



Revista EDUCATECONCIENCIA.
Volumen 5, No. 6.
ISSN: 2007-6347
Enero-Marzo 2015
Tepic, Nayarit. México
Pp. 20-34
DOI:<https://doi.org/10.58299/edu.v5i6.325>

Recibido: 16 de febrero de 2015
Publicación: 30 de marzo de 2015

Caracterización de las condiciones laborales de las profesionistas en el Estado de Nayarit
Characterization of working conditions in women professionals in the State of Nayarit

Autores:

Mariana Betzabeth Pelayo Pérez
Universidad Autónoma de Nayarit
bettzywitza@hotmail.com

Caracterización de las condiciones laborales de las profesionistas en el Estado de Nayarit

Characterization of working conditions in women professionals in the State of Nayarit

Mariana Betzabeth Pelayo Pérez
Universidad Autónoma de Nayarit
bettzywitza@hotmail.com

Resumen

En temas laborales, las mujeres, resultan ser las más afectadas por las nuevas representaciones del trabajo, la feminización escolar y laboral, hablan del aumento gradual de la integración de las mujeres a la vida profesional y laboral y en consecuencia también se integran a las filas de mercados precarios.

Las condiciones de oferta de la fuerza de trabajo profesional como la demanda de empresas que compran estos servicios, no llegan a un punto de equilibrio, reflejando problemáticas laborales para las mujeres profesionistas, estos desajustes golpean fuertemente a las jóvenes otorgándoles bajas expectativas sobre su futuro y su bienestar. El presente trabajo expone un evento relacionado con las jóvenes profesionistas egresadas de licenciaturas del área económica administrativas del Estado de Nayarit y la situación a la cual se enfrentan en la búsqueda de su primer empleo, desde el periodo de inserción y permanencia en el mismo, reflejando rasgos laborales poco favorables para este grupo etario. Algunos resultados exponen una subutilización profesional, desvalorización de la preparación y el trabajo de las jóvenes, bajos salarios e inestabilidad laboral. Generando un impacto negativo que genera, un bajo poder adquisitivo, no permitiendo un amplio desarrollo de las capacidades de las jóvenes perpetuando la ausencia de una calidad de vida.

Palabras claves: mercado laboral, mujeres profesionistas, precariedad, feminización laboral.

Abstract

In labor issues, women turn out to be the most affected by the new representations of work, in the school and work the gradual feminization increased integration of women into work and working life and consequently join ranks precarious markets.

Supply conditions of the professional workforce as demand for companies that buy these services do not reach an equilibrium point; reflecting labor problems for professional women, the imbalances that strongly hit young granting low expectations about their future and their welfare. This paper presents an event for young professionals graduates of bachelor of administrative economic area of Nayarit and the situation in which they face in finding their first job, from the time of insertion and retention as reflecting unfavorable labor characteristics for this age group. Some results expose a professional underutilization, devaluation of the preparation and the work of young, low wages and labor instability. Generating a negative impact in the low purchasing power, not allowing a comprehensive capacity building of young perpetuating the lack of quality of life.

Keywords: labor market, professional women, job insecurity, job feminization.

Planteamiento del Problema

En un primer momento se debe aclarar la poca visibilidad que existe desde las teorías que sustentan los contextos laborales y de las dinámicas que se ejecutan en el mundo del trabajo con relación al género femenino, Hirata, (1998), expone que en el trabajo se reconoce a la figura del trabajador como encarnado en la figura del hombre en su carácter de sujeto universal. Partiendo del supuesto de las condiciones de homogeneidad en la inserción a la

actividad productiva el tipo de trabajo de empleo para hombres y mujeres, no considera las diferencias estructurales presentes en los mercados de trabajo, en las regiones económicas y en la existencia de una división social del trabajo.

Según De la De la O, M. E., (2000), es posible identificar tres situaciones que se pretenden atenuar, después de que los procesos laborales se marcaron como típicamente masculinos siendo estas; disminuir riesgos en el trabajo y necesidad de fuerza física, una mayor utilización del trabajo a tiempo parcial o a domicilio lo que supone una fuerte articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico otorgando beneficios a las mujeres. Además, de la integración de nuevas tecnologías que solventarían nuevas oportunidades de empleo y acceso a nuevos puestos y formación profesional, otro aspecto que es imperante es la eliminación de la discriminación sexual del trabajo. Elson, (1995), expone que la división sexual de trabajo tiende a limitar a las mujeres en posiciones de sumisión e inferiores, esta situación genera la persistente jerarquía sexual sobre los salarios, condiciones de trabajo, capacitación y promoción profesional. En relación a la calificación según el sexo, los puestos empobrecidos por la integración de tareas, así como las actividades periféricas son ocupados por mujeres mientras que los puestos calificados y de alta jerarquía son ocupados por hombres (Roldan,1993).

Mercado laboral femenino en México

La desigualdad entre los puestos de trabajo femeninos y masculinos, a nivel Latinoamérica es similar en el caso de México, En recientes estudios se expone la nueva dinámica denominada “externalización de los procesos” donde se recurre a cadenas de subcontratación formal o informal, esta estrategia genera disminución de los costos y responsabilidades sociales como algunas empresas transnacionales del ramo electrónico (Gabayet, 1998; Magaña, 1999). Los anteriores procesos, han generado deterioro de las

condiciones de trabajo y salariales en las mujeres, inestabilidad en el empleo, tales como, el trabajo por tiempo parcial, trabajo a domicilio, y diferentes formas de subcontratación, lo cual ubica a las mujeres en segmentos más precarios del mercado laboral. Algunas dinámicas de ocupación que desempeñan las mujeres están asociadas con el autoempleo y la realización de actividades familiares no remuneradas, ocupaciones de poca inversión en capital, tecnología y bajos perfiles de calificación como las vendedoras y empleadas ligadas a los servicios personales (García, 1999). Estas últimas representaciones del trabajo femenino exponen la ausencia estructural de protección al empleo y la pérdida gradual de sus derechos lo cual manifiesta una privatización de servicios médicos y sociales para las mujeres.

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se llevó a cabo una metodología mixta, el diseño es no experimental exploratorio-descriptivo porque no existía suficiente información del tema a nivel estatal, además, este trabajo se enfocó en describir las características principales del mercado laboral femenino. El instrumento de recopilación de información fue una encuesta de 39 preguntas divididas en 4 secciones que consistían en datos de identificación, capital social, formación académica y competencias y empleo, esta encuesta fue aplicada a una muestra no proporcional por cuotas la cual consiste en seleccionar un grupo de la población en categorías y se le asigna una cuota para cada una (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), resultando un universo total de 84 estudiantes de 22 a 29 años de los posgrados del área de económico administrativas que se encontraban estudiando las maestrías de Impuestos, Finanzas, Mercadotecnia, Administración pública, Recursos humanos, Desarrollo Económico Local y Ciencias para el Desarrollo, Sustentabilidad y Turismo, los cuales estuvieron distribuidos por programa de posgrado de la siguiente manera:

Cuadro 1.
Distribución en los posgrados por género

Posgrado	Mujeres	Hombres
Administración pública	6	12
Ciencias administrativas	6	4
Finanzas	7	2
Maestría en Ciencias para el Desarrollo Sustentable y Turismo	2	3
Maestría en Desarrollo Económico Local	14	2
Mercadotecnia	2	1
Recursos Humanos	8	2
Tronco común	6	7
Total	51	33

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario.

El análisis de los datos se llevó a cabo en un primer momento mediante la distribución de frecuencias, generando estadísticos descriptivos y en un segundo plano se elaboraron correlaciones para rescatar datos específicos de las mujeres estudiantes.

Resultados

En el período de aplicación de la encuesta 69% de los profesionistas estudiados sí estaban trabajando, de estos 37% eran mujeres y 32% hombres, sólo no estaban laborando 27% de los encuestados siendo 20% mujeres y 7 % hombres, algunas razones por las cuales este porcentaje de jóvenes no estaban laborando fue debido a que estudiaban maestrías de tiempo completo siendo un 23% y sólo un 4% tuvo como argumento el seguir estudiando, le mantenían sus padres y no tenía experiencia laboral este pequeño porcentaje lo ocupó el género femenino.

Trabajos que exigen más credenciales profesionales a las mujeres

La preparación complementaria es importante en los procesos de reclutamiento, la población analizada contaba con lo siguiente, cursos de manejo de tecnologías de información un 70% si tenía esta preparación, siendo 40% las mujeres y 30% hombres, un 61% tuvo cursos de especialización siendo 38% mujeres y 23 % hombres. En base a lo antepuesto, es evidente como las mujeres integran más saberes a su trayectoria académica en relación a los hombres, la respuesta podría estar en el nivel de importancia que los empleadores le dan a estos estudios complementarios, lo cual esta evidenciado en el siguiente resultado donde para acceder a un empleo, según los y las jóvenes, algunos factores tuvieron más importancia que otros en su contratación, entre ellos la formación complementaria, en el caso de las mujeres si tuvo mucha relevancia alcanzo un 21% y para los hombres solo un 9% he aquí como las tendencias del mercado laboral siguen comprobando y evaluando la preparación de la mujer para su integración al empleo.

Otro factor que fue relevante en la contratación según los y las jóvenes fue el título de licenciatura para las mujeres tuvo una relevancia del 31% y para los hombres del 25%, la entrevista de selección para las mujeres tuvo importancia en un 30% mientras que para los hombres sólo tuvo un 18% de relevancia, en el caso de las pruebas de capacidad para las mujeres hubo una relevancia del 20% y para los hombres del 10%, la disponibilidad de tiempo en las mujeres tuvo una relevancia del 39% y para los hombres solo un 24%. Es evidente que las valoraciones para cada género son distintas, las cuales reflejan la flexibilidad y el nivel de exigencia del mercado laboral en relación al género, evidenciando nuevamente la persistencia de una notable exigencia de requisitos hacia las mujeres para que se inserten en un trabajo.

Salarios bajos, un motivo para optimizar el curriculum

Por otro lado, los motivos más expuestos sobre el porqué se siguen preparando hombres y mujeres, fueron “por más oportunidades laborales” donde las mujeres tuvieron una representación del 36% y los hombres del 26%, por “superación personal” 26% mujeres y 12% hombres y “para aumentar el sueldo” 19%, mujeres y 12% hombres.

En el último argumento las mujeres tienen mayor representación que los hombres, su inquietud por mejorar su salario es evidenciado por su interés en seguirse preparando y calificándose para lograr aumentar su ingreso mensual, debido a que los sueldos en general resultaron bajos y estuvieron sesgados en perjuicio para las mujeres. Los salarios captados por los y las jóvenes fueron los siguientes: rangos de “menos de \$2,500 al mes” tuvieron una representación del 36% siendo mujeres un 26% seguidas por sólo un 10% de los varones, enseguida otro salario revelador estuvo en el rango de \$2,500 a \$3,500 al mes donde un 25% de la población estuvo en esta condición destacando las mujeres con un porcentaje de 17% y los hombres con 8% , por último, destaca que en el rango de ingresos de “ más de \$7,500” solo un 12% de la población recibió esta paga siendo los hombres quienes tuvieron un 10% de representatividad y las mujeres solo un 2%.

Rápidas inserciones, puestos de batalla.

Relativo al tiempo que tardaron en conseguir empleo después de la egresar de la licenciatura, los resultados exponen una rápida inserción, 37% de la población total ya estaba trabajando antes de egresar 23% mujeres y 14% hombres, 38% tardo “menos de seis meses” siendo 21% la mujeres y 17 % los hombres, las mujeres tuvieron mayoría en cuanto a inserciones rápidas, lo cual hace pensar que estas jóvenes se insertaron rápidamente por que no tuvieron más opción y aceptaron empleos mal pagados con puestos de bajo impacto con perfil operativo debido a que los cargos principalmente ofertados por el mercado laboral eran de carácter operativo, siendo las mujeres las que tuvieron una representativa

integración a estos empleos 35% contrario a los hombre que tuvieron un 20%, seguido de un 15 % en cargos de nivel mando medio por parte de las mujeres y 13% en el caso de los hombres, destacando un 6% de mujeres en puestos gerenciales y 5% los hombres.

La inseguridad de la seguridad social

En correspondencia con los aspectos que caracterizan los empleos como la seguridad social, resalta que sólo un 46% de la población sí tuvo esta condición siendo 25% mujeres y 21% hombres, otro 54% no la tuvo, siendo las mujeres quienes constituyeron un 30% seguido de los hombres con un 22%, lo antepuesto, ratifica un porcentaje de personas que no gozaron de trabajos decentes, que estuvieron en situación de riesgo teniendo empleos mal pagados y ausentes en servicios de salud, las mujeres figuraron como un grupo vulnerable con pocas posibilidades de acceder a servicios de salud privados, por el coste y por los ingresos percibidos por estas jóvenes debido a que sus entradas de dinero no alcanzan el pago de estos gastos extras.

Los resultados en cuanto a la relación establecida entre la población analizada y sus respectivas empresas distan mucho de poseer seguridad y certidumbre laboral. En estos jóvenes existe un carencia de contratos un 31% no tuvo este documento en su trabajo siendo 21% las mujeres y 10% los hombres, por otro lado, 36% si tuvieron siendo 17% las mujeres y 19 % los hombres, es importante resaltar que las bases solo las tuvo un 12% del total siendo 7% mujeres y 5% hombres, como es visible hubo más situaciones de incertidumbre contractual en el caso de las mujeres que en los hombres, lo cual remite al motivo de su rápida inserción a un empleo, donde sus opciones de trabajo fueron pocas y aceptaron las únicas ofrecidas bajo distinguidas condicionantes como sueldos bajos, ausencia de seguro social y de un convenio formal de trabajo.

En cuanto al tipo de sector donde esta población se insertó un 67% estuvo en trabajos del sector privado 42% mujeres y 25% hombres mientras 38% laboró en trabajos públicos, en relación al sector económico al cual pertenecían sus empleos 43% estuvo en el sector servicios siendo 25% la mujeres y 18% los hombres, otro 13% se dedicó a la educación siendo 11% mujeres y 2% hombres, otro 12 % estuvo en empleos de la industria extractiva, construcción o manufactura 6% mujeres y 6% hombres, un 11% en empleos de gobierno 7% hombres y 4% mujeres por mencionar los más significativos.

El Servicio Nacional de Empleo en el año 2011 dio un panorama de quienes ocupaban las vacantes del sector servicios resultando las mujeres quienes se insertan en trabajos de oficina, después en trabajadores de los servicios y vendedores de comercios o mercados o en trabajos con calificados. Los hombres se ubican en trabajos donde se ocupa su fuerza de trabajo, como directivos de la administración pública y empresas, profesionistas universitarios, científicos e intelectuales, técnicos profesionistas de nivel medio, oficiales, operadores y artesanos de artes mecánicas y otros oficios, operadores de instalaciones y maquinarias y montadores y también trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercados. (Ver Gráfica 1)

Conclusión

Las tendencias demográficas cambiaron e impactaron al mercado laboral, el mercado laboral no se adaptó para recibir a hombres y mujeres según su situación, sesgándose las exigencias en mayor proporción a las mujeres, evaluando su formación pese a que esta ocupa alto porcentaje de presencia en el mundo de trabajo. El salario para las mujeres fue menor que el de los hombres, es por el anterior su interés en seguirse

preparando y calificándose para lograr aumentar su ingreso, subvalorando el trabajo profesional femenino.

Las mujeres lograron insertarse en breve a los trabajos, sus puestos destacaron en ser puestos operativos, fuerza de trabajo intelectual operativa, puestos de batalla y de incertidumbre, con ausencia de seguridad laboral o baja cobertura de este beneficio, lo cual le otorga inseguridad a esta población trabajadora, debido a que sus circunstancias financieras no permiten tener atención medica privada.

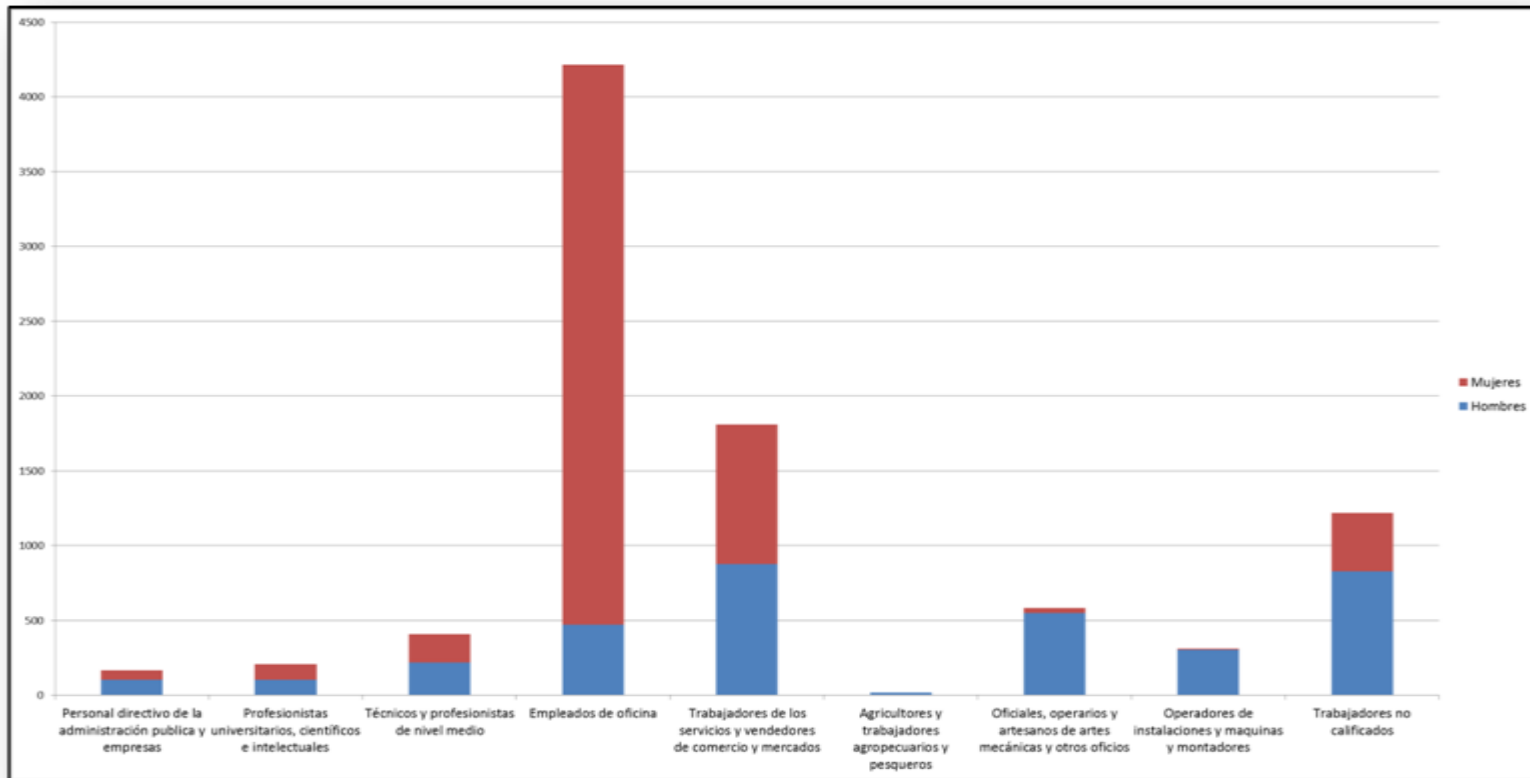
La relación de trabajo estuvo marcada por la ausencia de contrato laboral con sesgo hacia las mujeres quienes fueron mayoría en no poseer este documento, particularmente los empleos estuvieron concentrados en el sector servicios, donde los trabajos ofrecidos están caracterizados por empleos de baja calificación, integrados en el comercio, en empleos de mostrador por mencionar algunos, este acontecimiento ha provocado una subutilización de las jóvenes profesionistas.

Los resultados de esta investigación exponen un panorama con distintos contextos en la inserción laboral para hombres y mujeres, las mujeres lograron integrarse a cuenta pasos en el ámbito de trabajo pero este ámbito no las recibió con las mejores condiciones y no ha sido adaptado a sus circunstancias, aun nos referimos al tipo de mercado de trabajo hecho por hombres y para hombres, donde lo único que se han otorgado son pequeñas concesiones que medianamente palian las necesidades económicas . En este contexto es posible ver la realización de dos, hasta tres jornadas de trabajo, en el caso de las mujeres, siendo estudiantes y trabajadoras donde hay una relación incongruente entre las altas exigencias laborales y el bajo pago por el trabajo femenino. El mundo del trabajo lo que ha

otorgado a las mujeres ha sido mayor vulnerabilidad sobre su calidad de vida y certidumbre laboral.

Grafica 1.

Vacantes por grupo ocupacional y género 2008-2011



Fuente: elaboración propia con datos del SNE (Servicio Nacional de Empleo).

Bibliografía

- Carrillo, J. (coord.) (1993), Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México, México, El Colegio de la Frontera Norte - Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- De la Garza y J. Carrillo (1997), “Los fundamentos teóricos de la sociología del trabajo en México” Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, año 17, no. 42, julio-diciembre.
- De Oliveira, O. y B. García (1998), “Crisis, reestructuración económica y mercados de trabajo en México”, Perfiles de Población, año 4, no. 15, enero - marzo, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México
- De la O, M.E. (1997), “Lucha por la democracia sindical en la maquiladora R C A”, en A .A. Solís (coord.), Trabajo y democracia hoy. Las luchas de la mujer trabajadora, no. 41 año 7, México, noviembre –diciembre.
- De la O, M. E. (2000). Flexibilidad, trabajo y mujeres. Región y Sociedad, XII(19) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10201903>
- Elson, D. (1995), “Appraising Recent Developments in the World Market for Nimble Fingers: Accumulation, Regulation and Organization”, in A. Chachhi y R. Pittin (eds.), Confronting State, Capital and Patriarchy: Woman Organizing the Process of Industrialization, MacMillan.
- Gabayet, L. (1988), “Antes éramos mayoría... las mujeres en la industria textil de Guadalajara”, en L. Gabayet (comp.), Mujeres y sociedad: salario, hogar y acción social en el occidente de México, México, El Colegio de Jalisco.
- García B., (1999), “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México”, México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México, marzo, mimeo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (5ta.Ed.) (2010). Metodología de la investigación (pp. 78-89). México: McGraw-Hill.
- Hirata, H. (1998), “Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero”, Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo, año 4, no. 7.
- Hirata, H., Husso, M. y Roldán, M. (1995), “Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo: Argentina, Brasil y México”, Sociología del Trabajo, nueva época, no. 24, primavera
- INEGI (2010). Encuesta nacional de ocupación y empleo. Recuperado en:

http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011_po

López, P. R., 2013. UNAM. [En línea] Disponible en:
http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_147.html [Último acceso: 08 Marzo 2013].

Magaña, C. (1999), “Cuando el tiempo nos alcance: control, conflicto y consenso en la industria electrónica transnacional”, borrador de tesis de maestría en antropología social, CIESAS-Guadalajara.

OIJ-CEPAL (2004). La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias. Consultado el 15 de noviembre de 2012, recuperado en:
http://www.oij.org/file_upload/publicationsItems/document/20120420162808_82.pdf OIT (2010).

OIT (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina. Lima: OIT. Consultado el 15 de noviembre de 2012, recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_146022.pdf

Roldán, M. (1993), “Industrial Restructuring, Deregulation and New Jit Labor Process in Argentina: Towards a Gender Aware Perspective?” in J. Humphrey (ed.), Quality and Productivity in Industry: New Strategies in Developing Countries, vol. 24, no. 2, Abril.

Servicio Nacional de Empleo (2011). Vacantes por grupo ocupacional y género 2008-2011. Tepic: SNE

Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Santiago de Chile: CEPAL.

