

Reporte de necesidades laborales y formativas de empleadores 2015



Universidad Veracruzana
Dirección de la Universidad
Veracruzana Intercultural

Área de Normalización
Lingüística

Universidad Veracruzana
Intercultural

UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL

ÁREA DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (AREANORLING)

Reporte de necesidades laborales y formativas de empleadores 2015

Zempoala, 9, Frac. Los Ángeles, C.P. 91060

Coordinación

Daisy Bernal Lorenzo

Equipo participante

Diseño

Juana Santes Gómez

Miguel Figueroa-Saavedra

Daisy Bernal Lorenzo

María Isabel Miranda Landa

Aplicación

Daisy Bernal Lorenzo

María Isabel Miranda Landa

Félix Antonio Jáuregui

Rafael Nava Vite

Análisis

Miguel Figueroa-Saavedra

Xalapa, Ver., a 15 de febrero de 2016

Índice

INTRODUCCIÓN	4
I-CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO	5
Diseño del estudio.....	5
Aplicación de las entrevistas	7
Dificultades y carencias.....	9
II-CARACTERÍSTICAS DE ENTIDADES PARTICIPANTES.....	10
Perfil de los empleadores.....	10
Tipos de puesto	13
III- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN LABORAL.....	15
Perfil deseable.....	15
Correspondencia oferta-demanda.....	16
Valoración del conocimiento y uso de lenguas nacionales.....	17
Acreditación de la lengua nacional	18
IV- DESEMPEÑO LABORAL Y USO DE LENGUAS NACIONALES	19
Atención a población hablante de lenguas nacionales.....	19
Trabajadores hablantes de lenguas nacionales	20
Lenguas nacionales en el puesto de trabajo	21
Tareas y uso de otras lenguas nacionales	23
V- NECESIDADES FORMATIVAS Y CAPACITACIÓN LINGÜÍSTICA.....	26
Demandas de formación	26
Personal con necesidades formativas.....	27
Factibilidad de la formación.....	28
VI- CONCLUSIONES.....	29

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta en este reporte forma parte de la Fase Diagnóstica del Diseño Curricular de las Nuevas Ofertas Educativas de la Universidad Veracruzana Intercultural. Este estudio se centra en la creación de un programa educativo dirigido a profesionistas nahua hablantes que desarrollan su actividad en comunidades donde se habla la lengua náhuatl y en espacios laborales donde es necesario su uso.

Este documento pretende ser orientativo y arrojar datos empíricos sobre las necesidades laborales y formativas de las entidades que potencialmente pueden requerir aspirantes con un determinado perfil de formación o formación para mejorar sus recursos humanos. Estos datos suponen por tanto un insumo importante para adecuar el diseño curricular de la nueva oferta educativa a las necesidades surgidas de la oferta de empleo y de inserción y movilidad laboral de los profesionistas que son hablantes de una lengua nacional o trabajan en un espacio donde se hablen estas lenguas.

Este reporte sirve de complemento a su vez del *Reporte de situación laboral y necesidades formativas de egresados 2015*, lo que ayudará a tener un diagnóstico más completo sobre la demanda y la oferta laboral, y de las necesidades de mejora de perfiles profesionales que facilite la movilidad y promoción laboral, sobre todo si se considera como una posible oferta educativa de posgrado, y que incidan en la sociedad con el propósito de fortalecer la presencia y uso de las lenguas nacionales y fomentar un mercado laboral multilingüe.

Asimismo, el conjunto de insumos que integrarán la Fase Diagnóstica nos permitirá tomar decisiones puntuales como parte de una política lingüística de la Universidad Veracruzana, para ofrecer programas educativos de calidad, con pertinencia lingüística y cultural, y con personal adecuado que coadyuvarán paulatinamente a revertir el problema estructural que vive el sistema educativo, al formar con pertinencia social y lingüística a cuadros profesionales que requieran de las lenguas nacionales para ofrecer sus servicios.

Daisy Bernal Lorenzo

Responsable
 Área de Normalización Lingüística
 Universidad Veracruzana Intercultural

I-CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO

Diseño del estudio

Presentación

El presente estudio se basa en un sondeo de opinión entre diferentes entidades que fungan como empleadores en contextos donde tanto su ubicación, la bolsa de empleo como el espacio de actividad y los usuarios, clientes o público es hablante de lenguas nacionales.

Lo que se ha hecho en este caso es seleccionar dichas entidades en función de diferentes sectores que por experiencia sabemos que requieren de personas formadas en perfiles que requieren del desarrollo de competencias en lenguas nacionales.

Este sondeo exploratorio sirve de apoyo empírico para conocer para qué puestos y actividades se requiere de dichas competencias y qué otras necesidades de formación se expresan por parte de los ofertadores de empleo.

En este punto se ha tratado de elaborar indicadores que permitan dirigir la toma de decisiones en el diseño e implementación de una oferta formativa que tenga una correspondencia con la demanda formativa de profesionistas o futuros profesionistas que tengan en el dominio de una lengua nacional una competencia profesional técnica y estratégica.

Fases

El diseño del estudio por tanto pasó por varias fases:

- Selección muestra invitada: identificación de entidades de interés entrevistables a partir de criterios de inclusión.
- Elaboración de instrumento de entrevista: Diseño de un modelo de cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas.
- Elaboración de matriz de datos: Diseño de matriz para el registro de las respuestas de los entrevistados, eligiéndose el software SPSS.19.
- Análisis de datos: Análisis descriptivos, comparativos y explicativos a partir de estadísticos e información complementaria

Cuestionario de entrevista

Dado que el cuestionario debía recoger la información para permitir un tratamiento cuantitativo, se compuso de preguntas cerradas en lo posible. La estructura del cuestionario se compuso de los siguientes ítems:

- Datos generales: 6 ítems (nombre empresa, dirección, antigüedad, número de plantilla por escalas).
- Datos específicos: 4 ítems (razón social, sector, ámbito o cobertura, población-objetivo hablante de lenguas nacionales).
- Características los empleados: 17 ítems (trabajadores indígenas, lenguas nacionales habladas, institución de egreso, egresados UVI empleados, egresados UVI hablantes de lenguas indígenas empleados, tipos de contratación, puestos donde se emplean hablantes, valoración de competencias en lenguas nacionales, solicitud y valoración de acreditación, uso de las lenguas en el espacio de trabajo, dominio en lecto-escritura).
- Formación y promoción de sus trabajadores: 10 ítems (titulación requerida, titulación para promoción, conocimientos para formación, habilidades para formación, actitudes para formación, facilidades para la formación, destinatario de la formación, número de empleados con necesidades, satisfacción con egresados UVI, opiniones)

Se eligió el formato de cuestionario autoaplicado, por lo que se le incorporaron instrucciones para el adecuado registro de la respuesta por parte del entrevistado.

Selección de entrevistados

Los entrevistados fueron seleccionados en tanto que se buscaba entidades que pudieran arrojar información que ayudara a definir la pertinencia de una nueva oferta formativa dirigida a desarrollar el conocimiento y uso de las lenguas nacionales como competencia profesional. Se eligieron empresas cuyas plantillas estuvieran compuestas por hablantes de estas lenguas y/o se dirigieran a públicos hablantes en contextos multilingües como parte de su finalidad empresarial o social de la entidad empleadora.

Por tanto los criterios de inclusión para el grupo de sondeo fueron:

- Entidades de servicios o empresas cuya mano de obra sea hablante de lenguas nacionales y/o se ubique en espacios nacionales multilingües.

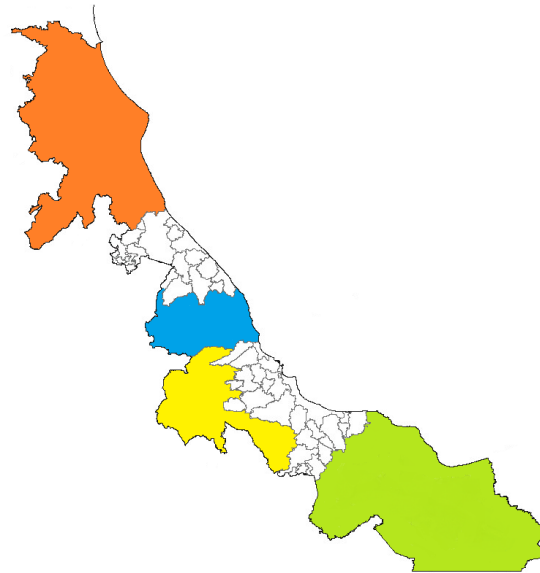
De no cumplirse alguna de estas condiciones el posible entrevistado se consideraba excluido del estudio.

Aplicación de las entrevistas

Cobertura

El espacio a cubrir en la recogida de información, pretendía obtener datos que permitiera conocer las necesidades formativas de egresados que estuvieran trabajando en las regiones que consideramos prioritarias y pertinentes. Estas son cuatro regiones establecidas del siguiente modo:

- Región 1 (naranja): Huasteca.
- Región 2 (amarillo): Grandes Montañas.
- Región 3 (verde): Las Selvas.
- Región 4 (azul): Centro



Periodo de aplicación

El cuestionario se validó en reunión técnica de expertos, al no tener tiempo para hacer un estudio piloto, empezándose a principios del mes de noviembre la aplicación de las entrevistas.

Tamaño

Se consideró inicialmente un conjunto de 28 entidades a ser entrevistadas como muestra seleccionada por conveniencia para el sondeo. Esta muestra se distribuyó del siguiente modo:

Entidades	Tipo	N	TOTAL
Administración Pública	Entidades de Gobierno Municipal	6	8
	Entidades de Gobierno estatal	2	
Sistema educativo	Centros de idiomas	4	9
	Dependencias universitarias	3	
	Entidades estatales	2	
Telecomunicaciones	Radio local	1	1
Sistema de salud	Hospitales	2	3
	Entidad estatal	1	
Centros culturales	Centros de cultura	2	2
Asociación civil	Asociaciones	3	3
Trabajadores independientes	Autoempleados	2	2
TOTAL			28

A fecha de 15 de febrero la participación de las entidades invitadas ha sido muy baja, con sólo un 30% de participación, recogiéndose las respuestas de 8 entidades distribuidas del siguiente modo.

Entidades	Tipo	N	TOTAL
Administración Pública	Entidades de Gobierno Municipal	1	2
	Entidades de Gobierno estatal	1	
Sistema educativo	Centros de idiomas	2	3
	Dependencias universitarias	1	
	Entidades estatales		
Telecomunicaciones	Radio local	1	1
Sistema de salud	Hospitales		1
	Entidad estatal	1	
Centros culturales	Centros de cultura		0
Asociación civil	Asociaciones	1	1
Trabajadores independientes	Autoempleados		0
TOTAL			8

A pesar de esta baja participación, contamos con un mínimo de un empleador en los ámbitos de interés salvo en el caso del autoempleo.

Dificultades y carencias

Las principales dificultades para el estudio se derivaron de la existencia o no en las entidades seleccionadas de responsables de recursos humanos pudieran tener información precisa y actualizada sobre nuestro tema de interés. Pocos tenían información disponible sobre las características lingüísticas de sus empleados, sus dinámicas de trabajo, sus necesidades formativas y sus procesos de selección y contratación.

Esto hacía que se produjeran vacíos de información o respuestas sesgadas en función de cierta deseabilidad o proyección, sin un claro sustento sobre un autodiagnóstico organizacional. En algunos casos las entidades querían compensar esta carencia iniciando consultas internas específicas para poder proporcionarnos alguna respuesta, lo que producía demoras en la entrega a tiempo del cuestionario.

Esto supuso un subregistro de información lo que ha podido afectar a la calidad de los datos, dificultando establecer indicadores significativos tales como el volumen de demanda y tipos de puestos que requieren del tipo de formación que pretendemos ofrecer.

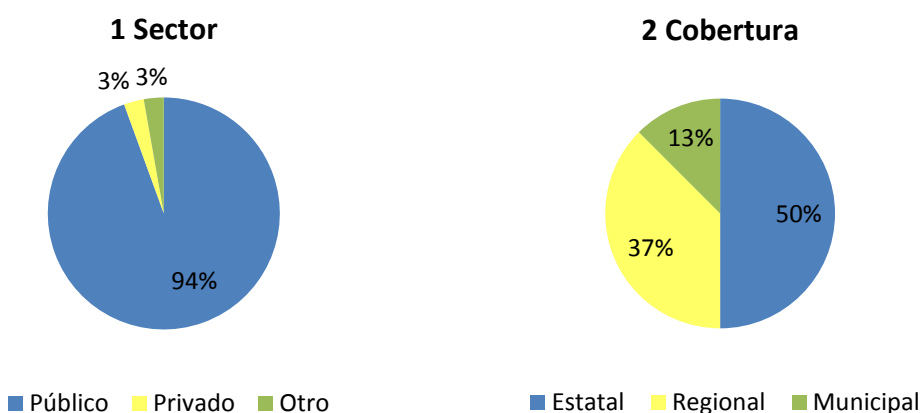
II-CARACTERÍSTICAS DE ENTIDADES PARTICIPANTES

Perfil de los empleadores

Sector y cobertura

De los empleadores que aceptaron participar, el 94% son entidades públicas y un 3% se identifica como una entidad privada. Otro 3% no se sitúa en ninguno de estos dos sectores, pero al tratarse de una radio comunitaria puede considerarse una iniciativa privada de carácter social, como la otra entidad privada participante, que es una asociación civil (gráfico 1).

Esta distribución se muestra muy variada a pesar de ser un número tan reducido de participantes. Como podemos ver (gráfico 2, cuadro 1) tenemos entidades del sector público cuyas actividades se desarrollan tanto en el ámbito estatal como regional y municipal. Ahora, el resto de entidades solamente actúan en un ámbito regional.



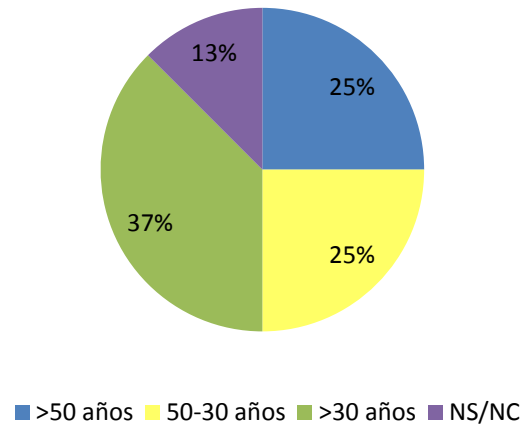
Cuadro 1

	Cobertura		
	Estatal	Regional	Municipal
Sector Publico	4	1	1
Sector Privado		1	
Otros		1	

Antigüedad

Un dato importante para valorar la importancia de las informaciones que nos comparten es su propia antigüedad como instituciones. De esto depende el cúmulo de experiencias derivadas de la propia mejora de sus procesos y recursos y, por tanto, la calidad de los datos que nos presenten. Las entidades a este tenor tienen una antigüedad media de 56 años, dado que muchas de ellas son entidades públicas. Así tenemos desde un ayuntamiento con 180 años de existencia a una Asociación Civil con 13 años de existencia. Esto da bastante veteranía a los participantes y permite confiar en que se hayan desarrollado situaciones laborales que requirieran trabajadores con las características que estamos considerando para la nueva oferta formativa.

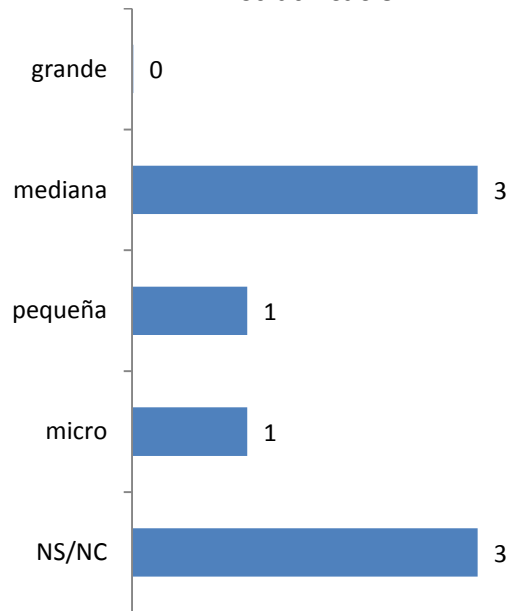
3 Antigüedad



Estratificación

En cuanto al tamaño de la entidad, según el número de personal contratado, nos ajustamos a la estratificación de empresas de servicios establecida por el Diario Oficial de la Federación (30-12-2002). El indicador que se establece parte del número de empleados: microempresa (0-10), pequeña empresa (11-50), mediana empresa (51-100), grande empresa (>100). En este sentido, el 38% de las entidades no nos precisó el total de su plantilla, lo que afectó a los análisis siguientes y dificulta a su vez diagnosticar el impacto que pueda tener en la formación en recursos humanos.

4 Estratificación



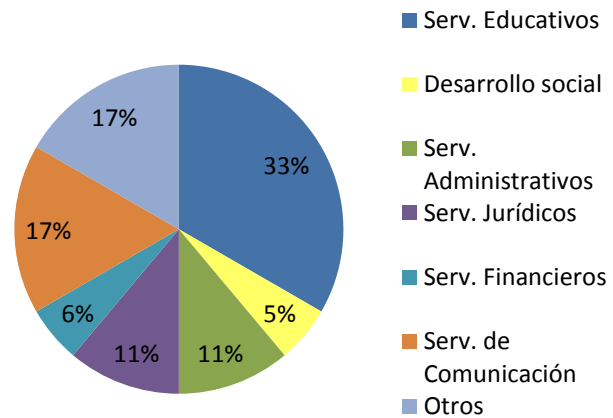
Sectores económicos

La actividad de todas las entidades participantes se relaciona con Servicios y Gobierno. En muchos casos dispensan diferentes servicios sin que en ocasiones estas entidades se enfoquen en un solo tipo de servicios. Aunque pueda parecer que por esto se pierde precisión, lo que tenemos es un amplio registro de diferentes orientaciones y funciones laborales que definen el sector económico al que se dirige la actividad de tales entidades.

En el gráfico 5 vemos los tipos de servicios en los que ubican su actividad y, por tanto, los campos de desarrollo profesional hacia los que se podría requerir de formación para la mejora de sus procesos.

5 Sectores económicos

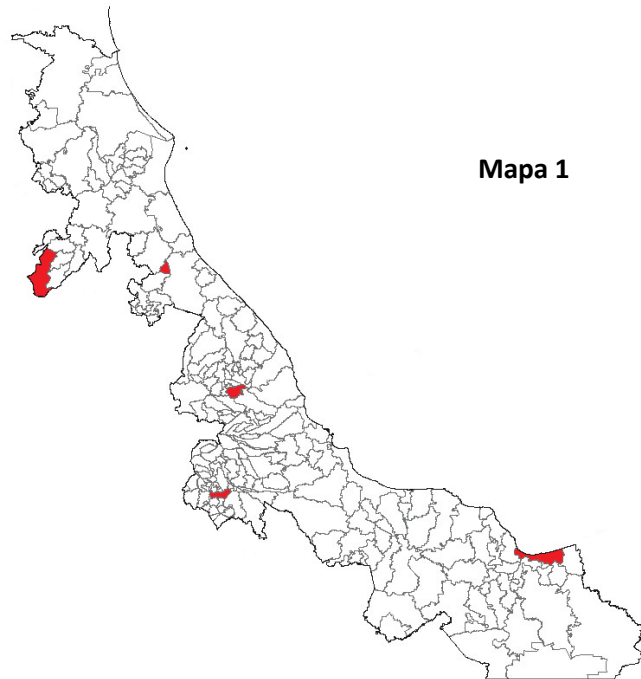
Predominan actividades educativas (enseñanza de idiomas), administrativas (servicios municipales y judiciales) y de comunicación (radio). El Departamento de Salud del Migrante y Pueblos Indígenas (SESVER) reportó más bien que sus actividades son educativas, más que de salud, refiriéndose a actividades de promoción y educación para la salud.



Localización

Como se puede observar en el mapa 1, las entidades se ubican en 5 municipios (marcados en rojo) que se distribuyen a lo largo del estado: Huayacocotla, Poza Rica, Xalapa, Tequila y Coatzacoalcos.

En todos estos municipios es posible encontrar población activa nahua hablante. La baja participación en el estudio explica el reducido número de municipios, pero también la propia concentración debida al procedimiento de recogida de información, y la definición por el equipo de áreas preferentes.



Mapa 1

Tipos de puesto

Puestos según entidad

Respecto a los puestos de trabajo que se cubren con trabajadores hablantes de una lengua nacional que no sea el español (cuadro 2) se aprecia que en los centros educativos es donde mayor número de tipos de puestos encontramos, al igual que en los centros de administración y gobierno. Destacan por su transversalidad los puestos de administrativo, intérprete y traductor.

Cuadro 2

	TIPO			
	Centro educativo	Centro de administración y gobierno	Asociación civil	Empresa telecomunicación
Docente				
Enlace				
Administrativo				
Asesor Docente				
Intérprete				
Corrector				
Traductor				
Editor				
Coordinador				
Investigador				
Promotor				
Mediador				

Tipo de contratación por entidad

En cuanto a los tipos de contratación vemos que los centros educativos son los que ofrecen una mayor variedad de forma de contratación, mientras que los centros de administración y gobierno ofrecen contratos eventuales, basificaciones y personal de confianza. En la empresa de telecomunicación se dispone de bases.

	TIPO			
	Centro educativo	Centro de administración y gobierno	Asociación Civil	Empresa telecomunicación
Personal eventual				
Personal interino				
Personal de base				
Personal de confianza				
Personal por obra determinada				

III- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN LABORAL

Perfil deseable

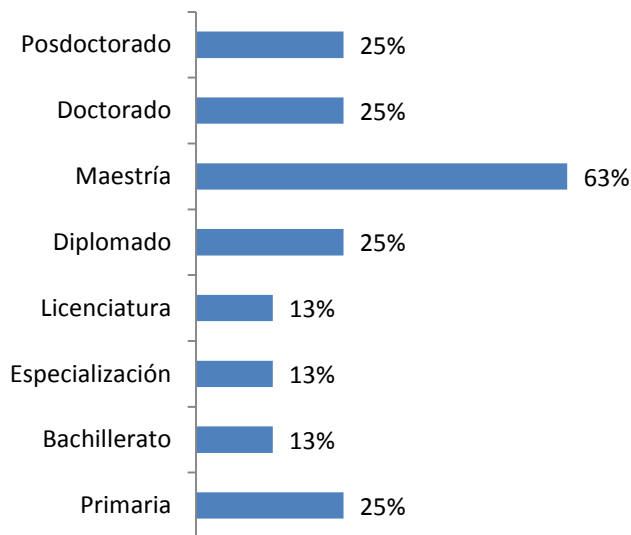
Titulación deseable

Este apartado es bastante interesante, aunque se hace necesario un mayor número de empleadores entrevistados para poder valorar adecuadamente su relevancia e incluso su distribución por sectores.

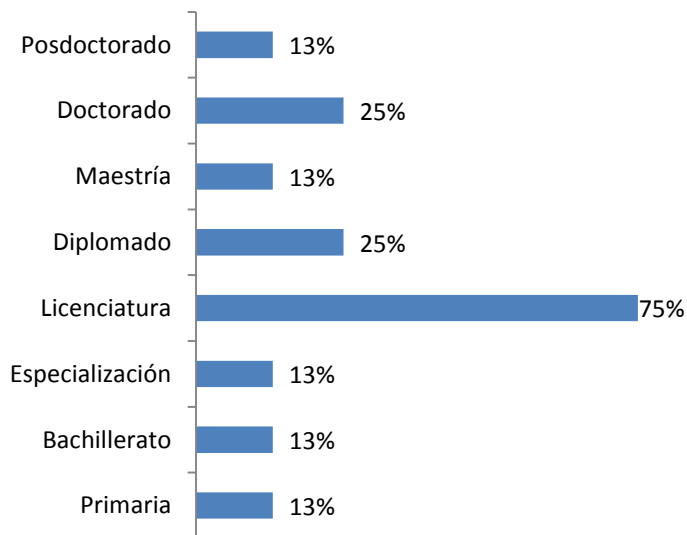
Así, en el caso de qué titulación sería la más requerida para la contratación, al menos para los empleadores entrevistados, la titulación de maestría destaca como la más valorada y curiosamente no tanto el ser licenciado, lo cual puede ser efecto de una sobrecualificación de la oferta laboral.

En cuanto a la titulación que se estima como favorable para la promoción interna en la institución o empresa, paradójicamente es la titulación de licenciatura. Esto puede responder a que la titulación de maestría es más requerida para la contratación directa en puestos intermedios o superiores y no se espera que se promocionen a partir de nuevas titulaciones, y en cambio el personal ya contratado en puesto subalternos e intermedios se espera que mejoren sus perfiles educativos para su ascenso en la escala.

6 Titulación deseable para ser contratado



7 Titulación deseable para promoción



Correspondencia oferta-demanda

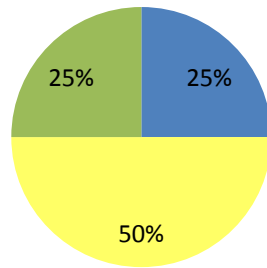
Demanda de titulados

Ante la pregunta de si la entidad empleadora tiene dificultades para encontrar trabajadores con la titulación requerida para las necesidades laborales de la entidad, un 25% señaló que le costaba encontrar titulados.

Titulación satisfactoria

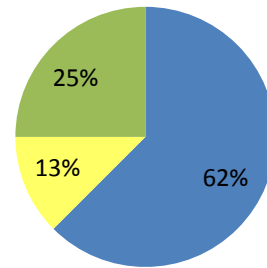
Ese dato parece compensarse en el hecho de que el 62% de los entrevistados señala que la titulación que tiene el empleado se ajusta a sus necesidades. Se deduce, por tanto, que o bien es posible que existan otras competencias valoradas positivamente que se desarrollan al margen de la titulación, o bien la titulación es un requisito para cumplir otro tipo de necesidades o regulaciones de la entidad empleadora. Este comportamiento es previsible, sobre todo, en el caso de los servicios educativos y de salud.

8 Dificultad para encontrar titulados



■ Sí ■ No ■ NS/NC

9 Titulación del empleado satisface necesidades de la entidad



■ Sí ■ No ■ NS/NC

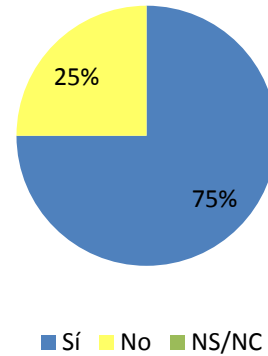
Valoración del conocimiento y uso de lenguas nacionales

Valoración de la condición de HLN

Al margen de la titulación académica como requisito o elemento valorado para la contratación, el uso o conocimiento de una lengua nacional además del español también puede ser un rasgo tomado en cuenta en los procesos de selección.

Vemos que el 75% valora que el candidato sea hablante de una lengua nacional. Las justificaciones que se esgrimen tienen que ver con la pertinencia lingüística requerida para puestos tales como maestro de idiomas, traductor, intérprete o locutor. También se alude a la mejora del servicio y la atención a una población mayoritariamente hablante de estas lenguas en los espacios de cobertura.

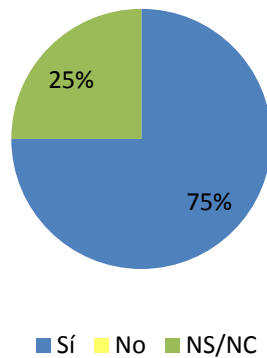
10 Valoración favorable del candidato HLN



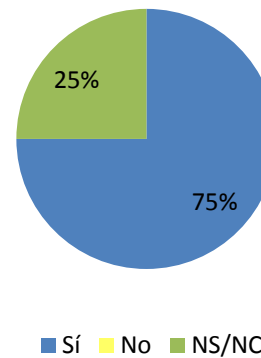
Valoración como competencia estratégica

El 75% estaba de acuerdo en considerar que el conocimiento de una lengua nacional al margen del español era una competencia estratégica para la entidad. Esta afirmación se corresponde con la afirmación también de un 75% de que el conocimiento de una lengua nacional primigenia se valora más que el conocimiento de una lengua extranjera.

11 Conocimiento de LN como competencia estratégica



12 Lengua extranjera más valorada que una lengua nacional



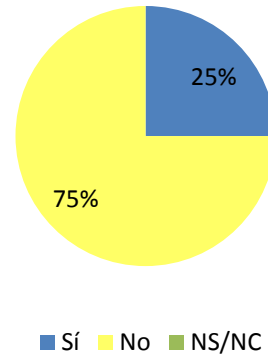
Acreditación de la lengua nacional

Acreditación de la condición de HLN

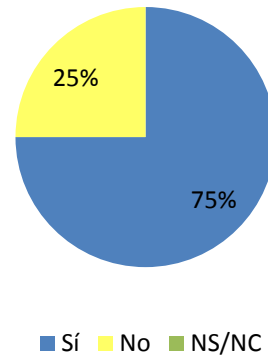
Llama la atención que sólo un 25% pidiera que el candidato acreditara su competencia lingüística en una lengua nacional. Esto puede deberse a dos factores: 1) a la no regulación de la evaluación de tal condición en los procesos de selección, o 2) a que no existen procesos de acreditación y regulación.

Esta última opción parece ser la explicación, pues el 75% sí declaró que sería importante que el candidato presentara alguna acreditación o certificación de su dominio. Evidentemente esto varía por sectores y parece que son los servicios educativos o administrativos los que requerirían por sus actividades de esta formalización.

13 Exigencia de acreditación de ser HLN



14 Importancia concedida a acreditación HLN



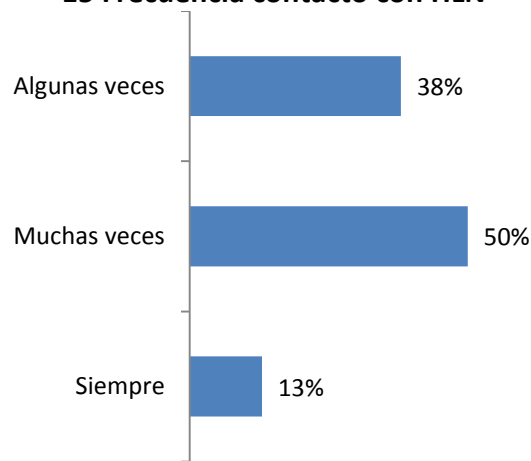
IV- DESEMPEÑO LABORAL Y USO DE LENGUAS NACIONALES

Atención a población hablante de lenguas nacionales

Contacto con hablantes de lenguas nacionales

Todas las entidades participantes tiene como destinatarios de sus actividades (clientes, usuarios, público) a personas hablantes de lenguas nacionales que no son la lengua española. Algunos por tratarse de su población objetivo, y otras porque en las poblaciones a las que se dirigen también hay miembros de estos grupos lingüísticos. Esto implica la existencia de diferencia de frecuencia en los contactos como se puede ver en el gráfico, pero es una situación recurrente.

15 Frecuencia contacto con HLN



Cruzando estos datos con el tipo de entidad, vemos que la mayor frecuencia y presencia de destinatarios hablantes de lenguas nacionales, entre los entrevistados, se da en los centros de administración y gobierno, y en la empresa de telecomunicación. Las entidades que tienen contactos menos frecuentes son la Asociación Civil y los centros educativos. En esto hay que considerar la consabida invisibilidad de estos hablantes por ser población mayoritariamente bilingüe. Estas entidades suelen percibir más esta característica cuando el destinatario es monolingüe o manifiesta un dominio de la lengua española no competente.

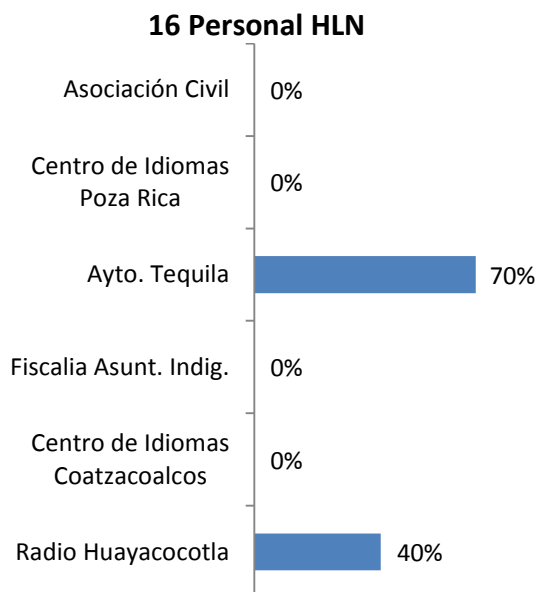
Cuadro 3

TIPO	Destinatario HLN			
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
Centro educativo				
Centro de administración y gobierno				
Asociación Civil				
Empresa telecomunicación				

Trabajadores hablantes de lenguas nacionales

Personal hablante de lenguas nacionales (no español)

Sobre la inclusión como parte del personal de hablantes de lenguas indígenas tenemos el problema de que muchas entidades desconocen el perfil lingüístico de las personas que tienen empleadas. Esto hace que los datos que tenemos sean parciales al dejarse respuestas sin completar en lo referido al recuento de trabajadores. Esto dificulta mucho saber la proporción de hablantes de lenguas nacionales, que no sea español, en el personal de estas entidades.



Como era de prever, son las entidades ubicadas en municipios rurales donde hay mayor presencia de hablantes de lenguas nacionales, aunque eso también se debe a que los empleadores tienen un mejor conocimiento del perfil lingüístico de sus empleados. En estos casos al menos la mitad de la plantilla puede ser hablante. Llama la atención –pero no sorprende– que en los centros de idiomas no se cuente con personal con estas características, aunque los empleadores los explican porque no existe una oferta educativa para las lenguas nacionales.

En cuanto a su distribución por estratos laborales, sólo hemos podido contar con datos para dos empleadores¹, donde es interesante anotar la presencia de hablantes en los puestos intermedios y, como es previsible, en otros puestos en el Ayuntamiento de Tequila en proporción elevada. En estas entidades puede requerirse una mejora de las competencias comunicativas y en aquellos donde no hay personal, la implementación de procesos de selección y contratación que primen tal perfil, si es que se detecta la necesidad por parte de la institución/empresa de ser un perfil deseable.

Cuadro 4

	Puestos directivos	Puestos intermedios	Otros puestos
Ayto. Tequila	60%	32%	83%
Radio Huayacocotla		80%	

¹ Hay que señalar que en el Departamento de Salud del Migrante y Pueblos Indígenas consta un empleado hablante en puesto intermedio y otro en otros puestos. Sin embargo, al no contar con el total del personal ni su distribución, no es posible incluir su análisis.

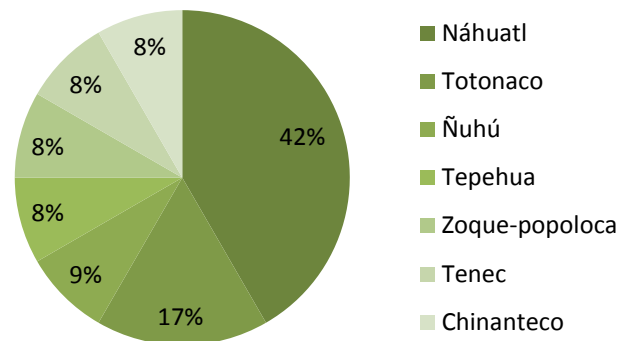
Lenguas nacionales en el puesto de trabajo

Lenguas

En cuanto a qué lenguas nacionales son habladas por sus trabajadores al margen del español, vemos que encontramos hablantes de náhuatl, totonaco, ñuhú, tepehua, tenec, chinanteco y zoque-popoluca.

Considerando al total de trabajadores de las entidades como un conjunto, encontramos el predominio de hablantes de náhuatl (43%) y de totonaco (17%), aunque esto responde a la localización de las entidades participantes. Esto no permite una percepción clara de las características de la población empleada, aunque la proporción se corresponda en parte con la distribución demográfica de estos hablantes en el estado.

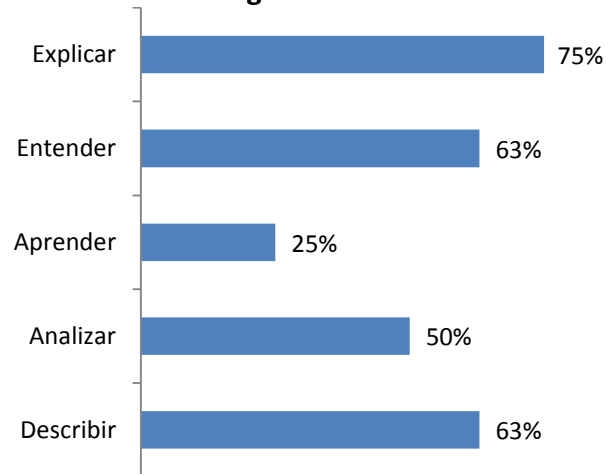
17 Lenguas nacionales



Usos comunicativos

Las situaciones en las que se hace uso de una lengua nacional (no español), son aquellas cuya intención es explicar, entender o describir. Esto evidentemente se corresponde con las funciones propias de perfiles como maestro, traductor o intérprete.

18 Usos de una LN según intención comunicativa



Interlocutores en el medio laboral

En cuanto a la interlocución en las situaciones comunicativas asociadas con el desempeño, advertimos una tendencia a hacer uso de la lengua nacional predominantemente con los destinatarios del servicio, sean clientes, usuarios o público en general. En estas opciones, al igual con la de “otro” se suelen por ejemplo identificar a estudiantes en el caso de servicios educativos. A tal respecto las acciones de emisión y recepción adquieren diferentes niveles de complejidad.

Por el contrario, llama la atención que en el caso del uso de la lengua con el grupo de trabajo, el uso entre compañeros parece limitado a la conversación y no se lleva a niveles complejos como la elaboración de reflexiones o diagnósticos. La causa puede estar en la consabida desactualización y diglosia de las lenguas o a cierto desplazamiento de su uso del entorno laboral por desprestigio. No obstante, se señala su uso cuando se trata de hablar con superiores y subordinados y parece que obedece a una cuestión de facilitación de la comunicación, viéndose en el uso una estrategia para garantizar la comprensión de mensajes, instrucciones, indicaciones o información. Igual ocurriría en el caso del cliente-usuario, aunque en este caso, como ya señalamos, se trata más bien de recibir información y demandas de los mismos.

Cuadro 5

Usos	Interlocutores					
	Jefe	Compañero	Subordinado	Cliente/ usuario	Público	Otro
Explicar	13%	13%	25%	25%	25%	25%
Entender	25%	13%	25%	25%	38%	25%
Aprender	38%	38%	13%	38%	13%	13%
Enseñar				13%	38%	13%
Analizar	25%		25%	25%	25%	25%
Describir	25%		25%	38%	50%	25%

Tareas y uso de otras lenguas nacionales

Habilidades de lecto-escritura

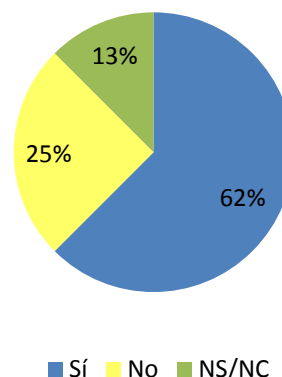
De los empleadores entrevistados el 62% coincidió en expresar la necesidad de que el manejo de una lengua nacional entre sus empleados sea también a nivel de lecto-escritura.

La necesidad de escribir y de leer se justifica por la naturaleza de las siguientes funciones y tareas del puesto de trabajo:

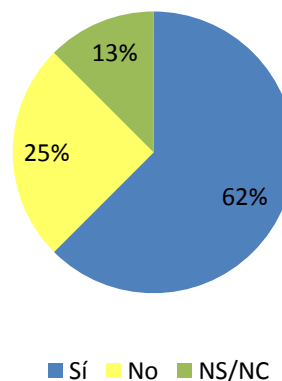
- Emisión y lectura de documentos jurídicos.
- Apoyo para la difusión de materiales de divulgación.
- Elaboración y consulta de traducciones o interpretaciones (documentos, guiones radiofónicos, materiales de difusión).
- Elaboración de materiales educativos y discursos y dinámicas en aula.
- Enseñanza de una segunda lengua.

Como se aprecia estas funciones y tareas se asocian a actividades vinculadas y dirigidas a la población autóctona, pero no se piensa que se deba a las características socio-demográficas de la población en la que se ubica la entidad. Esto supone que se considera como una competencia especializada y no tanto genérica del personal, lo que restringe su demanda a departamentos de comunicación organizacional específica.

19 Escritura en LLNN



20 Lectura en LLNN



Pertinencia de capacitación lingüística según puestos

Considerando al conjunto de empleadores entrevistados como un grupo de futura demanda laboral de puestos específicos, observamos qué tipo de puestos deberían de ser ocupados preferentemente por personas que conozcan y manejen dichas lenguas. Aunque son pocos participantes y eso no permite realmente ponderar el peso real de lo que podría estarse produciendo en el mercado laboral, podemos ver por centros de actividad cuáles son esos puestos y perfiles demandantes que exigirían una pertinencia lingüística.

Cuadro 6

	Centro de gobierno y administración	Centro educativo	Empresa de telecomunicación
Transversal	Intérprete oral Investigador Mediador Promotor bilingüe Revisor de textos Traductor de textos	Intérprete oral Investigador Mediador Promotor bilingüe Revisor de textos Traductor de textos	Intérprete oral Investigador Mediador Promotor bilingüe Revisor de textos Traductor de textos
Sectorializado		Escritor	Escritor
	Enfermero Médico Supervisor	Enfermero Médico Supervisor	
Específico	Secretario Abogado	Maestro de lengua Maestro de matemáticas Músico Chofer	Periodista Locutor de radio

Lo que se aprecia rápidamente es que en cada sector se definen puestos de trabajo que requieren de cierta pertinencia lingüística en relación con su potencial cliente o usuario. De este modo, en todo lo que tiene que ver con la comunicación organizacional e interpersonal, todos los sectores requieren de personal que específicamente se encargue de formalizar y facilitar la comunicación bilingüe. Por tanto, se dirige más a la reproducción comunicativa.

Sin embargo, en los servicios educativos y las telecomunicaciones se considera la necesidad de personas que comunicativamente sean creativas, lo que se expresa en la figura del escritor como generador de mensajes desde la misma lengua, sin recurrir a la traslación interlingüística.

Advertimos que el sector de administración y gobierno y de servicios educativos coinciden en que el personal de salud también pueda ser un personal con pertinencia lingüística. Aquí se suman dos perspectivas, pues por un lado una de las entidades empleadoras actúa en el campo de la educación en salud y por tanto en capacitación en salud, y por otro las entidades gubernamentales ven una ventaja estratégica para sus políticas, no sólo contar con mediadores y traductores como auxiliares, sino que el personal mismo tenga capacidades para la comunicación en otras lenguas nacionales.

Evidentemente, hay puestos específicos de cada sector y eso se ve en la última fila del cuadro señalado.

V- NECESIDADES FORMATIVAS Y CAPACITACIÓN LINGÜÍSTICA

Demandas de formación

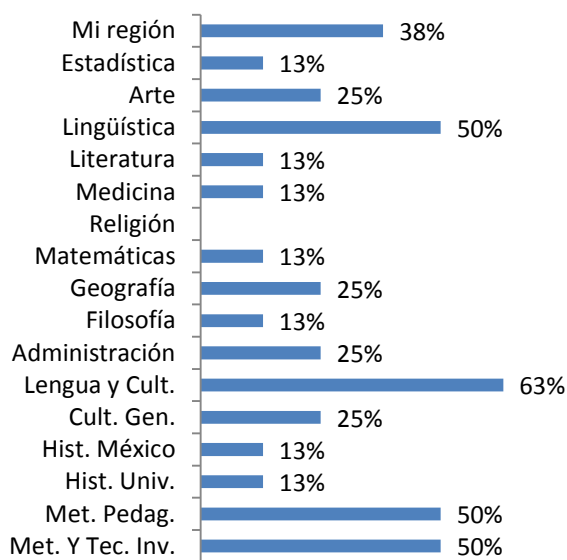
Conocimientos

Los conocimientos que los empleadores valoran como necesarios para el adecuado desempeño de los empleados son, sobre todo, los referidos a Lengua y Cultura, Lingüística, Métodos Pedagógicos y Métodos y técnicas de investigación. Esto varía con cada tipo de sector, pero parece haber un consenso en su importancia.

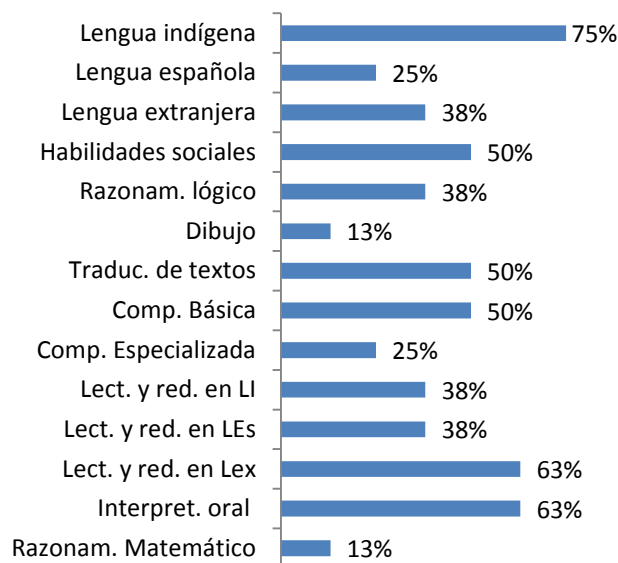
Habilidades

En lo referente a actividades consideradas como competencias importantes para el desempeño se destacan sobre todo manejo de una lengua indígena, lectura y redacción en lengua extranjera e interpretación oral. De modo secundario: habilidades sociales, traducción de textos, computación básica. Se puede considerar que también se le da importancia a la lectura y redacción en lenguas nacionales (español y otras), manejo de lengua extranjera y razonamiento lógico.

21 Conocimientos importantes para desempeño



22 Habilidades importantes para el desempeño

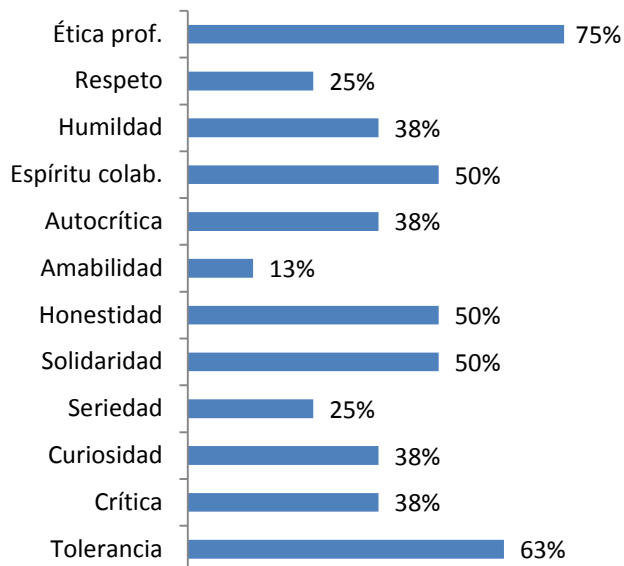


Actitudes

Las actitudes valoradas como necesarias para el adecuado desempeño son sobre todo ética profesional, tolerancia, honestidad, solidaridad y espíritu colaborativo.

Éstas parecen ser competencias clave susceptibles de ser mejoradas a través de formación.

23 Habilidades importantes para el desempeño



Personal con necesidades formativas

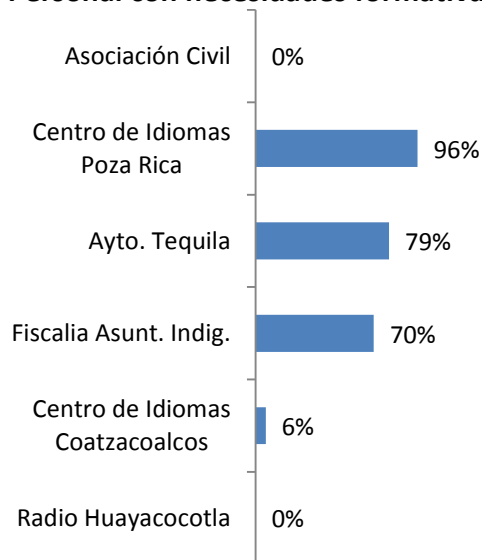
Volumen de demanda formativa

Respecto a qué porcentaje de su personal requeriría de formación en las competencias señaladas en el apartado anterior, las repuestas fueron variadas.

En el Centro de Idiomas de Poza Rica se llegó a plantear que el 96% de su personal la debería recibir. El Ayuntamiento de Tequila habló de un 79% de su plantilla, y la Fiscalía de Asuntos indígenas de un 70%.

El Centro de idiomas de Coatzacoalcos sólo identificó como receptores de la formación un 6%. El resto no declaró necesaria la formación en tales competencias.

24 Personal con necesidades formativas (%)



En términos absolutos esto representa un volumen de 232 trabajadores, a los que se podría agregar 340 empleados de los Servicios de Salud de Veracruz.

Necesidades formativas por escala

De cara a adaptar la formación a los diferentes roles laborales, vemos que las necesidades varían en función de la complejidad del organigrama de la entidad. Así, en el cuadro 7 vemos que el Ayuntamiento de Tequila, a pesar de existir una amplia plantilla nahua hablante, se considera que el 100% de los directivos necesitan formación, el 53% de los puestos intermedios y el 83% de los puestos subalternos. Igualmente, el Centro de Idiomas de Poza Rica también cree que todo su personal directivo debe formarse, el 33% de los puestos intermedios y el total del resto de puestos. En cambio el Centro de Idiomas de Coatzacoalcos sólo estima que el 60% de sus puestos subalternos son los que requieren formación, al igual que la Fiscalía de Asuntos Indígenas que considera que toda la plantilla subalterna es la que debería recibir tal formación.

Cuadro 7

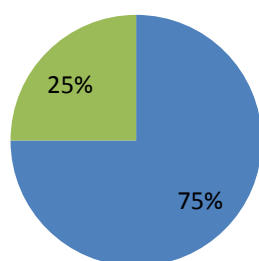
	Puestos directivos	Puestos intermedios	Otros puestos
Ayto. Tequila	100%	53%	83%
Centro de Idiomas Coatzacoalcos			60%
Centro de Idiomas Poza Rica	100%	33%	100%
Fiscalía de Asuntos Indígenas			100%

Factibilidad de la formación

Fomento de la formación

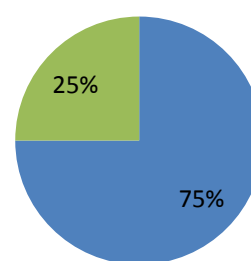
Respecto a si la entidad empleadora daría facilidades a su trabajador para recibir formación y capacitación en lenguas nacionales (apoyo económico, conciliación de horarios, licencias o permisos, etc.), el 75% de las entidades declaró que sí se le apoyaría al empleado, habiendo un 25% que no respondió a la pregunta. A este respecto, el alcance de esta formación para la mayoría no se limitaría sólo a los que ya son hablantes de una lengua nacional, sino a todos.

25 Apoyo al empleado para compatibilizar trabajo/formación



■ Sí ■ No ■ NS/NC

26 Empleados que recibirían capacitación lingüística



■ A todos ■ No ■ NS/NC

VI- CONCLUSIONES

El sondeo realizado nos ha permitido contar con la información aportada por 8 entidades representativas de diferentes sectores y ámbitos donde consideramos pertinente el desarrollo de una oferta educativa superior pertinente lingüísticamente. Además de ubicarse en niveles y áreas que refuerzan esta pertinencia, sus respuestas y opiniones son importantes al tratarse de entidades con una prolongada actividad y experiencia, además de una distribución a lo largo del estado de Veracruz. A esto se suma el ser de hecho los principales empleadores de egresados que reúnen características formativas y competenciales hacia donde queremos llevar la nueva oferta educativa.

De acuerdo con las respuestas, las entidades dibujan un amplio mercado variado de puestos y contrataciones para egresados hablantes de lenguas nacionales, aunque con un predominio de los puestos de administración (atención al público), intérpretes y traductores. A este respecto son las entidades cuya actividad se centra en la educación las que más variabilidad de puestos ofrece, evidentemente, asociados al subsistema de educación intercultural bilingüe. También las entidades asociadas a la Administración Pública tienen puestos que demandan trabajadores hablantes de estas lenguas.

Así, el perfil deseable para ser contratado en el mercado laboral en el que participan estas entidades como empleadores se valora, sobre todo, la titulación de maestría (63%), y mostrando preferencia por maestrías adaptadas a sus necesidades (25%), aunque la titulación mínima de licenciatura (75%) se considera indispensable para la consolidación y promoción en el puesto de trabajo. De esta condición se derivan las posibilidades para que se formalicen determinadas relaciones contractuales con los empleadores, dado que pertenecen al sector público y administrativo, muy regulado en cuanto a perfiles y requisitos.

En los procesos de selección parece valorarse favorablemente que el aspirante sea hablante de una lengua nacional (75%), aunque evidentemente esta condición debe responder al perfil de los puestos ofertados. Esto es consecuente con el tipo de actividad del empleador que hace que se vea como una competencia estratégica (75%), aunque en el mercado laboral del que participan se siga valorando más dominar una lengua extranjera que una nacional. Este aprecio curiosamente no se corresponde con la solicitud de acreditación o certificaciones del dominio de la lengua, aunque se admite por el empleador que sería importante contar con algún tipo de comprobante.

Como decimos, esta valoración parece sostenerse en el hecho de que las entidades entrevistadas tienen contacto con población hablante de lenguas nacionales y la mayoría con mucha frecuencia (63%), sobre todo, las entidades de gobierno y administración.

En cuanto al número de personal y su distribución en el organigrama de hablantes de lenguas indígenas nacionales los datos no son concluyentes, aunque permiten apreciar un

peso considerable de entre el 40 y 70% de la plantilla. Esto puede deberse a la propia localización y situación demográfica, lo que por otro lado refleja procesos de desplazamiento y diglosia en los centros de trabajo. Por lo general los puestos directivos son los que menos hablantes de estas lenguas hay en proporción.

La lengua náhuatl se muestra como la lengua nacional más presente en las entidades entrevistadas (42%), reflejando una proporción muy semejante a la distribución nacional, lo que puede deberse a la localización de las entidades a lo largo de las cuatro regiones consideradas.

Los usos más frecuentes tienen que ver con las habilidades de explicar, entender y describir lo que puede corresponderse con las funciones propias de los puestos de docente, traductor e intérprete. Igualmente las interacciones son más frecuentes entre compañeros y público, clientes y usuarios, como si se considerara sólo pertinente para suplir el desconocimiento de la lengua española (aclaraciones, traducción o interpretación) o para hacerla objeto de la comunicación (enseñanza de lenguas o educación bilingüe). En esto se reconoce la necesidad de su uso también escrito, sea como forma de comunicación o como desarrollo de la textualidad profesional.

La capacitación lingüística se considera necesaria sobre todo para los puestos de intérprete oral, mediador, investigador, promotor bilingüe, traductor de textos y revisor de textos. A tal respecto las necesidades formativas se centran en el desarrollo de conocimientos tales como Lengua y Cultura, Lingüística, Métodos Pedagógicos y Métodos y técnicas de investigación, en habilidades como manejo de lengua indígena, lectura y redacción en lengua extranjera e interpretación oral. De modo secundario serían habilidades sociales, traducción de textos, computación básica, y actitudes como ética profesional, tolerancia, honestidad, solidaridad y espíritu colaborativo.

En números absolutos de las entidades entrevistadas al menos 4 expresaron la necesidad de formación en dichos contenidos para alrededor de 300 trabajadores, expresando incluso la posibilidad de dar facilidades para impartirla entre las diferentes escalas de puestos, sobre todo en Poza Rica y Tequila, y solicitando capacitación lingüística el 75% de las entidades entrevistadas.

Por último, hay que señalar que el predominio del sector público parece que ve en las lenguas nacionales un uso instrumental y no queda claro si se emplea como una lengua de trabajo, tanto para su uso cotidiano y especializado. En ese sentido, contar con entidades privadas puede ayudar a ver si el requisito de manejar una lengua nacional que no sea el español no se considera tanto un requisito como un presupuesto, y se trataría por tanto de centrar la capacitación lingüística a reforzar y desarrollar las lenguas para otros usos asociados a tareas productivas e integradas en centros de trabajo locales.

En conclusión, una oferta educativa que proporcione una titulación de maestría dirigida a crear una formación que permita un nuevo espacio laboral integrable (p. e., profesores de

enseñanza de lenguas nacionales para Centros de Idiomas) o que facilite la especialización en ámbitos comunicativos (locutor, intérprete, traductor) tendría una positiva respuesta de los potenciales empleadores en el mercado de trabajo. Igualmente la formalización de esta oferta permitiría otorgar un valor acreditativo a la titulación como certificación de dominio de competencias. De esta manera, se valoraría tanto como formación profesional como continua, y estaría dirigida tanto a hablantes nativos como no nativos, que requieran de la mejora de esas competencias en su sector laboral y puesto de trabajo.

Esta oferta sería pertinente social, cultural y laboralmente al propiciar el desarrollo eficiente y sustentable con la diversidad biocultural de las actividades desarrolladas por agencias facilitadoras de servicios y productos, donde el dominio de las lenguas nacionales adquiere un valor estratégico como competencia profesional. Así se mejoraría la calidad en la atención y comunicación interna y externa de las entidades empleadores, dentro de la organización laboral y con los usuarios/clientes. Además ayudaría a revertir procesos de desplazamiento lingüístico y favorecería la actualización y activación de las lenguas nacionales marginadas, al darle un valor laboral para la selección, contratación y promoción profesional.