

Opción, Año 32, Especial No.13 (2016): 478-491
ISSN 1012-1587

La precarización laboral de las mujeres en la educación

Lucerito Ludmila Flores Salgado

ludmilalucerito@hotmail.com

Rosa Cózatl Sánchez

cozatl_lde@yahoo.com.mx

Irma Flores Vasquez

irmavasquez-5@hotmail.com

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Resumen

El presente estudio versa sobre la crisis generada por la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, el panorama actual es lacerante, el abanico de violaciones a los derechos laborales generadas en gran parte por el desempleo, las condiciones de trabajo precarias, la discriminación laboral, la discriminación de género, la carencia de salarios bien remunerados, y la inobservancia de normas laborales justas, terminan con cualquier posibilidad de disponer de una vida digna y de calidad y atentan contra los derechos humanos, provocando una crisis a éstos derechos de primera generación del trabajo y educación.

Palabras Clave: derechos humanos de las mujeres; reforma laboral; trabajo de las mujeres.

Job insecurity of women. The Crisis of Human Rights

Abstract

This study focuses on the crisis caused by the labor reform of November 30, 2012, the current picture is lacerating, the range of violations of labor rights generated largely by unemployment, poor working conditions, employment discrimination, gender discrimination, lack of wage-paying and non-observance of fair labor standards, complete with any possibility of a dignified and quality life and violate human rights, causing a crisis these first generation rights work and education.

Keywords: human rights; labor reform; women's work.

1. ANTECEDENTES DE LA REFORMA LABORAL

Desde nuestro enfoque consideramos que la crisis económica en México inicia en el año de 1970 al asumir la presidencia el Licenciado Luis Echeverría Álvarez, con el primer aumento al precio del azúcar. Después vinieron las devaluaciones del peso mexicano en 1985 acentuadas en el año de 1986, año en el que aumentaba el salario, también aumentaban los precios de los productos. En nuestra experiencia esta fue una constante hasta que el gobierno en turno decidió generar los famosos topes salariales de estos años –vamos al veinticinco de mayo del año de 1992 fecha en que se firmó por la noche el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad. El resultado fue el nacimiento de la Nueva Cultura Laboral y con ello también se da paso al neoliberalismo y a la globalización. La nueva cultura laboral viene acompañada de nuevos conceptos entre ellos: la calidad, la productividad, la flexibilidad esta última trae consigo la flexibilidad de la Legislación laboral en las relaciones de trabajo, pero no solo en México.

La flexibilidad de las relaciones de trabajo que se está presentando desde el año de 1992, (primero en forma ilegal porque

no estaba reconocida la reforma laboral), se legalizó hasta el 30 de noviembre de 2012, esto ha generado la precariedad laboral, afectando principalmente a los trabajadores asalariados, respecto de su forma de contratación, condiciones de trabajo y específicamente el trabajo de las mujeres investigadoras.

2. CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL

El concepto de flexibilidad laboral surgió en los años ochenta después de un desempeño económico deficiente en los países industrializados y algunos países en desarrollo, que se caracterizó por un estancamiento en la producción, alto desempleo e inflación. La idea que se introdujo desde ese entonces fue que la forma de funcionamiento de los mercados de trabajo se ha convertido en un obstáculo significativo para el crecimiento económico (Lagos, 1994).

Una de las consideraciones más importantes que se debe tomar en cuenta es lo tocante a la educación impartida a hombres y a mujeres. El desempeño de la mujer en su primordial sentido educativo se debe considerar por distintos aspectos como son lo histórico-social, el sistema económico de su país, además de que la formación educativa de la mujer se encuentra en una constante interacción con el resto de la sociedad y, en México como en muchos otros países, el rol de la mujer se manifiesta en un arquetipo de relaciones de subordinación, dependencia y explotación que caracterizan al trato que la sociedad tiene con la mujer. Atendiendo a las ideas manifestadas por Bustos Romero Olga (2012) en su artículo “Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia”, la educación superior sigue siendo todavía un privilegio de sólo una parte del segmento de la población que está en el intervalo de edad adecuada para asistir a la universidad, y esto se agudiza dependiendo de la región y las condiciones específicas de cada país. En el último tercio del siglo XX, la incorporación de la mujer en la educación superior se hizo mucho más relevante al igual que en la ciencia y la tecnología así como su acceso de tomas de decisión.

La igualdad y equidad entre los géneros se relaciona directamente a dispositivos legales mundialmente conocidos como lo son La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), La Convención y Recomendación Relativas a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960), o la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979).

Es importante marcar el énfasis sobre la inserción de las mujeres en el ámbito educacional y sobre todo el superior, pues si bien ya hay mucho avanzado sobre el tema, aún quedan varios obstáculos para vencer, Todo ello está relacionado a lo comentado por la Doctora Veronika Sieglin, en su artículo de la revista “ciencia” (2012) llamado “techo de cristal y acoso laboral”, en el cual nos refiere a este concepto como aquellos problemas que difícilmente se pueden señalar de manera concreta, pero que dificultan el ascenso de las mujeres dentro de las instituciones y en general el desarrollo de sus carreras profesionales. En los últimos años, diferentes países han adoptado políticas tendientes al desarrollo tanto de ciencias como en las áreas humanas y tecnológicas, pero ello, según datos de la UNESCO, no ha ido de la mano con la contratación de las mujeres en éstos campos, persistiendo esta reticencia de contratar mujeres por parte de las instancias encargadas de emplearlas, además de distintos problemas que tienen las mujeres al ingresar a áreas laborales y que limitan su ascenso y su desempeño vigoroso en el sector productivo, todo ello es también parte del techo de cristal, que se refiere a esta problemática pero no limitándose a la misma.

En México no solo las mujeres deben combatir con esa problemática desarrollada en universidades y en trabajos, también tienen otro obstáculo, uno hecho muy relevante es que el país tiene un sistema estrechamente fincado sobre el modelo patriarcal-androcéntrico, el cual marca roles muy definidos de las actividades que una persona debe realizar dependiendo de su género, esto es, que la visión de la estructura y el tejido social se ejemplifica en funciones primordiales únicas de las mujeres como el ser madre, esposa o ama de casa, y dejando las tareas del mundo público y del trabajo bien remunerado preferentemente para los hombres,

plasmando esta relación en la conducta de la sociedad que marca y asigna diferentes actividades según el género y, en la cual, las excepciones no gozan de buena observancia pública.

En la siguiente tabla, mostramos un comparativo de los cambios en la matrícula de mujeres en diferentes licenciaturas entre 1983 y 2006 (Bustos, 2005, 2008, ANUIES, 2007) mostrando el porcentaje de mujeres en licenciatura por área de conocimiento.

Área del conocimiento	1983 (%)	2006 (%)	2014 (%)
Ciencias de la salud	47	64	65
Ciencias naturales y exactas	39	49	42
Ciencias sociales y administrativas	43	58	57
Educación y humanidades	58	68	70
Ciencias agropecuarias	11	34	24
Ingeniería y tecnología	14	30	

Fuente Bustos, 2005, 2008, ANUIES, 2007

En nuestro país el índice de mujeres que desempeñan labores académicas es, como en muchos otros sectores, inferior a la de los hombres. Citaremos el caso de la UNAM (Dirección General de Planeación, UNAM, 2011): 43% del personal que se desenvuelve en el sector de enseñanza está constituido por mujeres, pero los datos muestran que el cargo más alto que una mujer ostenta es el de titular C y en ese cargo las mujeres investigadoras tienen un porcentaje mucho menor que el anteriormente mencionado, ya que del total del matriculado con ese cargo, solamente el 27% son mujeres. Esto nos muestra que, en los altos rangos y esferas de tomas de decisiones y de la investigación altamente profesional, las mujeres aún tienen una clara desventaja por diversos factores.

En palabras de Salas Durazno Iván, en su artículo “Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías” (2013), la expansión de los mercados

viene como resultado de las diferentes reestructuraciones económicas que ha tenido el país por las recurrentes crisis económicas, pero ello ha tenido un derivado benéfico para algunos sectores productivos de México, como son la contratación mayor de egresados universitarios o también en la contratación de mano de obra femenina lo cual conlleva un cambio de roles de género en la organización de la familia que, aunque es lentísimo aún, se empieza a dar este fenómeno con mayor frecuencia. Claro está que un factor determinante para vencer las barreras de igualdad de género en el ámbito laboral (lo cual conllevaría un efecto dominó en otras áreas de la vida cotidiana) el aumento de la presencia de las mujeres en la universidad va de la mano con una feminización laboral de mujeres jóvenes, lo cual contribuye a disminuir todo tipo de brechas que existen con base en el género.

Hay que apreciar y tomar en cuenta que la preparación profesional de una persona, eleva su productividad laboral y posibilidades en el mismo sector, es por ello que se ha advertido un cambio notorio en las relaciones de trabajo que, aunque aún es pequeño, se puede observar, ya que la mujer se ha preparado más y por ende puede competir con mayor eficacia y solvencia en los puestos laborales incluso aunque los obstáculos que existen en la sociedad mexicana aún perduran y son significativamente fuertes. A raíz de los problemas que tienen las personas y las familias con la obtención del ingreso, la mujer empezó a ser participe activa en el mercado laboral para aumentar los ingresos de las familias en primer plano y, consecuencia de ello, fue adquiriendo un gusto por la dependencia personal y el desarrollo profesional que a la fecha se marca en un aumento en la preparación femenina.

A pesar de lo que con anterioridad se ha manifestado, aún existen brechas sociales que imposibilitan continuamente a la mujer para un desarrollo continuo y profesional. Aunque el género femenino ha tenido un crecimiento exponencial dentro del sector universitario, no todas las mujeres que cuentan con esa preparación tienen la posibilidad de incorporarse a la dinámica laboral, y menos refiriéndose al entorno fuerte y centralizado de toma de decisiones. Empero el hecho de que la mujer tiene una creciente tasa de adhesión al mercado laboral, esto no significa enteramente un buen

presagio para el género femenino, puede explicarse ello que, como hemos referido antes, aún son relegadas a puestos de subordinación o que sean las minorías muy marcadas en puestos altos de todos los ámbitos del trabajo, pero la contratación de mujeres en muchas partes del país, está limitada a actividades laborales con baja o nula autoridad y trabajos muy mal pagados con horas de trabajo extenuantes, tal es el caso de las maquiladoras en las cuales en efecto las mujeres constituyen un porcentaje altísimo en lo referente a contratación, pero las condiciones de trabajo y el pago resultante de dichas actividades son lastimeras.

Se puede asumir que la mujer cuenta con una doble desventaja en su esfuerzo por una igualdad de oportunidades en la esfera laboral, estas son (entre muchas otras) el rol cultural asignado preferentemente a la crianza de la familia que aún es casi forzoso en el país y la masculinización del empleo en puestos que, por su naturaleza, requieren y exigen una formación académica y profesional.

En las siguientes tablas mostramos un análisis de las condiciones laborales para el género masculino y femenino durante el segundo trimestre de 2012. Tomando en cuenta valores promedio de las personas.

Género	Condiciones laborales	Formación general y específica				
		general	Menor a EMS	EMS o ES	Menor a EMS	EMS o ES
		específica	14 - 30 años	14 - 30 años	31 años en adelante	con experiencia
Masculino	Promedio salarial	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	
	% de acceso a SS	24.89%	52.13%	27.07%	56.42%	
	Duración de la jornada lab.	35 a 48 hrs./sem.	35 a 48 hrs./sem.	35 a 48 hrs./sem.	35 a 48 hrs./sem.	
	Días trabajados	5 días / semana	5 días / semana	5 días / semana	5 días / semana	

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE.

Género	Condiciones laborales	general	Menor a EMS	EMS o ES	Menor a EMS	EMS o ES
		específica	14 - 30 años	14 - 30 años	31 años en adelante	con experiencia
Femenino	Promedio salarial		Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos
	% de acceso a SS		23.87%	52.25%	23.58%	63.05%
	Duración de la jornada lab.		35 a 48 horas	35 a 48 horas	35 a 48 horas	35 a 48 horas
	Días trabajados		5 días / semana	5 días / semana	5 días / semana	5 días / semana

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la cvoc.

Realizando un comparativo, se pone de manifiesto que las condiciones en las que en promedio se observan entre géneros son bastante equitativas. La referencia de ambos casos deriva en que una mayor educación conduce a un incremento en el salario y en la cobertura a servicios de salud en la misma proporción. Lo que queremos dar a entender es que, el género no juega un papel significativo dentro del sector productivo ya que las condiciones promedio son equiparables según los datos que marcamos, pero hay que tomar en cuenta también que estos datos son de personas empleadas con cargos similares, y que la única concordancia que poseen es en el cargo y grado de estudios, claro las mujeres son relegadas a diferentes actividades que no se consideran dentro del rango de toma de decisiones, e importante también destacar que no se advierten los porcentajes de mujeres en esos puestos, por lo cual se debe advertir que en efecto una mujer en un puesto alto tiene condiciones equitativas en los rubros indicados, pero hay que esclarecer que los porcentajes de mujeres que ostentan dichos cargos son bajísimos con respecto a los hombres.

Haciendo alusión a la teoría del capital humano que se refiere al crecimiento económico de una determinada población y que no solo depende de la cantidad de producción de los sectores laborales, sino a la calidad de la misma que depende tanto del grado de formación del individuo y de la productividad que el mismo genere. Una vez esclarecido ese punto y tomándolo como referencia, recordaremos lo mencionado por Enciso y Planas (2012) en su artículo “El origen social de los graduados y la equidad en el acceso a la universidad”, mencionan que es posible percatarse de que la participación de la mujer en las tareas de la vida laboral se puede dividir en dos grandes grupos:

- El primero de los mencionados se refiere a la masa laboral femenina que al no contar con estudios medio superiores o de mayor rango de escolaridad, se encuentran en condiciones de suma precariedad en lo referente a su desempeño laboral y ganancia salarial. Todos estos factores coinciden, en la mayoría de los casos, con su lugar de origen (pero claro hay sus excepciones).
- El segundo de los grupos está formado por mujeres que cuentan con estudios de las que el grupo anterior carece, lo cual hace una clara disminución en la brecha laboral y estándares androcéntricos de la esfera del trabajo, puesto que sus condiciones están situadas incluso por encima de la de los hombres.

3. LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El papel de la mujer en la educación superior en México, tiene muchos factores que contribuyen e interactúan entre sí. Podemos observar que, según De Gómez Figueroa (2011) en su artículo “La mujer en la educación superior en México”, las relaciones de dominancia que sujetan a la mujer a desempeñar labores únicamente domésticas y discriminatorias, perduran desde hace mucho tiempo incluso hasta nuestros días, además de que la preparación de la mujer es un aspecto esencial para su desarrollo económico y social en un país como el nuestro que la mantiene bajo cadenas de subordinación, lo cual la sujeta a una desventaja respecto al hombre y una clara desigualdad social que repercute en su papel laboral.

En la mayoría de los casos, la sociedad misma posee un mecanismo autogenerado el cual somete a la mujer a los designios de roles asignados. Esto es que se le impele a la mujer a tener una imagen de condición dependiente, de ama de casa y socialmente poco desarrollable, esto se genera en la infancia, se amplía en la educación media y se finaliza al tener un margen mucho menor de ingreso y posibilidades laborales que el hombre, incluso ya teniendo una carrera profesional.

Recalcamos claro que una de las mejores formas de combatir este rezago social de la mujer en sus oportunidades de trabajo, es una participación activa en sus actividades académicas, mayor preparación y que se desarrolle aún más el creciente índice de mujeres profesionistas, luego entonces inferimos que la educación es uno de los medios más eficaces (sino el más eficaz) para lograr la integración total de la mujer en un proceso de desarrollo laboral, teniendo plena igualdad ante el hombre e incluso superándolo constantemente, y así lograr poco a poco que la discriminación de este carácter se vea difuminada.

Tomando en cuenta de la investigación en nuestro país, ya que es un tema relevante y central en nuestro actual estudio por ser pieza fundamental del desarrollo académico y de ciencias no solo naturales, humanas y científicas. La mujer tiene un papel aún menor que en otros campos laborales. Las actividades de ésta índole se centran mucho más en los grupos masculinos, y solo podemos ver que la mujer tiene un papel importante en las instituciones académicas como son las universidades más prestigiosas del país y que inclusive, en estos sectores su participación es muy relegada como ya hemos esclarecido con datos expuestos con antelación. Esta falta de oportunidades para el desarrollo de las mujeres investigadoras se debe a un claro régimen masculino, el cual no se ha adecuado a las tendencias del mundo moderno, claro muchas instituciones educativas realizan esfuerzos mayoritarios para que haya equidad en las oportunidades tanto para hombres como para mujeres de desempeñar puestos de alta responsabilidad en lo que a la investigación refiere, sin embargo pese a todos estos esfuerzos, aún hay muchas problemáticas que obstaculizan con el mayor desempeño de la mujer en dichos y referidos cargos, como son el sistema económico del país y la estructura social tradicional que aún persiste en México.

Pero todas estas situaciones no son estáticas, sino que son susceptibles a un cambio como se ha manifestado en los últimos años, con el ascenso de la mujer primero en su formación académica cada vez más profunda y profesionalizada, se advierte la clara consecuencia de mayores oportunidades para el género femenino, una confianza no solo individual sino colectiva, este

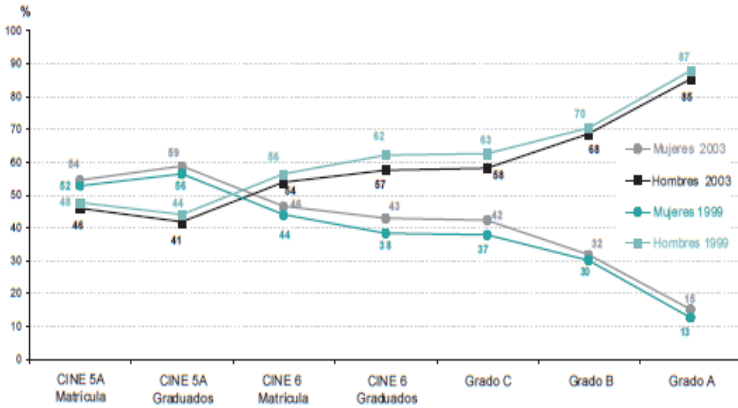
fenómeno es especialmente relevante para la mujer, ya que si bien una sola persona puede conllevar sus propios logros y metas a una sana y exitosa consecución, los logros de la colectividad de cierto sector de la sociedad (en este caso las mujeres) procura un avance significativo en la creencia generalizada de que la mujer es tan o más capaz que el hombre, hecho que se ha confirmado muy recurrentemente, lo cual abre brechas y vence obstáculos para que las mujeres entren con más autoconfianza al área profesional y al mercado laboral, hecho social que tiene repercusiones no solo en mujeres, sino también en hombres, claro el camino es largo, pero el sendero se recorre día a día como podemos observar.

Un campo en el que la mujer también ha sido muy subestimada y poco empleada, ha sido el referente a la ciencia y la tecnología. Esclareceremos este tema y apoyándonos en el Informe internacional de la UNESCO (2007) en su artículo “Ciencia, tecnología y género”, la pobreza, la falta de instrucción y aspectos jurídicos, institucionales, políticos y culturales del entorno, hacen que en el mundo muchas mujeres y niñas se hallen excluidas de las actividades de ciencia y tecnología. Se deben promover herramientas conceptuales y analíticas para la acción activa de distintas políticas estratégicas en el área de la ciencia y la tecnología tendientes a equilibrar el campo laboral de las anteriormente mencionadas, para las mujeres dado que su participación es realmente preocupante por lo escaso que es, luego entonces es necesario fomentar acciones científicas y tecnológicas para que incorporen a las mujeres en estas actividades, la UNESCO propone tres acciones:

- Un aumento de la participación de las mujeres en las carreras de ciencia y tecnología e investigación y desarrollo en todo el mundo
- Una mayor toma de conciencia del público sobre cuestiones de ciencia, tecnología y género y por último
- Incrementar la recolección de un mayor volumen de datos de ciencia, tecnología y género y la promoción de la investigación rigurosa en las cuestiones mencionadas.

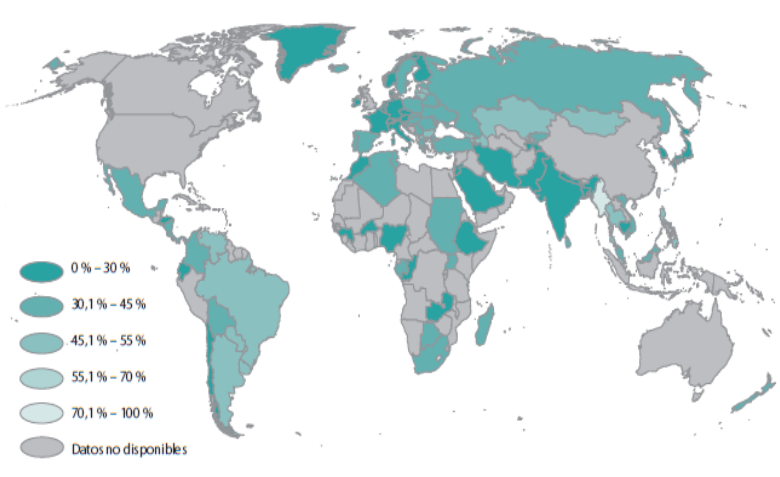
Presentamos datos que tienen como fuente a la Comisión Europea integrada por los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania,

Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Reino Unido y Suecia, y donde se muestran las proporciones de hombres y de mujeres en las distintas etapas de una carrera académica del tipo tecnológico y científico.



Fuente: Datos de la Comisión Europea

En el siguiente mapa, podemos observar las proporciones de mujeres investigadoras en todo el mundo, este dato surge a partir de una investigación de la UNESCO, marzo de 2007.



Fuente: UNESCO (2007)

4. CONSIDERACIONES FINALES

El cambio radical que ha tenido la participación activa de las mujeres en el mercado laboral ha ido de la mano con su profesionalización e incluso su incursión en la investigación. Podemos tener la referencia de lo expuesto por Osorio Raúl en su artículo “Las mujeres investigadoras en educación en México” (2007) quien dice que a pesar de que la mujer ha alcanzado niveles de educación mucho mayor gracias a su creciente incursión en el sentido universitario, aún se mantiene un camino difícil para su éxito tanto laboral como educacional, puesto que la sociedad mantiene fuertes sesgos de género. La presencia de alta producción científica que caracteriza a las mujeres investigadoras en educación en México, representa uno de los logros más sobresalientes de género en el país.

Los logros que las mujeres investigadoras han obtenido en las materias académicas y en los sectores científicos, son producto indirecto o repercusión social de las transformaciones que ha sufrido la educación superior en cuanto a la población estudiantil por género desde hace un tiempo atrás, pero eso no es todo, sino que de igual modo este desarrollo intelectual de la investigación por parte de las mujeres, ha obedecido al incremento del sector femenino en su formación por medio de estudios de posgrado, aunado a ello también existen organismos como centros de investigación que están adscritos a diferentes organizaciones institucionales o gubernamentales, que tienen como fin el desarrollo de investigación científico y que, por la demanda de personal, emplean a mujeres ampliamente capacitadas para el puesto, detonando el interés de las mujeres en su formación más amplia, académicamente hablando, pero no limitándose a ello.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

ENCISO, I. y Planas, J. 2012. **El origen social de los graduados y la equidad en el acceso a la universidad.** Publicaciones ANUIES. México.

- BUSTOS, Romero Olga. 2012. **Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia**. Revista ciencia. México.
- SIEGLIN Veronika. 2012. **Techo de Cristal y acoso Laboral**. Revista “ciencia”. México.
- SALAS Durazo, Iván Alejandro., MURILLO GARCÍA, Fabio. 2013. **Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías**. Revista de la Educación superior. UNAM (Dirección General de Planeación, UNAM, 2011). México.
- DE GÓMEZ, Figueroa Lidia Jaet. 2011. **La mujer en la educación superior en México**. Publicaciones ANUIES. México.
- UNESCO. 2007. **Informe internacional de la Ciencia, tecnología y género**.
- OSORIO, Raúl. 2007. **Las mujeres investigadoras en educación en México**, Revista de Investigación Educativa, núm. 5. México.
- Padrón de investigadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla 2010-2013



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 32, Especial N° 13, 2016

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve