

FORMACIÓN DE JÓVENES PARA EL TRABAJO: ESCOLARIDAD, CAPACITACIÓN Y TRABAJO INFANTIL

MARÍA DE IBARROLA

Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios
Avanzados del IPN, México
mibarrola@spin.com.mx

ALEJANDRO MIJARES

Universidad Iberoamericana de León, Guanajuato, México

RESUMEN

El estudio al cual se refiere este artículo es parte de un proyecto amplio de investigación realizado con el propósito de analizar la formación de los jóvenes para el trabajo en una ciudad mexicana, que se orientó a conocer las múltiples maneras como esta se resuelve. En ese sentido fueron abordadas las políticas públicas y privadas que impulsan la formación para el trabajo juvenil, las instituciones y sistemas de educación que intervienen y los actores involucrados. El objetivo de este artículo es describir y analizar específicamente las tres vías de formación en la industria del calzado: la escolaridad, la capacitación intencional impartida en el interior de la empresa y los conocimientos y competencias adquiridos por los trabajadores a través de sus experiencias más o menos intencionales, en los diversos centros de trabajo. Se proponen finalmente algunos puntos básicos de debate al respecto.

JUVENTUD – EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO – TRABAJO INFANTIL – CALIFICACIONES PROFESIONALES

ABSTRACT

YOUNGSTERS' PREPARATION TO WORK: SCHOOL EDUCATION, IN-SERVICE TRAINING AND CHILD EXPERIENCE AT LABOUR. This study is part of a broader research project carried out in a Mexican city, which aim was to analyse how young people are prepared to cope with labour, investigating their main and varied determinations. In order to do so, public and private politics that support the preparation for juvenile work, institutions and educational systems that interfere in it, as well as the actors involved were studied. The goal of this article is to describe and to analyse three specific ways through which youngsters working in footwear industry reported that they are prepared for doing so: school education, specific and intentional formation provided within the company itself and knowledge and skills acquired in their own experience (which can be intentional or not) at the work centers. Finally, a few basic points on the subject are proposed for discussion.

YOUTH – WORK EDUCATION – WORKING CHILDREN'S – EMPLOYMENT QUALIFICATIONS

Los resultados que aquí se analizan forman parte de un proyecto de investigación muy amplio que tuvo como objetivo analizar de manera integral la formación de los jóvenes para el trabajo en el desarrollo de una ciudad.

Frente a la tendencia de las investigaciones de estudiar de manera lineal las relaciones posibles entre el grado de escolaridad alcanzado o el tipo de formación logrado y la posición laboral o los ingresos, esta investigación se orientó a conocer las múltiples maneras como se resuelve en una ciudad la formación de sus jóvenes para el trabajo. En ese sentido, fueron objeto de atención y estudio las políticas públicas y privadas que la impulsan y delimitan; las instituciones y sistemas de educación que intervienen (el sistema escolar, sistemas de educación de adultos; capacitación y aprendizaje en las empresas,) y los actores que las llevan a cabo (públicos, privados, escuelas, organismos y despachos de capacitación y organizaciones de la sociedad civil). Interesó identificar la manera como los jóvenes se benefician o no de los diferentes tipos de formación que suceden en la ciudad, y analizar el peso y lugar que adquieren en el marco del tipo de desarrollo que la ha caracterizado y del que se pretende impulsar en ella.

El objetivo de este artículo es describir y analizar la presencia simultánea de tres vías de formación que reportan los jóvenes trabajadores de la producción del calzado: la escolaridad; la capacitación explícita e intencional impartida al interior de la empresa, y los conocimientos y competencias adquiridos por los trabajadores a partir de diversas relaciones didácticas más o menos intencionales *situadas*¹ dentro de los centros de trabajo. Como lo demuestran las investigaciones realizadas, la mayoría de los trabajadores inició este último tipo de aprendizaje desde la infancia. Para concluir, a partir de los resultados encontrados se proponen algunos puntos básicos de debate al respecto.

En el texto se combina el análisis de dos de los siete estudios que se realizaron para cumplir con los objetivos del proyecto². En primer lugar, una encuesta aplicada en el año 2000 a casi todos los trabajadores, 1960, de 36 industrias zapateras de la ciudad³;

1 Aprovechamos aquí el concepto de "aprendizaje situado" de Jean Lave y Etienne Wenger (1991).

2 De María de Ibarrola, *La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México*. El proyecto fue aprobado y financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Se desarrolló de 1999 a 2002 bajo la dirección y coordinación de María de Ibarrola y contó con la participación de Alejandro Mijares, Fernando Cuevas, Josefina Pantoja y Rosario Rojas, quienes realizaron su tesis de maestría en la Universidad Iberoamericana de León, y como tesante de doctorado de Cristina Girardo, del Centro de Estudios Latinoamericanos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Unam. Colaboró en todos los estudios el maestro Enrique Bernal del DIE Cinvestav IPN.

3 Se trata de la ciudad de León, en el estado de Guanajuato, situada geográficamente en el centro de México, una de las principales ciudades del país. Cuenta actualmente con una población

además, a los responsables de las empresas se les realizó una entrevista estructurada⁴. En segundo lugar, un estudio basado en las historias de vida de doce jóvenes trabajadores de la industria, dimensionadas a su aprendizaje laboral, que se obtuvieron mediante entrevistas en profundidad en el mismo período (Mijares, 2002). Se aprovechan también, aunque en menor medida, los resultados de los otros estudios que integraron el proyecto completo y que se mencionarán en su oportunidad.

LAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

Conviene describir brevemente las características básicas de la población encuestada. Como se mencionó, se trata del total de trabajadores localizados en 36 empresas zapateras de la ciudad. Las empresas fueron seleccionadas a partir de una muestra estratificada que atendió la diversidad de tamaño de las mismas como expresión de sus diferencias en organización, modernización y gestión⁵. Por sexo la distribución fue 69,6% hombres y 30,4% mujeres. El promedio de edad de la población fue de 28 años. El grupo más numeroso fue el de 15 a 19 años de edad, y en él se concentran las dos terceras partes de las mujeres trabajadoras; se localizaron además 14 adolescentes menores de 16 años, en igual proporción hombres y mujeres. Casi el 90% de los encuestados son operarios: el 42% se desempeña mediante labores eminentemente manuales con ayuda de alguna herramienta, mientras que el 37% lo hace operando algún tipo de máquina, mecánica, eléctrica, neumática o incluso computarizada; trabajos de intendencia, mensajería y otros varios completan ese 90%. Por contraparte, los trabajos de supervisión, administración y mandos medios ocuparon al 11,3% de la muestra, y de dirección,

cercana al millón de habitantes. La ciudad se caracteriza por la importancia de la industria del calzado en la actividad económica, que incorpora al 26% de la Población Económicamente Activa – PEA – y al 63% de la PEA industrial de la ciudad.

- 4 “Expresión de las distintas acciones de formación de los jóvenes en la industria zapatera de la ciudad” (De Ibarrola, 2002).
- 5 Es importante insistir en los rasgos de la industria seleccionada, porque de ninguna manera se pretende que los resultados aquí encontrados puedan ser semejantes en otro tipo de industrias o en otros sectores laborales. Por un lado, se trata de una industria muy artesanal, con importante presencia de trabajo manual calificado en las más de 50 tareas o fracciones que conforman el proceso técnico de producción del calzado. Por otro, se trata de un sector económico dentro del cual coexisten empresas muy modernas y sofisticadas con talleres familiares y maquila doméstica. Las estadísticas locales reportan alrededor de 6000 centros de producción de calzado, de los cuales sólo 1000 están registrados en la Cámara sectorial. Estas últimas emplean al 55% de los trabajadores del ramo en la ciudad. La industria asegura una elevada tasa de ocupación en la ciudad y un nivel de ingresos relativamente elevados para su población.

gerencia y mandos superiores al 2,2%, aunque esta distribución varía en función del tamaño de la empresa entre un 5% y un 30% confirmando las diferencias entre las empresas en cuanto a su gestión.

Los 12 jóvenes, siete hombres y cinco mujeres, a quienes se les aplicó una entrevista en profundidad, tienen entre 16 y 24 años.

LA ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA

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

Por lo general en la ciudad se reconoce que no se requiere ninguna escolaridad para incorporarse a la industria del calzado. Sólo seis empresas indicaron que requieren la primaria, aunque dos señalan que aceptan primaria incompleta; por otra parte, una de ellas señala requerir también la secundaria⁶. La exigencia de escolaridad no parecería responder a alguna pauta estructural de la producción sino a políticas propias de las empresas.

La escolaridad de los trabajadores, sin embargo, es en todos los casos superior a la requerida; la que estos últimos lograron; los alcances y límites que tiene y la manera como influye en diversos aspectos de su desempeño laboral se analizan a continuación.

Esta distribución general sólo se modifica en función de la edad de los trabajadores, como se observa en el siguiente cuadro. Mientras que 69,2% de quienes tienen más de cincuenta años no completó siquiera la primaria, el 75% los jóvenes de 15 a 19 años y el 71% de los jóvenes de 20 a 24 años alcanzó o la primaria completa o incluso la secundaria completa. 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, seguramente por las carreras secretariales. Esta escolaridad de los trabajadores, superior en todos los casos a la requerida en las empresas como criterio de contratación, es expresión del crecimiento general de las oportunidades de escolaridad tanto en el país como en la propia ciudad, y es claramente superior a la de la generación anterior⁷.

6 En México en 1993 se modificó la constitución para definir como escolaridad básica obligatoria los seis años de primaria y los tres de secundaria. Hasta esa fecha sólo había sido obligatoria la primaria, pero sin que se hubiera logrado que toda la población la cursara.

7 Esta última se controló solicitando a los encuestados la información sobre la escolaridad de su madre.

CUADRO 1
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ESCOLARIDAD
ENTRE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS:

Nivel de escolaridad	Porcentaje de trabajadores
Ninguna	2,3
Primaria incompleta	21,3
Primaria completa	33,8
Secundaria incompleta	10,2
Subtotal con escolaridad inferior a la básica obligatoria	67,6
Secundaria completa	20,6
Estudios técnicos con primaria o secundaria	2
Preparatoria incompleta	3,2
Preparatoria completa	1,9
Estudios técnicos con preparatoria	1,3
Licenciatura incompleta	9
Licenciatura completa	2
Postgrado	6
Subtotal con escolaridad superior a la básica obligatoria	11,9

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ESCOLARIDAD POR
GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD

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	81,9	78,3	70,2	66,8	58,7	36,8	30,8

Llama la atención el pequeño grupo de trabajadores menores de 16 años, de los cuales el 28,6% no completó la primaria, la diferencia de jóvenes de 16 hasta 29 años, que sólo menos del 20% están en esa condición. Cabe la posibilidad de que esta cifra exprese una disminución local en las oportunidades de escolaridad primaria de los más

jóvenes en la última década, posibilidad que desafortunadamente se apoya también con las estadísticas escolares generales de la ciudad, que demuestran que un 5% de los niños y un 19% de los adolescentes de la ciudad no están recibiendo la atención escolar que les corresponde por ley⁸.

La escolaridad básica de los trabajadores no sufre modificaciones importantes según el tamaño de la empresa (y lo que esta última pueda significar de grado de modernidad de la organización interna del trabajo). Pero los resultados indican que el personal con escolaridad superior a la básica difiere entre ellas y que el personal con licenciatura y postgrado tiende a localizarse sólo en las empresas de mayor tamaño, situación que corresponde también a la existencia en ellas de un porcentaje significativo de posiciones laborales orientadas a la gestión y administración de la producción con miras a una producción estratégica y moderna.

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ESCOLARIDAD DE LOS
TRABAJADORES ENCUESTADOS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

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	29	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	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
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
Estudios técnicos 2	1,7	1,3	0,6	1	1,6
Licenciatura incompleta			0,8	1,3	1,3
Licenciatura completa		0,8	0,6	1	3,6
Postgrado		0,3			1,2

8 Datos elaborados por Enrique Bernal con base en el Censo General de Población y Vivienda 2000 (Municipio de León). El maestro Bernal elaboró todas las estadísticas de uso compartido para todos los estudios del proyecto.

Según las actividades que realizan los trabajadores, el nivel de escolaridad alcanzado se distribuye de manera muy claramente diferenciada entre quienes realizan actividades operativas directas y quienes realizan tareas de dirección, gerencia y administración.

CUADRO 4
ESCOLARIDAD SEGÚN LAS ACTIVIDADES LABORALES DESEMPEÑADAS

Actividades y nivel de escolaridad	Secundaria o menos	Media superior, superior y posgrado
Dirección y decisión	39,3	70,6
Gerencia o mandos superiores	13,3	92,7
Jefaturas de departamento	38,2	61,8
Tareas administrativas	21	79
Supervisión	86,1	13,9
Operación de máquinas	95	5
Labores manuales	95,4	4,6

Tal parece que las diferencias en cuanto a la escolaridad alcanzada sobre el desempeño laboral 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 alcanzada al interior del ciclo básico en realidad no influyen ni en la posición laboral desempeñada ni en los ingresos alcanzados. La mayor frecuencia relativa de personas en cargos de dirección general o decisión, la mayor parte de ellos los propietarios de las empresas, que cuando más terminaron la secundaria, expresa también la importancia que alcanzan otras vías de formación para el trabajo, como se verá más adelante. Entre los gerentes y mandos superiores es en donde se concentra el mayor número de trabajadores con licenciatura completa y postgrado.

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

Cabe señalar que en la industria predomina el pago de salario por destajo entre los obreros, es decir en función del número de pares de calzado fabricados por el trabajador durante la semana. Nuevamente la diferencia de ingresos está determinada por el salto a la escolaridad posterior a la básica: preparatoria incompleta, preparatoria completa (grados 9 a 12), la licenciatura y el postgrado determinan una diferencia significativa, que también tiene que ver con el tipo de posición que se desempeña. Aún así, los límites

CUADRO 5
INGRESOS ALCANZADOS EN PROMEDIO SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD

Nivel de escolaridad	Ingreso semanal promedio (en pesos mexicanos del 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	74,61	115	1.800
Preparatoria completa	92,82	350	2.500
Estudios técnicos con preparatoria	899,05	275	1.700
Licenciatura incompleta	1639,33	380	8.000
Licenciatura completa	1951,74	450	7.500
Postgrado	1478,13	500	2.500

* En la fecha señalada el tipo de cambio de 9,20 a 9,50 pesos por dólar americano y el salario mínimo se cotizaba em 33 pesos diarios, 231 pesos semanales incluyendo el pago del séptimo día.

inferiores y superiores a los ingresos en esos niveles son mucho más amplios que en los anteriores por lo que puede darse el caso de que trabajadores con escolaridad más elevada obtienen de cualquier forma ingresos inferiores a quienes tienen menor escolaridad. El nivel escolar que realmente marca una diferencia clara es el de la licenciatura, incluso la licenciatura incompleta.

Otros análisis que no es posible detallar por falta de espacio nos orientan a los siguientes resultados: las mujeres ganan menos que los hombres, como ya lo han documentado otros estudios de sociología del trabajo. Como ejemplo, las mujeres con secundaria ganan una cantidad equivalente al 66% de la que ganan los hombres con la misma escolaridad; las mujeres con licenciatura, ganan el 62%.

La escolaridad alcanzada no parece jugar algún papel en la manera como los trabajadores reconocen haber aprendido a realizar el trabajo que actualmente desempeñan ya que sólo el 2,8% responde que lo aprendió en la escuela. Evidentemente la mayor proporción de quienes indican esta última respuesta se sitúa entre los trabajadores con mayor grado de escolaridad: en primer término quienes cursaron alguna escolaridad

técnica, seguidos inmediatamente por quienes cursaron un postgrado; también se sitúa en dos tipos de actividades: las tareas administrativas o secretariales y la gerencia y mandos superiores. Los maestros e instructores formales solo fueron reconocidos como responsables del aprendizaje de lo que los trabajadores consideran necesario para el desempeño de su trabajo en el 4,4% de las respuestas, que se concentran entre quienes cursaron un postgrado, nuevamente en quienes realizan tareas de gerencia y mandos superiores, tareas administrativas y secretariales, mantenimiento de máquinas y la quinta parte de los pocos trabajadores que manejan máquinas computarizadas.

La escolaridad no significa ninguna diferencia en cuanto a la forma de acceder al trabajo, ya que independientemente de la misma, 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 jugar ningún papel en la orientación de sus egresados al trabajo en estas empresas⁹.

La escolaridad que alcanzaron los trabajadores de la industria tampoco parece ser el factor fundamental en la diferencia de ingresos entre los trabajadores; resultaron mucho más significativos los siguientes: la edad, en contra de los más jóvenes; el sexo, en contra de las mujeres y más aún de las mujeres más jóvenes, el puesto desempeñado y el hecho de haber trabajado en la industria desde la infancia. Las mujeres más jóvenes en puestos de operación manual son las que ganan menos.

Alcanzar una escolaridad superior a la básica, que logró poco más de un 10% de los trabajadores, parece relacionarse con los siguientes factores: el desempeño de un puesto de trabajo no operativo (administración y gestión); la posibilidad de alcanzar un ingreso superior al promedio y de obtener capacitación intencional adicional, la lectura de manuales o instructivos para orientar el desempeño del trabajo y el diseño de herramientas o procedimientos de trabajo. En este último aspecto, si bien son muy pocos los trabajadores que reportan haber influido en alguna innovación, el 6.8%, más de las dos terceras partes de quienes tienen posgrado lo reportan.

9 Como parte de otra investigación relacionada directamente con este proyecto, se llevó a cabo un seguimiento de los jóvenes egresados del nivel bachillerato y técnico superior universitario en la ciudad. El resultado es semejante: la escuela no tiene mecanismos para incidir en el acceso al trabajo. Los jóvenes de esa mayor escolaridad relativa en la ciudad se incorporaron en la industria del calzado en un porcentaje proporcional al que corresponde a la industria en la ciudad. Lo hicieron en las posiciones de administración o gestión que se descubren también en esta parte de la investigación y si reconocen que su escolaridad tiene que ver con el trabajo que desempeñan. "Puentes sobre aguas turbulentas: seguimiento interinstitucional de los egresados de los niveles cuatro y cinco de escolaridad en la ciudad de León" (Cuevas, 2002).

CAPACITACIÓN INTENCIONAL EN LA EMPRESA Y CONTINUACIÓN DE ESTUDIOS FORMALES

La capacitación intencional en las empresas no resultó una vía importante de formación de los trabajadores, a pesar de que desde 1973 se estableció en la Ley Federal del Trabajo el derecho de “todo trabajador a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para elevar su nivel de vida y productividad”¹⁰.

La visión de los empresarios sobre la capacitación en el lugar de trabajo

A los obreros no les interesa la capacitación.

En la última década ha habido un incremento muy sustancial de oportunidades y programas de capacitación en la ciudad, impulsados y motivados por el gobierno local, estatal, federal y diversos organismos de la sociedad civil, en particular las cámaras¹¹, como una de las principales respuestas a los desafíos que ha introducido la globalización. Son muy pocas, sin embargo, las empresas que han logrado incorporar una capacitación intencional y programada como parte de sus rutinas de trabajo y sus estrategias de inversión y crecimiento.

Solo la tercera parte de los empresarios responsables reporta algún proceso de capacitación explícito e intencional en el último año. En el setenta por ciento 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 del personal administrativo. Se capacita “cuando hay algún modelo nuevo o la introducción de algún producto nuevo”... “lo hacen de manera informal: los proveedores, los dueños, los mismos trabajadores”. Hay quien declara que la empresa otorga una alta prioridad a la capacitación pero sólo reporta dos horas al año de capacitación impartida por los supervisores. O hay quien dice que la capacitación es factor de promoción para puestos y salarios pero no ofrece ninguna porque “todo mundo ya sabe lo elemental”, solo se da capacitación fuera de horario a los supervisores. Una investigación directa entre 8 empresas que reportaron capacitar a su personal pone al descubierto que dos de ellas en realidad no estaban haciendo ninguna capacitación (Rojas, 2002).

10 Se trata del artículo 153 A de la Ley Federal del Trabajo, reglamentario del artículo 123 constitucional.

11 Otra de las investigaciones relacionadas directamente con el proyecto se orientó al análisis de estas oportunidades y al acceso a las mismas (Rojas, 2002).

Sólo tres empresas reportan programas de capacitación a todo su personal. En un caso se trata de "formación humana", contratada con un despacho privado de capacitación. Todas las semanas se dedica una hora para que los 66 trabajadores de la empresa 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. Por último, solo una empresa reporta un programa anual formal de capacitación para las diferentes tareas que conforman el proceso de producción. El programa es organizado por módulos con participación rotativa de distintos grupos de trabajadores (departamentos). El horario de capacitación es de 8 a 9 am, 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".

La visión de los empresarios al respecto, poco favorable en la práctica a poner en marcha las inversiones y cambios que exige la capacitación, se relaciona con los rasgos una cultura laboral de corte muy tradicional, reconocidos en la ciudad y que no es posible ampliar en este lugar. 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 porque "una vez capacitados (los trabajadores) sólo quieren 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 empresario reporta incluso una muy mala experiencia con la capacitación, que le habría "echado a perder la producción de todo un año" [...] "fueron tan informales e incumplidos los capacitadores contratados que ni siquiera cobraron".

La visión de la capacitación desde los trabajadores

para uno mismo ser mejor

Por su parte, sólo el 12% del total de los trabajadores encuestados reporta haber recibido algún curso o programa intencional de capacitación en el año anterior. Según la actividad que desempeñan, sobresalen entre los beneficiados de esta capacitación los que realizan actividades de gerencia y mandos superiores, de dirección y decisión y de supervisión, ya que entre el 40% y el 47% de quienes realizan estas actividades la reportan. Por contraparte, sólo el 7,7% de quienes realizan labores manuales y apenas

entre el 6%, y el 9% de los jóvenes de 15 a 24 años se benefició con algún programa de este tipo. 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 recibieron algún tipo de capacitación, 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 este nivel de escolaridad accedieron a cursos formales de capacitación. El porcentaje de hombres que tomó cursos de capacitación es superior en cuatro puntos al de las mujeres. La capacitación se dio tanto dentro del horario de trabajo como fuera del mismo.

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

CUADRO 6
ACCESO A CURSOS DE CAPACITACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tamaño de la empresa	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Muy Grande
% de quienes tomaron cursos	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 necesita capacitarse. La mayor frecuencia opina requerir capacitación sobre el manejo y el mantenimiento de equipos y máquinas: 33,4%, pero también algunos consideran necesario capacitarse en 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. La mayoría prefiere que esa capacitación se lleve a cabo dentro de la empresa, mediante actividades de trabajo y no mediante cursos.

Las razones que ofrecen los trabajadores para considerar que necesitan capacitación 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 muchos menos los trabajadores que ligan la capacitación con aspectos laborales concretos: "obtener mejores salarios" o "ganar más dinero" o "mane-

jar mejor las máquinas”, “prevenir accidentes”, “mejorar la productividad”, “entrar a otra fábrica”. Son realmente muy pocos los que piensan que de la capacitación derivarán automáticamente una mejoría en su posición laboral o en sus ingresos.

Por otra parte, un número muy reducido de trabajadores, 99, el 5,1% de los trabajadores encuestados continúa estudiando actualmente. Entre este grupo sobresalen proporcionalmente los que tienen licenciatura incompleta, preparatoria incompleta o han realizado algunos estudios técnicos. Por contraparte, de quienes tienen primaria o secundaria incompleta o completa menos del 4% se interesa en continuar estudiando. El 57% de los 99 trabajadores que actualmente estudian corresponde a los trabajadores 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%). Sólo 17 de los 2 miles trabajadores estaban continuando estudios de primaria y cerca de 40 intentaban completar la secundaria.

Algunas empresas reportan haber intentado ofrecer la primaria o secundaria oficial para adultos a sus trabajadores solo para enfrentarse con el desinterés de estos últimos por aprovecharlas. “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”.

EL APRENDIZAJE POR RELACIONES DIDÁCTICAS: TRABAJO AL 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 – conocimiento tácito conforme lo explicaremos más adelante – que se ha adquirido 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 a partir de los enfoques del aprendizaje situado o las comunidades de práctica.

En las empresas encuestadas se hicieron evidentes diversos tipos de situaciones que se ligan claramente con la adquisición del saber especializado necesario para producir el calzado por estas vías. Casi totalidad de los responsables entrevistados reconoce la importancia de ese aprendizaje y reporta impulsar procesos de capacitación informal al interior de la empresa. Adicionalmente, 19 de los 36 empresarios entrevistados aceptan contar con “un sistema de aprendices” en su empresa. Algunos lo identifican como “la

presencia de “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 mencionan el hecho de que los “obreros 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:

- a. Una primera expresión es el reconocimiento 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 a trabajar: 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%. Por contraparte, el 69,9% de los trabajadores reporta haber enseñado a otro a trabajar, 16,3% lo ha hecho frecuentemente. Como se mencionó anteriormente, los maestros del sistema escolar o de programas de capacitación alcanzan un lugar muy reducido en el reconocimientos de los trabajadores respecto de quienes les enseñaron a trabajar.
- b. La segunda expresión es la existencia y la persistencia del sistema *sui generis* de aprendizaje conforme al cual los niños, en ocasiones desde los seis o siete años, aunque con mayor frecuencia desde los 13 o 14 años, acompañan 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. A los niños y adolescentes en esa situación se les conoce como “zorra” o “zorrita”, denominación ampliamente reconocida en la ciudad¹². La mayoría de los trabajadores encuestados (el 51% en promedio) vivieron en su infancia este aprendizaje y la experiencia directa de diversas tareas de la producción del calzado desde niños.

La situación de aprendizaje infantil, y la experiencia de los trabajadores en la industria desde temprana edad unidas a las intensas relaciones didácticas entre trabajadores, explica la razón por la cual los trabajadores aseguran saber realizar su trabajo.

12 Se dice que el término “zorrita” proviene de las épocas en que se prohibieron los contratos de aprendizaje por ley y se castigó a quienes empleaban trabajo infantil. Los inspectores del Seguro Social recorrían las empresas y los talleres y “cazaban” a los zorritas, muchos de ellos ocultos en cuanto se advertía la presencia del inspector.

EL TRABAJO INFANTIL COMO VÍA DE APRENDIZAJE LABORAL

A pesar de que el sistema de los “zorritas” se prohibió e incluso se persiguió formalmente a principios de la década de los setenta, argumentando tres grandes razones: la inasistencia de los niños a la escolaridad obligatoria, el abuso de los contratos de aprendizaje y la explotación del trabajo infantil, el 51% de los trabajadores encuestados reconoce haber sido “zorrita” en su infancia, entre los 6 y los 14 años de edad. Aunque con mayor frecuencia ese aprendizaje se sitúa según los trabajadores entre los 12 y los 14 años, un 20% de ellos señala haber sido zorrita antes de los 10 años. Este aprendizaje 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 a la fecha de la encuesta, es mayor la frecuencia de quienes realizaron este aprendizaje. Sin embargo, la respuesta se modifica en función del sexo de los trabajadores, ya que tradicionalmente las mujeres no habían sido bien recibidas en la industria ni participaban en el sistema de aprendizaje.

CUADRO 7

PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE APRENDIZAJE INFANTIL POR SEXO Y EDAD

Años	Menos de 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	50 y más
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	24,3	30,6	24,6	17,4	33,3	29,4	50	-
Total por edad	57,1	32,2	43,6	54,3	57,5	64,9	70,1	75	81,6	61,5

La disminución de este aprendizaje entre los trabajadores de 15 a 19 años tiene que ver también con el notable incremento de la participación femenina en este grupo de edad y la mayor dedicación a la escuela. Sin embargo, 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. Recordemos que esta cifra también refiere a la menor escolaridad formal que alcanzó este grupo de edad.

Dados los límites de la representatividad de la muestra, en particular respecto de los trabajadores de este grupo de edad, sólo es posible aventurar una tendencia inquietante respecto de los rasgos posibles de los nuevos trabajadores de la industria: mayor

número de mujeres, a quienes se les otorgan menores sueldos que a los varones, adolescentes que no estarían completando la nueva escolaridad básica obligatoria y estarían aprendiendo a trabajar fundamentalmente como "zorrita" por la vía del trabajo infantil.

Resulta sumamente interesante analizar más a fondo las características que acompañan este tipo de aprendizaje del oficio.

En todos los niveles escolares, inclusive el postgrado, se localizan trabajadores que fueron "zorritas" de niño. La tabla siguiente recoge el porcentaje por nivel de escolaridad, desde quienes no tenían ninguna escolaridad, hasta quienes alcanzaron un postgrado. Hay un corte muy claro a partir de quienes alcanzaron la secundaria completa (columna 5), nivel de escolaridad que vuelve a ser un umbral importante de diferencias, a partir del cual se reduce drásticamente el porcentaje de zorritas a alrededor de una tercera parte hasta llegar a menos del 20% entre quienes cursaron un postgrado. Por lo visto, el trabajo infantil ha sido compatible en muchos casos con la mayor escolaridad alcanzada por las nuevas generaciones

CUADRO 8
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE APRENDIZAJE
INFANTIL POR ESCOLARIDAD ALCANZADA*

Escolaridad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
% Fue zorrita	68,2	60	58,2	57,3	36,7	35,9	38,1	34,2	36	-	28,2	18,2

* 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. Postgrado.

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

Es evidente la importancia de este tipo de aprendizaje entre quienes realizan funciones de supervisión y quienes están al mando de la empresa. Por el contrario, los mandos superiores y gerenciales, seguramente una innovación organizativa relativamente reciente en las empresas de mayor tamaño, y quienes desempeñan tareas netamente administrativas tienen una escasa participación en ese tipo de aprendizaje, a la vez que aportan una mayor escolaridad formal a las industrias. Sorprende que en la categoría de labores manuales, que es la más numerosa de todas, haya disminuido el porcentaje de trabajadores que tuvieron ese aprendizaje. Se trata de la categoría laboral que concentra a los más jóvenes y a las mujeres.

CUADRO 9
PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE APRENDIZAJE
INFANTIL POR ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA

Actividad que desempeña	Proporción que fue zorrита (%)
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

El tamaño de empresa también modifica ligeramente la proporción de trabajadores que fueron zorrítas, pero en todo tipo de empresas encontramos esta forma de acceso al conocimiento laboral. Mientras que en las empresas micro y pequeñas esta proporción es superior o cercana al 60%, casi diez puntos porcentuales por encima del promedio, en las empresas medianas, grandes y muy grandes esa proporción se sitúa ligeramente por debajo del promedio. Se evidencia ahí la importancia del sistema de aprendizaje infantil para conservar el saber hacer entre los habitantes de la ciudad.

TRABAJO INFANTIL, APRENDIZAJE LABORAL Y ESCOLARIDAD

El descubrimiento del intenso sistema de aprendizaje laboral mediante el trabajo infantil condujo a la realización de una serie de entrevistas en profundidad, historias de vida dimensionadas, a 12 jóvenes trabajadores de la industria, que desempeñan actualmente funciones operativas directas en la producción del calzado. Estos jóvenes se localizaron en cinco fábricas de la ciudad de las de mayor tamaño.

A raíz de estas exploraciones más profundas del aprendizaje laboral por medio del trabajo infantil se descubren algunas situaciones interesantes.

Por qué se incorporan los niños al trabajo en la industria

Según las historias de vida recuperadas durante la investigación, los niños o adolescentes se incorporan al trabajo por dos razones fundamentales: una de ellas es la necesidad económica de obtener ingresos sea para sufragar gastos de la familia o personales; pero la otra es la naturalidad del acceso, ya sea porque los padres, los tíos, los hermanos mayores desempeñan ese trabajo, ya sea porque en el propio espacio familiar se produce

CUADRO 10

Nombre	Edad	Estudios	Ingreso a la industria	Género	Estado civil	Hijos	Puesto actual
Claudia	21	Secundaria	16 años	F	Soltera		Preliminar
Gerardo	24	Primaria	13 años	M	Soltero		Asentador
Jael	24	Secundaria	14 años	F	Soltera		Comodín
Jorge	19	Secundaria	12 años	M	Soltero		Montador
José Alfredo	20	Primaria	7 años	M	Casado	2	Doblillador
José de Jesús	21	Primaria	10 años	M	Casado	1	Desclavador
Juan José	21	Secundaria	8 años	M	Soltero		Cortador
Laura	18	Secundaria	15 años	F	Soltera		Conformador
María de la Luz	16	Primaria	13 años	F	Soltera		Revolteadora
Miriam	20	Preparatoria	16 años	F	Casada	1	Preliminar
Néstor	24	Secundaria	13 años	M	Soltero		Pegador
Ricardo	20	Primaria	10 años	M	Casado	1	Embarrador

calzado. Los niños se “pegan” a los adultos manifestando interés y curiosidad. En ningún caso encontramos violencia en su incorporación a las tareas productivas y sí más bien un recuerdo agradable de esa época de la vida. Entre los empresarios y funcionarios del gobierno local se considera que el sistema evitaba la vagancia juvenil y la drogadicción que ahora observan con mayor frecuencia en las calles de la ciudad.

La trayectoria del aprendizaje y del trabajo infantil

Describimos a continuación dos ejemplos de la trayectoria reportada por los jóvenes sobre su aprendizaje y su trabajo

*María de la Luz*¹³

Empezó a trabajar en la industria del calzado cuando apenas cumplía 13 años, con su cuñado, y sin salario

...desde muy chica empecé a trabajar en el zapato, me gusta... a los trece años empecé... con una hermana, y mi cuñado...

13 Las “voces” de los entrevistados se registran por escrito muy resumidas con algunas correcciones mínimas que facilitan la lectura. En los hechos su lenguaje fue demasiado coloquial.

...Trabajaba ahí en su casa, nada más le ayudaba pues sí, que a cortarle los cortes así, que a mochar las hebras, o así... me daba ... dinero ... pero que yo le cobrara, no.

Luego entró a un taller con su sobrino, donde empezó recortando, terminó pegando buyón y duró un mes ahí; salió por su baja de calificaciones y para terminar su primaria: "...ya me sali, porque estaba bajando de calificaciones en mi escuela... me puse a acabar mi primaria".

De nuevo su sobrino le encontró trabajo al terminar su primaria; esto fue seis meses después de salirse del taller anterior. Como no sabía mayor cosa entró a embarrar. Ahí duró como un año. Y en ese año aprendió varias cosas más: "empalmar, revoltear, a pintar fillos de zapato. Pues sí, ahí también me enseñé varias cosas".

Después entró a una fábrica de tenis por un periodo de nueve meses, a recortar y a deshebrar. Entró ganando 1,000 pesos quincenales, y también salió ganando eso. Aprendió allí a enjaretar, a través de su compañera de trabajo. También usó por primera vez ahí la máquina de respuntear: "...me pusieron a recortar y a deshebrar, ahí me quedé como unos nueve meses... de ahí yo misma me puse a la máquina de respuntear".

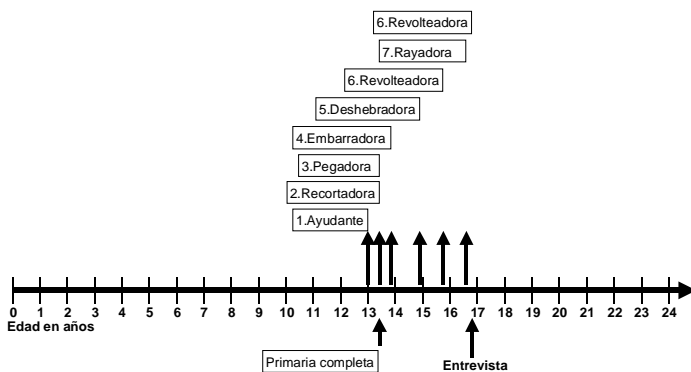
Entró de revolteadora a otra fábrica por otros nueve meses, era una fábrica de tenis también. Se salió porque no le gustó el trato.

Finalmente llegó a su empleo actual, donde tiene tres meses. Entró a rayado y ahora ya está en revolteado, oficio que ya había ocupado en una ocasión anterior. Gana \$700, aunque entró ganando \$600. También aprendió a domar el corte, aunque sin ocupar el puesto.

Su trayectoria laboral y escolar es la que se presenta a continuación.

GRÁFICO 1

MARÍA DE LA LUZ



Su historia en la industria incluye un periodo de casi cuatro años. Se pueden establecer siete puestos diferentes ya desempeñados en su trayectoria; ha estado trabajando en seis lugares diferentes (sin incluir el taller donde estuvo menos de un día), aunque su primer trabajo no fue remunerado formalmente. La duración en sus empleos ha sido de máximo un año, y en un caso se presentó solamente un mes de trabajo, del cual se salió para terminar sus estudios de primaria.

Juan José

Empezó su trabajo en el calzado con su papá, en un taller como "zorrita" a los ocho años, ayudando de todo y recibía su sueldo correspondiente de 10,000 antiguos pesos¹⁴; ahí estuvo como cinco años y fue cuando aprendió inicialmente las labores del oficio; trabajaban como siete u ocho personas en la "pica" (así se conoce en la ciudad a los pequeños talleres): "...empecé con mi papá a ayudarlo en un taller... Como a los ocho años...sería componer corte, clavar la planta, ayudarlo a montar, a embarrar, a hacer de este tacón, a clavarlo..."

Después que se salió del taller le atrajo estar en un club privado como *caddy* durante un año; enseguida, a los 14 años, entró a una tienda de telas, durante siete meses, para luego regresar a la industria del calzado a los casi 15 años como embarrador en una fábrica con su hermana, aprovechando lo que ya había aprendido en el taller con su papá; estuvo tres meses porque no pudo ya trabajar y estudiar al mismo tiempo..

Siguió estudiando hasta que terminó la secundaria y entonces tuvo que entrar ya a trabajar por necesidad. Entró a una fábrica como preliminar, y también empezó a aprender a respuntar ahí; encontró el trabajo caminando por la calle y viendo el anuncio afuera de la empresa; como no pudo ocupar un mejor puesto que el de preliminar, se salió a los ocho meses de haber entrado.

Su tercera empresa, por tres semanas, lo puso a clavar planta, pero por el poco sueldo se salió de ahí.

Entró a trabajar en su empleo actual hace año y medio, con la ayuda del anuncio clasificado del periódico; su primer puesto fue el de componedor de corte, quince días y luego pasó a rebajador porque les hacía falta personal ahí, y no importó que no supiera rebajar.

Cuatro meses después empezó de cortador, apoyando al otro obrero que estaba en ese puesto, porque tenía sobrecarga de trabajo y no habían encontrado quién le

14 Actualmente serían diez pesos, equivalente a un dólar americano.

ayudara; sabía un poco de cortado y eso facilitó las cosas; corta unos 1.500 pares a la semana; de cualquier modo, si termina temprano ayuda en las labores de sus compañeros; hasta el momento está bien en su trabajo a sus 21 años. Gana un sueldo base de 300 pesos a la semana más el destajo, y llega a sacar frecuentemente 700 pesos: "Mi sueldo base es de trescientos... Una semana buena puede ser hasta de más de setecientos".

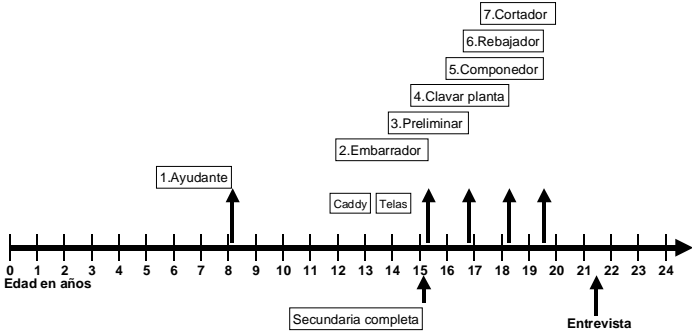
Es uno de los pocos jóvenes que reporta actividades de capacitación. Cuando iniciaba en esta empresa se enteró que había habido una capacitación en Calidad: "...antes de que yo entrara sí había capacitación... según eso iban los sábados a capacitación... de Calidad creo".

Le llama la atención respuntear pero prefiere saber bien el cortado, que empezó a hacer desde el taller con su papá, con molde y cuchilla y que ahora hace con máquina.

...algunas veces sí me he puesto ahí en máquinas de respuntear... me gustaría enseñarme bien a todo lo que es cortado... Sí (corté a molde y cuchilla).

El diagrama de su trayectoria laboral es el siguiente:

GRÁFICO 2
JUAN JOSÉ



Con cinco trabajos en cuatro empresas y una "pica", además de dos trabajos no relacionados con la industria del calzado, Juan José tiene una fuerte experiencia laboral, donde ha tenido responsabilidad con siete puestos diferentes, que han ido aumentando de complejidad conforme avanza el tiempo. Su escolaridad es secundaria completa.

Los doce jóvenes tienen historias semejantes de trabajo infantil, aprendizaje laboral y asistencia a la escuela. Una presentación general de los resultados encontrados a este respecto se sintetiza en el cuadro siguiente:

CUADRO 11

Nombre	Número de periodos de empleo remunerado	Número de empresas	Número de puestos ocupados	Duración de la trayectoria laboral	Ingresos económicos semanales en su primer empleo	Ingresos económicos semanales en su empleo actual	Empleos fuera de la industria del calzado
Claudia	3	3	5	5 años	\$ 250	\$ 850	-
Gerardo	5	4	5	11 años	\$ 380	\$ 800	-
Jael	6	5	6	10 años	\$ 120	\$ 950	1
Jorge	3	3	5	7 años	\$ 200	\$ 900	-
José Alfredo	3	3	3	13 años	\$ 400	\$ 1,100	2
José de Jesús	6	6	14	11 años	\$ 15	\$ 850	3
Juan José	5	5	7	13 años	\$ 10	\$ 700	2
Laura	5	3	2	3 años	\$ 186	\$ 450	1
Maria de la Luz	6	6	7	4 años	\$ 0	\$ 700	-
Miriam	3	3	3	4 años	\$ 250	\$ 600	1
Néstor	8	7	3	11 años	\$ 100	\$ 700	-
Ricardo	8	8	8	10 años	\$ 350	\$ 800	1

Qué aprenden los niños y adolescentes y cómo

En los ejemplos y cuadros anteriores se observa lo que aprenden los niños: las distintas tareas y fracciones del proceso de producción del calzado. Conviene enfatizar que también hay un gran conocimiento del proceso completo de producción de calzado por parte de los entrevistados, y también acerca de la organización en la que se encuentran. Pueden describir qué pasa desde que llega la materia prima hasta que sale el embarque, e incluso se sienten capaces de participar en muchas de las partes del proceso mismo. Cabe aclarar que este conocimiento de la organización que expresan los obreros se encuentra en un nivel descriptivo y dista mucho de manifestarse como la capacidad para hacerse cargo de todas las responsabilidades expresadas.

Al recuperar la historia de estos aprendizajes es posible identificar también las situaciones y los mecanismos de aprendizaje en la familia y en la empresa observando, mirando el trabajo de otros, preguntando a los compañeros, indagando acerca de sus funciones, practicando directamente las tareas en incluso el manejo de máquinas a la menor oportunidad.

Pues viendo allí a los montadores cuando se les apilaba ya me decía "mira jálale tanto" y así me fui enseñando viendo; si ya apenas aquí me enseñe a agarrar un poco las máquinas de pespuntear o sea me gusta hallarle a todo un poco.

...a veces que tenía chance me iba con los montadores a ayudarles a componer, y a... embarrar, y a hacer dos tres cosillas, cuando tenía chance; ya después uno se va enseñando solo.

Viendo también. Yo así a un lado de mí tenía... a la compañera de trabajo.

La curiosidad también motiva el aprendizaje en el lugar de trabajo como se ejemplifica a continuación:

..."como que le haces así ... bien suavcito, para no caerte... del corte o... que te salga la costura así bien" y ya me empiezan a decir "no mira, nada más te tienes que guiar con las manos, tus manos te guían sola al corte, tú nada más vas fijándote" y ya me dicen "a ver ponte a hacer... a ver ponte a hacer uno" y ya cuando me sale más o menos, no pues se siente uno... contento, dices "ay, pues sí me puedo enseñar yo creo a esto".

Y también existen procedimientos tradicionales para la enseñanza práctica de un puesto de trabajo, como es el caso de los pespuntadores.

...en el pespunte, siempre te dan un cachito de piel y ahí vas, para que vayas agarrándole el piquete a la aguja, ahí "sabes qué, pues ya más o menos, tienes que ir

así como por línea", ya ves cuando va el cerrado del zapato.. dicen "sabes qué, tantos centímetros, que dos centímetros, es más... un centímetro vete", se mide con una reglita de plástico y más o menos ahí ya lo cierras....y así ya la que va bien, la van viendo ellos mismos y, pues ya más o menos estás aprendiendo, y ya cuando ya aprendes eso, ya te sueltan tu máquina...

Sí, él me dice sí, ahí está la piel, y él mismo me ha puesto ahí en su máquina, me dice: no, mira, acomódalo así y, me va diciendo cómo.

...mi jefe (papá) es pegador y montador, le ayudaba... a fijar o a prensar a espaciar a puro martillazo, pegar herradura, embarrar, así...

Incluso se valora grandemente el lugar de trabajo como espacio de aprendizaje sobre la capacitación:

¿Qué crees que sea mejor, los cursos o aprender en el lugar?

Pues yo digo que aprender en el lugar.

¿Por qué?

Porque ya cada quien sabe su trabajo y cómo hacerlo.

Qué otras circunstancias enmarcan las relaciones de aprendizaje en la niñez y juventud

En el desmenuzamiento de las historias de vida dimensionadas realizadas a los doce trabajadores también se encontraron elementos que permiten acercarse a las condiciones y riesgos de trabajo que prevalecen en este conjunto de obreros; algunos son propios de sus condiciones socioeconómicas, y otros de la industria en la que trabajan, simple reiteración de lo que sucede en la industria del calzado en general¹⁵.

Entre los jóvenes las situaciones económicas y personales difíciles que viven con regularidad afectan de manera importante las decisiones que toman en relación con su trabajo. Se reiteran casos de enfermedades graves, principalmente de la mamá o de ellos mismos, que implican un cuidado y atención permanente y que provocan el abandono temporal del trabajo. En sentido opuesto está el matrimonio, en edades muy tempranas, como fuente de gran responsabilidad para los jóvenes, motivo por el que necesariamente requieren trabajar, más aún si, como sucedió en los cuatro trabajadores casados de este conjunto, este evento está acompañado casi inmediatamente de la llegada de los hijos. Todas las personas casadas tienen al menos un hijo, no obstante su corta edad.

15 Diversas investigaciones y la opinión reiterada de muchos empresarios afiliados a la Cámara denuncian las malas condiciones de trabajo en la industria (De Ibarrola, 2002).

La inestabilidad de las empresas y talleres, así como las malas condiciones de trabajo que tienen, son otros factores que inciden en la complejidad de las trayectorias laborales encontradas. La frecuencia con la que los jóvenes obreros cambian de empleo se debe a que la empresa o taller paga salarios inferiores, o bien cierran o reducen gran parte de su personal por falta de pedidos. Estas situaciones son lugar común en la ciudad, incluyendo la desaparición fantasmal de la maquinaria y los acervos de las empresas (traslados nocturnos clandestinos) de la noche a la mañana para eludir así sus responsabilidades con los trabajadores. La contraparte es que la gran cantidad de empresas existentes o de nueva creación ofrece siempre oportunidades de trabajo a los jóvenes.

Pero dentro del trabajo también existen en muchos casos condiciones precarias, entre otras: no hay una formalización de la relación laboral, no hay conocimiento de las prestaciones de ley por parte de los trabajadores; no hay prevención de accidentes o manejo adecuado de los pegamentos, o las maquinarias ni condiciones de higiene. En ocasiones los jóvenes han cambiado de trabajo simplemente por tener acceso al Seguro Social que sí otorga una empresa vecina.

También existen importantes riesgos de trabajo, debido a la falta de condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo: olores, ruidos, máquinas peligrosas si no se manejan adecuadamente son ejemplo de ello.

¿Has tenido algún accidente o enfermedad por causas del trabajo?

Eh... trabajando con la máquina me... fracturé un dedo, pero la primera vez fue un accidente, yo tuve la culpa, pero la segunda ocasión la máquina estaba en malas condiciones y así la seguí trabajando. Yo les dije varias veces que la máquina estaba funcionando mal... "sí, después le hablamos al mecánico"... y después, y después, y se estaba apilando el trabajo, y yo sabía cómo sacarlo porque era mi responsabilidad sacarlo, entonces... por mala suerte, así lo digo, por mala suerte me pasó de que sucediera eso.

Estas circunstancias las viven los obreros cotidianamente y forman parte de lo que tienen que aprender a manejar en su trabajo, forma parte de los conocimientos tácitos que integran su saber obrero.

CONSIDERACIONES FINALES EN DEBATE

Queda demostrada la presencia de diferentes tipos de formación para el trabajo en el caso particular de la industria del calzado de la ciudad de León. De los datos presentados es posible concluir que las relaciones pedagógicas que se suscitan al interior de la empresa entre los trabajadores, por la vía de la enseñanza directa y la observación constituyen la forma más generalizada y privilegiada de transmitir un conocimiento largamente arraigado

que se constituye en el necesario para la producción del calzado. Este aprendizaje tiende a adquirirse desde la infancia, mediante el sistema de aprendices/ trabajadores que a pesar de la prohibición legal, subsiste en la ciudad y encuentra cabida y aceptación en todas las empresas. La escolaridad formal y la capacitación intencional en las empresas, aunque se han ido incrementando, juegan un papel secundario frente a este tipo de formación.

Estos resultados ameritan algunos puntos de mayor reflexión y debate sobre: 1. las relaciones entre el trabajo infantil, la escolaridad y la capacitación; 2. los límites y las posibilidades del trabajo como vía de aprendizaje frente a la escolaridad y la capacitación; 3. la naturaleza del conocimiento y las habilidades aprendidas mediante el trabajo infantil; 4. el trabajo infantil en la industria del calzado como fuente de aprendizaje o como explotación y violación de los derechos de los niños.

La relación del trabajo infantil: la escolaridad básica y la capacitación

Si bien la necesidad de trabajar es una de las causas más frecuentes del abandono de la escuela, diversos autores remiten a otro tipo de fallas, incluidas las de la propia escuela, como factor de abandono¹⁶. Ciertamente no todos los niños que trabajan están condenados a desertar. Una parte importante de los trabajadores encuestados, incluso de los más jóvenes, y todos los entrevistados, compartieron el trabajo infantil con la escolaridad, por lo menos la primaria¹⁷. En ocasiones, como nos señalan las historias de vida, el abandono de la escuela coincide con el ingreso al trabajo, particularmente cuando es a una empresa establecida; pero también se da la situación contraria: se abandona el trabajo para concluir los estudios o finalmente también se presentan de manera simultánea, la asistencia a la escuela y la responsabilidad de un trabajo, principalmente para los obreros que inician a temprana edad su trayectoria laboral en los talleres de amigos, vecinos o de su propia familia. Esto manifiesta la posibilidad de atender a la vez estudios y empleo, seguramente porque la carga de trabajo y responsabilidad de los aprendices puede dejar espacio para atender también la escuela, particularmente la primaria. En el resto de los trabajadores de la industria encuestados encontramos evidencia de que una tercera parte de quienes ahora tienen escolaridad superior a la básica también tuvo este tipo de aprendizaje en el trabajo.

16 Rosaura Galeana (1997) hace una revisión al respecto.

17 En el ámbito nacional, a pesar de que en 1993 se decretó la obligatoriedad de la secundaria, la tasa de atención a los adolescentes del grupo de edad es apenas cercana al 80%. En la ciudad de León la proporción es semejante. La primaria para todos los niños está todavía en tasas del 94% o 95%.

Por contraparte, los trabajadores que no continuaron estudiando, algunos de los cuales ni siquiera completaron la primaria, no demuestran especial interés por asistir nuevamente a la escuela. Esta posición de los trabajadores se confirma por su muy escaso interés de alcanzar la primaria o la secundaria formales cuando los empresarios la han puesto a disposición con el apoyo del sistema local de educación de adultos. En cambio otras formas de aprendizaje: la observación, las preguntas concretas, las prácticas directas, son ampliamente compartidas y aprovechadas.

En el caso de los jóvenes entrevistados en profundidad, sólo dos habían superado la escolaridad obligatoria y sólo uno se reprochaba no haber continuado sus estudios. Tal vez por su condición de jóvenes, su relativo éxito en el trabajo y porque su horizonte ha estado enmarcado en la industria del calzado desde niños ven resuelto su proyecto de vida y ven el futuro con optimismo.

La capacitación intencional en el trabajo, por el contrario, es ampliamente valorada por los trabajadores pero muy pocos la reciben. Según la encuesta sólo 12% del total los trabajadores recibe alguna capacitación intencional, orientada al personal con mayor escolaridad y con posiciones laborales medias o superiores, resultado que coincide con el de otros estudios de sociología del trabajo. En las historias de vida sólo uno de ellos reporta haber tomado un curso de capacitación, que por cierto fue determinante en su progreso laboral, ya que aprendió a manejar cierta maquinaria y fue él quien después logró echarla a andar en la empresa.

Respecto de la capacitación, se manifestaron percepciones muy diferentes según la posición en la empresa: para los dueños o gerentes, no se imparte capacitación porque los trabajadores no quieren capacitarse; los trabajadores, por su parte, responden abrumadoramente que sí quieren hacerlo y que prefieren hacerlo mediante el trabajo mismo. En el fondo lo que descubrimos es una resistencia cultural de los empresarios a hacer las modificaciones en las inversiones, los tiempos y las rutinas de trabajo que requiere la capacitación¹⁸ y también una resistencia de los trabajadores cuando los mecanismos de capacitación les exigen unas bases escolarizadas de aprendizaje con las que ellos no cuentan, además de que con frecuencia se les pide que ocupen tiempo extra al de su trabajo para capacitarse.

18 Según se desprende de la entrevista en profundidad a un empresario que sí capacita a todos sus trabajadores, la capacitación tiene que integrarse a otras modificaciones o reformas de la gestión de la empresa, en particular, una mejoría de las condiciones de trabajo y un sistema de estímulos y promociones. Posición que confirma Marta Novick (2002) estudiosa del tema. No es fácil de introducir, cuesta tiempo hacerlo, inversión en dinero y una clara decisión de hacerla. Requiere sortear resistencias de los trabajadores y mayor escolaridad entre ellos que les facilite el acceso a los nuevos conocimientos.

Límites y posibilidades de la situación de aprendizaje

El concepto de aprendizaje situado, con el que nos acercamos al aprendizaje alcanzado por los jóvenes trabajadores mediante su incorporación al trabajo desde niños o adolescentes abre la posibilidad al análisis de los límites y las potencialidades de la "situación" de trabajo de la que se trata. Y es esta situación la que amerita mayor y mejor conocimiento para calificar el tipo de aprendizaje que se realiza mediante el trabajo infantil, o en general el aprendizaje de los jóvenes trabajadores en la industria del calzado. El aprendizaje situado es el estudio de cómo el conocimiento humano se desarrolla en el curso de la vida diaria, especialmente de la manera como la gente crea e interpreta las descripciones de lo que hace.

No fue posible en la investigación profundizar en la manera como los jóvenes trabajadores "crean e interpretan las descripciones de lo que hacen". 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 queremos proponer que esos mecanismos de aprendizaje están limitados estructuralmente por los alcances del proceso productivo, las condiciones cotidianas de trabajo y su organización jerárquica.

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 trabajadores entre distintas tareas; también hay mucha rotación y movilidad entre puestos y empresas. En algunos casos, nos 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. En las pequeñas empresas es frecuente el "obrero integral" pero en las grandes, una organización muy jerarquizada en tres grandes posiciones: el dueño y eventualmente sus gerentes, los mandos medios administrativos, los supervisores y los trabajadores, limita los horizontes de aprendizaje de la mayoría de los trabajadores a la dimensión técnica de parte del proceso de producción.

Desafortunadamente las dos investigaciones reportadas no hicieron especial hincapié en descubrir los efectos de la escolaridad básica (y la formación integral que supuestamente otorga) sobre las condiciones cotidianas de trabajo. Fue evidente que no enseña los conocimientos mínimos requeridos para el oficio de zapatero, aunque sí los requeridos para otro tipo de puestos de administración y gestión. Entre los trabajadores, a pesar de que la mayoría alcanzó la primaria, no fue posible conocer si esa escolaridad se manifiesta en el conocimiento de derechos y deberes laborales y ciudadanos, respeto al medio ambiente, razonamiento para la solución de problemas, mejoramiento de las condiciones de trabajo e innovación.

De qué tipo de conocimiento estamos hablando

El tipo de conocimiento que constituye la esencia del aprendizaje es determinante para una discusión más completa y compleja del asunto. En los últimos años se ha dado especial importancia al papel del conocimiento en la producción económica. Destacan, por un lado, todos los planteamientos de la economía del conocimiento, que hacen de este último y del aprendizaje "los ejes de la competitividad" (Novick 2002), y por otro, nuevos conceptos pedagógicos, como el de "aprendizaje situado" o "las comunidades de prácticas" que se derivan de enfoques interdisciplinarios sobre el aprendizaje provenientes de la pedagogía, la sociología y la filosofía y en los cuales los estudios sobre los sistemas de aprendizajes en situación de trabajo ocupan un lugar fundamental.

Interesa aquí enfatizar que algún tipo de "conocimiento" siempre ha jugado un papel importante en la producción. Una de las principales aportaciones de la economía del conocimiento (Villavicencio, Salinas, 2002; Casas, 2001; Acs, 2000; OECD, 2000; Labarca, 1999 y muchos más) al respecto es la distinción entre el *conocimiento tácito*: práctico, empírico, adquirido por los individuos por vivencias, experiencias de intercambio, actividades repetidas, relaciones cara a cara, y el "conocimiento codificado": compuesto por leyes, principios, teorías que se encuentran objetivados y están disponibles en algún soporte material mediante códigos que lo hacen público, accesible e inteligible¹⁹

19 Nos parece indispensable desde la sociología de la educación precisar que el conocimiento codificado es accesible para quienes disponen de los códigos de acceso al mismo (OECD, 2000)

(Villavicencio, Salinas, 2002). Este autor nos señala que en cada trabajador, como en la línea de producción y al nivel de la organización de la empresa existen tres tipos de 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 de conocimiento”.

Interesa entonces identificar mayormente de qué tipo de conocimiento se trata en las diferentes vías de formación que hemos analizado.

En el caso del aprendizaje escolar se trata fundamentalmente de conocimientos codificados, pero en particular y dado el nivel de escolaridad alcanzado por la población trabajadora, se trata más que nada, en principio, del acceso inicial a los códigos: la lectura, la escritura, las matemáticas, por un lado; el razonamiento, la solución de problemas, por otro. El planteamiento de la escolaridad obligatoria supone que lo que se aprende en la escuela es necesario para lo que se aprende en el trabajo, más completo e integral, ya que se incorporan a la educación básica elementos de formación intencional para la ciudadanía, los derechos y obligaciones personales y sociales, la formación valoral y ética, la formación cultural y deportiva. Toda esta formación está diseñada y cuidada, en principio, desde el punto de vista curricular, pedagógico y psicológico²⁰. En el caso de la escolaridad media y superior se trata, además, de conocimientos especializados, más directamente orientados al desarrollo de alguna de las funciones de producción o administración de la producción, en el caso de nuestro estudio sobre la industria del calzado; para estas funciones sí se encontró preferentemente personal con escolaridad superior a la básica, muchos de ellos con licenciatura e incluso posgrado.

Por su parte, el intenso saber que comparten y transmiten los trabajadores por la vía de enseñanzas y aprendizajes directos entre compañeros de trabajo y atención “personalizada” a los jóvenes que se incorporan a veces desde muy corta edad, es muy poderoso pero resulta ser eminentemente tácito: empírico, poco sistematizado y con grandes dificultades para trascender la relación directa²¹. En las industrias zapateras que estudiamos,

y han creado las estructuras cognitivas que les permiten incorporarlo a su acervo personal. Actualmente la mayor parte de los empresarios modernos comparte la noción de que sólo la escolaridad secundaria asegura la posesión de esos códigos, por lo que la establecen como requisito de ingreso a la empresa.

20 Las evaluaciones realizadas a los logros de la escolaridad, indican que está lejos de alcanzar los objetivos propuestos.

21 Un entrevistado nos da un ejemplo simple. La medida de un tacón se expresa mediante la apertura entre los dedos índice y pulgar. Posiblemente esa información sea compartida por los trabajadores de una empresa pero no saberla traducir en centímetros o pulgadas impide la precisión que requiere el comercio normalizado.

no existen manuales, no se leen instrucciones escritas, no se revisan planos; (sólo el 17% de los trabajadores reportó haber leído algún manual en alguna ocasión, en particular entre quienes cuentan con mayor escolaridad). Parecería que las viejas y cotidianas formas de adquisición del saber zapatero hacen innecesaria la escolarización como requisito de formación para esta industria en el nivel de los obreros. Sin embargo, algunos de los líderes de la nueva organización laboral consideran que esos saberes, traducidos en hábitos de trabajo muy acendrados, que, si bien sostienen la producción actual, se podrían calificar incluso como vicios. Continuamente se reitera la importancia de un "cambio cultural" entre empresarios y trabajadores de la industria.

En este caso que nos ocupa, el saber obrero de los zapateros se construye a través de hábitos arraigados profundamente en el gremio de esta industria, a lo largo del tiempo y a lo ancho de las diferentes empresas (desde pequeños talleres familiares hasta grandes fábricas). El "cambio cultural" mencionado implica la modificación de los hábitos que impiden la profesionalización y modernización del oficio, así como la conciencia de las bondades de la capacitación como complemento a los buenos hábitos que han soportado su ausencia generalizada hasta ahora. Esto vale tanto para trabajadores como para empresarios.

La capacitación intencional en las circunstancias actuales parece estar resultando insuficiente como engranaje para transformar y superar el conocimiento tácito y generar esa espiral de conocimiento que mejoraría las condiciones de trabajo e innovaría la producción. Es muy escasa la que se da, en parte porque se "sabe" que los trabajadores tienen la formación mínima necesaria, en parte porque los empresarios no quieren "sacrificar" presupuestos o ganancias inmediatas ni alterar sus rutinas de trabajo, en parte porque los trabajadores no manejan con fluidez los códigos de acceso al nuevo conocimiento y se resisten a transformar saberes tácitos profundamente arraigados que reiteran continuamente en sus prácticas cotidianas de trabajo.

Trabajo infantil: aprendizaje o explotación

En México la Ley Federal del Trabajo es muy clara y tajante respecto de la prohibición del trabajo infantil. El trabajo de los mayores de 14 años 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 prohibición de trabajar en labores peligrosas o insalubres y un horario máximo de seis horas diarias en períodos máximos de tres horas con una hora intermedia de descanso, prohibición de trabajar horas extraordinarias y en fin de semana. Se exige a los patrones que les den 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, por 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 anteriormente 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 mil centros de producción de calzado solo se tiene información sistematizada de 1000 de ellos, que están registrados en la Cámara correspondiente. Cerca de 10 mil jóvenes de 12 a 14 años trabajan o buscan trabajo en la ciudad aunque, según nuestras estimaciones y por contraste con las estadísticas escolares, muchos de ellos estudian y trabajan.

Como se desprende de las investigaciones realizadas que aquí se reportan el sistema de aprendices sigue funcionando en la ciudad. Según informes de la mitad de los encuestados, su la participación en la producción de calzado se pudo haber iniciado en ocasiones desde los 7 años. Ocho de los 12 jóvenes que nos contaron sus historias de aprendizaje laboral, se incorporaron al trabajo antes de los 14 años.

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 de la ciudad. Descubrimos también que este sistema de aprendizaje, situado en el trabajo y basado en las interacciones entre los trabajadores, que se inicia a veces desde la infancia y se conserva a lo largo de la vida del trabajador, es el que juega un papel fundamental en la conservación y transmisión de los saberes necesarios para el funcionamiento de la industria. Ni la escolaridad, ni siquiera la capacitación intencionalmente orientada a la superación de la industria en momentos de crisis, son consideradas necesarias ante la presencia de este importante saber. Sólo un número pequeño de empresas ha generado importantes posiciones de gestión moderna del proceso productivo y ha puesto atención al reclutamiento de jóvenes escolarizados y a la capacitación intencional. Resulta también importante constatar que de no ser por este sistema, que persiste a pesar de todas las prohibiciones, el conocimiento tácito, pero muy completo, que sustenta la producción de la principal industria en la ciudad y la posibilidad de encontrar trabajo remunerado con mucho mayor frecuencia que en la mayoría de las ciudades del país, estarían en entredicho.

Es 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 de este trabajo infantil se da en condiciones familiares, sea porque el espacio de trabajo 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 trabajos 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, en fábricas o talleres de producción taylorista/fordista. Se trata de un gran Acuerdo, así lo denomina Mijares (2002), tácito y ampliamente compartido de enseñar a otros, para que a su vez enseñen y en retribución por la oportunidad de aprendizaje que se les brindó.

En general, las condiciones de trabajo de la mayoría de las empresas son precarias y también la manera como esto repercute especialmente en los niños. Investigaciones realizadas hace algunas décadas contribuyeron a la prohibición del sistema documentando situaciones de explotación de trabajo infantil, que posiblemente se sigan dando en muchos lados. En este caso hubiera requerido otro enfoque de investigación directamente orientado sobre las condiciones en que se dieron esas situaciones de trabajo infantil: tipo de tareas, cargas y responsabilidades, horarios de trabajo, cumplimiento de la legislación respecto del trabajo de menores, en particular para ver si hubo modificaciones respecto de lo que se denunció en la década de los setenta. También hubiera sido necesario conocer las rutinas de administración de los tiempos infantiles: familia, trabajo, escuela, aunque sabemos que casi todos pudieron completar la escuela primaria. De conformidad con los datos disponibles, lo que podemos documentar es: la persistencia del sistema a pesar de las prohibiciones, el efectivo aprendizaje laboral que alcanzan los niños y adolescentes, que en ocasiones los puede llevar a posiciones de dirección en las empresas, la posibilidad de hacerlo compatible con el cumplimiento de lo que había sido la escolaridad obligatoria (los seis años de primaria hasta 1993) e incluso una escolaridad mayor y, otro dato que resultó interesante, es el recuerdo favorable de los jóvenes sobre este tipo de aprendizaje.

Si conforme al planteamiento de Unicef todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad, como oportunidad que contribuya al desarrollo pleno de sus potencialidades como seres humanos y por eso se señala que "el interés superior del niño" hace prevalecer el derecho a la educación, habría que analizar cómo el aprendizaje laboral, en ciertas condiciones que sería indispensable precisar y conocer mejor para excluir tajantemente toda posibilidad de explotación, contribuye, en mejor forma que

la escuela, a una formación pertinente para el trabajo. Correspondería a la legislación y a la gestión laboral asegurar espacios “decentes” de trabajo y a la capacitación, consolidarlos. Correspondería a la escuela, en un esfuerzo por mejorar su relevancia, que tanto se le ha solicitado, ir más allá de sus muros, reconocer en sus horarios y en sus currícula estas situaciones de aprendizaje laboral y convertirlas en objeto de reflexión, análisis y transformación, como parte integral de una educación de calidad. Se trata en todo caso de esfuerzos compartidos e integrados.

BIBLIOGRAFÍA

CASAS, R. (coord.). *La Formación de redes de conocimiento: una perspectiva regional desde México*. México: Anthropos, Instituto de Investigaciones Sociales; Unam, 2001.

CASAS, R.; GIOVANNA, V. *Dos ejes en la vinculación: de las universidades a la producción*. México: Unam; Plaza y Valdéz, 2000.

CUEVAS, F. *Puentes sobre aguas turbulentas: seguimiento interinstitucional de los egresados de los niveles cuatro y cinco de escolaridad en la ciudad de León*. México, 2002. Tesis (Maestría) Universidad Iberoamericana de León.

DE IBARROLA, M. *La Formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México*. México, 2002. (Proyecto de investigación e informe final presentados al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología)

GALEANA, R. *La Infancia desertora*. México: Fundación SNTE para la Cultura del Maestro Mexicano, 1997.

GALLART, M. A.; BERTONCELLO, R. (eds.). *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo; Cinterfor OIT.

LABARCA, G. (coord.). *Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*. México: GTZ; Cinterfor; Cepal, 1999.

LAVE, J.; WNGER, E. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge (USA): Cambridge University Press, 1991.

MERTENS, L. *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: Iberfop, 1998.

MIJARES, A. *Aprendiendo en la industria del calzado: aprendizaje silencioso de los jóvenes trabajadores en la ciudad de León*. México, 2002. Tesis (Maestría) Universidad Iberoamericana de León.

NOVICK, M. *Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad: capacitación e innovación en dos tramas productivas de la industria manufacturera argentina*. In: DE

IBARROLA, M. (coord.). *Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. Montevideo: Cinvestav/Cinterfor/ Universidad Iberoamericana de León; Red latinoamericana de Educación y Trabajo, Uruguay, 2002

NOVICK, M.; GALLART, M. A. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo; Cinterfor; OIT, 1997.

OECD. *Knowledge management in the learning society: education and skills*, 2000.

ROJAS, E. *El Saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: Cinterfor; OIT, 1999.

ROJAS, R. *Formación intencional: oferta y oportunidades de capacitación en la industria del calzado*. México, 2002. Tesis (Maestría) Universidad Iberoamericana de León.

VILLAVICENCIO, D.; SALINAS, M. La Gestión del conocimiento productivo: las normas ISO y los sistemas de aseguramiento de la calidad. *Comercio Exterior*, v.52, n. 6, p. 508-520, jun. 2002.

ZOLTAN, A. J. *Regional innovation, knowledge and global change*. London; New York: Printer, 2000. (Science, Technology and the International Political Economy).

Recebido em: novembro 2002

Aprovado para publicação em: dezembro 2002