

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES

**(DES) VINCULACIÓN ENTRE EMPLEO Y EDUCACIÓN SUPERIOR:
Trayectorias laborales de los egresados de la UACM generación 2010**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRA EN CIENCIAS SOCIALES

PRESENTA

Ana Belén Torres Arriola

Directora de la Tesis

Dra. María de los Ángeles Rojano Aguilar

Ciudad de México, febrero 2025.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

**(DES) VINCULACIÓN ENTRE EMPLEO Y EDUCACIÓN SUPERIOR:
Trayectorias laborales de los egresados de la UACM generación 2010.**

Agradecimientos

A la UACM por abirme sus puertas, a mis profesores y compañeros por su apoyo en todo momento.

A mi padre, porque soy igual de terca que él.

Índice

Introducción	5
Capítulo 1	9
Del Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones al Modelo Neoliberal.	9
1.2 La llegada del modelo neoliberal	13
1.3 El sector informal y su consolidación.....	19
1.4 La flexibilidad laboral y las condiciones del empleo en México.....	28
1.5 Las condiciones del empleo en México	32
Capítulo 2	39
Educación superior y su importancia en México	39
2.2 Funciones sustantivas de la educación superior.....	42
2.3 Educación y su inserción al mercado laboral.....	49
2.4 Las credenciales educativas y su desvalorización ante las condiciones de trabajo	56
2.5 El desajuste entre los mercados de trabajo y la educación superior	60
Capítulo 3	66
La (des) vinculación entre educación superior y mercado laboral: Egresados de la UACM, generación 2010, “Comunicación y Cultura”	66
3.2 La creación de la UACM y su comunidad estudiantil	68
3.3 ¿Quiénes son/eran los estudiantes de la generación 2010?.....	72
3.4 Las trayectorias laborales.....	75
3.5 Los egresados de la UACM.....	81
3.6 La inserción laboral de los egresados en “Comunicación y Cultura”	87
3.7 Las modalidades de transición de los egresados de la UACM	97
Reflexiones Finales	103
Referencias bibliográficas	108
ANEXOS	118

Introducción

El repliegue sin pausas del Estado Benefactor, así como la aparente consolidación del modelo neoliberal en prácticamente todo el mundo desde la caída del muro de Berlín (1989) ha llevado a una mayor brecha económica entre los distintos sectores de la sociedad. La prevalencia de una economía de libre mercado donde la fuerza de éste actúa sin límites a escala mundial, ha derivado en recurrentes crisis económicas cuyas consecuencias han sido mayores índices de desigualdad (Stiglitz, 2012; Krugman, 2012; Piketty, 2014). En el caso concreto de México, los efectos no se hicieron esperar entre la población en general pero particularmente entre la población juvenil quien mayoritariamente ha quedado fuera del sistema educativo y laboral formal, recurriendo a la migración y al mercado informal.

Con el cambio al modelo económico Neoliberal implementado prácticamente en todo el mundo a partir de la década de los ochenta e impulsado por las potencias hegemónicas, Estados Unidos de Norteamérica y el Reino Unido, los cambios no se hicieron esperar y prevaleció un sistema de educación y de empleo de competencias, basados en los resultados. En nuestro contexto nacional, se sumaron cada vez más jóvenes a las protestas de “rechazados” en demanda de un espacio en la educación superior pública que solo admite a aquellos cuyos “aciertos” son los requeridos para ingresar a sus aulas. La UNAM acepta alrededor del 10% de los aspirantes, en el último concurso sólo 21,346 fueron aceptados de una participación de 201,512 (UNAM, 2024). Así, una gran cantidad de jóvenes son abandonados a su suerte ya que la educación superior privada es un privilegio de unos cuantos.

Sin embargo, pese a esta situación, en el año 2001, se crea la Universidad de la Ciudad de México como un organismo público descentralizado para dar cabida a una gran cantidad de jóvenes que no tenían opción de seguir estudiando. En 2005 se convierte en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) con cinco planteles (Centro Histórico, Casa Libertad, San Lorenzo Tezonco, Cuauhtépec y del

Valle). El objetivo es formar a estudiantes de cualquier edad en cualquiera de las diecinueve carreras de licenciatura y siete de posgrados.

En 2010 la UACM abrió sus puertas a 2026 alumnos para cursar alguna licenciatura en sus diferentes planteles, muchos de ellos rechazados por otras universidades en el examen de selección. Entre ellas, quien escribe estas líneas, pues fui rechazada de la Universidad Autónoma de México.

Ingresar a la UACM es un parteaguas para aquellos que parecía que no podían seguir estudiando, con ello, el acceso al nivel superior deja de ser exclusivo y meritocrático, pero, qué pasa con aquellos que logran concluirlo, nos cuestionamos sobre los trabajos que están ocupando los egresados de la UACM, si tienen relación con la profesión que estudiaron, si son trabajos formales o si sus trayectorias han sido ascendentes, por ello, en el presente trabajo hablamos de la (des) vinculación entre el empleo y la educación superior.

La pregunta general que guía esta investigación es ¿Cuál es la (des) vinculación entre la educación superior y empleo? mientras que las preguntas secundarias son: ¿Cuáles son los cambios en las condiciones laborales entre el sistema de industrialización de Sustitución de importaciones y el Modelo Neoliberal?, ¿Cuál es la importancia de la educación superior en México y cuáles son sus funciones sustantivas? y ¿Cuál es el perfil de los estudiantes de la UACM y las trayectorias laborales como estudiantes y egresados?

Para su realización hicimos una investigación documental que se ve reflejada en el primero y segundo capítulo, retomando el contexto económico, internacional y nacional, mientras que para el tercer capítulo realizamos una investigación empírica, con el objetivo de conocer quiénes eran los estudiantes de la UACM en la generación 2010 y cómo se insertaron en el campo laboral. Otra herramienta importante fue *UACM (2010). Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010*, se analizaron los resultados de la encuesta aplicada a la generación 2010, en los planteles Centro Histórico, San Lorenzo Tezonco, Del Valle, Casa Libertad y Cuauhtépec entre junio y septiembre de 2010.

Cabe resaltar que nos centramos en los egresados de la licenciatura en Comunicación y Cultura del plantel Centro Histórico de esa generación.

El interés por realizar este trabajo surge desde una problemática personal, ya que, al ser egresada de la UACM con la formación profesional en la licenciatura en Comunicación y Cultura, encontré desempleo y un mercado laboral escaso, con pocas oportunidades de colocación y bajos salarios, en el que, además, permea el nepotismo y la desigualdad de oportunidades.

Al igual que otros compañeros egresados de la UACM, me vi obligada a desarrollarme en otras áreas ajenas a la formación de origen. Pero esta problemática parece ser una constante no sólo con compañeros de la misma licenciatura, sino de las diferentes carreras de la UACM y escuelas de educación superior públicas y privadas.

El trabajo se divide en tres apartados o capítulos y una reflexión final. En el primero encontramos un comparativo entre dos sistemas económicos que marcaron la diferencia para los trabajadores en cuanto a condiciones laborales en México, éstos son el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y el Modelo Neoliberal. El primero de ellos junto con el Estado de Bienestar, propio de la posguerra y a escala mundial, llevaron a una frontera más visible cuyo Estado protegía las economías internas y las condiciones laborales de su fuerza de trabajo, se caracterizó por la consolidación de las fuerzas sindicales, en el caso de nuestro país, el entonces partido hegemónico con el General Lázaro Cárdenas como Presidente de México llevó a cabo el corporativismo y la incorporación a las dos grandes bases trabajadoras, los obreros y los campesinos. Por otro lado, el Modelo Neoliberal, implementado en la década de los ochenta en prácticamente todos los países capitalistas, marcó un nuevo escenario para la clase trabajadora. Una vez implementado el nuevo sistema económico, las relaciones laborales se vieron modificadas bajo la lógica de apertura y competencia, la apuesta por un estado mínimo y un mercado máximo lo que trajo consigo el aumento y consolidación del trabajo informal, la flexibilidad laboral, la precariedad laboral, la competencia

desmedida por los empleos y un incremento de la desigualdad y condiciones laborales.

En el segundo capítulo abordaremos la importancia de la educación superior en México. Destacaremos sus características y funciones sustantivas, entre las que encontramos: la docencia, investigación y extensión y difusión del conocimiento, además de su relación con el ámbito laboral. La transición de la escuela al trabajo que tenemos hoy en México se da en un proceso de alternancia de periodos de desempleo, empleos precarios, empleo formal, empleo informal, de formación y de vuelta al desempleo, no exclusivamente de los jóvenes con educación superior, pues afecta también a las personas que por alguna razón se incorporan tardíamente a la actividad o que se incorporan después de largos periodos de desempleo.

Finalmente, en el tercer capítulo desarrollamos una breve descripción de la creación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y sus estudiantes, en específico, de la generación 2010 de la Licenciatura en Comunicación y Cultura del plantel Centro Histórico. El propósito es conocer el perfil de los y las estudiantes de la UACM y las trayectorias laborales como estudiantes y egresados, así como la (des) vinculación entre educación superior y las posibilidades de empleo en el modelo económico neoliberal que impera en nuestro país, como prácticamente en el resto del mundo desde la década de los ochenta. Al ser una investigación empírica, no pretendemos establecer generalizaciones sino reflexionar en torno al transitar de la preparación universitaria a la vida laboral a partir de lo expresado por quienes están viviendo esa experiencia.

Concluimos con un apartado denominado “Reflexiones finales”, en el cual más allá de encontrar respuestas, lo que planteamos son nuevas interrogantes en torno a la (des) vinculación entre el tránsito de la formación superior y el empleo.

Capítulo 1

Del Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones al Modelo Neoliberal.

En el mundo occidental, después de la Segunda Guerra Mundial y como un intervencionismo del Estado en las diferentes esferas de la vida social, surge el Estado de Bienestar que descansa en el modelo económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). En América Latina, se adoptó este modelo de desarrollo basado en el pleno empleo y la solidaridad, donde el Estado tenía una gran participación en armonía con los sindicatos y las empresas privadas.

En México, el modelo de industrialización surgió tras la Revolución Mexicana, impulsado por los presidentes Lázaro Cárdenas y Manuel Ávila Camacho en los años treinta y principios de los cuarenta,

El objetivo principal del modelo de sustitución de importaciones era conseguir que México se convirtiera en un país autosuficiente, por lo que se nacionalizaron e indemnizaron las industrias petrolera y ferroviaria, se estimularon las ramas del comercio y la manufactura, se impusieron fuertes impuestos a los proveedores extranjeros y se controló la importación de sus bienes, para que no representaran una competencia fuerte para los empresarios oriundos (UPAV, s.f., p. 4).

En otras palabras, el modelo orientado al mercado interno impulsó el desarrollo de la industria, “esta etapa se caracterizó por ser de un crecimiento sostenido que permitió el cambio hacia la formación de una nación moderna” (Cruz, 2018). En los primeros años de este sistema económico, la industria manufacturera recibió nuevas inversiones y los empleos en producción, comercio, construcción, comercialización de productos agrícolas e industriales, la aplicación de sistemas de transporte, y la expansión de servicios bancarios y financieros tuvieron una gran absorción de la fuerza de trabajo debido al incremento de la población urbana, con ello, se implementaron políticas proteccionistas, se promovió la creación de empresas públicas y privadas y se crearon políticas sociales enfocadas a los sectores de salud, educación, vivienda y trabajo, el Estado gestionó formas de

relaciones laborales que beneficiaron a los trabajadores quienes ejercían sus derechos (Cruz, 2018).

En esta etapa, el país vio nacer la seguridad social y también la vio crecer, gestionó subsidios de vivienda y otra serie de medidas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. En 1943 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, conocido por sus siglas IMSS, que ofrecía y ofrece hasta nuestros días, en mayor o menor medida, diversas prestaciones a los trabajadores de las empresas privadas y sus familias. En 1959 se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), las prestaciones que otorgan tanto el IMSS como el ISSSTE abarcan desde, servicios de guardería y maternidad, protección contra accidentes de trabajo, jubilación, servicios de salud, pensiones de viudez, orfandad, cesantía y vejez. En 1972 se crean las dependencias estatales destinadas a la construcción y financiamiento de las viviendas para el sector público con el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) y privado con el Instituto Nacional de Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), con ello, los trabajadores tenían y tienen mayores oportunidades de obtener una vivienda (Mora & Oliveira, 2010, p. 118).

Pero además del IMSS y el ISSSTE, existen otras instituciones que se crearon y que ofrecen seguridad social a sus colaboradores, entre ellas se encuentran el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), que en 1926 aprobó la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y la Armada Nacionales. Además de los contratos colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos (PEMEX), donde las “prestaciones a sus trabajadores van desde el servicio médico integral, seguro colectivo de retiro, financiamiento para vivienda, venta de vivienda, fondos de ahorros y diversos servicios sociales y culturales, entre otros” (Valencia, Foust, & tetreault, 2013, p. 9).

En este sentido, el Estado de Bienestar junto con el modelo de ISI, comprendió al menos dos instituciones, la primera enfocada a políticas estatales de pleno empleo y la segunda enfocada al sistema de seguridad social.

En estos años de consolidación del sistema de sustitución de importaciones junto con el Estado de Bienestar, se dio una expansión del trabajo asalariado con acceso a la seguridad social y la regulación laboral, de tal forma que hasta “el 73.3% de la población contaba con estos beneficios, mientras el 26.7% restante laboraba en otras condiciones y con limitantes en sus derechos laborales”, esta minoría se encontraba en empresas pequeñas de poca productividad y en el espacio rural (Mora y Oliveira, 2010, p. 119). Aunque el mínimo de justicia social no se pudo lograr para toda la población, en su momento sí generó mayores oportunidades y una menor desigualdad social entre la población.

El modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones dio fruto por lo menos desde 1952 hasta principios de los setenta, dándose con ello el conocido milagro mexicano, periodo de rápido crecimiento industrial que logró un crecimiento con bienes de consumo primarios y crecimiento de la riqueza nacional, infraestructura, urbanización y modernización en el país. El Estado invirtió en industrias para poder producir de manera interna, el gobierno asumía los gastos, compraba empresas y daba incentivos que sostenía con los ingresos del petróleo.

Sin embargo, la estrategia para que estas condiciones perduraran en el tiempo no fueron suficientes, la economía comenzó a mostrar signos de agotamiento y fue incapaz de sostenerse, “las exportaciones se limitaban al petróleo, metales, químicos y víveres, además, la importación de maquinaria para mantenerse en la lógica de competencia del capitalismo resultó generar más gastos que ingresos a través del consumo primario” (Mora & Oliveira, 2010, p. 120). En esta etapa no hubo investigación ni desarrollo en tecnologías, mismas que generan un impacto económico positivo a largo plazo, como resultado, se presentó una desaceleración en la economía.

Con la incapacidad del Estado para mantener el ritmo del gasto, dentro del modelo de Sustitución de Importaciones se plantean otros modelos complementarios que intentan enmendar las dificultades que se iban presentando. En los años cincuenta durante los sexenios de Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz, se introduce el llamado modelo de Desarrollo Estabilizador, con este modelo

se buscó la modernización de la tecnología, “se estimuló la inversión extranjera, priorizando indicadores económicos y sociales, favoreciendo inversiones a largo plazo en sectores clave, entre ellos; el sector manufacturero, de transporte e industrial, mientras se enfrentaba el endeudamiento y la detención de aumentos salariales (UPAV, s.f., p. 6).

Lo anterior generó una dependencia del capital extranjero que trajo consigo el endeudamiento y la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores en comparación con su productividad.

Ya entrados los años setenta, el presidente Luis Echeverría introduce el modelo de Desarrollo Compartido con el objetivo de mediar y equilibrar la dependencia de México con Estados Unidos y con otros países, invirtió el capital extranjero y local en el gasto público para cubrir las demandas de los trabajadores sin afectar a las empresas

..., por medio del financiamiento de la estructura productiva del sector público, el establecimiento de un esquema salarial que permitiera un incremento real del poder adquisitivo y distintos programas de fomento y estímulos fiscales a la industrialización como subsidios, evasiones de impuestos y depreciación acelerada de los activos fijos. No obstante, se presentaron algunos problemas como el endeudamiento externo, la oferta monetaria excesiva, el crecimiento de la inflación en los precios del petróleo, el desempleo, una profunda devaluación del peso y la pérdida de empresas oriundas que estaban en quiebra y fueron absorbidas por el extranjero, pues los ingresos públicos eran insuficientes para financiar la expansión económica de México, y además, la inflación subió de un 5% a un 98%, mientras que los salarios decayeron un 0.6% anual en comparación con la política económica anterior (Huerta M. , 2005, p. 63).

Todo ello, trajo como resultado una catástrofe financiera, orillando a México a unirse al Fondo Monetario Internacional (FMI) para salir de la crisis. Ya dentro del FMI las autoridades financieras solicitaron un préstamo por 5.2 mil millones de dólares, mismo que el FMI amplió a 12 mil millones (Aranda, 2005, p.4).

Cabe destacar que en la década de los 80 las recomendaciones especificadas en las “Cartas de Intención van a ser un elemento constitutivo de las políticas del FMI y rebasan con mucho su ámbito de acción”. Esto significa que, El FMI “pasó de ser un organismo de crédito internacional financiado por sus miembros a un organismo internacional para la definición de las políticas públicas de sus países miembros con problemas de deuda externa” (Aranda, 2005, p.6). Así, con la incorporación al FMI, oficialmente México pasa a formar parte del modelo económico neoliberal que vivimos hoy en día.

1.2 La llegada del modelo neoliberal

Comprender los cambios de las relaciones de trabajo que han llevado a una mayor informalidad laboral en el modelo económico neoliberal que predomina prácticamente en todo el mundo a partir de la década de los 80 e impulsado por las potencias hegemónicas, a saber, Inglaterra y los Estados Unidos de Norteamérica y sus respectivos gobernantes de entonces Margaret Thatcher y Ronald Reagan, Primera Ministra de Reino Unido (1979-1990) y Presidente de los Estados Unidos (1981-1989), respectivamente, nos llevan a reflexionar sobre la transición económica y política de las últimas décadas.

Con la llegada del modelo Neoliberal a finales del siglo XX, en el país comenzaron a surgir una serie de cambios y transformaciones a nivel económico, político y social, se implementaron políticas públicas dirigidas a ciertos sectores de la población, muchas de ellas sin estar sustentadas en las necesidades reales de los mexicanos pero que pretendieron generar soluciones inmediatas sin conocer el verdadero trasfondo del problema.

Una de las consecuencias de la implementación del nuevo sistema económico, fue que las formas tradicionales de las condiciones laborales que se encargaban de velar por el bienestar de los trabajadores fueran sustituidas por un modelo que favoreció la libertad económica, eliminó las barreras comerciales, disminuyó el gasto

social y redujo la participación del Estado al mínimo, de esta forma, la globalización surge de la estabilización macroeconómica y la competitividad internacional.

Esta nueva economía global, fue impulsada por las tecnologías y las nuevas formas de trabajo que prometían crecimiento y empleo. Sin embargo, resultó en una desregulación que afectó negativamente el empleo tradicional de las personas, como ya lo mencionamos, las funciones del Estado se redujeron, disminuyendo el empleo público y restringiendo la protección laboral. Las prestaciones relacionadas con salud, maternidad, jubilación y estabilidad laboral se vieron afectadas, generando un impacto desfavorable en la seguridad de los trabajadores.

“En el sector privado las nuevas estrategias del mercado aplicadas por los empresarios contribuyeron a la flexibilización del empleo con la finalidad de reducir el déficit fiscal, maximizar ganancias o simplemente permanecer dentro del mercado ante una libre competencia” (Meza, COLMEX, 2006, p. 36). De esta forma, los individuos delegan al Estado en el ejercicio de su libertad la tarea de imponer reglas y formas de conductas que facilitan la operación de los mercados en una economía supuestamente competitiva, así,

Aunque para el neoliberalismo la intromisión del Estado en la economía es un problema, aún es necesario, puesto que regula políticas, permitiendo la apertura y competencia en el mercado asegurando que se cumplan, es decir “... el Estado se encarga de aplicar la política económica y las reformas en su conjunto, pero no debe actuar como agente económico directo, sino solo como un instrumento para beneficiar específicamente a los sectores vinculados con el mercado mundial (Escobar, 2017, p. 12).

En este contexto neoliberal y global, permea una exigencia de competencia y productividad empresarial, el mercado es muy importante, por lo que se busca generar estrategias para que funcione de la mejor manera posible, sin importar incluso, el bien o mal social que ello pueda ocasionar, razón por la cual la seguridad, la estabilidad y los salarios se vieron perjudicados, a tal grado que “en la década de los noventa hubo una disminución de asalariados afiliados a instituciones de

seguridad social, y los salarios decayeron, para el año 2006 el salario mínimo reportó una pérdida del 69.3% con respecto al valor de los años setenta, esto significa que con un salario mínimo en 2006 solo se podría adquirir una tercera parte de lo que se compraba en 1970" (Mora y Oliveira, 2010, p. 28).

En comparación con el 73.3% de la población que contaba con las prestaciones que otorgaba el empleo, que como se ha dicho van desde servicios de salud, pensiones de viudez, orfandad, cesantía, acceso a vivienda, entre otros, en la actualidad menos del 50% de la población cuenta con al menos una de estas, según datos estadísticos que miden la empleabilidad como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022).

Según datos del INEGI (2022) cerca del 60% de los trabajadores en México se desempeña en empleos sin protección ni derechos, los trabajadores se encuentran en empleos que no cumplen con los estándares de estabilidad laboral, protección social y salarios mínimos, con ello, la posibilidad de adquirir una vivienda y obtener una pensión al final de la vida laboral han quedado en el pasado junto con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, dejando no sólo una marca en la historia de la economía del país. Ahora parece casi imposible repensar en un modelo nacional que permita el desarrollo interno, pues con la entrada al FMI, además de ingresar a la economía del mundo, se permitió la intervención de políticas públicas que no necesariamente atienden a las necesidades reales de la población en materia de educación, salud y empleo, pues muchas veces ni siquiera se conocen.

La transición al modelo neoliberal y al proceso de globalización, marcaron la pauta para la transformación de las relaciones laborales, en conjunto con las reformas estructurales impulsadas en las décadas del siglo XX promovieron la liberación económica, limitaron el papel del Estado y adoptaron estrategias orientadas a promover la flexibilidad laboral y la desregulación de los mercados de trabajo, con el fin de lograr una mayor competencia entre mercados.

Pasamos de un sistema que, si bien no lo logró, sí redujo la desigualdad social a través de ciertos beneficios que se brindaba a los trabajadores, en el que una mayoría tenía poder adquisitivo, la posibilidad de adquirir una vivienda propia, acceso mínimo a los servicios de salud, a un trabajo estable y con ello la posibilidad de vivir una vejez más llevadera a través de una pensión, a un sistema en el que la desigualdad social es cada vez mayor, con menos oportunidades, mayor desempleo, mayor competencia, precariedad laboral y sin la posibilidad de obtener una pensión en la vejez como resultado de los años trabajados.

De acuerdo con Reguillo (2013), estas transformaciones de las relaciones de trabajo se expresan también en el cambio de términos como inclusión o exclusión, que nos orilla a la expulsión de la institucionalidad. Es decir, al existir desregulación e informalidad en el empleo, los trabajadores no cuentan con instituciones que los respalden y les brinden algún tipo de beneficios, el quiebre de un modelo benefactor y el surgimiento de otro junto con sus políticas de corte neoliberal, han acelerado la profundización de las desigualdades sociales entre ricos y pobres, “la segmentación desigual de la población, la desinstitucionalización y desafectación social de nuevas generaciones así como el ingreso y fortalecimiento de la informalidad económica” (Reguillo, 2013, p. 28).

Si hacemos un comparativo entre el modelo de ISI en conjunto con el Estado de Bienestar y el sistema neoliberal, encontramos grandes diferencias, el primero es un modelo que provee de servicios a la totalidad de sus habitantes, atiende a la redistribución de la riqueza a través de políticas que genera el Estado en conjunto con los gobiernos, se busca el bienestar de la población a través de ciertas acciones, una de ellas se dio en la inversión y en la creación de empleos, mismos que brindaron otros beneficios a los trabajadores. De esta forma, tenemos que en el Estado de Bienestar hay una regulación de la economía, se busca una mayor igualdad, estabilidad, seguridad y protección a la sociedad, pensando no sólo en los derechos individuales, sino de los grupos, del trabajo representativo y uniforme que descansaba en la idea del pleno empleo generado por la demanda.

En este contexto, las condiciones del empleo para la mayor parte de la población se dan en la formalidad, es decir, se desarrollan en una jornada de trabajo bien establecida, perciben remuneraciones iguales o superiores al salario mínimo, “los trabajadores tienen derechos laborales, como el contrato de trabajo, derecho a vacaciones, protección social en materia de salud, jubilaciones y pensiones, derechos laborales a huelga, de negociación colectiva”, etc. (Romero, 2006, p. 67). De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo, “estas condiciones representan el piso mínimo de la noción de empleo decente” (OIT, 2014)

El interés de este modelo descansaba en el bienestar común, es decir, en el bienestar de las personas y en la satisfacción de sus necesidades básicas. Bajo la idea de las libertades positivas, que supone que los individuos son dueños de sus propias vidas en la toma de decisiones para realizarse plenamente de manera voluntaria, sin que intervengan fuerzas exteriores.

Por otro lado, el modelo neoliberal atiende a la desregulación del mercado y su estabilidad a nivel mundial, que no es precisamente la redistribución de la riqueza sino la acumulación de la misma en manos de unos cuantos, en este modelo se busca la independencia de los sujetos, puesto que el Estado no regula ni establece criterios en términos de trabajo. En palabras de Boaventura de Sousa “el neoliberalismo es una trampa que no hace crecer la economía, ni hace crecer el empleo, es un sistema de transferencia de riqueza de los pobres para los ricos” (De Sousa, 2020). En otras palabras, gran parte de la riqueza se acumula en un porcentaje mínimo de la población, nos encontramos dentro de un sistema en el que los sujetos compiten por los recursos escasos bajo intereses propios.

En este modelo, los sujetos son responsables de generar sus propios empleos y con ellos satisfacer sus necesidades, están sujetos a la oferta y a la diversificación de los trabajos que además son escasos, flexibles y en ocasiones precarios. Las libertades positivas se ven difuminadas por las fuerzas exteriores. En pocas palabras, al igual que el modelo de ISI, el neoliberalismo también tiene una prioridad, el bienestar del mercado, su libre competencia y desregulación.

En la siguiente tabla se muestra un panorama general de las políticas aplicadas en cada uno de los modelos económicos, así como las perspectivas de cada uno en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores, que se han expuesto anteriormente.

Tabla 1. Condiciones laborales en el Estado de Bienestar y en el Neoliberalismo

Estado de bienestar	Neoliberalismo
ESTADO	MERCADO
Regulación de economía	Desregulación
Igualdad	Libertad
Igualdad	Eficacia
Igualdad/eficacia	Desigualdad/eficacia
Redistribuir	No redistribuir
Derechos civiles, políticos, sociales: libertades positivas	Derechos civiles libertades negativas
Democracia	Gobernabilidad
Política	Mercado
Seguridad	Incertidumbre
Estabilidad	Precariedad
Protección	Flexibilidad
Crecimiento	Estabilidad macroeconómica
Pacto capital-Trabajo	Capital
Pleno empleo	Tasa natural de desempleo
Demanda	Oferta
Trabajo representativo uniforme	Trabajo diversificado
Derecho del trabajo	Derecho civil

Fuente: Vaquero, C. (2019). *Neoliberalismo y mercado de trabajo*.

Como se muestra en la tabla, las modificaciones en las condiciones de trabajo que trajeron las políticas neoliberales han dejado consigo nuevas formas de significar y definir el empleo, lo que en algún momento se conoció como empleo formal cobijado por un Estado benefactor hoy se transforma desde la raíz y se describe a través de nuevos conceptos y concepciones. Entre esos conceptos encontramos el trabajo o economía informales, mismos que se describen en el siguiente apartado.

1.3 El sector informal y su consolidación

En el apartado anterior, se brinda un panorama general sobre las transformaciones económicas en nuestro país en los últimos años, con el fin de conocer cuáles fueron los acontecimientos que incidieron en las nuevas formas de relaciones laborales, es decir, cómo se introduce y fortalece el trabajo informal que afecta hoy en día casi al 60% de la población. Ahora exponemos cómo aparece el sector informal y su consolidación.

De acuerdo con los expertos en economía, el tema de la informalidad laboral o trabajo informal es relativamente nuevo, este se refiere a las actividades económicas que operan fuera de las normas legales que regulan el trabajo, en este sentido, “la informalidad laboral ha existido desde la aparición de los primeros códigos laborales, fiscales y de comercio, que buscan establecer orden, regulación y control sobre la actividad económica”. Esto es porque si no existieran normas y leyes regulatorias en las sociedades humanas, tampoco se tendría la posibilidad de infringirlas (Sandoval, 2014, p. 56).

La noción de la economía informal surge en los países menos desarrollados, principalmente es visible en las zonas urbanas a inicios de los años 70, cuando el antropólogo económico Keith Hart, “observó sobre la base de sus investigaciones realizadas en Ghana (África) que este sector no solo persistía, sino que se había ampliado, de esta forma, se consideraba como trabajo informal a todas aquellas actividades que no se les reconocía, registraba, protegía ni reglamentaba, el sector incluía diversas actividades, desde el trabajo marginal de supervivencia hasta empresas rentables” (OIT, 2014, p. 4).

A partir de estas observaciones la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a analizar el tema como un fenómeno importante. La definición de informalidad laboral tiene complicaciones de distinta índole, entre ellas, se asume que los establecimientos empresariales que no cumplen con cierta normatividad obligatoria implican informalidad laboral de la empresa y sus trabajadores o, contrariamente, cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las

normas y leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa sí se cumplan (Sandoval, 2014, p. 33).

Entre las definiciones de informalidad laboral de la OIT, encontramos la propuesta en 1991 en la septuagésima octava conferencia, en la que se optó por definir a las unidades de producción informales como todas aquellas que tienen un carácter unipersonal o familiar, más tarde “la OIT en la nonagésima conferencia en el 2002, adoptó una definición de economía informal en la cual se tiene en cuenta tanto el carácter de la unidad de producción como el de las ocupaciones laborales” (Sandoval, 2014, p. 28).

Además de los conceptos de informalidad propuestos por la OIT, existe un sin número de definiciones y enfoques sobre lo que se entiende por informalidad laboral, por ejemplo: Los dualistas sostienen que los negocios informales son excluidos de las oportunidades económicas, ya que relacionan la informalidad con actividades marginales, mismas que otorgan a las personas un ingreso y seguridad en tiempos de crisis. “Los dualistas prestan relativamente poca atención a los vínculos entre las empresas informales y las regulaciones gubernamentales” sin embargo, hacen hincapié a los gobiernos para que todos aquellos que trabajan en la informalidad tengan infraestructura y servicios de seguridad social para sus familias, además de buscar el otorgamiento de créditos para que estos negocios perduren (Alter, 2023).

El pensamiento legalista, propugnado por Hernando de Soto, sostiene que el sector informal se compone por microempresarios que trabajan sin ningún registro formal, con la finalidad de evadir costos y altos impuestos que pueden terminar con las empresas al tener más egresos que ingresos. “Un sistema legal hostil impulsa a los trabajadores independientes a operar bajo normas informales y extrajudiciales. De Soto y otros, han promovido los derechos de propiedad como medio para convertir el capital informal en capital real” (Alter, 2023).

Mientras tanto, para los estructuralistas, la economía informal incluye no solo microempresas sino trabajadores subordinados a los que se le paga poco, de esta forma las empresas reducen costos y se vuelven más competentes.

La escuela estructuralista (propuesta, entre otros, por Alejandro Portes) sostenía, a diferencia de las otras escuelas de pensamiento, que el sector informal era una característica del desarrollo capitalista. Esta concepción consideraba que el sector informal estaba subordinado al formal, e incluso explotado por este, para reducir los costos y aumentar la competitividad de las grandes empresas (OIT, 2014, p. 4).

Como podemos ver, existen diversos enfoques y definiciones de la informalidad económica con cierta carga negativa, pues de alguna forma todas infringen los códigos laborales, fiscales y de comercio, la informalidad por sí misma evade la norma, se hace por debajo del agua y sin regulación. Sin embargo, no todas las visiones de la informalidad laboral son necesariamente negativas, por ejemplo, en la visión de Sandoval (2014) el sector informal nace como una alternativa a la incapacidad del sector formal de acoger a todos los trabajadores, representando una oportunidad para el desempleado, ya sea como asalariado o como trabajador por cuenta propia que se desempeña como emprendedor en negocios familiares de reducida escala productiva. También puede ser visto como un signo de dinamismo empresarial popular en los países de América Latina. De igual forma, “podría ser el resultado ante la falta de creación de empleos, de esta forma los sujetos se ven en la necesidad de generar sus propios ingresos para subsistir, aunque ello implique hacerlo en actividades no reconocidas, registradas ni reglamentadas” (Portes y Haller, 2004, p. 18). No todos los que se insertan en la informalidad lo hacen de manera involuntaria, ya que pueden encontrar en ella mejores ingresos y oportunidades de crecimiento.

En este sentido, desde la perspectiva de la supervivencia, la informalidad laboral se explica “como el resultado de la presión que ejerce el excedente de mano de obra sobre el empleo, ante una insuficiencia de puestos de trabajo en el sector moderno”. Es decir, ante la incapacidad del Estado para la creación de empleos formales, derivado también de una población que crece a tasas elevadas, las personas tienden a buscar sus propias soluciones mediante la venta o la prestación de servicios que les permitan sobrevivir (Samaniego, 2013, p. 32).

Delimitar al sector informal desde sus inicios ha resultado insuficiente por la amplitud y complejidad del tema. Mas allá de hacer a un lado los enfoques que lo definen “se puede admitir que puedan coexistir para profundizar y comprenderlo, no solo en cuestiones relacionadas a la producción, sino que tomen en cuenta las características del trabajo y de los trabajadores” (OIT, 2014, p. 5).

Retomando a Sandoval, el surgimiento, aumento y consolidación de este sector, se debe a diversos factores, siendo tres los principales; en primer lugar, al crecimiento del desempleo, siempre existe la necesidad de generar un ingreso personal, en segundo lugar, las migraciones internacionales y, por último, “la creación de bloques de comercio, mercados y tratados comerciales entre países han promovido los flujos internacionales de mano de obra” (Sandoval, 2014, p. 34).

En este sentido, las migraciones de zonas rurales a zonas urbanas ha sido una de las modalidades tradicionales para satisfacer las necesidades de mano de obra en la industria, generando una sobrepoblación en las ciudades, lo que lleva al exceso de oferta de trabajo y a la generación de informalidad. Por otro lado, existe una complementariedad de la actividad económica formal e informal. Bajo diversas modalidades, la informalidad se vincula con la economía formal, que de una u otra forma apoya o estimula su existencia, por ejemplo, los ingresos de los trabajadores informales son utilizados para pagar servicios, alimentos, bienes y otros productos que se encuentran dentro de la economía formal. De igual manera, las empresas formales contratan empleados informales para evadir costos, de esta forma ambas economías se complementan.

Entre otros factores, también se encuentran el fomento a la informalidad por razones políticas, que tienen que ver con el desprendimiento del Estado y las nuevas formas de incentivar a la población a ser sus propios jefes a través de campañas de apoyo a los emprendedores para que por sí solos generen sus propios empleos e ingresos. Además de la corrupción de funcionarios en instituciones públicas, el robo del gasto público, la falta de creación de empleos y mejoras en el mismo, temas casi intocables hasta la llegada del presidente Andrés Manuel López Obrador, quien dio

reflectores a la corrupción como una de las causas principales a los problemas que aquejan al país.

También se habla de una descentralización productiva, “ubicada en la globalización y en los cambios que ocurren en la división internacional del trabajo” (Samaniego, 2013), en donde “las empresas modernas requieren adaptarse para hacer frente a una demanda más inestable y por ello recurren a sistemas de producción que les permitan mayor flexibilidad y eficiencia” (Samaniego, 2013). Por ello, buscan descentralizar sus procesos de producción y reducir así parte de sus costos, principalmente los laborales, a fin de facilitar el traslado de las fluctuaciones de la demanda hacia el exterior de la empresa.

Hoy día, en nuestro país la mayoría de las actividades que se consideran informales no se registran o declaran, por lo que se hace caso omiso a las normas institucionales. Pese a que no todas las actividades informales son ilegales, cabe mencionar que dentro de este sector también se encuentra la economía denominada subterránea o ilegal, según Portes (2004), ésta se distingue a partir de cuatro formas: 1) La economía ilegal, que comprende las actividades ilegales como el narcotráfico, la prostitución y los juegos de azar ilegales; 2) La economía no declarada, que evaden las normas impositivas establecidas en los códigos tributarios; 3) La economía no registrada, que comprende las actividades que transgreden los requisitos de los organismos estadísticos del Estado en materia de declaración; y 4) Aquella que se considera como economía informal; que abarca las actividades económicas que hacen caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas que rigen “las relaciones de propiedad, el otorgamiento de licencias comerciales, los contratos de trabajo, los daños, el crédito financiero, y los sistemas de seguridad social” (Portes y Haller, 2004).

Este trabajo pone énfasis en el enfoque de Portes acerca de la economía informal la cual incluye no solo la producción sino también las características del trabajo y de los trabajadores, es decir, hablamos del empleo que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos y de trabajadores informales que no cuentan con contratos de empleo, prestaciones laborales, protección social o

representación de los trabajadores. Es importante recalcar que se está tomando en cuenta únicamente el trabajo remunerado, llámese autoempleo o trabajo independiente a través del cual se recibe una remuneración económica, además del empleo asalariado o trabajo dependiente, tanto de empresas formales como de empresas informales. En otras palabras, delimitaremos el empleo informal como lo hace la Organización Internacional del Trabajo (2003) retomado por Varela y Castillo, en la cual que se menciona que el concepto de economía informal engloba tanto al sector informal como al empleo informal.

El empleo informal incluye a trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales, empleados por empresas en el sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados o trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final de su hogar. Esta definición de amplio espectro es consistente con lo que plantea la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (cise). Se puntualiza que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo no está sujeta a la legislación laboral nacional. Un criterio ampliamente aceptado en la literatura empírica y por la propia OIT, es que un trabajador tiene un empleo informal si no tiene acceso al sistema de seguridad social o bien, si no tiene dada de alta o registrada su empresa ante las autoridades competentes si es empleado por cuenta propia (Varela, Castillo, y Ocegueda, 2013, p. 119).

En México, coexisten empresas formales e informales. Es decir, existen empresas formales que cumplen con ciertas normas, pero con empleados trabajando en la informalidad. Las razones para optar por la economía informal dependen del giro, tamaño e intenciones de la empresa, así como de elecciones individuales influenciadas por las limitadas condiciones laborales del país, pues para los trabajadores no hay mucho de donde elegir.

El empleo informal se ha convertido en uno de los principales problemas que aquejan a la sociedad mexicana por todo lo que conlleva, pues reduce la productividad, los recaudos tributarios y la posibilidad de los trabajadores de obtener ciertos beneficios como los que mencionamos anteriormente, servicios de salud, guarderías, acceso a vivienda, etc. Actualmente se sabe que gran parte de la población que trabaja lo hace en la informalidad, “al dar a conocer los Indicadores de Ocupación y Empleo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, señaló que la Tasa de Informalidad Laboral (TIL) se ubicó en 56.8% de la población ocupada durante el último mes del 2017” (Cruz, 2018).

El alto índice de personas que laboran en la informalidad se debe, además del sistema neoliberal que modificó las relaciones tradicionales del empleo para favorecer el libre mercado, a la consolidación de las transformaciones que la reforma laboral ha tenido en los últimos sexenios, si el Estado busca el bienestar y estabilidad de los mercados no se puede esperar una creación espectacular de empleos. De acuerdo con la Dra. Xelhuantzi (2017) esta reforma laboral es la culminación de un proyecto que tienen los principales y más conservadores empresarios de este país, por lo menos desde los años 80, la cual tiene un precedente en el gobierno de Carlos Salinas, propuesta por José Campillo Sáenz donde se incluía la flexibilización y que tuvo otras réplicas como la propuesta por Abascal en el gobierno de Fox. Xelhuantzi afirma, que la reforma implica una desregulación excesiva en el mercado laboral, donde se deja todo al mercado, el empleo y el salario a merced de la oferta y la demanda y como hay una demanda excesiva de empleo, existe una escasa oferta, lo que determina el salario de los trabajadores (Xelhuantzi, 2017).

En este sentido, la Ley de Reforma Laboral remitida por el Gobierno al Congreso, establece que las relaciones individuales de trabajo implican una modificación del Régimen de Contratos de Trabajo, en los cuales hay una facilitación de contratación claramente bajo la modalidad de salario, flexibilidad laboral con contratos temporales a través del *outsourcing*, abaratando los costos por medio de un tercero o subcontratación (Ley Federal del Trabajo, 2012). En efecto, la reforma

laboral facilita las formas de contratación, pero también facilita los despidos y fomenta la informalidad, en primer lugar, porque desempeñarse en un empleo que otorgue prestaciones como la seguridad social es todo un reto, cada vez es más difícil obtener un contrato de trabajo por más de un año, en el que se paguen correctamente todas las prestaciones sociales y en el que los patrones no maquillen los salarios de los empleados para generar menos gastos.

Además, los trabajadores entran y salen de los empleos porque los sueldos son bajos y en ocasiones con horarios muy prolongados o el empleo no tiene que ver con su preparación, estas condiciones laborales, entre otras, obligan a los trabajadores a generar ingresos por cuenta propia, ya sea a través de un negocio, oficio u otras actividades, sin importar el grado de preparación que se tenga. De esta forma, la sociedad y la industria comienzan a depender de personas “creativas, con espíritu emprendedor, las cuales, deben ser capaces de asumir responsabilidades propias y ajenas en todos los asuntos, lo que a su vez conlleva a que el Estado tenga menor participación, pues el ideario del futuro es el individuo como empresario de su fuerza de trabajo y previsión de su existencia” (Böhmer, 2015, p. 15). En otras palabras, a través del emprendimiento se fomenta la idea de responsabilidad propia en cada uno de los individuos, únicamente de ellos dependerán las condiciones del empleo y las posibilidades y oportunidades que puedan generarse, así, los individuos y sólo ellos, son responsables de sí mismos y del empleo que puedan otorgarse.

Para comprender mejor las consecuencias de la reforma laboral en México que fomenta la informalidad y la idea de que los trabajadores deben generar sus propios ingresos, la Dra. Susana Pedraza, hace una comparación con las reformas al empleo en Europa en los años ochenta, cuando se hicieron reformas similares al empleo en el viejo continente.

“retomando esa experiencia europea, vemos hoy las crisis de esos países, donde no se generaron empleos y lo que se hizo fue establecer este tipo de contratos por hora y poner una institución o centro de empleo, donde personas con títulos profesionales, el único empleo que obtenían era de baja calificación.

“Como consecuencia de esto, los jóvenes de aquella generación no se independizaron de sus familias, mientras que las personas mayores fueron despedidas.” La investigadora agregó que “la reforma no generará empleos para profesionistas pues estos empleos creados serán de baja calificación” (Pedraza, 2012).

Hoy en día, las personas tienden a aceptar ocupaciones o puestos menos productivos que aquellas de acuerdo con su nivel de estudios, ya sea por falta de oportunidades, falta de experiencia o falta de empleos acordes a su preparación.

De alguna manera, la inserción en el trabajo informal implica ocuparse en actividades de menor calificación y remuneración económica. De esta forma, también podemos decir que el empleo informal es “la inadecuada utilización de la fuerza de trabajo o de una subutilización de la capacidad de la mano de obra. Así, se acepta que la idea de identificar este fenómeno presenta casos irregulares de empleo, cuando se tienen bajos niveles de productividad o una insuficiente duración del empleo, se crean bajos ingresos y una inadecuada utilización de la capacidad de las calificaciones de los trabajadores” (Romero, 2006, p. 68).

Tenemos un sistema económico o estructura que organiza la actividad económica de nuestra sociedad, la producción de bienes y prestación de servicios, gestionando y administrando los recursos de los que se dispone, en este sentido, la economía es quien determina las relaciones y condiciones laborales a las que estamos expuestos.

“los procesos de apertura, liberalización y desregulación que no fueron exclusivos de México, sino de toda América Latina, de los llamados mercados emergentes y de todos los países deudores susceptibles de ser forzados a atender las recomendaciones de política económica del FMI, terminaron por dismantelar en gran medida el aparato proteccionista que se tenía antes del neoliberalismo. No hay más tasas de interés ni tipos de cambios estables y los países, los gobiernos y las empresas tienen que irse adecuando a las condiciones de incertidumbre en la economía mundial en su conjunto” (Correa, 2015, p. 11).

En otras palabras, los trabajos que se ofertan hoy en día, las formas de contratación, los contratos, salarios y prestaciones, están condicionados principalmente por la estructura económica, pues ésta, es quién determina las, formas, relaciones y condiciones en que los empleos se están gestionando.

1.4 La flexibilidad laboral y las condiciones del empleo en México

Los procesos de reestructuración productiva que dieron paso a la flexibilidad fueron impulsados por los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

La flexibilidad es una de las características que permea con gran fuerza en las condiciones de trabajo en América Latina, y sobre todo en México. Es una constante que permite maximizar las ganancias empresariales y deteriora las condiciones de los trabajadores.

En este sentido, ¿Cómo se puede definir la flexibilidad laboral?

Desde su origen en la década de 1970 ha existido un amplio consenso acerca del carácter polisémico del término “flexibilidad laboral”, siendo considerando hasta nuestros tiempos un concepto tan vasto como difuso (Arancibia, 2011, p. 40). En la actualidad, de acuerdo con la Real Academia Española, la definición de “flexible” es: Que tiene disposición para doblarse fácilmente. Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas y que es susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades (RAE, 2019). En este sentido, el concepto flexibilidad laboral se refiere a la adaptación de organizaciones, procesos, productos y normas legales en el trabajo.

De acuerdo con Arancibia (2011), después de haber hecho una revisión bibliográfica, el concepto flexibilidad laboral, puede dividirse en cuatro grandes dimensiones que son: 1) flexibilidad de la organización productiva, 2) flexibilidad de la organización del trabajo, 3) flexibilidad de la gestión productiva y 4) flexibilidad del mercado laboral.

La primera dimensión, llamada también fragmentación productiva, pone énfasis en la flexibilidad desarrollada por la asociación que se da entre Pymes y de éstas con grandes empresas. Asociaciones de cooperación que elevarían sus ventajas con respecto a las grandes corporaciones, formando lo que Castells llamaría “empresa red”, debido a sus características intrínsecas de producción en lotes más reducidos, relaciones de cooperación con los patrones, recalificación, flexibilidad de facto en: horarios, puestos de trabajo, tareas; etc., las que marcarían la pauta de la competitividad en el contexto de flexibilidad de los nuevos tiempos, generando mayor innovación y puestos de trabajo, adquiriendo por parte de las grandes empresas poder económico y capacidad tecnológica (Arancibia, 2011, p. 42).

La segunda dimensión referida a la flexibilidad de la organización del trabajo tiene que ver con la necesidad de las empresas de contar con fuerzas de trabajo que sean capaces de adaptarse fácilmente a las incertidumbres de la demanda, además de intervenir para mejorar la calidad de producción y productos finales, bienes o servicios. “La flexibilidad de la organización del trabajo sustenta la búsqueda de la adaptabilidad constante en modelos de producción basados en información, conocimiento y el uso de “materia gris”, también denominado desarrollo del “capital intelectual”, con ello, se logra una flexibilización de las tareas y de los puestos de trabajo” (Arancibia, 2011, p. 43).

La tercera dimensión, flexibilidad de la gestión productiva, hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa en microelectrónica, para alterar u corregir tanto su proceso de producción interno, como la cantidad y el tipo de productos finales. “La dimensión de la gestión productiva está estrechamente relacionada con el concepto de automatización, concepto que se refiere a la capacidad productiva alcanzada con base en la incorporación de microelectrónica a la estructura de la empresa, o más precisamente a la robotización o automatización del proceso productivo” (Arancibia, 2011, p. 43).

La última de las dimensiones, no por ello la menos importante, sino todo lo contrario, es la flexibilidad del mercado laboral, que tiene relación con aquellos aspectos de la flexibilidad laboral que se encuentran posibilitados por la legislación laboral de un

país o región y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores (Arancibia, 2011, p. 37). Dentro de la flexibilidad del mercado laboral podemos encontrar otras dos dimensiones que son; la flexibilidad interna y flexibilidad externa, las dos con sus propios subdimensiones y que se explican a continuación.

En cuanto a la Flexibilidad interna, podemos decir que las empresas han sabido sacar ventaja de la maleabilidad del mercado para celebrar contratos individuales, lo que les permite variar elementos como; el salario, las jornadas y las prestaciones de sus trabajadores bajo los términos y condiciones que más les beneficie a las mismas.

Mientras que la flexibilidad salarial, también conocida como flexibilidad en los sistemas de remuneraciones, se refiere al “salario total de la fuerza de trabajo, relativo o dependiente de los niveles de producción. De esta forma, lo que se intenta es mantener una parte del sueldo fijo mientras que la otra varíe por la productividad alcanzada o por horas trabajadas” (Arancibia, 2011, p. 36). En otras palabras, el salario de los trabajadores depende en su totalidad de la productividad alcanzada u horas de trabajo que en efecto hayan realizado, de esta forma, “si baja la demanda, baja la producción y automáticamente los sueldos” (Arancibia, 2011, p. 37).

La flexibilidad en los horarios de trabajo, también conocida como flexibilidad temporal, se refiere a la disponibilidad que la empresa necesita de sus trabajadores y “de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados en la misma”. Así, la jornada del trabajador dependerá de la demanda de la empresa, con ello se busca que las empresas puedan disponer de más horas de trabajo cuando se tenga más demanda o menos horas de trabajo cuando la demanda baje, prescindir de horas de trabajo innecesarias genera un gasto menor para la empresa cuando no lo requiera, de aquí parte el uso de horas alternadas o escalonadas, horas extras, pausas en jornadas diarias y otras modalidades (Arancibia, 2011, p. 37).

En cuanto a la subdimensión de flexibilidad en la jornada de trabajo, las empresas se encuentran en funcionamiento los siete días de la semana las veinticuatro horas del día, en diferentes jornadas que suelen ser mañana, tarde y noche. Generando

el funcionamiento continuo y sin descanso de la empresa. “De este tipo de flexibilidad es posible desprender el uso de trabajo en turnos, trabajo los fines de semana, redistribución de los permisos anuales, etc.” (Arancibia, 2011, p. 37).

El último tipo de la flexibilidad interna es la flexibilidad funcional. Esta se refiere a la rotación de los trabajadores en cuanto a las actividades que realiza dentro de la empresa, el trabajador debe adaptarse y poner a prueba sus capacidades y competencias para realizar o ejecutar cualquier actividad que le pongan. “Se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función al interior de la empresa o cambiar de una función a otra cuando se requiera, un trabajador adecuado o polifuncional será un elemento adaptable de acuerdo con las exigencias o requerimientos de cada momento” (Arancibia, 2011, p. 37).

En cuanto a la flexibilidad externa, podemos decir lo siguiente:

Es la capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida.

Decae entonces en las empresas el número de empleados “de planta”, y se da paso a contratos de plazo fijo, temporales, por obra o faena, a medio tiempo (part time), eventual, por hora, subcontratados, etc., lo que permite al empleador ajustar el número de trabajadores disponibles, con mayor agilidad y menos costos, de acuerdo a las necesidades de la empresa (Arancibia, 2011, p. 40).

En otras palabras, la contratación depende del máximo de producción requerida, se encontrarán según las variaciones del mercado, esto genera una repercusión directa en el número máximo de trabajadores que el empleador estime que es preciso emplear o desemplear, con ello, se facilitan las formas de contratación, pues en el momento en que la empresa tenga una mayor producción se verá en la necesidad de contratar más personal, sin embargo, de la misma forma en que se facilita la contratación se facilitan los despidos, con el argumento de una baja en la producción.

Dentro de las subdimensiones de la flexibilidad externa, se encuentra la flexibilidad del contrato comercial, es decir, en el tipo de contratación. Es la relación que se establece cuando una empresa contratante, contrata a otra empresa contratista, para que realicen funciones al interior de la empresa, pero bajo la responsabilidad de la empresa contratista, este proceso es también conocido como subcontratación u *outsourcing*.

Otra de las subdimensiones, es la flexibilidad en el volumen de empleo, que se refiere a la sensibilidad del volumen del empleo y desempleo de un país o región ante las variaciones de la economía a nivel sistémico, y en el desempeño de las empresas (Arancibia, 2011, p. 49).

En virtud de esto, la flexibilidad externa no sólo debe tomar en cuenta el rol de los contratos distintos al de plazo indefinido, sino que además deberá poner atención a las “cláusulas de despido” establecidas por la legislación laboral de un país o región, y su eventual capacidad para una ágil desvinculación contractual de los trabajadores (Arancibia, 2011, pág. 49) .

1.5 Las condiciones del empleo en México

En resumidas cuentas, “la flexibilidad laboral en México fomentada por políticas de corte neoliberal exige una valorización permanente de competencias cada vez más amplia, tanto técnicas, psicológicas, sociales adaptadas a cada situación y con diversidad de responsabilidades, además de interés en el trabajo, autocontrol y dedicación intensiva, entre otros” (Reguillo, 2013, p. 79). El ámbito laboral, exige a todos disponibilidad permanente en todos los sentidos, aun a sabiendas de que los empleos son temporales o mejor dicho flexibles.

Aunado a esto, el investigador del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) enfatizó que no hemos logrado desarrollar una economía de alcances y niveles de competencia en la que aprovechemos a los cuadros con calificaciones mejores (Áviles, 2011).

Por el contrario, el modelo de desarrollo en México se basa en la maquila, en empleos que requieren poca preparación y poca capacitación, somos un país que ha optado por las maquiladoras que por llevar a cabo actividades en que se necesite un gran capital intelectual, de esta forma los empleos que se ofertan en gran medida requieren poco conocimiento y una capacitación laboral baja, de tal forma que

La estructura del empleo en México presenta como características: 1) una relativa estabilidad de la proporción en el total del empleo de trabajo asalariado en unidades económicas diversas pero en condiciones generalmente precarias; 2) bajas tasas de desempleo abierto que ocultan la inserción de los trabajadores en actividades con pésimas condiciones laborales; y 3) la relevancia de las actividades de pequeña escala, microempresas con un máximo de cinco trabajadores, que presentan condiciones de productividad y de ingresos muy precarias. Además, el deterioro de las condiciones laborales recrudece con el aumento del trabajo a tiempo parcial, del trabajo sin beneficio social y sin contratos laborales y del empleo temporal (Navarrete, 2012).

Tanto la flexibilidad, como la estructura del empleo que se tiene en México, han dado como resultado un incremento en la informalidad laboral y reafirma la concepción de economía informal de Portes (2014), dejando ver parte de la precariedad laboral que se vive en el país bajo el argumento de flexibilidad laboral.

La precariedad laboral se traduce como una situación en la que el trabajador no cuenta con un ingreso que le permita cubrir sus necesidades, se encuentra expuesto a diferentes riesgos en su espacio laboral, carecen de todo tipo de seguridad social y no tienen ninguna posibilidad de organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo, como condiciones críticas de ocupación, entre ellas, por ejemplo, que los ocupados que trabajan menos de 35 horas a la semana o que trabajan más de 35 horas tienen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, lo que implica un bajo poder adquisitivo para la mayoría de los trabajadores y una progresiva desigualdad en los ingresos, sobre todo en aquellos trabajadores con mayor calificación quienes se enfrentan a opciones laborales limitadas.

Estas características laborales que se desarrollaron a partir de los años 80 y se han acentuado hasta nuestros días, están lejos de aquello que la OIT llama trabajo decente definido como el “trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el trabajo con protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para manifestar sus preocupaciones, organización en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres” (OIT, El trabajo decente y la economía informal, 2014).

En este contexto neoliberal donde permea el éxito de la apertura comercial y financiera, no se tiene el mínimo interés en la situación socioeconómica de las personas, es evidente que las políticas económicas no han traído beneficios palpables al conjunto de los trabajadores, entre ellos, los que están mejor preparados, sino que, por el contrario, la economía global crece sin crecer el empleo ni mejorar sus condiciones. Rossana Reguillo (2013), menciona que las trayectorias laborales son cada vez más accidentadas porque los sujetos se ven en la necesidad de cambiar de condición laboral constantemente, de esta forma, la experiencia adquirida no sirve de mucho, porque los empleos son tan distintos que lo aprendido en trabajos anteriores no les permite una permanente capacitación Según Reguillo (2013), 6.9 millones de jóvenes de 14 a 24 años laboraba en el 2013 en actividades informales y percibían en promedio 24.8 pesos por una hora de trabajo. En este sentido, entrarle a la informalidad o no, también tiene que ver con el desempleo.

El desempleo, es un fenómeno latente que no solo existe en México sino en todo el mundo, éste se puede definir como el “ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo. Una persona se encuentra en situación de desempleo cuando cumple con cuatro condiciones; 1. Que se encuentra en edad de trabajar, 2. Que no tiene trabajo, 3. Que está buscando trabajo y 4. Que está disponible para trabajar” (Morfín, 2019). Este fenómeno, se da en una relación entre empresas e individuos, si las empresas no reciben ingresos o tiene una demanda mayor en su

producción, no hay contrataciones para aquellos que quieren emplearse. Si a esto le sumamos la flexibilización expuesta anteriormente, podemos inferir que el desempleo es una constante, los despidos están a la orden del día y los sujetos en la búsqueda constante de algún trabajo.

Para Bauman estar sin trabajo implica ser prescindible, “quizá incluso ser prescindible para siempre, destinado al basurero del progreso económico, un progreso que nos reduce a realizar más trabajo con menos personal y costes laborales inferiores”. (Bauman, 2018). En la sociedad, no tener empleo se percibe como un estado de redundancia, implica ser descartado, etiquetado como flojo e inútil, incapacitado para trabajar, condenado a permanecer económicamente inactivo, lo que también supone una desviación de la norma, que es estar ocupado.

Los desempleados de hoy, sobre todos los que son desde hace mucho tiempo, están a un paso de caer en el agujero negro de la subclase: hombres y mujeres que no pertenecen a una subdivisión social legítima, individuos al margen de cualquier clase y sin ninguna de esas funciones reconocidas, aprobadas, útiles e indispensables que desempeñan los miembros normales de la sociedad; son personas que no aportan nada a la vida de la sociedad, excepto lo que sale ganando la sociedad cuando se desprende de ellos (Bauman, 2018, p. 101).

El desempleo no es una condición que se elija de manera voluntaria, no es que se quiera ser etiquetado como “anormal”, fueron los cambios en las relaciones laborales las que generan esta condición. De acuerdo con el Dr. Morfín, las principales causas de desempleo en México son; que las personas tardan mucho tiempo en encontrar el trabajo que mejor se ajusta a sus gustos y a sus cualificaciones. “La segunda causa por la que una economía siempre tiene desempleo es la legislación sobre el salario mínimo. En la legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demandada”. El desempleo también es el resultado del poder de mercado en los sindicatos o simplemente podría ser la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral (Morfín, F. 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), América Latina y el Caribe enfrenta en 2023 y lo que va de 2024 un mercado de trabajo “altamente complejo y cargado de incertidumbre”, es decir, no siempre se encuentra trabajo cuando se está en la búsqueda debido a la alta demanda y cuando se encuentra no siempre es un empleo seguro, se corre el riesgo de ser despedido en cualquier momento, generando incertidumbre por no saber si nuevamente se regresara al desempleo, de igual forma, mencionan que es urgente echar un vistazo en la calidad de los empleos y lo ingresos que estos generan a los trabajadores y sus familias, que no cubren en ocasiones sus necesidades básicas.

Ante la situación del desempleo, trabajar en “lo que sea” bajo las condiciones que sean se convierte en una posibilidad viable. De esta forma, el mercado de trabajo es para todos en general, un espacio de lucha constante donde nada, ni los años de escolaridad garantiza que puedan conseguir un empleo en condiciones favorables, los espacios de trabajo para aplicar y desarrollar esos conocimientos son escasos, si bien, son empleos ocupados por jóvenes educados que pertenecen a una pequeña élite, hijos de empresarios o de los hombres más ricos del país, quienes además tuvieron mejores y abundantes condiciones de acceso al saber desde la infancia. Salas (2013) evidenció que las personas del estrato alto, particularmente jóvenes de entre 25 a 29 años con estudios superiores y de posgrado cuentan con los empleos no manuales mejor remunerados.

Por el contrario, el terreno laboral en que los jóvenes se están insertando, de un nivel medio y bajo no es muy alentador, por más conocimientos, capacitación y habilidades que hayan adquirido, no encuentran empleos de calidad porque estos son bastante limitados, resultado de las políticas de ajuste y reformas estructurales, sumadas a la crisis financiera que han acelerado e incrementado el deterioro de las condiciones de vida de amplios sectores de la población, sobre todo de este grupo juvenil, de tal manera que se ven obligados a insertarse en la informalidad, misma que precariza sus condiciones de trabajo porque las “transformaciones del mercado laboral, implicaron los bajos salarios, desempleo, disminución de prestaciones, falta

de contratos permanentes y como se ha dicho, flexibilidad en todos los sentidos” (Paz & Campos, 2011).

Estas condiciones laborales, de una u otra forma, nos empujan a generar nuestros propios ingresos y a ser trabajadores independientes, pues los trabajos dependientes o asalariados no brindan lo necesario, ni permiten desarrollar o aplicar los conocimientos adquiridos en caso de haber pasado por el nivel de educación superior, si de todos modos hay que emplearse en un trabajo para desarrollar todo tipo de actividades y hay que estar bajo las condiciones del mercado laboral, con un sueldo que se ajuste a la demanda, a los tiempos y disposiciones de la empresa, y sin protección, es preferible hacerlo a un ritmo propio y sin las presiones de un tercero. En esta nueva economía, “el Estado es forzado a replegarse a la par de que los sujetos son orillados a verse a sí mismos como emprendedores de la vida y responsables de proveerse todo aquello que requieran, incluyendo el empleo, el cual les pide una mayor autonomía y espíritu empresarial, lo que genera el crecimiento de cuentapropistas” (Brokling, 2015, p. 53).

Resultado de la reducción de las oportunidades laborales en el sector manufacturero y en el sector público, junto con la caída de los salarios y los elevados niveles de inflación, las actividades no asalariadas se vieron favorecidas y “un gran número de personas se refugiaron en el autoempleo, sobre todo en el comercio y en los servicios, con el fin de evitar un mayor deterioro de sus precarias condiciones de vida, entre ellos, los jóvenes” (Mora y Oliveira, 2010, p. 113)

De esta forma, los trabajadores autónomos o cuentapropistas se hacen cargo de generar sus propios empleos, sin embargo, lo que ganan en independencia lo pierden en seguridad social y prestaciones, ellos son opuestos al tipo de trabajador asalariado que se presenta al inicio de este capítulo, pues se ven obligados a delinear nuevas formas de trabajo y existencia. Si bien, el Estado Benefactor donde estuvimos inmersos en el régimen de la fábrica, prometía seguridad social a cambio de homogeneización social, donde las trayectorias sociales estaban definidas por la educación, el tiempo de ocio, el trabajo y el sueldo de los sujetos, para los

trabajadores independientes se desvanece la separación entre la esfera privada y el trabajo, pues ellos se ven obligados a estar de forma permanente en el mercado, tienen que estar ofreciendo constantemente sus servicios o habilidades para que cuando se acabe el trabajo o proyecto vigente, tengan una nueva encomienda, de lo contrario, no tendrán ingresos, “ellos pueden permanecer por largo tiempo sin ingresos y viven de ahorros que deben ser hechos en forma permanente, para poder enfrentar los tiempos muertos en el trabajo” (Brokling, 2015).

De este modo, los trabajadores se encuentran en constante riesgo y sin la certeza de que su negocio o aquella relación comercial que les genera un ingreso prolifere. Pero no solo los trabajadores independientes se encuentran en riesgo, también lo están los trabajadores formales asalariados y los que laboran en la informalidad, todos ellos se han convertido en “vendedores de riesgo”, cuando el capital escolar no se traduce en un valor de cambio, para muchísimos jóvenes, el riesgo se constituye en su único capital para intercambiar (Reguillo, 2013, p. 140).

Con la incapacidad del mercado para generar trabajo formal acorde con la creciente demanda de los jóvenes, la decisión de emplearse en algo sin la certeza ni garantía del resultado y exponiéndose a algún daño, perjuicio o inconveniente, se ha convertido en una opción bajo la lógica de que “el que no arriesga, no gana”.

Al respecto, Reguillo (2013) menciona que quienes han identificado bien esta situación, son los jóvenes que se están insertando en el crimen organizado, pues ellos, entran en las filas del narcotráfico, entre muchos otros factores por la falta de empleos, falta de oportunidades, desigualdad y sobre todo precariedad laboral que se ha acentuado a partir del neoliberalismo. De esta forma, arriesgarse incluso a perder la vida por obtener un recurso se ha convertido en una alternativa.

Aunque se sabe que quienes entran mayormente al narcotráfico son jóvenes con bajas credenciales educativas (primaria, secundaria) nos encontramos ante un mercado de trabajo en el que no hay seguridad de nada, pero ¿Qué pasa con aquellos que tienen un saber profesionalizado? Análisis del siguiente capítulo.

Capítulo 2

Educación superior y su importancia en México

Después de haber pasado por la educación básica y la media superior, la educación superior es el último de los niveles de la estructura del Sistema Educativo Mexicano, acceder a ella y sobre todo concluirla, es todo un reto. De acuerdo con el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Panorama de la Educación 2017*, sólo 21% de los mexicanos entre 25 a 64 años de edad poseen un título universitario y solo el 1% de las personas entre el mismo rango de edad tienen una maestría o equivalente, mientras que menos de 1% tienen un doctorado (OCDE, 2017).

De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, en 2024 “la ANUIES cuenta con 216 instituciones de educación superior públicas y privadas de todo el país” (ANUIES 2024). Sólo en la Ciudad de México, existen 35 Universidades públicas para cursar el nivel superior, entre las más reconocidas se encuentran; la Universidad Autónoma de México (UNAM) creada en el año de 1910, el Instituto Politécnico Nacional (IPN) fundado en 1936, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) que abre sus puertas en 1973, en 1978 se crea la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) destinada a dar estudios de licenciatura a los normalistas. También encontramos el colegio de México (COLMEX), la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), y el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (INSTITUTO MORA) por mencionar algunos. Décadas después, el 26 de abril de 2001, surge la Universidad de la Ciudad de México creada por el Gobierno del Distrito Federal, misma que obtuvo su autonomía el 16 de diciembre del 2004, consolidándose como la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Desde el 2019 nuestro país ha presenciado una nueva etapa en beneficio de la educación superior que no se veía desde hace años, pues se da apertura a la Universidad para el Bienestar, Benito Juárez García (UBBJ), la Universidad de la Salud (UNISA) y el Instituto de Estudios Superiores de la Ciudad de México Rosario Castellanos (IRC), que son parte de un programa de universidades gratuitas impulsadas por el Gobierno Federal en donde “se ofrecen distintas licenciaturas que, a través de planes de estudio de corta duración, tienen como fin profesionalizar a las comunidades que tienen pocas probabilidades de acceso o movilidad hacia otros centros de estudio” (Universidades para el Bienestar, 2019).

De igual forma, existe una gran variedad de Universidades Privadas en la Ciudad de México, entre las que destacan; el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), la Universidad Iberoamericana (UIA), el Tecnológico de Monterrey (ITESM), la Universidad la Salle (ULSA), la Universidad de las Américas (UDLA), la Universidad del Valle de México (UVM), la Universidad Panamericana (UP) y la Universidad Intercontinental (UIC) por mencionar algunas, donde las mensualidades van desde los 32,800 hasta más de los 50,000 pesos ¿Qué porcentaje de la población tiene acceso a estas universidades? Sin duda, son un sector de la población minoritario y con un gran poder adquisitivo.

Por otro lado, Según el blog *MEXTUDIA 2024*, un espacio que cuenta “con perfiles informativos sobre las principales universidades mexicanas y que tiene un tráfico diario de más de 20 mil personas interesadas en la oferta de las universidades, lo que supone una cantidad representativa de la comunidad universitaria.” se estima que en la Ciudad de México hay alrededor de 246 Instituciones privadas y con costos más accesibles para la población en general en comparación con las de arriba mencionadas.

Sin importar si se trata de una institución pública o privada, la educación superior es un factor fundamental de desarrollo y clave para el aumento de oportunidades y calidad de vida del ser humano, además de que contribuye al desarrollo de la

sociedad, genera conocimiento y lo transmite, “amplía el stock científico, difundiendo el saber hacer, los valores y la cultura” (Bebegal, 2013).

En términos generales, la educación profesional o licenciatura, tiene el objetivo de preparar a los estudiantes en algún conocimiento específico para el ejercicio autorizado y profesional de una actividad, mientras que la especialización tiene por objetivo ofrecer grados de especialización en diversas materias (Navarrete, 2012).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009), la educación superior en particular ha sido identificada como el eje fundamental sobre el cual se sustenta el capital humano que articula el aparato productivo. El principal argumento que sitúa a la educación superior como uno de los motores para el crecimiento económico y social es el desarrollo de habilidades y competencias, que al ser usadas en el sector productivo permiten a las personas obtener mayores ingresos. De igual forma, la educación superior fuera del ámbito económico sirve para interiorizar valores, hábitos y formas de ser y hacer que inciden directamente en el bienestar de las personas. Uno de los principales supuestos que tiene un egresado de licenciatura es que es formado integralmente para resolver problemas prácticos que atiendan las demandas de la sociedad (Salas & Murillo, 2013, p. 56).

La educación superior es importante porque abre puertas en muchos sentidos, tener más conocimiento genera más inquietudes y a su vez las personas pueden tener una mejor calidad de vida, pues proporciona beneficios como: una mayor esperanza de vida al tener mejor conocimiento y autocuidado de la salud, mejor acceso a servicios sanitarios, puede mejorar las prácticas cívicas y comunitarias, generar menor dependencia de asistencia gubernamental, acceso a internet y a toda la información que éste les puede brindar, interés en la política y otros temas para comprender el funcionamiento del mundo y el acontecer del día a día, en muchas otras formas la educación superior contribuye al beneficio y desarrollo de los individuos y de la sociedad (Naciones Unidas, 2024).

De manera general, las escuelas de educación superior tienen como función principal formar profesionales que vayan en busca de renovar el conocimiento y la cultura para satisfacer necesidades institucionales y del desarrollo regional y nacional, aunque cada una con diferentes métodos en las diferentes áreas o disciplinas (ANUIES,2021).

Es importante resaltar que el trabajo o quehacer académico universitario incluye tres funciones sustantivas centrales, que son: la docencia, la investigación y la difusión del conocimiento, mismas que se desarrollan a continuación.

2.2 Funciones sustantivas de la educación superior

Para empezar, hablaremos de la docencia o enseñanza. La docencia o enseñanza, es una de las más antiguas profesiones para ayudar al desarrollo del ser humano, es la madre de todas las profesiones, históricamente las civilizaciones desde Mesopotamia, Babilonia, Egipto, hasta el Telpochcalli, se educaba para crear y enseñar lenguas, religiones, expandir poder y someter a otros a una cultura específica. Se educaba para ocupar puestos importantes y mantener la estratificación social, pero también para practicar la agricultura, artes militares, escritura, medicina, astronomía, matemáticas, arquitectura, artillería, entre otros. Para transmitir esos conocimientos, se buscó a personas dispuestas, talentosas y preparadas, mayormente adultas, los adultos mayores eran y en algunas culturas siguen siendo quienes a través de la experiencia podían transmitir todo el conocimiento a las nuevas generaciones, quienes desarrollaban su potencial y reafirmaban su papel dentro de la sociedad.

A través de la historia, el primer referente de una profesión en el ámbito civil fueron precisamente los maestros. El maestro es el profesional por excelencia, el agente social designado por la comunidad para promover el derecho a aprender. Antes que hábiles artesanos, médicos o juristas, a los primeros que se le llamó profesionales fue a los maestros, pues eran quienes hacían un compromiso público con la comunidad, cara a cara. Pasaron a ser llamados profesores, porque profesaban valores en público: dedicación a sus alumnos,

alcance de los objetivos, aprendizaje y apoyo mutuo entre pares (Calderón, 2017).

Si la familia es la primera institución en la que socializamos, nos formamos y aprendemos, la escuela es la segunda institución social más importante donde las personas crecen y se educan, para ello, los docentes tienen la responsabilidad de formar a chicos y grandes en las diferentes etapas de la vida. Contrario o a otras profesiones en las que se inicia o se desarrolla en ambientes desconocidos o poco explorados, la docencia se caracteriza por desarrollarse en un lugar conocido de antemano, tan solo cuántos años asistimos a las aulas para cursar alguna licenciatura, “la institución escolar constituye un espacio transitado y vivido durante muchos años en los que fuimos alumnos. Por ello, comenzar a trabajar como docente o hacer de la docencia un trabajo implica “volver” a la escuela o, si se quiere, “permanecer”, mutando la posición: el alumno de antaño se convierte hoy (formación y título mediante) en profesor o maestro” (Alliaud, 2011).

Una vez expuesto lo anterior podemos definir qué es un docente. Cuando escuchamos la palabra docente, inmediatamente nos remitimos al salón de clases, llega a la mente la imagen de los alumnos sentados en sus pupitres con un profesor al frente dando una explicación, tradicionalmente al interior de las universidades, los docentes son “profesionales de distintas áreas disciplinares que enseñan sus conocimientos a los profesionales futuros, cada uno de ellos, posee una experiencia y una habilidad específica para poder enseñarla” (Montenegro y Fuentealba, 2010, p. 257)

De acuerdo con Montenegro y Fuentealba (2010), los docentes son aquellas personas que forman universitarios, transmiten contenidos e información de una o varias disciplinas, además transmiten una ética profesional a través de sus diferentes didácticas o métodos en el interior del salón de clases. Cuando el alumno recibe el conocimiento se propicia la necesidad de seguir aprendiendo por su cuenta y “encuentra en el docente una guía para seguir desarrollándose a través de la discusión y la confrontación de ideas. De esta forma la docencia tiene como objetivo

formar profesionales con un saber especializado, con pensamiento crítico, conscientes de su mundo y de lo que son capaces de hacer a favor de éste” (Montenegro y Fuentealba, 2010, p. 257)

En este sentido, podemos conceptualizar al docente como

“...aquel profesional relacionado con la formación en y para el trabajo y que, por tanto, desarrolla tareas tan variadas como la planificación, el diseño, el desarrollo y/o la evaluación curricular, así como la investigación y la innovación en su quehacer diario en contextos globales y locales que condicionan su actuación y en los que interviene activamente” (Montenegro y Fuentealba, 2010, p. 257)

Como podemos ver, el docente es el formador de los profesionistas, transmite el conocimiento que domina a aquellos que quieren adquirirlo, son profesionales que se preocupan por formar a otras personas. “El papel de los formadores es sumamente importante, pues no se trata sólo de un simple proceso de transmisión de nuevos conocimientos e información, sino de un oficio que genera la crítica, la reflexibilidad, el pensamiento y el aprendizaje a través de la teoría que finalmente se lleva a la práctica” (Morán, 2004). La docencia es un espacio atravesado por muchos factores e intenciones en el que maestros y alumnos aprenden formas de construir conocimiento, en un proceso creativo a través del cual los sujetos que enseñan y los que aprenden interactúan y se transforman mutuamente.

El docente, profesor o maestro como también se conoce, tiene un papel fundamental en el desarrollo de los estudiantes, generando también un impacto directo en la sociedad y en la vida de cada uno de los individuos. Los profesores pueden ser un incentivo para otras personas en el ejercicio de la investigación, brindando herramientas intelectuales para enfrentar con mayores elementos teóricos y metodológicos sus procesos experimentales con la finalidad de indagar sobre un tema para ampliar o desarrollar el conocimiento ya sea de interés científico, humanístico, social o tecnológico, lo que nos lleva a la siguiente función sustantiva.

La investigación es otra de las funciones asignadas a la educación superior. Dentro del contexto de que la educación superior es un pilar para el desarrollo del país, la investigación tiene un papel muy importante, pues se considera el motor para la innovación, el desarrollo de nuevas tecnologías y con ello la solución de algunos problemas, además de que a través de la investigación se forman profesionales más capacitados para llevar a cabo ciertas tareas, según la UNESCO (2024) “la investigación en las universidades y otras instituciones de educación superior contribuye al enriquecimiento del currículo académico, mejora la calidad de la enseñanza y fortalece los vínculos entre la academia, la industria y la sociedad en general”.

De esta forma, la investigación en las universidades implica una contribución a la economía, sobre todo aquella que se relaciona con la ciencia y la tecnología. Los avances en estos ámbitos agregan valor a los productos y servicios. Dentro de esta lógica, “el conocimiento se incorpora a los procesos productivos mediante varias operaciones: transferencia tecnológica, sistemas de producción, comercialización, mercadeo y gestión empresarial. Esa articulación da lugar a los denominados “sistemas de innovación”, que se resumen en la expresión “sociedad del conocimiento” (Rodríguez, 2019).

Es sabido que aquellas universidades que realizan investigación tienen una mayor probabilidad de contar con un sistema formativo de buena calidad. Los países desarrollados establecen su competitividad a partir de la adecuada articulación entre el sistema generador de conocimientos, el sistema productivo y los servicios, lo cual implica un impacto económico positivo a largo plazo. Como se planteó en el primer capítulo, no es de extrañarse que la estabilidad económica en México no perdurara en los años 50, pues, aunque los bienes de consumo primarios permitieron un crecimiento, no fueron suficientes para sostener la economía a largo plazo. La investigación y el desarrollo tecnológico en nuestro país, sigue siendo insuficiente para lograr la articulación entre el sistema generador de conocimientos y el sistema productivo, lo que también puede implicar una deficiencia en las universidades mexicanas. En nuestro país, algunas universidades cuentan con

áreas de investigación en sus diferentes áreas disciplinares, sin embargo, no todas las universidades la llevan a cabo.

En cuanto a la tercera función sustantiva de la educación superior, podemos decir que, es la difusión o extensión del conocimiento producido, a través de los diferentes medios digitales e impresos; revistas especializadas, artículos, libros, etcétera. Con la difusión se espera que el nuevo saber sea aplicado en las diferentes esferas de la sociedad, busca generar una toma de conciencia acerca de la importancia del conocimiento, de la investigación y de la academia, a fortalecer una cultura científica, relativamente escasa en los países en vías de desarrollo como el nuestro.

En resumen, las funciones sustantivas de la educación superior se relacionan de la siguiente manera; la docencia es el proceso de enseñanza y aprendizaje de los conocimientos que se producen a través de la investigación científica representada en las diferentes ciencias y que constituyen el contenido de las disciplinas. El resultado de la investigación debe ser promovido para generar acciones positivas en el entorno, para satisfacer las necesidades del desarrollo cultural y la solución de problemas de la práctica social.

Las instituciones de educación superior en general trabajan bajo estas tres funciones sustantivas, sin embargo, en el caso específico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) encontramos que no se limita solo a tres.

De acuerdo con el Estatuto del Personal Académico de la UACM (2022) en el artículo 13, menciona que las funciones de los profesores e investigadores de tiempo completo y medio tiempo, así como por el personal docente con contrato por tiempo determinado son las siguientes:

1. Ejercer actividades de docencia: trabajo en aula, asesoría y tutoría.
2. Participar en los procesos de certificación de conocimientos y de otorgamiento de títulos y grados académicos, en apego a la normatividad vigente en la materia.
3. Desarrollar e implementar proyectos de investigación y/o creación artística.
4. Participar en la difusión de la cultura, la extensión y la divulgación del conocimiento.

5. Fomentar la cooperación interinstitucional y el servicio comunitario.
6. Realizar servicios a la comunidad universitaria a través del trabajo colegiado y, específicamente en el caso del personal académico de tiempo completo, a través de la participación en órganos 30 Estatuto del Personal Académico electorales, de justicia, colegiados con carácter resolutivo y de gobierno universitarios.
7. Formular, evaluar, implementar y participar en los procesos de modificación de planes y programas de estudio, en apego a la normatividad vigente en la materia.
8. El personal docente con contrato por tiempo determinado realiza exclusivamente actividades de trabajo en el aula, asesorías referentes a su docencia, evaluación y/o certificación de conocimientos, así como participar en los procesos de otorgamiento de títulos y grados académicos, en apego a la normatividad vigente en la materia (UACM 2022).

Como podemos ver, además las tres funciones que ya mencionamos, el personal académico en la UACM tiene ocho funciones sustantivas de docencia, que son todas aquellas “actividades y prácticas formativas inscritas dentro del proyecto educativo de la Universidad, y que se llevan a cabo en tres modalidades de docencia: el trabajo en aula, la asesoría y la tutoría” (UACM,2022), estas funciones se sustentan bajo el proyecto educativo de la misma institución. En este sentido, a diferencia de otras instituciones de educación superior que forman profesionales para la sociedad industrial, la UACM tiene objetivos distintos, en primer lugar, se funda bajo la idea de ampliar la cobertura educativa para que más personas tengan acceso a la educación superior sin pasar por el proceso meritocrático y de evaluaciones, “se considera una institución al servicio de la sociedad y por lo tanto contribuye a la construcción de una sociedad justa, con estas bases se sustentan las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura” (UACM,2016).

En segundo lugar, la UACM educa desde una perspectiva “crítica, científica, humanística y con sentido social, esperando que los egresados logren y promuevan el desarrollo de la sociedad y una vida plena” (UACM,2016). De alguna forma este proyecto promueve el aprendizaje por el gusto a aprender, pero siempre con miras a mejorar en todos los sentidos.

Por otro lado, la educación superior también tiene como objetivo la preparación de las personas para el desempeño de un trabajo, que es la forma habitual en que los adultos participan en el desarrollo de la sociedad, obteniendo una compensación por ello. La educación profesional o licenciatura, prepara a los estudiantes en algún conocimiento específico para el ejercicio autorizado y profesional de una actividad (Navarrete, 2012). De esta forma, contribuye al crecimiento inclusivo mediante el fortalecimiento de la formación de capital humano y la innovación.

La formación a nivel superior es muy importante, no sólo en función de la docencia, investigación y difusión de la información, pues los resultados del aprendizaje no están reducidos únicamente a la lectura escritura y aritmética, sino que también tienen relación con las competencias que ayudan a las personas a vivir una vida sana, productiva y satisfactoria, permite la comunicación social, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Esto tiene un valor inestimable para que las personas funcionen bien en casa, en sus comunidades y en el trabajo, contribuyendo al bien social.

Como se puede ver, las universidades son centros de trasmisión y apropiación de valores y conocimientos, de desarrollo de habilidades, actitudes, destrezas, formación de capacidades, garantes de los valores universales y del patrimonio cultural dirigidas a la transformación del entorno inmediato, natural, social y cultural (Fabre, 2005).

Alcanzar esa meta requiere esfuerzos individuales, pero también sociales, políticos y económicos, los cuales involucran no solo al individuo sino a la nación. La educación superior es clave para el desarrollo de las competencias y los conocimientos avanzados, que son fundamentales para las economías modernas (OECD, 2019).

En este sentido, el conocimiento es fundamental para el conjunto de actividades sociales, económicas y culturales. Todos los países deben realizar importantes esfuerzos para contar con una educación superior a la altura de las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de formación profesional, investigación

científica y desarrollo tecnológico (Fernández, 2017). Pues esto a la larga implica un impacto en el sector económico y con ello en el sector laboral.

2.3 Educación y su inserción al mercado laboral

La educación superior se desarrolla en un contexto de modernización, industrialización y desarrollo económico. Existe un vínculo entre educación y trabajo que genera expectativas de progreso y bienestar. La formación de profesiones se encuentra en un constante cambio de la actividad económica, en las formas de organización del trabajo y en las bases técnicas de la producción, surgiendo nuevas necesidades y exigencias relativas a las competencias y conocimientos de los hombres y mujeres para insertarse activamente en el mundo laboral.

Hasta la década de los años 50, existía una relación causal entre educación y desarrollo económico, pues ésta, era la vía a través de la cual se daba la movilidad e integración social. La educación era uno de los factores que más influían en la movilidad social, entre mayor era el nivel de estudios de la persona, mayor era su potencial de ascender en la estructura socioeconómica a través de la incorporación a un empleo de calidad, sobre todo cuando se trataba de personas de un estrato bajo, como familia de campesinos, obreros y comerciantes.

Sin embargo, ya entrada la década de los 70, la relación entre educación y empleo comenzó a ser más compleja y menos lineal, emplearse en un trabajo que tuviese relación con la preparación, ya no solo dependía de tener un mayor capital cultural, sino que también se relacionó con otros factores, como la condición social, capital económico, capital simbólico y las relaciones familiares, capitales con los que, según Bourdieu, competimos en el campo de lucha por conseguir los mejores empleos, bajo la lógica de competencia neoliberal. “Así, se define a la sociedad como un espacio diferenciado de posiciones, y se reconoce la diferencia, la desigualdad y la lucha por el control de los recursos individuales y sociales” (Bourdieu, 2007)”.

Para el año de 1972 el economista Lester Thurow propone que ni la educación ni la capacitación determinan la productividad potencial de los trabajadores, en la medida en que la productividad es un atributo de los empleos y no de las personas, de esta forma plantea lo siguiente:

Los empleos de alta productividad están vinculados a equipos modernos, así como a mayores o menores salarios, los trabajadores hacen fila para conseguirlos. El trabajador contratado, aumentará su productividad al nivel adecuado del empleo aprendiendo las habilidades cognitivas necesarias a través de programas de capacitación y/o entrenamiento formales o informales. Para los empleadores el principal criterio de la selección es “su aptitud para ser capacitados” en el sentido de que, los que poseen características previas que los patrones consideran que puedan reducir los costos de capacitación, son colocados a la cabeza de la fila y recién el mejor empleo (Arancibia, 2011, p. 22).

En este sentido, la relación entre la educación y el empleo ya no se asocia al conocimiento como menciona la teoría del capital humano, en donde se destaca que la formación académica y la formación continua son la principal inversión que realizan los individuos para incrementar su productividad en mayores ingresos, una vez que se incorporan a la dinámica productiva, sino que la educación se ha convertido en un elemento que le sirve al empleador para seleccionar a los trabajadores, pues la educación es un sistema de normalización y un indicativo de posesión de valores no propiamente cognoscitivos pero que se adquieren durante el proceso escolar.

En este sentido, aunque la relación entre educación superior y empleo prevalece, ya no es lineal, ahora, las credenciales educativas se han convertido en un criterio, que se usa para la selección, en la transición de la educación al campo laboral, sin tomar en cuenta la cuestión cognitiva que se asocia con la productividad. La formación profesional es usada como medida que sustituye la clase de capacidades que los empleadores buscan, pues supone que son más aptos para realizar determinadas tareas.

Por consiguiente, la obtención de un título, diploma o certificado que acredita que una persona ha adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje después de haber concluido un programa de formación en una institución reconocida en el ámbito de la educación superior, sirve quizá para lograr la transición e incorporación a un trabajo que puede ser formal o informal, pero no garantiza su permanencia y una trayectoria ascendente, si acaso puede ser lateral y por un tiempo determinado, entonces ¿Cómo es actualmente la transición de la educación superior al mercado de trabajo?

Hablar de transición laboral, es hablar del paso del sistema educativo al mercado laboral. “Esto corresponde a la idea de un tránsito de un estado intermedio que tiene una cierta duración, que sufre la influencia de la situación procedente y prefigura la situación futura” (Salgado, 2005). La transición había sido considerada durante mucho tiempo una especie de fase breve y neutra entre dos momentos diferenciados de formación y empleo, como un tiempo de incertidumbre antes de la inserción en el trabajo y con ello a la estabilidad profesional. Sin embargo, la transición de la escuela al trabajo que tenemos hoy en México, se da un proceso de alternancia de periodos de desempleo, empleos precarios, empleo formal, empleo informal, de formación y de vuelta al desempleo, con incertidumbre permanente, no exclusivamente de los jóvenes con educación superior, pues afecta de manera general a todas las personas sin importar si tienen educación o no.

Cuando los jóvenes concluyen la educación superior, la transición e inserción al mercado laboral se da un contexto desigual y heterogéneo para todos y cada uno de ellos, podemos decir, que algunos logran emplearse de manera casi inmediata y en empleos que se relacionan con sus carreras, en empleos formales, otros informales, sin relación o poca relación con su preparación y otros que tardan periodos prolongados para poder insertarse en algún empleo, con mejores o peores condiciones. Aunque existen varios escenarios en los que se da esta transición laboral, retomamos las seis grandes modalidades posibles de transición de Casal Bataller (1996) que se describen a continuación:

1. Trayectorias en éxito precoz. Se trata de una modalidad conformada por jóvenes que tienen grandes expectativas de carrera profesional o de éxito, lo cual presupone opciones de prolongación de la formación académica con resultados positivos, o la opción para una inserción profesional susceptible de mejoras graduales a partir de una formación continua, o la promoción interna rápida. Esta trayectoria sugiere itinerarios de formación en éxito y sin rupturas y un tránsito positivo a la vida activa. El desarrollo de una formación superior no es un requisito indispensable, éste puede darse también con estudios generales o profesionales de grado medio. Esto se observó en México en las décadas de 1970 y 1980, cuando los jóvenes y sobre todo los profesionistas accedían rápidamente a mejores puestos de trabajo.

2. Trayectorias obreras. Esta modalidad la componen jóvenes orientados hacia la cultura del trabajo manual y poco calificado. Presuponen la definición de un horizonte social muy limitado en cuanto a la formación reglada y una profesionalización que se da preferentemente en función de las ofertas de trabajo existentes y no de acuerdo con las opciones personales de elección profesional. La escasa calificación básica y profesional determina claramente los límites en la carrera, los cuales hacen que tales trayectorias sean particularmente vulnerables con relación a los cambios en el mercado de trabajo y la evolución de las empresas. Esta forma implica un tránsito muy rápido de la escuela a la vida activa, y generalmente un proceso de emancipación familiar también muy precoz. La vulnerabilidad de esta trayectoria se manifiesta de forma efectiva en el cambio ocupacional y la ausencia de carrera en el desarrollo del oficio.

3. Trayectorias de adscripción familiar. Ésta es cuantitativamente importante en México, debido a la falta de empleo y al surgimiento del empleo informal. Este tipo de trayectorias se da a partir de empresas o explotaciones de carácter familiar, tanto del sector agrícola como de la pequeña industria (talleres), el comercio al detalle, la venta ambulante y talleres de reparación y servicio. La herencia patrimonial hacia el hijo mayor es una de las principales claves de esta transición. La transición por adscripción familiar presupone una definición del horizonte de clase en función de la familia, una vinculación relativamente

escasa con la formación postobligatoria y un 'tránsito escuela-vida activa' muy precoz en cuanto a la vinculación que se da con la economía familiar.

4. Trayectorias de aproximación sucesiva. Se trata de una modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional (carreras profesionales principalmente) en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas o difíciles y donde el margen de error es más bien alto. Esta forma de transición presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, mercado secundario, etc. Describe, en definitiva, una trayectoria de inserción dominada por el ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la obtención gradual de logros parciales.

5. Trayectorias de precariedad. La inserción profesional en la precariedad está definida por un itinerario de resultados escasamente positivos y constructivos respecto al mercado de trabajo: situaciones de desempleo intermitente, rotación laboral fuerte y subocupación son tres características dominantes. Se trata de una situación de retraso en la transición de jóvenes con expectativas de posición altas, medianas o bajas, pero que su paso por el mercado de trabajo está caracterizado por la ausencia de estabilidad y continuidad laboral.

6. Trayectorias de bloqueo o en desestructuración. Esta modalidad se caracteriza por expectativas de posicionamiento social bajas y trayectorias de formación escolar cortas, erráticas y con certificación negativa. Cabe aclarar que no todo fracaso escolar básico está determinado hacia este tipo de trayectoria. Es más, algunos jóvenes con formación más prolongada o entornos familiares más favorecidos se encuentran dentro de esta modalidad. La especificidad de esta trayectoria es el bloqueo sistemático a la inserción laboral (Casal, 1996).

Aunque estas trayectorias se dan en contextos desiguales, tienen en común la incertidumbre, el desempleo crónico y las entradas circunstanciales en el mercado laboral secundario, en el que la mayor parte de las actividades se desarrolla en la economía informal. Es fácil suponer que las transiciones de manera general no

siguen ningún tipo de protocolo, formalidad, reglas o normas que aseguren la permanencia profesional sin rupturas, es decir, en la desestructuración total.

Las transiciones no pueden pensarse al margen del contexto histórico y sus transformaciones, en donde resalta un debilitamiento de las instituciones sociales y una mayor responsabilidad de los individuos sobre sí mismo en todos los sentidos, pues los sujetos deben ser flexibles en las transiciones e inserciones laborales si quieren responder a un proyecto de vida, pero ¿Cómo construir un proyecto de vida en un contexto de incertidumbre e inestabilidad laboral? Finalmente se requiere de recursos económicos, los proyectos de vida implican un mínimo de seguridad; empleo, acceso a una vivienda y salud, que según Maslow (1954) son necesidades que el ser humano debe satisfacer “para desarrollar sus deseos más elevados”.

La transición al empleo alude implícitamente al cambio, es el espacio en que los individuos actúan y toman decisiones, se enfrentan a diferentes problemáticas y pruebas, desarrollan estrategias e interactúan con otros. Lo significativo de los procesos de transición es que éstos se enmarcan en sistemas de transición específicos, propios de las condiciones sociohistóricas de una época con su horizonte de oportunidades y limitaciones (Casal, 1996). En este sentido y, siguiendo con las transiciones e inserciones en el mercado laboral de aquellos que cuentan con educación superior, según la OECD los trabajadores con títulos de educación superior se enfrentan principalmente a dos problemas graves y persistentes que son indicativos del uso ineficiente de las competencias en el mercado laboral, el primer problema es la informalidad y el segundo es la sobre cualificación (OECD, 2019).

La sobre cualificación es un problema porque generalmente los puestos o trabajos que se ofertan no necesitan mayores calificaciones, en otras palabras, con haber cursado la secundaria o preparatoria se puede conseguir uno de los empleos que se ofertan frecuentemente, pues no se requiere mayor conocimiento para desarrollar las actividades que se demandan. Esto sugiere la inexistencia de suficientes empleos que requieren titulación para los egresados de los diferentes campos.

La sobre cualificación implica que las empresas, instituciones u otros ámbitos de trabajo, no contraten personas con educación superior porque piensan que lo solicitan debido a que en el momento no tienen nada mejor, así, ocuparán el puesto descontentos o desmotivados y se irán en cuanto encuentren otro empleo que se ajuste a su perfil, necesidades, expectativas y conocimientos.

En cuanto al problema de la informalidad y recordando la definición de Portes (2004), la cual incluye no solo la producción sino también las características del trabajo y de los trabajadores, es decir, hablamos del empleo que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos y de trabajadores informales que no cuentan con contratos de empleo, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores, haciendo énfasis en que se trata de trabajo remunerado, llámese autoempleo o trabajo independiente a través del cual se recibe una remuneración económica, además del empleo asalariado o trabajo dependiente, tanto de empresas formales como de empresas informales.

En 2011 el 41.52% de las personas con licenciatura en México y el 32.67% de las personas con posgrado, se encontraban laborando en el sector informal, esto en un rango de los 14 a 65 años (Surisadai, 2011). Los trabajadores que laboraban bajo estas condiciones, algunas veces lo hacían en condiciones vulnerables que no les garantizaba ningún derecho como trabajadores, además, según Pérez (2013), el 34.1% de los jóvenes que trabajaban, no estaban desarrollando actividades vinculadas con lo que estudiaron, valdría la pena cuestionarnos ¿Cuál es el valor que se le da a la educación superior hoy en día? y ¿Cuál es su relación con el mercado laboral? Intentando dar respuesta a estas interrogantes exponemos lo siguiente.

2.4 Las credenciales educativas y su desvalorización ante las condiciones de trabajo

Existe una especie de desvalorización de la educación superior en México. Salas y Murillo (2013), afirman que los empleadores reclutan jóvenes con educación superior por cuatro razones: la primera es que ellos están formados en las competencias que requieren las empresas; en segundo lugar, disponen de un conjunto de competencias transversales básicas que facilitan su incorporación a sectores en expansión; en tercer lugar, se reduce el costo de inserción y adaptación, y por último conforman una reserva de competencias que puede ser movilizada. De esta forma los empleadores tienen mano de obra más capacitada a un menor costo.

Las ofertas laborales son cada vez más específicas en los perfiles que requieren, hay una mayor exigencia en cuanto a preparación, las personas deben tener un mayor nivel de capacitación y actualización en los conocimientos, pero no por exigencias derivadas de cambios en el diseño del trabajo, ni por la creación de empleos que requieran mayor preparación escolar relacionados con la ciencia y la tecnología, sino por el grado de competencia y desigualdad en el acceso a los mismos. De esta forma, las personas se encuentran en una competencia constante para conseguir un empleo, ellos saben que entre mayores preparados estén, más oportunidades tendrán a la hora de competir por un trabajo. Después de todo, aquellos que cuentan con educación superior tienen más ventajas a la hora de competir con aquellos que apenas concluyeron la secundaria o la preparatoria, incluso se piensa que aquellos con grados superiores como maestrías o doctorados tienen mayor oportunidad, sin embargo, cabe mencionar que tener grados mayores, también puede ser un arma de dos filos, pues resulta que también pueden ser rechazados por estar sobrecalificados para los puestos a los que se perfilan.

También, la educación superior, pierde valor ante las condiciones del empleo mencionadas en el primer capítulo, los salarios son bajos y las oportunidades de crecimiento se ven mermadas ante la falta de desarrollo e innovación en los trabajos, parece que a la hora de conseguir empleo las credenciales educativas son un

requisito más, igual que una identificación oficial, un acta de nacimiento o cualquier otro documento, con ello, “se rompe el imaginario de transición exitosa que suponía la educación hace algunas décadas para los jóvenes que concluían estudios superiores, hoy existen trabajos en los que utilizan marginalmente los conocimientos adquiridos y que pueden desempeñar personas con menores niveles de habilitación” (Salas & Murillo, 2013, p. 12). Las universidades forman recursos humanos laboralmente aptos y los empleadores han encontrado en ellos un grupo de mano de obra flexible y adaptable a las condiciones del mercado global.

Ante esta situación laboral que precariza las credenciales escolares, los jóvenes han encontrado otras alternativas para generar mejores ingresos, ya sea insertándose en el mundo de los emprendedores, con el riesgo latente de fracasar, o seguir estudiando, es decir ingresar a un posgrado o doctorado con la finalidad de obtener un ingreso a través de una beca para estudiantes. En nuestro país, las instituciones públicas que ofrecen educación superior, entre ellas la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) por mencionar algunas, ofrecen becas institucionales. Algunos de sus programas de posgrado ofrecen becas Conahcyt, cuyo monto de las becas, la mayoría de las veces, rebasan los ingresos que puedan tener en sus puestos laborales como profesionistas. De acuerdo al “Tabulador de Becas Nacionales 2024” de la página de Conahcyt, al 1 de febrero de 2024 es de 6 y 4.5 Unidades de Medida y Actualización (UMA) para doctorado y maestría, respectivamente. El monto correspondiente para dicho año es de \$ 19,803.18 para doctorado y de \$ 14,852.39 para maestría, el cual se actualiza a la UMA vigente en febrero de cada año.

Mientras tanto, el salario mínimo vigente de 2024 en nuestro país es de \$248.93 diarios, lo que implica que una persona reciba un sueldo de \$7,567.47 al mes. De acuerdo con la bolsa de trabajo de OCCMundial México, los empleos para *Junior*

que “son las personas recién egresadas de una carrera universitaria” y al que se le asignan actividades que no implican demasiada responsabilidad se les pagan sueldos que van desde los \$7,500 hasta los \$18,000 de acuerdo con el sector. Mientras que la página Jobted *Salarios y sueldos en México 2024*, menciona que el salario promedio de un profesionista es de \$11,670.

Desde la implementación del sistema neoliberal, los logros educativos han perdido sentido como mecanismo de movilidad, muchos procesos de cambio han impactado en las condiciones laborales y educativas, estos cambios se reflejan en más desigualdad educativa, más desempleo, más precariedad en los trabajos, más pobreza y menos oportunidades para todos. A pesar de ello, nos encontramos ante la generación de jóvenes mejor preparados, pues de acuerdo con un estudio realizado por la *Asociación de Internet* en diciembre de 2018, "En México, las nuevas generaciones se quieren preparar cada vez más para la transición digital que se está viviendo en el mercado laboral. Hoy quedarse sin conocimientos es un rezago, por ello se busca estar mejor preparado a la hora de competir en el campo laboral" (Mikse, 2018).

Aunque las cifras en cuanto al número de jóvenes con educación superior varían según las instituciones y estudios realizados, es notable que existe un incremento. De acuerdo con Reguillo (2013), en los distintos sistemas estadísticos que ya existen, para el año 2000 solo el 15.3% de los jóvenes accedía al nivel superior, el INEGI indica que para el 2015 el porcentaje de la población con estudios superiores era de 18.6%, según la OECD (2018) los adultos jóvenes (hasta 35 años) que han finalizado la educación superior, pasaron del 17% al 23% en los últimos 16 años. Para finales de 2024 según las cifras de la OCDE el 22% de la población adulta en México cuenta con educación superior.

A pesar del incremento de jóvenes y no tan jóvenes (pues según la UNAM, la edad promedio de ingreso a la universidad era de 18 años, sin embargo, en los últimos años aquellos que ingresan a la educación superior tienen 26 años o más), se sabe que una persona con secundaria, licenciatura o incluso posgrado puede sufrir las

mismas dificultades a la hora conseguir un empleo. Esto principalmente, porque el modelo económico no está marcado por una cualificación que tiene que ver con lo acumulado en la historia de vida de las personas.

Aunque la movilidad social a través de la educación ya no es sinónimo de una mejora en la calidad de vida, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados realizada por la Universidad del Valle de México (UVM) en 2018, sí continúa siendo la principal motivación para concluir una carrera universitaria, es decir, se sigue esperando que al concluir con una licenciatura las personas tengan mayores y mejores oportunidades de tener un buen empleo y una buena remuneración económica, “el principal impulso para terminar una carrera universitaria es la posibilidad de tener un mejor nivel de vida (36%)” (UVM, 2018).

“Estudiar para ser alguien en la vida”, continúa siendo una frase que supone en sí misma el progreso y abre las puertas a mejores oportunidades, no solo laborales, sino también a nivel personal, pero ¿Todavía existe ese vínculo entre la educación superior y el mercado de trabajo? la educación por sí sola no puede generar expectativas de progreso sin la creación y mejoramiento de las condiciones laborales. En este sentido, recuperar el ascenso social vía la escolaridad ¿De qué depende, de la creación de puestos adecuados y el mejoramiento del empleo en general, de mejorar la educación superior o de ajustar la estructura de la educación superior con la estructura del mercado laboral?

2.5 El desajuste entre los mercados de trabajo y la educación superior

Nos encontramos ante dos sistemas que, si bien debieran ensamblarse, se encuentran totalmente desarticuladas. Retomando la explicación de Alejandro Canales, en México tenemos una desvinculación del sistema educativo y el sistema productivo, uno no antecede al otro, por el contrario, éstos son dos eslabones que no embonan para que el sistema (educación-empleo) funcione de manera adecuada, por el contrario, son dos estructuras que están dislocadas, pues ni siquiera embonan una en la otra, sino que cada una se dirige en diferentes sentidos, con sus propios ritmos, objetivos y preocupaciones propias (UNAM, 2012).

Lo anterior, nos hace cuestionarnos si la desarticulación entre ambos sistemas se debe también a que los perfiles de formación de las IES ya no están vigentes, entonces ¿Se debe tomar en cuenta al sector empresarial para la modificación de estos?

El estudio, *Educación superior y competencias para el empleo. El Punto de vista de los empresarios* (2015) destaca que a la universidad le falta práctica, misma que se relaciona con déficits en las competencias, es decir, con el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que describen la capacidad del graduado para responder a las exigencias de su puesto de trabajo.

Los empleadores esperan que los graduados tengan iniciativa, determinación, que saquen reflexiones, que se atrevan a cruzar índices que puedan interesar a la empresa y hagan propuestas...pero les falta capacidad de organización y capacidad de análisis e interpretación de la información empresarial...

Ese manejo de datos y reflexión, de analizar y de sacar conclusiones les cuesta, posiblemente es un tema de edad, de posición de contratante, pero la carencia es real y probablemente ligada a como reciben la formación en la universidad... (Bartual & Turmo, 2015, p. 1221)

Otro desajuste tiene que ver con la sobre cualificación, hay un exceso de graduados en comparación con la oferta, el salario depende de las características del puesto de trabajo y no de las características del trabajador, cuando hay exceso de oferta de trabajo cualificado, la competencia por la vacante laboral se salda utilizando el nivel de estudios como atributo relevante de la contratación, lo que puede implicar una deficiente asignación de recursos, es por ello, que gente con licenciatura y grados superiores, se emplea en aquellos puestos que no tienen nada que ver con su formación, la oferta acaba adaptándose a la demanda y no al revés.

... nosotros pensamos que la universidad tiene un sesgo... nuestra forma de proveer la educación universitaria lleva a que se contraten personas con una formación superior a la requerida... se confunde nivel académico con capacidad para desempeñar determinados trabajos... por ejemplo si necesito un administrativo no debería contratar a un titulado en ADE... no están calificados para desarrollar tareas de este perfil, tienen carencias técnicas..."

"Demandar perfiles más altos de los necesarios es más habitual de lo que debería ser... hay menos demanda, pero más exigente... ahora los empresarios lo queremos todo, que sean jóvenes, dinámicos, que sepan hacer y aprender, que tengan idiomas y disponibilidad de viajar... y todo por el módico precio de 1000 euros... A veces te demandan cubrir puestos de trabajo que no precisan de un titulado en ADE... pero, tanto por tanto zapatos grandes.... esto me parece desaprovechar talento..." (Bartual & Turmo, 2015, p. 1223)

Por lo visto el sector laboral no busca una especialización excesiva, por el contrario, buscan la multidisciplinariedad, esto es, que los graduados puedan trabajar en más de un campo, tener habilidades transversales que les permitan pasar de una actividad a otro sin mayor dificultad, hoy en el área contable, mañana en el área administrativa y posteriormente, al marketing o sistemas de cómputo. De esta forma, los graduados lejos de ser profesionales se vuelven todólogos con pagos que no necesariamente corresponden a todas las actividades realizadas.

En México, tenemos una estructura laboral, que al igual que el sistema educativo se enfrenta a sus propios problemas, mismos que se explican a continuación. En la

segunda mitad del siglo XX se ha dado un incremento en la población y posteriormente un incremento en la población en edad de trabajar, donde por fortuna, las mujeres tienen cada vez más presencia, de acuerdo con el INEGI, en México hay 15 millones 785 mil mujeres trabajadoras, que representan 72.9% de la población femenina económicamente activa en el país. La incorporación de las mujeres en el sector laboral implicó de alguna manera, una demanda mayor en los espacios de trabajo, mismos que son insuficientes para incorporar a toda la población en edad de trabajar. A pesar de que el desempleo en México tiene una de las tasas más bajas con apenas el 3.5% en comparación con otros países de América latina, esto no significa algo positivo, pues para considerarse verdaderamente desempleado “se debe contar con verdadero apoyo y esperanza para poderse dedicar de tiempo completo a buscar un empleo, sin realizar otra actividad, pues en el momento en que se abandona esta búsqueda o se decide incorporarse al comercio informal ya no se considera desempleado” (Ackerman, 2019), es decir, si un desempleado abre un pequeño negocio, se incorpora al comercio informal, decide estacionar coches o incluso, vender chicles en una esquina, ya no se considera desempleado porque ya tienen una ocupación.

Otro de los principales problemas que frena la estructura laboral en México y que ya hemos mencionado en el capítulo anterior, es la informalidad en los empleos, los bajos salarios, las jornadas laborales extensas, la escasa legislación laboral, además de trabajo infantil, inexistencia de derechos sociales, económicos y de seguridad e higiene.

Mientras tanto, el sistema educativo tiene sus propios retos. De acuerdo con el académico y exdirector general del Instituto Politécnico Nacional, Enrique Fernández Fassnacht, México cuenta con un sistema de educación superior robusto y diversificado, en el que existen problemas estructurales significativos, mismos que se buscan resolver desde una perspectiva integral, sostenible y sistémica, que facilite que los beneficios de este nivel educativo se extiendan a todos los sectores sociales y económicos (Fernández, 2017, pág. 16)

Algunos de los desafíos de carácter estructural que se presentan en el sistema educativo mexicano a nivel superior son los siguientes; el primero tiene que ver con la falta de cobertura. Es decir, la proporción de alumnos atendidos en el nivel educativo superior con respecto a la demanda. En nuestro país, la magnitud en que se atiende a la población que debería estar cursando estudios superiores es baja, para el año “2014 la cobertura fue de 29.9%, esta cobertura la alcanzó Finlandia en la década de los 70 y países como Argentina, Dinamarca, Francia, Noruega y Holanda la alcanzaron en la década de los 80” (Fernández, 2017).

En el año 2018, las cosas no son tan diferentes, de acuerdo con La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en México “la matrícula universitaria es de poco más de 4.2 millones de estudiantes, equivalente a una tasa de cobertura de 38.4% de la población en edad de cursar el nivel superior, lo que pone al país 10 puntos porcentuales por debajo del promedio de Latinoamérica y el Caribe, que es de 48%” (Sánchez, 2018).

Anuies reconoce que México tiene un atraso en esta materia; en el documento Visión y acción 2030, entregado esta semana al presidente electo Andrés Manuel López Obrador, propone llegar en 2024 a una cobertura de por lo menos 50 por ciento y en 2030 de 60, con lo que aún estaría lejos de las tasas actuales de Argentina (85.7 por ciento) y Chile (90.3), pero sería equiparable a las de Costa Rica (54 por ciento), Uruguay (55.6) o Colombia (58.7) (Sánchez, 2018, p. 23).

Las preocupaciones por mejorar el sistema educativo mexicano a nivel superior pueden ser múltiples y complejas, el financiamiento es otro de ellos. En el contexto mexicano, la mayor parte de los recursos de las IES públicas consta de subsidios federales o estatales, es decir, el dinero viene de los impuestos de los ciudadanos, por lo que debería tenerse cuidado con su utilización. Además, existe una competencia desmedida entre los diversos sectores públicos por el financiamiento para sus instituciones. El sector de la educación, salud, seguridad, medio ambiente, atención a grupos marginados, entre otros, compiten para procurarse una mayor disponibilidad del recurso económico que asigna el gobierno cada año.

Aunado al tema del presupuesto, en las últimas décadas se ha registrado un incremento de instituciones de educación superior particulares. El problema no es que haya un incremento en las instituciones de educación superior, el problema es que muchas de ellas no cumplen con los requerimientos mínimos para brindar servicios adecuados.

De acuerdo con Martínez (1999), la proliferación de las universidades privadas de menor calidad se dio a partir de la segunda mitad de los años 70, como resultado de la conjunción de varios factores: la llegada de la ola de crecimiento demográfico a las universidades, después del Plan de 11 años que extendió la matrícula de educación básica (1959-1970); el debilitamiento de las universidades públicas; la facilidad con que la SEP concedió reconocimientos oficiales de validez de estudios, ofreciendo una diversidad de carreras atractivas, pero que se encuentran saturadas en el mercado laboral, y en el peor de los casos, ni siquiera existe mercado laboral para estas carreras.

En resumen, podemos decir que la calidad de la enseñanza superior consiste principalmente en que los egresados de las universidades y otras IES tengan una formación que los lleve a contribuir realmente a satisfacer las variadas y profundas necesidades de la sociedad. Lograrlo con escasez de recursos, es el reto que éste y el próximo siglo presentan las instituciones de educación superior.

Pasando a otro de los problemas estructurales de la educación superior, a partir de los años 60, el incremento de alumnos e instituciones en todo el mundo dio paso a una complejidad de los sistemas nacionales, lo que llevó a reducir la intervención del Estado en diversos ámbitos de la vida social, entre ellos el ámbito educativo.

Como hemos expuesto en el primer capítulo, lo que en algún momento se conoció como Estado Benefactor, también afectó el área educativa, en los años 90 se convirtió en un Estado evaluador con influencia en la determinación de las políticas educativas, con el fin último de elevar los estándares de la calidad educativa. “De esta forma, la evaluación es un mecanismo para favorecer la conexión entre los

resultados de la evaluación, la toma de decisiones y la mejora educativa” (INE, 2018).

Bajo esta lógica de mejoramiento, se dio paso al surgimiento de nuevos mecanismos rigurosos de evaluación externa de la educación superior, que no son manejados directamente por el Estado ni se dejan a la discreción de cada institución, sino que se asignan a entidades independientes que incorporaron ciertas pruebas como parte de los elementos exigidos a las instituciones.

Una evaluación objetiva es un estímulo poderoso para el mejoramiento institucional. Pero si la evaluación no se hace bien, si no toma en cuenta la situación particular de cada institución, puede llevar también a decisiones equivocadas e injustas y a consecuencias negativas.

Como se puede ver, las universidades no tienen información suficiente sobre cuáles son las necesidades reales del mercado laboral y parece que el mercado laboral no tiene claro el objetivo de la formación de profesionales. Es fundamental la creación de un canal estable que retroalimente y vincule a ambas estructuras, que el sector laboral a través de los empleadores y empresarios transmitan a las universidades lo que desean de un titulado, y que las universidades elaboren planes de estudio que mejoren las capacidades de los estudiantes no solo en las tres funciones sustantivas, sino también en brindar herramientas que ayuden a los egresados a incorporarse mejor en el campo laboral en función de sus necesidades particulares y de la sociedad.

En este apartado hemos expuesto las problemáticas a las que se enfrenta tanto la estructura laboral como la estructura educativa, incluso hemos rescatado la opinión de los empresarios de un artículo en relación con los egresados que se incorporan al mercado laboral, en el siguiente capítulo hablamos de la incorporación al trabajo de los egresados de la UACM de la licenciatura en Comunicación y Cultura, para evidenciar la (des)vinculación entre la educación superior y el empleo, sin perder de vista los objetivos de dicha universidad, pero dejando ver la perspectiva los mismos.

Capítulo 3

La (des) vinculación entre educación superior y mercado laboral: Egresados de la UACM, generación 2010, “Comunicación y Cultura”

El presente capítulo es el resultado de una investigación documental y de una investigación empírica, en primer lugar, describimos la creación de la UACM, su contexto y retomamos sus objetivos estratégicos para ser una universidad distinta. Nos centramos en la encuesta aplicada a la generación 2010, nos dimos a la tarea de conocer quiénes eran los estudiantes que ingresaron a la UACM en esa generación, de dónde vienen, su situación socioeconómica y sobre todo averiguar sobre sus trayectorias laborales antes y durante su estancia universitaria para evidenciar la (des) vinculación entre empleo y educación superior.

Recurrimos a la Plataforma Nacional de Transparencia¹ (PNT) para obtener datos específicos sobre la universidad, entre ellos, el número de alumnos ingresados en la generación de interés, su distribución por plantel y por licenciatura, además del número de egresados desde su creación. Encontramos que la licenciatura en Comunicación y Cultura ocupa el tercer lugar en eficiencia terminal, es una de las que cuenta con un mayor número de alumnos que obtuvieron certificado y título en comparación con el resto. Una vez que obtuvimos estos datos, comenzamos con la búsqueda de aquellos que habían concluido el nivel superior en la licenciatura y el plantel de interés. Este proceso fue uno de los más complicados, se contactaron por distintos medios electrónicos y plataformas digitales como; Facebook, Instagram, Hotmail, WhatsApp, etc.

¹ Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). Es una plataforma electrónica que permite a la ciudadanía en general solicitar información pública y datos personales de acceso, rectificación, cancelación, oposición y portabilidad. La PTN unifica y facilita el acceso a la información pública gubernamental y potencia el ejercicio del derecho a la información pública. Plataforma Nacional de Transparencia (2023).

Se realizaron 7 entrevistas. Dos a compañeras que obtuvieron su título y otra que no obtuvo el certificado de terminación de estudios, también se entrevistaron a tres compañeros que obtuvieron su título, todas y todos egresados de la Licenciatura en Comunicación y Cultura, pertenecientes a la generación 2010 del plantel Centro Histórico. También se entrevistó a otro compañero que desertó de la UACM y se incorporó a otra universidad en la que pudo concluir y obtener su título. Las primeras entrevistas se hicieron a Sandra, Edson y Jonathan en octubre de 2022, cada uno fue accediendo a la entrevista según sus tiempos libres. Sandra accedió a charlar en una cafetería y posteriormente nos entregó por escrito su trayectoria laboral. Edson nos la compartió por correo electrónico y Jonathan a través de conversaciones por WhatsApp. Tania y Andrea se entrevistaron a través de mensajes por Facebook en noviembre de 2022. Las últimas entrevistas fueron las de Christian en mayo de 2024 y Hervé en la misma fecha. A modo de auto etnografía se incluyó el tránsito entre educación y empleo de quien realiza este trabajo, también egresada de la licenciatura en Comunicación y Cultura de la UACM, plantel Centro Histórico y perteneciente a la misma generación.

Se realizó una investigación de tipo cualitativo, considerando ésta de acuerdo con Taylor y Bogdan: “La frase *metodología cualitativa* se refiere en su más amplio sentido a *la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.*” (Taylor y Bogdan, 1987, p.20). Para el presente análisis se seleccionó como técnica de recolección de información la entrevista no estructurada², dentro de ésta se utilizó la “entrevista en profundidad”, lo que supuso “las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.” (Taylor y Bogdan, 1987, p. 101). Así, esta técnica, como cualquier otra, permite el involucramiento por parte de quien realiza la investigación “... en cierto sentido el investigador es parte del instrumento de recolección, pues mientras lo aplica está activo social e intelectualmente: debe reflexionar, intervenir y controlarse constantemente para obtener lo que busca...” (Tarrés, 2001, p.18). Uno de los

² De acuerdo con los niveles de libertad y de profundidad, las entrevistas se pueden clasificar en tres grandes grupos: las estructuradas, las semiestructuradas y las no estructuradas. (Vela, 2001, p.69).

desafíos que se presenta en la entrevista no estructurada es que dé cuenta de la indagación que se busca al mismo tiempo que no se convierta en un cúmulo de información que, independientemente de lo importante que pueda ser, no sea útil para el propósito de la investigación.

3.2 La creación de la UACM y su comunidad estudiantil

La transición de la educación media superior a la educación superior es compleja, desigual y excluyente, limita a un gran número de personas a tener educación y conocimiento. Bajo ese contexto, y después de más de 30 años en que no se daba apertura a una institución de educación superior pública, se creó la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) en 2001 como resultado de las demandas de la población, en específico, del sector más desfavorecido. "...[E]n un contexto de desigualdades, privatización y mercantilización de la educación, surge como un desafío al sistema de educación superior privatizador y meritocrático, en el que se busca que más personas socialmente excluidas haga suya la posibilidad de ingresar al nivel superior" (García, 2023, pág. 71).

Los antecedentes de la UACM se dan desde 1996 con la población del Oriente de la Ciudad de México directamente afectada y excluida por los procesos de selección de ingreso a la educación media superior y superior. La comunidad "comenzó a unir esfuerzos en busca de oportunidades educativas, esta búsqueda coincidió con un proyecto de recuperación de un espacio abandonado que anteriormente había sido la Cárcel de Mujeres de Santa Martha, el gobierno de la CDMX había planeado echar a andar nuevamente este centro de rehabilitación social, sin embargo, los vecinos de la zona exigieron que en lugar de reestablecer la cárcel se construyera una preparatoria" (García, 2023, pág. 67).

Los vecinos se organizaron con los diputados locales para presionar al gobierno de la CDMX, para que cediera el espacio para la creación de la preparatoria. "En una especie de campamento en el estacionamiento se construyeron aulas de cartón y lonas, con sillas y mesas donadas por la comunidad, en las que participaron

maestros voluntarios y pronto se inscribieron alumnos de la zona. Las clases comenzaron en la que se conoció como Escuela Preparatoria Iztapalapa. Vecinos, maestros, alumnos y quienes apoyaban el nuevo proyecto educativo lucharon durante meses por un proyecto vecinal que apostaba por la educación de los jóvenes marginados por desigualdad geográfica” (Garcia, 2023, pág. 68).

A partir de entonces, un grupo de la clase política de izquierda comprendió y planteó la necesidad de dar más opciones a los jóvenes capitalinos que deseaban estudiar, y que no tenían un lugar en las instituciones existentes debido a una infraestructura escolar deficiente. “El 30 de marzo del 2000 se publica el decreto de creación del Instituto de Educación Media Superior, bajo la administración de Rosario Robles Berlanga, más tarde nació un proyecto vecinal de la zona oriente que impactaría de manera positiva en otras zonas marginadas de la ciudad, pues se crearían 15 preparatorias más en zonas marginadas de la Ciudad” (Garcia, 2023, pág. 68).

En este contexto, el 9 de enero de 2001, el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Andrés Manuel López Obrador, firmó un acuerdo para la creación de la Universidad de la Ciudad de México con el objetivo de ampliar las oportunidades de acceso a la educación media superior y superior entre los jóvenes y adultos de la Ciudad. Meses más tarde, el 26 de abril, firma el Decreto por el que se crea la Universidad de la Ciudad de México, cuyos propósitos desde su inicio fueron muy claros: “Contribuir a satisfacer las necesidades de educación superior no atendidas en la CDMX, en el marco de una política educativa democrática” (Garcia, 2023, pág. 69).

Lo que alguna vez fue la Cárcel de Mujeres, se convirtió en lo que hoy conocemos como Casa Libertad, la primera sede de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México en Iztapalapa. De esta manera “es como la UACM se crea como un proyecto desde los excluidos para los excluidos, que es considerado por un gobierno de izquierda que escucha y atiende las necesidades de educación de quien más lo necesita, para reducir las desigualdades de educación superior, no sólo de ingreso sino también de recorrido y egreso” (Garcia, 2023, pág. 70).

La UACM se funda bajo la lógica de ampliar la cobertura a cada vez más sectores de la población, poniendo énfasis en aquellos históricamente relegados, por lo que es la puesta en práctica de las ideas de democratización de la educación superior.

“Hugo Aboites, quien ha sido muy crítico del sistema neoliberal implementado en la educación, reconoce en el Ing. Manuel Pérez Rocha, fundador y primer rector, la capacidad de leer la historia y traducirla en una universidad, en crear con un grupo de educadores, científicos e intelectuales de amplia trayectoria en el país, una propuesta que no existía en el pasado” (García, 2023, pág. 71).

Al reconocer las necesidades actuales de la sociedad, la UACM se formó como “una universidad diferente para un México diferente”, es una alternativa que busca la inclusión cuando otras universidades ponen filtros y son excluyentes. La UACM tiene como visión consolidarse y mantenerse como una “opción de educación superior para la población que ha sido excluida del sistema educativo nacional, de alto nivel académico y con una oferta innovadora, además de formar egresados con la capacidad para enfrentar y dar solución a las problemáticas sociales de la Ciudad de México” (UACM, 2020).

Los objetivos estratégicos de esta universidad se presentan de la siguiente manera:

1. Coadyuvar a satisfacer la demanda de servicios educativos de nivel superior en la Ciudad de México, en el marco de una política educativa democrática e incluyente, que responde al principio de ingreso irrestricto y de la posibilidad de que las y los estudiantes avancen a su propio ritmo, de acuerdo con sus circunstancias específicas.
2. Asegurar un alto nivel en todas sus actividades académicas y la plena confiabilidad de los certificados, títulos y grados otorgados, contribuyendo al desarrollo cultural y profesional de los estudiantes.
3. Constituir una comunidad académica autónoma, plural, crítica, democrática, de autocuidado y sustentable.

4. Establecer una relación solidaria y de participación con la sociedad, fomentando una cultura de la transparencia y la rendición de cuentas.
5. Desarrollar una gestión institucional responsable y eficiente, con relaciones basadas en la cooperación y el apoyo mutuo (UACM, 2010).

La UACM es una puerta que se abre a la educación superior cuando otras se cierran, es un proyecto incluyente que depende del contexto sociocultural y económico de los aspirantes. A más de dos décadas de su creación, es el resultado de una historia de luchas y voces que quieren acceder a la educación superior, sobre todo para quienes no han sido escuchados durante décadas, ha sido un paso fundamental para hacer efectivo el derecho a la educación superior de los habitantes de la CDMX.

Para tener un mayor acercamiento y entender las necesidades de su población, la UACM se ha dado a la tarea de conocer quiénes son sus estudiantes. La Coordinación de Servicios Estudiantiles desde el año 2004 realiza un cuestionario a los estudiantes de nuevo ingreso, en el que se “busca explorar sobre las características socioeconómicas, culturales, además de sus condiciones de salud con la finalidad de elaborar el Perfil del estudiante de la UACM” (UACM, 2010).

“Otro de los objetivos del Perfil del estudiante de la UACM, es que pueda ser utilizado por las diferentes instancias de la universidad para apoyar programas y actividades institucionales; guiar la toma de decisiones de académicos y administrativos; proporcionar algunas herramientas estadísticas para el análisis y la investigación a los interesados en el tema” (UACM, 2010).

Estas encuestas arrojan resultados que deben trabajarse en conjunto con los proyectos académicos y, de esta forma, buscar estrategias que ayuden a los estudiantes a permanecer y concluir la licenciatura reconociendo su realidad y necesidades. Las encuestas retoman datos como; número de intentos por ingresar a otra institución de educación superior, el tipo de vivienda en la que habitan, los servicios con los que cuentan en la vivienda, número de personas con las que viven, escolaridad de los padres, la situación económica laboral, dificultades económicas, tipo de transporte que utilizan, horas dedicadas al empleo y al estudio, datos básicos

de salud, que hacen en su tiempo libre, si tienen dependientes económicos, hábitos alimenticios, motivaciones y dificultades para estudiar, entre otros.

3.3 ¿Quiénes son/eran los estudiantes de la generación 2010?

En 2010, ingresaron a la UACM un total de 2026 alumnos para cursar alguna de las licenciaturas que se ofertan. Encontramos que 1346 eran mujeres y 1280 eran hombres, de los cuales, 1510 ingresaron en el turno matutino y 1116 en el turno vespertino, la distribución de estudiantes por plantel fue la siguiente: el 50% ingreso en San Lorenzo Tezonco, el plantel más grande de la institución, el 23.65% en Cuauhtepac, 8.19% en Centro Histórico, 11.69% en Casa Libertad y únicamente el 5.64% en el plantel del Valle.

Tabla: Distribución de estudiantes por plantel

Plantel	Frecuencia	%
Casa Libertad	307	11.69
Centro Histórico	215	8.19
Colonia del Valle	148	5.64
Cuauhtepac	621	23.65
San Lorenzo Tezonco	1335	50.84
Total	2026	100

Fuente: UACM (2010). *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010*.

A diferencia de otras instituciones públicas en las que se aplica un examen de evaluación que restringe el acceso a la educación superior, y que de alguna manera sigue significando que sólo se aceptan a los “mejores” (García, 2023, pág. 55). La UACM no realiza un examen de admisión en su proceso de selección, el proceso de admisión para nuevos ingresos se lleva a cabo a través de un sorteo, “así, la suerte y el azar son los que determinan un lugar en la UACM, brindando igualdad de oportunidades a todos sus aspirantes que, en caso de no ser seleccionados son puestos en una lista de espera con probabilidad de ser admitidos el siguiente año” (García, 2023, pág. 73).

La UACM no siempre es la primera opción para los aspirantes que quieren cursar una licenciatura, de la generación 2010 el 27% colocó a la UACM como primera opción para seguir estudiando, mientras que el 72.16% restante puso como primera opción el Instituto Politécnico Nacional (IPN), La Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UNAM), La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

En cuanto al número de intentos por ingresar a alguna de estas instituciones, encontramos que el 22% del total de estudiantes realizó una sola vez el examen de selección, el 18.62% lo hizo 2 veces y el 12.49% lo hizo 3 veces, el 18.69% lo intentó más de 3 veces y hubo quien hizo el examen hasta 13 veces sin ser admitido.

Tabla: Distribución de estudiantes por número de intentos de ingresar a cualquier otra institución de educación superior

Intentos	Frecuencia	%
0	731	27.84
1	586	22.32
2	489	18.62
3	328	12.49
4	193	7.35
5	113	4.3
6	77	2.93
7	49	1.87
8	26	0.99
9	16	0.61
10	8	0.3
11	5	0.19
12	4	0.15
13	1	0.04
Total	2626	100

Fuente: UACM (2010). *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010.*

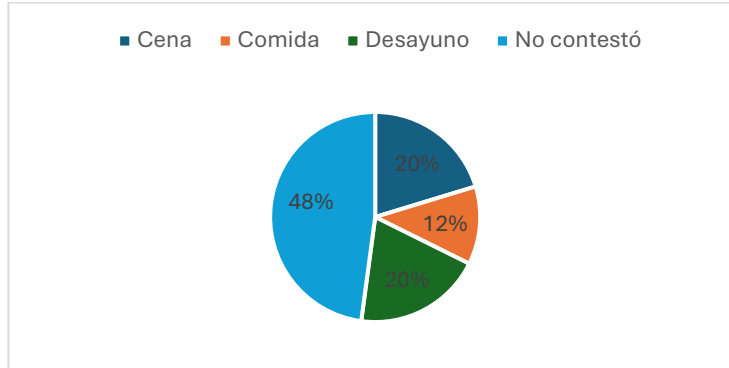
Por otro lado, en cuanto a la situación socioeconómica encontramos que, del total de los estudiantes, el 33% compartía residencia con cuatro integrantes en su hogar, el 30.4% con 5 integrantes y el 39.14% dijo compartir residencia con familiares que

van entre los 6 a los 20 integrantes, entre los que destacan; la madre, hermanos, padre, abuelos, hijos, tíos, cónyuge o pareja, amigos y otros familiares, únicamente el 1.58% dijo vivir con una sola persona.

Sobre el ingreso mensual familiar, el 34.65% de las familias de los estudiantes percibía de 3,000 a 6,000 pesos, el 32.79% percibía de 1,500 a 3,000 pesos, el 14.39% percibía de 6,000 a 9,000 pesos, mientras que únicamente el 1.14% percibía más de 15,000 pesos al mes, cifras reducidas en comparación al número de integrantes por familia. Entre las actividades que desempeñan los miembros de la familia, principalmente encontramos comerciantes, empleados de empresa particular, obreros, agricultores, oficios por cuenta propia y servidores públicos. En cuanto al tipo de vivienda, el 4% de los estudiantes mencionó tener únicamente un cuarto en la residencia, el 10.05% dijo tener 2 cuartos, el 19.31% contaba con 3 cuartos, el 23.72% menciona contar con 4 cuartos, el 19.31% dijo tener 5 cuartos y el 23.62% restante menciona tener más de 6 cuartos en su residencia.

En cuanto al material del piso de la vivienda, el 67% contaba con piso firme o de concreto, el 31.76% dijo tener madera o mosaico, y el 0.42% dijo tener piso de tierra. Sobre el número de baños en la casa habitación encontramos que el 70.03% contaba con únicamente con un baño, el 15.54% tenía 2 baños y el 11.77% dijo no tener baño en la residencia, solo el 2.67% contaba con más de 2 baños en su hogar. Sobre la frecuencia con la que los estudiantes realizaban 3 comidas al día encontramos que el 47.83% sí lo hacía, el 34.92% casi diario y el 17.25% de vez en cuando, la comida que se saltaban con mayor frecuencia era la cena, mientras que el 47.87% no contestó.

Tabla. Comida que omiten con mayor frecuencia



Fuente: UACM (2010). *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010.*

El medio de transporte que los estudiantes empleaban para llegar a la universidad en su gran mayoría era el transporte público, entre los que destacan el microbús, RTP, metro, y trolebús, únicamente el 4.30% se trasladaba en automóvil propio, 0.65% en motocicleta, 2.51% en bicicleta y 12.76% a pie. Sobre el tiempo de traslado de su casa o trabajo a la UACM teníamos que el 18.74% invertía menos de ½ hora, el 35.11% invertía de ½ hora a 1 hora, el 31.53% invertía poco más de una hora y el 14.62% invertía más de hora y media de camino.

Entre los pasatiempos de los estudiantes se encontraban la música y la lectura con el 24.98% y el 32.94% respectivamente, el futbol soccer con el 8.30%, además de diferentes actividades deportivas como patinaje, ejercicio, natación y basquetbol, también realizaban actividades culturales como danza, teatro, pintura, canto, fotografía y arte, aunque en menor medida. Como podemos ver, los pasatiempos de los estudiantes son muy heterogéneos y van desde lo más común a lo más complejo, seguramente muchos de ellos invertían algo más que tiempo para realizarlos.

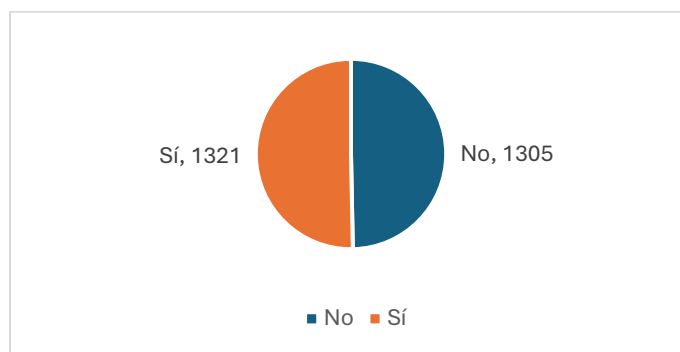
3.4 Las trayectorias laborales

Como hemos dicho anteriormente, en la actualidad, las trayectorias de vida no son lineales en ningún sentido como solía serlo en los años 50, los periodos de transición de una etapa a otra se han diluido entre un mundo acelerado, una

economía voraz y una sociedad de consumo donde permea la desigualdad de acceso a la educación superior y al empleo. Bajo esta lupa, la combinación de estudiar y trabajar hoy en día es muy común, y los estudiantes de la UACM en específico de la generación 2010 no eran, ni son la excepción.

De acuerdo con los resultados del perfil socioeconómico del año 2010, “de un universo total de 2026 estudiantes que ingresaron en los diferentes planteles de la UACM y en los horarios matutino y vespertino, el 50.30% de ellos sí trabajaba, mientras que el 49.70% no trabajaba”. Poco más de la mitad de los estudiantes ya contaban con un empleo al ingresar al nivel superior, mientras que el 54.61% de los estudiantes que no trabajaba en ese momento, indicaron que buscaban emplearse en algún lugar (Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010, 2010).

Tabla. Estudiantes que trabajan



Fuente: UACM (2010). *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010.*

Sus empleos iban desde; grandes empresas, instituciones de gobierno, negocio familiar y pequeñas empresas, otros desempeñaban oficios como; cocinero, albañilería, carpintero, jardinero, carnicero, cerrajero, cajero, electricista, mecánico, pintor, plomero, mesero, instalador, trabajadora doméstica, electricista, estilista, herrero, impresor, jardinero, chofer, sastre, estilista, mecánico, por mencionar algunos, la mayoría sin prestaciones (Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010, 2010).

Según la encuesta aplicada a la generación 2010, el 24.83% sí estaba empleado en actividades con relación a la licenciatura que pretendía estudiar, mientras que el 75.17% no tenía relación alguna con la licenciatura. Entre las funciones laborales más frecuentes que desempeñaban destacaron; asistente, auxiliares, ayudante, ventas, administración, secretaria, recepcionista, atención a clientes, operador, y capturista. Otro dato sobresaliente que arrojó la encuesta es el tiempo invertido en el trabajo, el 35% laboraba 8 horas al día, el 15.52% trabajaba 6 horas, el 10.75% 9 horas diarias, el 1.36% más de 20 horas al día y únicamente el .68% trabajaba 2 horas. La mayoría de los estudiantes laboraba 6 días a la semana representado por el 38%, el 34.44% trabajaba 5 días, y solo el 4.39% trabajaba 4 días.

Aunque la mayoría de los estudiantes de la generación aseguro no tener dependientes económicos, el 93.38% dijo depender de sí mismo, motivo suficiente por el cual era necesario trabajar, el 8.83% dijo tener un dependiente económico, principalmente un hijo o padre, el 6.32% dijo tener 2 dependientes, mientras que el 4.85% restante dijo tener de 3 a 7 dependientes económicos. La necesidad de emplearse en cualquier lugar para satisfacer las necesidades básicas personales o de algún dependiente es una realidad que permea todos los días, pese a los esfuerzos de la UACM por “Coadyuvar a satisfacer la demanda de servicios educativos de nivel superior en la Ciudad de México, en el marco de una política educativa democrática e incluyente, que responde al principio de ingreso irrestricto y de la posibilidad de que las y los estudiantes avancen a su propio ritmo, de acuerdo a sus circunstancias específicas” la realidad que enfrentan es mucho más compleja, si consideramos que del 81.6% de los estudiantes de la generación que laboraba, lo hacía más de 5 días a la semana, mientras que el 93.97% de los estudiantes trabajaba de 5 hasta 20 horas al día, imposible pensar que podían ser estudiantes de tiempo completo en un sistema escolarizado y 100% presencial, además de concluir la licenciatura en un periodo promedio de 5 años que normalmente se destinan de manera regular para concluirla. Esto, trae como resultado la deserción por falta de tiempo para asistir a las aulas, preparar tareas y darse tiempo para el estudio individual, por lo que es necesario priorizar entre la escuela y el trabajo.

Como alumna egresada de la generación 2010 y como observadora participante, la deserción escolar muchas veces se presentó por cuestiones laborales, sobre todo en los primeros semestres. Recuerdo entrar a las aulas repletas de alumnos en donde los pupitres eran insuficientes, los profesores cedían sus asientos a los alumnos. Las primeras semanas era común encontrar esta situación, sin embargo, a lo largo de los meses, la ausencia de alumnos se hacía cada vez más notoria.

Exceso de trabajo, salir tarde del mismo, nuevos proyectos laborales, contratiempos con el transporte, cansancio, compromisos con la familia, falta de tiempo para realizar trabajos escolares, tareas y ejercicios extracurriculares, estudiar para algún examen, fueron algunos de los motivos principales que compañeros cercanos argumentaron cuando dejaron de asistir, la lejanía y el costo del traslado también eran motivos de deserción, y en el caso de las mujeres, la demanda de los hijos pequeños, la pareja, los labores del hogar, el cuidado de algún familiar enfermo como el padre o la madre, la unión en pareja y la llegada del primer hijo, eran motivos para generar la baja definitiva, incluso hubo quienes desertaron el primer año porque habían realizado el examen de ingreso en otra institución y se habían quedado.

Recuerdo a Paty en el primer semestre, una chica de 32 años que ingresó a la licenciatura en Comunicación y Cultura en el plantel Centro Histórico, siempre entusiasmada, nunca pudo llegar a la clase de las 7 de la mañana porque tenía que llevar a sus dos hijos a la primaria y posteriormente pasar al mercado a comprar el mandado, siempre atenta al reloj, esperando que terminara la última clase para salir corriendo a casa para preparar la comida. Su estancia en la Universidad duro poco más de 4 meses, los compromisos con su familia y la falta de apoyo de su esposo quien le pedía se hiciera cargo de sus hijos y fuera mamá de tiempo completo mientras él se dedicaba a trabajar, la orillaron a tomar la decisión de darse de baja.

Isaac fue otro compañero que entró con mucho entusiasmo, él ya tenía años de experiencia como camarógrafo en diferentes televisoras, vivía con su mamá y se hacía cargo de ella, su estancia en la universidad duro poco más de un año, quiso

brincarse el tronco común para entrar solo a las materias que le interesaban y que se relacionaban con su trabajo; video experimental, periodismo, radio, publicidad y propaganda, pocas veces se perdía esas clases. Solicitó su baja temporal porque le ofrecieron un proyecto fuera de la ciudad. Nunca volvió, hasta la fecha sigue siendo camarógrafo con proyectos por temporada, sus contactos son los que lo mantienen siempre con trabajo “hay temporadas flojas, otras que son mejores, siempre pagan viáticos, aunque sin seguro y a veces sin contrato, así se maneja el medio”, —dice Isaac—.

Juan Carlos como muchos otros, ya tenía trabajo cuando se incorporó a la licenciatura, arreglaba equipos de cómputo para una empresa, inicialmente asistió a las clases del turno matutino y a partir del tercer semestre se cambió al turno de la tarde, su trabajo le demandaba mucho tiempo, motivo por el cual no podía llegar a las clases con regularidad.

Viridiana, asistió con regularidad los primeros 5 semestres, su casa quedaba a hora y media de la universidad, todo parecía ir muy bien con ella, hasta que un día simplemente dejó de asistir.

Muchos de los compañeros con los que me incorporé en 2010 desertaron en los primeros semestres, y otros tantos en los primeros dos años, principalmente porque sus trabajos no les permitían asistir a las clases de manera recurrente, se fueron quedando atrás, recursando materias, haciendo exámenes extraordinarios y entregando trabajos y proyectos atrasados. Aunque los profesores estaban conscientes de la situación, no podían hacer más para retenerlos.

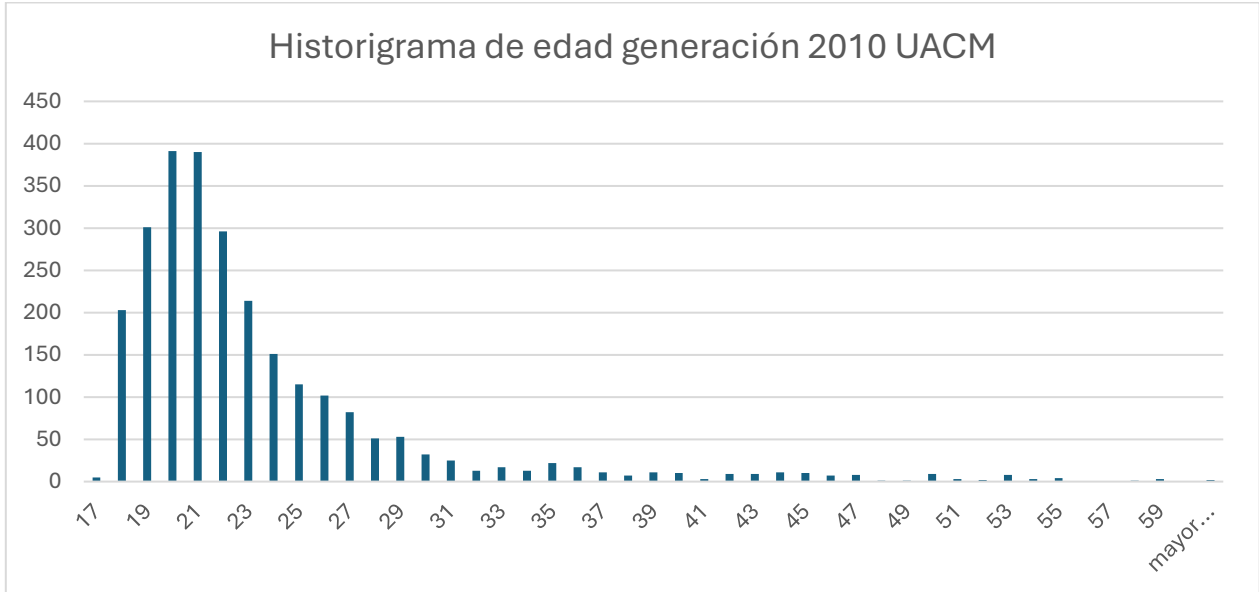
De acuerdo con los resultados de la encuesta 2010, entre las dificultades de los estudiantes para continuar y concluir con su formación universitaria se encuentran principalmente: los “problemas económicos, falta de tiempo para hacer tareas y trabajos escolares, por atender otras actividades como trabajo, hijos, hogar, etc. Haber dejado de estudiar por mucho tiempo (un año o más), falta de apoyo emocional de la familia, temor a no poder con los estudios”, otra de las respuestas fueron; dificultad para poner atención y concentrarse, problemas para aprender o acreditar materias, que se involucran en muchos proyectos o actividades por eso

no concluyen las cosas, que los familiares y allegados reconozcan sus logros, que los profesores no comprendan su ritmo más lento o más rápido de aprendizaje, el ambiente del lugar donde viven no les permite estudiar con tranquilidad, les cuesta más trabajo y tardan más tiempo en aprender que los demás, y la edad, algunos consideran ser muy viejos para estudiar (Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010, 2010, pág. 146).

En cuanto a las edades de ingreso a la educación superior, retomando los datos de la encuesta, las edades de la generación 2010 se encontraron en un rango muy amplio, que iba desde los 17 a más de 60 años, siendo los estudiantes de 19, 20, 21 y 22 una mayoría, los estudiantes entre las edades de 17 a 26 representaban el 77.41%, le seguía el rango de 27 a 31 años con el 11.99%, los estudiantes que tenían entre 32 a 40 años representaban el 5.97%, los que tenían entre 41 y 50 representaban el 3.35% y únicamente el 1.28% tenían edades de 50 a más de 60 años.

Siempre recuerdo a Fausta entrado a la clase “Taller de Expresión Oral y Escrita”, una mujer de la tercera edad muy participativa en las actividades que dejaba la profesora y siempre formada en el cubículo para revisar cualquier tarea o proyecto, aunque desconozco si fue una de las 14 tituladas de la generación.

Tabla. Edades de ingreso a la UACM de la generación 2010



Fuente: UACM (2010). *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010*.

A pesar de las dificultades que mencionaron los estudiantes para cursar una licenciatura, también indicaron las razones por las cuales era importante tener una carrera profesional, los principales motivantes fueron los siguientes: el 36.29% dijo que, por superación personal, el 16.53% por aprender, el 19.38% por tener una carrera o tener una profesión, el 8.19% por estudiar, el 7.50% por tener conocimientos y el 6.93% para tener un mejor nivel de vida. Entre las motivaciones que el 5.18% restante mencionó, encontramos; tener un título, por los padres, para ser un buen ejemplo, por el país, tener crecimiento personal, tener un mejor empleo, ayudar a otros, metas personales, demostrar a otros que sí pueden, por mencionar algunos (Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010, 2010, pág. 148).

3.5 Los egresados de la UACM

De acuerdo con los datos de la Plataforma Nacional de transparencia (2023), desde su creación en 2001, hasta el 31 de agosto de 2022, la UACM ya contaba con un total de 2587 alumnos titulados de todos los colegios y planteles. Mientras que 5833 estudiantes obtuvieron su certificado de terminación de estudios. El Colegio de

Ciencias y Humanidades cuenta con el mayor número titulados, con las licenciaturas de; Comunicación y Cultura, Ciencia Política y Administración Urbana, Creación Literaria, Arte y Patrimonio Cultural, Ciencias Sociales, e Historia y Sociedad Contemporánea, seguido del Colegio de Ciencias y Humanidades con la licenciatura de Promoción de la Salud. Finalmente, en el Colegio de Ciencia y Tecnología encontramos el menor número de titulados.

Las tres licenciaturas que tienen el mayor número de certificados por terminación de estudios son: Ciencia Política y Administración Urbana con 1544, Comunicación y Cultura con 1367 y Promoción de la Salud con 816, cabe destacar que las dos primeras son las licenciaturas que tienen la mayor población estudiantil. Mientras que las licenciaturas que han tenido menor expedición de documentos por terminación de estudios son; Ciencias Ambientales y Cambio Climático junto con la licenciatura en Ciencias Genómicas que cuentan con 16 certificados emitidos cada una, Modelación Matemática con 20 certificado emitidos y Nutrición y Salud con 28 certificados.

Las siguientes tablas, muestran el número de titulados por año y por licenciatura desde la creación de la UACM hasta el año 2022, también se muestran el número de estudiantes que obtuvieron el certificado de terminación de estudios, en estas, se engloban los planteles Casa Libertad, Centro Histórico, plantel del Valle, San Lorenzo Tezonco, Cuauhtepac y el sistema PESKER³.

³ El sistema PESKER es un programa único a nivel nacional que ofrece a la población penitenciaria de la Ciudad de México, clases presenciales de Educación Superior, así como actividades de difusión cultural y extensión universitaria **Fuente especificada no válida.**

Tabla. Titulados de Licenciatura del Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales

LICENCIATURA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALES
Arte y Patrimonio Cultural	0	0	0	0	8	8	11	8	14	13	21	11	8	8	8	4	122
Ciencia Política y Adm. Urbana	1	2	2	4	44	39	44	54	51	42	50	29	47	20	65	23	517
Ciencias Sociales	0	0	0	1	6	3	7	12	9	12	10	16	18	7	5	4	110
Comunicación y Cultura	2	6	6	12	61	38	37	70	87	77	49	69	92	41	62	38	747
Creación Literaria	0	0	1	1	10	3	6	10	16	14	12	13	19	13	52	13	183
Derecho	0	0	0	0	0	1	2	2	8	1	7	5	5	12	10	9	62
Filosofía e Historia de las Ideas	0	0	0	1	1	2	4	4	12	6	4	5	5	6	8	7	65
Historia y Sociedad Contemporánea	0	0	2	2	6	3	7	6	10	5	9	11	22	8	9	7	107
TOTAL ANUALES POR LICENCIATURA	3	8	11	21	136	97	118	166	207	170	162	159	216	115	219	105	1913

Recuperado de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Tabla. Titulados de Licenciatura del Colegio de Ciencias y Humanidades

LICENCIATURA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALES
Ciencias Ambientales y Cambio Climático													3	2	0	0	5
Nutrición y Salud												3	4	1	3	2	13
Promoción de la Salud	0	1	3	4	20	25	16	20	33	31	33	27	47	15	49	23	347
TOTAL ANUALES POR LICENCIATURA	0	1	3	4	20	25	16	20	33	31	33	30	54	18	52	25	365

Recuperado de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Titulados Licenciatura Colegio de Ciencia y Tecnología

LICENCIATURA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALES
Ciencias Genómicas											1	1	8	1	0	1	12
Ingeniería de Software											1	1	1	1	0	1	5
Ingeniería en Sistemas Energéticos											0	0	5	2	7	1	15
Ing. En Sist. Electronicos Industriales						1	1	3	4	15	7	6	13	9	14	5	78
Ing. En Sist. Electronicos y de Telecomunicaciones						2	1	5	12	11	19	20	8	10	19	6	113
Ing. En Sist. De Transporte Urbano					2	1	2	2	6	8	9	8	10	7	13	7	75
Modelación Matemática													8	0	2	1	11
TOTAL ANUALES POR LICENCIATURA	0	0	0	0	2	4	4	10	22	34	37	36	53	30	55	22	309

Recuperado de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Tabla. Certificados de Terminación de estudios de todos los planteles al 31 de julio de 2022

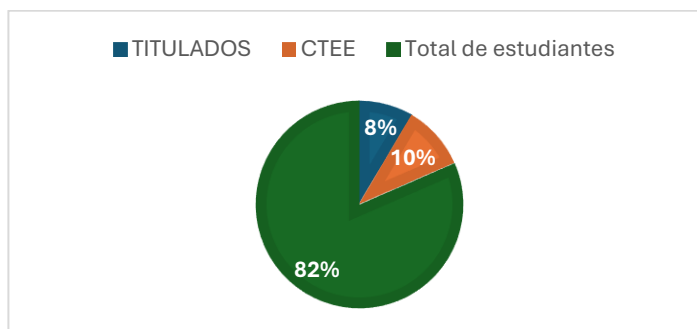
LICENCIATURA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTALES
Arte y Patrimonio Cultural		2	5	5	19	9	26	33	29	38	40	35	23	14	48	44	370
Ciencias Ambientales y Cambio Climático												2	10	1	3	0	16
Ciencia Política y Adm. Urbana	17	6	7	64	75	84	145	133	150	111	105	98	137	67	187	158	1544
Ciencias Genómicas											4	7	3	0	2	0	16
Ciencias Sociales				1	10	6	17	13	13	11	22	17	23	4	14	5	156
Comunicación y Cultura	4	16	13	31	82	49	79	137	147	130	95	97	133	52	197	105	1367
Creación Literaria			1	5	8	4	21	25	23	17	22	24	21	18	59	38	286
Derecho					1	19	4	19	15	8	5	15	44	15	57	45	247
Filosofía e Historia de las Ideas			1	0	4	3	11	12	18	12	11	13	11	11	27	18	152
Historia y Sociedad Contemporánea	1	2	6	5	4	14	12	15	12	21	19	15	28	12	39	28	233
Ingeniería de Software											3	1	5	3	17	12	41
Ing. En Sist. De Transporte Urbano					2	1	3	10	11	14	14	15	8	11	21	12	122
Ing. En Sist. Electronicos Industriales					1	2	3	2	21	22	18	24	23	7	24	14	161
Ing. En Sist. Electronicos y de Telecomunicaciones				2	2	7	10	13	27	31	25	27	28	11	30	13	226
Ingeniería en Sistemas Energéticos											1	2	10	1	11	7	32
Modelación Matemática													4	1	10	5	20
Nutrición y Salud											4	11	4	0	5	4	28
Promoción de la Salud	6	15	9	18	21	37	62	66	69	66	59	78	83	33	116	78	816
TOTAL	28	41	42	131	229	235	393	478	535	481	447	481	598	261	867	586	5833

Recuperado de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Los egresados de la generación 2010

Anteriormente mencionamos que en el 2010 ingresaron a la UACM un total de 2026 estudiantes, de los cuales, únicamente 249 (12%) recibieron el certificado de terminación de estudios y 210 (10%) recibieron un título universitario de acuerdo con la Unidad de transparencia al 25 de agosto de 2023.

Egresados de la generación 2010 al 25 de agosto de 2023



Según las tablas que se muestran a continuación, las licenciaturas con más egresados en 2010 son: Ciencia Política y Administración Urbana con 38 estudiantes que obtuvieron el título profesional y 68 estudiantes que obtuvieron el certificado de terminación de estudios, Comunicación y Cultura con 63 estudiantes que recibieron el certificado y 55 estudiantes que obtuvieron el título, Promoción de la Salud cuenta con 30 estudiantes que obtuvieron el certificado y 11 titulados, otra de las licenciaturas que más egresados tiene es Arte y patrimonio Cultural con 24 certificados obtenidos y 17 titulados.

Entre las licenciaturas con el menor número de egresados de la generación 2010 encontramos: Ingeniería en Sistemas Energéticos y Nutrición y Salud con un titulado en cada una, Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales, Ingeniería en Sistemas Electrónicos y de Telecomunicaciones y Filosofía e Historia de las Ideas con 4 titulados en cada una. Mientras que las licenciaturas de Ingeniería en Sistemas Energéticos y Nutrición y Salud no cuentan con un solo certificado emitido por terminación de estudios de esa generación.

En las siguientes tablas se muestra el número de alumnos que obtuvieron el certificado de terminación de estudios y el título profesional de la generación 2010 de acuerdo con los planteles de la UACM.

Tabla de estudiantes que obtuvieron el título universitario de la generación 2010

Licenciatura	Planteles						
	Casa Libertad	Centro Histórico	Cuautepec	Del Valle	PESCER	San Lorenzo Tezonco	Total general
	CTEE	CTEE	CTEE	CTEE	CTEE	CTEE	
Arte y Patrimonio Cultural		7	7			10	24
Ciencia Política y Administración Urbana	18		6	7	2	35	68
Ciencias Sociales			3			2	5
Comunicación y Cultura		10	12			33	55
Creación Literaria			2	4	1	4	11
Derecho		1	6		3		10
Filosofía e Historia de las Ideas			3			4	7
Historia y Sociedad Contemporánea						14	14
Ingeniería de Software			2			3	5
Ingeniería en Sistemas de Transporte Urbano			1			1	2
Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales	1		1			3	5
Ingeniería en Sistemas Electrónicos y de Telecomunicaciones	1		6			6	13
Ingeniería en Sistemas Energéticos							0
Nutrición y Salud							0
Promoción de la Salud	7	4	6			13	30
Total general	27	22	55	11	6	128	249

Elaboración propia con información obtenida de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Tabla de estudiantes que obtuvieron certificado de terminación de estudios de la generación 2010

Licenciatura	Planteles						
	Casa Libertad	Centro Histórico	Cuautepec	Del Valle	PESCER	San Lorenzo Tezonco	Total general
	TITULADO	TITULADO	TITULADO	TITULADO	TITULADO	TITULADO	
Arte y Patrimonio Cultural		7	3			7	17
Ciencia Política y Administración Urbana	6		9	4		19	38
Ciencias Sociales			6			4	10
Comunicación y Cultura		14	11			38	63
Creación Literaria			1	6		6	13
Derecho		2	8		1		11
Filosofía e Historia de las Ideas				2		2	4
Historia y Sociedad Contemporánea			5			13	18
Ingeniería de Software							0
Ingeniería en Sistemas de Transporte Urbano		2	1			4	7
Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales	1		1			2	4
Ingeniería en Sistemas Electrónicos y de Telecomunicaciones			1			3	4
Ingeniería en Sistemas Energéticos						1	1
Nutrición y Salud						1	1
Promoción de la Salud	4	3	1			11	19
Total general	11	28	47	12	1	111	210

Elaboración propia con información obtenida de la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2023).

Como podemos ver, de acuerdo con los datos de la Unidad de Transparencia (2023), la UACM cuenta con pocos egresados en relación con el total de la población estudiantil, únicamente el 18% del total de ingresos de 2010 ha podido obtener algún documento que acredite la terminación de estudios, como mencionamos en el capítulo anterior, ingresar a la educación superior es todo un reto, y concluirla otro más, recordemos que según la OCDE solo el 22% de los mexicanos entre los 25 a 64 años tiene educación superior, parece que la UACM al igual que otras universidades tiene el reto de incrementar su matrícula de alumnos titulados y por qué no, saber qué pasa con ellos al concluir como se muestra en el siguiente apartado.

3.6 La inserción laboral de los egresados en “Comunicación y Cultura”

En la actualidad, La UACM pone a disposición de los estudiantes y egresados las ofertas laborales de OCC MUNDIAL, donde se puede consultar en tiempo real las ofertas de empleo por perfil, habilidades y ubicación geográfica, permitiendo la postulación a las ofertas de su interés que constantemente son actualizadas. Sin embargo, pese a estos esfuerzos, de acuerdo con la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México “se informa que la Universidad no tiene establecido convenio alguno con alguna empresa...” para insertarse en el campo laboral durante o, al concluir la licenciatura (Unidad de Transparencia , 2021).

Pese a que la universidad no da seguimiento a sus egresados, ha mostrado cierto interés en el tema, el responsable del programa “Formación para el trabajo” de la UACM mencionó que se han realizado tres foros de desarrollo profesional en donde egresados de todas las licenciaturas y de distintas generaciones han dado testimonio de sus trayectorias laborales a partir de egresar a la UACM, mencionó que hay estudiantes que laboran en el extranjero, que se han incorporado en grandes empresas con cargos importantes, sin embargo, admite que son casos de

éxito y que son una minoría. Entonces, ¿Cuáles son los empleos que ocupan en la actualidad los egresados de la Licenciatura en Comunicación y Cultura?

A continuación, se presentan algunos casos de trayectorias laborales de los egresados de la UACM de la licenciatura en Comunicación y Cultura del plantel Centro Histórico de la generación 2010, son nuestros entrevistados quienes nos dejan ver la (des)vinculación, entre la educación superior y el mercado laboral, de igual forma nos muestran sus trayectorias laborales antes y durante su estancia en la licenciatura.

Edson fue nuestro primer entrevistado, ingresó en la matrícula de 2010 a los 22 años, durante su estancia como estudiante, tuvo algunos trabajos para solventar sus gastos, principalmente se empleaba en un taller de serigrafía en donde estampaba playera y bolsas, los fines de semana, viernes, sábado y a veces domingo, se dedicaba a la venta de antojitos como alitas, banderillas y papas a la francesa en un puesto que sacaba afuera de su casa.

*Mi nombre es **Edson**. En mayo del 2017 me recibí como Licenciado en Comunicación y Cultura, en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. En lo laboral, tuve la oportunidad de trabajar en la delegación Iztapalapa como parte de un programa. Esto sucedió después de haber realizado mi servicio social, el encargado del área de promoción y difusión cultural me tomó en cuenta por mis aptitudes y responsabilidad en la realización de tareas asignadas. Me ubicaron en una Territorial apoyando en el área de comunicación. Mi trabajo consistía en salir a campo para investigar las necesidades de determinada colonia. También, apoyaba en eventos para adultos mayores. Ocasionalmente realizaba coberturas fotográficas de eventos realizados por la territorial y las compartía en redes sociales. Mi ingreso era de seis mil pesos mensuales. Este trabajo lo mantuve durante un año y medio, me dieron de baja por cambios de administración. Pese a ello, trabajé paralelamente con quienes tuve de jefes en la delegación en el ambiente político. Debido a desacuerdos solo me mantuve por un año.*

También trabajé en un negocio de elaboración de productos naturales para la salud. Era el encargado de ventas, publicidad, redes sociales etc. Con un ingreso mensual de cinco mil pesos mensuales, pero no duro mucho tiempo, el negocio no proliferó. En el 2022, trabajé en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, en el puesto de enlace, mi sueldo era de doce mil pesos mensuales. La duración de mi contrato fue de diez meses. Después envié muchos currículums, unos a diversas empresas dedicadas a la producción audiovisual, otros a programas de gobierno enfocados a temas culturales. La mayoría ya contaban con personas con mi perfil, en unas no hubo respuesta y en otras no estaba del todo de acuerdo con salario y el horario. En todo ese tiempo he realizado trabajos independientes, gran parte de ellos en la cobertura de eventos culturales, así como también sociales. En la actualidad, sigo en el taller de serigrafía con sueldo de seis mil mensuales, en el área de impresión. Debo mencionar que en toda mi vida laboral no he recibido seguro médico ni muchas otras prestaciones de Ley. Edson se casó hace tres años y vive con su esposa en la casa de sus papás quienes lo siguen apoyando.

Sandra ingresó a la licenciatura con 23 años, desde muy chica trabajó con sus papás como comerciante en el tianguis de Apatlaco. *Después de la licenciatura, el primer trabajo que obtuve fue en la Delegación Iztacalco, como fotógrafa y documentando eventos y el monitoreo de la red social, con un horario de 10 de la mañana a indefinido. Sin prestaciones y con la promesa de un sueldo de \$1,000 pesos mensuales para iniciar, posibles comidas integradas por parte de la jefa. No me costó encontrar el trabajo, ya que fue por parte de un contacto cercano a la Delegación, no hubo ningún contrato y tuvo de duración como dos semanas debido a que era muy poco el sueldo y tenía hora de entrada, pero no de salida.*

Después de este trabajo comencé a hacerme cargo de uno de los negocios de mi familia. El negocio de mi padre, quien es herrero, mi sueldo es de \$1,500 pesos semanales y solo me presento 6 días a la semana en un horario de 10 a 5:30. En dicho trabajo llevo a cabo el generar presupuestos, atender el local, monitorear redes sociales y elaborar la limpieza y la comida para los trabadores. Los domingos trabajo en el puesto de mi madre en un tianguis vendiendo sandalias con un sueldo

de \$150 por día de 10 de la mañana a 5 de la tarde, también vendo diferentes productos por catálogo, como ropa, maquillaje, accesorios y zapatos.

Sandra no obtuvo el certificado de terminación de estudios porque no concluyó los dos seminarios que son las materias finales para adquirirlo, su tema de tesis sobre *Los tianguis* nunca la convenció y optó por abandonarlo, se quedó un semestre más para cursarlos, pero como sus amigos salieron, finalmente desertó. No tiene la intención de terminar —comenta con ironía— pues implica trabajo y tiempo que ya no tiene por sus actividades diarias, menciona que le va mejor en el comercio informal y en el trabajo con su papá, además aprendió a poner pestañas y a planchar la ceja, trabajos que le generan otros ingresos.

Por su lado, **Christian** ingresó a la licenciatura en Comunicación y Cultura a los 32 años, únicamente curso hasta el quinto semestre, *en ese tiempo estuve trabajando en el Registro Civil en el área de digitalización, estuve ahí como dos años, casi 3, sin prestaciones, ni nada, al final los tiempos no me daban, empecé a trabajar tiempo completo y de plano ya no podía —dice él—. Mejor me metí a una en donde fuera los fines de semana.* Christian ingresó a la Universidad Latinoamericana (ULA) en la Licenciatura en Psicología, concluyó en el 2018 y recibió su título en 2023, actualmente (2024) trabaja en una aseguradora en el área de recursos humanos como reclutador, tiene más de 5 años en la empresa y cuenta con las prestaciones de ley.

Jonathan obtuvo el título en 2017, ingresó a la UACM a los 27 años, hasta ese momento no había tenido la necesidad de emplearse en algún lado. Al concluir la licenciatura comenzó a buscar trabajo. *Pasé por muchos empleos, no me conformaba con los sueldos, los horarios, las actividades. Fui analista de comunicación interna para la Secretaría de Obras y Servicios de la Procuraduría Social de la CDMX; analista de información en la Secretaría de Obras y Servicios; jefe de departamento de comunicación social en la Dirección General de Obras para el transporte; jefe de Departamento de contabilidad y registro en la Secretaría de*

Turismo; y gerente de transporte. A veces como personal de confianza, por contrato renovable a un año y, la mayoría de las ocasiones, con prestaciones de ley.

Actualmente (2024) trabajo en Huawei en la CDMX, tengo aquí año y medio, soy subdirector de Comunicación y Transportación en Huawei México, tengo prestaciones de ley, vacaciones, aguinaldo, etc.

En todas mis experiencias en el gobierno, el factor común era baja productividad y mucha politiquilla, la cosa cambia cuando entras al sector privado, cuando menos para mí, me dieron seguro de gastos médicos mayores, 15 días de vacaciones, pago por horas extras, trabajo híbrido (no se va toda la semana se trabaja en línea ciertos días) aguinaldo por encima del estipulado por ley. Eventos continuamente con la empresa, salidas fuera de la ciudad, con pago de viáticos, etc.

En sector privado, o cuando menos en Huawei, se prioriza la efectividad y la productividad, la capacidad de cambio, acá le decimos ser "multitask" un día tenemos que traer embarcos desde china y al siguiente desarrollar el plan de comunicación de la CDMX. Puedo decir que mi experiencia laboral ha sido ascendente. Aunque en gobierno era casi lineal (se subía muy poco a poco), había que hacer muchas "horas nalga" a veces parecía que solo se iba a perder el tiempo (en algunos momentos). Francamente no me gustaba, la gente y la manera de trabajar era bastante mala. Fue hasta que empecé a trabajar en el sector privado que se valoraron más mis capacidades.

Andrea obtuvo el título en octubre de 2018 a los 27 años, comenzó su trayectoria laboral terminada la licenciatura, gracias a los contactos de su familia que laboraban en instituciones gubernamentales —comenta ella— entró a la Delegación Tlalpan realizando diferentes actividades administrativas, actualmente (2024) es subdirectora de auditorías en la CONAGUA desde hace un año, menciona que sus actividades sí se relacionan con la licenciatura de Comunicación y Cultura. *Mi trayectoria ha sido variada, pero ahora me siento estable y segura con mi empleo.*

Tania también se tituló en 2019, no tuvo la necesidad de trabajar durante su estancia en la licenciatura, en sus planes estaba terminar la carrera para ser azafata, ya tenía

conocidos en ese ámbito laboral, hasta que finalmente lo logró, *tengo 33 años, soy sobrecargo llevo aproximadamente 7 años en esto, estoy en una aerolínea mexicana, cuento con las prestaciones de ley. No me costó trabajo entrar ya que como estudie para ello contaba con los papeles necesarios* —asegura Tania—.

Hervé también se tituló, desde que lo conocí tenía una banda de música, le gustaban las artes y otras formas de expresión artística. Actualmente (2024) vive en la Toscana. *Estoy cerca de Florencia, el pueblito se llama Montevarchi. A veces trabajo como técnico de sonido fónico, en la Fortaleza de Basso en Florencia, a veces en el restaurante del papá de mi chica mesereando, haciendo pizzas o hasta lavando platos, apoyándonos.*

En mi experiencia personal (**Ana Belén**), *ingresé a la UACM con la matrícula 10-003-0128 me titulé en enero de 2017 a los 27 años de edad de la licenciatura en Comunicación y Cultura, mi inserción en el mundo del empleo fue mucho antes que a la educación superior, pasé de trabajar en el comercio informal en un tianguis, a ser mesera, monitora en un programa extinto llamado SALUDARTE⁴, tallerista de artes plásticas en escuela primaria y recepcionista. Mi estancia en estos empleos no fue mayor a un año en cada uno y tampoco tuve ningún tipo de prestación ni seguridad social, las ganancias en estos empleos no eran mayores a los 4000 pesos mensuales.*

Al finalizar la licenciatura, me incorporé de manera informal en la Secretaría de Obras Públicas de la Ciudad de México, percibiendo un sueldo mensual de 7,000 pesos y con la promesa de firmar un contrato real que diera formalidad al empleo; sin embargo, después de algunos meses y algunas quincenas que no me pagaron completas, decidí salir de ahí, la falta de claridad en los procesos de contratación, los inconvenientes para pagar las horas trabajadas, el nepotismo, la informalidad y la incertidumbre, fueron motivos suficientes para buscar nuevos empleos.

⁴ SALUDARTE fue un programa que trabajó para que los niños, jóvenes y adultos de la Ciudad de México reciban educación formal y complementaria que les permitía disfrutar el arte, la salud, el mundo de trabajo y su vida cotidiana de la mejor manera posible (SEDU).

Después de muchas entrevistas en empleos que se relacionaban con la profesión y ante las negativas y falta de oportunidades para trabajar en el campo deseado, la opción de emplearme en cualquier cosa fue una alternativa y una salida ante la necesidad de conseguir trabajo. La falta de experiencia es uno de los principales factores que las empresas toman en cuenta para no contratar a un egresado de educación superior y si se contrata se hace con bajos salarios, horarios prolongados y muchas veces sin prestaciones, con contratos mensuales y la promesa de un contrato que se puede extender hasta por tres meses según aptitudes, en este sentido ¿Cómo tener experiencia si a los recién egresados no se les brinda la oportunidad de adquirirla? ¿Realmente un mes es el tiempo suficiente para evaluar las capacidades de una persona?

Después de haber revisado la cartera de empleos en las diferentes plataformas digitales como; OCCmundial, Computrabajo, Buscador de ofertas Google, indeed, LinkedIn, Talenteca, Bumeran, Portal de empleo del gobierno, secciones de empleo en periódicos y diferentes procesos, pude colocarme en una mediana empresa en el sector privado, realizando actividades administrativas que no tenían relación alguna con la carrera estudiada, con un sueldo de 5 mil pesos mensuales sin prestaciones ni contrato.

Después de año y medio las condiciones laborales mejoraron, actualmente tengo 6 años trabajando en el mismo lugar, tengo contrato y prestaciones que se apegan a la Ley Federal del Trabajo, se respetan los derechos laborales más importantes, contenidos en un contrato individual: salario, jornada de trabajo, días de descanso vacaciones y aguinaldo, con un horario de 9 a 18 horas de lunes a viernes.

La empresa me capacitó para desarrollar ciertas habilidades que si bien, no tienen nada que ver con el área de estudio, me encaminaron a nuevos conocimientos y áreas de oportunidad, hoy llevo el control de la Tesorería y de otra área con personal a cargo.

De igual forma, este empleo me brindó la posibilidad de seguirme preparando por mi cuenta y cursar una maestría en Ciencias Sociales también en la UACM, la maestría me abrió la posibilidad trabajar como docente de 3 a 4 horas los fines de

semana en una universidad privada, sin embargo, este segundo empleo no ofrece ninguna prestación, únicamente se firma un contrato cuatrimestral que se renueva de acuerdo con la demanda de la institución. La compensación económica es de 141 pesos la hora impartiendo clases al nivel licenciatura.

Durante los 6 años que tengo en mi primer empleo, he visto una rotación de personal constante, sobre todo cuando se trata de jóvenes egresados del nivel superior; sociólogos, comunicólogos, abogados, contadores, psicólogos, administradores, músicos e ingenieros, hombres y mujeres por igual y de todas las universidades tanto públicas como privadas. Son contratados constantemente por el área de Recursos Humanos, buscan de manera indistinta, un lugar que les permita desarrollarse en el ámbito profesional sin importar si éste tiene relación alguna con sus credenciales educativas. Sin embargo, pese a la inserción laboral y la necesidad de trabajar en lo que sea, la rotación se da por varios motivos: porque encuentran poco atractivo el salario, se les presentan mejores oportunidades de empleo, se sienten incapaces de realizar ciertas actividades, no les gustan las actividades, se sienten frustrados, el lugar de trabajo les quede muy lejos de su domicilio, no les caen bien los jefes o los compañeros, no les gusta el ambiente laboral, no quieren trabajar y hay quien simplemente abandona el trabajo y ya no se presenta. Sin mencionar los despidos por bajo rendimiento, improductividad, retardos, inasistencias injustificadas, conflictos o despido de personal.

También, la empresa exige cubrir áreas que se quedan sin personal, de esta forma uno puede pasar por todas las áreas en unos meses, sacando el trabajo de dos o tres personas, ya sea en la recepción, sirviendo café, atendiendo proveedores o clientes, levantando pedidos, hasta de servicio de mensajería, el discurso de los jefes es que debemos apoyarnos en todo momento, obviamente sin paga extra, pero con mucha más carga de trabajo.

Cabe mencionar que la empresa es de carácter formal, legalmente constituida y regulada, sin embargo, no todos los ingresos son de carácter formal, lo que genera una menor carga de impuestos. De igual manera, las condiciones en las que se encuentran los trabajadores (sobre todo cuando se trata de personal nuevo y joven)

es dentro de la informalidad, ya que no tienen contratos de empleo, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores y cuando se logra la incorporación a la seguridad social después de algunos meses o incluso años, se registran con un salario menor ante la ley, pagándose el restante por fuera, de esta forma, caemos en la definición de Portes de la economía informal “la cual incluye no solo la producción sino también las características del trabajo y de los trabajadores, es decir, hablamos del empleo que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos y de trabajadores informales (Portes y Haller, 2004).

En mi segundo empleo como docente, en los dos años que colaboré, también noté una rotación constante no solo de alumnos sino de profesores y administrativos, el principal motivo era la poca paga y las pocas horas que se ofertaban para ser cubiertas, a veces el simple hecho de desplazarse al plantel generaba más un gasto que una entrada de dinero.

En esta institución privada de educación superior se da a los trabajadores un contrato por materia, por cuatrimestre, en donde se establece que los docentes ganan en promedio ciento cincuenta pesos la hora antes de impuestos, en estos contratos se definen los horarios, descuentos por retardos y sobre todo se hace hincapié en que la institución puede prescindir de los servicios de los docentes en cualquier momento y sin consecuencias legales—concluyo con el testimonio—.

Según las entrevistas, parece que algunos empleadores han sabido favorecerse de la desregulación y las condiciones que el mercado les ofrece, pero, sobre todo, han sabido sacar ventaja de la llamada “flexibilidad laboral” al establecer las condiciones en las que sus empleados van a trabajar, por ejemplo: bajos salarios, tener hora de entrada, pero no de salida, la ausencia de un contrato y de las prestaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, como mencionan algunos de nuestros entrevistados.

En otras palabras, la flexibilidad laboral se traduce en; te contrato el tiempo que me eres útil bajo el salario y los términos y condiciones que yo establezca, lo que puede generar incertidumbre e inseguridad para el empleado, además de exceso de

trabajo, competencia y deslealtad entre los mismos compañeros con el objetivo de conservar el empleo.

Nuestros testimonios tienen algo en común, y es que todos en algún momento, se han insertado en áreas distintas a su formación de origen, la mayoría transitó por varios empleos hasta llegar al trabajo que tienen actualmente y su incorporación no fue inmediata, por lo menos no para todos, mientras que otros se vieron en la necesidad de trabajar antes y durante la licenciatura, esos trabajos tampoco tenían relación con la carrera elegida. Cuando se les cuestionó sobre sus ingresos, simplemente ignoraron la pregunta y no dieron esa información, otros solo contestaron que les iba bien. La realidad que se vive como egresado es mucho más compleja, la transición de la educación superior al empleo, al igual que la transición del nivel medio superior al superior, se da en un contexto de competitividad, desigualdad, corrupción, racismo, abuso de poder y deshonestidad, en donde los sujetos “guían sus esfuerzos para la obtención de un espacio en el mercado laboral, utilizando sus capitales económicos, sociales y académicos que aumentan la probabilidad de obtener algún espacio” (Pérez & Pinto, 2021). Por ejemplo, Andrea utilizó los contactos de su familia para incorporarse en la Delegación Tlalpan, hasta que finalmente se incorporó como subdirectora de auditorías en la CONAGUA. Por su lado, Tanía también utilizó el capital cultural y social para emplearse como azafata, solo estaba esperando titularse para poder iniciar en su nuevo empleo, al parecer uno de sus familiares la ayudo a colocarse.

Nuestras entrevistas muestran diferentes trayectorias y transiciones, aunque la incorporación al empleo no siempre es lineal, en el sentido de que la vida laboral comienza después de haber culminado una licenciatura, para la mitad de nuestros entrevistados sí lo fue, tal es el caso de Jonathan, Tania y Andrea que se incorporaron al mundo laboral hasta que concluyeron el nivel superior.

3.7 Las modalidades de transición de los egresados de la UACM

Retomando las trayectorias de transición de Casal Bataller (1996) y nuestros testimonios, podemos decir que, nuestros egresados entrevistados de la generación (2010) entran en varias de las modalidades de transición que describe, principalmente en la *Trayectoria de Éxito precoz*; pues en algún momento fueron esos jóvenes con “grandes expectativas de carrera profesional o de éxito, con mejoras graduales y sin rupturas tal como se dio en la década de los setenta donde los profesionistas accedían rápidamente a los mejores puestos de trabajo”. Parece que ninguno tuvo una trayectoria de éxito vinculada propiamente con la profesión, muchos menos sin rupturas y en algunos casos sin mejoras graduales. Sin embargo, sí hubo quien ha tenido mejoras, tal es el caso de Andrea, Jonathan, Ana Belén y Tania, quienes nos dejan entrever que sus condiciones laborales son mejores en comparación con los otros entrevistados. De igual manera quienes desarrollan actividades propias de la profesión son Jonathan como subdirector de Comunicación y transportación en *Huawei* y Andrea quien aseguro que también las realiza como jefa de auditorías en la CONAGUA.

En las *Trayectorias obreras*, ya que, a pesar de contar con credenciales educativas, “ser profesional depende de las ofertas de trabajo y no de las opciones personales de elección, las trayectorias son vulnerables en el mercado y se ofrecen empleos poco cualificados”. Sin embargo, aunque Bataller menciona que esta trayectoria manifiesta un tránsito a la emancipación familiar muy precoz, en la actualidad la emancipación de la familia nuclear se da a edades cada vez avanzadas, como en el caso de Edson, Sandra, Jonathan, Ana Belén y Hervé, que se emanciparon después de los 30 años, e incluso hubo quien integró a su pareja a la familia nuclear en el mismo domicilio.

También nos encontramos ante la *Trayectoria de adscripción familiar* y Sandra es un claro ejemplo, pues debido a la falta de empleo y las condiciones de este, se incorporó al negocio de su familia en la herrería y en el comercio informal vendiendo diferentes productos en el tianguis de Apatlaco. Del mismo modo, Hervé se

incorporó a la actividad económica de la familia de su novia trabajando en un restaurante.

De igual forma, podríamos aventurarnos a decir que todos han pasado por las *Trayectorias de aproximación sucesiva* en las que ajustan sus expectativas escolares y laborales continuamente, aunque no necesariamente a la baja, pero sí en un contexto de “variabilidad y fracasos parciales en el tránsito escuela- vida activa precariedad y subocupación, mercado secundario, etc”. En este sentido, el cuestionamiento y la toma de decisiones individuales como, buscar un mejor trabajo, quedarse en el mismo para poder ascender, construir relaciones, doblar turnos, definir nuevas direcciones, planear nuevas rutas, replantearlas, arrepentirse sobre los planes de vida y retomarlos, también pueden ser una constante.

Así mismo, otra de las modalidades por la que han transitado es la *Trayectoria de precariedad*, que tiene principalmente tres características, entre las que se encuentran; desempleo intermitente, rotación laboral fuerte y subcontratación, como lo han mencionado algunos de nuestros entrevistados.

De acuerdo con la mayoría de los testimonios, encontramos que existe desvinculación entre estas dos estructuras, educación-empelo, pues sus empleos son variados y no necesariamente tienen relación con las credenciales educativas, sin embargo, dado la situación actual que se vive de desempleo, informalidad y falta de oportunidades, podemos decir que por lo menos todos cuentan con uno o más trabajos que les permite solventar sus necesidades básicas, seguramente contar con esta formación profesional les dio esa posibilidad, después de todo ¿En dónde debe insertarse un egresado en Comunicación y Cultura?

La desvinculación entre educación y empleo definida como la inadecuada formación de recursos humanos ante las demandas del mercado de trabajo también es una constante entre nuestros entrevistados, como ejemplo tenemos el caso de Edson, quien trabaja en un taller de serigrafía, Sandra que se encuentra en el comercio informal y el negocio familiar, Hervé que también se incorporó en el negocio familiar de su novia, Tania que es Azafata de una aerolínea mexicana y Ana Belén que se

encuentra en un área contable, en todos estos casos existe poca o nula relación con la licenciatura que cursaron.

Pese a esta aparente desvinculación entre la formación de nuestros egresados y su incorporación al empleo, no debemos olvidar que la UACM cuenta con un modelo educativo diferente, pues no necesariamente forma profesionales para la incorporación a un empleo, recordemos que su principal objetivo es que más personas tengan la oportunidad de cursar el nivel superior, “formando profesionales propositivos, con compromiso social para contribuir a atender las necesidades imperiosas de la población y ofrecer opciones de solución a las problemáticas de la Ciudad de México y del país” (UACM, 2024). En este sentido y bajo esta visión, concluir el nivel superior y obtener un documento que lo acredite ya es un logro para la institución, aprender por el gusto de aprender es parte de la ideología que permea en la misma, no importa que no estén insertos en el mercado laboral, finalmente ese no es el objetivo, pues la universidad no responde a las necesidades del mercado como lo hacen otras universidades.

La UACM apuesta por su proyecto educativo, incluyente y diferente, incluso en la encuesta aplicada a la generación 2010 encontramos que las principales razones por las que los estudiantes quieren cursar una licenciatura son: por superación personal, por aprender, por tener una profesión y un título, para ayudar a otros, por el país, por ser un buen ejemplo, mientras que únicamente el “6.93% contestó que para tener un mejor nivel de vida y menos del 5.18% contestó que quería cursar una licenciatura para obtener un mejor empleo” (Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010, 2010, pág. 148).

Aunque éstas son las respuestas de una generación, valdría la pena indagar si el perfil de los estudiantes está cambiando ante esta perspectiva ¿Realmente se estudia únicamente por el gusto de aprender o se sigue esperando que se presenten mejores oportunidades laborales al concluirla y con ello alcanzar un mejor nivel de vida como en la teoría del capital humano?, ¿Sólo formar profesionales propositivos y con compromiso social es suficiente, cómo van a ofrecer soluciones a las problemáticas de la sociedad y el país si no es a través de un empleo, una actividad

profesional, un proyecto comunitario, o en espacio que les permita desarrollar esas habilidades aprendidas?

La desvinculación aparente entre la educación superior y el mercado laboral es solo la punta del iceberg, debajo hay una serie de complejidades que no podemos ignorar, un sistema económico neoliberal que modificó las formas de trabajo ha hecho más difícil las relaciones laborales para la población en general, incluidos aquellos que tienen educación superior, parece que la flexibilidad aplicada al ámbito del trabajo es sinónimo de hoy sí hay empleo, mañana quién sabe, y la vinculación o correspondencia entre ambas estructuras no siempre existe, como lo vemos en nuestras entrevistas.

Por otro lado, encontramos un sistema educativo meritocrático y excluyente, lo que limita a gran parte de la población a tener estudios de nivel superior, y aunque la UACM intenta con su modelo ampliar la oferta educativa para que más personas accedan a este nivel, también se enfrenta al igual que otras universidades a la deserción escolar.

A su vez, Alejandro Canales menciona que México tiene 25 años sin producir suficientes empleos porque su modelo de ubicación de gente en el futuro está en la maquila, menciona que, somos un país importante porque armamos cosas. Por ello, de cada diez doctores egresados en México, cinco van a la academia y cinco al desempleo. “Nuestra economía no necesita doctores, no está ávida de conocimiento, los empleos que se están generando requieren tareas para las que no se necesita ser universitario (UNAM, 2012). Aunado a la prevalencia de la informalidad laboral que se ha incrementado a lo largo de las últimas décadas, según datos del INEGI (diciembre, 2020), la ocupación laboral formal ocupa el 44.2%, en tanto la ocupación informal el 55.8%”.

Esta podría ser la respuesta a la desvinculación entre la educación superior y el mercado laboral, sin embargo, tendríamos que ver más allá, no es que nuestro país no necesite gente preparada, sino todo lo contrario, por ejemplo, es elemental la atención primaria de salud, por ende la población necesita más médicos que atiendan a la población en general, desde las grandes urbes hasta los poblados más

alejados, no puede haber solo un médico que atienda a cientos de personas, según Badilla (2021) nuestro país tiene un déficit de personal del sistema de salud mexicano, ya que “se requieren alrededor de 872,000 médicos y enfermeras: el IMSS necesita 440,000, el Insabi alrededor de 420,000 y el ISSSTE 12,000, para atender a sus derechohabientes conforme a las recomendaciones de organismos internacionales”.

Por otro lado, de acuerdo con un artículo de la revista *EXPANSIÓN* (2024). La industria de la construcción en México tiene una escasez de personal calificado para desarrollar tareas, esto “afecta la capacidad de las empresas para completar proyectos en tiempo y forma, pero sobre todo impacta en la calidad de las construcciones” este es un sector en el que la “precisión y la seguridad son primordiales y la falta de habilidades técnicas puede tener consecuencias graves” (EXPANSIÓN, 2024).

Según Hernández (2022) la industria que se ve mayormente afectada por no encontrar los perfiles que necesita es la de *Tecnologías de Información*, “Alrededor de 65% de las empresas en el país reporta dificultades para encontrar personal calificado, aunque en algunas industrias la escasez de talento especializado llega a ser superior debido al avance de la digitalización”. En este sentido, vivimos aceleradamente los avances tecnológicos y la automatización que abren nuevas vacantes de empleos antes inimaginables.

Entonces, bajo esta perspectiva ¿Se necesitan profesionales o no? Se necesitan profesionales que atiendan las necesidades básicas de la población, en materia de salud física y mental, construcción de viviendas, transportes, vialidades, carreteras, que sean capaces de crear y proveer servicios de calidad que mejoren las condiciones de vida de la población, acceso a la electricidad, agua potable, una buena alimentación, a las tecnologías de información y comunicación. Se necesitan investigadores, maestros, líderes de opinión con pensamiento crítico que generen contenidos de calidad.

Necesitamos ingenieros que sean capaces de utilizar y administrar los recursos naturales adecuadamente, ingenieros industriales responsables de la calidad de los

productos que consumimos, economistas que orienten con ética el rumbo del país y políticos que conformen un Estado de Bienestar, entre muchas otras cosas.

La educación superior es muy importante para el desarrollo de nuestro país, por ello también se debe dar apertura a nuevas profesiones que se relacionen con la ciencia y la tecnología que están a la orden del día. Hacer un análisis a los planes de estudio para actualizarlos y mejorarlos, la educación no se puede impartir de la misma forma que hace 100 años porque vivimos tiempos distintos, eliminar las profesiones en las que ni siquiera existe una posibilidad de empleo y desarrollo y abrir nuevas formas de educación que sumen al bien común. Una vez más, es necesario revisar que hay debajo del iceberg, para que tanto la estructura del sistema educativo como la estructura del trabajo puedan trabajar en conjunto por el bien social, sobre todo de aquellos que se han esforzado un poco más y que buscan romper con los esquemas establecidos y desiguales que existen en la actualidad a través de su formación universitaria.

Reflexiones Finales

Este trabajo es el resultado de una inquietud personal, muchos conocemos a un profesionalista que se gana la vida en el comercio informal o en alguna actividad que no se relaciona con su profesión, ya sea un amigo, hermano, primo, sobrino o algún conocido, incluso uno mismo se puede encontrar en esta situación. Como resultado, a lo largo de estas páginas hemos expuesto la des/vinculación entre la educación superior y el trabajo, sobre todo, la hemos evidenciado a través de la voz de los egresados de la UACM de la generación 2010 de la licenciatura en Comunicación y Cultura, ya que son ellos quienes experimentaron y siguen experimentando este fenómeno que no solo afecta a aquellos que tienen un saber especializado sino a todos los que se encuentran en edad productiva y sin educación.

Del mismo modo, abordamos las condiciones laborales de dos modelos económicos que fueron un parteaguas para la transformación de las condiciones del trabajo en México, por un lado, el modelo de Sustitución de Importaciones donde descansa el Estado de Bienestar, basado en el pleno empleo y la solidaridad, el bienestar de las personas y en la satisfacción de sus necesidades básicas. Por otro lado, encontramos un modelo que rompe con los ideales del Estado de Bienestar. El Neoliberalismo atiende a la desregulación del mercado y su estabilidad a nivel mundial, en el que los sujetos son responsables de generar sus propios empleos y con ellos satisfacer sus necesidades, están sujetos a la oferta y a la diversificación de los trabajos que además son escasos, flexibles y en ocasiones precarios.

Si el primero reto de la población es ingresar a la educación superior y concluirla, el segundo reto permanente es la incorporación y permanencia al mercado laboral, esta también se da en un contexto de meritocracia, desigualdad y competitividad. La relación causal entre educación y desarrollo económico ha quedado en el pasado, ésta ya no es la vía a través de la cual se da la movilidad e integración social. La educación superior sirve hoy en día como requisito en la transición e incorporación a un trabajo que puede ser formal o informal, pero ya no garantiza su permanencia y mucho menos una trayectoria ascendente. Con base en la

experiencia, puedo afirmar que el empleo, se da en un proceso de alternancia de periodos de desempleo, empleos precarios, empleo formal, empleo informal y de vuelta al desempleo, además, encontrar un trabajo que se asocie cien por ciento con la profesión elegida, es como encontrar una aguja en un pajar.

A través de las entrevistas realizadas a los egresados de la UACM de la generación 2010 de la licenciatura en Comunicación y Cultura, tuvimos un acercamiento a la desvinculación que existe entre la formación de las credenciales educativas y la incorporación al sector laboral, lo que nos llevó a concluir lo siguiente.

La incorporación al mercado laboral se presenta en distintos contextos socioculturales, las personas tienen latente la necesidad de cubrir sus necesidades básicas desde edades tempranas, por lo que emplearse en cualquier cosa ya sea formal o informal, siempre es una opción.

Como se muestra en las entrevistas, es cierto que todos los egresados cuentan con empleo sin importar si se relaciona con la licenciatura o no, concluir la educación superior y tener un documento que lo compruebe, les brindó mayores oportunidades y ventajas al momento de emplearse en comparación con alguien que tiene un nivel de estudios menor o inconcluso. Sin embargo, sus condiciones laborales no necesariamente son las mejores, pues la mitad de ellos no cuenta con las prestaciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, incluso hay quienes nunca las han tenido porque siempre han trabajado en la informalidad pese a que sí trabajaron en alguna institución pública o privada.

La vinculación entre educación superior y mercado laboral de los egresados que entrevistamos es escasa y en ocasiones nula, nos cuestionamos ¿Realmente cuánto de lo que aprendieron en el aula lo aplican en el trabajo actual? ¿Cuánta de la teoría aprendida la utilizan en un taller de serigrafía, en un tianguis, en un área contable, como azafata, como técnico de sonido, de mesero o realizando auditorías? Sin embargo, es cierto que la educación superior ha dado a nuestros egresados, herramientas para desenvolverse, moverse, adaptarse y aprender sobre otras áreas.

La profesionalización los preparó para un campo específico, pero el mundo real, en este caso, el campo laboral, no requirió de los conocimientos de una sola disciplina apegada a la teoría, por el contrario, les exige multidisciplinariedad y 100% práctica, así mismo, la educación superior no forma profesionales para enfrentar el desempleo y un mercado laboral escaso, tampoco es su objetivo, es más, según la propuesta del modelo educativo de la UACM no se les prepara para incorporarse al mercado laboral, lo que nos hace cuestionar si el aprender por aprender es suficiente, pues si uno de los objetivos de dicha universidad es ofrecer soluciones a las problemáticas de la sociedad y del país, es necesario aplicar ese conocimiento en algo, además la UACM “espera que los egresados logren y promuevan el desarrollo de la sociedad y una vida plena” ¿Cómo cumplir estos objetivos sin incorporarse en alguna actividad que reditúe su trabajo?

La UACM tiene un proyecto humanista, atiende al trabajo en equipo desde la igualdad y la equidad, a diferencia del resto de las universidades tiene once funciones sustantivas, lo que supone más complejidad y trabajo tanto para su plantilla de personal docente como para la comunidad estudiantil.

Gracias a esta casa de estudios, nuestros egresados entrevistados hoy tienen una formación de educación superior, la UACM les abrió una puerta cuando otras se cerraron y a su vez, haber cursado este nivel les permitió integrarse en algún empleo a todos, a pesar de no ser el objetivo de la universidad.

Basándonos únicamente en los testimonios presentados en este trabajo, podemos concluir que la estructura del sistema educativo y el sistema económico están totalmente desarticulados. Si bien, el sistema educativo desde sus inicios surgió por las necesidades de la industrialización hoy debe ser replanteado al igual que el sistema económico neoliberal y con ello las condiciones de los empleos que se están ofertando hoy en día.

La desarticulación entre ambos sistemas es el resultado de una serie de factores que es difícil resumir en unas cuantas líneas, pero en los que entran; el sistema económico neoliberal, el repliegue del Estado, la falta de oportunidades, la desvalorización de las credenciales educativas, el desempleo, la flexibilidad laboral y la necesidad de las personas por cubrir sus necesidades básicas.

Tampoco podemos dejar de lado el tema de la corrupción y la desigualdad que se vive en el país, “el robo de los recursos públicos para obtener beneficios privados disminuye las oportunidades de progreso” (Hernández, 2019)., pareciera que los empresarios junto con las organizaciones gubernamentales han hecho alianzas para tener beneficios individuales y burocráticos con una lógica oportunista, echando abajo reformas propuestas para reducir jornadas laborales y de mejora de los empleos, permitiendo que los empresarios maquillen las cifras de sus ganancias y registren a sus empleados con sueldos más bajos para pagar menos impuestos o definitivamente evadirlos, dejando a un lado la ética y los valores, materias que tiene poca prioridad en la curricular educativa (Hernández, 2019).

El mercado laboral o los dueños de producción tiene la responsabilidad de transformar las condiciones de empleo de sus trabajadores, la acumulación de la riqueza no debe ser una prioridad a costa de los bajos sueldos, largas jornadas de trabajo e indiferencia ante las necesidades de los trabajadores.

Nos guste o no, el emprendimiento se ha convertido en una opción viable ante las condiciones laborales, desarrollar las bases desde la educación superior para su creación, mantenimiento, crecimiento y sobre todo sensibilización de lo que esto puede generar en términos de creación de empleos es primordial. Muchas de las pequeñas y medianas empresas surgieron desde cero y con el paso del tiempo se fueron transformando en grandes corporativos o medianos negocios. Hoy en día esos negocios son los que ofrecen una gran cantidad de empleos. Sensibilizar a los futuros empresarios sobre el trabajo decente lejos de la lógica de la acumulación material, puede ser el inicio para el mejoramiento de los empleos, aquí la UACM puede ser un parteaguas, como ya vimos, finalmente sus egresados se insertan en alguna actividad económica, ya sea prestando sus servicios en alguna institución o en sus propios negocios, lo que los convierte en posibles generadores de empleos.

La educación y el empleo deben encontrar un punto medio en donde exista correspondencia, es falso que no se necesite gente educada, como ya mencionamos hay sectores que están faltos de personal, como el sector salud, de la construcción y de tecnologías, entender el mundo actual es la base para la

transformación de la educación y del empleo, esto es una tarea ardua que deben trabajar en conjunto la estructura educativa junto con el mercado laboral, los contenidos de los planes de estudio deben ser estudiados para brindar más herramientas a sus egresados, que sepan a lo que se van a enfrentar y a su vez sepan cómo brindar esas posibles soluciones que espera la UACM.

La educación superior siempre será importante para el desarrollo de un país, es la base para el desarrollo humano, a nivel individual nos brinda conocimiento sobre temas específicos de interés, nos acerca a los procesos históricos que nos llevaron a la actualidad, nos hace cuestionar lo incuestionable, nos da cultura, herramientas que podemos aplicar en la vida diaria y nos muestra un mundo de posibilidades infinitas, que de no tenerla sería imposible imaginar.

Vivimos tiempos difíciles en muchos sentidos, nuestros egresados nos acercaron a su realidad, conseguir hoy un empleo que cubra las necesidades básicas y genere estabilidad y que además permita ese reconocimiento y realización es cada vez más difícil. Todo el tiempo se presentan amenazas que pueden romper con la poca estabilidad laboral que les queda a unos cuantos, sin embargo, también hay quien aún pese a las dificultades, encuentra áreas de oportunidad y sabe sacar ventaja de ellas. Las condiciones laborales son complejas para todos en general, cursar una licenciatura ya no es garantía de nada, los testimonios de egresados de la UACM se ganan la vida por los medios que les son posibles, ya sea en el negocio de la familia, aprendiendo algún oficio u ofreciendo algún servicio o producto, la educación por sí sola, ya no representa una inversión para tener un ascenso en la sociedad como lo planteaba la teoría del capital humano en los años 70, debido a la estructura económica que permea en la actualidad, aun así la educación superior en definitiva es y seguirá siendo la formadora de ciudadanos, transmisora de valores, de conocimiento y forjadora no solo de profesionistas sino de ciudadanos en la búsqueda de una mejora social que contribuya al bien de la humanidad.

Referencias bibliográficas

- Ackerman, J. (2019). *Diálogos por la democracia*. La situación actual del trabajo en México: TV UNAM. 24 de marzo de 2019.
<https://www.youtube.com/watch?v=UBo95h-wxrQ>
- Alliaud, A. (2011). *La escuela y los docentes ¿Eterno retorno o permanencia constante? Apuntes para abordar una particular relación desde perspectiva biográfica*. México. https://superior-inf.d.mendoza.edu.ar/sitio/docentes-noveles/upload/escuela_y_docentes_alliaud.pdf
- Alter, M. (2013). *La economía informa: definiciones, teoría y políticas*. "Este país". La economía informal: definiciones, teorías y políticas «Revista Este País
- Arancibia, F. (2011). *Flexibilidad laboral: Elementos teóricoconceptuales para su análisis*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Aranda, J. (2005). *Las relaciones de México con el Fondo Monetario Internacional*. Facultad de Economía. UNAM. México. file:///C:/Users/LENOVO-PC/Downloads/MayralsabelGarc%C3%ADaG%C3%B3mez_MCS.pdf
- ANUIES (2021) *Primera parte. La educación superior en México*.
<http://publicaciones.anui.es.mx/acervo/revsup/res029/txt1c.htm#3>
- ANUIES (2024) *Instituciones de Educación Superior*.
<http://www.anui.es.mx/anui.es/instituciones-de-educacion-superior/>
- Áviles, K. (5 de septiembre de 2011). *La educación ya no es factor de movilidad social, debido al modelo económico*. "La Jornada". [https://normas-apa.org/referencias/citar-periodicos/#:~:text=Apellido,%20N.%20\(fecha%20de](https://normas-apa.org/referencias/citar-periodicos/#:~:text=Apellido,%20N.%20(fecha%20de)
- Badilla, D. (2021) *Déficit de personal, "talón de Aquiles" del sistema de salud mexicano*. "EL ECONOMISTA". Recuperado el 26 de noviembre de 2024.
<https://www.economista.com.mx/politica/Deficit-de-personal-talon-de-Aquiles-del-sistema-de-salud-mexicano-20210131-0003.html#:~:text=La%20falta%20de%20personal%20es%20el%20%E2%80%9Ctal%C3%B3n%20de,hacen%20falta%20alrededor%20de%20872%2C000%20m%C3%A9dicos%20y%20enfermeras>.
- Bartual, T., & Turmo, J. (2015). *Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios*. Revista Complutense de Educación. Barcelona:
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126460/1/653403.pdf>
- Bauman, Z. (2018). *Tiempos líquidos*. México. TusQuets Editores.

- Berbegal, J. (2013). *Análisis de la función objetivo de las universidades mediante un estudio de eficiencia*. Universidad Politécnica de Catalunya. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/21527/Berbegal_Analisis.pdf
- Becker, G. (1964). *El capital humano*. Madrid: Alianza.
- Bourdieu, Pierre. (2007) “Una clase objeto”. *Campo del poder y reproducción social*. Argentina. Editorial Ferreyra. 171-178.
- Böhmer, K. (2015). *El self emprendedor*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado. <https://personaysociedad.uahurtado.cl/index.php/ps/article/view/99>
- Bröckling, U. (2015). *El self emprendedor*. Sociología de una forma de subjetivación. Santiago de Chile. https://www.researchgate.net/publication/290446973_El_Self_Emprendedor_Sociologia_de_una_forma_de_subjetivacion
- Calderón, D. (2017). *El origen de todas las demás profesiones*. México. Animal Político. <https://www.animalpolitico.com/aprender-es-mi-derecho/origen-todas-las-demas-profesiones/>
- Casal, J. (1996). *Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo*. Dialnet. Cuadernos de relaciones laborales, págs. 19-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165274>
- Correa, E. (2015). *México: La crisis fiscal del Washington Consensus*. <http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/correa14.pdf>
- CONAHCYT (2024) Portal de Consultas del Sistema Nacional de Posgrados (SNP). México. CONAHCYT. <https://conahcyt.mx/consultas-snp/>
- CONAHCYT (2024) TABULADOR DE BECAS NACIONALES 2024. México. CONAHCYT. https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/becas_nacionales/2024/TABBN-24.pdf
- Cruz, J. (2018). “El 56.8% de los mexicanos laboran en la informalidad: INEGI”. *PROCESO*. Recuperado el 22 de enero de 2023, de <https://www.proceso.com.mx/economia/2018/1/22/el-568-de-los-mexicanos-laboran-en-la-informalidad-inegi-198641.html>
- Cruz, G. (2023). *Política educativa y equidad: desafíos en el México contemporáneo*. México. UNAM. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlee/v52n1/2448-878X-rlee-52-01-71.pdf>

- El Economista (2023) *¿Cuál es la situación laboral de los egresados universitarios en México?* Situación laboral de los egresados universitarios en México en 2022. "El Economista".
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Cual-es-la-situacion-laboral-de-los-egresados-universitarios-en-Mexico-20221129-0062.html>
- Escobar, M. (2017). *Los Jóvenes ante la flexibilización laboral y la falta de oportunidades educativas, factores para su incursión a las ventas directas en la Ciudad de México*. UNAM.
<http://132.248.9.195/ptd2017/noviembre/0767659/Index.html>
- Eugenia, C. (2015). México: *La crisis fiscal del Washington Consensus*.
<http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/correa14.pdf>
- Eguizabal, A. (2005). *Educación superior y empleo. escenarios, desafíos formativos y compromisos de sus actores. análisis desde el caso español*. Madrid. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v34n133/0185-2760-resu-34-133-53.pdf>
- Expok. (2018). *8 problemas laborales que enfrenta México*.
<https://www.expoknews.com/8-problemas-laborales-que-enfrenta-mexico/>
- EXPANSIÓN, (2024). Alertan de impacto en la construcción por falta de personal calificado en México. Recuperado el 26 de noviembre de 2024.
<https://obras.expansion.mx/construccion/2024/09/18/falta-de-personal-calificado-frena-la-construccion>
- Fabre, G. (2005). *Las funciones sustantivas de la universidad y su articulación en un departamento docente*. Cuba. Universidad Agraria de La Habana
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24694/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Fernández, E. (2017). *Una mirada a los desafíos de la educación superior en México*. México. Revista mexicana de investigación.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00183.pdf>
- Fournier, J. (2023). *Empresarios, un sector clave para la educación en México*. EXPANSIÓN. Recuperado el 18 de mayo de 2024 de
<https://expansion.mx/opinion/2023/05/18/empresarios-un-sector-clave-para-la-educacion-en-mexico>
- Fundación Aliat. (2017). *Movilidad Social y Educación*.
<https://fundacionaliat.org/blog/movilidad-social-y-educacion>
- García, M. (2023). *Transición a (de) la educación superior pública en la CDMX: camino a la disminución de la desigualdad de oportunidades educativas*. CDMX.UACM.

- García Canclini, N. (2005) Entrevista a Néstor García Canclini. Nueva Sociedad. NUSO N° 200 / NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2005. <https://nuso.org/articulo/entrevista-a-nestor-garcia-canclini/>
- Galassi, G., & Andrada, M. (2011). *Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina*. Argentina https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252011000300009
- Guzmán, C. (2004). *Los estudiantes frente a su trabajo, un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo*. México. Revista Mexicana de Investigación Educativa. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002210.pdf>
- Hernández, E. (2019). ¿Por qué persiste la corrupción en México? Gobiernos ineficientes o ciudadanos corruptos. México. INAP. Flacso México. 1405-1079-gpp-30-spe-309.pdf
- Hernández, G. (2022). *Tecnología, construcción y comercio lideran en escasez de talento especializado*. "EL ECONOMISTA". Recuperado el 26 de noviembre de 2024. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Tecnologia-construccion-y-comercio-lideran-en--escasez-de-talento-especializado-20220719-0094.html>
- Huerta, M. (2005). *El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario*. México. México, UAM. <https://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n24/n24a06.pdf>
- Huerta, M., & Chávez, M. (2003). *Tres modelos de política económica en México durante los últimos sesenta años*. Revista análisis económico. México. UAM. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303703.pdf>
- INEE. (2018). *Problemas y desafíos en el uso de las evaluaciones educativas*. México. <https://www.inee.edu.mx/problemas-y-desafios-en-el-uso-de-las-evaluaciones-educativas/>
- INDEED (2023). *14 habilidades principales que las empresas buscan en sus candidatos*. México. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/habilidades-buscan-empresas#:~:text=A%20las%20empresas%20les%20interesa,asumir%20nuevos%20retos%20y%20responsabilidades.>
- INDEED (2024) Publica tu CV ¡Postúlate a 37 mil empleos desde cualquier dispositivo! <https://mx.indeed.com/q-postulantes-empleos.html?vjk=6ca4f13f890e5ece>
- INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Mexico. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- INEGI. (2022). *Actualización de la medición de la economía informal 2003-2021, preliminar*. Mexico. INEGI.
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/MDEI/MD EI2021.pdf>
- LABOR MEXICANA. (2015). Outsourcing: ¿qué es? Blog.
[www.rhttp://www.labormx.com/outsourcing-que-es.html](http://www.labormx.com/outsourcing-que-es.html)
- León, P., Romero, J., & Hernández, I. (2011). *¿Desertores o decepcionados? Distintas causas para abandonar los estudios universitarios*, México. Revista Mexicana de investigación educativa.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602011000400002
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (2012). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última Reforma DOF 30-11-2012. México.
<https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/normatividad/leyFedTrabajo.pdf>
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (2019). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última Reforma DOF 02-07-2019. México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/477983/LEY-FEDERAL-DEL-TRABAJO.pdf>
- Leyva, S., & Antonio, C. (2002). *Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo*. Revista análisis económico. México. UAM.
<https://www.redalyc.org/pdf/413/41303603.pdf>
- Martínez, F. (1999). *Nueve retos para la educación superior funciones, actores y estructuras*. ANUIES
 PC/Desktop/L%2025%202000%20Nueve%20retos%20para%20la%20Educacion%20Superior%20ANUIES.pdf
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Madrid: DIAZ DE SANTOS, S.A.
- Meza, P. (2006). *Los jóvenes urbanos en el desempleo, el subempleo y la inactividad en México en 2004*. México. Colegio de México
https://colmex.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/52COLMEX_IN ST/1264697140002716
- MEXTUDIA. (2024). Ranking de Universidades Mextudia. México. Mextudia.
<https://mextudia.com/rankings/mextudia/#mejores+universidades+en+m%c3%a9xico+2024>
- Mejía, P. & Gallegos, M. (2019) *LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS EN MÉXICO: PROBLEMAS Y DESAFÍOS*. México. UAM.
https://www.casadelibrosabiertos.uam.mx/contenido/contenido/Libroelectronico/politicas_educativas.pdf

- Mikse, R. (2018). *'Millennials', mejor preparados para el campo laboral*. México laboral. México. <https://www.boletin-infomail.com/2018/12/millennials-mejor-preparados-para-el-campo-laboral.html>
- Montenegro, H., & Fuentealba, A. (2010). *El formador de futuros profesionales. Una nueva forma de comprender la Docencia en la educación superior Universitaria*. Revista Calidad en la Educación. ISSN:0717-404. PP. 254-267.: file:///C:/Users/anabe/Downloads/Dialnet-EIFormadorDeFuturosProfesionales-3731344%20(2).pdf
- Mora, M., & Oliveira, O. (2010). *Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias. Los grandes problemas de México*. México. El Colegio de México. PP.102-134.
- Morales, F. (2020). *Desempleo se agudizará en México en el 2020: OIT*. "EL ECONOMISTA". México. <https://www.economista.com.mx/empresas/Desempleo-se-agudizara-en-Mexico-en-el-2020-OIT-20200121-0001.html>
- Morán, P. (2004). *La docencia como recreación y construcción del conocimiento*. México. Revista mexicana de investigación educativa. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003
- Morfín, F. (2019). *Causas y consecuencias del desempleo en México*. "Diario el mundo". <https://www.diarioelmundo.com.mx/index.php/2019/10/06/causas-y-consecuencias-del-desempleo-en-mexico-ii/>
- Muños, C., & Silva, M. (2013). *La educación superior particular y la distribución de oportunidades educativas en México*. México. Revista mexicana de investigación educativa. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000200004
- Navarrete, E. (2012). *Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo*. Revista Latinoamericana de Población. Buenos Aires. <http://www.redalyc.org/pdf/3238/323828757006.pdf>
- Navarro, J. (21). *La relación entre el sistema educativo y el mercado laboral ¿simbiosis imposible?*. Nexos. Recuperado el 02 de febrero de 2024 de <https://educacion.nexos.com.mx/la-relacion-entre-el-sistema-educativo-y-el-mercado-laboral-simbiosis-imposible/>
- Naciones Unidas (2024) *Impacto Académico. Educación superior*. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/educaci%C3%B3n-superior#:~:text=Tambi%C3%A9n%20se%20ha%20demostrado%20que,a%20servicios%20sanitarios%2C%20mejores%20pr%C3%A1cticas>

- OECD (2014) *Habilidades más allá de la escuela. Revisiones de la OECD sobre la educación y formación profesional*. OECD.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2014/11/skills-beyond-school_g1g44011/9789264214682-en.pdf
- OCDE. (2017). *Panorama de la educación 2017. Indicadores de la OCDE*. Fundación Santillana. España. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2017-es.pdf?expires=1722712839&id=id&accname=guest&checksum=4068A9DBC81D33730DB21C0583E2D236>
- OECD. (2019). *Educación Superior en México. Resultados y relevancia para el mercado laboral*. OECD. México. https://www.oecd-ilibrary.org/education/educacion-superior-en-mexico_fae2b85c-es#:~:text=En%20este%20cap%C3%ADtulo%20se%20presentan%20las%20competencias%20y,con%20el%20equipo%20de%20expertos%20de%20a%20OCDE.
- OIT. (2014). *El trabajo decente y la economía informal. Oficina internacional del Trabajo*. Ginebra.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_229449.pdf
- Ordorika, I. (2019). *Más presupuesto a educación superior*. La Jornada. Opinión.
<https://www.jornada.com.mx/2019/09/20/opinion/020a1pol>
- Paz, Y., & Campos, G. (2011). *Los jóvenes en México y la precariedad laboral*. El colegio de México. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a3.pdf>
- Pedraza, S. (2012). *¿Cómo me afecta la Reforma Laboral?* Animal Político. México. <https://www.animalpolitico.com/2012/10/como-me-afecta-la-reforma-laboral>
- Pedroza, R. & Reyes, A. (2022) *Perspectiva de la educación superior en México 2030*. Universidad Autónoma del Estado de México. México.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-57052022000200289
- Pérez, J. (2013). *Nuevo siglo: la juventud excedente: vender riesgo. Los jóvenes en México*, pp. 63-85. México. Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, J., & Urteaga, M. (2000). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo*. Parte 3. Estrategias de transición, pp. 355-399.
<https://ibero.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck12.pdf>

- Pérez, O., & Pinto, R. (2021). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. México. *Revista mexicana de investigación educativa*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200127
- Plataforma Nacional de Transparencia. (2023) Universidad Autónoma de la Ciudad de México. México: *Egresados de la UACM*. <https://www.plataformadetransparencia.org.mx>
- UACM. (2010) *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010*. México. <https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/Portals/2/Estadistica/P2010.pdf>
- Portes, A., & Haller, W. (2004). *Políticas sociales. La economía informal*. Chile. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a4217dfc-5d9b-4738-b00b-ea4bf51b9e05/content>
- RAE. (2019). Flexibilidad. <https://dle.rae.es/flexibilidad?m=form>
- Reguillo, R. (2013). *Culturas Juveniles, Formas políticas del desencanto*. Buenos Aires. Siglo veintiuno.
- Reguillo, R. (2013). *Los Jóvenes en México*. México. Fondo de Cultura Económica
- Rodríguez, R. (2019). *¿Para qué sirve la investigación universitaria?* UNAM. México. http://campusmilenio.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=17566:para-que-sirve-la-investigacion-universitaria&Itemid=140
- Salas, I., & Murillo, F. (2013). *Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías*. Revista de la Educación Superior. México. <http://www.redalyc.org/pdf/604/60428314004.pdf>
- Salgado, M. (2005). *Empleo y Transición profesional en México*. Universidad Autónoma del Estado de México. México. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11204411.pdf>
- Samaniego, N. (2013). *El crecimiento explosivo de la economía informal*. UNAM, México, pp.30-41. <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econunam/pdfs/13/02samaniego.pdf>
- Sánchez, A. (2018). *Reconoce Anuies rezago en cobertura educativa a nivel superior*. "La Jornada". Recuperado el 18 de agosto de 2021. <https://www.jornada.com.mx/2018/08/19/sociedad/029n2soc>
- Sandoval, G. (2014). *La informalidad laboral: causas generales*. Revista Equidad y Desarrollo. UNAM. México. <file:///C:/Users/NIKKI%20FOLES/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528.pdf>

- Sousa, D., & Boaventura. (2020). *El neoliberalismo es una trampa, no hace crecer la economía, no crea empleo, no hace nada*. Diálogos por la democracia. UNAM. <https://www.facebook.com/DialogosPorLaDemocraciaUNAM/videos/2507991942801526/>
- Surisadai, A. (2011). CEIP. *La Escolaridad y el Sector Informal en México*. CEIP. México. <https://ciep.mx/la-escolaridad-y-el-sector-informal-en-mexico/>
- Stiglitz, J. (2002). El malestar en la globalización. *Revista de Ciencias Políticas*. Universidad de Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170033586001.pdf>
- Stiglitz, J., Krugman, P., & Piketty, T. (2015). *EL capital del siglo XXI*. 68 (2), 425–448. https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce-uploads/Joseph_Stiglitz/2015%20Origins%20of%20Inequality.pdz
- UACM. (2010). *Numeralia*. México. UACM. <https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/Portals/2/Estadistica/P2010.pdf>
- UACM. (2016). *El proyecto educativo de la UACM, versión para estudiantes*. México. UACM. <https://programadeintegracion.uacm.edu.mx/assets/documentos/PROYECTO%20EDUCATIVO2018.pdf>
- UACM. (2024). *Objetivos Generales; Licenciatura en Comunicación y Cultura*. México. UACM. https://uacm.edu.mx/Oferta_academica/CHyCS/Licenciaturas/CyC
- UACM. (2020). *Elementos estructurales*. México. UACM. https://www.uacm.edu.mx/Inicio/Institucion/Mision_y_Vision#:~:text=La%20Universidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20la%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico,profesional%20y%20personal%20de%20los%20estudiantes%20M%C3%A1s%20elementos
- UACM. (2022) *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México*. México. UACM. https://www.uacm.edu.mx/portals/_default/skins/epa/DocumentosdelEPA/EstatutoDelPersonalAcademico.pdf
- UACM. (2010) *Perfil del estudiante de la UACM Generación 2010*. México. UACM. <https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/Portals/2/Estadistica/P2010.pdf>
- UNAM. (2012). "Educación Superior: retos". CUAED. México. UNAM. <https://mediacampus.cuaieed.unam.mx/node/2391>
- UNAM 2024. *ACIERTOS UNAM 2024*. México. UNAM. Obtenido de <https://www.convocatoriaunam.com.mx/aciertosunam.html>
- UPAV. (s.f.). *Modelos económicos procedentes de los años 70's y 80's*. Unidad II. modelos económicos de México.

- UVM. (2018). *Encuesta Nacional de Egresados 2018*. UVM. México.
<https://profesionistas.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Encuesta-Nacional-de-Egresados-2018.pdf>
- Taylor, S., & Robert, B. (1984). *Introducción a los metodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires : Paidós.
- Tarrés, M. (2021). Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Porrúa. Obtenido de El Colegio de México:
<https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/280>
- Vanguardia (2019). Universidades para el bienestar. EL universal. Sección Vanguardia. Obtenido el 21 junio de 2024 de
<https://vanguardia.com.mx/articulo/universidades-para-el-bienestar#:~:text=Con%20el%20objetivo%20de%20democratizar%20los%20estudios%20profesionales,,acceso%20o%20movilidad%20hacia%20los%20centros%20de%20estudio.>
- Valencia, E., Foust, D., & Tetreault, D. (2013). Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. México. CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/09ded4d6-03dd-4104-9fe6-adbba97f7d39/content>
- Valle, M. (2007). *La educación universitaria y el empleo: algunos casos exitosos de administradores y físicos exitosos en la UNAM*. Tesis de Licenciatura. México. UNAM. <http://132.248.9.195/pd2007/0619273/Index.html>
- Vaquero, C. (2019). *Neoliberalismo y mercado de trabajo*.
<https://www.filosofia.net/materiales/num/numero9b.htm>
- Varela, R., Castillo, R., & Ocegueda, J. (2013). *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante*. Universidad Autónoma del Estado de México. México. <http://www.redalyc.org/pdf/112/11229719005.pdf>
- Vela, F. (2001). *Un acto metodológico básico de la investigación social: La entrevista cualitativa*. Argentina. UNL.
https://www.researchgate.net/publication/281479849_Un_acto_metodologico_o_basico_de_la_investigacion_social_La_entrevista_cualitativa
- Xelhuantzi, M. (2017). María Xelhuantzi López, 101 años de control sindical en México (1918-2019). *El porqué de los bajos salarios y la desigualdad*. México. México UAM.
<https://signoshistoricos.izt.uam.mx/index.php/historicos/article/view/738/724>

ANEXOS

Guía de entrevista a los egresados de la UACM de la licenciatura en Comunicación y Cultura de la generación 2010.

- Egresados

Variable: (Des) vinculación entre Educación superior y empleo

Tópico	Pregunta
Informativo	Nombre Edad
Educación	¿Qué licenciatura cursó? ¿Cuándo ingresó? ¿Cuándo egresó? ¿Con qué documento de acreditación de estudios cuenta?
Empleo	¿Cómo ha sido su trayectoria laboral después de egresar de la licenciatura? ¿Cuántos empleos ha tenido? ¿Sus empleos han tenido relación con la carrera estudiada? ¿Cuáles son las prestaciones que ha tenido? ¿Su trayectoria laboral ha sido ascendente? ¿Por qué ha terminado sus relaciones laborales? ¿Cuáles han sido sus ingresos? ¿Cuál es su trabajo actual? ¿Tiene relación con la carrera que estudio? ¿Qué prestaciones tiene ahora? ¿En qué otras condiciones se han empleado?

