

Este documento fue digitalizado como producto del proyecto BIBLIOTECA DIGITAL, a cargo de la Biblioteca y del Laboratorio de Geomática del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California.



Advertencia:

En este proceso se encontraron documentos incompletos, con páginas ilegibles, entre otros errores, atribuibles al documento impreso y no a la digitalización.

# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION



"LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA  
MUJER OBRERA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA  
DE MEXICALI, BAJA CALIFORNIA"

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

Presentan:

*María Cecilia Romero Cruz y Gloria Torres Montoya*

Mexicali, B. C., Noviembre de 1985.

ADQUIRIDO por **DONACION**

Fecha de Ingreso **APR 11 1997**

REG. \_\_\_\_\_

CLASIFIC. \_\_\_\_\_

NOTACION \_\_\_\_\_

No. EJEMS. \_\_\_\_\_

EJEMPLAR \_\_\_\_\_

BIBLIOTECA

INST. INVEST.  
SOCIALES

U. A. B. C.

Damos nuestro agradecimiento a las -  
personas, que con su ayuda y orientaa  
ción, contribuyeron en la realiza---  
ción de este trabajo:

Lic. Silvia Leticia Figueroa Ramírez

Lic. Ana María Avilés Muñoz

Mtro. Gabriel Estrella Valenzuela

y especialmente a nuestro asesor,

Mtro. Jesús Galáz Fontes.

## I N D I C E

INTRODUCCION . . . . .	1
CAPITULO 1. CONSIDERACIONES TEORICAS	
1.1. Relaciones de Opresión. . . . .	6
1.2. Capacitación, Adiestramiento y Formación. . . . .	13
CAPITULO 2. LA INDUSTRIA MAQUILADORA	
2.1. Antecedentes de la Industria Maquiladora. . . . .	22
2.2. Características Generales de las Plantas Maquiladoras. . . . .	26
2.3. Participación de la Mujer en la Industria Maquiladora. . . . .	33
CAPITULO 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, HIPO- TESIS DE INVESTIGACION Y NOTA ME- TODOLOGICA.	
3.1. Planteamiento del Problema e Hipótesis de Investigación. . . . .	41
3.2. Nota Metodológica. , . . . . .	44
CAPITULO 4. DESCRIPCION DE LOS DATOS . . . . .	48
CAPITULO 5. DISCUSION DE LOS DATOS	
5.1. Capacitación de la Industria Maquiladora de Mexicali, Ba- ja California. . . . .	83
5.2. Conclusiones. . . . .	94

NOTAS DE REFERENCIA . . . . .	100
BIBLIOGRAFIA . . . . .	110
ANEXOS . . . . .	117

## INTRODUCCION

A partir de los requerimientos que el sistema económico de nuestro país ha presentado en los últimos años, que consisten en acelerar el desarrollo de las organizaciones productivas y centros laborales industriales, el Gobierno Mexicano ha dado un notable impulso a una forma de acción de la educación de adultos conocida como capacitación y adiestramiento (1).

A través de esta acción se pretende por un lado, - contar con los recursos humanos calificados que permitan lograr el desarrollo económico del país. Y por otro lado, dar satisfacción al derecho de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo y alcanzar mayores niveles de bienestar (2).

Es por esto que a partir de 1978 se presenta a la capacitación y al adiestramiento como una obligación de las empresas, ya sean públicas o privadas, industriales o de servicios, para con sus trabajadores. Dicho compromiso queda fundamentado legalmente en el Artículo 153 -- bis de la Ley Federal del Trabajo (3).

De los objetivos que se pretenden alcanzar a través de la capacitación, el presente trabajo se referirá al - que consiste en elevar el nivel de vida del trabajador, entendiendo por ésto, el mejoramiento que logra un trabajador tanto en lo social como en lo económico.

Dentro de este marco, se pretende analizar en qué medida la capacitación realmente permite al trabajador - elevar su nivel de vida, es decir, mejorar su situación económica y social a través de un ascenso en su estatus laboral que le ocasione un incremento salarial.

Este estudio se centra en la mujer obrera como parte de la población trabajadora y se analiza bajo la perspectiva teórica de las relaciones de opresión. Esta perspectiva establece que la mujer en nuestra sociedad, se -

encuentra en una situación de desventaja con respecto al sexo opuesto; situación que limita sus posibilidades de acción en aspectos sociales, económicos y políticos (4).

El ámbito en el cual se estudia a la mujer obrera se enmarca dentro de una de las actividades productivas más importantes para la economía de la región, ésta es, la industria maquiladora. La importancia de este grupo industrial radica en el hecho de que ocupa a 6,037 obreros, los cuales representan el 44.35% del total de obreros en la Industria de Transformación de Mexicali, Baja California. Además, la Maquiladora capta a 4,365 mujeres obreras, cifra que representa el 72.30% del total de obreras en la Industria de Transformación de esta ciudad (5).

A partir de los elementos teóricos aportados por otras investigaciones sobre la participación de la mujer en la Maquiladora, específicamente en la frontera norte de México, se tiene un conocimiento más amplio de la situación real de la mujer que nos ocupa.

Entre estos estudios destaca el de Patricia Fernández Kelly, donde se explica que el trabajo femenino en la fábrica no significa una expansión de sus alternativas familiares e individuales; todo lo contrario, puede significar un aumento en el grado de explotación al que se encuentra expuesta. La hipótesis que plantea la autora es que la estructura de los mercados laborales ha sido afectada por profundos cambios en los procesos de producción. Así, el modo de inserción de la mayor parte de los trabajadores en el mercado de trabajo responde a requerimientos concretos del capital y no a su nivel de educación y calificación (6).

Norma Escamilla y Antonieta Vigorito, en base a una investigación realizada en las maquiladoras de ropa de Mexicali, Baja California (7), afirman que la partici

pación de la mujer en el proceso productivo dentro del capitalismo, es subordinada a la del hombre, en la medida en que el sistema social asigna a la mujer un papel prioritario en el trabajo del hogar. Nos hablan sobre la doble jornada de trabajo que realiza la mujer, ya que -- por un lado vende su fuerza de trabajo por un salario y por otro realiza actividades domésticas, trabajo que es considerado como trabajo invisible, para consumo de los miembros de la familia. Este estudio establece también -- que la participación económica de la mujer trae consigo cambios significativos en la estructura de su familia, -- ya que a partir de que recibe un salario, logra una mayor independencia económica y aumenta su poder de decisión en el hogar.

Una de las hipótesis que se manejan en este estudio, es que la mayor escolaridad (representada en ocasiones por cursos de corte y confección, mecanografía y otros similares), no ha implicado un cambio en la mentalidad de las obreras que las motive a modificar su posición en la maquiladora. Señalan los autores que alternativamente, el fenómeno descrito puede obedecer al hecho de que el mercado de trabajo de la mujer fuera de la maquila es restringido.

En la investigación "Las Maquiladoras y el Empleo Femenino: la búsqueda de Trabajo Barato", realizado por Helen I. Safa <sup>(8)</sup>, se trata de demostrar que el reclutamiento de mujeres en las maquiladoras se debe a la búsqueda de mano de obra barata, lo cual es característico del capitalismo industrial. Según la autora, el empleo de fuerza de trabajo femenino se explica por los bajos salarios que éste representa, ya que tradicionalmente a las mujeres se les ha pagado menos que a los hombres, lo cual refleja su posición subordinada en la sociedad. Otro aspecto que se trata en el estudio sugiere que el im

pacto del trabajo asalariado de estas industrias sobre el estatus económico y social de las mujeres que emplean, es bastante limitado debido a los siguientes aspectos:

- 1.- Los niveles salariales son muy bajos.
- 2.- Muchas mujeres tienen contratos temporales y son periódicamente despedidas para evadir los beneficios laborales que se deben a un trabajador permanente.
- 3.- Las altas tasas de rotación.
- 4.- Presiones del trabajo a destajo.
- 5.- La preferencia de mujeres jóvenes y solteras.

Los elementos que han proporcionado estos estudios nos permiten abocarnos hacia un aspecto de la problemática de la mujer no tratada específicamente dentro de estas investigaciones. Este es, el ascenso laboral como uno de los beneficios que la capacitación brinda al trabajador. Es de interés para este estudio constatar en qué medida se cumple para las mujeres obreras este beneficio, o si en su caso, se encuentran en desventaja y limitadas frente al sexo opuesto, es decir, si se reproducen las relaciones de opresión ya mencionadas.

El orden de exposición de este trabajo es el siguiente:

En el primer capítulo se establecen los elementos teóricos a través de los cuales se analiza la situación de la mujer obrera. Se plantean, por un lado, las relaciones de opresión a las que se encuentra sujeta la mujer en la sociedad, y por otro lado, se establece el marco jurídico de la capacitación y el adiestramiento como un derecho que tiene la mujer como parte de la población trabajadora, y se apuntan además, las características de la situación actual del país en materia de capacitación.

En el segundo capítulo se describen los antecedentes de la implantación del Régimen de Maquiladora en la frontera norte de México, específicamente en Baja Cali-

fornia. Se analizan las condiciones de trabajo que se --  
presentan en las plantas maquiladoras, los criterios que  
se utilizan para contratar fuerza de trabajo y en gene-  
ral, las características que distinguen a estas empresas.  
Se expone también, la participación de la mujer en la in-  
dustria maquiladora; se indican los trabajos específicos  
que realiza la obrera y las categorías ocupacionales en  
las que se encuentra, y algunas de las características -  
que presenta la población obrera en esta rama industrial,  
como son: edad, estado civil, escolaridad y antigüedad,  
haciendo una comparación entre hombres y mujeres.

El problema de la investigación y la hipótesis de  
trabajo se definen en el tercer capítulo a partir de los  
elementos teóricos expuestos en los capítulos anteriores.

Al final del capítulo se describe la metodología -  
utilizada a través del proceso de la investigación.

En el capítulo cuarto se describen todos los datos  
obtenidos en la encuesta aplicada a la población obrera.  
La exposición de las variables involucradas en el proble-  
ma de estudio se hace en forma general y enseguida por -  
sexo y tipo de maquiladora.

Toca al último capítulo el análisis y discusión de  
los datos descritos en el capítulo anterior, con la fina-  
lidad de constatar en qué medida se cumple para la mujer,  
uno de los beneficios que la capacitación brinda al tra-  
bajador, éste es, el ascenso laboral. Para ésto se tomó  
en cuenta los tipos de cursos de capacitación impartidos  
en maquiladoras, población que asistió a ellos y benefi-  
cios que dichos cursos proporcionaron a hombres y muje-  
res.

## CAPITULO I

### CONSIDERACIONES TEORICAS

El presente capítulo tiene como objetivo establecer el marco de referencia que proporcione los elementos teóricos a través de los cuales se analiza la situación de la mujer obrera objeto de estudio.

En la primera sección, se plantea a las relaciones de opresión como determinantes de la situación de desventaja en que se encuentra la mujer en la sociedad, con -- respecto al sexo opuesto.

En la siguiente sección se especifica el estado actual de la capacitación, adiestramiento y formación en -- nuestro país, y se trata de definir cada uno de estos -- conceptos, enmarcándolos dentro de la función administrativa.

#### 1.1. Relaciones de Opresión.

Existen diversas corrientes de interpretación que tratan de explicar el fenómeno de la opresión de la mujer. Destacan por ejemplo, las concepciones biologistas, religiosas y materialistas. El análisis que se hace en esta investigación sobre la opresión de la mujer obrera, deriva de los planteamientos teóricos del Feminismo Socialista <sup>(9)</sup>. Según esta corriente la opresión se refiere a las mujeres y a grupos minoritarios definidos dentro de las relaciones patriarcales, raciales y capitalistas. La opresión como categoría general es

"... un fenómeno social que resulta de relaciones humanas de poder. Como una consecuencia de éstas, la opresión necesariamente determina situaciones desventajosas o desiguales para una de las partes involucradas. La parte débil, que en realidad es --

la parte oprimida, estará limitada en su potencialidad de desarrollo y subordinará su voluntad y su esfera de acción, a la parte que mantiene el poder. Además, por sustentarse en relaciones de poder, la opresión implica relaciones de dependencia" (10).

La opresión se manifiesta siempre que existan relaciones desiguales ya sea entre individuos, grupos, naciones, entre un individuo y un grupo o un grupo y una nación, etc. Sin embargo, esta investigación se centra únicamente en la opresión que se presenta entre los sexos. Opresión que padece la mujer como parte de la población humana a la que corresponde reproducir la fuerza de trabajo; la que realiza un trabajo asalariado o no, o ambos a la vez; la que está sujeta a relaciones de explotación opresión, ya sea en la unidad productiva, en la unidad familiar o en ambas. La mujer es la parte de la población que desarrolla actividades dentro de la familia para crear o reproducir valores de uso y servicios, tendientes a lograr la supervivencia de la fuerza de trabajo y reproducir la futura. Valores de uso que no se destinan al intercambio, sino que están orientados al consumo familiar y se hacen realidad, en las tareas llamadas domésticas (cocinar, lavar, planchar, arreglo del hogar, entre otras), que en términos generales ayudan a crear un ambiente propicio al relajamiento de quienes desarrollan trabajos productivos, con el fin de que tengan condiciones adecuadas para recuperar las energías desgastadas en la jornada diaria de trabajo (11).

Respecto a la opresión de la mujer, se puede decir que ésta implica también relaciones de poder. Sin embargo, su particularidad estriba en que éstas tienen su base en la existencia de una jerarquía sexual. De esta manera, las relaciones entre los sexos se encuentran determinadas por condiciones desiguales, las cuales conllevan

diferentes posibilidades para ambos sexos, en su participación económica, política, educativa, etc.

Es así como las relaciones de opresión para el sexo femenino significan desventajas que limitan e impiden su capacidad de expresión y libertad. En este sentido, - las actividades y perspectivas de la mujer se encuentran sujetas a los estereotipos asignados a ella dentro de la estructura social.

La mujer desde que nace, es formada y adecuada para desempeñar determinadas funciones y actividades, que en general, la colocan en desventaja respecto al sexo -- masculino; situación que la mayoría de las veces implica una total dependencia.

La división sexual que se presenta en la estructura de la sociedad, limita las actividades, trabajo, deseos y aspiraciones de las mujeres. Según el Feminismo - Socialista, esta división sexual se define como un sistema sexual de poder que sitúa al hombre en una posición - privilegiada y le concede un poder superior al que posee la mujer. "El patriarcado es la organización jerárquica masculina de la sociedad y, aunque su base legal institucional aparecía de manera más explícita en el pasado, -- las relaciones básicas de poder han permanecido intactas hasta nuestros días" (12).

Varios estudios que se han realizado sobre el surgimiento del patriarcado (13) sugieren que este sistema de organización nace en el momento histórico en que se - dá la especialización del trabajo y con ésta, la división sexual del trabajo como expresión de relaciones de poder entre los sexos (14).

El papel que la mujer desempeñaba en la comunidad primitiva antes de la aparición del sistema patriarcal, era el de directora y jefa; gozaba de un elevado prestigio tanto en los asuntos de la familia como los que ata-

ñen a la tribu. El rango de sacerdotisa implicaba, para la mujer, ser juez y árbitro en los problemas de la comunidad. Según Augusto Bebel "... en los tiempos primitivos, las diferencias físicas e intelectuales entre el -- hombre y la mujer eran mucho menores que en nuestra sociedad" (15).

El derecho materno o matriarcado, implicaba la igualdad de todos; la aparición del derecho paterno significó el dominio de la propiedad privada y con ésto la opresión y subyugación de la mujer. Con la supremacía masculina, las mujeres perdieron su posición en la comunidad, vinieron tiempos de menosprecio y sujeción para ellas (16).

Sin embargo, hay que dejar asentado que no es posible precisar las características exactas de cómo se efectuó este cambio. Esta transición que sufrió la humanidad no se dió al mismo tiempo entre los primeros pueblos civilizados, y tampoco se ha desarrollado de la misma manera en todas partes (17).

Con la división sexual del trabajo, el hombre adquirió poder al encargarse de proveer al grupo de los -- bienes necesarios para su subsistencia. Al presentarse un excedente en la producción, a la mujer se le excluyó de este excedente y la apropiación quedó en manos de los varones. Según Federico Engels, la apropiación del excedente aparece en la comunidad patriarcal, que históricamente se sitúa como "... el estadio de transición entre la familia de derecho materno... y la monogamia moderna (18). El hombre se interesó en heredar el excedente de producción a hijos que él pudiera considerar legítimos, razón por la cual obligó a la mujer a permanecer con él, considerándola de su propiedad. A partir de ésto, se -- vuelve esencial la fidelidad de la mujer, ya que éste es el único medio de garantizar la legitimidad de los hijos.

"Con la propiedad privada y el derecho de herencia surgieron además diferencias y los antagonismos de clase. Con el curso del tiempo se efectuó la unión de los poseedores contra los que nada poseían" (19).

Surgieron así relaciones entre señores y esclavos, deudores y acreedores, ante las cuales se requirió la elaboración de normas jurídicas que las regulara y órganos que supervisaran la marcha de la sociedad. Surge así el Estado como el poder que dirige, equilibra e interviene de un modo protector todas estas relaciones. (20)

La separación que se suscitó entre lo público y lo privado, por la creación del Aparato Estatal y la complejidad del sistema económico basado ahora en un intercambio más amplio, implicaron para el hombre, la necesidad de mantener su control sobre la fuerza de trabajo de las mujeres. El control que anteriormente el hombre ejercía de manera directa sobre la mujer en la familia, se convirtió en un control indirecto mediado por instituciones que abarcaban toda la sociedad. Los instrumentos que se utilizaron para ello fueron, por un lado, la tradicional división sexual del trabajo y por otro lado, las técnicas de organización y control jerárquicos (21).

Durante el período de emergencia del capitalismo en Europa Occidental y los Estados Unidos, el sistema de trabajo sexualmente organizado se hace extensivo al sistema de trabajo asalariado (22).

El sistema patriarcal ha ido abarcando las diferentes culturas a través de la institucionalización de la jerarquía sexual. Aunque se ha manifestado de manera diferente en cada época histórica, el poder del hombre sobre la mujer se ha mantenido (23).

Ahora bien, interesa plantear de qué manera se presenta el Patriarcado en el capitalismo actual. Zillah

Eisenstein argumenta que el Patriarcado y el Capitalismo funcionan relacionados y dependen uno del otro. El Capitalismo se interesa en mantener las relaciones económicas de poder que le permitan la obtención de ganancia, es decir, plusvalía a través de la explotación de la fuerza de trabajo. El Patriarcado proporciona al capitalismo el orden y el control necesarios para el funcionamiento uniforme de la sociedad y del sistema económico; el Capitalismo requiere del control cultural, social, económico y político que emana del sistema de supremacía masculina (24).

"En la medida en que el interés por la ganancia y por el control social se encuentren... relacionados..., el patriarcado y el capitalismo serán un proceso integral; elementos específicos de cada sistema son necesarios para el otro" (25).

El sistema capitalista, para sus fines, mantiene relaciones de explotación; mientras que el sistema patriarcal reproduce en la sociedad relaciones de opresión. Surgen así dos conceptos teóricos: explotación y opresión. El primero se refiere "... al fenómeno que se genera a partir de una relación directa de intercambio entre fuerza de trabajo y capital, cuya expresión se simboliza en el salario. La opresión alude, a su vez, al fenómeno que se genera a partir de relaciones de poder derivadas de una jerarquía sexual..."(26).

Las relaciones de explotación se manifiestan entre clases sociales sin distinción de sexos; no así la opresión, basada en relaciones jerárquicas de poder entre los sexos.

Bajo estas consideraciones, y en función del objetivo general de este proyecto, se tratará enseguida el aspecto de las relaciones de opresión que padece la mujer obrera objeto de estudio en uno de los ámbitos en los que se desenvuelve, éste es el ámbito productivo.

## La Opresión de la Mujer Obrera en la Unidad productiva.

A partir de la concepción teórica de que la mujer, en nuestra sociedad, se encuentra sujeta a relaciones - de opresión, se desprende, que en cualquier espacio en donde se encuentre la presencia femenina, habrá evidencia de opresión. Uno de éstos, son las unidades productivas (27).

La participación de la mujer en este espacio, implica relaciones de opresión que se manifiestan en las categorías de ocupación en las que se encuentra, en donde desarrolla actividades que son un reflejo del trabajo doméstico, monótonas y poco creativas. Los criterios que se utilizan para contratar mujeres son también, una muestra de las relaciones de opresión. Por ejemplo, para poder ingresar a la unidad productiva la mujer debe ser joven - de 18 a 23 años-, y soltera.

De la misma manera, las mujeres perciben salarios menores que sus contrapartes masculinos, en la realización de trabajos que requieren niveles equivalentes de educación y entrenamiento (28).

La mujer obrera, a la vez que padece la opresión, se encuentra sujeta a relaciones de explotación en la unidad productiva. Cada uno de estos fenómenos -opresión, explotación-, presenta manifestaciones propias, pero a la vez, existe un elemento que los vincula: la desigualdad (29).

Se sostiene que la desigualdad es el denominador común de estos fenómenos, en tanto que ambos expresan condiciones diferentes para los miembros de la sociedad: la explotación presenta condiciones concretas para los individuos, en relación a la propiedad o no de los medios de producción y el control político; mientras que

la opresión de la mujer, ubica a los individuos de acuerdo a la estructura social de poder, y en relación a la jerarquía sexual<sup>(30)</sup>.

Aparece así en la unidad productiva, el factor sexo como categoría social que condiciona las alternativas laborales, es decir, las oportunidades de promoción y ascenso laboral, entre otras.

## 1.2 Capacitación, Adiestramiento y Formación.

Antes de iniciar el desarrollo de esta sección, es necesario primeramente establecer que la capacitación, el adiestramiento y la formación constituyen una función administrativa llamada comunmente "entrenamiento". Existen controversias entre los diversos autores que han tratado de definir estos conceptos, por lo cual nos inclinamos al estudio que Agustín Reyes Ponce aporta sobre estos aspectos. Según este autor, el entrenamiento es "...toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio"<sup>(31)</sup>.

El entrenamiento comprende tres actividades distintas y complementarias: la capacitación, el adiestramiento y la formación.

La capacitación es de carácter más bien teórico y suele darse para todas las capacidades que se requieren en un oficio o profesión. La capacitación, de acuerdo a su naturaleza, se debe dar tanto a los obreros o empleados, como a los supervisores o ejecutivos. De acuerdo a su amplitud, la capacitación pretende dar, en primer lugar, conocimientos que serán aplicables dentro de un puesto determinado. En segundo lugar, conocimientos aplicables en todo un oficio; y en tercer lugar, conocimientos que se refieran a toda una rama informal, bancaria, comercial, industrial.

El adiestramiento tiene un carácter más bien práctico y se dá con el fin de que el trabajador adquiriera - facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un - puesto concreto y determinado.

El adiestramiento se dá ante las siguientes situaciones:

1. Al obrero o empleado nuevo.
2. En caso de cambio de puesto, sea por transferencia - temporal, para cubrir una vacante o por ascenso.
3. Por cambio de sistemas, es decir, cuando haya cambios de maquinaria, de instrumental, de métodos de trabajo o de simplificación.
4. Para corrección de defectos cuando el obrero realiza deficientemente su labor.

"Además de la 'capacitación teórica' y del 'adiestramiento práctico' que proporcionan respectivamente ideas y hábitos... es necesaria la 'formación' que se requiere para crear o desarrollar en el obrero o empleado, pero sobre todo en el jefe, hábitos morales, sociales, de trabajo, etc., que no pueden darse en la mera capacitación o adiestramiento y que sin embargo son indispensables para que el trabajador sea leal, sereno, ordenado y decidido" (32).

Es necesario aclarar que cuando se habla de Capacitación en este trabajo, quedan implícitos en este concepto, la capacitación, el adiestramiento y la formación, ya que ha sido éste el término más comúnmente utilizado para referirse a estas tres actividades.

La importancia de la capacitación como función administrativa, estriba principalmente en que proporciona a los trabajadores los conocimientos necesarios para el desempeño de sus labores dentro de la empresa. En la medida en que la empresa capacite al trabajador, éste podrá desarrollar con mayor seguridad y eficiencia su tra

bajo, adquirirá sentido de responsabilidad y colaboración para con la organización, lo cual redundará en un incremento en la productividad.

Sin embargo la capacitación que se proporciona a los trabajadores no sólo debe darles los conocimientos propios del trabajo, sino también debe permitirles el desarrollo de su capacidad creadora <sup>(33)</sup> así como un mejor nivel de vida. Esto es posible en la medida en que el trabajador adquiere, entre otras cosas, un ascenso en su estatus laboral.

El ascenso se entiende como un adelanto del empleado a un puesto de mayor responsabilidad dentro de la misma unidad ocupacional y con un aumento correspondiente en el salario <sup>(34)</sup>.

A partir de las consideraciones anteriores y en base a lo expuesto por Agustín Reyes Ponce <sup>(35)</sup> sobre promoción y ascenso laboral, el ascenso que se da a los trabajadores debe fundamentarse en: a) antigüedad, b) capacidad del trabajador y c) una combinación de estos dos elementos.

De esta manera, la capacitación debe considerarse como un criterio de importancia para otorgar al trabajador un ascenso laboral.

A continuación se tratará de ubicar a la capacitación como una acción educativa intencionada, que pretende promover el desarrollo económico nacional; así como el marco jurídico de la capacitación, que se establece en la Ley Federal del Trabajo y los diversos organismos que participan en la implementación de este derecho para los trabajadores.

### Consideraciones generales.

El estado actual de la sociedad muestra cómo el crecimiento económico propicia continuas modificaciones en los procesos de producción.

Para los trabajadores estas transformaciones se manifiestan en frecuentes cambios en los procesos de trabajo en los distintos sectores económicos y en un incremento en la movilidad ocupacional entre ramas y actividades productivas.

De esta manera, los naturales requerimientos del crecimiento económico intensifican las necesidades de formación profesional y donde éstas cobran mayor vigencia es en las unidades productivas, es decir, en las empresas. Es por esto que los trabajadores reclaman un mayor entrenamiento a fin de hacer frente, con mayor o mejor preparación, al cambio tecnológico, a la movilidad ocupacional y a la solicitud de aumento salarial entre otros (36).

La Educación, como un sistema que comprende a todas las personas e instituciones que participan en la preparación y entrenamiento de recursos humanos para nuestro país, juega un papel esencial en la preparación del personal científico y técnico requerido para el cumplimiento de las metas de desarrollo económico nacional. Es -- por esto que el sistema educativo nacional, a través de la educación no formal, participa directamente en las empresas en el entrenamiento de la mano de obra requerida (37).

La educación no formal es toda actividad educativa -- organizada y sistematizada que se lleva a cabo fuera -- del aparato educativo formal, con el fin de impartir algunos tipos de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, como por ejemplo, indígenas, campesinos, obreros, empleados administrativos, profesionistas, etc. (38)

La capacitación y el adiestramiento en las empresas es una forma de acción de la educación no formal ya que pretende proporcionar conocimientos y habilitar al trabajador en el desempeño de su labor.

El Gobierno Mexicano ante la necesidad de contar con recursos humanos preparados para hacer frente a la evaluación tecnológica y económica del país, elevó a -- rango institucional la capacitación y el adiestramiento convirtiéndolo así en un derecho social (39).

Es por ello que a partir de 1978 se establece en el Artículo 153 Bis de la Ley Federal del Trabajo la -- obligación de las empresas, cualquiera que sea su actividad, de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

Los objetivos que se pretenden alcanzar a través de esta actividad, son los siguientes:

"I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como -- proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador". (40).

Para facilitar la implementación de la capacitación y el adiestramiento en las empresas, se han creado organismos a nivel nacional. En 1978 se constituyó la -- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo descentralizado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tenía a su cargo el Servicio Nacional del Empleo, Capacita-- ción y Adiestramiento cuyos objetivos eran:

- 1.- Estudiar y promover la generación de empleos;
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los --  
trabajadores;
- 3.- Organizar, promover y supervisar la capacita-  
ción y el adiestramiento de los trabajadores; y
- 4.- Registrar las constancias de habilidades labo-  
rales. (41).

Según Decreto de fecha 23 de diciembre de 1983, -  
publicado en el Diario Oficial de la Federación el día  
30 del mismo mes y año, se encomienda a la Dirección Ge-  
neral de Capacitación y Productividad promover y vigi--  
lar el cumplimiento de las obligaciones patronales en -  
materia de capacitación y adiestramiento de sus trabaja-  
dores. (42).

Asimismo, el Sistema Estatal de Adiestramiento y  
Capacitación (SEAC), se integró en Baja California con  
la participación de los sectores oficial empresarial y  
obrero en 1982, con el objeto de:

- 1.- Promover el desarrollo de los recursos huma-  
nos destinados a integrarse a la fuerza de trabajo, por  
medio del adiestramiento, la capacitación y la especia-  
lización, buscando favorecer primordialmente a indivi-  
duos desempleados, sin preparación para el trabajo ni -  
experiencia laboral.

- 2.- Ofrecer y en su caso prestar servicios de ---  
adiestramiento, capacitación y especialización a Empre-  
sas e instituciones de los sectores público, privado y  
social;

- 3.- Realizar investigaciones en relación al com-  
portamiento de los fenómenos de oferta y demanda de ma-  
no de obra en el contexto económico regional y de con-  
formidad con el Plan de Desarrollo Integral del Estado;

- 4.- Apoyar las acciones provenientes del sector -  
social tendientes a la reincorporación a la actividad --

productiva de individuos o grupos.

Los programas de adiestramiento, capacitación y especialización de este organismo no requerirán escolaridad previa y serán de duración no mayor de 300 horas. (43):

El Gobierno Mexicano, con el objeto de promover la capacitación en las empresas, decretó otorgar Certificados de Promoción Fiscal (CEPROFIS) para beneficiar a las empresas que cumplan con sus obligaciones legales en este aspecto. (44).

Como otra forma de facilitar la implementación de la capacitación en las empresas, se propone en la Ley Federal del Trabajo que los patrones podrán convenir -- con los trabajadores, proporcionar la capacitación dentro o fuera de la empresa, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los Sistemas Generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (45).

Los Sistemas Generales a los que hace referencia la Ley Federal del Trabajo son programas que contienen conjuntos de actividades de enseñanza-aprendizaje integrados por módulos o unidades de aprendizaje para la adquisición de habilidades o conocimientos relativos a -- una ocupación o puesto específico y a los cuales pueden adherirse los patrones para cumplir con su obligación -- de capacitar a los trabajadores.

Por otra parte, al considerarse a la capacitación y adiestramiento como una acción coordinada y paralela al sistema educativo, las Secretarías de Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social, han firmado diversos convenios con la finalidad de satisfacer las necesidades del sistema productivo a través de la educación. Uno de estos convenios permite incluir en los pro

gramas de capacitación, la educación básica para adultos, la cual comprende alfabetización, primaria intensiva y secundaria abierta. (46).

A pesar de las promociones y facilidades que se han dado a la Capacitación y el Adiestramiento, según información reciente del Centro Empresarial de Mexicali (47) actualmente sólo el 16% de las empresas en Mexicali, están dentro de lo que marca la Ley en materia de capacitación y adiestramiento, de tal forma que, potencialmente, el 84% de las empresas de algún modo son materia de sanción por parte de la Secretaría del Trabajo. Para esta dependencia gubernamental, la causa es -- que el empresario desconoce cómo cumplir con la capacitación en cuanto a:

- Forma de integrar la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento.

- Cómo integrar los programas de capacitación y adiestramiento.

- Formas y trámites ante la Dirección General de Capacitación y Productividad.

- Cambios y actualización de planes vigentes.

Por otro lado, la misma dependencia reconoce, como otra causa, el hecho de que para la empresa la capacitación no es prioritaria.

A pesar de la poca respuesta que existe por parte de la industria, la capacitación y el adiestramiento es hoy una acción educativa, que deberán realizar todos -- los empresarios, pequeños, medianos y grandes, y todos los organismos del sector público sin distinción. (48).

En términos generales, en este primer capítulo se establecieron dos aspectos básicos para el análisis de la situación de la mujer obrera en la unidad productiva. Se hace referencia, por un lado, al fenómeno de la opresión que padece la mujer obrera, y por otro lado, -

al aspecto de la capacitación y el adiestramiento como un derecho laboral para el sector obrero.

Considerando que el comportamiento de la opresión y de la capacitación de la fuerza de trabajo, se manifiestan de manera diferente en relación a la actividad productiva de que se trate, es necesario caracterizar a la Industria Maquiladora, por constituir el espacio don de se ubica el objeto de estudio; caracterización que se desarrolla en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 2

### LA INDUSTRIA MAQUILADORA

Este capítulo tiene como finalidad establecer las características de la Industria Maquiladora, ámbito productivo donde se desenvuelve la mujer obrera. Para lograr este fin, primeramente se describen los antecedentes de la implantación del Régimen de Maquiladoras en la frontera norte de México y específicamente en Baja California. Enseguida se destaca la importancia de la Industria Maquiladora y de la Industria de Transformación, por ocupar a un alto porcentaje de población obrera en relación a las otras ramas de actividad económica del municipio de Mexicali. Por último, se establecen los rasgos que distinguen a las plantas maquiladoras de Mexicali, como son: criterios de contratación, inestabilidad en el empleo, nivel de productividad y condiciones de trabajo que prevalecen en estas empresas. Al final, se expone la participación de la mujer en la industria maquiladora, las categorías ocupacionales en las que se encuentra y las actividades que desempeña en éstas. /

#### 2.1. Antecedentes de la Industria Maquiladora

El Gobierno Mexicano, con el objeto de aliviar el problema del desempleo generado en la Franja Fronteriza a raíz de la cancelación del Programa de Braceros <sup>(49)</sup>, instituyó en el año de 1965, el Programa de Industrialización de la Frontera. Este programa pretendía atraer inversionistas extranjeros, para fomentar la creación de empleos a través de la instalación de las plantas maquiladoras <sup>(50)</sup> que absorvieran el excedente de mano de obra y se dedicaran a ensamblar y transformar productos norteamericanos, "... con lo que se pretendía promover

el crecimiento económico de la frontera y mejorar las condiciones socioeconómicas de la población de las ciudades fronterizas" (51).

Si bien es cierto que el inicio de las maquiladoras puede atribuirse por un lado, a los esfuerzos empresariales y gestiones gubernamentales para lograr alternativas económicas, también es necesario enfatizar que existieron otros factores cuyo análisis proporciona explicaciones más acertadas del fenómeno aludido. Es decir, el Programa de Industrialización Fronteriza coincidió con la tendencia creciente del capital internacional por diversificar operaciones manufactureras y por la búsqueda de zonas geográficas que contaran con mano de obra barata, dócil, y desorganizada desde el punto de vista sindical, para poder ahí instalar centros de trabajo (52).

La frontera norte de México contaba con estas características y otras ventajas más, por ejemplo:

a) Los bajos salarios. Mientras que el salario mínimo promedio en la zona fronteriza fluctuaba en esos años entre 3.52 y 5.42 dólares por día, en Estados Unidos era de 25.2 dólares (53).

b) La proximidad de las plantas de ensamble en México con las matrices de aquel país -en particular con uno de los estados más progresistas y ricos de la Unión Americana: California-.

c) Y la disponibilidad de vías de comunicación rápidas y en buen estado que representaban bajo costo en el transporte.

El inversionista norteamericano aprovechó las ventajas anteriores ya que éstas trascienden en el costo de producción, que al disminuir, permite a las industrias mantenerse competitivas, tanto en su propio mercado como en el internacional (54).

La nueva división industrial del trabajo permite desagregar los pasos de la línea de producción, de tal manera que se establecen, desde 1965, plantas gemelas (55) a ambos lados de la frontera México-Estados Unidos.

"A partir de este momento, la industrialización - de la frontera norte se va a desarrollar alrededor de - las maquiladoras y a pesar de que los sueldos pagados - son relativamente más altos que en oriente, su situa- ción de cercanía con Estados Unidos y la estabilidad po- lítica mexicana, hacen las ventajas comparativas muy a- tractivas y pronto, alrededor del 17.2% del total de la maquiladora norteamericana está en México, mayoritaria- mente en la frontera norte. Esto es, hay aquí más maqui- ladoras que en Taiwan, Hong Kong o Corea, por ejemplo, y México es el país que tiene mayor importancia para Es- tados Unidos en este aspecto" (56).

Actualmente, en la frontera norte se localiza el 90% de las maquiladoras existentes en la República Mexi- cana, y sólo en el Estado de Baja California se -- concentra el 60% de la producción de estas industrias - manufactureras (57).

Algunos de los factores que han propiciado la in- versión extranjera en la región, son las facilidades y estímulos que el Gobierno Mexicano otorga a estas empre- sas, como son:

- a) Autorización para importar temporalmente libre de impuestos, maquinaria, aparatos, instrumen- tos y equipo accesorio de producción y seguri- dad; manuales de trabajo y planos industriales.
- b) Operar con cualquier proporción de capital na- cional o extranjero, pudiendo hacerlo incluso en 100% de capital extranjero.
- c) La internación del personal técnico y adminis- trativo que requieran para su funcionamiento.

d) Venta de terrenos a precios bajos y gestiones para la dotación rápida de servicios de infraestructura (58).

El fomento que se brinda a la industria maquiladora en Baja California, se debe a que ésta representa una de las actividades económicas de mayor importancia, por concentrar a un alto porcentaje de la población empleada en la industria estatal (59).

Según información vertida por el Lic. Rogelio López Lucio, Delegado de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial en la Entidad, se registraron en 1981, 205 empresas maquiladoras en Baja California, las cuales dan ocupación a 22,860 empleados y generan una derrama en sueldos y salarios superiores a los 212 millones de pesos (60).

Las 205 maquiladoras existentes, operan como sigue: 114 en Tijuana; 67 en Mexicali; 5 en Ensenada; 3 en Rosarito y 16 en Tecate (61).

Interesa centrar la atención en la Industria Maquiladora de Mexicali, ya que es éste el campo productivo donde se trata de estudiar la problemática de la mujer obrera en esta investigación.

En base a una encuesta realizada a las empresas de la industria de transformación de Mexicali (62) se puede afirmar que las 52 maquiladoras que se registraron en 1982 en esta ciudad dieron empleo a 6,037 obreros.

Es importante señalar que la población obrera en maquiladoras se compone básicamente por población femenina. El 72.3% del total son mujeres; el 27.7% son hombres (63).

Ahora bien, cabe aquí preguntarse en qué medida el Programa de Industrialización Fronteriza ha cumplido con su cometido de disminuir el desempleo masculino ge-

nerado por la terminación del Programa de Braceros en la frontera norte. Ya que las plantas maquiladoras han incorporado mayoritariamente a mujeres, principalmente jóvenes y solteras, a la fuerza de trabajo industrial (64).

Al respecto Mónica Gambrill en su estudio "El Trabajo de las Mujeres en la Industria Maquiladora" señala que el Programa de Maquiladoras en lugar de disminuir el desempleo que había en la frontera norte, propició su aumento, ya que las plantas maquiladoras introducen al proceso productivo a un sector de la población que anteriormente era económicamente inactivo, para emplear lo aproximadamente un promedio de dos años y medio. Después de este periodo se deja sin empleo a un gran número de personas que se suman a la masa de desempleados (65).

Por otra parte, si bien es cierto que la mujer se incorpora al proceso productivo industrial a partir del Programa de Industrialización Fronteriza, su participación se da básicamente en la industria maquiladora. En el caso de Mexicali, tenemos que del total de mujeres que laboran en la Industria de Transformación, el 86.9% se concentra en maquiladoras, es decir 4,365 del total de mujeres en el sector industrial (66).

Siendo pues, las maquiladoras, la rama industrial que más demanda mujeres, interesa analizar las condiciones de trabajo que en ella imperan, los criterios que utilizan para contratar su fuerza de trabajo y en general, las características que distinguen a estas empresas. Lo anterior permitirá conocer el medio laboral en el cual se desenvuelven las mujeres, para de ahí partir al estudio de su problemática específica.

## 2.2. Características generales de las plantas maquiladoras.

La industria maquiladora de Mexicali, Baja Cali-

fornia, forma parte de un conjunto de grupos económicos que conforman la Industria de Transformación de esta ciudad. Ahora bien, es necesario destacar la importancia de la Industria de Transformación, dentro de las ramas de actividad económicas en el municipio de Mexicali <sup>(67)</sup>.

Entre estas ramas de actividad económicas destacan en primer lugar la de los servicios comunales <sup>(68)</sup>, y en segundo lugar, la Industria de Transformación, en lo que se refiere a la ocupación de empleados en la categoría de obreros.

Según datos de 1980, la primera rama emplea a --- 17,407 obreros y la segunda a 12,412. Estas cifras representan respectivamente el 19.5% y el 13.9% del total de obreros en el municipio de Mexicali, los cuales ascienden a 89,058 <sup>(69)</sup>.

La Industria de Transformación de esta ciudad se clasifica, de acuerdo a la actividad económica que se -- realiza, en los siguientes grupos:

- 1.- Industria alimenticia.
- 2.- Fabricación en madera, papel, tipográficas y litográficas.
- 3.- Industria metálica, de aparatos eléctricos y electrónicos.
- 4.- Industria maquiladora.
- 5.- Fabricación de maquinaria industrial, agrícola y automotriz.
- 6.- Industrias varias <sup>(70)</sup>.

El grupo de maquiladoras juega un papel importante dentro de este contexto. De las 314 empresas de la - Industria de Transformación que se registraron en esta ciudad en 1982, 52 operan como maquiladoras. No obstante representar el 16.6% del total de empresas industriales, el porcentaje de obreros que se concentra en ellas es considerable. De los 13,611 obreros de la Industria de Transformación, 6,037 laboran en el grupo maquilador,

cifra que representa el 44.4%. Es decir, casi la mitad de obreros de la Industria de Transformación se encuentra en maquiladoras (71).

Las empresas maquiladoras se clasifican a su vez de acuerdo a la actividad que realizan en: a) textiles, b) electrónicas y c) varias.

Existen en esta ciudad 17 empresas maquiladoras dedicadas a la actividad textil, las cuales emplean a 1,309 obreros que representan el 21.7% del total de obreros en maquiladoras (72).

Las maquiladoras electrónicas son también 17; sin embargo concentran a una mayor cantidad de obreros, estos son 3,273 que significan el 54.2% (73).

Por último, las maquiladoras que desempeñan diversas actividades como son: fabricación de artículos deportivos, de partes de avión y automóviles, manufactura de lentes intraoculares, etc. se denominan a lo largo de este trabajo como maquiladoras varias. Son 18 estas empresas y emplean a 1,455 obreros, esto es, el 24.1% del total de obreros en maquiladoras (74).

Como se expuso anteriormente, uno de los principales rasgos que distinguen a las plantas maquiladoras es que su fuerza de trabajo es mayoritariamente femenina. Las explicaciones sobre el predominio del trabajo femenino en estas empresas varían y a nivel de los gerentes se refieren por lo general a los estereotipos sexuales, los cuales describen a la mujer como más paciente, con mayor destreza manual, con mayor precisión visual, entre otras características (75).

Una explicación más al por qué son las mujeres -- las que se incorporan al proceso productivo en maquiladoras, está en las mayores ganancias que representan para estas empresas el empleo de fuerza de trabajo femenina, ya que tradicionalmente se ha pagado menores sala-

rios a las mujeres que a los hombres y además, por la creencia generalizada de que las mujeres no son la fuente principal de ingreso familiar, sino que su salario sólo complementa la aportación del varón al gasto familiar <sup>(76)</sup>. Los datos de la encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali contradicen esa creencia ya que se encontró que el 15.8% de las mujeres aporta el total de su salario al gasto familiar; el 30% aporta las tres cuartas partes; y el 34.8% contribuye con la mitad de su salario <sup>(77)</sup>.

De lo anterior se deduce que el empleo de mujeres tiene que ver con las relaciones de opresión descritas en el primer capítulo, las cuales determinan para la mujer el desempeño de actividades que reportan bajos ingresos y son a la vez, repetitivos monótonos y alienantes <sup>(78)</sup>. Relaciones de opresión que se manifiestan también en los criterios que se utilizan en las maquiladoras para contratar a la fuerza de trabajo entre los cuales destacan, además del sexo, la edad, el estado civil y la escolaridad.

Se prefiere a mujeres jóvenes y solteras, ya que éstas no representan problemas de esposo o hijos. De ahí que uno de los requisitos adicionales en los procesos de selección del personal es la realización de un examen médico que asegure que la candidato no presente síntomas de embarazo <sup>(79)</sup>.

En lo que toca a la escolaridad, se puede decir que las obreras ingresan a la industria maquiladora con un grado mínimo de 6 años de primaria <sup>(80)</sup>.

Según Mónica Gambrill, los criterios de escolaridad, sexo y edad, no son en sí mismos y aislados, variables importantes dentro de las políticas de empleo de las empresas. Es la conjugación de todas, que forman una fuerza de trabajo poco combativa, que es en realidad

lo que les interesa a los empresarios (81).

Entre las características de la Industria Maquiladora sobresale la gran inestabilidad en el empleo que proporcionan, ocasionada por su naturaleza eminentemente competitiva en el mercado internacional, y su búsqueda constante de altas tasas de ganancia. En cualquier decremento en el abastecimiento de mano de obra con bajos salarios en los lugares donde se establece, o en caso de cambios en las condiciones del mercado internacional, las empresas maquiladoras sólo tienen que internarse más en México o trasladar sus filiales a otros países, ocasionando mayor desempleo y una inestabilidad -- más pronunciada para el trabajador.

Ejemplo de lo anterior es el caso de la maquiladora electrónica DIO MEX, S. A., establecida en Mexicali, B. C., desde hace 10 años, la cual desapareció en forma sorpresiva el 16 de septiembre de 1982, llevándose maquinaria y equipo de trabajo, sin antes pagar una semana cuatro días de labores a sus 83 empleados, 75 mujeres y 8 hombres (82).

Los patrones de maquiladoras amplían o reducen -- sus plantas de acuerdo con las fluctuaciones del mercado internacional. "En la mayoría de las empresas con -- más de ocho años de existencia, han pasado hasta 2 mil gentes y sólo permanecen entre el 10 y el 15% de los obreros que fueron contratados en el momento en que se iniciaron las operaciones" (83). Lo anterior nos demuestra la corta permanencia del obrero en la maquiladora y el alto índice de rotación que se presenta ocasionados por la contratación individual que se realiza en estas empresas por periodos cortos con el fin de que el trabajador no cree antigüedad y así evitarse pagar mayores salarios y una justa indemnización a la hora de su cese.

Los empresarios justifican estas contrataciones --

temporales y sus implicaciones ya mencionadas, aludiendo que las empresas locales son dependientes de los suministros de materia prima que les envían periódicamente las corporaciones matrices del extranjero con las -- que se han asociado.

Lo anterior se reafirma con el caso de una de las maquiladoras electrónicas de esta ciudad en donde se -- realizó una observación participante. Un registro de esta observación indica que en el mes de marzo de 1982, -- la empresa comunicó a sus obreros que habría recorte de personal ocasionado por la escasez de trabajo. Explicaron que si la empresa quiere o se vé en la necesidad de recortar personal, existe una ley que la respalda sin -- tener que dar ninguna retribución a sus empleados. Sallieron 65 personas que tenían menos de tres años de antigüedad, recibiendo la cantidad correspondiente a su -- antigüedad, mas tres meses de sueldo, vacaciones, aguinaldo y un 10% adicional (84).

En lo que se refiere al nivel de productividad en maquiladoras, el obrero mexicano, en comparación con el obrero norteamericano, tiene un índice mayor de productividad en el trabajo. "En un estudio llevado a cabo en la frontera norte de México en el año de 1971 se encontró por ejemplo, que los niveles de productividad del -- trabajador en las empresas electrónicas localizadas en la frontera norte de México eran, en promedio, entre -- 10% y 25% más elevados que los observados en plantas si milares, ubicadas en Estados Unidos... las operadoras -- mexicanas en las operaciones de cosido tenían un nivel de productividad que llegaba a ser en promedio 30% más elevado que el de las trabajadoras estadounidenses" (85).

Ahora bien, si se compara el salario que representa el obrero mexicano en relación al obrero norteamericano, se observa que los costos por unidad producida --

son mucho más bajos en México que en Estados Unidos, ya que en el primero se reduce el gasto de mano de obra de trabajadores que con la misma tecnología o maquinaria - pueden producir volúmenes de mercancía mayores a los -- producidos en países con más altos salarios. (86). En - el caso de Baja California, México, y el Estado de Cali fornia, Estados Unidos, la diferencia salarial es de -- uno a diez. Es decir, el salario mínimo en Baja Califor nia equivale a la décima parte de lo que se paga en el Estado de California, E.U.A.

Específicamente, sobre los salarios en maquilado ras de Mexicali se encontró que el 71.5% de las obreras recibe el salario mínimo; el 7.8% recibe menos del sala rio mínimo y el 20.7% rebasa este ingreso. Si se compa ran estas cifras con el salario de la Industria de ---- Transformación de Mexicali se nota que existe similitud entre ambos, pues en esta última, el 70.7% de obreras - recibe el salario mínimo, el 8.0% obtiene menos del mí nimo y el 21.3% labora por un ingreso mayor. (87).

Las condiciones de seguridad e higiene que preva lecen en las plantas maquiladoras son muy malas y humi llantes. Algunas mujeres obreras de maquiladora textil declararon sobre este aspecto lo siguiente: "Cuando ocu rre un accidente con una máquina o alguien se enferma, nos ponen... [tela adhesiva] o nos dan una aspirina... no tenemos ninguna protección contra la pelusa que suel ta la ropa ni contra la luz infrarroja que le ponen a - la máquina para que se vaya derecha la costura" (88).

En una investigación desarrollada por el Centro - de Estudios Fronterizos del Norte de México acerca de - la salud de la mujer obrera en las plantas maquiladoras, se encontró que entre las enfermedades que ésta presen ta destacan los problemas renales y gastrointestinales, deterioro visual, dermatitis, partos prematuros, abor--

tos, cáncer genético, asma, etc. (89). Dichas enfermedades se deben al contacto que continuamente tiene la obrera con sustancias tóxicas, sustancias químicas, residuos de fibras naturales y las condiciones propias del trabajo que prevalecen en la industria maquiladora (90).

### 2.3. Participación de la Mujer en la Industria Maquiladora.

Como ya se ha visto en apartados anteriores, la necesidad de la industria norteamericana de abaratar sus costos en la producción, ocasionó el desplazamiento de los procesos intensivos de trabajo a zonas que representaban mano de obra barata, no calificada, altos niveles de productividad y una dócil fuerza de trabajo (91).

La frontera de México, y en especial, el Estado de Baja California, presentaron condiciones óptimas para el establecimiento de empresas maquiladoras, ya que además de contar con los requerimientos anteriores, presentó otras ventajas como son: cercanía geográfica, régimen de Zona Libre, estímulos fiscales, etc. (92).

Así, a partir de la implementación del programa de maquiladoras en 1965, apareció un número considerable de empresas y, además un gran número de mujeres se incorporó al proceso productivo del sector industrial en esta región. En Baja California, la participación de la mujer aumentó de 10.1% en 1960 a 23.3% en 1969 (93).

En el caso específico de la Industria de Transformación de Mexicali, la participación de la mujer para 1982 alcanzó el 36.9% del total de la fuerza de trabajo ocupada en este sector. Dicha participación se concentra de manera significativa (86.9%) en la industria maquiladora. Es decir, de las 5,023 mujeres obreras que laboran en la industria de transformación de Mexicali,

4,365 se encuentran en maquiladoras (ver cuadro 1).

La población obrera en maquiladoras de Mexicali se distingue como ya se mencionó, por ser mayoritariamente femenina, el 72.3% son mujeres, el 27.7% son hombres (ver cuadro 1).

Una situación similar se presenta en los tres grupos de actividad que conforman la industria maquiladora. Es en el subgrupo textil donde se concentra mayor proporción de mujeres (89.9% de mujeres y 10.1% de hombres). Mientras que en el subgrupo de electrónicas existe 77.7% de mujeres y 22.3% de hombres; en el subgrupo de maquiladoras varias hay 55.7% de mujeres y 44.3% de hombres (ver cuadro 2).

La preferencia de las plantas maquiladoras de emplear fuerza de trabajo femenina es por lo tanto, una realidad claramente definida. Por parte de los empresarios han existido diversas explicaciones para justificar esta situación. Señalan que los elementos "inherentes" a la mujer, tales como docilidad, delicadeza y paciencia, han permitido conformar un sector de trabajadores que resultan altamente productivos en relación a los hombres (94).

En general, la mujer en la industria maquiladora se encuentra relegada a determinadas actividades que -- conllevan salarios inferiores, trabajos delicados y hasta cierto punto los más molestos y monótonos de los procesos de producción. Estas actividades consisten, en el caso de las maquiladoras electrónicas, en insertar, entrelazar, soldar o limpiar pequeños subproductos menores al tamaño de una uña, las cuales son llevadas a cabo con la ayuda de microscopio de alto poder (95). En las maquiladoras textiles, el trabajo consiste en coser, planchar, doblar, deshebrar y empaquetar, básicamente. Todas estas actividades se encuentran en relación con -

CUADRO 1

CUANTIFICACION DEL SECTOR OBRERO EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION POR GRUPOS DE ACTIVIDAD Y SEXO

GRUPO DE ACTIVIDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
1- INDUSTRIA ALIMENTICIA.	2 030	90.6	2 10	9.4	2 240
2- FABRICACION EN MADERA, PAPEL, TIPOGRAFICAS Y LITOGRAFICAS.	8 75	80.5	2 12	19.5	1 087
3- INDUSTRIA METALICA Y DE APARATOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS.	4 54	81.5	103	18.5	557
4- IND. MAQUILADORA	16 72	27.7	4 365	72.3	6 037
5- FABRICACION DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRICOLA Y AUTOMOTRIZ.	1 514	99.5	7	0.5	1 521
6- INDUSTRIAS VARIAS	2 043	94.2	1 26	5.8	2 169
<b>TOTAL</b>	<b>8 588</b>	<b>63.1</b>	<b>5 023</b>	<b>36.9</b>	<b>13 611</b>

FUENTE: I.I.S.-U.A.B.C., PROYECTO "CARACTERISTICAS DE LA MUJER OBRERA EN LA FRONTERA NORTE" EL CASO DE MEXICALI, B. C. ENCUESTA A LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION, FEBRERO - MAYO DE 1982, MEXICALI, B. C.

**CUADRO 2**  
**CUANTIFICACION DEL SECTOR OBRERO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA**  
**POR TIPO DE ACTIVIDAD Y SEXO**

TIPO DE MAQUILADORA	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
TEXTIL	132	10.1	1 177	89.9	1 309	21.7
ELECTRONICA	729	22.3	2 544	77.7	3 273	54.2
VARIAS	811	55.7	644	44.3	1455	24.1
<b>TOTAL</b>	<b>1672</b>	<b>27.7</b>	<b>4 365</b>	<b>72.3</b>	<b>6 037</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: I.I.S.-U.A.B.C., PROYECTO "CARACTERISTICAS DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION, FEBRERO-MAYO DE 1982. MEXICALI, B.C.

las categorías ocupacionales a las que tiene acceso la mujer obrera en la industria maquiladora: supervisora, jefa de piso, operadora, planchadora, deshebradora y -bulteadora, considerando a los dos primeros como em---pleados de confianza (96).

Como se vió en el apartado anterior, la población obrera en maquiladoras, se distingue por ser mayorita-riamente femenina. Este rasgo se ve acompañado por el empleo de mujeres jóvenes, entre los 17 y 25 años (97). Los empresarios de la industria de transformación de -Mexicali opinan, que la preferencia en la contratación de mujeres jóvenes se debe a que "...no existen mejores elementos para trabajar y para dar un mejor rendimien-to que las mujeres jóvenes, pues las chicas parecen 'se cantes' para atender y aprender todo lo que deben hacer en la empresa... son muchachas que de dos zancadas bajan las escaleras y siempre están atentas a lo que están -haciendo, pues no tienen ninguna responsabilidad de hi-jos ni de marido. Están en el trabajo y atienden el tra-bajo, no están preocupadas por ningún otro factor..." (98).

Además de su alta capacidad de concentración y --rendimiento físico, las mujeres jóvenes presentan poca o nula experiencia laboral, lo cual hace suponer que -su nivel de conciencia y organización obrera es relati-vamente bajo (99).

En el seguimiento hemerográfico del aviso clasifi-cado de un diario de Mexicali, se encontró que entre -los requisitos de contratación de la industria de trans-formación, se establecen como mínimo de edad, 17 años y como máximo 25, presentándose casos de empresas que de-mandan mujeres de 16 a 18 años (100).

Una característica más que presentan las mujeres obreras en la industria maquiladora, es su grado de es-colaridad. En base a una investigación realizada en ---

1980 en Ciudad Juárez, Chihuahua, se encontró que la mayoría de las obreras en maquiladoras han asistido a la escuela y tienen un nivel de escolaridad más elevado -- que el promedio en México. Mientras que el promedio de escolaridad del trabajador mexicano es de 3.8 años, la mayoría de las obreras de maquiladoras han completado -- cuando menos 6 años de instrucción (101).

Desde luego, ésto no quiere decir que todas las obreras en maquiladoras tienen el mismo nivel de escolaridad. Existen, por ejemplo, diferencias en los niveles -- de escolaridad cuando se compara a las obreras de la maquila electrónica con las de textil. En las primeras, -- se presenta más comúnmente, un nivel de instrucción relativamente alto, esto es, de secundaria. Sin embargo, en las maquiladoras textiles se encuentra que la mayoría de las obreras apenas terminó la primaria.

En la investigación realizada por el Centro de Investigaciones y Docencia Económicas, se explica que la estrategia empresarial de establecer en sus contrataciones como mínimo la primaria, se debe a que ésta "asegura el buen cumplimiento de la tarea asignada y la capacidad del trabajador para soportar ocho horas de trabajo monótono y meticuloso en la línea de ensamble" (102).

Asimismo se dice que el nivel máximo más comúnmente encontrado es la secundaria, ya que los trabajadores que rebasan este nivel de escolaridad, se aburren -- fácilmente y llegan a un nivel de frustración con relativa rapidez al realizar las tareas de maquila (103).

La propietaria de una maquiladora textil en Mexicali, señaló que le gusta contratar mujeres jóvenes -- 18 a 25 años -- porque éstas en su mayoría, no presentan problemas de hijos y esposo; se presentan más frescas y -- con más ánimos a trabajar. Diferente pasa con las obreras casadas que se les vé cansadas y que faltan mucho a su trabajo (104).

Lo anterior manifiesta que el estado civil, aunado a la juventud, es un factor más que distingue a las obreras incorporadas a la industria maquiladora.

En un estudio realizado por el Centro de Investigaciones y Docencia Económicas (CIDE), explican que la preferencia que existe en maquiladoras en la contratación de mujeres solteras se debe a dos factores:

" 1) La contratación de mujeres casadas, por sus obligaciones familiares repercute, en opinión de los Gerentes en tasas de rotación y ausentismo superiores a las observables en mujeres solteras, y

2) La contratación de este tipo de mujeres disminuye la probabilidad de embarazo, con lo que tendría que incurrir durante el período de maternidad de la trabajadora" (105).

Respecto a lo anterior, un empresario de Mexicali expresó que prefiere contratar mujeres solteras, ya que las casadas presentan problemas como son: faltas, retardos y cansancio, por el trabajo que desempeñan en el hogar y el deber que tienen con su esposo y sus hijos (106).

La participación de la mujer en las maquiladoras adquiere un aspecto temporal debido a la inestabilidad en el empleo que proporcionan estas empresas, las cuales amplían o reducen sus plantas de acuerdo con las fluctuaciones del mercado internacional. Asimismo, "los dueños de las maquiladoras buscan ante todo que el trabajador no cree antigüedad, para así evitarse pagar mayores salarios... Esto explica que el 85% de los trabajadores de las maquiladoras sean mujeres, porque ellas causan menos conflictos laborales y por lo regular tienden a ser trabajadoras transitorias, pues casi siempre al casarse abandonan el empleo..." (107)

Al respecto Mónica Gambrill, señala que contrariamente a lo que opinan algunos empresarios, no son los -

trabajadores de maquila quienes abandonan sus empleos voluntariamente sino que son despedidos por las empresas. Según la misma autora, lo más común en las maquiladoras es que el empleo dura aproximadamente un promedio de dos y medio años. Al cumplir con este período - las obreras son desplazadas y sustituidas por una población nueva de mujeres jóvenes, sin experiencia laboral y con una edad en la cual se puede esperar mayor intensidad en el trabajo (108).

En general, la inestabilidad laboral, el sometimiento a cargas y ritmos de trabajo pesado, el desempeño de tareas manuales, monótonos y tediosos, las condiciones inadecuadas de seguridad y organización en el trabajo, constituyen la actual situación en que se encuentran miles de mujeres en maquiladoras.

Los conceptos expuestos en los dos primeros capítulos constituyen la fundamentación teórica de la investigación. Se consideraron por un lado, los aspectos de opresión y capacitación de la mujer obrera en la unidad productiva. Por otro lado, las características que adquiere la participación de la mujer obrera en ese espacio.

Estos dos aspectos permitieron delimitar el problema de investigación, proponer la hipótesis de trabajo y, en general, los elementos indispensables que deben tomarse en cuenta para guiar el análisis de la problemática expuesta.

### CAPITULO 3

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, HIPOTESIS DE INVESTIGACION Y NOTA METODOLOGICA

##### 3.1. Planteamiento del Problema e Hipótesis de Investigación.

A partir de los elementos teóricos hasta aquí expuestos, es posible definir la problemática que se presenta para la mujer obrera que labora en la Industria Maquiladora de Mexicali, Baja California.

Primeramente, se toma en cuenta uno de los objetivos que el Gobierno Mexicano pretende alcanzar a través de la Capacitación y el Adiestramiento, que consiste en elevar el nivel de vida del trabajador. En esta investigación, se considera que el trabajador podrá elevar su nivel de vida, en la medida en que logre un adelanto en su estatus laboral que le permita mejorar su situación económica y social. Se entiende, pues, que a través de un ascenso laboral, que implica de hecho, un aumento en el salario, el trabajador estará en posibilidades de elevar su nivel de vida.

Según el Art. 153-V de la Ley Federal del Trabajo, las constancias de asistencia a cursos de capacitación y adiestramiento que se expidan a los trabajadores al final de los programas de capacitación, surtirán efecto, para fines de ascenso, dentro de las empresas en que se haya proporcionado la capacitación (109).

Bajo las anteriores consideraciones, el objetivo principal de esta investigación consiste en constatar, en qué medida, la capacitación permite a la mujer obrera tener un ascenso en su estatus laboral. Es decir, ¿realmente la capacitación proporciona a la mujer obrera que labora en la industria maquiladora de Mexicali, Baja California, la posibilidad de ascender laboralmente?

Al enfocar la atención en este aspecto, nos en---

contramos con la existencia de factores que se encuentran determinando la relación capacitación-ascenso laboral. Estos factores se derivan de las relaciones de opresión que prevalecen en nuestra sociedad, las cuales sitúan a la mujer en una posición de desventaja -- con respecto al sexo opuesto en la participación económica, política y social. Es así, como la participación de la mujer en el ámbito productivo refleja las relaciones de opresión, ya que en este espacio, la mujer se encuentra relegada en actividades monótonas, tediosas y poco creativas, y por las cuales se pagan los salarios más bajos.

A partir de estos elementos, surge el problema de esta investigación que consiste en analizar el papel -- que las relaciones de opresión juegan en la relación -- que existe entre la capacitación y el ascenso laboral. De ahí que se pretenda dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los criterios que se utilizan en maquiladoras para ascender laboralmente a los trabajadores?, ¿Existe alguna diferencia en el nivel de capacitación de hombres y mujeres en maquiladoras?, ¿En qué proporción son ascendidos los hombres y las mujeres?, -- ¿Es el sexo del obrero un criterio importante que determina su ascenso?

Ante estos cuestionamientos, se propone en este estudio que la mujer obrera que labora en las empresas maquiladoras de Mexicali, Baja California, a pesar de tener el mismo nivel de capacitación, no es ascendida -- en la misma proporción que sus compañeros obreros, debido al factor sexo que se encuentra determinando la relación capacitación-ascenso laboral.

Lo anterior se explica como una manifestación de las relaciones de opresión ya mencionadas.

Las variables que conforman este planteamiento --

son:

- a) Capacitación, como variable independiente, que se mide a través de la asistencia de obreros a cursos de capacitación impartidos por la empresa.
- b) Ascenso Laboral, como variable dependiente, y se mide en base a la promoción a un puesto de mayor jerarquía dentro de la estructura empresarial.
- c) Sexo, como variable moderadora, que se encuentra determinando la relación capacitación-ascenso laboral.
- d) Se toman en cuenta para efectos de control, el estado civil, edad, antigüedad y escolaridad de los trabajadores.

Para la contrastación de la hipótesis que se propone, se consideró necesario conocer el comportamiento de las anteriores variables en el caso de hombres y en el de mujeres, ya que de esta forma es posible realizar un análisis comparativo de la situación en la que se encuentran ambos sexos. Con este fin se aplicó una encuesta a la población obrera de maquiladoras de Mexicali, - Baja California (ver nota metodológica).

Para la delimitación del concepto de población obrera, se tomó en cuenta que el proceso de producción - capitalista actual tiene como característica la división técnica del trabajo extensa y especializada, donde para lograr un producto se requiere la participación de diversos trabajadores realizando tareas específicas. De acuerdo a lo anterior se entiende por obreros de la industria maquiladora aquellas personas que "...cualquiera que sea la actividad que desarrollen, participen y cooperen para la realización de los productos, inmersas en un proceso de trabajo que contemple una diversidad de operaciones o etapas; sin importar que éstas varíen en su contenido o relación directa, media o nula, en el logro de los productos" (110).

Tomando en cuenta esta definición, se consideraron como obreros, aquellas personas que se encuentran laborando en las siguientes categorías ocupacionales: a) operadores, b) supervisores, c) técnicos especializados, d) empleados de servicio, e) empleados de seguridad, y f) enfermeras.

Con el fin de poder realizar el análisis comparativo de la relación capacitación-ascenso laboral entre hombres y mujeres obreras de maquiladoras, se seleccionaron aquellas empresas que cumplieran con los siguientes requisitos:

- a) Empresas con una estructura jerárquica donde fuera posible para un obrero elevar su categoría laboral.
- b) Empresas que emplearan tanto hombres como mujeres.

El sexo con menor proporción debería representar por lo menos el 5% del total de obreros (ver nota metodológica).

### 3.2. Nota Metodológica.

El universo de estudio de esta investigación fue la mujer obrera que labora en la industria maquiladora de Mexicali, Baja California. De las cincuenta y dos maquiladoras que existen en Mexicali, sólo se tomaron en cuenta aquellas consideradas como empresas medianas o grandes <sup>(111)</sup> y, además, sólo las que tenían tanto hombres como mujeres <sup>(112)</sup>. Aplicando estos criterios de selección, el campo de estudio se redujo a veintiocho maquiladoras (ver anexo "A").

Los anteriores criterios se aplicaron considerando que en este estudio se pretendió analizar los efectos de la variable sexo en la relación Capacitación-Ascenso Laboral, para lo cual se requirió de:

- 1) Empresas con una estructura jerárquica que permite al obrero elevar su categoría laboral en ella, requisito que regularmente sólo satisface la empresa me-

diana y grande.

- 2) Empresas en que laboren tanto hombres como mujeres, ya que esto fue necesario para fines del análisis -- comparativo de la relación Capacitación-Ascenso Laboral entre sexos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, y en base al marco teórico expuesto, se plantea que la mujer obrera, a pesar de tener el mismo nivel de capacitación, no tiene las mismas posibilidades de ascenso laboral en relación con sus compañeros obreros. La información necesaria para la contrastación de este supuesto se obtuvo a través de una encuesta que se aplicó a una muestra representativa de obreros y obreras de la industria maquiladora de Mexicali, Baja California (ver anexo "B").

La encuesta se realizó por medio de una entrevista estructurada, con reactivos derivados de las siguientes variables:

Capacitación (variable independiente)

Ascenso Laboral(variable dependiente)

Sexo (variable moderadora) (ver anexo "C").

La muestra se calculó en función de la varianza estimada para cada una de las variables que constituyeron la hipótesis a comprobar. Del conjunto de variables involucradas, fue la edad la que presentó mayor grado de heterogeneidad; debido a esta consideración, se utilizó dicha variable para determinar el tamaño de la muestra. Se utilizó un nivel de confianza de 95.0% y un grado de precisión del 10.0% respecto a la varianza calculada.

Fórmula que se utilizó:

$$n = \frac{z^2 S^2}{E^2}$$

donde:

n = tamaño de la muestra;

z = nivel de confianza requerido para generalizar

los resultados hacia toda la población;  
 $S^2$  = varianza;

E = precisión con que se generalizarán los resultados (113).

Mediante dicho procedimiento se definió un tamaño de muestra del orden de 400 cédulas por aplicar, las -- cuales se distribuyeron conforme a los siguientes criterios:

- a) A cada subgrupo de maquiladoras se le asignó una cuota de cédulas equivalente a la concentración porcentual del total de obreros en la industria maquiladora. A la Maquiladora Textil: 23.16%; Maquiladora Electrónica: 57.65%; y a las Maquiladoras Varias: --- 19.18% (ver anexo "D").
- b) Para asignar el número de cédulas a hombres y mujeres se tomó en cuenta el porcentaje que representa -- cada uno de ellos en relación al número total de obreros en cada subgrupo. Maquiladora Textil: 11% de hombres y 89% de mujeres; Maquiladora Electrónica: -- 20% de hombres y 80% de mujeres; Maquiladoras Varias: 40% de hombres y 60% de mujeres (ver anexo "D").
- c) La distribución de cédulas por maquiladora se hizo -- aleatoriamente, utilizando para ésto una lista de -- las veintiseis maquiladoras que formaron parte del -- campo de estudio. (114)

De esta manera, el total de obreros encuestados fue: 10 hombres y 33 mujeres en textiles; 46 hombres y 184 -- mujeres en electrónicas; y en maquiladoras varias 31 -- hombres y 46 mujeres (ver anexo "E").

El procesamiento de la información de la encuesta, -- se realizó en el Departamento de Informática de la Universidad Autónoma de Baja California. De los reportes -- estadísticos que se procesaron en dicho departamento, -- se reunió, clasificó, organizó y presentó la informa-

ción en gráficas, relaciones de datos, y nuevos cuadros que pudieran facilitar el análisis e interpretación.

Con el fin de conocer la relación existente entre -- las variables que intervienen en la hipótesis de esta -- investigación, se aplicaron a los cuadros pruebas estadísticas como son Chi cuadrada y "z" (115) y se analizaron en base a los porcentajes y medidas de tendencia -- central como la media y la moda.

Fue así como el análisis e interpretación realizados a la luz de los planteamientos teóricos expuestos en -- los anteriores capítulos, nos permitió contrastar la hipótesis y elaborar las conclusiones que se plantean al final de este trabajo.

## CAPITULO 4

### DESCRIPCION DE LOS DATOS

Como ya se mencionó en la Nota Metodológica, los datos que permitieron contrastar la hipótesis de trabajo, se obtuvieron a través de una encuesta aplicada a 87 hombres y 313 mujeres obreros de la industria maquiladora de Mexicali, Baja California. En este capítulo, se atiende únicamente, a la descripción de los datos obtenidos, dejando para más adelante, su análisis y discusión.

La descripción de las variables se hará en forma general y enseguida por sexo y tipo de maquiladora.

Las variables se describen en el siguiente orden: edad, estado civil, escolaridad, antigüedad, capacitación, tipos de cursos de capacitación y ascenso laboral.

Según los resultados que se obtuvieron en la encuesta, se puede decir, que la edad del 65.5% de los obreros fluctúa entre los 16 y 25 años. Más específicamente, la mayor frecuencia (35.7%), se da entre los 21 y 25 años (análisis del cuadro 3).

En lo que toca a la edad por sexo, se encontró, por un lado, que en el caso de los hombres, el promedio de edad son los 26 años, la mayor frecuencia se presenta en los 25 años y las dos terceras partes de la población presenta una edad que fluctúa entre los 18 a 34 años (ver cuadro 3).

Por otro lado, en el caso de las mujeres, se observa que el promedio de edad -24 años-, es más bajo -- que el de los hombres. Así también encontramos que la edad más frecuente -22 años-, es menor que en los hombres. La edad de las dos terceras partes de mujeres --- fluctúa en un rango de 17 a 30 años (ver cuadro 3).

CUADRO 3  
EDAD POR SEXO

SEXO	E D A D										TOTAL
	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	
H	22	26	22	9	5	0	1	1	0	1	87
M	97	117	51	24	13	5	5	1	0	0	313
TOTAL	119	143	73	33	18	5	6	2	0	1	400

HOMBRES	MUJERES
$\bar{X} = 26$	$\bar{X} = 24.5$
$Md = 25.2$	$Md = 23$
$\sigma = 7.9$	$\sigma = 6.8$

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983. MEXICALI, B.C.

Estos datos muestran que en general, la mujer de las maquiladoras es más joven que el hombre de este grupo industrial.

Ahora bien, interesa conocer si existe alguna diferencia en la edad de las obreras de maquiladoras en relación a obreras ocupadas en otros grupos de la Industria de Transformación de Mexicali, los cuales se agruparon en un rubro que denominamos "agregado no maquilador" (116).

Según la información que se obtuvo en la encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali, la mujer obrera del grupo maquilador es más joven que la obrera que labora en el "agregado no maquilador". En el primero, el 72.1% de mujeres presenta edades de 14 a 25 años, en el segundo, es decir, en el agregado no maquilador, el 54.4% de mujeres se encuentra en ese rango de edad (117).

Si se comparan las edades de la población femenina que trabaja en las distintas actividades económicas de Mexicali y de la población femenina obrera de la Industria Maquiladora, se observa que ambas presentan edades jóvenes. Sin embargo, la población femenina en el primer caso, considerando edades de 16 a 29 años absorbe el 53.8% (118). Mientras que en el segundo caso, las mujeres que laboran en maquiladoras con edades que no sobrepasan los 30 años, concentran al 83.8% (análisis del cuadro 3). Al comparar las edades entre ambas poblaciones de mujeres trabajadoras, el porcentaje que comprende la primera, pierde importancia -no obstante señala a poco más de la mitad de la población femenina que trabaja-, en relación con el 83.8% de obreras jóvenes que laboran en maquiladoras de Mexicali.

Se analizó el comportamiento de la edad por sexo en cada uno de los subgrupos de la Industria Maquilado-

ra de esta ciudad, encontrando lo siguiente:

En las maquiladoras textiles, el promedio de edad de hombres y mujeres son similares, estos son 27.5 y 27 respectivamente (ver cuadro 4).

En las electrónicas, se presenta una diferencia - en los promedios de edad de ambos sexos; en los hombres el promedio son los 26 años, mientras que las mujeres - tienen en promedio 23.

Por último, en maquiladoras varias se presenta -- nuevamente un promedio de edad similar entre hombres y mujeres, éste es, 26 años (ver cuadro 4).

Los datos anteriores muestran que las electrónicas, constituyen el subgrupo maquilador que concentra a las mujeres jóvenes de la Industria Maquiladora.

Si se toma en cuenta la edad que se presenta con mayor frecuencia, se observa que:

En las maquiladoras textiles, la edad de mayor -- frecuencia son los 23 años en mujeres y 25 en hombres. La edad mínima que se registró fue 21 años en los hombres y 16 en las mujeres.

En las maquiladoras electrónicas, los 18 y 23 años son las edades de mayor frecuencia en las mujeres. En los hombres, la edad más frecuente es 23 años.

En maquiladoras varias la edad que presentan las mujeres, con mayor frecuencia, son los 23 años. En los hombres se presenta una frecuencia igual en los 18 y 28 años (análisis del cuadro 4).

Los datos de la encuesta a la población obrera en maquiladoras de Mexicali <sup>(119)</sup> muestran que del total - de mujeres encuestadas, el 5% son solteras, el 32% casadas y el resto presenta otro estado civil <sup>(120)</sup>. Por su parte los hombres manifestaron en su mayoría ser casados (55%), solteros (41%) y con otro estado civil (4%) (ver cuadro 5). Una prueba estadística Chi Cuadrada a-

CUADRO 4  
 EDAD POR TIPO DE MAQUILADORA Y SEXO

TIPO DE MAQUILADORA	E D A D																		TOTAL			
	16 - 20		21 - 25		26 - 30		31 - 35		36 - 40		41 - 45		46 - 50		51 - 55		56 - 60		61 - 65		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
TEXTIL	0	19	4	26	4	17	1	9	1	4	0	3	0	4	0	1	0	0	0	0	10	83
ELECTRONICA	12	69	17	72	8	27	4	10	3	5	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	46	184
VARIAS	10	9	5	19	10	7	4	5	1	4	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	31	46
TOTAL	22	97	26	117	22	51	9	24	5	13	0	5	1	5	1	1	0	0	1	0	87	313

TIPO DE MAQUILADORA	H	M
Textil	I=275 Md=26 C=4.8	I=27 Md=23 C=8.5
Electrónica	I=26 Md=22.4 C=8.9	I=23 Md=21 C=5.2
Varias	I=26 Md=23.6 C=7.1	I=28 Md=23 C=7.2

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
 ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B.C.

CUADRO 5

**ESTADO CIVIL POR SEXO**

ESTADO CIVIL	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SOLTERO	36	41.0	182	58.0	218	54.0
CASADO	48	55.0	99	32.0	147	37.0
OTRO	3	4.0	32	10.0	35	9
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100.0</b>	<b>313</b>	<b>100.0</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA . . ."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAGULADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

plicada a este cuadro ( $\chi^2 = 17.35$  p. .01) muestra que existe una relación significativa entre el estado civil y el sexo.

Al comparar el estado civil de mujeres obreras -- del grupo maquilador con el que presentan las obreras -- del "agregado no maquilador" de la Industria de Transformación de Mexicali, se nota que es significativamente mayor el porcentaje de solteras (58%) en maquiladoras que el de solteras que trabajan en empresas del "agregado no maquilador", en donde sólo el 33.8% de obreras son solteras (121).

Con respecto al estado civil por tipo de maquiladoras, se encontró que la predominación de solteras también se presenta en textiles, electrónicas y varias. En las primeras, el 54% de mujeres solteras, contra el 35% de casadas y el 11% con otro estado civil. En cambio, -- en los hombres se dá una distribución equitativa entre solteros y casados sin presentarse casos de obreros con otro estado civil (ver cuadro 6.1).

Es el subgrupo de electrónicas donde se presenta un porcentaje mayor de solteras en relación al número -- total de obreras en este subgrupo. El 62% son solteras, mientras que sólo el 29% son casadas y el 9% presenta -- otro estado civil. En los hombres se presenta nuevamente el caso de una distribución equitativa entre solteros y casados, 48% en cada caso y sólo un 4% manifiesta otro estado civil (ver cuadro 6.2).

En las maquiladoras varias predominan también las mujeres solteras (48%), le siguen las casadas (37%) y -- las que tienen otro estado civil (15%). En los hombres en cambio, el porcentaje más alto se concentra en los -- casados (68%), en tanto que los solteros alcanzan el -- 29% y los que presentan otro estado civil el 3% (ver -- cuadro 6.3).

CUADRO 6.1  
ESTADO CIVIL POR SEXO - MAQUILADORA TEXTIL

ESTADO CIVIL	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SOLTERO	5	50.0	45	54.2	50	53.8
CASADO	5	50.0	29	35.0	34	36.5
OTRO	0	0	9	10.8	9	9.7
TOTAL	10	100	63	100	93	100

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983. MEXICALI, B. C.

CUADRO 6.2

ESTADO CIVIL POR SEXO - MAQUILADORA ELECTRONICA

ESTADO CIVIL	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SOLTERO	22	47.8	115	62.5	137	59.6
CASADO	22	47.8	53	28.8	75	32.6
OTRO	2	4.3	16	8.7	18	7.8
TOTAL	46	100.0	184	100.0	230	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 6.3

ESTADO CIVIL POR SEXO - MAQUILADORAS VARIAS

ESTADO CIVIL	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SOLTERO	9	29.0	22	47.8	31	40.2
CASADO	21	68.0	17	37.0	38	49.4
OTRO	1	3.0	7	15.2	8	10.4
TOTAL	31	100.0	46	100.0	77	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

Los datos de la encuesta a la población obrera en maquiladoras de Mexicali, confirman lo expuesto en las anteriores investigaciones, ya que se encontró que el nivel de escolaridad de mayor frecuencia (54%), es el de Secundaria. El 26.5% de obreros no sobrepasa el nivel escolar primario, mientras que el 19.5% tiene estudios superiores a Secundaria (ver cuadro 7) (122).

Cabe hacer la aclaración de que el nivel de escolaridad se midió en relación al grado de instrucción -- formal más alto obtenido por los obreros. En el cuestionario que éstos respondieron se incluyeron 10 categorías de escolaridad que en este análisis, se han reducido a tres: primaria, secundaria y preparatoria o profesional, debido al patrón de respuestas encontrado (123).

Al reducir a tres categorías las diez opciones incluidas en el cuestionario, quedaron agrupadas de la siguiente forma:

Nivel Primaria: Ninguna, Primaria incompleta, Primaria completa.

Nivel Secundaria: Secundaria incompleta, Secundaria completa y Carrera Técnica Corta.

Nivel Preparatoria o Profesional: Preparatoria incompleta, Preparatoria completa; Profesional incompleta y Profesional completa.

Si se compara el nivel de escolaridad de mayor porcentaje en maquiladoras (54% de obreros con secundaria) con el que presenta la población de 15 años y más de ambos sexos en el Municipio de Mexicali, se puede decir -- que en maquiladoras el nivel de escolaridad es alto, ya que sólo el 9.4% de la población mayor de 15 años en Mexicali ha cursado la secundaria (124).

En el análisis de la escolaridad por sexo, se encontró que el 23% de los obreros hombres reportaron no sobrepasar la primaria, en tanto que el 27.5% de las o-

CUADRO 7  
**ESCOLARIDAD POR SEXO**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
PRIMARIA	20	23.0	86	27.5	106	26.5
SECUNDARIA	47	54.0	169	54.0	216	54.0
PREPARATORIA	20	23.0	58	18.5	78	19.5
TOTAL	87	100.0	313	100.0	400	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

breras se encuentra en esta situación. La mayor ocurrencia se vuelve a presentar en el segundo nivel, tanto para los hombres (54%) como para mujeres (54%). El 23% de los hombres declaró tener estudios superiores a Secundaria, contra el 18.5% de mujeres con este nivel (ver cuadro 7).

Debido a una prueba estadística Chi-Cuadrada aplicada a los datos del cuadro 7 ( $\chi^2 = 1.210$ ), se puede decir, con un 99% de confianza, que el grado de escolaridad de los obreros no se distribuye diferencialmente en relación al sexo. Es decir, no hay relación significativa entre sexo y escolaridad.

Ahora bien, si se analiza cual es el grupo de la Industria de Transformación de Mexicali, que demanda en mayor proporción obreras con Secundaria, se observa que es la Industria Maquiladora. En este grupo, el 54% de las obreras alcanza este nivel, mientras que sólo el 27.5% se emplea con primaria. En cambio, en los grupos industriales del "agregado no maquilador" el porcentaje de obreras con primaria (49.5%) supera al porcentaje de obreras (42.9%) con secundaria (125).

En el análisis del comportamiento de la escolaridad por sexo en cada tipo de maquiladora, se encontró que:

En maquiladora textil es mayor el porcentaje de los hombres respecto al de mujeres con primaria (50% -- contra 36%). En el segundo nivel es parecido el porcentaje para hombres y mujeres (40% y 44% respectivamente). el 19.2% de obreras tiene estudios de preparatoria o profesional, mientras que sólo el 10% de obreros hombres se encuentra en este nivel (ver cuadro 8.1).

En las maquiladoras electrónicas el 21% de obreros y el 18% de obreras se ubican en el primer nivel de escolaridad. El nivel que alcanzó la mayoría de hombres

CUADRO 6.1

ESCOLARIDAD POR SEXO - MAQUILADORA TEXTIL

NIVEL DE ESCOLARIDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
PRIMARIA	5	50.0	30	36.1	35	37.0
SECUNDARIA	4	40.0	37	44.6	41	44
PREPARATORIA	1	100	16	19.3	17	18.2
TOTAL	10	1000	83	1000	93	1000

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B.C.

y mujeres es el de Secundaria (62% y 48% respectivamente), coincidiendo de esta forma con los datos globales encontrados. Asimismo, se observa que son pocos los -- hombres y mujeres (30.5% y 20.1% respectivamente), que reportaron tener estudios de preparatoria o profesional (ver cuadro 8.2).

El nivel de escolaridad en maquiladoras varias se presenta con la siguiente distribución: los hombres, igual que en las empresas electrónicas, tienen en su mayoría (67.8%) estudios de Secundaria. Sin embargo, la mitad de las mujeres en este subgrupo no sobrepasan la Primaria, en tanto que sólo el 39.1% alcanza estudios de Secundaria. Estos datos muestran que son las maquiladoras varias, a diferencia de los otros subgrupos, donde se concentra un mayor porcentaje de mujeres con menor nivel de escolaridad. Por otro lado, en los hombres se presenta el mismo porcentaje de los que no sobrepasan la primaria (16.1% en cada caso). En las obreras de este subgrupo, se encontró que sólo el 10.9% tiene estudios de preparatoria o profesional (ver cuadro 8.3).

En la encuesta aplicada a la población objeto de estudio, el 58.2% de las mujeres declaró tener menos de cuatro años trabajando en la empresa donde laboraba en el momento de la encuesta. El porcentaje baja al 23.6% en las mujeres con una antigüedad de cuatro a menos de ocho años, llegando al menor porcentaje (18.2%) en las obreras con más de ocho años. La antigüedad de los hombres se presenta de manera similar que en las mujeres, es decir, el porcentaje disminuye conforme aumentan los años laborando en la empresa. En general, el 62% de la población obrera apenas alcanza como máximo cuatro años laborando en la empresa y el porcentaje disminuye nuevamente en los siguientes rangos de antigüedad: 20.8% de la población tiene de cuatro a menos de ocho años y el

**CUADRO 6.2**  
**ESCOLARIDAD POR SEXO - MAQUILADORA ELECTRONICA**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
PRIMARIA	10	21.7	33	17.9	43	18.7
SECUNDARIA	22	47.8	114	62	136	59.1
PREPARATORIA	14	30.5	3	20.1	51	22.2
TOTAL	46	100.0	184	100.0	230	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

CUADRO 8.3

ESCOLARIDAD POR SEXO - MAQUILADORAS VARIAS

NIVEL DE ESCOLARIDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
PRIMARIA	5	16.1	23	50.0	28	36.4
SECUNDARIA	21	67.8	18	39.1	39	50.6
PREPARATORIA	5	16.1	5	10.9	10	13.0
TOTAL	31	100.0	46	100.0	77	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

17.2% sobrepasa los ocho años de antigüedad (ver cuadro 9).

En el análisis de la antigüedad por sexo en cada tipo de maquiladoras se encontró, que en las textiles, más de la mitad de las mujeres y de los hombres en este subgrupo tienen menos de cuatro años laborando en la empresa (57.8% y 60.0% respectivamente). Con una antigüedad de cuatro a menos de ocho años se encuentra el 20.5% de mujeres y el 30% de hombres. Es importante señalar - que el 21.7% de mujeres y el 10% de hombres afirmaron - tener más de ocho años de antigüedad; datos que denotan la poca permanencia de los obreros en este subgrupo maquilador (ver cuadro 10.1).

En las maquiladoras electrónicas aumenta el porcentaje de antigüedad con respecto a las textiles, tanto en hombres como en mujeres con menos de cuatro años; en este rango se concentra el 61.4% y 74.0% respectivamente. Decece notablemente el porcentaje de ambos sexos en los siguientes rangos, lo cual manifiesta más -- claramente la poca permanencia de los obreros en estas empresas (ver cuadro 10.2).

En las maquiladoras varias, la antigüedad de los obreros es diferente a la que se encontró en las empresas de los dos subgrupos anteriores. La diferencia estriba en que en las mujeres, se presenta una distribución equitativa entre los que tienen menos de cuatro años y las que tienen más de cuatro sin sobrepasar los - ocho (45.6% y 43.5% respectivamente). En los hombres, - sin embargo, el porcentaje de los que tienen menos de - cuatro años en la empresa es considerablemente mayor en comparación con los siguientes rangos, de 83.9% baja a 9.7% y por último a 6.4% en los que rebasan los ocho años de antigüedad (ver cuadro 10.3).

Con respecto a la capacitación que se brinda a la

CUADRO 9

ANTIGUEDAD POR SEXO

ANTIGUEDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
MENOS DE 4 AÑOS	66	75.9	182	58.2	248	62.0
DE 4 A MENOS DE 8 AÑOS	9	10.3	74	23.6	83	20.8
MAS DE 8 AÑOS	12	13.8	57	18.2	69	17.2
TOTAL	87	100.0	313	100.0	400	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

CUADRO 10.1  
**ANTIGUEDAD POR SEXO\_MAUQUILADORA TEXTIL**

ANTIGUEDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
MENOS DE 4 AÑOS	6	60.0	48	57.8	54	58.1
DE 4 A MENOS DE 8 AÑOS	3	30.0	17	20.5	20	21.5
MAS DE 8 AÑOS	1	10.0	18	21.7	19	20.4
TOTAL	10	100.0	83	100.0	93	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 10.2

ANTIGUEDAD POR SEXO - MAQUILADORA ELECTRONICA

ANTIGUEDAD	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
MENOS DE 4 AÑOS	34	74.0	113	61.4	147	63.9
DE 4 A MENOS DE 8 AÑOS	3	6.5	37	20.1	40	17.4
MAS DE 8 AÑOS	9	19.5	34	18.5	43	18.7
TOTAL	46	100.0	184	100.0	230	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

población obrera en maquiladoras en esta ciudad, se encontró lo siguiente: de los 400 obreros encuestados, só lo el 21% recibió algún curso de capacitación. Del total de hombres encuestados, el 18% fue capacitado, contra - el 22% de mujeres (ver cuadro 11).

En las maquiladoras textiles, el 11% de obreros - recibió cursos de capacitación. Un porcentaje similar - se presenta para los obreros capacitados de ambos sexos; 11% de mujeres contra el 10% de hombres (ver cuadro --- 12.1).

En las maquiladoras electrónicas se ha capacitado al 29% de los obreros. Para hombres y mujeres se encontró, nuevamente, un porcentaje similar. El 28% de los - hombres fue capacitado contra el 29% de las mujeres --- (ver cuadro 12.2).

De los obreros encuestados en maquiladoras varias, el 9% recibió cursos de capacitación. En este subgrupo el porcentaje de mujeres capacitadas es ligeramente mayor al de los hombres capacitados: 11% y 6% respectivamente (ver cuadro 12.3).

Fue de interés para este estudio conocer qué tipo de cursos de capacitación se imparten en la industria - maquiladora y a cuáles asisten los obreros y a cuáles - las obreras; o si por el contrario, no existe diferencia alguna en cuanto a su asistencia a determinados cur sos. Por esta razón se incluyeron en la cédula de encuesta algunos tipos de cursos de capacitación que más comunmente se imparten en maquiladoras, mismos que se - agruparon de la siguiente manera:

- 1) Primeros auxilios y seguridad industrial.
  - 2) Educativos (alfabetización, secundaria e inglés).
  - 3) Cursos relacionados con el puesto del obrero.
  - 4) Cursos relacionados con otro puesto.
- (ver cuadro 13).

CUADRO II  
POBLACION CAPACITADA POR SEXO

ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	16	18.4	68	21.7	84	21.0
NO	71	81.6	245	78.3	316	79.0
TOTAL	67	100.0	313	100.0	400	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 12.1

POBLACION CAPACITADA POR SEXO - MAQUILADORA TEXTIL

ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
	SI	1	10.0	9		
NO	9	90.0	74	89.2	83	89.2
TOTAL	10	100.0	83	100.0	93	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B. C.

CUADRO 12.2

POBLACION CAPACITADA POR SEXO - MAQUILADORA ELECTRONICA

ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	13	28.3	54	29.3	67	29.1
NO	33	71.7	130	70.7	163	70.9
TOTAL	46	100.0	184	100.0	230	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 12.3

**POBLACION CAPACITADA POR SEXO - MAQUILADORAS VARIAS**

ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	2	6.5	5	10.9	7	9.1
NO	29	93.5	41	89.1	70	90.9
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B.C.

De los cursos anteriores, el tercero fue el que alcanzó una mayor asistencia de obreros (70.2%); le siguen los cursos de primeros auxilios y seguridad industrial con un 19.0%. Los cursos educativos y los relacionados con otro puesto, alcanzaron un porcentaje menor: 6% y 4.8% respectivamente (ver cuadro 13).

En el análisis de los tipos de cursos de capacitación en cada uno de los subgrupos de maquiladoras, se encontró que los cursos relacionados con el puesto del obrero alcanzaron también el mayor porcentaje de asistencia, 50% en textiles, 73.1% en electrónicas y el 71.4% en maquiladoras varias (análisis del cuadro 14).

En cada subgrupo maquilador se repite tanto para hombres como para mujeres, la asistencia mayoritaria a cursos de capacitación relacionados con el puesto que el obrero desempeña (análisis del cuadro 14).

Con el fin de establecer la relación que existe entre la capacitación y el ascenso laboral, se trata, primeramente, de conocer en qué proporción asciende laboralmente la población obrera femenina y masculina. En seguida, se relaciona al ascenso laboral con tres aspectos que se proponen como determinantes, éstos son: a) escolaridad, b) antigüedad y c) capacitación. Posteriormente se define la relación que existe entre capacitación y ascenso laboral en el caso de hombres y mujeres.

A través de la encuesta a la población objeto de estudio se detectó que del total de obreros encuestados, el 26% obtuvo ascenso laboral; es decir, fue promovido a un puesto de mayor responsabilidad dentro de la misma empresa y por consiguiente, recibió un aumento correspondiente en su salario.

En el análisis del ascenso por sexo se encontró que es mayor el porcentaje de hombres que ascendieron, este es, el 46% del total de encuestados contra el 20% de mujeres (ver cuadro 15). Una prueba estadística Chi

CUADRO 13

TIPO DE CURSOS DE CAPACITACION POR SEXO

TIPO DE CURSOS	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	3	18.7	13	19.1	16	19.0
EDUCATIVOS (Alfabetización, Secundaria, Inglés)	1	6.3	4	5.9	5	6.0
RELACIONADOS CON EL PUESTO	11	68.7	48	70.5	59	70.2
RELACIONADOS CON OTRO PUESTO	1	6.3	3	4.4	4	4.8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>	<b>68</b>	<b>100.0</b>	<b>84</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAGUILLADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 14

TIPO DE CURSOS DE CAPACITACION POR TIPO DE MAQUILADORA Y SEXO

TIPO DE MAQUILADORA	PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL		EDUCATIVOS		RELACIONADOS CON EL PUESTO		RELACIONADOS CON OTRO PUESTO		SUBTOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	M	H	M	H	
TEXTILES	0	2	0	3	1	4	0	0	1	9	10
ELECTRONICAS	2	11	1	0	9	40	1	3	13	54	67
VARIAS	1	0	1	1	0	4	0	0	2	5	7
TOTAL	3	13	2	4	10	48	1	3	16	68	84

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983 MEXICALI, B.C.

CUADRO 15  
ASCENSO LABORAL POR SEXO

ASCENSO	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	40	46.0	64	20.4	104	26.0
NO	47	54.0	249	79.6	296	74.0
TOTAL	87	100.0	313	100.0	400	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
 ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

cuadrada aplicada a los datos del cuadro 15 muestra una relación significativa entre el sexo y el ascenso laboral ( $\chi^2 = 21.754$  p. .001).

Corresponde ahora aclarar si este fenómeno se presenta de la misma forma en cada tipo de maquiladoras. La encuesta a obreros manifiesta que en textiles la mitad de los obreros fue ascendido en el trabajo mientras que sólo el 24% de las mujeres obtuvieron este beneficio (ver cuadro 16.1). En electrónicas y maquiladoras - varias se presenta la misma situación, es decir, los obreros son ascendidos en mayor porcentaje que las mujeres (ver cuadros 16.2 y 16.3).

Hasta aquí se han descrito las variables que intervienen en el problema de la investigación. Corresponde ahora analizar la interdependencia que pueda o no -- existir entre ellos, lo cual se hace en el siguiente Capítulo.

CUADRO 16.1

ASCENSO LABORAL POR SEXO - MAQUILADORA TEXTIL

ASCENSO	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	5	50.0	20	24.1	25	26.9
NO	5	50.0	63	75.9	68	73.1
TOTAL	10	100.0	83	100.0	93	100.0

FUENTE : PROYECTO " LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA . . . " ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983 , MEXICALI, B. C.

CUADRO 16.2

ASCENSO LABORAL POR SEXO - MAQUILADORA ELECTRONICA

ASCENSO	S E X O				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	22	47.8	36	19.6	58	25.2
NO	24	52.2	148	804	172	74.8
TOTAL	46	100.0	184	100.0	230	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1988, MEXICALI, B. C.

CUADRO 16.3

ASCENSO LABORAL POR SEXO - MAQUILADORAS VARIAS

ASCENSO	SEXO				TOTAL	%
	H	%	M	%		
SI	13	41.9	8	17.4	21	27.3
NO	18	58.1	38	82.6	56	72.8
TOTAL	31	100.0	46	100.0	77	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

## CAPITULO 5

### DISCUSION DE LOS DATOS

En este último capítulo del trabajo, se pretende dejar establecida la relación que existe entre la capacitación que se imparte a los obreros en las plantas maquiladoras de Mexicali y el ascenso laboral que se les proporciona. Lo anterior, tiene la finalidad de dar respuesta a los cuestionamientos que guiaron la investigación y de esta manera, sujetar a comprobación la hipótesis de trabajo, tomando en cuenta los conceptos que se manejan en la fundamentación teórica.

La manera de llegar a este objetivo, es a través del análisis de los datos que se describen en el capítulo anterior. Enseguida se establecen las conclusiones generales del trabajo, finalizando de esta manera, el proceso de la investigación.

#### 5.1 Capacitación de la Industria Maquiladora de Mexicali, Baja California.

La situación que se presenta en la industria de Mexicali, tal como se expuso en el Capítulo Primero, en cuanto al bajo porcentaje de obreros capacitados, se repite en la industria maquiladora de esta ciudad. La encuesta que se aplicó a los obreros de maquiladoras de Mexicali, así lo manifiesta (126).

En función del objetivo principal de este capítulo, se hará un análisis sobre lo que prevalece en materia de capacitación para hombres y mujeres. Es decir, se tratará de dar respuesta al siguiente cuestionamiento: ¿Tiene algo que ver el sexo en cuanto a la asistencia de los obreros a cursos de capacitación? Una prueba estadística Chi Cuadrada aplicada a los datos del cuadro 11 manifiesta que no hay evidencia para afirmar que

hay relación entre la asistencia a cursos de capacitación y el sexo ( $\chi^2 = .4562$ ). Estos resultados permiten suponer que el sexo no determina la asistencia de los obreros a cursos de capacitación y adiestramiento impartidos por la empresa.

Es importante conocer si este fenómeno se repite en forma particular en cada subgrupo de maquiladoras. En cuanto a esto, la encuesta reveló que en cada subgrupo de maquiladoras la capacitación se brinda en forma similar para hombres y mujeres, por lo cual, se puede decir que el sexo no determina la asistencia a cursos de capacitación.

Se encontró que en las maquiladoras electrónicas, el porcentaje de obreros capacitados, supera al de obreros en los otros subgrupos de maquiladoras.

Si se relaciona las variables capacitación y ascenso laboral, se puede deducir que en general, el sexo determina de alguna manera el ascenso que se proporciona a obreros en las plantas maquiladoras. Asimismo en cada tipo de maquiladora la determinancia del sexo sobre el ascenso laboral se presenta en la misma forma -- que en las maquiladoras en general. A pesar de las consideraciones anteriores, se cree pertinente conocer si la escolaridad y la antigüedad de la población obrera determina también su ascenso laboral. Una vez establecida la relación entre estas variables se podrá definir la influencia de la capacitación en el ascenso laboral para ambos sexos.

En cuanto a la escolaridad, habrá que preguntarse. Existe relación entre ésta y el ascenso que se proporciona a los hombres? Por otro lado, qué sucede en el caso de las mujeres? Al aplicar una prueba estadística a la relación escolaridad -ascenso laboral en los hombres, se puede afirmar, -con un 95% de confianza- que estas -

dos variables son independientes (ver cuadro 17.1). Por el contrario, en el caso de las mujeres, la prueba estadística manifiesta una relación significativa entre escolaridad y el ascenso laboral que se otorga a las obreras (ver cuadro 17.2). Esto significa, que el nivel de escolaridad no es un factor determinante para que el -- hombre sea ascendido, sin embargo, en las mujeres, puede decirse que la escolaridad es factor del ascenso.

En lo que se refiere a la relación antigüedad y ascenso laboral, el análisis se realizó en base a los porcentajes de obreros ascendidos y no ascendidos, de acuerdo a su antigüedad <sup>(127)</sup>. Lo anterior demostró que el porcentaje de hombres ascendidos se distribuye equitativamente en los tres rangos de antigüedad, éstos son: 1) menos de cuatro años, 2) de 4 a menos de 8 años y, 3) de 8 años a más. Asimismo se encontró en todos los rangos de antigüedad un porcentaje similar de obreros ascendidos y no ascendidos (ver cuadro 18.1). Esta información permite deducir que la antigüedad no determina el ascenso en el caso de los hombres.

Con respecto a las mujeres se puede decir, con un 99% de confianza, que existe una relación significativa entre la antigüedad y el ascenso que se les proporciona ( $\chi^2 = 10.358$  p.<.01) (ver cuadro 18.2).

El análisis hecho hasta aquí manifiesta que tanto la escolaridad como la antigüedad son factores que influyen en el ascenso que se otorga a las mujeres. Sin embargo en el caso de los hombres sucede lo contrario. Esto es, los hombres ascienden independientemente de su escolaridad o de su antigüedad en la empresa.

Corresponde ahora tratar de establecer la relación que existe entre la capacitación y el ascenso laboral para ambos sexos. Con respecto a esto se encontró que el 42.9% de la población obrera capacitada fue as-

CUADRO 17.1

ASCENSO LABORAL POR ESCOLARIDAD Y SEXO - HOMBRES

ASCENSO	NIVEL DE ESCOLARIDAD					TOTAL	%
	PRIMARIA	%	SECUNDARIA	%	PREPARATORIA		
SI	5	25.5	26	55.3	9	40	46.0
NO	15	75.0	21	44.7	11	47	54.0
TOTAL	20	100.0	47	100.0	20	87	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA . . ."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983. MEXICALI, B.C.

CUADRO 17.2

ASCENSO LABORAL POR ESCOLARIDAD Y SEXO - MUJERES

ASCENSO	NIVEL DE ESCOLARIDAD					TOTAL	%
	PRIMARIA	%	SECUNDARIA	%	PREPARATORIA		
SI	22	25.6	30	17.8	12	64	20.7
NO	64	74.4	139	82.2	46	249	79.6
TOTAL	86	100.0	169	100	58	313	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA . . ."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983. MEXICALI, B. C.

CUADRO 18.1  
ASCENSO LABORAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO - HOMBRES

ASCENSO	ANTIGÜEDAD						TOTAL	%
	MENOS DE 4 AÑOS	%	DE 4 A MENOS DE 8 AÑOS	%	MENOS DE 8 AÑOS	%		
SI	30	45.5	4	44.4	6	50.0	40	46.0
NO	36	54.5	5	55.6	6	50.0	47	54
TOTAL	66	100.0	9	100.0	12	100.0	87	100.0

FUENTE: PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 18.2

ASCENSO LABORAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO - MUJERES

ASCENSO	ANTIGÜEDAD						TOTAL	%
	MENOS DE 4 AÑOS		DE 4 MENOS DE 6 AÑOS		MENOS DE 8 AÑOS			
	%		%		%			
SI	25	13.7	16	21.6	23	40.4	64	20.4
NO	157	86.3	58	78.4	34	59.6	249	79.6
TOTAL	182	100.0	74	100.0	57	100.0	313	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA ..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1989, MEXICALI, B. C.

cendida, mientras que sólo el 21.5% de la población no capacitada obtuvo este beneficio (ver cuadro 19). Una prueba estadística Chi Cuadrada aplicada a este cuadro ( $\chi^2 = 14.615$  p. < .01) muestra una relación significativa entre la capacitación y el ascenso laboral.

Se analizó esta relación para cada sexo en particular encontrándose lo siguiente: por una parte, los porcentajes de hombres y de mujeres capacitados son similares, esto es, 18% y 22% respectivamente. Por otra parte, se encontró que el porcentaje de hombres que habiendo sido capacitados obtuvo un ascenso (81%), es mayor al porcentaje de mujeres capacitadas (34%) que lograron ascender (ver cuadros 19.1 y 19.2).

Con respecto a los obreros sin capacitación, se encontró que el 38% de hombres obtuvo un ascenso, en cambio, sólo el 16% de las mujeres no capacitadas fueron ascendidas (ver cuadros 19.1 y 19.2).

Los datos anteriores permiten decir que a pesar de que sólo el 21% de la población obrera recibió capacitación, ésta se imparte proporcionalmente de manera similar para hombres y mujeres. Es decir, el sexo no determina la asistencia de los obreros a cursos de capacitación.

Sin embargo una prueba estadística "Z" (128) aplicada a los cuadros 19.1 y 19.2 muestra, que la capacitación es un factor de ascenso para los obreros varones. Lo contrario sucede en las obreras, ya que no existe una relación directa capacitación-ascenso laboral en su caso.

En otras palabras, a pesar de que las mujeres tienen el mismo nivel de capacitación que sus compañeros obreros, no son ascendidas en la misma proporción que ellos.

Cabe ahora preguntarse, ¿Cuál es el fundamento pa-

CUADRO 19

**ASCENSO LABORAL POR CAPACITACION**

ASCENSO	CAPACITACION				TOTAL	%
	SI	%	NO	%		
SI	36	42.9	68	21.5	104	26.0
NO	48	57.1	248	78.5	296	74.0
TOTAL	84	100.0	316	100.0	400	100.0

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1983, MEXICALI, B. C.

CUADRO 19.1

ASCENSO POR CAPACITACION - MUJERES

ASCENSO	CAPACITACION				TOTAL	%
	SI	%	NO	%		
SI	23	34.0	41	17.0	64	20.0
NO	45	66.0	204	83.0	249	80.0
TOTAL	68	100	245	100	313	100

CUADRO 19.2

ASCENSO POR CAPACITACION - HOMBRES

ASCENSO	CAPACITACION				TOTAL	%
	SI	%	NO	%		
SI	13	81.0	27	38.0	40	46.0
NO	3	19.0	44	62.0	47	54.0
TOTAL	16	100	71	100	87	100

FUENTE : PROYECTO "LA CAPACITACION Y EL ASCENSO LABORAL DE LA MUJER OBRERA..."  
ENCUESTA A LA POBLACION OBRERA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, MARZO DE 1985, MEXICALI, B.C.

ra que se dé este fenómeno de diferenciación en la relación capacitación-ascenso laboral para hombres y mujeres? En esta investigación se propone como causa al fenómeno de la opresión que sitúa a la mujer en una posición de desventaja con respecto al varón en los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales, etc.; teoría que se reafirma con los hallazgos hasta aquí expuestos.

## 5.2 Conclusiones.

La Industria Maquiladora de Mexicali, Baja California, forma parte de un conjunto de grupos industriales que constituyen la Industria de Transformación en esta ciudad.

Dentro de las ramas de actividad económicas de Mexicali, la Industria de Transformación tiene singular importancia. Esta importancia radica en el hecho de que ocupa el segundo lugar en lo que se refiere al empleo de trabajadores en la categoría de obreros.

Ahora bien, la Industria de Transformación en Mexicali, se clasifica, de acuerdo a la actividad que se realiza, en seis grupos. Entre éstos, se distingue el grupo de la Industria Maquiladora, por representar el 16.6% de las empresas industriales y, además, por concentrar a casi la mitad de obreros empleados en la Industria de Transformación.

Otro rasgo que distingue a las empresas maquiladoras es el emplear básicamente fuerza de trabajo femenina. El 72.3% de la población obrera en maquiladoras, -- son mujeres. En tanto que, en la Industria de Transformación, la participación de las mujeres, alcanza el 37%.

Es importante resaltar que si bien es cierto, la mujer participa en la Industria de Transformación, dicha participación se concentra de manera significativa (86.9%) en la Industria Maquiladora.

La preferencia en la concentración de mujeres es explicada por los empresarios de maquiladoras, en tanto que ellas poseen cualidades como destreza manual, mayor agudeza visual, delicadeza y paciencia que las conforma en un grupo altamente productivo en relación a los hombres. Sin embargo, esta preferencia se debe a que el empleo de mujeres representa mano de obra barata, dócil y poco combativa, características que tradicionalmente se

han asignado a la mujer.

Esta situación tiene su base en la discriminación social, económica y política para el sexo femenino que se deriva de las relaciones de opresión existentes en nuestra sociedad.

Debido a estas relaciones, la participación de la mujer en la unidad productiva adquiere características especiales que se manifiestan en los criterios de contratación, en los niveles ocupacionales a los que tiene acceso la mujer, en la inestabilidad en el empleo y en las pocas posibilidades de ascenso laboral, entre otras.

Los criterios que se utilizan en maquiladoras para contratar a la fuerza de trabajo, conllevan desventajas para las mujeres, ya que señalan que la mujer debe ser joven y soltera. Características que no son indispensables al contratar varones.

Con respecto al primer criterio, se encontró que la mujer en maquiladoras de Mexicali, es más joven que el hombre de este grupo industrial. En lo que toca al estado civil, se encontró que más de la mitad de mujeres son solteras; en tanto que, más de la mitad de los hombres son casados.

Los hechos anteriores pueden explicarse en tanto que:

- a) Dado que las mujeres jóvenes además de su alto rendimiento físico, presentan poca o nula experiencia laboral, lo cual hace suponer que no han logrado adquirir una conciencia y organización obrera.
- b) La contratación de mujeres solteras significa contar con una mano de obra con alta capacidad de concentración y rendimiento físico, pues no tienen los compromisos y preocupaciones familiares que presentan las casadas. Las mujeres casadas presentan mayor número de faltas y retardos debido a las obligaciones que -

éstas con el marido, los hijos y el trabajo doméstico.

Además, para poder ingresar al trabajo en maquiladoras, se debe tener como mínimo de escolaridad, la Secundaria. Se encontró que el 54% de la población obrera tanto femenina como masculina en este grupo industrial alcanza este nivel de escolaridad, el cual es alto, en relación al porcentaje (7.8%) de la población mayor de 10 años en Mexicali que ha cursado la Secundaria.

Los niveles ocupacionales a los que tiene acceso la mujer son básicamente de operadora directa de la máquina industrial, lo cual implica el desarrollo de una actividad repetitiva, monótona y poco creativa.

Una más de las características que muestra las -- desventajas del trabajo en maquiladoras, es la inestabilidad en el empleo que proporcionan estas empresas las cuales amplían o reducen sus plantas de acuerdo a las fluctuaciones del mercado internacional. Más de la mitad de las obreras en maquiladoras de Mexicali tienen una antigüedad menor de cuatro años. A partir de este periodo las obreras son desplazadas y sustituidas por una población nueva de mujeres sin experiencia laboral y con una edad en la cual se puede esperar mayor intensidad en el trabajo.

En general, la inestabilidad laboral, el sometimiento a cargas de trabajo pesado, el desempeño de tareas manuales y monótonas, las condiciones inadecuadas de seguridad y organización en el trabajo, constituyen la actual situación en que se encuentran las mujeres obreras en maquiladoras.

Por otro lado, la descripción de la situación de las obreras en esta industria, se complementa a continuación con el comportamiento de la Capacitación y del Ascenso Laboral, con el fin de establecer la determinancia de las relaciones de opresión en este aspecto, lo -

cual constituye el objetivo general de esta investigación.

No obstante el impulso que el Gobierno Mexicano - ha dado a partir de 1978 a la capacitación y al adiestramiento con el fin de coadyuvar al desarrollo económico del país, la situación que actualmente prevalece en esta materia muestra que sólo el 16% de las empresas de Mexicali están dentro de lo que marca la ley en este aspecto. Asimismo en la Industria Maquiladora este fenómeno se manifiesta en el bajo porcentaje de obreros capacitados: es decir, sólo el 21% de la población obrera en Maquiladoras de Mexicali ha sido capacitado por parte de la empresa.

A pesar de ser poca la capacitación impartida en maquiladoras, existe una proporción similar de hombres y mujeres capacitados; el 18% de hombres y el 22% de mujeres fueron capacitados.

Es interesante señalar que los cursos que se imparten más comúnmente en maquiladoras son aquellos relacionados con el puesto del obrero, alcanzando éstos la mayor asistencia (70.2%) de obreros.

Este hecho denota que los cursos de capacitación y adiestramiento impartidos en maquiladoras se han referido básicamente al adiestramiento, ya que éstos pretenden únicamente habilitar manualmente al trabajador para desarrollar con mayor eficiencia su trabajo dentro del puesto en el que se encuentran.

Los cursos educativos que brindan al trabajador - mayores posibilidades de lograr un desarrollo personal y elevar su nivel de vida, han sido impartidos en un porcentaje muy bajo; sólo el 6% de obreros recibió este tipo de cursos.

Ahora bien, los cursos impartidos en relación a - un puesto diferente al obrero, alcanzaron un porcentaje también muy bajo (4%).

Considerando que uno de los objetivos que se pretende alcanzar a través de la capacitación, es preparar al trabajador para ocupar un puesto de nueva creación y permitirle elevar su estatus laboral, se analizó en qué medida se cumple con este objetivo, en el caso de hombres y mujeres. Respecto a ésto se encontró que, efectivamente existe una relación significativa entre la capacitación y el ascenso que se otorga a la población obrera en maquiladoras. Sin embargo, esta relación no se da de la misma manera para hombres y mujeres. El porcentaje de hombres capacitados que obtuvieron un ascenso es de 81%; en el caso de mujeres, sólo el 34% de capacitadas lograron ascender.

Asimismo, es mayor el porcentaje de hombres (38%) que el de mujeres (16%) que sin asistir a cursos de capacitación fueron beneficiados con un ascenso.

Los datos anteriores permiten afirmar, que la influencia de la capacitación en el ascenso laboral es -- más marcada en el caso de los hombres.

Por otra parte, el análisis de la escolaridad y la antigüedad como dos factores de influencia en el ascenso laboral, permitió establecer los siguientes aspectos:

- 1.- La escolaridad no es un criterio que determine el ascenso laboral para los hombres. En -- cambio, en las mujeres existe una relación -- significativa entre escolaridad y ascenso laboral.
- 2.- La antigüedad no determina el ascenso en el -- caso de los hombres, sin embargo para ascender a las mujeres sí se toma en cuenta este -- criterio.

En otros términos, tanto la escolaridad como la -- antigüedad son factores que influyen en el ascenso que

se otorga a las mujeres; mientras que los hombres ascienden independientemente de su escolaridad o de su antigüedad en la empresa.

Cabe señalar que el porcentaje de hombres ascendidos (46%) duplica el porcentaje de mujeres en esta situación (20%). Estos datos permiten afirmar que el sexo es el factor de mayor peso para ascender a los obreros en la industria maquiladora.

A partir de las consideraciones anteriores se puede decir que a pesar de existir relación entre la capacitación y el ascenso laboral, el sexo ejerce un efecto que modifica esta relación.

En términos generales, las mujeres obreras en maquiladoras de Mexicali no son ascendidas en la misma --proporción que sus compañeros obreros, a pesar de existir entre ellos un mismo nivel de capacitación.

Proponemos que esta situación de diferenciación -entre hombres y mujeres se explica a través de las relaciones de opresión existentes en nuestra sociedad, las cuales conllevan para la mujer desventajas en su participación en aspectos sociales, políticos y económicos.

## NOTAS DE REFERENCIA

1. Salinas Alemán, Amós, Neri G., Carlos y Pérez, Pérez, Arnoldo, "Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores", en Pedagogía para el Adiestramiento, Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), Num. 45, 1982, p. 25.
2. Ibid, p. 28.
3. A partir de las modificaciones que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, en mayo de 1978.
4. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Características de la mujer obrera en la frontera norte: el caso de Mexicali, Baja California, Reporte Terminal del -- programa de Investigación. Instituto de Investigaciones Sociales (I.I.S.), U.A.B.C. Mexicali, B.C., 1984, p. 39.
5. Encuesta a la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-mayo, 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B.C.
6. Fernández Kelly, María Patricia, "Las Maquiladoras y las Mujeres en Ciudad Juárez (México): Paradojas de la Industrialización bajo el Capitalismo Integral", - en Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe, Vol. 111, 1982, pp. 141-165.
7. Escamilla, Norma y Vigorito, María Antonieta, "La condición actual de las obreras en las Maquiladoras de Ropa", Tesis, 1978, pp. 25-31, 104.
8. Safa, Helen I., "Las Maquiladoras y el Empleo Femenino: la búsqueda de trabajo barato", en Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe, Vol. III, 1982, pp. 107 - 120.
9. Teoría que trata sobre la opresión de la mujer a partir del análisis marxista y las aportaciones del feminismo radical. Ver: Einsenstein, Zillah, Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista, 1980, pp. 11-16.
10. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., p. - 38.
11. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., Proyecto de Investigación, diciembre de 1982, p. 50.

12. Einsenstein, Zillah, Op. Cit., p. 28.
13. Bebel, Auguste, La Mujer y el Socialismo, 1978; Hartmann, Heidi, "Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexos", 1980; y Kollontay, Alexandra, La Mujer en el Desarrollo Social, 1976.
14. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., 1984, pp. 43-45.
15. Bebel, Auguste, Op. Cit., pp. 60-61.
16. Ibid, p. 70.
17. Ibid, p. 70.
18. Engels, Federico, "El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado", en Obras Escogidas de Marx, C. y Engels, F., Tomo III, 1974, p. 248.
19. Bebel, Auguste, Op. Cit., p. 89.
20. Ibid, p. 89.
21. Einsenstein, Zillah, Op. Cit., p. 187.
22. Ibid, p. 187.
23. Einsenstein, Zillah, Op. Cit., pp. 35-36.
24. Ibid, p. 39.
25. Ibid, p. 39.
26. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., 1984, p. 23.
27. Ibid, p. 49.
28. Fernández Kelly, María Patricia, Op. Cit., p. 149.
29. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., 1984, p. 46.
30. Ibid, pp. 47-48.
31. Reyes Ponce, Agustín, Administración de Personal, 1982, p. 103.
32. Ibid, p. 103.

33. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Capacitación y Adiestramiento. 1980, pp. 9-10
34. Pigors, Paul y Myers, Charles, Administración de Personal, 1982, pp. 17-18
35. Reyes Ponce, Agustín, Op. Cit., p. 167.
36. Cuervo Pérez, María de los Angeles, "Tecnología Educativa en la Formación de Instructores", en Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Núm. 45, 1982, p. 9.
37. Latapf, Pablo, Política Educativa y Valores Nacionales, 1981, p.
38. La Belle, Thomas, Educación No Formal y Cambio Social en América Latina, 1980, p. 44, citando a Philip H. - Coombs y Manzoor Ahmed, La Lucha contra la pobreza rural, el aporte de la educación no formal, Madrid, Tecnos, 1975.
39. Pimienta García, María Eugenia, "Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento", en Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Núm. 42, 1981, p. 65.
40. Gobierno Federal, Ley Federal del Trabajo, 1983, p.96.
41. Cámara de la Industria de Transformación (CAINTRA), - Capacitación y Adiestramiento, 1979, p. 11
42. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Criterios para la formulación y presentación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, México, 1980, p.1.
43. Sistema Estable de Adiestramiento y Capacitación, Decreto y Convenio, México, 1982, p. 2-3
44. Sin autor, "Premiarán a las empresas que cumplieron con la Capacitación", en La Voz de la Frontera, 11 de abril de 1982, p. 3-A.
45. Gobierno Federal, Op. Cit., p. 97.
46. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, "Para Facilitar la Capacitación en la Empresa", Circular a las empresas de la Industria de Transformación, Mexicali, B.C., 1982, p. 1.
47. Centro Empresarial de Mexicali, Circular a las empresas de la Industria de Transformación en Baja Califor

nia, julio 28 de 1983, p. 1.

48. Romero Xolocotzi, Roberto, "Formación Profesional", - en Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Num. 43, - 1982, p. 27.
49. Fernández, Raúl A., La Frontera México-Estados Unidos, 1980, p. 159.
50. Se entiende por plantas maquiladoras aquellas empresas que con maquinaria y materias primas importadas - temporalmente, cualquiera que sea su grado de integración nacional, exporten totalmente sus productos. Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, Plan Nacional de Desarrollo Industrial 1979-1982, Vol. II, - 1979, p. 7.
51. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Programación y Presupuesto y Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE), Programa Estatal del Empleo, 1982, p. 31.
52. Fernández Kelly, María Patricia, "Las Maquiladoras y las Mujeres", en Los Universitarios, marzo/abril, --- 1979, p. 20.
53. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Programación y Presupuesto y COPLADE, Op. Cit., p. 31.
54. Mitchell, William, "What is the in-bond industry", -- sin fecha, p. 19.
55. La denominación de plantas gemelas se debe a que las empresas extranjeras tienen simultáneamente, una matriz en territorio fronterizo de Estados Unidos, la cual controla el capital, la producción y el mercado. La planta del lado mexicano viene a ser un apéndice - de la empresa extranjera, dedicada a operaciones de montaje y ensamble de las partes del producto. Escamilla, Norma y Vigorito, Ma. Antonieta, Op. Cit., p. 57.
56. Nolasco, Margarita, "Transnacionales en la Frontera - Norte: Las Maquiladoras", Ponencia, 1981, p. 8.
57. Méndez Villarreal, Sofía, "Maquiladoras: Bienvenida - sin estrategia" en Uno Mas Uno, mayo 2 de 1982, p. 5.
58. Sin autor, "Maquiladoras en Tijuana: un nuevo rumbo", en Voz Fronteriza, Vol. VI, No. 5, junio/julio de --- 1981, p. 3.

59. De la Madrid, Roberto, Segundo Informe de Gobierno de Baja California, Gobierno del Estado de Baja California, 1980, p. 35.
60. Los datos proporcionados por la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial incluyen a las Sociedades -- Cooperativas de Producción. Ver: sin autor, "212 millones en sueldos pagaron las maquiladoras de Baja California en un mes", en La Voz de la Frontera, noviembre 16 de 1981, p. 10-A.
61. Ibid, p. 10.
62. Se excluyeron de esta encuesta a las Sociedades Cooperativas de Producción, Encuesta a la Industria de --- Transformación de Mexicali, febrero-mayo, 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S. U.A.B.C., Mexicali, B. C.
63. Ibid.
64. Fernández Kelly, María Patricia, Op. Cit., 1982, p. - 145.
65. Gambrill, Mónica Claire, "El Trabajo de las Mujeres - en la Industria de la Maquila", en Boletín Informativo sobre asuntos migratorios y fronterizos. Comité de Servicio de los Amigos, Num. 13, 1980, p. 7.
66. Encuesta a la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-mayo, 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B.C.
67. Las ramas de actividad económicas en el Municipio de Mexicali son: 1) Agricultura, ganadería y caza; 2) Explotación de minas y canteras; 3) Industria de Transformación; 4) Electricidad, gas y agua; 5) Construcción; 6) Comercio; 7) Transporte y Comunicaciones; -- 8) Establecimientos financieros; y 9) Servicios Comunales. Ver: Secretaría de Programación y Presupuesto, X Censo General de Población y Vivienda 1980, Estado de Baja California, Vol. I, Tomo 2, México, 1983, p. 17.
68. Se incluyen dentro de esta rama de actividad los "servicios de la administración pública y la defensa; los de instrucción pública y de investigación; los servicios médicos... y de asistencia social; los de asociaciones comerciales, profesionales y laborales..., así como los de diversión, esparcimiento y cultura y, los servicios personales y de los hogares". Ver: Secreta-

- ría de Programación y Presupuesto, Op. Cit., p. 40.
69. Secretaría de Programación y Presupuesto, Op. Cit., - p. 17.
  70. Encuesta a la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-mayo, 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
  71. Ibid.
  72. Ibid.
  73. Ibid.
  74. Ibid.
  75. Fernández, José Luis y De Buen, Bertha Elena, "Los Límites del Programa de Industrialización Fronteriza para el abatimiento de las tasas de desocupación y la calificación de la fuerza de trabajo", Ponencia, 1981, p. 13.
  76. Safa, Helen I., Op. Cit., p. 108.
  77. Encuesta a la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-mayo, 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B.C.
  78. Fernández Kelly, Ma. Patricia, Op. Cit., 1982, p. 146.
  79. Fernández, José Luis y De Buen, Bertha Elena, Op. Cit., p. 18.
  80. Valdez Villalva, Guillermina, "Empleo y Transferencia de Tecnología o mano de obra femenina desechable. El Caso de Ciudad Juárez, Chihuahua", Ponencia, p. 7.
  81. Gambrell, Mónica Claire, "Empleo Vía Maquiladoras, el Caso de Tijuana", Ponencia, 1981, p. 5.
  82. Entrevista a obreras de Maquiladora Electrónica DIO-MEX, S. A., 21 de septiembre de 1982, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
  83. Del Muro, Ricardo y Velázquez, Miguel Angel, "Tijuana aún no se repone del desequilibrio que ocasionó en su economía la devaluación del peso", en Uno Mas Uno, abril 12 de 1982, p. 5.

84. Observación Participante realizada en una Maquiladora Electrónica de Mexicali, B. C., marzo 11 de 1982, I. I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
85. Tamayo, Jesús y Fernández, José Luis, Zonas Fronterizas (México-Estados Unidos), 1983, p. 161, Refiriéndose al estudio: Donald Baerresen, The Border Industrialization Program of Mexico, Lexington Books, septiembre de 1973.
86. Mungara, Alejandro y Moctezuma, Patricia, "Explotación obrera en las Maquiladoras. El caso de Baja California", en Boletín Informativo sobre asuntos migratorios y fronterizos, Num. 16, marzo-abril, 1981, p. 5 y Hernández Tirado, Anuario Estadístico Baja California y sus Hombres, 1981, p. 64.
87. Encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-marzo, 1983. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
88. Leonardo, Margarita, "Seiscientas mujeres jóvenes maquilan, protestan y demandan" en Revista Dí, Num. 35, 25 de junio de 1981, pp. 54-55.
89. Carrillo, Jorge y Jasis, Mónica, "La Salud y la Mujer Obrera en las Plantas Maquiladoras", Ponencia, 1983, pp. 45-49.
90. Ibid, pp. 45-49.
91. Nolasco, Margarita, Op. Cit., p. 11.
92. Hernández Tirado, Op. Cit., p. 68.
93. Noriega Sergio, La Mujer Trabajadora en Baja California: una apreciación estadística, 1982, p. 5.
94. Carrillo, Jorge y Jasis, Mónica, Op. Cit., p. 21.
95. Ibid, p. 16.
96. Escamilla, Norma y Vigorito, Ma. Antonieta, Op. Cit., p. 73.
97. Fernández Kelly, Ma. Patricia, Op. Cit., 1982, p. 151.
98. Entrevista al Sr. Rodolfo Nelson C., Empresario industrial de Mexicali, B. C., diciembre 17 de 1981, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.

99. Tamayo, Jesús y Fernández, José Luis, Op. Cit., 1983, p. 159.
100. Seguimiento hemerográfico del Aviso Clasificado del diario "La Voz de la Frontera", febrero a junio de -- 1982, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
101. Bayer, J., Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), Discurso frente a la Convención Regional de Asociaciones de Maquiladoras de Ciudad Juárez, Chihuahua, febrero 9 de 1979, Ciudad Juárez, Chihuahua.
102. Fernández, José Luis y De Buen, Bertha Elena, Op. Cit., p. 21.
103. Ibid, p. 22.
104. Entrevista a Teresa de la Torre, Propietaria de Maquiladora Textil "Tere de Baja California, S. A.", junio 8 de 1981, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
105. Fernández, José Luis y De Buen, Bertha Elena, Op. Cit., p. 20.
106. Entrevista al Sr. Ortiz, Jefe de Producción de la Maquiladora Textil "Maquiladora de Baja California", junio 9 de 1981, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
107. Del Muro, Ricardo y Velázquez, Miguel Angel, Op. Cit., p. 5.
108. Gambrill, Mónica, "El trabajo de las mujeres en la industria de la maquila", en Boletín Informativo sobre asuntos migratorios y fronterizos, Comité de Servicio de los Amigos, Num. 13, 1980, p. 6.
109. Gobierno Federal, Op. Cit., p. 101.
110. Figueroa, Leticia y Avilés, Ana María, Op. Cit., 1984, p. 24.
111. Se consideran empresas medianas las que tienen de 51 a 250 empleados, y grandes las empresas que tienen -- más de 250. Ver: Cámara de la Industria de Transformación (CAINTRA), Op. Cit., p. 94.
112. El sexo con menor proporción debería tener por lo menos el 5% del total de obreros.

113. Rojas Soriano, Raúl, Guía para realizar Investigaciones Sociales, 1981, pp. 172-176.
114. No se incluyeron en esta lista a dos de las maquiladoras que formaron parte del universo de estudio, en -- virtud de que dejaron de operar.
115. Levin, Jack, Fundamentos de Estadística en la Investigación Social, 1979, p. 170 y Glass y Stanley, Métodos Estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales, - 1980, p. 324.
116. Los grupos de la Industria de Transformación de Mexicali, B. C., que se agruparon en el rubro "agregado - no maquilador", para fines de comparación con el grupo maquilador, son los siguientes: 1) Industria alimenticia; 2) Fabricación en madera, papel, tipográficas y litográficas; 3) Industria metálica y de aparatos eléctricos y electrónicos; 4) Fabricación de maquinaria industrial, agrícola y automotriz; 5) Industrias varias. Ver cuadro 1.
117. Encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-marzo, 1983. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
118. Estrella, Gabriel, Los Niveles Mínimos de Bienestar - en el Estado de Baja California, 1983, Reportes de -- Cruces Tabulares: Empleo-Ingreso, febrero-marzo de -- 1983, I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.
119. Encuesta a la población obrera de la Industria Maquiladora de Mexicali, marzo de 1983. Proyecto: "La Capacitación y el Ascenso Laboral de la mujer obrera...". Mexicali, B. C.
120. Es importante aclarar que a pesar de que se consideran formalmente sólo dos casos de estado civil, -soltero y casado-, en esta investigación se trató de conocer otras situaciones específicas de la población obrera como son: divorciado, separado, y en unión libre, los cuales se englobaron dentro de lo que denominamos "otro estado civil".
121. Encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-marzo, 1983. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, B. C.

122. Encuesta a la población obrera de la Industria Maquiladora de Mexicali, marzo de 1983. Proyecto: "La Capacitación y el Ascenso Laboral de la mujer obrera...", Mexicali, B. C.
123. Se clasificaron las opciones de escolaridad en tres - categorías, en base a los criterios que plantea Gambrell, Mónica en "La fuerza de trabajo en las maquiladoras. Resultados de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas", Lecturas del CEESTQM, Maquiladoras, sin fecha.
124. Secretaría de Programación y Presupuesto, Op. Cit., - Vol. II, tomo 2, México, 1983, p. 10.
125. Encuesta a la mujer obrera de la Industria de Transformación de Mexicali, febrero-marzo, 1983. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B. C., Mexicali, B. C.
126. Encuesta a la población obrera de la Industria Maquiladora de Mexicali, marzo de 1983. Proyecto: "La Capacitación y el Ascenso Laboral de la mujer obrera...", Mexicali, B. C.
127. Ya que fue imposible aplicar al cuadro 17.1 una prueba estadística Chi Cuadrada por tener el cuadro el -- 33% de casillas con una frecuencia esperada menor de cinco. Ver: Universidad Pedagógica Nacional, Introducción a los Métodos Estadísticos, Vol. 2, p. 184.
128. La prueba estadística "Z" se aplica a dos poblaciones con respectivas proporciones  $P_1$  y  $P_2$  de unidades con determinadas características. Ver: Glass y Stanley, - Métodos Estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales, 1980, p. 324.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- BEBEL, Auguste. La Mujer y el Socialismo. Ediciones de Cultura Popular, 1a. Edición, México, 1978.
- 2.- EINSENSTEIN, Zillah R. Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista. Edit. Siglo XXI, 1a. Edic. en Español, México, 1980.
- 3.- VARIOS. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe, Sociedad, Subordinación y Feminismo. Vol. III, Magdalena León Editora, 1a. Edic., Bogotá, Colombia, 1982.
- 4.- FERNANDEZ A., Raúl. La Frontera México-Estados Unidos: un estudio socioeconómico. Edit. Terranova, 1a. Edic., México, 1980.
- 5.- GLASS G. y STANLEY J. Métodos Estadísticos Aplicados a las Ciencias Sociales. Edit. Prentice/Hall Internacional, 1a. Edic., Madrid, España, 1980.
- 6.- KOLLONTAI, Alexandra. La Mujer en el Desarrollo Social. Edit. Guadarrama, 1a. Edic., España, 1976.
- 7.- LA BELLE, Thomas. Educación No Formal y Cambio Social en América Latina. Edit. Nueva Imagen, México, 1980.
- 8.- LEVIN, Jack. Fundamentos de Estadística en la Investigación Social. Edit. Harla, México, 1979.
- 9.- MARX, Carlos y ENGELS, Federico. Obras Escogidas. Tomo III, Edit. Progreso, Moscú, 1974.
- 10.- REYES P., Agustín. Administración de Personal. Edit. Limusa, 1a. Edición, México, 1982.
- 11.- ROJAS S., Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales. UNAM, México, 1981.
- 12.- TAMAYO, Jesús y FERNANDEZ, José Luis. Zonas Fronterizas (México-Estados Unidos). Centro de Investigación y Docencia Económicas. Colección Estudios Políticos, 1a. Edic., México, 1983.
- 13.- UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL. Introducción a los Métodos Estadísticos. Vol. 2, Sistema de Educación

a Distancia, 1a. Edic., México, 1982.

- 14.- LATAPI, Pablo. Política Educativa y Valores Nacionales. Edit. Nueva Imagen, 3a. Edic., México, 1981.

## P O N E N C I A S

FERNANDEZ, José Luis y DE BUEN, Bertha Elena, Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), "Los Límites del Programa de Industrialización Fronteriza para el abatimiento de las tasas de desocupación y la calificación de la fuerza de trabajo". Ponencia al Primer Encuentro sobre Impactos Regionales de las Relaciones Económicas México-Estados Unidos. Guanajuato, Gto., 1981.

VALDEZ VILLALVA, Guillermina, "Empleo y Transferencia - de Tecnología o Mano de Obra Femenina Desechable. El Caso de Ciudad Juárez, Chihuahua". Ponencia al Primer Encuentro sobre Impactos Regionales de las Relaciones Económicas México-Estados Unidos. Guanajuato, Gto., 1981.

CARRILLO, Jorge y JASIS, Mónica, "La Salud y la Mujer - Obrera en las Plantas Maquiladoras". Ponencia al Segundo Encuentro sobre Impactos Regionales de las Relaciones Económicas México-Estados Unidos. Tucson, Arizona, 1983.

NOLASCO ARMAS, Margarita, "Transnacionales en la Frontera Norte: Las Maquiladoras". Ponencia al Primer Encuentro sobre Impactos Regionales de las Relaciones Económicas México-Estados Unidos. Guanajuato, Gto., 1981.

GAMBRILL, Mónica-Claire, "Empleo vía Maquiladoras: el caso de Tijuana". Ponencia al Primer Simposio de Estudios e Investigaciones sobre la Mujer en México. México, D. F. Abril de 1981.

## DOCUMENTOS Y ARCHIVOS

Secretaría de Programación y Presupuesto. X Censo General de Población y Vivienda, 1980. Estado de Baja California, Vol. I, Tomo 2. México, 1983.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Programación y Presupuesto, y Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE). Programa Estatal del Empleo. Gobierno del Estado de Baja California, 1982.

ESCAMILLA M., Norma y VIGORITO P., Ma. Antonieta. La -- Condición Actual de las Obreras en las Maquiladoras de Ropa, Tesis de Licenciatura. Escuela de Ciencias Sociales y Políticas, U.A.B.C., Mexicali, Baja California, - 1978.

Bancomer, Panorama Económico, Mayo, 1981.

Bayer, J., Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), Discurso frente a la Convención Regional de Asociaciones de Maquiladoras de Ciudad Juárez, Chihuahua. México, Febrero 9 de 1979.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, "Para facilitar la capacitación en la empresa", circular a las empresas de la Industria de Transformación, Mexicali, Baja California, 1982.

Cámara de la Industria de Transformación (CAINTRA), Capacitación y Adiestramiento, México, 1979.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Capacitación y Adiestramiento, México, 1980.

Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Plan Nacional de Desarrollo Industrial 1979-1982, Vol. II, México, 1979.

ESTRELLA, Gabriel. Los Niveles Mínimos de Bienestar en el Estado de Baja California (1983). Reporte Terminal de Investigación. Instituto de Investigaciones Sociales de la U.A.B.C., Mexicali, Baja California. Enero de - - 1984.

FIGUEROA, Leticia y AVILES, Ana María, Características de la Mujer Obrera en la Frontera Norte: el caso de Mexicali, Reporte Terminal de Investigación. Instituto de Investigaciones Sociales de la U.A.B.C., Mexicali, Baja

California, Julio de 1984.

Gobierno Federal, Ley Federal del Trabajo, 50a. edición, Editorial Porrúa, México, 1983.

MITCHELL, William, "What is the in-bond Industry", documento sin fecha, sin lugar.

DE LA MADRID, Roberto, Segundo Informe de Gobierno de Baja California, Gobierno del Estado de Baja California, - 1980.

HERNANDEZ Tirado, Anuario Estadístico Baja California y sus Hombres, Sección Mexicali, 1980 - 1981, Mexicali, Baja California, 1981.

Centro Empresarial de Mexicali, Circular a las Empresas de la Industria de Transformación en Baja California. Mexicali, Baja California, Julio 28 de 1983.

Boletín Informativo. Centro de Información para Asuntos Migratorios y Fronterizos del Comité de Servicio de los Amigos, Publicación bimestral, México, D. F.

La Voz de la Frontera. Diario, Editora América Latina, S. A., Mexicali, Baja California.

Uno Más Uno, Diario, Sociedad Cooperativa de Periodistas, S. C. L., Editorial Uno, S. A. de C. V., México, D.F.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Criterios para la Formulación y Presentación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, México, 1980.

Sistema Estatal de Adiestramiento y Capacitación, Decreto y Convenio, México, 1982.

## CUADERNOS Y REVISTAS

NORIEGA, Sergio. La Mujer Trabajadora en Baja California: una apreciación estadística. Cuadernos de Ciencias Sociales, Serie I, No. 3, Instituto de Investigaciones Sociales de la U.A.B.C., Mexicali, B. Cfa., 1982.

FERNANDEZ K., Ma. Patricia. "Las Maquiladoras y las Mujeres". Los Universitarios. Marzo/abril, México, 1979.

LEONARDO, Margarita. "Seiscientas mujeres jóvenes maquilan, protestan y demandan". Revista DÍ. No. 35, junio de 1981.

Sin autor. "Maquiladoras en Tijuana: un nuevo rumbo". Voz Fronteriza. Vol. VI, No. 5, junio/julio, California, E.U.A., 1981.

CUERVO, P., Ma. de los Angeles. "Tecnología Educativa - en la Formación de Instructores". Pedagogía para el Adiestramiento. Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), No. 45, México, 1982.

SALINAS A., Amos, NERI G., Carlos y PEREZ P., Arnoldo. "Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores". Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO, No. 45, México, 1982.

ROMERO X., Roberto. "Formación Profesional". Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO, No. 43, México, 1982.

PIMIENTA G., María Eugenia. "Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento". Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO, No. 42, México, 1981.

## ENTREVISTAS

- Entrevista a obreras de la empresa DIO-MEX, S. A., Septiembre 21 de 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, Baja California.
- Sra. Teresa de la Torre. Propietaria de maquiladora textil: "Tere de Baja California, S. A.", Junio 8 de 1981. Proyecto: "Características de la mujer obrera ..." I.I.S.- U.A.B.C., Mexicali, Baja California.
- Sr. Rodolfo Nelson C., empresario industrial de Mexicali, Diciembre 17 de 1981. Proyecto: "Características de la mujer obrera...", I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, Baja California.
- Lic. Rogelio López Lucio. Delegado de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial en Baja California. Marzo 30 de 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, Baja California.

## OBSERVACION PARTICIPANTE

Aplicación de esta técnica en la maquiladora "Ensambladores Electrónicos de México, S.A." (E.E.M.S.A.) de Mexicali. Esta es una de las maquiladoras electrónicas de mayor capacidad en demanda de fuerza de trabajo femenina en la ciudad. Diciembre de 1981 a Marzo de 1982. Proyecto: "Características de la mujer obrera..." I.I.S.-U.A.B.C., Mexicali, Baja California.

## ANEXO "A"

<u>Maquiladoras Textiles</u>	<u>Número de obreros</u>		
	<u>H</u>	<u>M</u>	<u>Total</u>
1. Confecciones Coral, S.A.	4	68	72
2. Criropa, S.A.	7	70	77
3. Dantemex, S.A.	4	74	78
4. Liza Jeans de México, S.A.	22	121	143
5. Maquiladora de Baja California, S.A.	6	87	93
6. Olguita de México, S.A.	27	377	404
7. Servicios Industriales de Baja California	17	45	62
8. Surgimex, S.A.	13	87	100
9. Toymex, S.A.	17	50	67
<u>Maquiladoras Electrónicas</u>			
10. Autonética, S.A.	93	298	381
11. Bicom, S.A.	38	239	277
12. Certron Audio, S.A.	82	333	415
13. Dio Mex, S.A.	9	139	148
14. El Power, S.A.	126	75	201
15. Electrónica Vanguard, S.A.	12	52	64
16. Electrónica Vanguard, S.A.	34	165	199
17. Electrónica Vanguard, S.A.	6	73	79
18. Ensambladores Electronicos de México	80	398	478
19. Maquilas Industriales, S.A.	44	15	59
20. Meter-Mex, S.A.	50	191	241
21. Mexmil, S.A.	22	230	252
22. Sistemas Mecánicos y Electrónicos	28	295	323
<u>Maquiladoras Varias</u>			
23. Armomex, S.A.	51	146	197
24. Chromizing, S.A.	87	109	196
25. Componentes del Aire, S.A.	85	47	132
26. Grafamex Internacional, S.A.	60	70	130
27. Manufacturas Elco, S.A.	58	18	76
28. Richard Milton, S.A.	18	159	177

ANEXO "B"

CUESTIONARIO A OBREROS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE  
MEXICALI, B. C.

DATOS DE IDENTIFICACION:

Nombre de la empresa \_\_\_\_\_  
Número de clasificación \_\_\_\_\_ Folio \_\_\_\_\_

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

1. Sexo: (    )
  - 1) Femenino
  - 2) Masculino
  
2. Es Usted: (    )
  - 1) Soltero
  - 2) Casado
  - 3) Divorciado
  - 4) Unión Libre
  - 5) Separado
  - 6) Viudo
  
3. ¿Qué edad tiene?  
\_\_\_\_\_ años.
  
4. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa? (    )
  - 1) 0 a 6 meses
  - 2) 7 meses a 1 año
  - 3) De 2 a 3 años
  - 4) De 4 a 5 años
  - 5) De 6 a 7 años
  - 6) De 8 a 9 años
  - 7) De 9 años a más
  
5. ¿Cuál fué el último grado escolar que cursó? (    )
  - 1) Ninguno
  - 2) Primaria incompleta
  - 3) Primaria completa
  - 4) Secundaria incompleta
  - 5) Secundaria completa
  - 6) Carreta técnica corta
  - 7) Preparatoria incompleta
  - 8) Preparatoria completa
  - 9) Profesional incompleta
  - 10) Profesional completa

6. Desde que entró Usted a trabajar a esta empresa, ¿ha sido ascendido laboralmente? ( )  
1) Si  
2) No
7. Desde que trabaja en esta empresa, ¿ha asistido a algún curso de capacitación? ( )  
1) Si  
2) No
8. ¿Cuál fue el contenido de los cursos de capacitación? ( )  
1) Primeros auxilios  
2) Seguridad industrial  
3) Sobre el trabajo de mi puesto  
4) Sobre el trabajo de otro puesto  
5) Otro. Especifique cuál \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
9. Beneficios que le ha dado la asistencia a los cursos de capacitación: ( )  
1) Ninguno  
2) Ascenso laboral  
3) Aumento de salario  
4) Ascenso laboral y aumento de salario  
5) Otro. Especifique cuál \_\_\_\_\_ ( )

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ANEXO "C"

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

<u>VARIABLES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>NUM. DE PREGUNTA</u>
Capacitación	- Cursos de capacitación recibidos	7 y 8
Ascenso laboral	- Promoción a un puesto de mayor jerarquía dentro de la estructura de la empresa	6 y 9
	- Aumento de salario	9
Sexo	- Sexo	1
	Para efectos de control:	
	- Estado civil	2
	- Edad	3
	- Antigüedad	4
	- Escolaridad	5

Anexo "D"

POBLACION OBRERA ESTUDIADA POR TIPO DE MAQUILADORA Y SEXO

MAQUILADORA	NUMERO DE EMPRESAS	OBREROS					
		H	%	M	%	TOTAL	%
TEXTIL	9	117	11	979	89	1,096	23.16
ELECTRONICA	11	555	20	2,173	80	2,728	57.65
VARIAS	6	359	40	549	60	908	19.18
TOTAL	26	1,031		3,701		4,732	

Anexo E

**POBLACION ENCUESTADA POR TIPO DE MAQUILADORA Y SEXO**

MAQUILADORA	OBREROS					
	H	%	M	%	TOTAL	%
TEXTIL	10	110	83	890	93	100.0
ELECTRONICA	46	200	184	80.0	230	100.0
VARIAS	31	400	46	60.0	77	100.0
TOTAL	87	220	313	78.0	400	100.0

ANEXO "F"  
RELACION DE CUADROS

1. Cuantificación del sector obrero en la Industria de Transformación por grupo de actividad y sexo.
2. Cuantificación del sector obrero en la Industria Maquiladora por tipo de actividad y sexo.
3. Edad por sexo.
4. Edad por tipo de maquiladora y sexo.
5. Estado civil por sexo.
  - 6.1. Estado civil por sexo. Maquiladora Textil.
  - 6.2. Estado civil por sexo. Maquiladora Electrónica.
  - 6.3. Estado civil por sexo. Maquiladoras Varias.
7. Escolaridad por sexo.
  - 8.1. Escolaridad por sexo. Maquiladora Textil.
  - 8.2. Escolaridad por sexo. Maquiladora Electrónica.
  - 8.3. Escolaridad por sexo. Maquiladoras Varias.
9. Antigüedad por sexo.
  - 10.1. Antigüedad por sexo. Maquiladora Textil.
  - 10.2. Antigüedad por sexo. Maquiladora Electrónica.
  - 10.3. Antigüedad por sexo. Maquiladoras Varias.
11. Población capacitada por sexo.
  - 12.1. Población capacitada por sexo. Maquiladora Textil.
  - 12.2. Población capacitada por sexo. Maquiladora Electrónica.
  - 12.3. Población capacitada por sexo. Maquiladoras Varias.
13. Tipo de cursos de capacitación por sexo.
14. Tipo de cursos de capacitación por tipo de maquiladora y sexo.
15. Ascenso laboral por sexo.
  - 16.1. Ascenso laboral por sexo. Maquiladora Textil.
  - 16.2. Ascenso laboral por sexo. Maquiladora Electrónica.
  - 16.3. Ascenso laboral por sexo. Maquiladoras Varias.
- 17.1. Ascenso laboral por escolaridad y sexo. Hombres.
- 17.2. Ascenso laboral por escolaridad y sexo. Mujeres

- 18.1. Ascenso laboral por antigüedad y sexo. Hombres.
- 18.2. Ascenso laboral por antigüedad y sexo. Mujeres.
- 19. Ascenso laboral por capacitación.