del INEGI, Censo económico de 1999.

nes, esas 48 horas implican una presencia física mayor de los trabajadores en el centro de trabajo de hasta 54 horas, de las que se descuenta el tiempo liberado para almuerzo y comida. En general predominan los horarios compactados de 48 horas semanales de trabajo, repartidas entre lunes y viernes, aunque se hizo referencia frecuentemente a trabajo adicional los sábados para terminar algún pedido, que indican el incumplimiento de algunas reglas legales, como la jornada máxima de ocho horas. También se manejó el concepto “a destajo” en contra de la precisión de los horarios de trabajo.

En diversas entrevistas con empresarios y funcionarios locales se pudo atisbar la posibilidad de que existan en la actualidad algunos elementos de la leyenda negra, en particular el cierre de empresas y la reducción de personal e incluso la desaparición fantasmal de varias de ellas, muy ligada a la crisis de 1994, por la imposibilidad de sostener el pago de las deudas, que se dispararon en esas fechas. También se reporta en las entrevistas una escasa cultura empresarial en aspectos tales como una contabilidad inadecuada, deficiente control de inventarios, desorganización del proceso completo, mala calidad de las condiciones físicas de trabajo, desinterés por la capacitación propia y de los trabajadores y una cierta cultura de la rapiña: ganancias improcedentes, piratería de trabajadores, copia fraudulenta de diseños, pero de ninguna manera tenemos información para llegar a conclusiones al respecto y menos de aplicarlas a las empresas que abrieron sus puertas para la investigación.

El estudio tomó como criterio básico de orientación el reconocimiento de la heterogeneidad de la industria, y, como unidad de investigación, a la empresa; dentro de ella, se procuró entrevistar al total de los trabajadores. Resulta entonces muy interesante contar con datos expresados por los trabajadores de base, a diferencia de la mayor parte de los estudios emprendidos por la Cámara o las entidades gubernamentales, que se basan en encuestas o entrevistas aplicadas exclusivamente a los directivos de las empresas.

Algunos datos básicos generales son convenientes para conocer mejor a los trabajadores encuestados; el eje articulador fue el tamaño de la empresa, que es el criterio de heterogeneidad que fue posible seleccionar. En todo caso se distinguió al grupo de jóvenes del resto de los trabajadores. La finalidad fue conocer las distintas vías de formación que reconocen los trabajadores, el tipo de conocimiento que supuestamente manejan, y sus posibles efectos en cuanto a la posición que ocupan en el trabajo y los ingresos que obtienen.

Organización del trabajo. Calleja (1994: 113) señala alrededor de 50 operaciones para que un zapato quede completamente terminado, pero que pueden ser dominadas en su totalidad por un solo trabajador. Por su parte, Nieto C. y G. Tapia identifican el momento de la industrialización cuando se fracciona el proceso y se divide entre los trabajadores. En la encuesta, a pregunta abierta, los

trabajadores reportaron 87 posiciones ocupacionales diferentes, 15 de las cuales no corresponden al trabajo operativo directo. Muchas de las ocupaciones reportadas evidentemente se refieren a las llamadas tareas “fraccionarias”, otras responden al nombre genérico de la fase productiva. En el anexo se presenta la relación completa de las posiciones mencionadas y su frecuencia. La posición más frecuente fue la de “pespuntador” (319 trabajadores), seguida por la de “preliminarista” (212), “adornador” (129) y “cortador” (118). Sólo encontramos tres modelistas, diseñadores de estilos y plantillas que, a pesar de su importancia en la cadena global de valor, es una de las más débiles de la industria local. Estas posiciones fueron clasificadas por los mismos encuestados en 14 tipos de actividades, desde las de decisión y dirección, hasta las de limpieza y mensajería.

Tipo de actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14 ¹⁶
Porcentaje	1.4	0.8	1.1	3.9	2.6	3.7	0.8	5.9	28.3	2.0	42.1	.7	.4	.7

El mayor número de trabajadores encuestados realiza operaciones manuales o con ayuda de alguna herramienta (categoría 11 del cuadro). La siguiente gran frecuencia se refiere a quienes operan máquinas eléctricas (categoría 9). Los empleados que realizan actividades indirectas de dirección, gestión, administración y diversos servicios profesionales suman el 10.5% del total. Esta proporción varía significativamente en función del tamaño de la empresa, a favor de las empresas de mayor tamaño, en donde alcanzan el 35% de su total.

Edad. El 45.1% de los trabajadores corresponde al grupo de edad que nos interesa, de 15 a 24 años, incluyendo doce jóvenes de 15 años y dos de 14. Estos catorce trabajadores/niños, que están por debajo de la edad legal,¹⁷ se constituyen por hombres y mujeres en la misma proporción y se localizaron en empresas de todos los tamaños, con excepción de las micro. Dada la gran cantidad que admite haber sido aprendiz en su infancia, consideramos muy posible que exista un mayor número de esa edad y que en las microempresas se nos pudo esconder

16 1, Dirección y decisión. 2, Gerencia y mandos superiores. 3, Jefaturas de departamento o sección. 4, Tareas administrativas. 5, Selección, registro y control de insumos. 6, Supervisión de trabajadores. 7, Mantenimiento de máquinas. 8, Operación de máquinas mecánicas. 9, Operación de máquinas eléctricas. 10, Otras máquinas. 11, Labores manuales y con herramientas. 12, Limpieza. 13, Mensajería. 14, Otras.

17 El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Según el Artículo 23, los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores. La Ley no reconoce condiciones de trabajo diferentes para quienes pudieran considerarse aprendices, salvo lo que eventualmente pudiera consignarse en los contratos colectivos de trabajo (Art. 153-G).

tal situación. Cincuenta trabajadores (2.9%) reportan más de 55 años, y de ellos, seis personas, más de 70.

La frecuencia mayor del total de trabajadores (28.8%) se encuentra en el grupo etario de 15 a 19 años de edad. Y la participación del siguiente grupo quinquenal de edad se reduce al 16%, lo que permite suponer que los más jóvenes encuentran en la industria zapatera un empleo temporal, pero que muchos pasarán posteriormente a otro tipo de actividades. Es notable la concentración de los jóvenes en las empresas de mayor tamaño, ya que el 50% de los mismos se localizó en ellas. También es notable que los más jóvenes se aglutinen en las actividades manuales: el 60.1% de los de 15 a 19 años y el 48.3% de los de 20 a 24. Aunque estas actividades manuales concentran al mayor número de trabajadores del total encuestado (42.2%), en todos los otros grupos de edad el porcentaje de quienes las realizan es inferior en 10 o hasta 20 puntos porcentuales.

Sexo. El 69.5% de los trabajadores es de sexo masculino y el 30.5%, femenino. Pero esta distribución varía de manera muy significativa según el grupo de edad. El 36.7% de los hombres corresponde al grupo de edad de menos de 15 y hasta 24 años, mientras que el 64.4% de las mujeres se encuentra en ese grupo de edad; en particular, entre los 14 y 19 años se localiza el 46.4% de las trabajadoras. Cabe la posibilidad de que estas cifras expresen la migración de los jóvenes varones, pero ciertamente muestran su abandono de la industria y su sustitución en ella por las mujeres. El 69.3% de las mujeres son solteras, de las cuales muy pocas reportan ser madres solteras, mientras que el mismo porcentaje de varones es casado. Las mujeres se localizan indistintamente en las empresas de cualquier tamaño, conservando en todas ellas una participación equivalente al 30% del total. El trabajo de las mujeres está concentrado en actividades manuales (63%) y en las funciones de "preliminarista" (26.7%) y de adornadora (20.0%), pero se encuentran presentes ya en casi todas las 87 posiciones ocupacionales reportadas. Ocupan el 100% de los puestos de secretaria, y más del 90% en los oficios de adornador, empalmador, encajillador, foliador. En otros cargos, de nivel medio o superior, que en general incumben a muy pocas personas, alcanzan a constituir el 50% o más, como en servicios técnicos y profesionales (6 de 13 trabajadores), empleado de oficina (11 de 21), jefe de sección (2 de 4), encargado de oficina (2 de 4). Ninguna de las actividades resultó ser exclusivamente masculina.

Ingresos. Los sueldos de los trabajadores encuestados varían de un mínimo de 80 pesos a la semana a un máximo de 8.000. La dispersión salarial es muy grande, con diferencias de uno a diez pesos, entre las más de 150 cantidades diferentes reportadas por los trabajadores. El promedio de ingresos es de 757.19 pesos a la semana. La mayor frecuencia, que corresponde al 8% de los empleados, se localiza en dos cifras distintas: 500 y 800 pesos semanales; el 7% gana 600; y el 5.6% de los trabajadores se vuelve a localizar en dos cantidades diferentes:

450 y 700 pesos. Estas diferencias confirman cuantitativamente dos tipos de informaciones que se manejaron antes: una es la referente al trabajo a destajo, que resulta en cantidades que difieren entre sí, aunque sea por muy escaso margen, pero que puede significar una diferencia muy grande para la economía de los trabajadores; la otra es la relativa a la movilidad de los empleados por conseguir unos pesos más en otra empresa.

Con excepción de los hombres jóvenes de 24 años, cuyo ingreso promedio semanal (831 pesos) es semejante al de quienes tienen mayor edad, los jóvenes de 14 a 23 años ganan progresivamente menos en correlación con su edad; en el caso extremo, los hombres más jóvenes de 14 y 15 años ganan menos de la mitad o incluso menos de la tercera parte (de 250 a 450 pesos semanales) que los trabajadores mejor remunerados, cuya edad se sitúa entre los 31 y los 50 años. Las mujeres ganan en promedio un salario mínimo menos que los hombres, salvo en el grupo de mayor edad, en donde ganan lo mismo. Tanto para hombres como para mujeres, la edad de 35 a 40 años constituye el momento en que alcanzan los mayores ingresos, posible expresión de su etapa vital más productiva.

Grupo de edad	Sexo	
	Masculino	Femenino
Menos de 15	357.14	418.57
De 16 a 19	616.98	462.96
De 20 a 24	801.02	572.64
De 25 a 29	909.34	624.48
De 30 a 34	982.21	798.27
De 35 a 39	1018.31	918.64
De 40 a 44	874.15	718.96
De 45 a 49	1001.11	600.47
De 50 a 54	810.37	812.50
De 55 y más	625.45	0.00
Total	840.27	575.99

En cualquier circunstancia, las mujeres ganan menos que los hombres, excepto entre los menores de 15 años y en el grupo de más edad. El cuadro siguiente expresa los ingresos promedio de los hombres contra los de las mujeres por tamaño de empresa. En el caso de los varones, trabajar en una empresa de las de mayor tamaño hace una clara diferencia respecto de las otras. En el caso de las

mujeres, los ingresos menores se conservan constantes, con excepción de las empresas de menor tamaño, en donde la diferencia en contra es casi de la mitad.

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres
1	605.47	398.12
2	744.41	531.36
3	748.41	607.95
4	778.87	531.50
5	968.12	614.33

La escolaridad tampoco modifica esta diferencia, como se verá en el apartado correspondiente. Estos datos resultan consecuentes con los hallazgos clásicos de la sociología del trabajo respecto de la discriminación de la mujer en los lugares de trabajo, y preocupan porque indican una mayor precariedad del trabajo en las empresas en el futuro de la industria, en virtud de que se ha incrementado el número de mujeres jóvenes en las actividades manuales.

Los ingresos promedio de los trabajadores se correlacionan en cierta medida con el tamaño de la empresa. En promedio, los trabajadores de las microempresas ganan 2.66 salarios mínimos a la semana y, los de las empresas de mayor tamaño, 3.77. Esta diferencia está determinada, sin embargo, por la existencia de actividades laborales de dirección y gestión mejor remuneradas en la gran empresa. Dado un mismo tipo de actividad laboral, sólo los extremos, la micro y la gran empresa, remuneran de manera diferente. Lo que varía más en estas últimas son las posibilidades de obtener ingresos mayores de manera individual.

Por ocupación concreta hay diferencias muy importantes. En el área de dirección y gestión, quienes más ganan en promedio son los directores o gerentes

Tamaño de empresa	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Actividades de dirección y decisión	— —	1.575.00	1.025.00	960.00	2.766.67
Supervisión de trabajadores	— —	1.009.09	1.189.36	917.50	1.321.15
Operación de máquinas eléctricas	692.31	758.25	753.64	898.57	846.81
Labores manuales	568.47	668.42	645.16	624.73	825.05

generales, mientras que, en el área directa de producción, son los modelistas. La posibilidad de ganar apenas un salario mínimo semanal se localiza en todo tipo de empresas, al igual que la posibilidad de ganar más de 11 salarios mínimos; sólo las microempresas tienen un límite claro y los salarios más altos no rebasan los seis salarios mínimos.

Otros datos que pueden resultar de interés son los siguientes:

Familias de zapateros. El 54.1% de los trabajadores es casado, en particular, los hombres; las mujeres son muy jóvenes. El número de hijos se concentra entre uno y tres, aunque el 10% reporta cuatro hijos o más. El tipo de familia es fundamentalmente nuclear, incluye sólo a los padres y a los hijos, pero el 18% sí reporta la convivencia con otras personas, en general miembros de la familia. Cerca de la mitad de los trabajadores reporta familiares que también trabajan en la industria, y en cerca del 10% de los casos, la mayoría o la totalidad de los miembros de la familia está en ella. Sin embargo, casi ninguno señala tener algún parentesco con el dueño de la empresa; sólo las personas que se encuentran al frente de las mismas que respondieron el cuestionario global reportan con cierta frecuencia ese parentesco. La mayor parte de los trabajadores indica que un familiar lo introdujo en la empresa en la que se desempeña actualmente. Sin duda, esta caracterización de las familias contribuye al aprendizaje informal del oficio, cuya fuerza se confirma en varios ángulos de esta investigación.

Migración. El 82.1% de los trabajadores es originario de la ciudad de León y el 7% proviene de los municipios más cercanos; el resto procede en la misma proporción de otros municipios de Guanajuato, de los Estados aledaños y de otras entidades del país. En el caso de los jóvenes de 15 a 24 años, el 92% nació en la misma ciudad y en los municipios más cercanos. El resto llegó de otros municipios del Estado o de otros Estados de la República. La migración de hombres y de mujeres jóvenes es semejante en cantidad, pero las mujeres tienden a provenir con mayor frecuencia de los municipios más cercanos. Corresponden estos datos al total de movimientos migratorios de la ciudad, que favorecen la inmigración.

Si bien la heterogeneidad entre las empresas analizadas se demuestra claramente en los términos clásicos que identifican esa situación (tamaño de la empresa, gestión de la producción, predominio o no de trabajo mecánico o manual, diferencias en el destino de la producción, etc.), la diferencia fundamental parece estar en la existencia o no de una gestión más o menos compleja y lo que ello significa en cuanto a nuevos puestos especializados. Las desigualdades relacionadas con los trabajadores, en particular en los ingresos que pueden percibir, se relacionan más con las segmentaciones clásicas descubiertas por la sociología del trabajo desde hace algún tiempo: en cuanto a las discriminaciones por edad y en particular sexo, que por las diferencias en la organización de las empresas.

Las vías de ingreso al trabajo. Apenas el 2.3% de los trabajadores encuestados reportó alguna dificultad para conseguir trabajo, cantidad concentrada en quienes realizan actividades ajenas a la producción directa del calzado. Esta cifra es, sin duda, clara expresión de la apertura del mercado en la ciudad y de la generalizada e /indiscriminada aceptación de quien solicite trabajo. En el 65% de los casos, los trabajadores obtuvieron la información sobre el empleo que actualmente desempeñan de algún familiar o amigo, que a su vez se convierte en recomendador y aval informal ante el empresario. El siguiente porcentaje en orden descendente, apenas el 11.5% de los trabajadores, se enteró por un anuncio en el periódico, cifra que se concentra entre quienes desempeñan labores secretariales o administrativas. Otro porcentaje semejante (11.0%) se informó por anuncios colocados en la puerta de la empresa, o porque acudió directamente a ella (8.6%). Apenas el 1.8% debe su empleo a algún mecanismo más institucionalizado: bolsa de trabajo pública o privada, o relaciones de la escuela con el centro de trabajo (prácticas escolares o servicio social). Muy pocas empresas ponen requisitos escolares o de otro tipo para contratar a los trabajadores. Lo anterior se relaciona con el tipo de “mercado de la certificación” que predomina en la ciudad y el “tipo de cambio” en uso que reconoce la industria. Veremos más adelante la aceptación del certificado escolar y de las normas técnicas de competencia laboral.

4. La escolaridad de los trabajadores de la industria¹⁸

*“Aquí no exigimos escolaridad.
Nos conformamos con que sepan hacer las cosas
o por lo menos con que quieran aprender.”*

Sólo seis de las treinta y seis empresas indicaron que solicitan la primaria como requisito para la contratación de sus trabajadores, aunque dos señalaron que aceptan primaria incompleta y una de ellas afirmó requerir también la secundaria. En realidad no se pudo encontrar algún rasgo común entre ellas, porque si bien la empresa que exige primaria y secundaria es de gran tamaño y productividad, otras que piden primaria completa son pequeñas y la empresa de mayor tamaño de todas las encuestadas no pone ninguna escolaridad como requisito. La escolaridad como criterio de ingreso parecería ser más bien una política de los dueños de ciertas empresas, más que una exigencia del proceso productivo.

18 Un resumen de los resultados de los apartados 4, 5 y 6, junto con un análisis resumido de los resultados de la tesis de Alejandro Mijares, “Aprendiendo en la industria del calzado...”, op. cit., se publicó en el artículo de María de Ibarrola y Alejandro Mijares (2003) “Escolaridad, capacitación y trabajo infantil como vías de formación de los jóvenes para el trabajo”, *Cadernos de Pesquisa* (Fundación Carlos Chagas, São Paulo, Brasil), N° 118, marzo de 2003, pp. 119-154.

Los trabajadores, por su parte, reportan en el 60.4% de los casos, que no se les pidió ningún requisito escolar. El 4.1% señaló que se le solicitó “saber leer y escribir”; el 18.4% primaria completa y el 6.4% secundaria completa. El 5% menciona diversos niveles de escolaridad superior a la básica para obtener el empleo, en particular estudios técnicos, licenciatura completa o posgrado. En cuanto a otro tipo de requisitos, el 43.3% de los trabajadores afirma que no se le pidió ninguno, mientras que el 16% señala que le pidieron “experiencia en el puesto”. A mayor escolaridad, los trabajadores reportan mayor número de requisitos adicionales: experiencia en el puesto, aprobar exámenes, documentación, pero siempre persiste la recomendación de familiares o amigos.

La escolaridad de los trabajadores, sin embargo, es en todos los casos superior a la requerida. Interesa conocer la que lograron, sus alcances y límites y la manera como influye en diversos aspectos del desempeño laboral.

La escolaridad de los trabajadores encuestados fue la siguiente:

Nivel de escolaridad	Porcentaje de trabajadores
Ninguna	2.3
Primaria incompleta	21.3
Primaria completa	33.8
Secundaria incompleta	10.2
Subtotal sin escolaridad básica obligatoria	67.5
Secundaria completa	20.6
Estudios técnicos con primaria o secundaria	2.0
Preparatoria incompleta	3.2
Preparatoria completa	1.9
Estudios técnicos con preparatoria	1.3
Licenciatura incompleta	.9
Licenciatura completa	2.0
Posgrado	.6
Subtotal con escolaridad superior a la básica	11.9

Esta distribución general sólo se modifica en función de la edad de los trabajadores. El 69.2% de quienes tienen más de 50 años no completó siquiera la primaria; en contraste, el 75% los jóvenes de 15 a 19 y el 71% de los jóvenes de 20 a 24 años estudió la primaria completa o incluso toda la secundaria. El género no

modifica esa situación, con excepción de los estudios técnicos, en donde el porcentaje de mujeres que alcanza esa escolaridad representa el doble de su participación en la muestra total, directamente relacionada con los puestos secretariales. Estos niveles de escolaridad de los trabajadores, superiores en todos los casos a la requerida en las empresas como criterio de contratación, son expresión del crecimiento general de las oportunidades, tanto en el país como en la propia ciudad, y resultan claramente superiores a los de la generación anterior, que medimos en términos de la escolaridad de la madre; “efecto oferta”, lo denominan Béduwé y Planas (2002).

Grupos de edad	14 y 15	16 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	Más de 55
Porcentaje con primaria completa o más	71.4	83.9	85.0	81.9	78.3	70.2	66.8	58.7	36.8	30.8

Vuelve a llamar la atención el pequeño grupo de trabajadores de menos de 16 años, de los cuales el 28.6% no completó la primaria, a diferencia de los siguientes grupos de edad, de los 16 hasta los 29 años, de los cuales menos del 20% está en esa condición. Cabe la posibilidad de que esta cifra exprese una disminución local en las oportunidades de escolaridad primaria en la reciente década, posibilidad que desafortunadamente también se apoya en las estadísticas generales de la ciudad, que demuestran que el 5% de los niños y el 19% de los adolescentes no están recibiendo la escolaridad obligatoria que les corresponde, como se vio en el capítulo correspondiente. Estos jóvenes, sin embargo, encuentran trabajo en la industria zapatera, aunque sus ingresos correspondan apenas a poco más de un salario mínimo a la semana.

La escolaridad básica de los trabajadores tampoco parece sufrir modificaciones importantes según el tamaño de la empresa y lo que esto último pueda significar de grado de modernidad en la organización interna del trabajo. Pero los resultados indican claramente que el personal con escolaridad superior, en particular la licenciatura y el posgrado, tiende a localizarse sólo en las empresas de mayor tamaño, situación que corresponde también al tipo de posiciones laborales que se establecen en esas empresas y que favorecen ese tipo de formación.

Tamaño de empresa Nivel de escolaridad	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Ninguna	3.4	2.9	2.5	2.9	1.5
Primaria incompleta	22.0	29.0	20.6	16.5	20.2
Primaria completa	37.3	32.4	35.1	35.6	32.7
Secundaria incompleta	3.4	8.2	11.7	13.0	9.8
Secundaria completa	25.4	18.6	20.3	21.66	20.8
Total escolaridad básica o menos	91.5	91.1	90.2	89.6	85.0
Estudios técnicos 1	1.7	1.9	1.9	3.5	1.5
Preparatoria incompleta	5.1	2.9	3.3	1.6	3.8
Preparatoria completa		1.6	2.2	2.2	2.0
Estudios técnicos 2	1.7	1.3	0.6	1.0	1.6
Licenciatura incompleta			0.8	1.3	1.3
Licenciatura completa		0.8	0.6	1.0	3.6
Posgrado		0.3			1.2

La escolaridad superior a la básica difiere en cuanto al máximo grado escolar alcanzado por los trabajadores de las distintas empresas. En las microempresas, el porcentaje más alto se sitúa en quienes alcanzaron algunos cursos de preparatoria, mientras que, en las empresas más grandes, en quienes tienen licenciatura y posgrado.

Según las actividades que realizan los trabajadores, el nivel de escolaridad alcanzado se distribuye de manera diferenciada entre quienes llevan a cabo labores operativas directas y quienes desempeñan tareas de dirección, gerencia y administración.

Actividades y nivel de escolaridad	Secundaria o menos	Media superior, superior y posgrado
Dirección y decisión	39.3	70.6 (Preparatoria y licenciaturas: 14.3 c/u)
Gerencia o mandos superiores	13.3	92.7 (Licenciatura completa: 60%)
Jefaturas de departamento	38.2	61.8 (Licenciatura completa: 23.8)
Tareas administrativas	21	79 (Licenciatura completa: 17.1)
Supervisión	86.1 (Primaria completa: 43.1)	13.9
Operación de máquinas	95.0 (Primaria completa: 40.3)	5.0
Labores manuales	95.4 (Primaria completa: 37.2)	4.6

El elevado número de trabajadores que se desempeña en labores manuales, que constituye el 42.1% de la muestra, se concentra en primer lugar en quienes alcanzaron la primaria completa (37.2%), pero también tiene un significativo número de trabajadores (21.7%) que no completaron la primaria y un número semejante (22.9%) que concluyó la secundaria. En la siguiente categoría más numerosa, la de quienes operan máquinas eléctricas (28.3% del total), el mayor porcentaje se centra en quienes terminaron la primaria (40.3%), pero también cuenta con el 23% que no terminó la primaria y el 19.1% que concluyó la secundaria. Tal parece que las diferencias en cuanto a la escolaridad se expresan entre quienes alcanzaron como máximo la secundaria completa, que quedan en puestos de operación directa, y hasta de supervisión, y quienes rebasaron el ciclo de la escolaridad básica, que tienen posibilidad de desempeñar cargos administrativos, de jefaturas medias, de dirección y de decisión. Las diferencias de escolaridad básica no influyen ni en la posición laboral desempeñada ni en los ingresos.

La escolaridad alcanzada influye en los ingresos semanales de los trabajadores, como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Nivel de escolaridad	Ingreso semanal promedio (pesos, 2000)	Límite inferior	Límite superior
Ninguna	652.15	300	1.400
Primaria incompleta	716.88	200	5.000
Primaria completa	715.06	100	3.850
Secundaria incompleta	686.37	80	2.000
Secundaria completa	733.40	250	7.000
Estudios técnicos con primaria	752.43	350	1.600
Promedio general de ingresos	756.67	483.23	8.000
Preparatoria incompleta	749.61	115	1.800
Preparatoria completa	926.82	350	2.500
Estudios técnicos con preparatoria	899.05	275	1.700
Licenciatura incompleta	1 639.33	380	8.000
Licenciatura completa	1 951.74	450	7.500
Posgrado	1 478.13	500	2.500

Los trabajadores hombres con secundaria completa ganan en promedio 827 pesos a la semana, mientras que las mujeres con el mismo grado de escolaridad sólo perciben 547. De igual forma, los varones que completaron la licenciatura obtienen en promedio 2.157.73 pesos semanales, mientras que las trabajadoras que completaron sus estudios de licenciatura consiguen poco más de la mitad de esa cantidad: 1.356.67 pesos. Resulta muy significativo, además, que la diferencia aumente a medida que se incrementa la escolaridad. Las mujeres con secundaria reciben una cantidad equivalente al 66% de la que ganan los hombres con la misma escolaridad; las mujeres con licenciatura, el 62%.

Un análisis más detallado de los perfiles de los trabajadores que reúnen cuando mucho la escolaridad básica, se presenta a continuación:

Perfil	Primaria incompleta (420)	Primaria completa (660)	Secundaria incompleta (199)	Secundaria completa (403)
Hombres %	73.2	67.1	73.4	66.5
Menores de 24 años	32.6	46.4	55.3	58.5
Ocupaciones principales (mayor frecuencia)	Pespuntador, preliminarista, adornador, cortador	Pespuntador, preliminarista, cortador, adornador	Pespuntador, preliminarista, adornador, cosedor	Pespuntador, preliminarista, cortador, adornador
Ingreso promedio ¹⁹	716	715	686	733
Ingresos más frecuentes	800	800	800	500
Ingreso mínimo	200	100	80	250
Ingreso máximo	5.000	3.850	2.000	7.000

Resulta claro que las diferencias en cuanto a los diversos niveles de escolaridad básica alcanzada (desde ninguna escolaridad hasta secundaria completa) no significan diferencias en cuanto a las ocupaciones desempeñadas y los ingresos alcanzados. En contraparte, los perfiles de los trabajadores que tienen una escolaridad superior a la secundaria son diferentes, como se aprecia a continuación:

| 19 Pesos mexicanos por semana en el año 2000.

Perfil	Técnico con secundaria (39)	Preparatoria incompleta (63)	Preparatoria completa (38)	Técnico con Preparatoria (25)	Licenciatura incompleta (18)	Licenciatura completa (39)	Posgrado (11)
Hombres %	51.3%	81.0%	76.3%	72.0	72.2	76.9	54.5
Menores de 24 años %	28.2	63.5	54.1	28.0	50.0	7.7	9.1
Ocupaciones principales (mayor frecuencia)	Secretaria, empleado, encargado, cortador	Empleado, encargado, almacenista, pespuntador	Empleado, secretaria, encargado, almacenista	Empleado, jefe de producción, pespuntador, secretaria	Gerente divisional, almacenista	Servicios técnicos y profesionales, gerente divisional	Director general, gerente divisional
Ingreso promedio ²⁰		749	926	899	1.639	1.951	1.478
Ingresos más frecuentes	800	600	1.000	1.600	Muy disperso	2.500	2.500
Ingreso mínimo	350	115	350	275	380	450	500
Ingreso máximo	1.600	1.800	2.500	1.700	8.000	7.500	2.500

Nuevamente, la variación de ingresos se encuentra establecida por la escolaridad posterior a la básica: la preparatoria incompleta, la preparatoria completa, la licenciatura y el posgrado determinan una diferencia significativa. Aun así, los límites inferiores y superiores a los ingresos en esos niveles son mucho más amplios que en las posiciones anteriores, por lo que puede darse el caso de trabajadores con escolaridad más elevada que obtienen de cualquier forma ingresos inferiores a quienes tienen menos estudios. La escolaridad técnica, como lo aseguran sus promotores y defensores, tiene una buena aceptación en el mercado de trabajo. Pero *el único nivel escolar que realmente marca una diferencia clara es el de la licenciatura, incluso la incompleta.*

La mayor escolaridad alcanzada por poco más del 11% de los trabajadores parece relacionarse con los siguientes factores: el desempeño de un puesto de trabajo no operativo, la posibilidad de alcanzar un ingreso superior al promedio y la posibilidad de emplearse en empresas de mayor tamaño, que son aquellas en

| 20 Pesos mexicanos por semana en el año 2000.

las que existen puestos laborales orientados a la administración y la gestión. También veremos que se relaciona con la posibilidad de obtener capacitación intencional adicional.

La escolaridad no parece ser el factor fundamental en la diferencia de ingresos entre los trabajadores; resultaron mucho más significativos los siguientes factores: la edad, en contra de los más jóvenes; el sexo, en contra de las mujeres, y, más aun de las mujeres más jóvenes, el puesto desempeñado.

La escolaridad no significa ninguna diferencia en cuanto a la forma de acceder al trabajo, ya que, independientemente de ella, la mayoría de los trabajadores se enteró de la posibilidad de un trabajo por medio de alguna recomendación de amigos o familiares; la escuela no parece desempeñar ningún papel en cuanto a la orientación de sus egresados al trabajo en estas empresas.²¹

5. La capacitación intencional en la empresa y la continuación de estudios formales entre los trabajadores

En la ciudad ha habido un incremento muy sustancial de la oferta de capacitación intencional: oportunidades y programas de capacitación impulsados y motivados por el gobierno local, el estatal, el federal y diversos organismos de la sociedad civil, en particular las Cámaras empresariales y una gran cantidad de particulares que han organizado pequeños despachos para la venta de este tipo de servicios, como se vio en el capítulo anterior. A pesar de ello, la capacitación intencional no ocupa un lugar importante en las políticas de las empresas analizadas en la encuesta.

5.1. La visión de las empresas sobre la capacitación en el lugar de trabajo

“A los obreros no les interesa la capacitación.”

Sólo la tercera parte de las empresas encuestadas reporta algún proceso de capacitación explícito e intencional en el año anterior. La encuesta aplicada no permite identificar alguna pauta respecto de las empresas que adiestran a su personal ni tampoco consistencia interna respecto de la prioridad que dicen otorgar a esta tarea y los recursos, medios y tiempos que ponen a su servicio. En el 70% de esos casos, se trata de programas destinados a una parte muy reducida del personal: dos o tres supervisores, un modelista, los vigilantes, el propio dueño o parte

21 Este dato se ratifica en el seguimiento de egresados de los niveles 4 y 5 que se realizó en la tesis “Puentes sobre aguas turbulentas...”, op. cit.

del personal administrativo; se capacita “cuando hay algún modelo nuevo o la introducción de algún producto nuevo”, “se hace de manera informal: los proveedores, los dueños, los mismos trabajadores”. Hay quien declara que la empresa otorga una alta prioridad a la capacitación, pero después reporta sólo dos horas al año, impartida por los supervisores. O hay quien dice que es factor de promoción para puestos y salarios, pero no ofrece ninguna porque “todo mundo ya sabe lo elemental”; sólo se realiza esta práctica fuera de horario a los supervisores.

Tres empresas mencionan programas de capacitación impartidos a *todo* su personal. En un caso se trata de “formación humana”, contratada con un despacho privado. Todas las semanas se dedica una hora para que los sesenta y seis trabajadores se integren al objetivo de “calidad por convicción”, mediante el análisis de temas como La existencia (la vida humana, la moralidad, la existencia de Dios), la Familia (el mal, el amor, la amistad) o el Trabajo (la dignidad de la mujer). Otra empresa reporta haber asumido ese año el programa Compite, diseñado por la General Motors, en el que participan los cincuenta trabajadores que forman la planta. Sólo una compañía reporta un programa anual formal de capacitación técnica para actividades laborales concretas, el montado y el adorno, según el ejemplo que nos documentaron, organizado por módulos, con participación rotativa de distintos grupos de trabajadores (departamentos). El horario de capacitación es de 8 a 9 de la mañana; durante ese tiempo, “el ritmo de paso en la banda será del 50%” y “el compromiso del departamento es recuperar la producción caída durante el tiempo de capacitación antes de retirarse de la empresa, asegurando así el cumplimiento de los objetivos de trabajo diarios”, según dice el folleto explicativo de la empresa.

La visión de los empresarios al respecto se relaciona con los rasgos culturales mencionados al inicio de este capítulo. Según los empresarios, a los obreros no les interesa la capacitación, “porque no hay un escalafón en el que se pueda hacer una carrera”, o “una vez capacitados sólo querían ganar más... ya no querían trabajar en donde los mandaba, por lo tanto dejé de capacitar, y mejor agarro lo que ofrece el mercado, acepto la capacitación que ofrece el mercado”. Otro responde con cierto rencor a la pregunta de cuántos trabajadores se capacitan en su compañía: “todos menos uno, que apenas se capacitó se fue a otro lado”. Un empresario reporta incluso una muy mala experiencia con la capacitación, pues le había “echado a perder la producción de todo un año” y, agrega, “fueron tan informales e incumplidos los capacitadores contratados que ni siquiera cobraron”.

De una entrevista en mayor profundidad con uno de los responsables de una empresa considerada modelo, pero que no formó parte de la muestra, es posible conocer más a fondo el sentido de la capacitación y la naturaleza de los obstáculos que deben resolverse para que esta práctica se vuelva parte de la rutina diaria de trabajo, muchos de los cuales son identificados por Marta Novick

(2002) en sus investigaciones sobre la industria siderúrgica y la automotriz. La capacitación se concibe plenamente integrada a otras dimensiones de la renovación de la empresa, como el objetivo de alcanzar estándares certificados de calidad y destacar en el medio nacional e internacional. No puede ir sola, tiene que integrarse a otras modificaciones o reformas de la gestión, en particular exige una mejoría en las condiciones cotidianas de trabajo y en los ingresos de los trabajadores y una previsión de las promociones y expectativas de futuro de los mismos. No es fácil de introducir en la rutina de la empresa, cuesta tiempo hacerlo, exige inversión en dinero y en tiempo, factores unidos a la clara decisión de hacerlo. Es necesario sortear las resistencias que oponen los trabajadores a las nuevas formas de hacer las cosas y requiere de ellos una mayor escolaridad formal. Una posible consecuencia es la reducción del personal necesario. Las palabras y argumentos usados por el empresario son realmente claros al respecto:

“Originalmente la empresa había sido una pica, ahora es un grupo completo hecho y derecho de fabricación de calzado. El proceso es completo: elaboramos toda la suela y los avíos para el calzado, tenemos lo que es cortesuelas, comercializadora, área de sistemas, todo el conjunto... La producción es automatizada y todo el sistema de control es computarizado. El número de trabajadores es de 49 en la parte productiva y 18 administrativos, incluyendo vigilancia, mantenimiento, jefes de producción. La producción es de 3.500 a 4.000 pares al día. Nosotros no manejamos destajo, somos de las pocas empresas en León que aseguramos el ingreso a los trabajadores, haya o no haya trabajo el trabajador se lleva su dinero y en promedio estamos arriba del mercado salarial. Además pagamos todos los servicios, declaramos completito en cuanto al Seguro, el Infonavit, los impuestos. Ningún trabajador gana menos de 2 salarios mínimos y el promedio en cuanto trabajadores calificados es de 5 salarios mínimos, el que gana más gana 7 salarios mínimos. Tenemos revisión anual en octubre, que acordamos con el sindicato, y la relación con ellos es muy buena. Tenemos poca rotación, de menos del 2% anual. Manejamos un bono de producción que se distribuye a todos los trabajadores en colectivo. El cambio radical se dio hace unos nueve o diez años. El dueño en una junta nos dijo que “el lobo estaba cerca” y tres años después nos dijo “es que el lobo ya está encima de nosotros”. Se refería al lobo de la competencia en general; después, en 1994, nos pasó lo que a todos: no traíamos dinero. Antes trabajábamos en cadena de producción, 1.000 pespuntos o 1.000 cortes o 1.000 montados, y ‘tú también sácame 1.000’, y era un desorden y se reprocesaban los pedidos a lo menso y ocupábamos muchísima gente. Ahora cada trabajador en promedio saca 18 pares completos como mínimo al día, y en general 24 ó 25 pares por trabajador; trabajamos en forma plural, completamente distinta, solamente trabajamos sobre pedido, no almacenamos nada. Una modificación importante fue la capacitación, meti-

mos todo el sistema completo basado en capacitación. Al principio se tuvo que despedir mucha gente porque no le entraba a la capacitación o no quería capacitarse. El dueño puso una política de que el que no quisiera capacitarse tenía las puertas abiertas para irse... antes éramos alrededor de 220 personas, y se quedaron 50 y aparte se está programando año con año la capacitación, la persona que no quiere capacitarse, pues le damos las gracias. También hubo una fuerte inversión en maquinaria, el 80% de las máquinas son nuevas y están cambiando continuamente. El problema más fuerte por resolver fue el cambio de cultura, fue un trabajo enorme decir ahora las cosas se hacen así y hubo muchas demandas laborales. Desde hace ocho años solicitamos la primaria terminada para el ingreso porque con la gente analfabeta costaba mucho la capacitación, pero no se requiere más escolaridad para los puestos de producción. Todos estamos involucrados en la capacitación, hubo pues una revolución, antes se pensaba que el de recursos humanos era el único capaz de capacitar ahora todos nos volvemos capacitadores, en promedio cada quien le dedica dos horas a la semana y cada trabajador tiene su programa, el aprendizaje es lento pero no es difícil. En promedio gastamos el 2% sobre las ventas, aunque sabemos que hay empresas que gastan más. Al principio fue un choque introducir la capacitación dentro de la rutina de la empresa, duró como un año..." (Extractos de entrevista C, 2 de setiembre de 1999).

5.2. La visión de la capacitación desde los trabajadores

"Para uno mismo ser mejor".

Por su parte, sólo el 12% de los trabajadores reporta haber recibido algún curso de capacitación en el año anterior. Según la actividad que desempeñan, sobresalen entre los beneficiados quienes realizan actividades de gerencia y mandos superiores, de dirección y decisión y de supervisión, ya que entre el 40 y el 47% de quienes efectúan estas actividades, reportan algún curso. En contraparte, sólo el 7.7% de quienes llevan a cabo labores manuales se benefició con algún curso de este tipo. Apenas entre el 6 y el 9% de los jóvenes de 15 a 24 años tuvo acceso a este tipo de entrenamiento. En cuanto al nivel de escolaridad, el ciclo básico cumple nuevamente la función de umbral: apenas entre el 7 y el 10% de quienes completaron ese nivel de escolaridad recibió algún tipo de habilitación, mientras que los más beneficiados fueron los que tienen un posgrado o una licenciatura completa, ya que el 54.5 y el 43.6% respectivamente de quienes tienen estos niveles accedieron a cursos formales de capacitación. El porcentaje de hombres que tomó cursos de capacitación es superior en cuatro puntos al de las mu-

jeros. Esta labor se dio, tanto dentro del horario de trabajo, como fuera del mismo. Entre las agencias capacitadoras reconocidas por los trabajadores, según la jerarquía laboral en que se desempeñan, se destacan en particular despachos privados, seguidas por el CIATEC y en menor escala el Conalep y el CIPEC. Las actividades impulsoras de la capacitación del CIMO, que se expresan a través del financiamiento a la que imparten los despachos privados, no son reconocidas entre los trabajadores.

Aunque en general son pocos los trabajadores que tomaron cursos de capacitación en cualquier tipo de empresa, el tamaño de la misma es determinante en la posibilidad de acceso a los mismos, como se observa en el siguiente cuadro:

Tamaño de empresa	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
% de trabajadores capacitados	4.7	11.1	15.3	20.4	48.5

A pesar de la escasa capacitación ofrecida en las empresas, el 80% de los trabajadores considera que la necesita. La mayor frecuencia opina requerirla para el manejo y el mantenimiento de equipos y máquinas: el 33.4%; pero también algunos consideran necesario profundizar en el conocimiento de materiales y materias primas, control de calidad, seguridad e higiene y conocimiento general de la empresa. Otros solicitan informática y computación, inglés técnico, primaria, secundaria y preparatoria.

Las razones que ofrecen los trabajadores tienen que ver mucho más con rubros genéricos de superación personal y mejoramiento de su calidad de vida que con la simple intención de obtener mayores ingresos. A pregunta abierta, los trabajadores responden abrumadoramente: “para superarme”, para “aprender cosas nuevas”, para “saber más”, “para uno mismo ser mejor”, “para mejorar mi calidad humana”, para “mejorar mi modo de vida”, “para salir adelante en la vida”, “para conocer cosas que no conocía”. Son menos los que ligán esta práctica con aspectos laborales concretos: “obtener mejores salarios” o “ganar más dinero” o “manejar mejor las máquinas”, “prevenir accidentes”, “mejorar la productividad”, “entrar a otra fábrica”. Son muy pocos los que piensan que de la capacitación derivará automáticamente una mejoría en su posición laboral o en sus ingresos.

La mayoría prefiere que esa capacitación se lleve a cabo dentro de la empresa, mediante actividades de trabajo y no mediante cursos. Esta opinión parece indicar las dificultades que tienen los trabajadores en el manejo de códigos y habilidades más formales y su mayor familiaridad con procesos informales de capacitación, como se verá más adelante.

Por otra parte, un número muy reducido de trabajadores (99, que corresponde a 5.1% de los trabajadores encuestados) continúa estudiando en la actualidad. Entre este grupo sobresalen proporcionalmente los que tienen licenciatura incompleta, preparatoria incompleta o han realizado algunos estudios técnicos. En contraparte, entre quienes tienen primaria o secundaria incompleta o completa, menos del 4% se interesa en continuar estudiando. El 57% de los 99 trabajadores que estudian corresponde a los empleados más jóvenes de hasta 24 años, seguidos por los que tienen hasta 34 años. A partir de los 35 años prácticamente no hay trabajadores que estén estudiando. La proporción de mujeres que estudia (5.9%) es ligeramente superior a la de los hombres (4.7 por ciento).

Algunas empresas reportan haber intentado ofrecer primaria o secundaria a sus trabajadores sólo para enfrentarse con el desinterés: “Aquí se dieron cursos de primaria pero se cancelaron porque la gente ya no venía”. “No les interesa, no ven ningún beneficio en terminar la primaria o la secundaria”.

Esta escasa motivación de los trabajadores para continuar su formación escolar tampoco encuentra apoyo en el ambiente familiar: el 80% reporta que ninguno de los miembros de su familia estudia actualmente. Sólo 17 de los 2.000 trabajadores estaban continuando estudios de primaria y cerca de 40 intentaban completar la secundaria.

El discurso de la capacitación y de su valor económico ha sido ampliamente difundido y aceptado en el país. Algunas prácticas sociales lo avalan ante el público en general; por ejemplo, la defensa a ultranza que en muchos centros de trabajo –en particular en el sector público– se ha establecido respecto del puntaje promocional y escalafonario que se otorga a la capacitación.

Los empresarios y los trabajadores de León no han quedado al margen de ese discurso, pero en la realidad muchos empresarios reconocen abiertamente que no imparten ninguna capacitación y culpan de ello al desinterés de los obreros, quienes efectivamente se interesan más en aprender por la vía indirecta y mediante las relaciones informales con sus compañeros de trabajo.

6. El aprendizaje por relaciones de trabajo en el interior de las empresas

El escaso interés por la escolaridad de los trabajadores o de su capacitación intencional encontrado entre las empresas encuestadas y reportado por los trabajadores de la industria zapatera no elimina de ninguna manera la existencia de un saber hacer especializado y de su continua transferencia y circulación por medio de mecanismos o procedimientos denominados frecuentemente “informales” o “no formales”, pero que se convierten cada vez más en objeto de mayor interés y de una profunda reconceptualización teórica.

En las empresas encuestadas se hicieron evidentes diversos tipos de situaciones que se ligan con claridad con la adquisición (transmisión, apropiación) del saber especializado necesario para producir el calzado por estas vías “no formales”, “silenciosas”.²² Por un lado, la casi totalidad de los empresarios reconoce la importancia y reporta impulsar procesos de capacitación informal al interior de la empresa, manifestación que ratifican los trabajadores. Por otro, para los obreros resulta claro que, si poseen un mayor conocimiento, podrán negociar un mejor salario, desempeñar varias labores e incluso puestos con mayores responsabilidades, conseguir otro empleo con mayor facilidad y trabajar por su cuenta, maquilando alguna parte del proceso de producción para grandes empresas o fabricar calzado en su propio taller para venta directa.

La metodología aplicada no permitió apreciar “(los) dispositivos organizacionales de aprendizaje colectivo, cuya función primordial es fomentar la circulación y difusión del conocimiento productivo” que identifican Villavicencio y Salinas (2002) y que hubiera requerido de otras formas de investigación para reconocerlos y describir su naturaleza, pero sí registra la frecuencia con la que los trabajadores manifiestan haber aprendido por esas vías. Sólo tres microempresas de menos de diez empleados manifestaron que sus rutinas y exigencias de trabajo impiden atender la formación de los trabajadores, así sea de manera informal. Desconocen seguramente la intensidad del fenómeno que sin duda se está llevando a cabo en su interior.

Adicionalmente, 19 de los 36 empresarios entrevistados aceptan contar con “un sistema de aprendices” en sus instalaciones. Algunos lo identifican como la presencia de “zorritas” o de “ayudantes”, “gente joven que quiere trabajar y aquí se le va enseñando”, que “ayudan en actividades sencillas, bajo vigilancia, hasta que aprenden a trabajar” o incluso el hecho de que los “obrerros enseñan a sus familiares poco a poco”. Por su parte, los trabajadores dan numerosas evidencias de la existencia de esos mecanismos informales de aprendizaje y de enseñanza laboral:

1) Una primera expresión es la manifestación por parte de los trabajadores de la fuerte presencia de relaciones de formación laboral entre ellos: *el 86% respondió que aprendió su trabajo directamente en la empresa, trabajando*. Esta afirmación se complementa con la respuesta a la pregunta acerca de quiénes los enseñaron: en primer término, los compañeros de trabajo alcanzan el 50.6% de las respuestas, seguido de los familiares con el 21.4%, y los jefes o superiores con el 13.7%. En contraparte, el 69.9% de los trabajadores reporta haber enseñado a otro, el 16.3% lo ha hecho frecuentemente. La mayoría de los empleados (53.2%) señala haber aprendido cosas nuevas en el trabajo y el 11% haber trabajado el año ante-

22 Precisamente así se denomina la tesis que desarrolla este tema: “Aprendiendo en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores de la ciudad de León”, op. cit.

rior con maquinaria nueva, que aprendió a manejar por instrucciones de los jefes y compañeros de trabajo. Como se mencionó, los maestros del sistema escolar alcanzan un lugar muy reducido en el reconocimiento de los trabajadores respecto de quienes les enseñaron a trabajar (4.4%). Los instructores formales y los proveedores juntos alcanzan un reconocimiento un poco más elevado, 13%.

2) La segunda expresión es la existencia y la persistencia del sistema *sui generis* de aprendices que la mayoría de los trabajadores (51% en promedio) vivió en su infancia: la experiencia directa del trabajo en la industria, acompañando a algún trabajador adulto, de manera rotativa, y realizando por indicaciones directas de éste una serie de tareas que pueden irse incrementando en nivel de complejidad. El sistema es ampliamente conocido en la ciudad y esos jóvenes aprendices van bajo el apelativo de “zorras” o “zorritas”. Se revisaron en el capítulo anterior las posibles trayectorias laborales y su camino intrínseco de aprendizaje, las situaciones de aprendizaje y los mecanismos.

3) La tercera expresión se refiere al papel de la “experiencia y la antigüedad en el trabajo”. Los años de práctica en el puesto que se desempeña son de tres o más para más del 70% de los trabajadores. Esta experiencia se fortalece, además, porque se ha adquirido en diferentes empresas. Cerca de la tercera parte de los trabajadores no tiene ni un año de antigüedad en la compañía en la que fueron localizados y otra tercera parte apenas había cumplido dos años como máximo. Apenas el 10% de los empleados reporta más de ocho años de antigüedad en la empresa. Los datos expresan la intensa rotación de personal entre las empresas y la continua búsqueda de los trabajadores por encontrar mejores ingresos o mejores condiciones laborales, que son las dos causas señaladas como principales en el último cambio de empleo. (Las otras dos causas son el cierre de empresas y la reducción de personal.) Son los empresarios los que reconocen claramente que esta circulación también aporta un amplio conocimiento de los trabajadores sobre su materia de trabajo; por eso no imponen ningún requisito de ingreso. Alguno de ellos lo expresó al decir que (en vez de capacitar) “mejor agarra lo que ofrece el mercado”. Otro afirmó que “todo mundo ya sabe lo elemental”. Muchas veces la rotación es circular y los trabajadores regresan a empresas en donde estuvieron anteriormente.

6.1. El lugar del sistema de “zorritas” en el aprendizaje laboral

A pesar de que el sistema se prohibió formalmente a fines de los años sesenta, en particular debido a que los “zorritas”²³ no asistían a la escuela y a acusacio-

23 Se dice que el término “zorrita” proviene de las épocas en que se prohibieron los contratos de aprendizaje y se persiguió por ley a quienes empleaban trabajo infantil. Los inspectores del Seguro Social recorrían las

nes de explotación de trabajo infantil, el 51% de los trabajadores encuestados en el año 2000 reconoce haber sido “zorrita” en su infancia, entre los 6 y los 14 años de edad. Aunque para el 80% de los trabajadores ese aprendizaje se inició entre los 12 y los 14 años, el 20% de ellos señala haber sido zorrita antes de los 10 años; se dio con mayor frecuencia en un taller familiar (38.1%), pero también en las fábricas (30.2%) y en menor medida en las casas (9.8%) o en otros lados no especificados.

A mayor edad, es mayor la frecuencia de quienes realizaron este aprendizaje. Sin embargo, la respuesta se modifica en función del sexo de los trabajadores, ya que las mujeres fueron zorritas en un porcentaje muy inferior al de los hombres.

Años	menos 15	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	más de 55
Hombres	57.1	37.9	53.3	61.2	67.8	72.4	81.1	87.3	84.4	61.5
Mujeres	57.1	26.0	24.3	30.6	24.6	17.4	33.3	29.4	50.0	—
Total por edad	57.1	32.2	43.6	54.3	57.5	64.9	70.1	75.0	81.6	61.5

La disminución de este aprendizaje entre los grupos de trabajadores más jóvenes tiene que ver sin duda con la prohibición del sistema y la mayor asistencia a las escuelas, pero también con el notable incremento de la participación femenina en este grupo de edad y el hecho de que las mujeres parecen no tomar parte en dicho sistema. Entre el pequeño número de trabajadores de menos de 15 años predominan los que sí fueron zorritas, en igual proporción entre hombres que entre mujeres, cifra que también se refiere a la menor escolaridad formal que alcanzó este grupo de edad y que consideramos una posible manifestación de la disminución de oportunidades de escolaridad primaria en la ciudad, como lo muestra el análisis de las cifras entre 1990 y 2000.

Resulta sumamente interesante analizar más a fondo las características que acompañan este tipo de aprendizaje del oficio, cuyos mecanismos se analizaron en el capítulo anterior. En todos los niveles escolares, inclusive el posgrado, se localizan trabajadores que fueron zorritas cuando eran niños. La tabla siguiente recoge el porcentaje por nivel de escolaridad, desde quienes no tenían ningún estudio, hasta quienes alcanzaron un posgrado. Hay un corte muy claro, sin embargo, a partir de quienes completaron la secundaria (columna 5), nivel desde el

empresas y los talleres “a la caza de la zorra”, es decir, de los niños que se ocultaban en cuanto se advertía la presencia del inspector.

cual se reduce drásticamente el porcentaje de zorritas a alrededor de una tercera parte, hasta llegar a menos de una quinta parte en quienes estudiaron posgrado. La presencia de zorritas en todas las categorías escolares manifiesta, por lo visto, que el sistema ha sido compatible hasta cierto punto con la mayor escolaridad que demuestran haber alcanzado muchos de los trabajadores.

Escolaridad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 ²⁴
% que fue zorrita	68.2	60.0	58.2	57.3	36.7	35.9	38.1	34.2	36.0	s.d.	28.2	18.2

Según la actividad laboral que desempeñan actualmente los trabajadores, también hay diferencias interesantes entre quienes fueron o no zorritas:

Actividad que desempeña	Proporción que fue zorrita
Dirección y decisión	53.6%
Gerencia y mandos superiores	26.7%
Tareas administrativas	13.2%
Supervisión	72.2%
Operación de máquinas eléctricas	65.7%
Labores manuales	44.1%

Es evidente la importancia de este tipo de aprendizaje entre quienes realizan funciones de supervisión y quienes están al mando de la empresa; en muchos de esos casos se trata de los dueños, lo que confirma en la ciudad lo que podríamos bautizar como la “leyenda dorada” (en oposición a la leyenda negra), según la cual muchos de los trabajadores pueden llegar a instalar su propia empresa o muchas de las grandes fábricas se iniciaron como “picas” familiares. Los mandos superiores y gerenciales (con seguridad una innovación organizativa relativamente reciente en las empresas de mayor tamaño) y quienes desempeñan tareas netamente administrativas, reducen mucho su participación en ese tipo de aprendizaje, a la vez que aportan una mayor escolaridad formal a las industrias.

24 1, Ninguna escolaridad. 2, Primaria incompleta. 3, Primaria completa. 4, Secundaria incompleta. 5, Secundaria completa. 6, Estudios técnicos con primaria o secundaria. 7, Preparatoria incompleta. 8, Preparatoria completa. 9, Estudios técnicos con preparatoria. 10, Licenciatura incompleta. 11, Licenciatura completa. 12, Posgrado.

Sorprende que en la categoría de labores manuales, la más numerosa de todas, haya disminuido el porcentaje de trabajadores que tuvieron ese aprendizaje. Ello sin duda se relaciona con el hecho de que son los más jóvenes, y las mujeres, quienes las desempeñan. Habría que preguntarse si, dados los límites de la representatividad de la muestra, es posible aventurar una tendencia respecto de los rasgos de los nuevos trabajadores de la industria: se trataría de jóvenes que no llegan a alcanzar la nueva escolaridad básica obligatoria de nueve años, formados fundamentalmente como zorritas, con mayor presencia de jóvenes mujeres y menores ingresos para estas trabajadoras poco escolarizadas. Pero esos datos también plantean inquietudes acerca de si se ha empezado a manifestar el rompimiento del sistema tradicional de aprendizaje. Caben dudas acerca de su compatibilidad con la nueva escolaridad básica obligatoria de nueve años, o dudas más de tipo estructural (relativamente) ajenas al desarrollo de la industria: la emigración de los varones locales y su sustitución por jóvenes mujeres provenientes de los municipios aledaños a la ciudad y con escaso acceso al saber especializado que había caracterizado a los trabajadores de la industria.

El tamaño de la empresa también modifica ligeramente la proporción de trabajadores que fueron zorritas, pero en todo tipo de empresas encontramos esta forma de acceso al conocimiento laboral. Mientras que en las micro y pequeñas, esta proporción es superior o cercana al 60%, casi diez puntos porcentuales por encima del promedio, en las medianas, grandes y muy grandes esa proporción se sitúa ligeramente por debajo del promedio. Se manifiesta en esos datos, sin embargo, uno de los rasgos más claros de la relación entre empresas grandes y pequeñas: el aprovechamiento de la formación para el trabajo que dan directamente las pequeñas empresas por vías informales.

En los hombres, el promedio de ingresos es superior entre quienes fueron zorritas: 859.90 pesos a la semana contra 778.87 de quienes no lo fueron; entre las mujeres es al contrario: 586.05 para las que no fueron zorritas contra 546.78 para las que sí lo fueron. Pero los salarios mínimos semanales alcanzados por los trabajadores no muestran una clara modificación en función de haber realizado o no este tipo de aprendizaje:

% de zorritas en cada categoría salarial	1sms	2sms	3sms	4sms	5sms	6sms	7sms	8sms	9sms	10sms	11sms
	51.3	33.7	41.1	61.5	72.8	56.6	67.5	66.7	70.0	40.0	31.6

De conformidad con el análisis de las distintas vías reportadas para formarse es posible delinear ciertos perfiles interesantes de los tipos de trabajadores más representativos, como se observa en el siguiente cuadro.

	Adornador	Cortador	Pespuntador	Preliminarista
% de hombres	7.8	98.3	95	25
% menor de 24 años	57.4	23.7	28.5	84.4
% con primaria completa	36.4	41.5	40.8	40.1
% con secundaria completa	19.4	25.4	18.8	26.9
Ingreso promedio	507.44	859.12	840.68	457.70
% que fue zorrita	32.6	66.9	71.5	32.5
% que aprendió en la empresa	90.7	87.3	86.5	88.7
% que tomó cursos de capacitación	2.3	11.9	7.8	4.7

7. Naturaleza del conocimiento laboral en la industria del calzado

Después de analizar las vías de formación de los trabajadores, surgen preguntas sobre la naturaleza del conocimiento que sustenta la producción, en este caso la del calzado, con lo que ello implica acerca de la necesidad de reconocer los nuevos tipos de conocimiento que identifican los autores más avanzados de la economía del conocimiento: tácito y codificado.

7.1. Conocimiento tácito y conocimiento codificado en la industria del calzado

Un hecho evidente desde los primeros acercamientos a las empresas para elaborar el instrumento de la encuesta, y confirmado en los resultados, es la “densidad” de un conocimiento tácito, altamente especializado y encarnado en los trabajadores, que hace posible la operación de las máquinas y la producción del calzado. Se describió ya cómo este conocimiento se transfiere de manera informal, generando un persistente y cotidiano fenómeno de socialización: el 86% de los empleados reporta haber aprendido a trabajar en la empresa, trabajando; quienes le enseñaron fueron los compañeros de trabajo, en primerísimo lugar, después los supervisores o jefes o los familiares. Asimismo, el 51% de ellos participó en su infancia en el sistema de aprendices del gremio. Todos los jóvenes trabajadores a los que se entrevistó mediante la técnica de historias de vida dimensionadas atribuyen su aprendizaje laboral a este tipo de interacciones; adicionalmente, los trabajadores reportan un periodo significativo de antigüe-

dad en el desempeño de sus actividades y una intensa rotación entre fábricas y entre tareas, fracciones y puestos. Esta intensa rotación propicia, además, una mayor distribución colectiva del conocimiento tácito y de las vías de socialización en la ciudad.

Parecería claro que en la industria zapatera, por su naturaleza, el aprendizaje de la dimensión tecnológica que identifican Villavicencio y Salinas (que se da de manera situada en el trabajo, incluyendo la participación y la familiaridad con éste desde niños) continúa siendo eficaz. El calzado sigue requiriendo una gran cantidad de trabajo manual, o las máquinas creadas reproducen y aceleran tareas y actividades en funciones que los trabajadores comprenden fácilmente. El aprendizaje del manejo de máquinas se da también, con elevada frecuencia, con base en ese “Acuerdo no escrito” de reciprocidad en la enseñanza: “yo te enseño porque a mí alguien me enseñó”²⁵ y contando con la dedicación y la motivación de los trabajadores, que pueden llegar a destinarle un tiempo significativo, incluso fuera de sus horas de trabajo.

El aprendizaje organizacional, que también se da de manera tácita, es reconocido por los trabajadores en dos tipos de expresiones: una es que responden a la pregunta directa afirmando tener cierta familiaridad con todo el proceso de producción del calzado, desde que ingresa la materia prima, hasta la venta del calzado.²⁶ Otra es el porcentaje significativo de dueños de empresas que aprendieron la gestión sólo por la vía del trabajo desde niños y el aprendizaje situado en el trabajo.

Al analizar los perfiles de los trabajadores en función de la escolaridad alcanzada en relación con los otros tipos de formación, se encuentran resultados muy interesantes. En los tres cuadros siguientes se analizan esos perfiles. En el primero se desglosa la información de quienes tienen como máximo la educación secundaria; en el segundo, la de quienes cuentan con una escolaridad superior a la básica obligatoria: desde estudios técnicos con secundaria, hasta posgrado. En el tercero, finalmente, se concentra la información en las dos categorías principales de escolaridad, contrastando a quienes tienen como máximo la secundaria contra quienes tienen una escolaridad superior a ese nivel.

25 Estas son las situaciones de enseñanza que se reportan en la tesis de Alejandro Mijares, “Aprendiendo en la industria del calzado...”, op. cit.

26 *Ibídem*.

Vías de aprendizaje laboral de los trabajadores que alcanzaron, como máximo, la secundaria

Perfil	Primaria incompleta (420)	Primaria completa (660)	Secundaria incompleta (199)	Secundaria completa (403)
Fue zorrita %	60.0	58.2	57.3	36.7
Reconoce aprender en la escuela %	0.7	0.3	..	1.7
Lee instructivos %	12.6	15.3	14.6	18.0
Ha innovado %	4.0	4.8	7.0	4.7
Tomó cursos de capacitación %	7.9	10.2	11.6	12.2

Vías de aprendizaje laboral de los trabajadores que alcanzaron estudios superiores a la secundaria

Perfil	Técnico con secundaria (39)	Preparatoria incompleta (63)	Preparatoria completa (38)	Técnico con preparatoria (25)	Licenciatura incompleta (18)	Licenciatura completa (39)	Posgrado (11)
Fue zorrita %	35.9	38.1	34.2	36.0	—	28.2	18.2
Reconoce aprender en la escuela %	17.9	9.5	15.8	28.0	22.2	25.6	27.3
Lee instructivos %	23.1	20.6	36.9	40.0	16.7	48.7	63.6
Ha innovado %	15.4	7.9	21.1	20.0	27.8	30.8	72.7
Tomó cursos de capacitación %	10.3	25.4	15.8	24.0	16.7	43.6	54.5

Comparación entre los trabajadores que alcanzaron como máximo la secundaria y los que alcanzaron una escolaridad superior a la misma

Perfil	Secundaria completa o menos (1.726)	Estudios técnicos con secundaria o más (233)
Fue zorrita %	53.8	31.3
Aprendió en la escuela %	0.7	18.5
Lee instructivos %	15.2	32.2
Ha innovado %	4.9	21.0
Tomó cursos de capacitación %	10.3	24.9

El conocimiento *codificado* prácticamente no se localizó en las empresas de la muestra. En términos generales, sólo el 17% de los empleados reconoce haber leído algún manual en la empresa, de los cuales dos terceras partes lo hacen sólo de vez en cuando. Son muy pocas las empresas que capacitan intencionalmente (sólo el 12% de los trabajadores reporta haber recibido algún entrenamiento) y menos aun las que están intentando certificar sus procesos productivos, únicamente dos.²⁷ La escolaridad primaria o secundaria que ha alcanzado más del 40% de los trabajadores, aunque superior a la que requieren los empresarios, no es relacionada con un mejor desempeño laboral ni por los trabajadores mismos ni por los empresarios. Entre estos trabajadores, la lectura de instructivos, la propuesta de innovaciones o el acceso a cursos de capacitación son sumamente reducidos. Tampoco se localizó un solo trabajador que hubiera certificado sus competencias reales conforme lo propone el Conocer. (Recuérdese que el CIATEC, único organismo autorizado para ello, ha certificado únicamente 195 unidades; cada norma se integra por diferentes unidades entre un número menor de trabajadores. Ello, frente a una población ocupada en la industria en la ciudad, susceptible de obtener esos certificados conformada por más de 60.000 personas.)

Sólo entre quienes rebasan el nivel básico, cerca del 12% de los casos, se reconoce que la escolaridad alcanzada desempeña un papel importante para acceder a los nuevos puestos de dirección, organización, administración y gestión que han generado algunas empresas, y a los mejores ingresos asociados con esos puestos.

Pero sobre todo resulta interesante que, una vez superada la escolaridad básica, las habilidades supuestamente derivadas del aprendizaje escolar se expresan con mucha mayor frecuencia. En primer lugar, se considera a la escuela como lugar de aprendizaje; quienes más lo reconocen son los que tienen estudios técnicos con preparatoria, seguidos de quienes cuentan con posgrado y licenciatura. (Aunque en el 70% de esos casos se sigue atribuyendo mayor importancia al trabajo como espacio de aprendizaje privilegiado.) En segundo lugar, la lectura se usa con mucha mayor frecuencia, en particular entre quienes tienen licenciatura y posgrado, pero sobresalen también quienes realizaron estudios técnicos posteriores a la licenciatura. Otro punto de diferencia es que quienes tienen escolaridad superior a la básica obligatoria consideran, con una frecuencia cuatro veces mayor, que han hecho innovaciones en sus centros de trabajo, bien sea de maquinaria o de procedimientos. Ahí la palma se la llevan quienes tienen posgrado, ya que el 72% de ellos se considera innovador. Finalmente, la escolaridad determina una clara diferencia en cuanto a la posibilidad de tomar cursos de capacitación, de nuevo a favor de quienes tienen licenciatura completa o posgrado.

27 Un año después de la entrevista una de ellas ya ostentaba públicamente el reconocimiento ISO 9001 al que se había hecho merecedora.

8. Conclusiones

1. Las empresas zapateras de la ciudad caracterizan una estructura intrasectorial heterogénea, que se reveló con claridad en el rubro de la gestión y la administración de la producción. El uso de tecnología como criterio de diferenciación estructural también se observa entre las empresas de la encuesta, pero el instrumento de investigación no permitió profundizar más en este rubro.

2. El interés particular de esta investigación fue averiguar la manera como se forman los trabajadores, en el entendido de que “un elemento central del nuevo modelo de producción y acumulación está centrado en el conocimiento”, considerado una de las llaves más importantes del desarrollo de las empresas (Novick, 2002).

3. En el caso de la industria del calzado, la vía más intensa de formación de los trabajadores es la del *aprendizaje situado* dentro de las empresas, mediante interacciones didácticas con los compañeros, en torno al objeto de trabajo. Participan en primer lugar los compañeros de trabajo, pero también los familiares y los jefes o supervisores. En este rubro no hay diferencias entre los distintos tipos de empresas. Todas impulsan y se benefician de este tipo de aprendizaje.

En la mayor parte de los casos, estas interacciones se iniciaron desde la infancia, aunque decrece claramente su frecuencia en la medida en que disminuye la edad de los trabajadores. Sólo entre los más jóvenes (de 14 y 15 años) parece estarse recuperando esa participación, unida a una menor escolaridad de este grupo de edad.

4. Este conocimiento tácito que sostiene la producción en la industria, a su vez, es reconocido y ampliamente aceptado de manera tácita; a los trabajadores no se les requiere ninguna escolaridad ni menos certificación de competencias; esta última está ausente en la muestra de trabajadores encuestados y en la ciudad tiene una presencia insignificante, a pesar de la entusiasta participación en la definición de las normas nacionales del sector. La recomendación de familiares y amigos que trabajan en la empresa es el aval más importante para ingresar al trabajo.

5. Esta formación para el trabajo resuelve la carencia de opciones de capacitación intencionada, pero a la vez ha inhibido en gran medida la aparición generalizada de dichas opciones de formación, ya sea internamente y a cargo de las mismas empresas, o a través de organizaciones, institutos o despachos independientes.

El aprendizaje en el lugar de trabajo ha funcionado hasta ahora; forma parte de la dinámica laboral que existe en la industria y en un primer nivel de análisis resulta fácil y económico de llevarse a cabo. Esta inercia generacional tiene su origen varios siglos atrás y ha permanecido igual en sus principios básicos a lo

largo del tiempo. Sin embargo, sus posibles consecuencias son contrastantes: permite cumplir con la formación de los obreros zapateros natural y convenientemente hasta ahora, pero tiene como peligro la enorme dificultad que implicaría modificarla para adecuarse a nuevas circunstancias que ameriten otro tipo de solución de la formación para el trabajo. Cambiar esta cultura de aprendizaje cotidiano exigiría una transformación de los hábitos y costumbres arraigados durante centenares de años.

6. El saber obrero de los zapateros ha sido construido mayormente en el sitio de trabajo, con un gran componente de conocimiento tácito. Las tendencias actuales de productividad y globalización exigen cada vez más el conocimiento codificado, adaptar los procesos de trabajo a las normas de competencia laboral y asegurar las certificaciones internacionales. Esta tensión deberá ser considerada en las decisiones de capacitación que se hagan necesarias para la industria del calzado.

7. Ante la noción de “condiciones precarias de trabajo”, el concepto de “aprendizaje situado” con el que nos acercamos al aprendizaje obtenido por los jóvenes trabajadores mediante su incorporación al trabajo desde niños o adolescentes, exige el análisis de los límites y las potencialidades de la “situación” de la que se trata. La *situación* no es “neutra”, ni tampoco propicia simplemente un aprendizaje “informal”, sino que delimita estructuras históricas y culturales para los alcances y sentidos de ese aprendizaje. Y esta situación amerita mayor y mejor conocimiento para calificar el tipo de aprendizaje que se realiza mediante el trabajo infantil, o en general el aprendizaje entre los trabajadores en la industria del calzado, en particular los jóvenes. Los estudios permitieron registrar nada más la intensidad y la frecuencia con la que señalan las situaciones laborales y las interacciones con los compañeros de trabajo como fuentes principales de su aprendizaje laboral. *Pero es posible proponer que esos mecanismos de aprendizaje están limitados estructuralmente por los alcances del proceso productivo, las condiciones cotidianas de trabajo y la organización jerárquica del mismo.*

El aprendizaje tácito y situado que se dio entre los trabajadores logra la calificación necesaria para desempeñar algunas tareas y fracciones del proceso de producción del calzado. Permite, según los jóvenes entrevistados, un acercamiento al proceso completo de producción, entre otras razones porque el espacio físico del taller y la disposición de la banda de producción facilitan la observación general y la circulación de los empleados entre distintas tareas, así como la oportunidad de practicar nuevas funciones y desempeños por exigencias de la producción ante el ausentismo de otros trabajadores; también hay mucha rotación y movilidad entre puestos y empresas.

En algunos casos, indica la encuesta, ese aprendizaje propicia la capacidad de hacerse cargo de la responsabilidad del proceso completo de producción, al grado de que muchos de los actuales dueños de empresa y casi la tercera parte de

los supervisores sólo tuvieron ese aprendizaje junto con muy poca escolaridad. Sin embargo, también reproduce lo que muchos investigadores de la industria zapatera en la ciudad y muchos de los empresarios y funcionarios locales interesados en modernizar la industria califican como una *cultura* que es necesario transformar: desconocimiento de aspectos elementales de la administración moderna, de seguridad e higiene, de respeto al medio ambiente, de cumplimiento de las obligaciones legales del trabajo.

Las condiciones cotidianas de trabajo tienden a ser precarias en toda la industria, en cuanto al desorden, el ruido, la falta de limpieza, la falta de prevención de accidentes, el uso insalubre de contaminantes, el tiempo excesivo de trabajo (por el pago a destajo) y ni los trabajadores ni los empresarios demuestran haber aprendido a resolver y a modificar esas condiciones, salvo en unas cuantas de las empresas encuestadas. La rotación de los trabajadores, aunque ampliamente aceptada, es concebida como piratería y usada como argumento en contra de la inversión en capacitación de las empresas en lo individual.²⁸

En las pequeñas empresas es frecuente el “obrero integral”, aunque se trata ahora del que tiene menos recursos para un producto de calidad, pero en las grandes, la organización tan jerarquizada clasificable en por lo menos tres posiciones: el dueño y eventualmente sus gerentes, los mandos medios administrativos y los supervisores, y los trabajadores, limita los horizontes de aprendizaje de la mayoría de los trabajadores a la dimensión técnica de la parte más subordinada del proceso de producción.

8. La escolaridad básica entre los trabajadores se ha incrementado, en particular entre los jóvenes, en la medida en que han aumentado las oportunidades de escolaridad en la ciudad y se ha generalizado la educación obligatoria entre los niños y adolescentes. Son pocas las empresas que solicitan como requisito tal preparación y, en ese sentido, se hace realidad el planteamiento de Béduwé y Planas de que la escolaridad que se observa en las estructuras de trabajo es efecto de la oferta escolar. Pero sólo en el caso de la escolaridad básica obligatoria, que por cierto es la única a la que tiene acceso casi la totalidad de los jóvenes del grupo de edad. No es posible concluir si este incremento en la formación de los trabajadores ha sido recompensado por las empresas sin hacer un análisis histórico al respecto, pero entre quienes alcanzan distintos grados escolares en ese ciclo básico: primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta o incluso ninguna escolaridad, no hay diferencias, ni en cuanto a los puestos que desempeñan ni en cuanto a los ingresos que perciben. Ante la duda de que esa

28 “El desafío principal de la nueva economía ha sido encontrar formas de crear un ambiente en el que los trabajadores obtengan el mayor aprendizaje posible de su experiencia, pero también de uno a otro, de socios, clientes y proveedores. Ello significa también, para que el aprendizaje se dé, que debe haber conversaciones entre socios. Pero las conversaciones de trabajo que crean conocimiento sólo surgen cuando hay confianza y proximidad. Estos dos han demostrado ser los insumos esenciales” (Acs *et al.*, 2000: 38).

mayor escolaridad no tenga efectos sobre la transformación de la productividad ni de las condiciones de trabajo en la industria, se hace indispensable diseñar una investigación que permita conocerlos.

9. Los pocos trabajadores que han alcanzado una escolaridad posterior a la básica presentan diferencias significativas respecto del resto de los trabajadores. Este mayor nivel de escolaridad no necesariamente se aplica a los dueños de las empresas, la tercera parte de los cuales reconoce haber hecho su aprendizaje por las vías informales, pero sí a una cantidad importante de ellos y en particular a quienes ocupan ahora los puestos de administración, gestión y gerencia, creados en las grandes fábricas para transformar la gestión de la producción y que son quienes también logran mejores ingresos en promedio. Esta mayor escolaridad encuentra cabida en las empresas de mayor tamaño, en las cuales hay una serie de posiciones laborales que exigen el conocimiento escolar para su desempeño y con un mejor y mayor manejo del conocimiento codificado, cuyo uso además se acrecienta y dinamiza mediante las mayores oportunidades de capacitación intencional que tienen estos trabajadores.

10. Los ingresos entre los trabajadores se distribuyen en forma semejante a como lo han puesto en evidencia otros estudios de sociología del trabajo: la escolaridad, *pero sólo la escolaridad superior a la básica*, se relaciona positivamente con los ingresos; los más jóvenes y las mujeres ganan menos. El caso de las mujeres es especialmente significativo, porque con igual formación que los hombres, ganan entre el 60 y el 66% menos.

11. La capacitación intencional en las empresas es muy reducida. Muy pocas compañías tienen interés en propiciar programas intencionales de capacitación. Los empresarios, por lo general, acusan a los trabajadores de desinterés, pero en realidad es uno de ellos el que precisa el conjunto de verdaderas razones que hacen de la capacitación una estrategia difícil de incorporar en la vida de la empresa, debido a los cambios notables que exige en toda la gestión de la misma y de los recursos humanos, incluyendo una clara mejoría de las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores.

12. Pero entre las transformaciones exigidas para la transformación de las empresas, se destaca una que puede afectar seriamente a la ciudad: la reducción del número de trabajadores. Esta situación, de generalizarse, obligaría a la ciudad no sólo a encontrar otras vías de desarrollo económico para conservar la tasa tan elevada de ocupación que la ha caracterizado sino, en particular, a resolver el desafío de la formación de sus habitantes. Esta formación descansa, hasta la fecha, en una tradición familiar y local que se beneficia del conocimiento tácito y las relaciones informales de transferencia del mismo, mucho más que en las aportaciones del sistema escolar o del de capacitación intencional.

13. Los trabajadores, por su parte, declaran de manera abrumadora que sí les interesa superarse, pero preferirían la estrategia de capacitación en el trabajo mediante el trabajo mismo, y manifiestan una resistencia a los cursos formales de capacitación e incluso un franco rechazo a continuar la escolaridad formal. Desde nuestro punto de vista, esta situación expresa la mayor familiaridad que tienen los trabajadores en transferir conocimiento de tácito a tácito y su muy escasa familiaridad con los códigos de acceso al conocimiento codificado. Entonces, lo que está en juego no es la capacitación en sí, sino la manera de hacerla y en particular la manera de integrarla al desarrollo general de la empresa y de sus trabajadores.

14. La pobre realidad de la capacitación en las empresas analizadas se desprende de tres tipos de obstáculos y tensiones no resueltos: a) por el lado de la empresa, la incapacidad de reconocer, y más aun de resolver, la manera como la capacitación altera las rutinas de trabajo y exige inversiones y decisiones sostenidas, que deben ir acompañadas de otras transformaciones en la gestión de los recursos humanos; la capacitación no es un “agregado” más a los horarios de trabajo, es un cambio importante en la gestión de la empresa y en particular en la gestión de sus recursos humanos; b) desde el punto de vista de las agencias de capacitación, se presentan las dificultades que tienen para vender sus servicios ante la resistencia de los empresarios, que muchas veces se alimenta también de la incapacidad de las agencias de apreciar y resolver adecuadamente las verdaderas necesidades de capacitación de las empresas (recuérdese que un empresario acusó a los capacitadores de haberle “echado a perder la producción de un año”); tampoco parecen identificar el punto de partida en el que se sitúan los trabajadores, quienes cuentan con muchos más conocimientos sobre los procesos de trabajo que los que les han sido certificados por el sistema escolar. Por ello, en general, los despachos de capacitación se centran en ofrecer programas de “desarrollo humano”; c) finalmente, desde el punto de vista de los trabajadores, la capacitación intencional les exige, por un lado, tiempo y esfuerzo que muchas veces han sido ya agotados por el esfuerzo laboral, y, por otro, un manejo fluido de los códigos y habilidades de acceso a la capacitación formal, con los que están muy poco familiarizados. Muchas veces las empresas ofrecen estas oportunidades fuera de las horas de trabajo, los sábados por la tarde o los domingos; otra razón señalada con frecuencia es la escasa pertinencia y relevancia de los contenidos de la primaria y la secundaria para adultos y la dinámica sumamente escolarizada de los cursos (clase/pizarrón), que representan para los trabajadores una opción muy poco atractiva para dedicarles parte de su muy escaso tiempo libre.²⁹

15. El conocimiento tácito que predomina en la industria del calzado, tanto en las dimensiones tecnológicas como en las organizacionales, podría calificarse

²⁹ Cuando se realizó la encuesta todavía operaba la tradicional primaria para adultos y no entraba en operación el Modelo de Educación para la Vida (MEV), basado en módulos cuyo contenido resulta especialmente pertinente para los adultos y cuya temporalidad y duración es mucho más adecuado a los horarios de los adultos.

ahora como ajeno a las nuevas exigencias de la economía del conocimiento. Cabe la posibilidad de que muchas empresas, como dice Hualde (2002), estén plagadas de ignorancias, omisiones y errores, “fronterizas con la informalidad, sin apoyos institucionales, que compiten basándose en salarios muy bajos, condiciones de trabajo precarias y convenciones de ilegalidad”. Podemos suponer que este tipo de empresas estaría en contra de la modernización y de las posibilidades de incorporarse a la competitividad global, por lo menos aparentemente, esto es, sin llegar a la comprensión de su lógica propia y su razón histórica de ser. Se trata de toda una “cultura”, que, como indicaron diversos empresarios jóvenes, es necesario cambiar.

16. El futuro de la industria del calzado está relacionado sin duda con el futuro de su fuerza de trabajo. Según los resultados de la encuesta, se trata de una población mayoritariamente joven. Casi la mitad de los trabajadores son menores de 24 años. El grupo más numeroso es el de los jóvenes de 15 a 19 años, que parecen encontrar en la empresa un trabajo temporal, porque los trabajadores del siguiente grupo de edad son apenas la mitad del anterior. Aunque la industria emplea, sobre todo, mano de obra masculina, en ese grupo de edad la distribución por sexo es equitativa y en él está concentrado el 44% del total de las trabajadoras mujeres (30%).

17. Este dato, unido al de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, permite suponer una tendencia a la feminización de las empresas, que desafortunadamente iría unida a una mayor precariedad de las condiciones de ingreso de las trabajadoras y a una menor preparación artesanal e incluso a una menor escolaridad que la obligatoria.

18. En momentos en que las empresas de la ciudad reconocen las fuertes exigencias que enfrentan en lo individual y como rama industrial, y en que se pregona abiertamente que el conocimiento es el factor fundamental de la producción, resulta contrastante el hecho de que pueden ser muy pocas las que están tomando las medidas de transformación a fondo que describe tan certeramente uno de los empresarios, acordes con los planteamientos de la nueva economía del conocimiento. Asimismo, es relevante que la mayoría de las empresas encuestadas no requieran mayor escolaridad entre sus trabajadores y no den un lugar importante a la capacitación intencional. Los intentos por introducir una nueva cultura organizacional y un conocimiento técnico de corte científico, aunque han sido ampliamente pregonados por los principales actores económicos de la ciudad, tienen en realidad una presencia todavía muy reducida en las empresas analizadas. Es posible entonces afirmar que el conocimiento colectivo que ha sostenido a la industria es insuficiente para los grandes cambios que exige la globalización: los sistemas situados de aprendizaje son muy restringidos, la capacitación intencional es muy escasa y la escolaridad alcanzada pareciera ser poco relevante.

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

Las investigaciones realizadas desde hace varias décadas señalan que las interacciones entre la educación y el trabajo cambian a lo largo del tiempo, del lugar, y en función de los espacios sociales, institucionales y laborales concretos. El efecto de la educación sobre el trabajo, y viceversa, dependerá de la naturaleza propia y de los rasgos de cada uno de esos polos de la relación, de su interacción entre sí y con otras variables del desarrollo; se trata de dos lógicas distintas, y, aunque varios de sus elementos se articulan entre sí, también se vinculan con los de otras dimensiones de lo social. Sin duda, la naturaleza de las desigualdades en la distribución de la educación y en la distribución del trabajo en momentos y espacios concretos tendrá que ver con la naturaleza de las interacciones y con el tipo de correlación que se establezca entre ellas. Una hipótesis que parece comprobarse es que en la medida en que la escolaridad se distribuya de manera desigual, se correlacionará con las desigualdades existentes en cuanto a ingresos y posiciones laborales. A medida que se generaliza la escolaridad, deja de ser factor explicativo de las desigualdades en esos ámbitos.

Tanto el rubro de trabajo como el de educación ofrecen múltiples realidades para su análisis y pueden ser estudiados desde distintas perspectivas. En el rubro del trabajo se destaca la heterogeneidad, desigualdad y diversidad de los sectores productivos y de sus estructuras organizativas. En el de la educación, los múltiples espacios y situaciones posibles de aprendizaje, desde el más sistematizado, codificado y formal sistema escolar, hasta las relaciones didácticas entre compañeros de trabajo que se apoyan mutuamente para la adquisición de los saberes y habilidades requeridos, todo ello en el contexto de una distribución desigual de las oportunidades de acceso al conocimiento incluyendo el acceso a la escolaridad básica. Entre ambos, formación y trabajo, el enlace se da sobre todo con base en la generación y transferencia de conocimientos y competencias para la productividad y el trabajo, para su dimensión técnica y organizativa, disponibles y potenciales, codificados y tácitos, como lo revelan ahora los teóricos de la economía del

conocimiento, que definen también a la empresa como un importante espacio de aprendizaje. La manera como se certifican estos conocimientos y la legitimidad que alcanzan los certificados influye también en la naturaleza de las interacciones posibles: el certificado escolar es el más reconocido en el país pero encontramos espacios laborales en los que ciertamente no es solicitado.

El enfoque regional

Todas estas consideraciones permiten proponer al entorno local como un espacio indicado para descubrir, analizar y promover una visión más completa e integral de la manera como se llevan a cabo estas interacciones. En éste adquieren concreción y visibilidad las oportunidades de formación de cualquier tipo; los actores políticos que las delimitan, promueven, impulsan o se oponen a ellas; los grupos de población que se benefician y la manera como se distribuyen entre ellos, al igual que los que quedan fuera. Fijar la mirada sobre las localidades o las regiones permite reconocer con más facilidad las estructuras productivas con las que se debe relacionar la educación, sea para satisfacer las necesidades que le plantean, sea para transformarlas; un acercamiento a esa escala permite también identificar las interacciones o vinculaciones que formalmente impulsan los actores.

El re juego entre todos estos factores resulta muy complejo y difícil de observar, incluso en la escala de localidades relativamente pequeñas; pero la posibilidad de poner al descubierto el mayor número de interacciones posibles, así como la naturaleza de sus deficiencias o incluso ausencias, amplía en grado sumo la potencialidad de las intervenciones deseadas y de las políticas posibles para diseñar y poner en marcha una formación para el trabajo que sea clave del desarrollo local. Las racionalidades distintas de la educación y del trabajo aportan, por lo general, tensiones insalvables a las relaciones entre ambos, por eso la visión desde lo local resulta tan importante, porque a esa escala las posibles conexiones y articulaciones, al igual que las dificultades y los conflictos, son visibles en el corto plazo.

La mirada a fondo sobre esa interacción, delimitada a lo local y tomando en consideración todos esos factores, altera profundamente la noción que puede tenerse de las políticas de educación y trabajo que habían predominado hasta fines del siglo XX. Difícilmente relaciones concebidas como lineales y de causa-efecto podrán dar origen a políticas que tengan éxito. Los múltiples polos de la relación (en particular los que hemos identificado en este texto: desarrollo y estructura productiva local; jóvenes en diferentes momentos de transición; conocimientos productivos codificados y tácitos; espacios educativos diferentes, más allá de los escolares, y actores de distinta naturaleza) expresan esas relaciones de manera muy diferente de la forma lineal como habían sido concebidas.

El giro importante para la investigación sobre el tema es considerar la naturaleza y grado de consolidación de las instituciones locales, en particular las educativas y las productivas, la capacidad de acción y de gestión política que tienen los actores locales como motores de su propio desarrollo, y el lugar que le otorgan a la formación de sus jóvenes para el trabajo. Esa capacidad no se reduce a efectos de las políticas internacionales o nacionales, aunque está limitado y muy influenciado por ellas.

Estos enfoques permiten “seguirle la pista” a los actores locales. El conocimiento directo entre ellos conduce a una mayor confianza; a la percepción común de los objetivos necesarios y a la fácil apreciación de la eficiencia y eficacia en su búsqueda, basados en la cultura local y da origen a importantes movimientos de desarrollo.

Pero el abordaje histórico, el sociológico y el antropológico de las regiones complementan de manera importante las aportaciones que la economía y la geografía han realizado para delimitar los espacios en donde alcanza significado integral la interacción de la educación con el trabajo. Estos enfoques son fundamentales para reconocer también el alcance limitado de las relaciones generadas desde lo local, y la asimetría que en general las colocará en situación de desventaja en las negociaciones nacionales, y más aún ahora en las globales, conforme a las cuales las cadenas productivas locales son destruidas por la fuerza del proceso de globalización y devastadas por la competencia internacional. Otro rasgo importante a identificar es la desigualdad interna y los conflictos que pueden haber marcado la historia local, procesos contradictorios que se dan de manera simultánea y que configuran tendencias heterogéneas y conflictivas que afectan seriamente la dinámica de desarrollo local equitativo.

El “nuevo regionalismo”, el concepto de región y el de desarrollo local, aportan muchos elementos para identificar y delimitar los espacios concretos en los cuales se pueden estudiar las relaciones entre la educación y el trabajo. Pero conviene también advertir que, a pesar de la importancia que adquieren en los años recientes, los conceptos de “región”, “regional”, “local” son arbitrarios y convencionales, polisémicos y difíciles de precisar. Es posible hablar de diferentes tipos de regiones según el tema que se analice y dependerá de la mirada del investigador la delimitación y los alcances de lo “local” y lo “regional”.

En el caso de esta investigación se aprovechó el nuevo concepto de “distrito industrial”, tanto por la manera como lo definen los autores que analizan este tema, como por la recurrencia del término entre algunos de los principales actores económicos de la ciudad. Sin embargo, los rasgos fundamentales de esa nueva concepción: la relación del territorio con el exterior, el dinamismo de su sociedad civil y la naturaleza del conocimiento que sustenta la producción no se cumplen con plenitud, y se han desarrollado en la ciudad sólo de forma parcial, pues

son aplicables a ciertos grupos de población, por lo que un desarrollo regional hacia ese tipo de consolidación económica social y cultural todavía se encuentra lejos y requeriría enfatizar otro tipo de políticas.

La estructura heterogénea del mercado de trabajo local

La presente investigación se refiere a una ciudad/municipio; dentro de ella, se eligió a una industria, la del calzado, consolidada como la principal actividad económica en la ciudad a lo largo del siglo XX. Sin duda, se clasifica como una industria tradicional, intensiva en mano de obra de escasa escolaridad, que en general opera con base en una tecnología anticuada, pero que se ha desarrollado de manera heterogénea en la ciudad.

En la actualidad se manifiesta como una industria muy estratificada, en la que coexiste un número relativamente pequeño de empresas de gran tamaño, junto con una gran cantidad de centros de trabajo rudimentarios, pasando por empresas más o menos modernas, de diferentes tamaños. Las primeras cuentan con elevada tecnología, capacidad moderna y especializada de gestión, posibilidad de exportar productos de calidad; los segundos están formados por pocos trabajadores que fabrican a mano o con máquinas centenarias, un número muy reducido de productos, destinados al mercado local informal tipo tianguis e incluso trueque; la diversidad que hay entre ambos extremos es muy elevada en cuanto a tamaño, tecnología y gestión.

Los diferentes centros de trabajo sobreviven con base en circuitos de proveeduría y en particular circuitos de mercado relativamente autónomos también estratificados, que ligan internamente niveles diferentes de costo, calidad y exigencia. A pesar de la heterogeneidad del sector, las diferentes empresas establecen entre sí relaciones importantes en cuanto a la maquila de parte de los productos, la capacitación de la fuerza de trabajo y la pertinencia estacional de la oferta.

Esta industria local ha satisfecho más de la mitad de la demanda nacional de un producto que durante muchos años fue considerado en el Censo General de Población como artículo básico de consumo, y su posesión o no, sirvió como criterio para definir el nivel de vida de la población. Como tal, y dentro de la política económica vigente durante la mayor parte del siglo XX, fue una industria muy protegida de la competencia exterior. Internamente, en el contexto de la gran cantidad y variedad de centros de trabajo, se ha diversificado y especializado también en cuanto a diferentes satisfactores: calzado industrial, profesional, ortopédico, de niño, de adulto, de caballero, de dama, deportivo, etc.

El rasgo más positivo de la industria en la ciudad es ofrecer las oportunidades de trabajo que permiten una de las tasas más elevadas de ocupación en el país, conservada, por lo menos en la década de los noventa, por encima del 97% de la PEA. También ha logrado un nivel de ingresos relativamente superior al promedio nacional y, en contraparte, muestra condiciones de trabajo precarias y críticas, reflejadas en la elevada tasa de la población económicamente activa que no obtiene las prestaciones mínimas establecidas en la ley y en el interior de muchos de los centros de trabajo en materia de seguridad, higiene y horarios de trabajo.

Se destaca en esta industria la muy escasa presencia de los trabajadores organizados y, en contraste, un número muy elevado de microempresarios y de trabajadores individuales prácticamente autónomos.

Lo importante de esta industria para la presente investigación es más que nada su condición de mercado de trabajo local, capaz de integrar a la población económicamente activa de la ciudad. Por ello, no se analiza la problemática de la potencialidad de modernización de la industria, sino la formación para el trabajo de los jóvenes de la ciudad y la potencialidad de transformación de la economía local basándose en ella.

En los años noventa, en el contexto del ingreso del país a la economía global, la industria resintió los embates de la liberalización del comercio mundial y, aunque incrementó su participación en el total nacional de pares de calzado producidos, no fue capaz de superar la producción máxima lograda en 1989. Si bien algunas empresas han podido incorporarse a la globalización cumpliendo con las normas y procesos de producción de la calidad internacional y colocando el producto en diferentes lugares del mundo, otra parte de la industria se ha visto tremendamente afectada por la introducción de calzado de mucho menor precio (y calidad); cabe la posibilidad también de que algunos centros de trabajo sigan inmersos en un tercero o cuarto círculo de producción-calidad-consumo, más pobres, o de alcance más reducido, sujetos, al igual que en épocas anteriores, a todo tipo de eventualidades estacionales, pero relativamente ajenos a los embates del comercio internacional.

Ante esta situación, los dirigentes políticos y económicos de la ciudad coinciden en enfrentar el futuro mediante dos grandes estrategias económicas: a) la reestructuración de la industria zapatera con miras a la consolidación de un "distrito industrial", aprovechando el término sin conformarse necesariamente con los criterios complejos que ahora definen una región de este tipo; y b) la diversificación de la vocación económica de la ciudad, profundizando su experiencia como centro regional de comercio, centro médico, de finanzas, de educación y cultura, y centro nacional e internacional de turismo de negocios. La infraestructura urbana de la ciudad y la distribución de la población económicamente acti-

va hacia los servicios profesionales y privados muestran ya el gran empuje de esta nueva vocación.

Los jóvenes: el grupo etario más significativo

Uno de los aspectos que más modifica en la actualidad la visión de las relaciones entre la educación y el trabajo es la transformación que está sufriendo el concepto de juventud: quiénes son los sujetos de la formación para el trabajo, qué relación quieren establecer y establecen con la escuela, cómo se incorporan al mundo del trabajo, cómo conciben su futuro y su identidad. La juventud es una categoría de invención histórica reciente, pero desde hace algunas décadas se agotó como concepto que describe el paso fluido de la infancia a la vida adulta o de la escuela al trabajo y a la independencia (económica, familiar). Ahora se refiere a toda una larga transición, compleja y fragmentada, que implica múltiples entradas y salidas en diferentes segmentos del mundo adulto, lo que lleva a hablar de juventudes y de transiciones.

La noción de juventudes puede y debe ir ligada a un gran optimismo, pues este constituye toda la esperanza de futuro, pero, a la vez, las transformaciones sociales y laborales actuales, que se dan en un marco de profunda incertidumbre, parecieran afectar e involucrar fundamentalmente a los jóvenes, quienes son las primeras víctimas del cierre de los mercados de trabajo y de los procesos de exclusión social. Sin embargo, también se trata del segmento de población con mayor escolaridad relativa y mejor exposición y manejo de las novedades tecnológicas.

Respecto de la relación de los jóvenes con la escuela tendríamos que tomar en consideración tres grandes situaciones: a) los años de escolaridad que alcanzan todos ellos se han venido incrementando; b) al mismo tiempo, en los países de América Latina la mayoría de los jóvenes a esa edad queda fuera de la escuela y el problema de la cobertura sigue siendo determinante. La paradoja es que la mayor escolaridad relativa alcanzada por las nuevas generaciones resulta insuficiente frente a los nuevos desafíos y ante la necesidad de formar en todas las dimensiones que éticamente se fueron conformando a lo largo del siglo XX como el contenido de la educación integral y básica que requieren todos los jóvenes para sustentar su futuro. Además, el problema no se resuelve con lograr “más de lo mismo” para todos los jóvenes. Aparte de que la escuela se aleja de los desafíos económicos, sociales, políticos y culturales de la época, se distancia de la cultura de los jóvenes, lo que se traduce en mala calidad, aburrimiento y muy escasa relevancia de lo que les ofrece. Un importante argumento de los jóvenes para no asistir a la escuela, además de la falta de oportunidades y la necesidad de trabajar, es que “no les gusta”.

La institución escolar no parece reconocer el grado de diversidad curricular y didáctica necesaria para ofrecer a todos ellos opciones que, a la vez que resguarden la calidad aseguren la equidad; ni siquiera parece preguntarse en qué forma debe responder a esa situación.

Sobre las relaciones de los jóvenes con el trabajo, habría que hacer otro tipo de consideraciones. Una categoría socioeducativa cada vez más numerosa es la de los jóvenes que trabajan y a la vez estudian. Caben aquí dos tipos de preguntas: hasta qué punto la combinación de estudio y trabajo en el mismo periodo de la vida altera una dimensión ética del derecho de los jóvenes –y en particular de los niños– a la educación, que había procurado la dedicación exclusiva a la escuela. O, por el contrario, hasta qué punto se reconoce el valor educativo del trabajo y se flexibilizan y facilitan las pasarelas entre uno y otro mundo, se aprovechan los aprendizajes propiciados en uno y otro lado.

Los jóvenes de la ciudad están encontrando efectivamente mayores oportunidades de escolaridad, en particular en el nivel de la secundaria, en lo que parece ser una clara estrategia local y estatal de incrementar la escolaridad básica de la población.

En el nivel medio y en el superior, la escolaridad, manejada en su mayoría por instituciones privadas, plantea un problema de selectividad, calidad y pertinencia para el elevado número de jóvenes, casi dos terceras partes, que no accede a estos niveles.

La industria del calzado resulta ciertamente un refugio laboral para los jóvenes de 15 a 19 años; las grandes empresas les ofrecen un acceso efectivo a las posiciones manuales, aunque no cuenten con la escolaridad básica (pero sí la tienen). La información al respecto sugiere, sin embargo, que los jóvenes del siguiente grupo de edad abandonan no sólo esa industria, sino posiblemente la ciudad, como lo señalan los datos demográficos de composición de ese grupo de edad por género. Se trataría de jóvenes con escolaridad máxima de secundaria y con saberes tácitos importantes acerca del oficio zapatero. La posibilidad de incorporarse a otro tipo de trabajos, según testimonios de empresarios de otras ramas, no resulta fácil; las nuevas actividades económicas, centradas en los servicios, no requieren de un saber técnico específico sino que requieren de una mayor formación básica y general.

Otra categoría socioeducativa, que desafortunadamente se hace cada vez más necesario reconocer, es la de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, cuya presencia y frecuencia se correlaciona con los espacios deprimidos y marginados, generados por la desigualdad estructural de nuestros países, que se expresa en la desigualdad de las estructuras productivas y de las oportunidades de formación. A pesar del crecimiento de la escolaridad, los datos estadísticos de la

ciudad muestran una cifra significativa de niños y de adolescentes que no están cursando ningún grado escolar. En particular, se observa que el grupo más vulnerable es el de *las jóvenes*, que prácticamente cubre la categoría de quienes no estudian ni trabajan, y para las que no existe ningún esfuerzo organizado e intencional de atención educativa. Muchas jóvenes parecen estar sustituyendo a los hombres en la industria del calzado pero ello en condiciones todavía más precarias en cuanto a los ingresos que perciben.

Por último, no es posible dejar de lado la existencia de nuevos espacios laborales por explorar, algunos de ellos no vinculados al esquema salarial: los profesionales autónomos de la segunda generación, los trabajos solidarios, los empleos vinculados a la estética, a la música, al deporte, a la comunicación cibernética, al desarrollo sustentable y al consumo cultural, valores con los cuales los jóvenes mantienen una mayor identificación y hacia los cuales la escuela podría ser un buen cauce.

Ante nuevos espacios de trabajo, nuevos tipos de profesiones, nuevos intereses de los jóvenes con miras a su futuro, habría que buscar nuevas redes educativas que generen una nueva institucionalidad para la formación de los jóvenes más allá de la escuela. La configuración de este tipo de redes se presenta en las experiencias de muchos jóvenes, en particular entre quienes pueden combinar escuela y trabajo. La duda sigue siendo cómo conformar estas nuevas redes en zonas marginadas y deprimidas. Las nuevas tecnologías de información y comunicación en apoyo a los sistemas de educación y de asistencia parecen ser una respuesta al respecto. De ahí, entonces, a pesar de la importancia del contexto local, varias razones para no limitar y mucho menos descartar las políticas nacionales de formación de los jóvenes y las oportunidades que llegan desde ese ámbito.

Pero el análisis regional integral no permite ignorar la situación de otros grupos etarios que intervienen decididamente en el desarrollo local y son indispensables para caracterizar el bienestar de la población.

Adolescentes en tierra de nadie

La investigación pone al descubierto la categoría etaria de jóvenes entre 12 y 16 años que parecen estar en “tierra de nadie” respecto de una atención institucionalizada a su formación, en particular los de 12 a 14. Por un lado, abandonan la escuela antes de haber concluido los estudios obligatorios. Por otro, supuestamente no deben estar en los centros laborales si no se cumplen condiciones muy especiales de trabajo y programas educativos. Por último, pueden ser

gérmenes de un grupo problemático de jóvenes que ni estudien ni trabajen, en riesgo total de exclusión, que ya se localiza en otras entidades del país y en otros países.

Los mayores de 25 años

La investigación descubre la preocupación de los principales funcionarios relacionados con el desarrollo de la ciudad respecto de la gran cantidad de trabajadores de la industria del calzado de entre 25 y 70 años, que difícilmente podrían ser incorporados a otras actividades económicas, puesto que su escolaridad es incluso menor que la de los jóvenes y cuyos saberes tácitos y hábitos de trabajo están todavía más arraigados en las viejas formas de producción. Ahí es donde adquiere sentido concreto y contenido la noción del “aprendizaje a lo largo de la vida”, que no parece tan fácil de lograr como lo sugieren las políticas nacionales e internacionales al respecto y para la que se encuentran muy pocas opciones en la ciudad, ligadas sobre todo a la primaria y la secundaria para adultos, aunque en el periodo se diseñaron instituciones novedosas y audaces para atenderlos, que no lograron sobrevivir más de un periodo gubernamental.

La formación para el trabajo en la ciudad

La formación para el trabajo de los jóvenes de la ciudad es reconocida discursivamente como una de las prioridades del desarrollo económico buscado; sin embargo, no es una realidad que se haya generalizado; al contrario, la insuficiencia al respecto es uno de los principales hallazgos de esta investigación, aun cuando se consideran en este estudio todas las vías posibles de formación.

La escolaridad

La escolaridad recibió un fuerte impulso en la reciente década, a raíz de la decisión de descentralizar su gestión hacia el Estado y por la reorganización del municipio.

a) La educación básica (preescolar, primaria y secundaria) tuvo un elevado crecimiento, impulsado sobre todo por el gobierno estatal y con base en una gestión municipal, en particular en lo referente al preescolar y a la secundaria. A pesar de ello, en la ciudad no se ha logrado cumplir con la nueva escolaridad constitucionalmente obligatoria para todos los niños y adolescentes. En el año 2000, se atendió el 73% de la demanda de educación preescolar, el 94% de la de

escolaridad primaria y el 79% de la demanda de secundaria. Cerca de 30.000 niños y adolescentes de la ciudad no estaban en la escuela y no recibieron esa educación obligatoria que en principio requieren para su plena incorporación como ciudadanos y trabajadores integralmente formados.

b) La escolaridad básica sigue sin ser exigida a los trabajadores de la industria del calzado, aunque entre las jóvenes generaciones (los trabajadores menores de 30 años) más de las tres cuartas partes cuentan, por lo menos, con la primaria (nivel de obligatoriedad hasta 1993). En la industria del calzado, sin embargo, haber alcanzado este nivel es un simple efecto de la oferta escolar que se incrementó en la ciudad. Entre quienes alcanzaron diferentes niveles de educación básica (primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta o incluso secundaria completa) y quienes no cuentan con ninguna escolaridad, no hay diferencia en cuanto a posición laboral o ingresos. Las diferencias al respecto se determinan por otros criterios de desigualdad social, en particular sexo y edad. Las mujeres, independientemente de la escolaridad alcanzada, ganan menos que los hombres; los más jóvenes son quienes perciben menores salarios.

c) Una de las mayores incógnitas que provocó la investigación y para la cual no se tuvieron elementos de respuesta, se refiere a si el crecimiento de la escolaridad básica entre los trabajadores de la industria del calzado tuvo o no algún efecto especial en cuanto a las condiciones técnicas u organizativas de desarrollo del trabajo operativo en la industria, en cuanto al mejoramiento de las condiciones cotidianas de trabajo o en el reconocimiento de la utilidad que ese tipo de formación haya tenido entre los trabajadores. Los trabajadores no reconocen ni a la escuela ni a los maestros como un factor importante en su formación.

d) Los actores que impulsan las otras vías de desarrollo económico definidas indican que sí se requiere una mayor escolaridad básica y general entre los trabajadores: por lo menos la secundaria, aunque han tenido que disminuir sus exigencias ante la ausencia de personal suficiente con ese nivel. Faltaría investigar el efecto que esta mayor escolaridad entre los jóvenes ha tenido en los otros espacios laborales de la ciudad.

e) La escolaridad media y la superior han tenido un crecimiento relativamente superior al de la básica, pero a la fecha alcanzan tasas de satisfacción a la demanda potencial del grupo de edad inferiores a la nacional, en particular en el nivel medio; el nivel superior tiene una tasa de satisfacción muy reducida en todo el país y la ciudad no es la excepción. El crecimiento ha sido impulsado por los particulares, quienes atienden el 59.7% de la matrícula de nivel medio y el 70.3% de la matrícula de nivel superior, tasa muy superior al promedio de la entidad y, más aun, del país. En cierta forma, el gobierno estatal ha apoyado este tipo de crecimiento al subsidiar a los jóvenes de escasos recursos de la ciudad y de la zona mediante becas que incluyen el pago de colegiaturas, con el argumen-

to de que es más fácil y eficiente pagar colegiaturas privadas que crear nuevas instituciones públicas. El gobierno estatal y el federal fundaron, a petición de los empresarios de la ciudad, la Universidad Tecnológica de León. Por su parte, el gobierno estatal también ha establecido dos sistemas de educación de nivel medio y superior a distancia, que en principio estarían beneficiando a los jóvenes de menos recursos de la ciudad, pero con un esquema educativo diferente, que sería necesario analizar en cuanto a la calidad y pertinencia de la formación ofrecida.

f) Las instituciones escolares de nivel medio y superior en la ciudad prácticamente no ofrecen carreras ligadas a la industria del calzado. Tampoco parecen estar integradas en su totalidad a las nuevas visiones de desarrollo económico que se pretenden; responden, sin embargo, a la evidente demanda por alcanzar mayor preparación en materia de informática, cómputo y administración y contabilidad, que son los puestos laborales ocupados por personas que cuentan con preparación escolar.

g) Alcanzar una escolaridad de nivel medio en la ciudad determina una clara diferencia a favor en cuanto a tipo de posición laboral e incluso salarial, tanto en la industria del calzado como en otros espacios laborales.

h) La escolaridad de nivel superior y de posgrado, muy reducida, es el factor más claro de diferencia en cuanto a ingresos y puestos en la industria del calzado.

i) Sólo un número pequeño de empresas del sector calzado ha generado importantes posiciones de gestión moderna del proceso productivo y ha puesto atención al reclutamiento de jóvenes escolarizados y a la capacitación intencional. En ese tipo de colocaciones, la exigencia de un aprendizaje escolar formal ha sido reconocida como necesaria, adicional al factor de selección social que ciertamente desempeña la escolaridad media y superior en la ciudad, y en las que los conocimientos escolares encuentran aplicación y desarrollo. Se apuesta a que las otras formas de desarrollo también generarán posiciones para estos jóvenes con mayor escolaridad.

j) Por otra parte, en la ciudad se empieza a manifestar ya una mayor tasa de desocupación entre quienes tienen escolaridad superior a la básica.

Es claramente cuestionable pretender la subordinación directa y funcional de las escuelas al mercado laboral o a los planes de desarrollo económico de una región, pues en general sólo se contemplan los mercados de trabajo correspondientes al sector formal de la economía, los proyectos de desarrollo de algunos grupos de la sociedad con capacidad de imponerlos y la dimensión escolar de la formación de los jóvenes. Además, la escuela ha ignorado la riqueza de competencias y conocimientos del sector informal de trabajo, por lo general tácitos, e incluso ha declarado una especie de descalificación de los mismos, a pesar de que constituyen el capital cultural laboral de grupos importantes de población;

finalmente, la escuela tiene una amplia función de formación integral que de ninguna manera puede ignorar. Pero en la búsqueda de las relaciones entre escuela y trabajo, un estudio local permite analizar con mayor claridad y precisión el desenvolvimiento de las racionalidades distintas, de las tensiones y conflictos que generan entre ambos, pero también sus conexiones y articulaciones en el corto plazo y con miras al futuro.

A pesar de las diferencias de base entre los objetivos y la estructuración del mercado de trabajo y los objetivos y la estructuración de los sistemas escolares, cabe hacerse la pregunta acerca de por qué las escuelas no han dado al trabajo productivo, desde los primeros años de los alumnos, la importancia central que tiene en la vida de los individuos y las sociedades. Muchas de las discusiones de los investigadores respecto de las diferencias entre lo educativo y lo laboral parten de la órbita de lo educativo y no registran los intereses y motivaciones de los trabajadores o de las empresas, siendo que la dimensión de lo laboral resulta una de las más importantes; el trabajo es una de las primeras formaciones ciudadanas y parte indudable de una formación integral.

En la actualidad, las instituciones escolares enfrentan nuevos desafíos que les exigen respuestas cualitativamente diferentes, pero tal vez el que menos atención ha recibido entre el conjunto de cambios tecnológicos, económicos, culturales y sociales es el relativo a los nuevos perfiles de los jóvenes estudiantes, quienes, por un lado, son sujetos activos de una cultura juvenil ampliamente apoyada por las nuevas tecnologías de comunicación y con distintas visiones de lo que puede ser su futuro en general y sus trabajos en particular; y por otro, presentan condiciones muy diferentes para insertarse en las rutinas cotidianas que ha implantado la burocracia del sistema escolar: los estudiantes trabajadores y los trabajadores estudiantes demandan, desde nuevos contenidos y nuevas dinámicas pedagógicas, hasta nuevos horarios y calendarios de trabajo escolar.

Hasta qué punto las instituciones escolares han podido responder a las nuevas demandas que se les plantean, es pregunta que requiere una respuesta con mayor visión histórica. Desde siempre, las escuelas han sido los espacios privilegiados de la innovación pedagógica, de la experimentación educativa y de la codificación del conocimiento con fines de transmisión didácticamente controlada; en cierta forma, han tenido el monopolio de la teoría, incluso en la formación para el trabajo, como lo ejemplifican los manuales de las escuelas técnicas. Pero también viven tensiones difíciles de resolver respecto de la concreción curricular de los conocimientos, al extremo de que llegan a implantar como obligatorios algunos aspectos del saber que en el fondo no existen en la vida real, o que sólo tienen significado como parte de campos disciplinarios en que la mayoría de los alumnos no llegará a profundizar. Las escuelas, sin embargo, han intentado adecuarse a las cambiantes demandas de la sociedad, pero a ritmos diferentes,

debido a su propia carga institucional y a la necesidad de responder a sus objetivos y lógicas, y con recursos muy desequilibrados. Podría pensarse que se localizan en ellas diferentes capas geológicas respecto de sus concepciones y estrategias de formación para el trabajo, aunque también los cambios de la institución escolar han sido desordenados y en particular lentos e incompletos desde la visión de los cambios en la organización del trabajo.

La capacitación en el trabajo

La capacitación en el trabajo ha sido también reconocida por varios actores de la ciudad como un factor prioritario para enfrentar los nuevos embates de la globalización. El gobierno federal sigue impulsando, aunque conforme a su política de descentralización y con la participación ahora paritaria del gobierno estatal, los quehaceres de las instituciones que proponen mayor y más amplia proyección al rubro del conocimiento en la transformación de las empresas: CIATEC, CIMO y Probecat.

Las Cámaras empresariales han modificado su estructura interna para incorporar ahora departamentos de capacitación y se han vinculado estrechamente, por un lado, con el gobierno del Estado y, por otro, con las instituciones escolares de nivel medio y superior, para impulsar las formas más publicitadas de la nueva organización del trabajo entre sus agremiados, con estrategias innovadoras e interesantes, financiadas en buena medida por las aportaciones del gobierno federal y estatal o por los usuarios. Los despachos privados de capacitación – cerca de ochenta – han tenido un incremento significativo en la ciudad.

a) La capacitación ofrecida responde, sin embargo, a visiones parciales: los contenidos técnicos propios de la industria del calzado son ofrecidos fundamentalmente por las entidades públicas, mientras que los despachos privados se orientan a aspectos de superación personal y desarrollo humano. La capacitación se orienta casi de manera exclusiva a los mandos medios y superiores de las empresas, y hacia las personas que tienen mayor escolaridad. Se afirma incluso que se requiere, por lo menos, la secundaria para poder beneficiarse de la misma.

b) De conformidad con los resultados de la muestra de empresas zapateras estudiadas, la capacitación intencional alcanza apenas a una décima parte de los trabajadores. Las posibilidades de recibir capacitación se incrementan para los empleados de las compañías de mayor tamaño, los que tienen escolaridad superior a la básica, en particular licenciatura y posgrado, y los que desempeñan puestos de mandos medios y superiores.

c) Son muy pocas las empresas de la industria zapatera que han reconocido el papel de la capacitación como integrado de forma estrecha a una nueva ges-

tión de la empresa, que implica en particular una gestión de los recursos humanos orientada hacia una mejoría sustancial de las condiciones cotidianas de trabajo. En esos casos, cabe la posibilidad de que se reduzca significativamente el número de trabajadores que ahora se consideran necesarios para la productividad.

d) Muchos empresarios rechazan la capacitación intencional con diversos argumentos: o bien acusando a los trabajadores de no tener interés en ella o bien defendiéndose y resistiéndose en contra de lo que consideran un gasto inútil porque, argumentan, en cuanto se otorga a los empleados, son pirateados por la competencia vecina con el estímulo de unos cuantos pesos más de ingreso a la semana. Los trabajadores, por su parte, manifiestan un deseo de capacitación, en el que sobresale el interés por la superación personal. Valoran sobremanera la transferencia de conocimientos tácitos que realizan entre ellos, con la misma apuesta que se atribuye a la escolaridad y a la capacitación formal, de que estos conocimientos les permitirán mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Pero no están dispuestos o preparados para dedicarle tiempo y esfuerzo intelectual a una capacitación basada en conocimiento codificado, para el que no parecen reunir los códigos y las habilidades necesarias.

e) Los problemas para lograr una capacitación más generalizada en la industria del calzado parecen derivarse de tres grandes deficiencias: la incapacidad de introducir la capacitación en una visión integral de desarrollo y transformación de las empresas, incluida una nueva política de gestión de los recursos humanos; la dificultad de los centros de capacitación para ofrecer contenidos que tomen en cuenta el enorme acervo de conocimiento tácito del que disponen los trabajadores y las dificultades de estos últimos para acercarse al conocimiento codificado.

El aprendizaje en el trabajo

En la industria del calzado, la formación más intensa de los trabajadores se presenta mediante el aprendizaje *situado* dentro de las empresas, a través de interacciones didácticas con los compañeros en torno al objeto mismo de trabajo; este aprendizaje comienza, la mayor parte de las veces, en la infancia, y en él participan fundamentalmente los pares del trabajador, pero también los familiares, los supervisores y los dueños. En este aspecto no existen diferencias entre los distintos tipos de empresas; al contrario, al aceptar como principal criterio de contratación la recomendación de familiares o amigos y la experiencia laboral previa, los empresarios reconocen la eficacia del aprendizaje laboral así obtenido.

El aprendizaje tácito y situado entre los trabajadores otorga la calificación necesaria para desempeñar algunas tareas y fracciones del proceso de produc-

ción del calzado. Desde el punto de vista de los jóvenes entrevistados, proporciona una visión global de todo el proceso de producción, porque les permite circular en el taller para observar cada una de las tareas y les ofrece la posibilidad de realizar labores específicas cuando faltan algunos compañeros. Esto explica en parte la existencia de la gran rotación y movilidad entre puestos y empresas. Esta rotación, aunque ampliamente aceptada, se concibe como piratería y en casos individuales se usa como argumento para no invertir en capacitación.

Según los resultados de la encuesta, este tipo de aprendizaje permite generar, en algunos casos, las capacidades para hacer frente a todo el proceso de producción, como se manifiesta en el hecho de que casi la tercera parte de los supervisores y muchos dueños de empresas zapateras sólo cuentan con conocimientos aprendidos mediante esa vía y con escasa escolaridad. No obstante, este esquema continúa la cultura que investigadores, funcionarios y empresarios locales señalan que se requiere cambiar y que consiste en que no se cumplen las obligaciones legales de trabajo (en especial las referidas a seguridad, higiene, cuidado y preservación del ambiente) y se desconocen los aspectos elementales de la administración moderna. Tal vez por ello, salvo en unas cuantas empresas, en la mayor parte de la industria zapatera imperan condiciones laborales precarias, con ruido excesivo, gran desorden, ausencia de limpieza, uso de contaminantes, escasa prevención de accidentes y amplios horarios de trabajo (por el pago a destajo).

A pesar de la prohibición legal del trabajo infantil y la ausencia de la categoría de aprendiz, la mayor parte de los trabajadores de la industria pasaron por este tipo de aprendizaje. Esta experiencia se localiza entre los trabajadores independientemente de la escolaridad que hayan alcanzado, el tipo de empresa en que trabajen y el puesto que desempeñen. El porcentaje de quien lo vivió, sin embargo, es muy superior entre quienes ahora tienen más de 30 años, quienes alcanzaron una escolaridad inferior a la secundaria y quienes actualmente desempeñan puestos de supervisor.

En México, la Ley Federal del Trabajo es muy clara y tajante respecto de la prohibición del trabajo infantil. El empleo de los mayores de 14 y menores de 16 años “queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo” (Art. 173 de la Ley Federal del Trabajo). Entre los aspectos de protección especial están: la limitación de desempeñarse en labores peligrosas o insalubres, y el establecimiento de un horario máximo de seis horas diarias, en periodos máximos de tres horas, con una hora intermedia de descanso, así como la restricción para trabajar horas extraordinarias y en fin de semana. Se exige a los patrones que otorguen a los jóvenes de dicha edad el tiempo para cumplir con sus programas escolares y les impartan capacitación. Por otra parte, el contrato de aprendiz se suprimió desde la década de los setenta, debido a los abusos que se habían cometido en su nombre (trabajadores que duraban eternamente con ese

tipo de contrato) y ante el principio sindical y legal de que “a trabajo igual salario igual” independientemente, en este caso, de la edad de los trabajadores. Como se mencionó antes, en la ciudad de León se realizó una intensa campaña de persecución y castigo del trabajo infantil en esa década.

Apelar a la Ley, sin embargo, puede resultar demasiado formal e irreal, puesto que, en términos generales, en el país se reconoce que cerca del 40% de la población económicamente activa se concentra en los mercados informales de trabajo, no sujetos a la legislación. Las estadísticas sobre empleo reconocen a la población económicamente activa desde los 12 años. En la ciudad de León, de los 6.000 centros de producción de calzado sólo se tiene información sistematizada de 1.000 de ellos, que están registrados en la Cámara correspondiente; la población menor de 16 años localizada en una muestra de este sector fue muy pequeña, pero cerca de 10.000 jóvenes de 12 a 14 años que trabajan o buscan trabajo en la ciudad podrían localizarse en esos centros poco conocidos. Cabe también la posibilidad, según nuestras estimaciones y en contraste con las estadísticas escolares, que muchos de ellos, en particular los varones, compartan el trabajo con la escuela.

Como se desprende de las distintas investigaciones que conformaron el presente proyecto y que aquí se reportan, el sistema de aprendices sigue funcionando en la ciudad. Según informes de la mitad de los encuestados, su participación en la producción de calzado se pudo haber iniciado en ocasiones desde los 7 años. Ocho de los doce jóvenes que nos contaron sus historias de aprendizaje laboral, se incorporaron al trabajo antes de los 14 años, en particular los hombres hacia los 10 años de edad.

No fue objeto de nuestra investigación analizar la explotación del trabajo infantil en la ciudad. El descubrimiento del intenso sistema de aprendizaje infantil en el trabajo fue más bien una consecuencia de la apertura con la que se plantearon las preguntas y las observaciones respecto de las formaciones posibles para el trabajo entre los jóvenes.

No obstante, consideramos que resulta indispensable definir trabajo infantil, porque difiere en la unidad productiva familiar, en el medio rural, en las zonas urbano marginales, o si se realiza acompañado por los padres, o por niños en situación de calle. En nuestra investigación no podemos llegar a una conclusión al respecto; una buena parte del trabajo realizado por los niños se da en condiciones familiares, sea porque el espacio laboral es el taller familiar, sea porque el encargado de conducir el trabajo infantil y atender al aprendizaje necesario es un miembro de la familia. En muchos casos, la referencia al “zorrita” trae reminiscencias de labores realizadas durante las vacaciones escolares o por las tardes. Pareciera tratarse de la supervivencia de un sistema artesanal de aprendizaje, en el que se mezclan los trabajos cara a cara en talleres familiares con la persistencia del mismo tipo de relación entre adultos, jóvenes y niños, muchas

veces parientes entre sí, pero que también se da en fábricas o talleres de producción taylorista/fordista. Se trata de un gran Acuerdo tácito y ampliamente compartido de enseñar a otros, para que a su vez enseñen, en retribución por la oportunidad de aprendizaje que se les brindó.

Descubrimos también que este complejo y “silencioso” sistema de aprendizaje, situado en el trabajo y basado en las interacciones entre los trabajadores, es el que desempeña un papel fundamental en la conservación y transmisión de los saberes necesarios para el funcionamiento de la industria. Se trata, sin embargo, de “saberes” altamente limitados en cuanto a su potencialidad de transformar y mejorar la organización global de las empresas y las condiciones cotidianas de trabajo tan precarias en la mayoría de ellas.

Ni la escolaridad ni la capacitación intencionalmente orientada a la superación de la industria en momentos de crisis son consideradas necesarias en los hechos, seguramente ante la presencia de este importante saber. Resulta también importante constatar que, de no ser por este sistema, que persiste a pesar de todas las prohibiciones, la producción de la principal industria en la ciudad y la posibilidad de encontrar trabajo remunerado con mucha mayor frecuencia que en la mayoría de las ciudades del país, estarían en entredicho.

Se reconoce ahora, y se sanciona incluso mediante certificaciones específicas y ad hoc, que los trabajos constituyen espacios muy importantes de aprendizaje; los teóricos del “aprendizaje situado” identifican con plenitud esa condición y proporcionan herramientas metodológicas para profundizar en el análisis; se crean organismos internacionales para certificar competencias y conocimientos adquiridos por esa vía e incluso fuera de la escuela. Pero el concepto de “aprendizaje situado” con el que analizamos el aprendizaje que adquieren los jóvenes trabajadores desde niños o adolescentes exige determinar los límites y las potencialidades de la “situación” de trabajo específica, ya que los jóvenes acceden por lo general a trabajos precarios e inestables.

La *situación* no es “neutra” ni se puede afirmar que sólo propicia un aprendizaje “informal”; más bien delimita estructuras históricas y culturales para los alcances y sentidos del aprendizaje. Se requiere mayor y mejor conocimiento de tal situación para caracterizar el aprendizaje que propicia el trabajo infantil o, en general, el que se presenta entre los trabajadores de la industria del calzado, en particular los jóvenes. No obstante, es factible afirmar que *esos mecanismos de aprendizaje están limitados estructuralmente por los alcances del proceso productivo, las condiciones cotidianas de trabajo y la organización jerárquica del mismo.*

Por otra parte, una cuestión fundamental e imposible de descartar en los países de América Latina, es la existencia de numerosos ámbitos locales en los cuales la economía y el desarrollo posible están totalmente deprimidos; lo que

falta son oportunidades de trabajo y la escasa escolaridad ofrecida no será nunca causal de transformación local. Hasta qué punto, entonces, los empleos locales existentes, o la ausencia de los mismos, permiten una adecuada situación de aprendizaje laboral entre los jóvenes que impulse su potencialidad y, a la vez, ofrezca posibilidades de desarrollo local equitativo; ello dependerá de la naturaleza de las estructuras locales de producción y empleo.

El conocimiento productivo local

En el esfuerzo de codificación del conocimiento que requiere la industria y que se ha generado en la ciudad sobresalen los cursos, las investigaciones y los desarrollos tecnológicos del CIATEC, que cuentan incluso con presencia internacional; sería muy fructífero analizar los reportes de respuesta a los problemas planteados por los productores y que ha podido resolver esta institución. Pero también se encuentran los planes y programas de estudio de las carreras que tienen aplicación en la industria del calzado del Instituto Tecnológico de León, del Conalep II y de la Universidad Lasalle del Bajío, en cuyo diseño han participado los empresarios organizados.

A esto hay que agregar los cursos sobre gestión de la producción y sobre las diversas tareas y fracciones del proceso técnico que imparten la CICEG y el CIPEC, respectivamente, además de la intensa participación de la Cámara en la elaboración de las Normas Nacionales de Competencia Laboral para el sector calzado y el plástico, avaladas por el Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Conocer). Sin embargo, es necesario agregar que se trata de un conocimiento codificado reducido a muy pocas personas, muy poco difundido y reconocido frente a un conocimiento tácito muy difundido.

El reconocimiento público y la certificación de todas estas acciones

En la ciudad de León, tanto el reconocimiento al saber productivo de los trabajadores, como su transferencia, han sido eminentemente tácitos. La mayoría de los trabajadores entran en la industria del calzado mediante recomendación de familiares y amigos. Aunque crece la tendencia a exigir mayor escolaridad, en especial para cargos de dirección y gestión en las industrias más modernas (incluso en las empresas zapateras), el grado de estudios no representa un requisito indispensable de empleo, salvo para los altos mandos en las empresas en las que se empieza a especializar la gerencia, la administración, las exportaciones y la búsqueda de certificaciones internacionales de calidad.

En ese mismo tenor, las diferencias en la escolaridad básica alcanzada no tienen efectos de diferenciación de posiciones laborales e ingresos entre los trabajadores, pero sí la escolaridad superior e incluso la media superior. Por su parte, la certificación de las competencias laborales de los trabajadores es muy poco reconocida en la ciudad y menos promovida por un empresariado que teme que sus trabajadores calificados o certificados demanden mejores condiciones de trabajo. Incluso, muy pocas empresas han sometido a certificación internacional sus procesos de trabajo y la calidad de sus productos.

La identificación de la cantidad y calidad de conocimiento que circula en las empresas y del lugar que alcanza en su transformación, la puesta al descubierto de la importancia del conocimiento tácito y la naturaleza de las relaciones entre conocimiento tácito y conocimiento codificado, modifican de manera radical el concepto de capacitación en el trabajo. Esta última deja de ser eminentemente “exógena”, formalizada de manera seudoescolar en la empresa (espacios, tiempos, personal y recursos especializados de corte escolar) y deberá encontrar la manera de integrarse en las rutinas de trabajo y la organización general de la empresa, con base en una nueva gestión de los recursos humanos centrada en la recuperación, mediante verdaderas “comunidades de práctica” que se den en la empresa, de los conocimientos que manejan todos los trabajadores y su transformación en una espiral de conocimiento de tácito a codificado, y así sucesivamente, abriendo los canales y recursos para la innovación productiva.

Como resultado de la investigación, se mantiene la idea de que no se trata de un conocimiento compartido nada más dentro de la empresa, sino que nos encontramos ante un “conocimiento regional”, que conlleva la necesidad de identificar en cada región cuál es la base de instituciones educativas, empresariales y de apoyo científico y tecnológico, públicas o privadas, que sostienen e impulsan este conocimiento, cuál la manera como propician su transferencia para fomentar un mejor desarrollo local, y cuál debe ser el papel del gobierno local y de los diferentes actores laborales y académicos en el impulso a este tipo de conocimiento.

El conocimiento codificado propicia y facilita la inserción de las empresas en la economía global, vía los estándares compartidos, las normas y las certificaciones. La idea, sin embargo, de que el conocimiento codificado es más fácil de transmitir es muy discutible, pero en ella se sustenta el principio, aplicado de manera cada vez más generalizada en las empresas modernas, de que para ingresar al trabajo se requiere la secundaria completa, conforme al supuesto de que este nivel de escolaridad es el que proporciona el acceso a los códigos y las actitudes para el nuevo trabajo en equipo.

Esta noción olvida que el acceso a esos códigos no se encuentra plenamente distribuido entre los trabajadores, cuya escolaridad es todavía inferior, en mu-

chos casos, a la declarada como obligatoria en la Constitución, y que los procesos escolares en nuestros países no han asegurado un aprendizaje efectivo y de calidad. Otro punto muy importante de debate es hasta qué punto los conocimientos tácitos pueden ser contrarios a los codificados, al provenir de distintas fuentes, de distintas experiencias históricas, tanto individuales como colectivas, y de proyectos diferentes de futuro.

Se desprenden de este análisis tres tipos de inquietudes para futuros estudios, ya que la metodología de investigación (encuesta) no ofrece la suficiente información como para resolverlas.

La primera se refiere al papel que ha desempeñado la mayor presencia de escolaridad básica (primaria completa e incluso secundaria) entre los trabajadores de la empresa, y los efectos que ha tenido en la productividad y en las condiciones de trabajo. Aunque no fue el objetivo de la encuesta, sorprende que la única referencia al respecto haya sido que sin la escolaridad básica cuesta mucho la capacitación formal, pero que la productividad en sí no la requiere.

La segunda, acerca de las relaciones entre conocimiento tácito y conocimiento codificado, en la que se propone poner atención en particular a las distancias y posibles relaciones inversas entre los conocimientos tácitos ampliamente interiorizados entre la población y la orientación o sentido que persiguen nuevos conocimientos codificados.

La tercera, acerca de “la densidad” del conocimiento en el interior de las empresas. Según los autores estudiados, todos los tipos de conocimiento coexisten en la organización, pero la relación complementaria entre ellos no ocurre de manera automática. La preocupación que se propone aquí es que la relación no sólo no sea complementaria, sino incluso que los conocimientos se opongan o se contradigan unos a otros. (El director del único centro de capacitación para obreros del calzado opina que el conocimiento tácito que dominan esconde una gran cantidad de vicios y errores). ¿Hasta qué punto, entonces, se vuelve problemática la posibilidad de generar esa virtuosa “espiral de conocimiento” que proponen los autores? ¿Cómo se llega al conocimiento *codificable* que proponen estos autores como categoría teórica para significar esa posible distancia?

Desde un punto de vista pedagógico, las preguntas clave son si los conocimientos tácitos se oponen a los codificados, si los organizacionales se oponen a los tecnológicos, o qué tan distantes están unos de otros. De ahí se desprenden dos observaciones necesarias: 1) qué tan certera es la codificación, y 2) qué tan eficaces son las vías de transmisión o transferencia del conocimiento.¹

1 Algunos autores señalan que la codificación ciertamente es “parcial” (David y Foray, 2002: 476). Por su parte, Villavicencio y Salinas (2002: 513) proponen todo un procedimiento de codificación para asegurar que sea certera.

Sólo las respuestas a esas preguntas permitirían conclusiones acerca de la mayor eficiencia y pertinencia del aprendizaje en y de la empresa que propone y requiere la modernización o la competitividad y, por ende, la posibilidad de transformar la industria frente a los desafíos que enfrenta ahora, ante la enorme resistencia que se reporta al respecto en investigaciones empíricas como la presente.

La hipótesis que puede ser posible estudiar, es la del grado de congruencia, o por el contrario de tensión, entre conocimientos: los conocimientos codificados se derivarían de un tipo de industria, moderna, formal, y, los tácitos, de otro tipo de industria, más tradicional, informal, con la posibilidad, además, de que esos dos tipos de conocimiento provengan de distintas fuentes, tengan diferentes encuadres epistemológicos e incluso estén unidos a visiones del mundo y del sentido del trabajo diferentes.

El descubrimiento de los intensos espacios educativos dentro de las empresas sustenta la tentación de responsabilizarlas mayormente por la formación de los jóvenes trabajadores (en específico la de los que no alcanzaron la escolaridad obligatoria), reforzar los sistemas de aprendizaje en su interior y repensar la figura legal del aprendiz. Sin embargo, no se puede dejar de lado la lógica organizativa ni el interés fundamental que guía a las empresas, ni se les puede pedir que sean responsables de la formación integral de los jóvenes como lo es el sistema escolar. A la empresa lo que se le debe pedir es un empleo digno, “un trabajo decente”, como señala el director general de la OIT, con seguridad y protección social, con promoción profesional y carrera de vida, en el que se respeten los derechos de cada cual y la capacidad de participar en las decisiones que los afectan. La mayor parte de las empresas de nuestros países no han sido, ni serían, capaces de cumplir con el compromiso de formar a los jóvenes; al contrario, la explotación del trabajo infantil y juvenil se convierte en un efecto perverso muy generalizado de las flexibilidades legales que se conceden para incorporar niños y jóvenes con el pretexto de asumir parte de su formación.

Que los trabajadores aprenden continuamente mediante el desempeño de su trabajo es algo que, si bien se reconoce de manera global desde hace mucho tiempo bajo el concepto genérico de “experiencia en el trabajo”, alcanza ahora un nuevo significado. Se empiezan a identificar los aprendizajes concretos aprendidos por la vía de la experiencia, los importantes efectos positivos de un aprendizaje colectivo, ligado a toda la organización empresarial e incluso a la región, y a sistematizar los estímulos, reconocimientos e incluso certificaciones de esos aprendizajes, dando un nuevo contenido al concepto de innovación en el trabajo.

Resta, sin embargo, el grave dilema de aquellas zonas o regiones deprimidas, en donde lo que falta precisamente es una estructura productiva y laboral que permita a sus jóvenes incorporarse al trabajo y en particular aprender en él y desarrollarse con plenitud.

Los actores federales, locales y estatales y las nuevas interacciones entre ellos

En un país como México (acostumbrado a una presencia dominante del gobierno federal en el diseño, normatividad, operación y control de las oportunidades de formación para el trabajo, tanto la escolaridad como la capacitación), los cambios en la economía, la globalización y los nuevos valores de la descentralización y el reconocimiento de lo regional y lo local abrieron las puertas a la presencia relativamente reciente de una gran cantidad de nuevos actores interesados y dispuestos a intervenir en ella. Se trata de un nuevo protagonismo de los funcionarios del gobierno estatal y municipal, quienes encuentran ahora mayor libertad no sólo para operar los programas federales, sino incluso para diseñar y poner en marcha programas locales. Se trata también de nuevos programas de formación derivados de la interacción entre instituciones académicas y empresas con el impulso y el apoyo del gobierno.

Se trata de espacios liberados a los intereses de los particulares.

Se trata, finalmente, de las organizaciones de la sociedad civil y la apertura del espacio de acción propio de un “tercer sector”, separado del Estado y del mercado, el de lo público no gubernamental.

Esta nueva configuración de actores genera expresiones de muy alta voluntad de atender a toda la población local, pero también se acompaña de la ausencia de competencias y de pericia para otorgar esa formación e incluso para consolidarse como nuevas instituciones participantes y beneficiarse de las políticas que las favorecen e impulsan.

Genera nuevos espacios de innovación, pero también de discrepancia y de expresión de intereses muy diferentes y hasta contrarios. La cooperación y el conflicto se alternan.

En un entorno local cabe, sin duda, la posibilidad del predominio de ciertos actores y el de sus intereses muy particulares, junto con la capacidad de opacar e incluso negar la existencia de otros actores igualmente interesados o necesitados de una formación pertinente y de calidad. En el espacio de las interacciones entre educación y trabajo, los empresarios, acaparando los nuevos espacios de participación, pueden influir sobre los gobiernos locales e ignorar o descuidar la presencia de las micro y pequeñas industrias, de los trabajadores informales o los intereses de los sindicatos; pero, igualmente en ese espacio local, las redes de colaboración se hacen más intensas, motivadas por el conocimiento directo, la confianza derivada de un lenguaje común y la coincidencia de intereses para resolver los problemas que afectan el territorio de manera visible. Las instituciones académicas pierden su distinción fundamental de públicas o privadas, los

organismos privados comparten espacios y personal con los públicos y a los distintos tipos de instituciones se les califica de manera directa por su eficiencia y calidad, sin pasar por la distinción de público o privado. Otro tipo de relaciones entre los actores se hacen indispensables: coordinaciones, articulaciones y redes sustituyen a las operaciones lineales, a las normatividades y a los controles. En todo ello, el papel del Estado no puede desaparecer; se vuelve indispensable como gestor de intereses públicos, corrector de conflictos, articulador entre actores diferentes.

Los actores que se han preocupado especialmente por la formación más intencional y codificada para la industria del calzado son, por un lado, el gobierno federal, que introduce desde la década de los setenta el CIATEC y, pocos años después, el Conalep. Por esas mismas fechas, dos organizaciones de la sociedad civil de León se interesan también por la formación de los jóvenes trabajadores. Una de ellas, sin embargo, cambia su orientación ante la llegada de las instituciones escolares. La otra, hasta la fecha sigue siendo la principal organización orientada a los obreros de la industria, al igual que continúa interesada y motivada para ofrecer a los jóvenes una formación no necesariamente escolarizada para atender las nuevas demandas que plantea el desarrollo económico de la ciudad hacia los servicios.

A partir de la década de los noventa, en el contexto de las grandes transformaciones de la política nacional y la influencia decidida de la globalización, en la ciudad se perfilan nuevos actores y, en particular, nuevas interacciones entre ellos: el gobierno estatal asume las transformaciones de los antiguos organismos federales e inicia una amplia participación en su gestión, que incluye la participación también de los empresarios organizados. Estos últimos introducen instancias dedicadas de forma especial a la capacitación en las estructuras de las Cámaras y se involucran de manera intensa en los espacios que se les abren en las instituciones escolares públicas. Los particulares demuestran una gran actividad en este sentido: por un lado, atienden el 60% de las oportunidades de escolaridad media y el 70% de las de escolaridad superior; por otro, ofrecen una gran cantidad de opciones de capacitación y asesoría laboral, aunque preferentemente orientadas a los aspectos de desarrollo humano.

Entre todos ellos se localizan los grupos de intelectuales, tecnólogos, docentes, funcionarios, portadores de conocimientos y de políticas o planes de desarrollo, vinculados a sus organizaciones y a sus intereses económicos y políticos, que constituyen lo que podría denominarse “la inteligencia técnica de la ciudad”.²

Cuando se observan los intensos esfuerzos realizados por todas estas instancias (en particular por los actores o personajes individuales que logran entusias-

| 2 Enrique Bernal propone este concepto en el capítulo 4 del informe al Conacyt.

mar y movilizar a otros hacia un consenso generalizado de reorganización integral de la industria del calzado y de nuevas vías de desarrollo), parecería que la ciudad está plenamente encaminada hacia la transformación de su desarrollo por la vía de la formación y la capacitación. Sin embargo, cuando se analiza la cobertura que logran, tanto numérica como conceptual, es posible percatarse de que su impacto está resultando todavía insuficiente, además de que puede estar impulsando una mayor polarización de la población entre quienes tienen acceso a las oportunidades (escolares y no escolares) de formación y quienes no las tienen.

Por otra parte, “la otra difusión del saber zapatero”, localizada como la más importante en la ciudad, implica la existencia de múltiples actores atomizados que reproducen un saber tácito y sobre cuya eventual transformación queda una más de las grandes dudas e incógnitas de la investigación: de qué mecanismos se requiere para consolidar un nuevo tipo de conocimiento y de habilidades productivas en una región y cuántas generaciones tarda en consolidarse.

La historia del desarrollo de la industria zapatera en la ciudad identifica la manera como se pudo generalizar el saber zapatero en la ciudad, ese “gen” (como nos atrevimos a denominarlo), que tiene que ver no sólo con la transferencia del conocimiento, sino con la posibilidad efectiva de generar estrategias de producción eficientes para la obtención de condiciones de vida básicas para la mayor parte de los habitantes de la ciudad.

En el marco de estos enfoques integrales y locales sobre las interacciones entre educación y trabajo, se hacen también presentes de manera específica los asuntos que tan certeramente identifica María Antonia Gallart (2002). No sólo en la ciudad estudiada, sino en general en la teoría de las relaciones entre educación y trabajo, quedan tres aspectos clave irresueltos: la institucionalidad de la formación; las relaciones entre la educación escolar formal, la formación para el trabajo y el aprendizaje en el trabajo, y la evaluación de los programas de formación.

Además, en la investigación se expresan las cuestiones más debatidas en la década de los noventa: las competencias, su acreditación y certificación que, además de enfrentar los debates internacionales al respecto, incorporan la dimensión de lo pertinente local y las estrategias para diseñar y avalar localmente las competencias de interés; los jóvenes y las pequeñas empresas como grupos objetivo críticos; los distritos industriales y su relación con la formación.

Por último, es posible concluir que al contexto local lo afectan seriamente no sólo las crisis periódicas de la economía nacional, sino también crisis sectoriales puntuales, así como la falta de coordinación entre los organismos del Estado a cargo de la formación; asimismo, la independencia entre las instituciones educativas y las productivas, por un lado, se hace visible, por otro, se resuelve fácilmente mediante sencillas estrategias y programas de articulación no fijados y la tensión entre los actores.

RECOMENDACIONES A LA CIUDAD

Todas estas consideraciones previamente analizadas y referidas a las principales dimensiones que intervienen en las interacciones entre la educación y el trabajo (y después de más de medio siglo de identificar de manera especial a la educación y a la formación como el factor privilegiado del desarrollo) permiten ver el desarrollo local como punto de encuentro de todas ellas. En relación con la ciudad que permitió una mirada más integradora de todos estos esfuerzos, es posible proponer diversas recomendaciones:

En primer lugar, resulta indispensable asegurar la educación básica, constitucionalmente obligatoria: preescolar, primaria y secundaria para **todos** sus niños y jóvenes. Nuestros datos informan que las oportunidades de escolaridad crecieron de manera impresionante en la década de los noventa. A pesar de ello, hay niños que no ingresan a la escuela primaria (aceptando que el nivel de preescolar, apenas planteado como obligatorio para el futuro inmediato, no forme parte de la tradición de la ciudad); muchos más no la completan y un muy significativo grupo de jóvenes entre los 12 y los 16 años no alcanza la secundaria. Todavía en la ciudad subsiste el problema de la cobertura escolar para la educación básica obligatoria; la comparación de estadísticas de 1990 con las de 2000 sugiere que el problema se ha agravado en ese periodo. A partir de los 16 años, la participación de los jóvenes en el sistema escolar se reduce a la tercera parte, y a la educación superior apenas llega el 20% de los jóvenes de la ciudad.

Es cierto que en la ciudad las oportunidades de empleo, remunerado de mejor manera que en otras zonas del país, se abren con mayor facilidad a los adolescentes y jóvenes y cerca del 50% de los jóvenes del grupo de edad se encuentra trabajando. Sin embargo, las leyes les impiden laborar y los obligan a asistir a la escuela, mientras que sus padres tienen la obligación legal de llevarlos. En los hechos, la posibilidad de incorporarse a la principal industria de la ciudad les permite ingresar a un intenso sistema de aprendizaje laboral, que vale la pena analizar e incorporar dentro del esquema de oportunidades locales de formación para el trabajo. Actualmente, este sistema resuelve de manera satisfactoria la formación mínima necesaria para ingresar al trabajo en dicha industria. No obstante, ade-

más de ser ilegal, siempre se ha restringido al aprendizaje de operaciones manuales que van perdiendo cada vez más vigencia. Además, calculamos la existencia de un grupo de cerca de 30.000 jóvenes, 90% de ellos mujeres, que se encuentra en tierra de nadie, dentro del amplio concepto de las “actividades domésticas”. Tampoco hay grupos de la sociedad civil que las atiendan. Es inevitable el papel que las jóvenes desempeñarán cada vez más en el mercado de trabajo y como “jefes de familia”. Por ello será necesario atender su educación escolar y/o de otro tipo.

Cabe también hacer una evaluación global de lo que están aprendiendo los niños y los adolescentes que sí se benefician de esos diez años de escolaridad básica, que en términos reales no son pocos. Deberían egresar con una serie de competencias claras para ejercer su ciudadanía y desenvolverse mejor en el trabajo, pero en términos generales no lo hacen. No es clara la influencia de la mayor escolaridad alcanzada por los jóvenes trabajadores de la industria del calzado en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Todas las actividades económicas que se están impulsando en esta búsqueda de una nueva vocación económica de la ciudad exigen una educación básica general, a diferencia de la producción de calzado, que se podía resolver con una formación informal técnica específica en el lugar de trabajo. Resulta también indispensable revisar el contenido de la escuela secundaria, con miras a lograr su mayor pertinencia para el tiempo y para el espacio que se viven ahora. No se trata de escindirse de las políticas nacionales del currículum de la educación básica, sino de aprovechar los espacios curriculares disponibles para la decisión local y de apuntalar las transformaciones nacionales con base en experiencias concretas. Las transformaciones económicas, culturales, sociales y en particular tecnológicas de las recientes décadas han afectado claramente las condiciones de vida de todos los jóvenes (piénsese nada más en la influencia de los medios masivos de comunicación y en la increíble facilidad con la que los jóvenes se incorporan a la computación y a Internet), sin que los contenidos y las rutinas escolares les hayan dado su lugar prioritario en el currículum escolar.

Las oportunidades de escolaridad posterior a la básica están en manos del sector privado, lo que puede tener dos consecuencias: a) que no necesariamente sean de buena calidad, y b) que propicien un ensanchamiento de la desigualdad socioeconómica en la ciudad. Hay en León un mecanismo de financiamiento (becas-crédito) para asistir a escuelas de nivel medio o superior, que ha favorecido la instalación de centros educativos de corte privado. Ese mecanismo –muy discutible desde el punto de vista del sentido público de la educación– no debería estar aislado de cierto tipo de control sobre la calidad y el sentido de la enseñanza impartida.

Una de las mayores riquezas puestas al descubierto por la investigación son las intensas relaciones de aprendizaje que se dan en los centros de trabajo y la

indudable presencia de un sólido conocimiento tácito que se socializa generosamente entre todos los trabajadores, incluyendo la presencia (ilegal) de un sistema de aprendices que inicia a los niños, en ocasiones desde los 7 años, en el aprendizaje del oficio que caracteriza a la economía de la ciudad. La figura del aprendiz amerita una reconceptualización que reconozca la importancia del aprendizaje en los centros de trabajo, incluso certificable dentro del sistema escolar; que propicie el paso de la escuela al trabajo y evite tajantemente el abuso del trabajo infantil como se presentó en épocas anteriores. Se trataría de una especie de interfase entre las instituciones educativas y las laborales. En ella se harían visibles y concretas las posibilidades de las pasarelas e interacciones que se pretenden entre ambas.

Uno de los mayores desafíos es el de ampliar todos estos conocimientos tácitos tan poderosos y transformarlos. Si bien el proceso de producción de cada par de zapatos puede ser el mismo, la tecnología para ello y en particular las manera de organizar la producción colectiva y la distribución de los productos en un contexto cada vez más global, se vino modificando a lo largo del siglo XX. La cultura artesanal de la ciudad al respecto vivió los embates de una organización fordista, orientada a una división tajante del proceso entre concepción y ejecución y a una eficiencia mercantil, medida en pesos y centavos desigualmente distribuidos entre todos los participantes del proceso, lo que separó los conocimientos necesarios para la organización del trabajo colectivo de los conocimientos y saberes propios de la elaboración del calzado. En el nuevo paradigma, el conocimiento y el aprendizaje ocupan el lugar central, pero no en la escala de una empresa, sino en todo el entorno inmediato (las firmas y empresas que componen la red) y el entorno extendido (el conjunto de instituciones y el marco institucional de carácter local, regional y nacional). Esta articulación de conocimientos y consensos y la confianza en el éxito de todos es la que constituye la base de un distrito industrial, no la concentración de una misma actividad económica en un espacio en el que reine la desconfianza, la piratería y el pragmatismo minimalista. Al respecto, se observa ya en la ciudad un intenso esfuerzo compartido por diferentes actores sociales para impulsar la transformación de la capacitación en la ciudad.

Habrà que tener presente, sin embargo, que la capacitación no es eficiente si se la considera una variable independiente y aislada del resto de los factores que configuran a una empresa: en particular las condiciones salariales y laborales de sus trabajadores. Ninguna empresa podrá lograr por medio de cursos de capacitación *per se* la mejora en la calidad o la productividad. La capacitación tiene que integrarse a todo un esquema de transformación de la calidad de las condiciones de trabajo en su interior; como dice Novick: la organización de la empresa, la motivación para el aprendizaje y la gestión congruente y consistente de los recursos humanos. Se trata de buscar un modelo realmente innovador de capacitación con miras a lograr “un trabajo decente” para todos.

El desarrollo local requiere una visión integral y articulada de las distintas instituciones y situaciones educativas y laborales, los diferentes papeles que pueden desempeñar y su participación relativa dentro de un proyecto amplio del futuro local; asimismo, necesita una clara precisión del papel que corresponderá a los jóvenes en él, tanto para impulsar ese proyecto de futuro como para encontrar en él las posibilidades de mejores condiciones de vida y de trabajo. En el espacio local confluyen el sistema escolar público y privado, las instituciones de capacitación públicas y privadas, los organismos de la sociedad civil interesados en los jóvenes, los espacios de aprendizaje que delimitan los centros de trabajo. Todos ellos, de alguna manera, inciden en la formación de los jóvenes, pero no necesariamente coinciden en sus objetivos ni tampoco han asegurado, ni siquiera entre todos ellos, oportunidades para todos y, menos aun, han podido otorgar oportunidades equivalentes y equitativas de formación y de trabajo.

ANEXO

Estadísticas básicas de crecimiento,
escolaridad y trabajo de la población de León

Cuadro 1
COMPARACIÓN DE LEÓN CON LOS MUNICIPIOS MÁS POBLADOS
DEL ESTADO Y LA ENTIDAD (1960-2000)

Localidad	1960	1970	1980	1990	2000
León	260.633	420.150	655.809	867.920	1.134.842
Irapuato	127.174	174.728	246.308	362.915	440.134
Celaya	98.548	147.275	219.010	310.569	382.958
Salamanca	67.097	105.548	160.040	204.311	226.654
Guanajuato (capital)	55.167	65.324	83.576	119.170	141.196
Guanajuato	1.735.490	2.270.370	3.006. 110	3.982.593	4.663.032

Fuentes: INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda* de los años respectivos.

Cuadro 1.1
COMPARACIÓN DEL CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE LEÓN CON
OTROS MUNICIPIOS DEL ESTADO Y LA ENTIDAD (1960-2000)

Localidad	% de Crecimiento 1960-1970	% de Crecimiento 1970-1980	% de Crecimiento 1980-1990	% de Crecimiento 1990-2000
León	61.2	56.1	32.3	30.7
Irapuato	37.4	41	47.3	21.3
Celaya	49.4	48.7	41.8	23.3
Salamanca	57.3	51.6	27.7	10.9
Guanajuato (capital)	18.4	27.9	42.6	18.5
Guanajuato	30.8	32.4	32.5	17.1

Fuentes: INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda* de los años respectivos.

Cuadro 2
POBLACIÓN DE LEÓN, GTO. POR GRUPOS DE EDAD Y QUINQUENIOS
1990-2000

Gpo. Edad/Quinquenio	1990	2000
0-4 años	115.742	138.441
5 a 9 años	119.494	139.322
10 a 14 años	115.249	126.001
15 a 19 años	106.371	123.519
20 a 24 años	86.533	113.511
25 a 29 años	68.377	99.893
30 años y más	256.154	394.155
15 a 24 años	192.904	237.030
TOTAL	867.920	1.134.842

Fuentes: INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda*. Tabulados Básicos de Guanajuato.

Cuadro 2.1
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN LA POBLACIÓN DE
LEÓN, GUANAJUATO Y EL PAÍS, 1990-2000

Gpo. Edad/Quinquenio	León		Nacional	
	1990	2000	1990	2000
0-14 años	40.4	35.6	38.3	34.1
15 a 19 años	12.2	10.9	11.9	10.4
20 a 24 años	10.0	10.0	9.6	9.4
25 a 29 años	7.9	8.8	7.9	8.5
30 años y más	29.5	34.7	32.2	37.6
15 a 24 años	22.2	20.9	21.5	19.8
TOTAL	867.920	1.134,842	81.249.645	97.014.867

Fuentes: INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda*.
INFO-INEGI (2001). *Anuario estadístico Guanajuato Edición 2001*.

Cuadro 2.2
CRECIMIENTO PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE LEÓN,
GUANAJUATO, POR GRUPOS DE EDAD Y QUINQUENIOS 1990-2000

Gpo. Edad/Quinquenio	1990-1995	1995-2000	1990-2000
0 a 14 años	11.0	3.8	15.2
15 a 19 años	13.7	2.1	16.1
20 a 24 años	30.0	0.1	31.2
25 a 29 años	31.8	10.8	46.1
30 años y más	28.6	19.6	53.9
15 a 24 años	21.0	1.5	22.9
TOTAL	20.1	8.9	30.7

Fuentes: (1990 y 2000) INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda. Tabulados Básicos de Guanajuato*.

1995: INEGI-INFO (1997). *Cuaderno Estadístico Municipal de León, año 1996*.

Cuadro 3
ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE LEÓN, GTO. POR GRUPOS DE EDAD, GÉNERO Y QUINQUENIOS
(1990-2000)

Gpo. Edad / Quinquenio	1990			1995			2000		
	Suma	H	M	Suma	H	M	Suma	H	M
0 a 4 años	115.742	58.347	57.395	135.593	68.386	67.207	138.441	70.848	67.593
5 a 9 años	119.494	60.501	58.993	127.219	64.481	62.738	139.322	70.137	69.185
10 a 14 años	115.249	57.990	57.259	126.303	63.998	62.305	126.001	63.792	62.209
15 a 19 años	106.371	51.945	54.426	120.976	59.808	61.168	123.519	61.214	62.305
20 a 24 años	86.533	41.042	45.491	112.474	53.795	58.679	113.511	54.257	59.254
25 a 29 años	68.377	32.191	36.186	90.161	43.078	47.083	99.893	46.833	53.060
30 años y más	256.154	121.896	134.258	329.406	157.596	171.810	394.155	187.609	206.546
15 a 24 años	192.904	92.987	99.917	233.450	113.603	119.847	237.030	115.471	121.559
TOTAL	867.920	423.912	444.008	1.042.132	511.142	530.990	1.134.842	554.690	580.152

Fuentes: (1990 y 2000) INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda. Tabulados Básicos de Guanajuato*;
 1995: INEGI-INFO. *Cuaderno Estadístico Municipal de León año 1996*.

Cuadro 3.1
PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE LEÓN, GUANAJUATO POR GRUPOS DE EDAD,
GÉNERO Y QUINQUENIOS (1990-2000)

Grupo de Edad / Quinquenio	1990			1995			2000		
	Suma	H	M	Suma	H	M	Suma	H	M
0 a 4 años	13.3	50.4	49.6	13.0	50.4	49.6	12.2	51.2	48.8
5 a 9 años	13.8	50.6	49.4	12.2	50.7	49.3	12.3	50.3	49.6
10 a 14 años	13.3	50.3	49.7	12.1	50.7	49.3	11.1	50.6	49.4
15 a 19 años	12.2	48.8	51.1	11.6	49.4	50.6	10.9	49.6	50.4
20 a 24 años	10.0	47.4	52.3	10.8	47.8	52.2	10.0	47.8	52.2
25 a 29 años	7.9	47.1	52.9	8.6	47.8	52.2	8.8	46.9	53.1
30 años y más	29.5	47.6	52.4	31.6	47.9	52.1	34.7	47.6	52.4
15 a 24 años	22.2	48.2	51.8	22.4	48.7	51.3	20.9	48.7	51.3
TOTAL	867.920	423.912	444.008	1.042.132	511.142	530.990	1.134.842	554.690	580.152

Fuente: INEGI. *Censos Generales de Población y Vivienda y Conteo 95.*

Cuadro 4
 NIÑOS DE 5 AÑOS*. CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN. GUANAJUATO 1990 Y 2000

Año	Población			% que Asiste a la escuela			% que No Asiste a la escuela		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	H	M	Total	H	M
1990	23.943	12.199	11.744	61.0	60.4	61.6	30.4	30.8	30.0
2000	28.400	14.279	14.121	72.3	72.2	72.4	23.2	23.2	23.1

Fuente: INEGI. XI y XII Censos generales de población y Vivienda. Estado de Guanajuato.

* No presenta datos de los niños de 4 años.

197

Cuadro 4.1
 ATENCIÓN A LA DEMANDA DE LOS NIÑOS 4 Y 5 AÑOS POR EL PREESCOLAR DE LEÓN, 1990- 2000

Año	Población	% de atención	% de Incremento 1990-2000
1990	48.757	47.4	58.9
2000	57.071	75.3	

Fuente: INEGI. XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.
 SEG (1999). Estadísticas e indicadores educativos básicos.

Cuadro 5
 NIÑOS DE 6 A 12 AÑOS. CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN. GUANAJUATO
 1990 Y 2000

	Población			% que Asiste a la escuela			% que No Asiste a la escuela		
Año	Total	Hombres	Mujeres	Total	H	M	Total	H	M
1990	164.782	83.541	81.241	90.9	90.9	91.0	8.0	8.0	8.0
2000	186.252	94.291	91.961	94.5	94.6	94.3	5.0	4.8	5.1

Fuente: INEGI. **XI y XII** Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.

Cuadro 5.1
 ATENCIÓN A LA DEMANDA DE LOS NIÑOS DE 6 A 12 AÑOS POR LA PRIMARIA DE LEÓN, 1990- 2000

Año	Población	% de atención	% de Incremento 1990-2000
1990	164,782	99.1	-5.9
2000	186,252	93.2	

Fuentes: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.*
 SEG (1997). *Compendio de estadísticas e indicadores educativos. Series históricas (1990-1996).*
 SEG (2000). *Estadísticas e indicadores educativos básicos.*

Cuadro 5.2
GRADOS DE ESCOLARIDAD APROBADOS POR EL GRUPO DE EDAD DE PRIMARIA DE LEÓN,
GUANAJUATO. 1990-2000

Grupo de Edad	AÑO	Población	Sin Instrucción	Algún grado de Primaria	Posprimaria
7-12 años*	1990	141.026**	3.6%	90.8%	sd
	2000	157.971**	9.7%	87.5%	2.4%

Fuentes: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Resultados Definitivos. Estado de Guanajuato*. México: INEGI

*El grupo parte de 7 años porque la mayoría de 6 años aún no ha aprobado 1° de primaria.

**No incluye a los “no especificados”.

199

Cuadro 6
JÓVENES DE 13 A 15 AÑOS. CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN, GUANAJUATO
1990 Y 2000

Año	Población			% que Asiste a la escuela			% que No Asiste a la escuela		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	H	M	Total	H	M
1990	46.018*	22.751*	23.267*	68.7*	70.0*	67.4*	30.5*	29.2*	31.7*
2000	75.877	38.054	37.823	71.5	71.8	71.2	28.3	28.0	28.7

Fuente: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato*.

* Se usan los datos de 13 a 14 años porque el Censo de 1990 no proporciona datos de Asistencia de los jóvenes de 15 años.

Cuadro 6.1
ATENCIÓN A LA DEMANDA DE LOS JÓVENES DE 13 A 15 AÑOS POR LA SECUNDARIA DE LEÓN. 1990- 2000

Año	Población	% de atención	% de Incremento 1990-2000
1990	68.186	61.6	29.7
2000	75.877	79.9	

Fuente: INEGI. XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato y SEG (2000). Estadísticas e indicadores educativos básicos.

Cuadro 6.2
GRADOS DE ESCOLARIDAD APROBADOS POR LOS GRUPOS DE 13 A 14 Y 13 A 15 AÑOS DE LEÓN, GUANAJUATO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO EN 1990 Y 2000

AÑO	Grupo de edad de 13 a 15 años	Sin Instrucción Primaria	Con algún grado de Primaria	Con algún grado de Secundaria	Con algún grado de Media Superior
1990	68.186	3.0%*	54.3%*	46.2%	sd
2000	75.877	2.1%*	40.8%*	57.9%	3.1%**

Fuentes: Construido a partir de datos del INEGI XI y XII Censo General de Población y Vivienda

*Datos de 13 y 14 años porque los Censos no registran el intervalo de 13 a 15 años.

** Los Censos los registran como "Con Instrucción Media Superior y Superior".

Cuadro 7
CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN, GUANAJUATO POR EDADES Y SEXO.
AÑO 2000

C. Asistencia/ Edad y Sexo	Población (absolutos)			% que Asiste			% que No Asiste		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M
5	28.400	14.279	14.121	72.3	72.2	72.4	23.2	23.2	23.1
6 a 12	186.252	94.291	91.961	94.5	94.6	94.3	5	4.8	5.1
13	25.124	12.666	12.458	82.8	83.8	81.9	17	16.0	18.0
14	25.547	12.693	12.854	73.4	73.7	73.1	26.4	26.0	26.8
15 (+)	25.206	12.695	12.511	58.2	57.8	58.5	41.6	42.0	41.2
16 (-)	24.253	12.236	12.017	45.2	43.9	46.5	54.6	55.9	53.4
17	24.975	12.374	12.601	37.3	36.1	38.5	62.4	63.7	61.2
18	26.286	12.873	13.413	29.1	28.3	29.8	70.6	71.4	69.9
19	22.799	11.036	11.763	25.2	24.8	25.5	74.5	74.8	74.2
20 a 24	113.511	54.257	59.254	15.3	15.7	14.8	84.3	83.8	84.8
25 a 29	99.893	46.833	53.060	5.4	5.8	5	94.2	93.8	94.6
30 y más	384.837	182.928	201.909	2.4	2.5	2.4	97	97.0	97.0
TOTAL	1.134.842	554.690	580.152	27.9	28.6	27.2	58.6	57.3	59.9

Fuente: INEGI(2002). XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.
No todos los porcentajes suman 100% porque no se incluyeron los "no especificados".

Cuadro 8
JÓVENES DE 15 A 16 Y DE 16 A 19 AÑOS. CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN.
GUANAJUATO. 1990 Y 2000

Año	Población			% que Asiste a la escuela			% que No Asiste a la escuela		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	H	M	Total	H	M
1990 (15 a 19 años)*	106.371	51.945	54.426	33.9	33.4	34.3	65.0	65.4	64.6
2000 (16 a 19 años)	98.313	48.519	49.794	34.2	33.4	35.0	65.5	66.3	64.7

Fuentes: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.*

*Se presenta este grupo de edad porque así lo registra el Censo de 1990 y no se puede desagregar .

Cuadro 8.1
ATENCIÓN A LA DEMANDA DE LOS JÓVENES DE 16 A 19 AÑOS POR EL NIVEL MEDIO SUPERIOR
DE LEÓN, 1990 - 2000

Año	Población	% de atención	% de Incremento 1990-2000
1990	84.203	17.7	85.3
2000	98.313	32.8	

Fuente: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato y SEG (2000). Estadísticas e indicadores educativos básicos.*

Cuadro 8.2

GRADOS DE ESCOLARIDAD APROBADOS POR LOS GRUPOS DE 15 A 19 Y 16 A 19 AÑOS DE LEÓN,
GUANAJUATO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO EN 1990 Y 2000

AÑO	Grupo de Edad	Sin Instrucción Primaria	Con algún grado de Primaria	Con algún grado de Secundaria	Con algún grado de Media Superior	Con algún grado Ed. Sup.
1990	84.203	3.3%*	38.6%*	35.5%	19.8%	1.5%
2000	98.313	2.4%*	28.9%*	43.4%*	25.5%	sd

Fuentes: Construido a partir de datos del INEGI *XI y XII Censo General de Población y Vivienda*.

*Los Censos registran en este nivel a la población de 15 a 19 años.

Cuadro 9

JÓVENES DE 20 A 24 AÑOS. CONDICIÓN DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN LEÓN. GUANAJUATO
1990 Y 2000

Año	Población			% que Asiste a la escuela			% que No Asiste a la escuela		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	H	M	Total	H	M
1990	86.533	41.042	45.491	11.9	13.3	10.6	86.7	85.2	88.0
2000	113.511	54.257	59.254	15.3	15.7	14.8	84.3	83.8	84.8

Fuentes: INEGI. *XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato*.

Cuadro 9.1

ATENCIÓN A LA DEMANDA DE LOS JÓVENES DE 20 A 24 AÑOS POR EL NIVEL SUPERIOR DE LEÓN
1990 - 2000

Año	Población	% de atención	% de Incremento 1990-2000
1990	86,533	3.7	464.8
2000	113,511	20.9	

Fuente: INEGI. XI y XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato y SEG (2000). Estadísticas e indicadores educativos básicos.

Cuadro 9.2

GRADOS MÁXIMOS DE ESCOLARIDAD APROBADOS POR EL GRUPO DE 20 A 24 AÑOS DE LEÓN,
GUANAJUATO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO EN 1990 Y 2000

AÑO	Grupo de Edad	Sin Instrucción Primaria	Con algún grado de Primaria	Con algún grado de Secundaria	Con algún grado de Media Superior	Con algún grado Educ. Superior	Con algún gdo. de Posgrado
1990	86.533	5.5%	39%	27.6%	16.3%	10.1%	0.2%
2000	113,511	3.3%	34%	33.2%	24.8%	12.0%	0.1%

Fuentes: INEGI. XI y XII Censos Generales de Población y Vivienda.

Cuadro 10
PEA OCUPADA, DESOCUPADA Y PEI DE LEÓN, GUANAJUATO, POR GRUPOS DE EDAD. AÑO 2000

Grupo de edad/ Activ. Económica	Absolutos	P E A TOTAL (porcentaje)	% de la PEA Ocupada	% de la PEA Desocupada	P E I TOTAL (porcentaje)
12 a14 años	75.267	11.9	98.2	1.8	86.6
15 a 19 años	123.519	49.6	98.1	1.9	49.9
20 a 24 años	113.511	65.5	98.7	1.3	34.2
15 a 24 años	237.030	57.2	98.4	1.6	42.4
25 a 29 años	99.893	66.6	99.0	1.0	33.2
30 años y más	384.837	58.5	99.3	0.7	41.3

Fuente: INEGI (2001). *XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.*

Cuadro 10.1
COMPOSICIÓN DE LA PEA Y DE LA PEI DE LEÓN, GUANAJUATO, POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO
AÑO 2000

Grupo de edad/ Activ. Económica	Total PEA Ocupada absolutos	% PEA Ocupada Hombres	% PEA Ocupada Mujeres	Total P E I absolutos	% P E I Hombres	% P E I Mujeres
12 a14 años	8.931	66.6	31.6	65.148	47.9	52.1
15 a 19 años	61.232	60.1	38.0	61.677	37.6	62.4
20 a 24 años	74.380	61.9	36.8	38.797	20.4	81.2
15 a 24 años	135.612	61.1	38.9	100.474	30.3	69.7
25 a 29 años	66.317	65.4	33.6	33.176	8.2	91.8
30 años y más	225.017	69.5	30.5	158.934	15.5	84.5

Fuente: INEGI (2001). *XII Censo General de Población y Vivienda. Estado de Guanajuato.*

BIBLIOGRAFÍA

- Aceves Lozano, Jorge E. (1999). La memoria convocada. Acerca de la entrevista en historia oral. En: *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*. México. Nueva época, n. 43, ene.-abr.
- . (1996). *Historia oral e historias de vida. Teoría, métodos y técnicas. Una bibliografía comentada*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Acs, Zoltan J. (2000). *Regional innovation, knowledge and global change*. Londres: Pinter.
- Aguilar, Luis A. (1996). *Desarrollo, participación y el tercer sector en Latinoamérica*. México: El Colegio de México. II Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Investigación sobre el Tercer Sector, 19 de julio, México.
- . (1993). *Problemas públicos y agenda de gobierno*. México: Porrúa.
- Alba, Carlos; Bizberg, Ilán; Rivière, Hélène (Comps.) (1998). *Las regiones ante la globalización*. México: CEMCA; ORSTOM; El Colegio de México.
- Alexander, Jeffrey; Giesen, Bernhard; Munch, Richard; Smelser, Neil J. (Eds.) (1987). *The micro-macro-link*. Berkeley: University of California.
- Alford, Robert R. (1998). *The craft of inquiry. Theories, methods, evidence*. Nueva York: Oxford University.
- Álvarez Enríquez, Lucía (1998). *Distrito Federal: sociedad, política y cultura*. México: UNAM.
- Ambrosini, M. (1999). Il terzo settore come fenomeno sociale: radicamento nella società e funzionamento organizzativo. En: Ambrosini, M. (a cura di) *Tra altruismo e professionalità*. Milán: Angeli.
- Arato, A.; Cohen, J. (1992). *Civil society and political theory*. Cambridge: The MIT.
- Ardigò, A. (1982). L'approccio d'integrazione sistemica e i suoi limiti. Comunicazione simbolica e 'terza dimensione': elementi per una nuova transazione fra sistema sociale e mondi vitali. En: Statera, G. (a cura di) *Consenso e conflitto nella società contemporanea*. Milano: Angeli.
- Argüelles, Antonio (Comp.) (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.

- Arnold, Rolf (2002). *Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Herramientas para la transformación, 16).
- Arocena, José (1995). *El desarrollo local. Un desafío contemporáneo*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay.
- Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (2003). Ponencias sobre competencias laborales presentadas en el IV Congreso, La Habana, Cuba, 10-13 de septiembre.
- Babchuck, N.; Gordon, C.W (1962). *The voluntary association in the slum*. Lincoln: University of Nebraska. University of Nebraska Studies: New Series, 27.
- Bailey, Thomas R. (Ed.) (1995). *Learning to work. Employer involvement in school-to-work transition programs*. Washington: The Brookings Institution.
- Barbetta, Gian Paolo (1996). *Senza scopo di lucro*. Il Mulino. Bologna.
- Bassi, A. (1995). Tra denaro e solidarietà. En: *Rivista del Volontariato*. dic.
- . (1994). Il terzo settore in Italia. Uno sguardo d'insieme. *Autonomie locali e servizi sociali*. n. 2.
- Batta, Jesús (c.1990). *Características de las organizaciones económicas en León y su área de influencia*. León, Guanajuato, México. Mecanoescrito (Reporte de avance de investigación. Archivo de la Dirección de Investigación y posgrado, UIA-León).
- Bazán, Lucía et al. (1988). *La situación de los obreros del calzado en León, Guanajuato*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. (Ediciones de la Casa Chata, 23).
- Becattini, Giacomo (1988/1989). Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano. *Sociología del Trabajo*. Madrid, Siglo XXI. Nueva Época, n. 5, invierno. p. 605-640.
- Béduwé, Catherine; Germe, Jean Francois; Planas, Jordi y otros (2002). *Presentaciones orales*. Seminario del grupo EDEX en Guadalajara, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, agosto.
- Béduwé, Catherine; Planas, Jordi (2002). *Expansión educativa y mercado de trabajo. Estudio comparativo realizado en cinco países europeos: Alemania España, Francia, Italia, Reino Unido, con referencia a los Estados Unidos*. Informe final de un proyecto financiado por el programa Marco de Investigaciones y Desarrollo de la Unión Europea. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de las Cualificaciones de Madrid.
- Berlanga, Benjamín (2002). *Educación y trabajo: la experiencia del Centro de Estudios sobre el Desarrollo Rural (Cesder), México, en la formación técnica y profesional de jóvenes campesinos e indígenas*. Mimeografiado.

- Bertrand, Olivier (1997). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones laborales*. Madrid: Cooperación Iberoamericana; IPE-UNESCO.
- Billet, Stephen (2001). A critique of work place learning discourses: participation in and continuity of practice. En: *Knowledge demands for the new economy: proceedings of the 9th Annual International Conference on Post Compulsory Education and Training*, Brisbane, Centre for Learning and Work Research, December.
- Blakely, Edward J. (1994). *Planning local economic development. Theory and practice*. 2a. ed. Londres : Sage.
- Blanco, Mercedes; Pacheco, Edith (2001). Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativa y cuantitativa. Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. v. 7, n. 13. p. 105-139.
- Borzaga, C. (1994). *Impresa sociale e occupazione*. *Impresa sociale*, 13.
- Boscherini, Fabio; Poma, Lucio (Comps.) (2000). *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*. Buenos Aires: Miño y Dávila
- Braverman, Harry (s/f). *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro Tiempo.
- Bresser Pereira, Carlos; Cunill Grau, Nuria (1998). *Lo público no estatal en la reforma del Estado*. Buenos Aires: CLAD.
- Brown, Grossman; Domínguez Villalobos, Lilia (1997). ¿Es posible conformar distritos industriales? La experiencia del calzado en León, Gto. En: Dussel, Peters ; Durán Ruiz, Clemente ; Piore, Michel. *Pensar globalmente y actuar regionalmente*. México: UNAM; JUS.
- Bueno Fartes, Vera Lúcia (2001). Trajetórias educacionais e profissionais de trabalhadores na indústria petroquímica brasileira: um processo multidimensional de aquisição da qualificação. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. v. 7, n. 13. p. 53-77.
- Burchardt, Jürgen; Dilla, Haroldo (Eds.) (2001). *Mercados globales y gobernabilidad local. Retos para la descentralización*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Cabrero Mendoza, Enrique (Coord.) (1998). *Las políticas descentralizadoras en México (1983-1993). Logros y desencantos*. México: CIDE; Porrúa.
- . (1995). *La nueva gestión municipal en México*. México: CIDE; Porrúa.
- Calleja Pinedo, Margarita (1994). *Microindustria: principio y soporte de la gran empresa. La producción de calzado en León, Guanajuato*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (2002). *Informe de asesorías*. León, Guanajuato, México: CICEG. Documento multicopiado.

- . (1999). *Datos, cifras y documentos del sector calzado*. León, Guanajuato, México: CICEG. <http://www.ciceg.org/sdatosest.cfm>
- (1992). *50 aniversario. Cámaras de la Industria del Calzado. República Mexicana*. León, Guanajuato, México: CICEG.
- Casas, Rosalba (2002). Redes regionales de conocimiento en México. *Comercio exterior*. v. 52, n. 6, jun. p. 492-507.
- . (2001). *La formación de redes de conocimiento. Una perspectiva regional desde México*. México: Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM; Anthropos.
- Castell, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, Manuel (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. México: Siglo XXI. 3 v.
- Castells, Manuel; Portes, A. (1989). *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University.
- Castillo Ramírez, Ma. Gracia (1999). El recuerdo en las historias de vida. *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*. México. Nueva época, n. 43, ene.-abr.
- Castro, Claudio de Moura (2002). *Formación profesional en el cambio de siglo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- CEPAL (2002). *La brecha de la equidad. Una segunda evaluación*. Santiago de Chile.
- CEPAL; Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (1999). *Memoria del Seminario de formación y capacitación ante los retos que plantea la apertura económica y la reestructuración de las empresas, 1999*. México: Nacional Financiera.
- Comisión Estatal para la Planeación y Programación de la Educación Media Superior (2001). *Catálogo de servicios educativos de los niveles medio superior y superior en el estado de Guanajuato, 2001-2002*. León, Guanajuato, México: CEPPEMS.
- Comunidad Europea (1973). *Libro Blanco*. Relación Jacques Delors. Bruselas
- Consejo Mexicano de Investigación Educativa (2003). *La investigación educativa en México 1993-2002*. México: COMIE. varios volúmenes.
- . (1994). *La investigación educativa en los ochenta, perspectiva para los noventa*. México: COMIE. varios volúmenes.
- Coraggio, José Luis (1997). *Descentralización, el día después...* Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Crovi, Delia; Girardo, Cristina (2001). *La convergencia tecnológica en los escenarios laborales de la juventud*. México: UNAM.
- Cruz, Francisco Santiago (1960). *Las artes y los gremios en la Nueva España*. México: JUS.
- Cuevas de la Garza, José Fernando (2002). *Puentes sobre aguas turbulentas: seguimiento interinstitucional de egresados de bachillerato y de técnico superior universi-*

tario en León. Tesis. León, Guanajuato, México: Universidad Iberoamericana León.

Charry, Clara Inés (2002). *El tercer sector en cifras*. Toluca: El Colegio Mexiquense. (Cuadernos de Investigación).

Dabat, Alejandro (Coord.) (2002). *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*. México: Porrúa; UNAM.

Davenport, Thomas; Prusak, Laurence (2000). *Il sapere al lavoro*. Boston, Massachussets: Harvard Business School.

David, Paul A.; Foray, Dominique (2002). Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento. *Comercio Exterior*. México. v. 52, n. 6, jun. p. 472-491.

Dawley, Alan (1979). Class and community. The industrial revolution. En: Lynn. *Harvard studies in urban history*. Cambridge: Harvard University.

De Ibarrola, María (Coord.) (2002a). *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav.DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. (Herramientas para la transformación, 18).

—. (2002b). *La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México*. México: Cinvestav. DIE. Informe final al Conacyt.

—. (2002c). Nuevas tendencias en la formación escolar para el trabajo. En: De Ibarrola, María (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav. DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. p. 137-168. (Herramientas para la transformación, 18).

—. (2002d). Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo. En: De Ibarrola, María (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav. DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. p. 15-38. (Herramientas para la transformación, 18).

—. (2000). Les transformations des politiques de formation professionnelle en Amérique Latine. En: Tremblay, Diane Gabrielle ; Doray, Pierre. *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle? Role des acteurs et des collaborations*. Québec : l'Université.

—. (1999). *La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México. Proyecto de investigación*. México: Cinvestav. DIE; Conacyt.

—. (1994). *Escuela y trabajo en el sector agropecuario en México*. México: Miguel Ángel Porrúa y otros.

- . (1993). *Industria y escuela técnica. Dos experiencias mexicanas*. Santiago de Chile: UNESCO. OREALC; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. (Lecturas de Educación y Trabajo, 1).
- . (1988). Hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México. v.18, abr.-jun. p. 9-65.
- De Ibarrola, María; Bernal, Luis Enrique (2003). Descentralización ¿quién ocupa los espacios educativos? Transformaciones de la oferta escolar en una ciudad mexicana. *Revista Mexicana de Investigaciones Educativas*. v. 8, n. 18, may.-ago. p. 379-420.
- De Ibarrola, María; Mijares, Alejandro (2003). Escolaridad, capacitación y trabajo infantil como vías de formación de los jóvenes para el trabajo. *Cadernos de Pesquisa*. San Pablo, Fundación Carlos Chagas. n. 118, mar. p. 119-154.
- De Ibarrola, María; Reynaga, Sonia (1983). Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México. v. 13, n. 3. p. 11-82.
- De la Cruz, Rafael (1996). *Aspectos legales, políticos y financieros de la descentralización en América Latina*. Quito: IULA; CELCADEL. (Cuaderno de Desarrollo Local, 25)
- De la Garza Toledo, Enrique (Coord.) (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México; FLACSO; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.
- . (Coord.) (1998). *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*. México: Rayuela; Fundación Friedrich Ebert.
- Del Río, Enrique; Jover, Daniel; Riesco, Lola (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona: Paidós.
- Delors, Jacques (Coord.) (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.
- El desafío desde lo local. (1998) En: Encuentro Iberoamericano de Políticas de Empleo Juvenil, 2º, Medellín, Colombia. *Memorias*.
- Díaz de Cossío, Roger; Ramón Bagur, Alfonso (1999). *Los saberes de la vida. Una investigación sobre los saberes y los deseos de aprendizaje de los adultos mexicanos en rezago educativo*. México: Noriega.
- Diócesis de León (1993). *Directorio Eclesiástico*. León, Guanajuato, México.
- Durand-Drouhin, Marianne (1999). L'évolution récente et enjeux des politiques de formation professionnelle dans les pays de l'OCDE. En: Conference Internationale sur la formation professionnelle et technique, Montreal, Québec, Novembre. *Actes*.
- Dussel, Peters ;Durán Ruiz, Clemente; Piore, Michel (1997). *Pensar globalmente y actuar regionalmente*. México: UNAM; JUS.

- Elmholdt, Claus (2001). *What's productive in a situated perspective of learning?* Sydney, Australia: University of Technology. (Productive learning seminar series)
- Encuentro Iberoamericano del tercer sector, 4º, Buenos Aires. (1998). *Memoria*.
- Etkin, Jorge; Schvarstein, Leonardo (1995). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Ferreira, Ademar (1996). *Educación para el trabajo... trabajo en la educación...* Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Foro de Apoyo Mutuo (1997). *Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales*. México: DEMOS.
- Fuentes, Carlos (1996). Hacia el milenio. En: *Los compromisos con la Nación*. México: Plaza & Janés.
- Galindo Cáceres, Jesús (Coord.) (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Addison Wesley Longman.
- . (1997). *Sabor a ti. Metodología cualitativa en investigación social*. Xalapa, México: Universidad Veracruzana.
- . (1994). *Historia de vida. Guía técnica y reflexiva. Estudios sobre las culturas contemporáneas*. Colima, México. v.6, n. 18.
- Gallart, María Antonia (Coord.) (2002). *Veinte años de educación y trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- . (2000). *Formación, pobreza y exclusión: los programas para jóvenes*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Gallart, María Antonia; Rodolfo Bertoncello (Eds.) (1997). *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- García Delgado, Daniel (Comp.) (1997). *Hacia un nuevo modelo de gestión local. Municipio y sociedad civil en Argentina*. Buenos Aires: FLACSO; Universidad de Buenos Aires; Universidad Católica de Córdoba.
- Garrick, John (1998). *Informal learning in the workplace. Unmasking human resource development*. Nueva York: Routledge.
- Gattaz, André (1999). La búsqueda de la identidad en las historias de vida. *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*. México. Nueva época, n. 43, ene.-abril.
- Germe, Jean Francois (2002). *Exposición durante el Seminario EDEX-México*. Universidad de Guadalajara; Universidad Autónoma de Barcelona.
- Giddens, A. (1994). *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Cambridge, England: Polity.

- Girardo, Cristina (2003). *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil*. México : UNAM. Tesis para obtener el grado de doctora en Estudios Latinoamericanos. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- . (2001). *La importancia de la profesionalización de las organizaciones del tercer sector*. Toluca: El Colegio Mexiquense. (Documentos de discusión sobre el Tercer Sector, 13).
- Giugale, Marcelo M.; Lafourcade, Olivier; Nguyen, Vinh H. (Eds.) (2001). *Mexico. A comprehensive development agenda for the new era*. Washington: The World Bank.
- Gómez Campo, Víctor Manuel (1983). Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional. *Revista de la Educación Superior*. México. n. 45, ene.-mar.
- Gómez Vargas, Héctor (2002). *Cultura y subjetividad de los jóvenes de Guanajuato*. León, Guanajuato, México: Universidad Iberoamericana de León. Documento multicopiado.
- . (c.1990). *La industria del calzado en la Ciudad de León, Guanajuato*. León, Guanajuato, México. Mecanoescrito.
- Guerra, Pablo (1998). *Encontro da rede de Pesquisas sobre o Terceiro Setor na América Latina e Caribe*, Rio de Janeiro, 22 al 24 de abril.
- Hernández Padilla, Ma. de la Luz (1986). *La mujer maquiladora en la industria del calzado*. León, Guanajuato, México: UIA-Santa Fé. Tesis para obtener título de licenciado en Sociología.
- Hualde Alfaro, Afredo. (2002). El territorio como configuración compleja en las relaciones entre educación y trabajo. En: De Ibarrola, María (Coord.) (2002). *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav.DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. p. 39-66. (Herramientas para la transformación, 18).
- . (1999). *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*. México: STPS. (Premio de Investigación laboral 1998).
- Hurtado López, Jorge Arturo (1990). *Estructura productiva y equipamiento urbano en León, Guanajuato*. Mimeo.
- Ibarra, Agustín (1998a). *El desarrollo de los sistemas normalizados y de certificación de competencias laborales y la transformación de la formación y la capacitación en México*. Documento multicopiado (s.p.i).

- . (1998b). *Sistemas normalizados y de certificación de competencias laborales*. Documento multicopiado (s.p.i).
- Iglesias, Esther (1998). *Las Industrias del cuero y del calzado en México*. México: UNAM.
- Iglesias, Norma (1985). *La flor más bella de la maquiladora*. México: SEP; CEFNOMEX.
- Instituto Municipal de Planeación (1997). *León hacia el futuro*. León, Guanajuato, México: IMPLAN. Presidencia Municipal.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2002). *XII Censo General de Población y Vivienda año 2000. Resultados definitivos. Tabulados básicos y XI Censo General de Población y Vivienda de 1990. Estado de Guanajuato*. Aguascalientes, México: INEGI.
- . (2000). *Encuesta nacional de educación, capacitación y empleo 1999*. Aguascalientes, México: INEGI; STPS.
- . (2000). *Los jóvenes en México*. Aguascalientes, México.
- . (1996). *Conteo 1995 de Población y Vivienda. Tabulados básicos de Guanajuato*. Aguascalientes, México: INEGI.
- . (1991). *XI Censo General de Población y Vivienda de 1990. Resultados definitivos. Tabulados básicos y XI Censo General de Población y Vivienda de 1990 del Estado de Guanajuato*. Aguascalientes, México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática-INEGI/Gobierno del Estado de Guanajuato-INFO. *Cuaderno Estadístico Municipal*. Aguascalientes, México: INEGI. (Publicación anual desde 1993 a 2002).
- . *Anuario Estadístico del Estado de Guanajuato*. Aguascalientes, México: INEGI. (Publicación anual desde 1990 a la fecha).
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (1993). *Guanajuato siglo XXI*. Guanajuato, México: Fundación Guanajuato; ITESM.

- Jacinto, Claudia (2002). Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En: De Ibarrola, María (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav.DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. (Herramientas para la transformación, 18). p. 67-102.
- . (1999). *Programas de educación para jóvenes desfavorecidos. Enfoques y tendencias en América Latina*. París: IIPE/UNESCO.
- . (1995). *Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

- Jacinto, Claudia; Gallart, María A. (Coords.) (1998). *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Jacinto, Claudia y otros (2002). *Nuevas alianzas y estrategias en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos. Estudios de caso en América Latina*. París: IIEP/UNESCO.
- Jarquín Sánchez, María Elena (1997). *La producción de calzado en México. Un estudio comparativo de regiones productoras*. México: UNAM. Tesis para obtener el grado de doctora en Sociología.
- . (1994). *La producción del calzado en Tepito*. México: CRIM/UNAM. (Colección Alternativas).
- Kliksberg, Bernardo; Tomassini, Luciano (Comp.) (2000). *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*. Buenos Aires: BID. Fundación Felipe Herrera; Universidad de Maryland; Fondo de Cultura Económica.
- Kvale, Steinar (1996). *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing*. Londres: Sage.
- Labarca, Guillermo (Coord.) (1999). *Formación y empresa. El entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*. Montevideo: Cinterfor/OIT; GTZ; CEPAL. (Herramientas para la transformación, 11).
- Labarthe Ríos, María de la Cruz; Ortega Zenteno, Adriana (2000). *Yo vivo en León*. Texto de consulta para la educación básica del municipio de León. León, Guanajuato: Presidencia Municipal de León.
- Lamberton, Donald MacLean (Comp.) (1977). *Economía de la información y del conocimiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Latapí, Pablo (Coord.) (1992). *Educación y escuela. Lecturas básicas para investigadores de la educación. Problemas de política educativa*. México: SEP; Nueva Imagen. v.3.
- Lave, Jean ; Wenger, Etienne (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University.
- Leite, Elenice Monteiro (2002). Educación y trabajo. Nuevos actores, viejos problemas. En: De Ibarrola, María (Coord.). *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav.DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. (Herramientas para la transformación, 18). p. 169-210.
- . (1996). *El rescate de la calificación*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Levi, Giovanni;Schmitt, Jean Claude (Dirs.) (1996). *Historia de los jóvenes*. Madrid: Taurus. 2v.

- Lynd, Robert S.; Merrell Lynd, Helen (1929). *Middletown. A study in modern american culture*. San Diego: Harcourt Brace.
- Mannheim, Karl (1944). *Diagnóstico de nuestro tiempo*. México: FCE.
- March, James; Olsen, Johan P. (1997). *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*. México: FCE; Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública; Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Marshall, Alfred (1920). *Principles of economics*. 7th. ed. Londres: MacMillan.
- Martínez R., Fernando; Guerrero R., Vicente (1980). *Perfil económico con el que inicia León la década de los 80's*. León, Guanajuato, México. Mecanoescrito.
- Martínez Martínez, Adriana (1998). *Dinámicas de aprendizaje en la industria del calzado: el caso de un distrito industrial*. León, Guanajuato: CIECAS. IPN. Mecanoescrito (Reporte de avance de investigación, Archivo de la Dirección de Investigación y Posgrado, UIA-León).
- Massolo, Alejandra (2002). *La incursión de las mujeres en los procesos de descentralización*. www.iigov.org/2002.
- Medina Carrasco, Gabriel (2000). *Aproximaciones a la diversidad juvenil*. México: El Colegio de México.
- Mertens, Leonard (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: Iberfop. (Programa de Cooperación Iberoamericana para la Formación Profesional, 1).
- Mijares Ruiz, Alejandro (2003). *La pobreza en León, Gto. Una aproximación a su medida por AGEB, con datos del XII Censo General de Población y Vivienda 2000*. León, Guanajuato, México: Universidad Iberoamericana de León. (Cuadernos sobre la equidad, 1).
- . (2000). *Aprendiendo en la industria del calzado. Aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores en la ciudad de León, Gto*. León, Guanajuato, México: UIA. Tesis para obtener el grado de maestría en Investigación y Desarrollo de la Educación.
- Miles, Matthew B.; Huberman, A. Michael (1994). *Qualitative data analysis. An expanded sourcebook*. Londres: Sage.
- Mochi Alemán, Prudencio (2001). *Las organizaciones de la sociedad civil y las ciencias sociales. Su configuración en América Latina*. Toluca: El Colegio Mexiquense. (Documentos de discusión sobre el Tercer Sector, 16).
- Moenus, A.G. ; Maschinenfabrik (1937). *Pequeño manual técnico de la industria del calzado*. Frankfurt : MOENUS.
- Morgenstern, Sara (2000). La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. v. 6, n. 11. p. 117-149

- Mortimer, Jeylan T.; Finch, Michael D. (Eds.) (1996). *Adolescents, work and family. An intergenerational developmental analysis*. Oaks, California: Sage.
- Muñoz Izquierdo, Carlos y otros. (1996). *Diferenciación institucional de la educación superior y mercados de trabajo. Seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan*. México: ANUIES.
- . (1993). *Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social. Resultados de un seguimiento de egresados de la UIA*. México: UIA. Programa institucional de investigaciones en problemas educativos.
- Natal, Alejandro (2002). *Las instituciones donantes mexicanas. Mitos y realidades*. Toluca: El Colegio Mexiquense. (Documentos de discusión sobre el Tercer Sector, 19 y 22).
- Navarrete López, Emma Liliana (2001). *Juventud y trabajo, un reto para principios de siglo*. Toluca: El Colegio Mexiquense.
- Nieto Calleja, Raúl (1988). El oficio zapatero y la dominación del capital. En: Bazán, Lucía y otros. *La situación de los obreros del calzado en León, Guanajuato*. México: Centro de Investigaciones y de Estudios Superiores en Antropología Social. p. 117-154. (Ediciones de la Casa Chata)
- Nonaka, T. (1993). *On a Knowledge Creating Organization*. Ponencia en el Convenio AIF Nuovi alfabeti. Parma.
- Novick, Marta (2002). Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad. Capacitación e innovación en dos tramas productivas de la industria argentina. En: María de Ibarrola (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav. DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. (Herramientas para la transformación, 18). p. 103-136.
- Novick, Marta; Gallart, María Antonia (Coords.) (1997). *Competitividad, redes productivas y competencias laborales ¿homogeneidad o segmentación?* Montevideo: Cinterfor/OIT.
- OECD (2000). *Knowledge management in the learning society. Education and skills*. París.
- . (1999). *Preparing youth for the 21st Century. The transition from education to the labour market*. Proceedings of the Washington Conference, Washington, February.
- Oliveira, Orlandina de; García, Brígida (2000). *Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos en México, 1990-1998*. Ponencia presentada en el Tercer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, abril.

- Olivera, Alberto (2001). *Sociedad civil, gobernabilidad democrática, espacios públicos y democratización: los contornos de un proyecto*. Xalapa: Universidad Veracruzana. Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales.
- . (Coord.) (1999). *La sociedad civil: teoría de la realidad*. México: El Colegio de México.
- Olson, Lynn (1997). *The school to work revolution*. Massachussets: Addison Wesley. Reading.
- Padua, Jorge (1993). *Educación, industrialización y progreso técnico en México*. México: El Colegio de México.
- Padua, Jorge; Bracho, Teresa; Didou, Sylvie y otros (1994). *Educación y Trabajo*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa. 2v. (La investigación educativa en los ochenta, perspectivas para los noventa).
- Pain, Abraham (1996). *Capacitación laboral*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Pantoja Palacios, Josefina (2001). *Los programas de educación no formal para mujeres de escasos recursos en la ciudad de León: sus características y potencialidades*. León, Guanajuato, México. Tesis para obtener el grado de maestra en Educación de la Universidad Iberoamericana León.
- Pérez de Cuellar, Javier (Coord.) (1997). *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*. México: UNESCO.
- Pieck, Enrique (Coord.) (2002). Comentarios varios. En: De Ibarrola, María (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav. DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. p. 82-83, 88, 90, 92. (Herramientas para la transformación, 18).
- . (2001). *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIA; IMJ; UNICEF; Cinterfor/OIT; RET; Conalep.
- . (2000). La capacitación para jóvenes en situación de pobreza. El caso de México. En: Gallart, María Antonia. *Formación, pobreza y exclusión: los programas para jóvenes*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Polanyi, Karl (1992). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestros tiempos*. México: FCE.
- Posthuma, Anne Caroline (Coord.) (2002). *Diálogo social, formación profesional e institucionalidad*. Montevideo: Cinterfor/OIT. (Herramientas para la transformación, 17)
- . *Lo público y lo privado en la formación para el trabajo*. (1998) En: Seminario Latinoamericano, Bogotá, Colombia. *Memorias*.

- Ramírez Guerrero, Jaime (1998). La formación de transición: modelo conceptual para una estrategia de intervención contra el desempleo juvenil de tipo estructural. En: *Juventud, educación y empleo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Reygadas; Roles Gil, Rafael (1998). *Las iniciativas sociales de las redes de organizaciones civiles de promoción del desarrollo*. México: Universidad Iberoamericana. Tesis de doctorado.
- Reynaga Obregón, Sonia y otros (2003). *Educación, economía y sociedad*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa. (La investigación educativa en México 1992-2002).
- Reimers, Fernando; Mc Ginn, Noel (1997). *Informed dialogue. Using research to shape educational policy around the world*. Nueva York: Praeger.
- Rifkin, Jeremy (1995). *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Milán: Baldini & Castoldi.
- Rivera, Roy A. (1996). *Descentralización y gestión local en América Latina*. San José de Costa Rica: Flacso.
- Robertson, Roland (1995). Glocalization: Time-space and homogeneity-heterogeneity. En: Featherstone, Mike y otros (Eds.) *Global modernities*. Londres: Sage. p. 25-24.
- Rodríguez, Ernesto (2002). *Actores estratégicos para el desarrollo*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- . (2000). *Umbralles: cambios culturales, desafíos nacionales y juventud*. Medellín: Corporación Región de Medellín.
- Rojas, Eduardo (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Rojas Mata, Ma. del Rosario (2002). *Formación intencional: oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado*. Tesis. León, Guanajuato: Universidad Iberoamericana León.
- Ryan, Paul (1998). The school to work transition. Twenty years on: issues, evidence and conundrums. Washington : OECD.
- Salomon, Lester (1992). *Governement and the non profit sector. In search of the non profit sector. The question of definitions*. Institute for social and policy studies. Baltimore: The Johns Hopkins University.
- Salomon, L.M. ; Anheier H.K. (1995). *Social origins of civil society: explaining the nonprofit sector cross-nationally*. (Working papers of the Jonhs Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, 22).
- Saucedo Ramos, Claudia Lucy (2001). *Entre lo colectivo y lo individual: la experiencia de la escuela a través de relatos de vida*. México: Departamento de Investiga-

- ciones Educativas; Centro de Investigación y Estudios Avanzados; Instituto Politécnico Nacional. *Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias con la Especialidad en Investigaciones Educativas*
- Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato (1997). *Compendio de estadísticas e indicadores educativos. Series históricas (1990-1996)*. Guanajuato, México: SEG.
- Secretaría de Educación Pública. SNTE (1992). *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*. México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2002). *Estadísticas laborales*. México. http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0055a.htm
- Suárez Zozaya, Ma. Herlinda (2000). *Juventud en Morelos: paraíso secuestrado*. México: Instituto Mexicano de la Juventud.
- Tapia, Guillermo (2002). Comentarios varios. En: De Ibarrola, María (Coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT; Cinvestav.DIE; Universidad Iberoamericana de León; Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. p. 42, 46. (Herramientas para la transformación, 18).
- . (2002). *En busca del 'gen' zapatero en León, Guanajuato*. Documento de trabajo elaborado para el Informe sobre La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México. Entregado al Conacyt, diciembre de 2002.
- Tokman, Victor (1978). Las relaciones entre los sectores formal e informal: una exploración sobre su naturaleza. *Revista de la CEPAL*. ene.-jul.
- Trilla, Jaime (1993). *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social*. México: Ariel.
- Valencia García, Guadalupe (1998). *Guanajuato. Sociedad. Economía. Política. Cultura*. México: UNAM. Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades.
- . (Coord.) (1980). *La explotación del trabajo infantil en la industria del calzado en León, Guanajuato*. Mecanoescrito. Reporte de investigación del Departamento de Sociología y Ciencias Políticas-UIA-Santa Fé.
- Valverde Rojas, José Manuel (2001). Globalización, desarrollo local y nuevos sujetos sociales. En: Burchardt, Jürgen; Dilla, Haroldo (Eds.) *Mercados globales y gobernabilidad local. Retos para la descentralización*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Velasco, Cuauhtémoc (Coord.) (1996). *Historia y testimonios orales*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.

- Verdier, Eric (2000). La certification de la formation professionnelle des jeunes: des régimes nationaux mis à l'épreuve. En: Trembaly, Gabrielle ; Doray, Pierre. *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle? Role des acteurs et des collaborateurs?* Québec : Université de Québec. p. 63-90. (Etudes d'Economie Politique).
- Villavicencio, Daniel; Salinas, Mario (2002). La gestión del conocimiento productivo: las normas ISO y los sistemas de aseguramiento de calidad. *Comercio exterior*. v. 52, n. 6, jun. p. 508-521.
- Woozley, A.D (1969). *Theory of knowledge*. Londres: Hutchinson University Library.
- Yin, Robert K. (1994) *Case study research. Design and methods*. Londres: Sage. (Applied Social Research Methods Series, 5).
- Zamagni, S. (1997). Il non profit della società posfordista alla ricerca di nuova identità. En: *Il non profit dimezzato*. Milano : Giorgio Vittadini, Etas Libri.
- . (1995). *Nuove tecnologie, disoccupazione e regole di organizzazione del tempo*. Mecanoescrito.
- Zubieta, Judith; Jiménez, Jaime (1999). *How is the triple helix model understood in Latin America. The case of México*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de la Triple Hélice, Brasil.

500.11.2004