

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS

Y SOCIALES



DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS A TRABAJADORES PRECARIOS

Flexibilización y precariedad en el trabajo de los egresados de Sociología de la UAEM,
Estado de México

TESIS

Para obtener el grado de licenciada en sociología

Presentan

Fabiola Berenice Buendía Luna

Gabriela Laguna Osornio

Director de tesis

Mtro. Neptalí Monterroso Salvatierra

Noviembre de 2013

ÍNDICE

Introducción.....	1
1. LOS MODELOS DE PRODUCCIÓN Y LOS ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS SOBRE EL TRABAJO.....	6
1.1. Los Modelos de Producción	6
1.1.1. Taylorismo/Fordismo.....	6
1.1.2. Toyotismo.....	10
1.2. Los estudios sociológicos sobre el trabajo	12
1.2.1. En América Latina.....	12
1.2.2. En México.....	14
1.2.3. La Flexibilidad.....	16
1.2.4. La Precariedad.....	18
2. TRABAJO Y UNIVERSIDAD EN AMÉRICA LATINA.....	22
2.1. Trabajo	22
2.1.1. En América Latina.....	22
2.1.2. En México.....	25
2.1.3. La reforma laboral en México (2012).....	28
2.2. Universidad	34
2.2.1. La transformación de la universidad en América Latina.....	34
2.2.2. La universidad en México desde los programas de desarrollo.....	36
2.2.3. La propuesta neoliberal en el sistema universitario.....	39
3. LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA UAEM Y EL MERCADO DE TRABAJO.....	43
3.1. La Licenciatura	43
3.1.1. El cambio estructural en la UAEM.....	43
3.1.2. La flexibilización de los planes de estudio.....	44
3.1.3. Características de la unidad académica.....	45
3.1.4. Antecedentes de la licenciatura en Sociología.....	50
3.1.5. La licenciatura en Sociología, hoy.....	52
3.2. El mercado de trabajo	54
3.2.1. El mercado de trabajo en Toluca.....	54
3.2.2. Situación laboral de los egresados de la universidad.....	57
3.2.3. El mercado laboral para los egresados en sociología.....	59
4. FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIEDAD EN EL TRABAJO DE LOS EGRESADOS DE SOCIOLOGÍA.....	61
4.1. Flexibilización	61
4.1.1. Condición de ocupación.....	61
4.1.2. Contexto laboral.....	62
4.1.3. Jornada y regularidad laboral.....	64

4.2. Precariedad	65
4.2.1. Ingresos.....	65
4.2.2. Condiciones laborales.....	67
4.2.3. Complementación de los ingresos.....	71
4.2.4. Otras actividades.....	71
4.2.5. Desempleados.....	72
5. REFLEXIONES FINALES.....	73
6. BIBLIOGRAFÍA.....	75
7. ANEXOS.....	81
7.1. Encuesta y resultados.....	81
7.2. Cuadro comparativo de la Ley Federal del Trabajo.....	86
7.3. Siglas Utilizadas.....	89

AGRADECIMIENTOS

De estudiantes universitarios a trabajadores precarios, es un trabajo de investigación posible debido a un conjunto de voluntades, gracias a esas voluntades hoy podemos decir que hemos concluido un ciclo del cual estoy contenta aunque no satisfecha.

No obstante me es grato mencionar por este medio a todas aquellas personas que contribuyeron para la realización de este proyecto, comenzaré por la coautora Gaby Laguna, sin su perseverancia, disciplina y entrega hacia este proyecto no sería lo que es, gracias por ser una admirable compañera. Maestro Neptalí Monterroso gracias por las conversaciones, el tiempo y la dedicación que tuvo para nosotras, su contribución fue determinante para el resultado del trabajo. A los revisores por leernos ubicarnos y así enriquecer el trabajo final.

El recorrido académico por Sociología me permitió explorar otros senderos que ampliaron mi pensamiento y me enseñaron a ser sensible ante un cumulo de relaciones siempre en movimiento, me quedo con la sensación de haber conocido a los mejores maestros, cada uno de ellos ha dejado una huella plasmada en mi pensamiento así como todo lo leído.

Mi familia, sin necesidad de entenderme en varias ocasiones han estado apoyando en todos los sentidos, sin duda el valor que más les agradezco es la libertad que me han brindado a lo largo de mi vida, el resultado de todo esto también es de ustedes, deseo lo disfruten tanto como yo. Amigos y personas que se han mantenido interesados en lo que hago, gracias por estar.

Finalmente, gracias a Dios que es la fuerza espiritual que siempre me acompaña.

Atentamente: Fabiola B. Buendia Luna.

Existen en el planeta personas interesantes, personas geniales, personas fascinantes, pero de nada sirve si estas personas no están dispuestas a enseñar, pero sobre todo a compartir, porque lo que realmente necesitamos son seres humanos comprometidos con los demás.

Con cariño para el maestro Neptalí Monterroso
Gabriela Laguna Osornio

Agradezco de antemano al Maestro Neptalí Monterroso por aceptar apoyarnos en esta investigación, que sus pláticas más que instrucciones hayan servido para la realización de la investigación, gracias por no querer imponer un tema y respetar el que siempre fue de nuestro interés. La disposición que siempre mostró y el atento interés a nuestras inquietudes hicieron que nuestro trabajo tuviera una dirección y un sentido, gracias por estar siempre dispuesto a enseñar y a compartir el conocimiento.

Gracias a la UAEM y a todo el grupo de Profesores que me impartieron clases, pues las inquietudes que me hicieron elegir esta licenciatura fueron resueltas durante el trayecto, pero sobre todo, entendí que cada uno tiene mucho que aportar a esta sociedad, y que esto, es solo el comienzo de un largo camino.

Pero sobre todo, quiero agradecer a mi familia por apoyarme incondicionalmente aunque las condiciones muchas veces hayan sido adversas, gracias por estar siempre pendientes de mí. Gracias a mi Padre: Pedro Laguna por enseñarme a ser perseverante, por hacer de mí una persona con valores, una persona con ilusiones y anhelos, gracias por formarme el carácter suficiente para hacer frente a cualquier situación, gracias por enseñarme a soñar y hacer de esos sueños una realidad. Gracias a mi madre: Eulogía Osornio que con su cariño, respeto y educación, me ha enseñado a conocer el lado noble del ser humano y me ha ayudado a mirarlo como una creación más de la naturaleza que merece respeto, gracias por ser una mujer llena de amor. Ernesto Laguna, gracias hermano por aguantar estoicamente las situaciones de la vida que nos ha correspondido vivir juntos. Gracias Nestor Hugo Laguna por esa chispa de alegría y ligereza que le pones a la vida. Gracias Erika Laguna por tu tenacidad y enseñanza, aunque eres la hermana menor eres un claro ejemplo a seguir. Gracias a mi familia los amo.

También quiero agradecer a mi amiga y compañera de Tesis: Fabiola Buendía, por aceptar realizar la investigación en conjunto, gracias por creer en el otro y entender que nuestras necesidades en ocasiones también son necesidades de los demás.

Gracias, Angie, Tere, Faby, por ser amigas y compañeras durante este recorrido por la universidad, gracias por esos momentos de alegría, frustración, tristeza, enseñanza y diversión que compartimos y vivimos juntas.

“En la producción social de su existencia, los hombres entran en relaciones determinadas, necesarias, independientes de su voluntad; estas relaciones de producción corresponden a un grado determinado de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real, sobre la cual se eleva una superestructura jurídica y política y a la que corresponden formas sociales determinadas de conciencia. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de vida social, política e intelectual en general. No es la conciencia de los hombres la que determina la realidad; por el contrario, la realidad social es la que determina su conciencia” (Karl Marx, 1859).

“La moderna sociedad burguesa, [...]. Únicamente ha sustituido las viejas clases, las viejas condiciones de opresión, las viejas formas de lucha por otras nuevas”

Manifiesto del partido comunista

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en América Latina han sido el punto de partida de múltiples debates desde el sector laboral, político y económico de la región; además han sido temas de diversas investigaciones académicas, no solo desde la sociología, sino desde otras áreas como la antropología, la psicología y el derecho, que han permitido un acercamiento a las condiciones del trabajo imperantes durante los últimos años.

A comienzos de la década de 1980 el mercado laboral en América Latina sufrió diversos cambios debido a la implementación de las políticas Neoliberales¹. Estas políticas han precarizado las condiciones laborales de manera considerable, afectando no solamente a determinado sector, sino, perjudicando a todos por igual. Los gobernantes adujeron que los problemas del mercado laboral se debían al excesivo costo de mano de obra y a su rigidez, situación que propició el inicio del proceso de desregulación de las relaciones laborales e impulsó la flexibilización del trabajo.

La flexibilización creó nuevas formas de organización y modificó las relaciones laborales mediante cambios en los contratos colectivos y la relación obrero-patronal a través de intermediarios, generando empleos de baja calidad y poca estabilidad. Estas nuevas medidas propiciaron empleos atípicos con contratos temporales y de capacitación, a su vez incrementaron el autoempleo y la actividad informal.

A partir de la idea de minimizar costos, obtener mayores ganancias y mantener la competitividad en el mercado global, los empresarios de los países de América Latina adoptaron políticas económicas que les permitieron alcanzar dichos objetivos. Con ellas flexibilizaron cada vez más el mercado de trabajo, y por consiguiente, generaron mayores condiciones precarias para el trabajador.

¹ “Ciertamente, lo que se conoce como neoliberalismo podría remontarse a los desarrollos teóricos franceses e ingleses del siglo XVIII, particularmente al “liberalismo económico” de Adam Smith. No obstante, el neoliberalismo tiene sus particularidades, aun cuando carece de un estatuto teórico consistente. La idea fue inicialmente aplicada por Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en Estados Unidos, y promovida en América Latina particularmente a partir del Consenso de Washington, a fines de la década de 1980, en el cual se planteó como aspectos centrales de la nueva política económica, la estabilidad macroeconómica, la economía de mercado y la apertura económica mundial. Dicha propuesta comprendió diversos aspectos considerados básicos para la definición de las reformas de política económica, comerciales, laborales y sociales, impulsadas a partir de la década pasada” (Castillo. 2009:33). Otros autores sostiene que el neoliberalismo fue ensayado en Chile por Augusto Pinochet a principios de los setenta (Monterroso, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2012 señaló que el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Y este trabajo se realiza tanto en la economía formal como en la informal, caracterizada por niveles, variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sanciones) de incertidumbre e inseguridad.

Este mismo informe, considera que un trabajo precario puede tener diversas facetas, se suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerados tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.

En México el panorama laboral no luce distinto al de la región. El deterioro de los niveles de los salarios, la falta de seguridad social, la baja calidad de los empleos y el desempleo, son muestra de las actuales condiciones del trabajo que imperan en el país, que repercuten de manera eminente en las nuevas generaciones.

De allí, la importancia de enfocar el tema de nuestra investigación a las condiciones laborales, específicamente la flexibilidad y la precariedad. Si bien, estas han sido estudiadas en los últimos años, no en cuanto se refiere a las condiciones laborales de los egresados de la licenciatura en sociología. Por eso nos planteamos conocer las condiciones laborales a las que se enfrentan los estudiantes después de haber concluido los estudios universitarios, en un panorama de reestructuración del trabajo y reformas laborales en el país.

Motivadas por la experiencia vivida después de haber terminado los estudios universitarios, cuando, ya como egresadas universitarias, nos dimos cuenta de las condiciones laborales que tuvimos que enfrentar al incursionar al sector laboral en el que predominan la flexibilidad y la precariedad laboral, decidimos realizar la investigación que se enfoca en el análisis y reflexión sobre la flexibilización y la precarización de las condiciones de trabajo con la idea de coadyuvar para que instituciones educativas y de gobierno, articulen marcos de acción menos excluyentes tanto estudiantiles como laborales y reformulen medidas encaminadas a evitar las condiciones laborales que actualmente predominan.

La pregunta de investigación que nos planteamos fue la siguiente ¿de qué manera se ha flexibilizado el mercado laboral para los egresados de la Licenciatura en Sociología de la Universidad Autónoma del Estado de México?

La población objetivo de la investigación fueron los estudiantes egresados de la licenciatura, generación 2007-2012.

El objetivo central de la investigación fue analizar la manera en que se ha ido flexibilizando el mercado laboral para los egresados de la licenciatura en sociología hasta convertirlo en precario.

Para cumplir con dicho objetivo tratamos de analizar el vínculo entre la flexibilidad y la precariedad. En tal sentido aludimos que la precariedad constituye un reconocimiento de los costos sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre la mayor parte de la clase trabajadora, en tanto a través de ella se introducen medidas orientadas a reducir las garantías de los derechos laborales (para reducir costos), se promueve una fuerza de trabajo adaptable y móvil y se desregulan ciertas garantías que dañan e impactan las condiciones no solo laborales, sino también otros ámbitos de la vida social de los trabajadores.

La hipótesis que sostenemos es que las propuestas neoliberales basadas en la flexibilización laboral, generaron mayores condiciones precarias en los egresados de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM.

Para procesar dicha hipótesis, utilizamos las categorías de flexibilización y precariedad laboral desde la perspectiva de la sociología del trabajo. El método de trabajo que utilizamos fue el histórico, tomando como referencia temporal 1982-2013. Para obtener la información utilizamos tres técnicas. Por un lado la encuesta realizada a ocho egresados de la licenciatura a través de la aplicación de un cuestionario vía correo electrónico como recurso para comprender las condiciones laborales que subyacen a la luz de los mecanismos de flexibilización y precariedad y, de la actual legislación sobre el trabajo. Por otro, la investigación documental, que llevamos a cabo a partir de la revisión de los registros históricos correspondientes a las condiciones de trabajo enfrentadas por los egresados de la licenciatura en sociología en la zona metropolitana de la ciudad de Toluca.

Y la tercera consistió en la revisión del padrón total de egresados en sociología. Esos resultados empíricos nos posibilitaron la vinculación de la flexibilidad educativa, la flexibilidad laboral, la generación de las condiciones precarias y la revisión de las condiciones estructurales que sustentan los mecanismos mencionados e impactan y configuran el escenario de las condiciones laborales para los egresados universitarios.

El análisis está compuesto por dos apartados: en el primero, analizamos las condiciones de los egresados en el mercado laboral conforme a la categoría de flexibilidad, que abarca: 1) Condición de ocupación, 2) Contexto laboral y, 3) Jornada y regularidad laboral. El segundo apartado contiene lo relativo a la precariedad laboral de los egresados, y comprende: 4) Ingresos, 5) Condiciones laborales, 6) Complementación de los ingresos, y 7) Otras actividades. Estos apartados nos permitieron medir el grado de precariedad² a la que se enfrentan los egresados en sociología al momento de ofrecer sus servicios profesionales en el campo de trabajo a través de las dimensiones propuestas por Sollova y Román (2012). Estas dimensiones se dividen en: a) Económica, y las variables a considerar son: el nivel de ingreso y la existencia o no del contrato laboral; b) Normativa, las variables a tomar en cuenta están en función de la duración de contrato, duración de la jornada laboral y seguridad social, y C) Seguridad laboral, que comprende prestaciones sociales y sindicato.

Los resultados de la investigación se presentan en cuatro capítulos.

En el primero se muestran las características de los modelos de producción y algunos estudios realizados en América Latina (teorías, temas y métodos) sobre la sociología del trabajo. Estos permitieron entender las diversas perspectivas y enfoques que se han utilizado en los estudios laborales desde la sociología, y fueron el punto de partida para la investigación.

En el segundo se hace referencia al trabajo en América Latina y México, además se analiza la reforma laboral del 2012 en México, y se incluye la información sobre la transformación de la Universidad en América Latina y México desde las propuestas neoliberales.

² Precariedad: media, alta y extrema según Sollova y Román (2012).

En el tercero se expone la situación de la licenciatura en sociología de la UAEM y el mercado de trabajo para los sociólogos, ante los cambios estructurales vividos desde la flexibilidad, tanto laboral como educativa que actualmente predominan en estos sectores.

Y, finalmente en el capítulo cuatro se muestran los resultados obtenidos en el estudio de los egresados de la licenciatura en sociología desde la flexibilidad y la precariedad laboral.

Capítulo uno

1. LOS MODELOS DE PRODUCCIÓN Y LOS ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS SOBRE EL TRABAJO

1.1. Los modelos de producción

1.1.1. Taylorismo/Fordismo

El taylorismo³ y el fordismo⁴ son los procesos de trabajo que constituyeron una innovación organizacional en los Estados Unidos a finales del siglo XIX y que posteriormente se extenderían a la mayoría de los países capitalistas industrializados. El primero estaba centrado sobre la racionalización y organización científica del trabajo, el segundo se debe a la incorporación de la mecanización de las tareas y la banda transportadora.

Ambos procesos proponen una mayor economía de los tiempos por medio de la mecanización y herramientas, en lugar de aumentar la productividad del trabajo manual. Estos modelos productivos se definen “por la dominación de grandes empresas organizadas jerárquicamente, y la producción masiva de productos homogéneos, utilizando máquinas y herramientas de propósitos únicos. Los procesos de trabajo implicaron una simplificación del trabajo, pocos requerimientos en materia de calificaciones y competencias profesionales” (Neffa, n. d.).

Las características del taylorismo son las siguientes⁵:

- El estudio sistemático de tiempos y movimientos, para en un primer momento identificar, medir y posteriormente eliminar el tiempo muerto y los movimientos considerados improductivos e inútiles, fragmentación del tiempo de producción.
- La estandarización de los objetos de trabajo (materias primas e insumos intermedios) y de las herramientas más adecuadas para hacer cada tarea.

³ Frédéric Winslow Taylor (1856-1915), ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo que se expandió en Estados Unidos a fines del siglo XIX, donde los empresarios veían en ella la posibilidad de acrecentar su control sobre el proceso de trabajo al tiempo que elevaban la productividad y podían emplear a trabajadores no cualificados en tareas manuales cada vez más simplificadas, mecánicas y repetitivas.

⁴Henry Ford (1863-1947), trasladó el modo de trabajo de los mataderos de Detroit a la industria automovilística, que consistía en instalar una cadena de montaje a base de correas de transmisión y guías de deslizamiento que iban desplazando automáticamente al chasis del automóvil hasta cada una de las operaciones hasta que el coche estuviera terminado. Llamándola producción en serie o cadena.

⁵ Para las características del modelo productivo Taylorismo véase: Neffa (n. d.).

- La división social y técnica del trabajo al separar por una parte las tareas de concepción y las de ejecución, y por otra parte las diversas tareas que comprende la ejecución de un trabajo dado, dio lugar a la desintegración del trabajo a nivel taller y a una estructura funcional de compartimentos cerrados a nivel de las empresas.
- Una formación profesional especializada, de corta duración y de carácter operatorio, limitada a las pocas tareas que se debían realizar continuamente en uno o en un reducido número de puestos de trabajo, por parte de trabajadores poco calificados o semicalificados.
- Un estricto control de disciplinamiento y racionalización en el uso de la fuerza de trabajo para lograr su intensificación en aras de aumentar la producción.
- Un sistema de remuneración según el rendimiento, para motivar el incremento de la productividad individual, tomando como base de cálculo al trabajador promedio, que en realidad era uno seleccionado de entre los más rápidos y calificados.

El taylorismo logra establecer que la prioridad en el trabajo es la producción, y que ésta debe hacerse en el menor tiempo posible y con la mayor calidad. Taylor postula que el conflicto permanente entre trabajadores y empresarios debe acabar y es evitable, ya que los mismos trabajadores comenzarían a advertir las mejoras personales que implica una mayor productividad. El trabajo comienza a ser considerado como una administración, que alguien puede gestionar y dirigir, sin que importe la iniciativa ni la creatividad de los obreros. Se empieza a pensar que los trabajadores pueden ser “adiestrados” y “controlados” por el capataz, ser elegidos y descartados conforme convenga. En este periodo la mayor proporción de la fuerza de trabajo industrial estaba empleada en condiciones de estabilidad con contratos de duración indeterminada y gozaba de protección generalizada por parte de los sistemas de seguridad social.

El fordismo tiene como características⁶:

- La búsqueda del incremento de la productividad a través de los rendimientos crecientes de escala para producir, en series largas, productos homogéneos, destinados a un mercado solvente y en expansión.

⁶ Véase Neffa (n. d.).

- Una relación salarial orientada a fijar la mano de obra en la empresa, consistente en contratos de trabajo estables, por tiempo indeterminado, y un sistema de remuneraciones, basado primeramente según el rendimiento y luego según el tiempo de trabajo, previendo su periódica indexación en función de la inflación pasada y del incremento programado de la productividad, para asegurar un nivel elevado de demanda solvente.
- Las organizaciones sindicales que agrupaban al personal asalariado, negociaban colectivamente con la dirección de las firmas.
- Un elevado volumen de producción programado, no en función de la demanda, sino de la experiencia de las ventas precedentes para lograr varios objetivos: economías de escala, el aumento de la productividad y la reducción de los costos unitarios de producción con el propósito de maximizar a corto plazo las tasas de ganancia, pero sin tener en cuenta de manera explícita las posibles variaciones futuras del volumen y la calidad.
- La búsqueda de la eficiencia empresarial no se llevaba a cabo de manera global, integrada y sistémica, sino independientemente por parte de cada área funcional. La concentración de las decisiones sobre concepción, diseño y programación fuera del taller, son asignadas a los técnicos y profesionales

El fordismo creó las condiciones para que después de la gran crisis de los años treinta, se gestara y consolidara una nueva modalidad de Estado, como forma institucional reguladora, que asumía de manera activa varias funciones: productor de los bienes e insumos que necesitaban las firmas ante las fallas del mercado, prestador de servicios públicos con tarifas a menudo subsidiadas, constructor de la infraestructura económica y social que necesitaban las empresas, promotor de la demanda para asegurar la venta de la producción masiva y por esa vía la continuidad del proceso de acumulación, y finalmente adoptando la forma de Estado Providencia, cumpliendo un papel decisivo en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo, la codificación de la relación salarial y la protección social.

En este periodo se observó el incremento de la producción, la productividad del trabajo, las tasas de ganancia empresarial, las tasas de inversión, el empleo y los salarios reales.

De la Garza (et al 1999) afirma que el fordismo, es el taylorismo más la mecanización en tanto principio general de organización del trabajo. Tanto Ford como Taylor, proponen una mayor economía de los tiempos, pero fundamentalmente se afirma lograrlo a través de la mecanización y herramientas, en lugar de aumentar la productividad del trabajo manual.

A finales de la década de los setenta se pudo detectar una etapa de declive de este modelo de producción. Sin embargo, sigue vigente en cuanto a la organización de trabajo en la mayoría de las grandes empresas. Varios autores (De la Garza *et al*, 1999) refieren, que el declive de este viejo paradigma se debe principalmente a la caída en las tasas de crecimiento de la productividad, y pueden clasificarse en dos grandes conjuntos de factores económicos y sociales: la mundialización del trabajo y la crisis del proceso de trabajo.

Safón (n. d.) enfatiza que en esta década fueron determinantes una serie de factores (shocks externos⁷, modificación en la característica de la demanda, y multiplicación de los factores aleatorios) que llevaron a las grandes industrias fordistas a una profunda crisis y a una redefinición de las características de los mercados y del modelo prevaleciente de competencia.

Con la mundialización del trabajo, los países, incluso los más desarrollados, se tornaron incapaces de llevar a cabo procesos productivos autoconcentrados e independientes, basados en sus propios mercados. Por el lado microeconómico los procesos de trabajo taylorista/fordista no fueron grandes impulsores de tecnologías productivas y organizacionales para economizar tiempo y eficientar el trabajo, sin embargo se reconoce la estandarización de la mano de obra, que facilita su rápida formación y reemplazo. Los límites sociales que se pueden rastrear de este esquema; es que a mediados de los años setenta, la relación salarial y compromiso laboral entran en crisis.

⁷ Safón toma como ejemplos la caída del régimen de cambios fijos en vigor para todo el período de la posguerra, que se tradujo en una continua e histórica variación del nivel de las paridades, y consecuentemente de los precios de las materias primas; después en el aumento incontrolado y constante del precio del crudo, acaecido entre 1973 y 1979; considérese finalmente el incremento relativo y generalizado del coste del trabajo, instalado en muchos países en un contexto de fuerte conflictividad sindical y social, que abrió las puertas de los mercados occidentales a numerosos nuevos competidores (países de nueva industrialización y países en vías de desarrollo), que podían contar con una fuerte competitividad origen del bajo coste de la mano de obra (Scarpitti, 1991; Bianchi, 1991 y 1992; Safón, n. d.).

A manera de consecuencias de la crisis del taylorismo/fordismo se dio un fuerte proceso de estancamiento económico y de inflación, la disminución de la importancia de la industria en un escenario nacional, aunado a un proceso de tercerización de la producción y del empleo, así como cambios profundos en la localización regional de las empresas. La caída de los asalariados en la distribución del ingreso, unidos a la disminución salarial provoca la disminución de la demanda solvente. Es así como la caída de la demanda solvente tiene impacto directo en el incremento del desempleo, del subempleo y el trabajo no oficial.

A partir de la crisis del modelo Taylorista/fordista, fue necesario reflexionar acerca de nuevos paradigmas⁸ para dar cuenta de las inéditas estructuras productivas y laborales a escala mundial y regional.

1.1.2. Toyotismo

Durante la década de los ochenta, los países comienzan una fuerte reestructuración y racionalización acerca de los modelos productivos. El ejemplo típico del nuevo modelo productivo está dado por la empresa japonesa TOYOTA, como resultado de la aplicación de los conocimientos y experiencia de un especialista en organización del trabajo llamado Ohno⁹. Esta dinámica laboral comienza a expandirse como un nuevo modelo de producción y transformaría la manera de producir.

Las características del toyotismo son:

- La producción es flexible, en cuanto a cantidades y a variedad de modelos. Las empresas deben estar en condiciones de reaccionar frente a un contexto dominado por la incertidumbre y responder a la demanda de diferenciación de los productos.

⁸ La noción de paradigma aplicado a la economía de las innovaciones científicas y tecnológicas elaboradas por el Prof. Giovanni Dosi, constituye una extensión de la noción Schumpeteriana de “revolución tecnológica” y una adaptación del concepto forjado por Thomas Kuhn en el marco de la filosofía de la ciencia, considerándolo como un “marco de reflexión”, una cierta concepción del mundo, que incluye una definición de los problemas considerados como más relevantes, y los conocimientos necesarios para resolverlos[...] Ciertas innovaciones radicales pueden dar lugar a un cambio de paradigma técnico-económico o revoluciones tecnológicas ya que a partir de una rama de actividad, afectan a la mayoría de los grandes sectores económicos y conducen a la creación de nuevos productos y nuevas industrias (De la Garza, 1999).

⁹ Ohno, buscaba reducir los costos unitarios actuando al mismo tiempo para aumentar, el volumen, ampliar la gama de variedades, mejorar la calidad y flexibilizar la producción, con el costo social que significa la intensificación del trabajo (Neffa, n. d.).

- La mayor productividad se busca ahora por intermedio de un trabajo más cooperativo de los trabajadores dentro de los equipos de trabajo y con una mejor utilización de las maquinarias y equipos gracias a los sistemas de trabajo “just-in-time”.
- Se busca producir con “cero error o defectos”, a fin de reducir los costos y ser más competitivos a través del Control Total de la Calidad y a la constitución de los Círculos de Control de Calidad.
- Se asigna a los productores directos la mayor cantidad posible de tareas y de responsabilidades, para detectar inmediatamente los defectos de la producción, buscar sus causas últimas y remediarlas colectivamente con el apoyo del equipo de trabajo. Los trabajadores deben devenir polivalentes y estar calificados para resolver los problemas.
- El trabajo de ensamblaje de la producción se lleva a cabo en equipos compuestos por trabajadores polivalentes, que tiende a integrar la producción con la calidad. Se trata de grupos flexibles de trabajadores, cada uno de los cuales tiene un líder.
- Se establecen estrechas relaciones simbióticas y de cooperación de las grandes empresas con las firmas subcontratistas, las cuales reciben permanentemente asesoramiento, ayuda técnica, préstamos de maquinarias y equipos por parte de las empresa ensambladoras.
- La selección de personal tiene en cuenta no tanto el nivel educativo y de formación profesional alcanzado, como la capacidad y habilidad para resolver problemas.

El toyotismo, implica la disminución del trabajo indirecto dentro de los talleres y las oficinas y su transferencia hacia la línea de producción para generar mayor valor agregado. El punto central del toyotismo es una “nueva” cultura laboral que considera aspectos como los de lograr una producción adelgazada, con mínimos desperdicios de manos de obra y tiempos muertos.

Los métodos “justo a tiempo” y “control de la calidad” fueron las alternativas para responder a la crisis del taylorismo/fordismo, por lo tanto el trabajo adquiriría otra dimensión de la masificación fordista, el trabajo se tornó flexible, el supuesto papel preponderante del

trabajo, el espíritu de cooperación y el considerar a los trabajadores como copropietarios en el proceso, le daba otra perspectiva, el trabajador masa se convierte en trabajador social.

La relativa autonomía de los trabajadores en el espacio de trabajo permite el control eficiente para los gerentes, porque la flexibilidad requiere de sistemas de vigilancia para mantener el control central, de esta manera, existe un interés privado de apropiarse de las innovaciones y el trabajo intelectual de los trabajadores.

Con el surgimiento de un nuevo modo de organización productiva se promueve la flexibilidad y se considera como aquella estrategia de innovación continua que se adapta a la dinámica de mercados cada vez más volátiles, a la que no respondía la producción estandarizada y en masa de los modelos que le antecedían.

1.2.Los estudios sociológicos sobre el trabajo

1.2.1. En América Latina

Los diversos cambios que han predominado en la relación del trabajo han permitido el desarrollo de diversos estudios realizados desde la sociología del trabajo en América Latina.

Los estudios del trabajo en América Latina son estudios jóvenes y muy amplios, tiene sus orígenes en los años setenta y con mayor consolidación en los años ochenta, esta década es de suma importancia para los estudios laborales en América Latina debido a las diversas transformaciones que los países del continente sufrieron en el aspecto político, económico y laboral, estas circunstancias permitieron darle un eje distinto a las investigaciones y contribuyeron con el surgimiento de una nueva oleada de estudiosos con diversos enfoques laborales.

“El análisis del proceso del trabajo fue durante decenios el eje central del estudio de la sociología del trabajo” (De la Garza, 1, n. d. c). Este paradigma permitió vincular el trabajo con la idea de racionalización económica con la producción, y el rendimiento con la determinación de los tiempos y ritmos de producción, desde entonces temas como la

disciplina laboral, la sincronización, y el cronometraje del tiempo del trabajo, entre otros, se vuelven importantes.

En algunos países de América Latina durante los años setenta arribaron las perspectivas obreristas italianas de Harry Braverman que conformó una corriente de estudios de los procesos de trabajo. De la Garza (2000 **b**) menciona que Braverman partió de la tesis de Carlos Marx del desdoblamiento del proceso de producción, entre proceso de trabajo y proceso de valoración; el capital necesita controlar al obrero en el proceso del trabajo para cumplir su función de explotación. Sin embargo la crisis del marxismo y del dependentismo dio partida a nuevos estudios de la sociología del trabajo en América Latina.

En los países que no hubo dictadura militar –México, Venezuela, Costa Rica- las teorías de la Dependencia, sobre todo en versiones marxistas, fueron dominantes y poco se realizó sobre los estudios de procesos del trabajo. Algunas obras¹⁰ de mayor impacto en esos años fueron las escritas por Benjamin Coriat, que a su vez tenía reminiscencias de los obreristas italianos en cuanto al análisis del proceso de trabajo. En países con dictadura militar la sociología como disciplina no pudo prosperar y fue el funcionalismo lo aceptado institucionalmente sin que ello significara un desarrollo importante en estas investigaciones (Abramo y Montero 2000, De la Garza, n. d. **c**).

Los nuevos conceptos de producción de H. Kern y M. Schumann arribaron con los estudios realizados por académicos alemanes en América Latina (De la Garza, 1999:129). Estos conceptos explicaban la emergencia de una cultura emprendedora, que estimula al sujeto a trabajar de una manera eficaz adherido a la descentralización de la autoridad así como la fragmentación de la responsabilidad, es decir, crear en el trabajador una conciencia de alta valorización calificada que estimule su creatividad, la estabilidad y seguridad en el empleo, aunque se deba cambiar frecuente y sistemáticamente de puesto de trabajo, además de ser objeto de un riguroso proceso de selección de acuerdo a las especialidades y atributos requeridos para eficientar la producción oportuna.

¹⁰ *El taller y el cronómetro* (sobre el taylorismo), *El taller y el robot* (sobre la automatización electrónica), *Pensar al revés* (sobre el toyotismo), son algunas obras traducidas al español de Coriat y se han convertido en materia de análisis sobre la organización del trabajo moderno y producción en masa.

Posteriormente arribaron los estudios sobre la especialización flexible anunciados por Michael J. Piore y Charles Frederick. Sabel, ejemplificado por los circuitos industriales italianos y alemanes, en donde se percibe la transformación de las formas de competencia entre capitales para establecer un entramado de acuerdos, relaciones de cooperación de subcontratación y de integración horizontal (Neffa, n. d.).

En la década de los noventa los estudios sobre la industria governance dieron bases teóricas para la investigación sobre cadenas productivas. También a finales de esta década hacen su aparición los estudios sobre aprendizaje tecnológico. Muy recientemente los estudios sobre la teoría del conocimiento ocupan un espacio importante dentro de la investigación del trabajo (Villavicencio 2006, De la Garza, 2009).

Estas son algunas de las teorías que permitieron el estudio sobre la sociología del trabajo en América Latina, en un periodo de constantes cambios y que actualmente centra muchos de sus estudios en la flexibilidad del trabajo pues ha impactado y transformado la relaciones laborales dentro y fuera del área de trabajo.

1.2.2. En México

El desarrollo de la sociología del trabajo en México ha pasado por varias etapas, De la Garza (n. d. **d**) las reconoce de la siguiente manera: 1) Los escritos de militantes sindicales y políticos de los años treinta; 2) la segunda etapa es a partir de los años cuarenta hasta 1968 donde predominaron los estudios de derecho laboral y las luchas entre las relaciones del movimiento obrero y el Estado; 3) La tercera etapa se reconoce desde 1968 a la fecha y tal vez esta sea la etapa más profunda y donde han proliferado métodos diversos, particularmente desde la Sociología del trabajo. El método historiográfico, el estructuralista, y el de los procesos de trabajo, han sido los de más utilidad en los estudios laborales en México.

El método historiográfico tuvo gran influencia en el mundo académico a partir de la década de los setenta, con gran reminiscencia en el Marxismo acompañado de un importante militarismo académico y estudiantil, entre los temas más estudiados se pueden ubicar desde la independencia sindical en relación al Estado, la democracia en los sindicatos, el

corporativismo y la participación de los obreros en las elecciones gubernamentales, desde una visión crítica y también desde un análisis de la ciencia política.

Cabe señalar que la forma de análisis historiográfica es cronológica, centrada en el recuento y rastreo de los actores que conformaron cierto escenario, este análisis privilegiaba el uso de fuentes periodísticas. Si se puede detectar algún momento de declive en esta corriente fue cuando “el movimiento obrero independiente se mostró indefenso frente al Estado y su incorporación al neoliberalismo” (De la Garza, n. d. **d**).

Por otra parte el estructuralismo referente a los estudios laborales emergió como una corriente académica crítica pero no militante, iniciándose como estudios de población y fuerza de trabajo. Estos estudios sociodemográficos se diversificaron hacia el análisis de migraciones, conformación de entidades metropolitanas, estratificación de la fuerza de trabajo, estudios de género, incorporación de la mujer al mercado laboral, así como el estudio de tareas domésticas y el trabajo informal. Una vertiente estructuralista en los estudios laborales que ha tratado de vincular variables tales como: afiliación sindical, salario, contratación colectiva, y huelgas.

Entre las técnicas más empleadas encontramos la recolección de información, presentada en estadísticas acerca de la fuerza de trabajo, la encuesta a través de cuestionarios cerrados. Finalmente esta corriente se ha distinguido por incorporar aspectos de subjetividad con técnicas cualitativas.

Las fuentes teóricas de la corriente del Proceso de Trabajo se ubican en el Operaismo italiano¹¹ y de una lectura obrerista del primer Touraine (cuando Touraine aceptaba la centralidad del trabajo en las relaciones sociales, al menos hasta 1970). La acción colectiva obrera sería resultado de las contradicciones en los procesos de Braverman acerca de las tendencias hacia la descalificación (De la Garza, n. d. **d**).

¹¹ El operaismo (obrerismo) italiano, además de haber marcado una etapa relevante en la historia de Italia como movimiento político a principios de la década de los sesenta y finales de los setenta; también es “una corriente de pensamiento italiana, un producto intelectual original, caracterizado por el desarrollo de, o el énfasis en, un conjunto de conceptos (composición de clase, autonomía, crítica del desarrollo, general intellect), por un número de autores (Panzieri, Tronti, Negri, Alquati, Bologna, entre los más destacados) y de revistas (*Quaderni Rossi, Classe Operaia, Primo Maggio*)” (Grigera, 2012:2).

Las técnicas de investigación más utilizadas para desarrollar la citada corriente fueron: la observación de procesos productivos, entrevistas a informantes calificados y algunos trabajadores en departamentos de producción. Esta corriente militante del Proceso del trabajo entró en los ochenta frente al naciente neoliberalismo que enfrentaba el Estado mexicano, procesos muy distintos al taylorismo/fordismo.

Las corrientes descritas hasta el momento presentan momentos cumbres de investigación en México, al menos en los casos de los Procesos de Trabajo y el Historiográfico han llegado al declive, sin embargo los estudios realizados desde la sociología, economía, antropología y política referente al trabajo, enfrentan retos teóricos que obligan al investigador a reactualizarse y proponerse desafíos teóricos metodológicos que den cuenta de los fenómenos inmersos en condiciones contradictorias y contrastantes.

1.2.3 La flexibilidad

El concepto de flexibilidad ha tenido gran relevancia en los estudios recientes, y ha ayudado a entender los cambios en las relaciones laborales. Se le ha relacionado con la tecnología reprogramable, con las nuevas formas de organización del trabajo, con precariedad en los empleos, seguridad social, contratos colectivos, leyes laborales, e inclusive se le ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos a nivel estatal (De la Garza, 2000 a).

Este concepto no tiene una definición única y responde a la interpretación de las diversas corrientes teóricas.

Tal es el caso de la teoría económica neoclásica, que enfoca la idea de flexibilidad del mercado del trabajo, entendida como la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo (De la Garza, 2000 a).

Otra definición de la flexibilidad es la dada por M. Piore y Ch. Sabel, como aquel “modelo basado en una elevada diferenciación de los productos, en una fuerza de trabajo cualificada y polivalente, en plantas y maquinarias escasamente especializadas y series productivas breves” (Piore y Sabel, 1984, Safón, n. d. 313).

También se puede incluir a corrientes como el regulacionismo¹² y el neoschumpeteriano¹³ que tiene en común que se llegó al fin de la producción en masa y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible (De la Garza, 2000 a).

Otra concepción de la flexibilización es la que parte del modelo productivo del toyotismo. La idea básica del toyotismo no es la desregulación del mercado de trabajo sino la flexibilidad dentro del proceso productivo¹⁴; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad (2000 a).

Anteriormente en México los estudios sobre la flexibilidad ponían énfasis en las estrategias sindicales con respecto a la flexibilidad y la productividad, y daban cuenta de la realidad sindical a través estrategias como: “de resistencia dura propia del sindicalismo de izquierda y de algunos sectores del sindicalismo corporativo; la de “sindicato de la casa”, es decir, un sindicato subordinado a la empresa y que dentro del trabajo hace tareas propias de un departamento de personal” (De la Garza, n. d. d).

Actualmente los estudios realizados acerca de la flexibilidad son resultado de las propuestas neoliberales de desregulación de los mercados de trabajo, y para establecer los marcos flexibles laborales se toman en cuenta los aspectos de las leyes laborales, entre las que se encuentran: la descentralización de la contratación colectiva, así como las facilidades legales para la subcontratación o el trabajo temporal, el establecimiento o extensión de períodos en contratos de aprendizaje o de capacitación sin obligación para el patrón, además de la disminución de la indemnización por despido, la progresiva apertura legal a la polivalencia, extensión de los bonos por productividad como sustituto de los incrementos salariales.

¹² “Para los regulacionistas ya existen en las empresas las premisas tecnológicas y organizacionales para un nuevo salto productivo; lo que sigue faltando son las nuevas instituciones reguladoras de la nueva producción con un nuevo consumo” (De la Garza, 2000 a: 157).

¹³ “El punto central para esta tradición teórica, relacionado con la innovación tecnológica, es si esta última es una variable exógena al mecanismo de precios de mercado o, en otros términos, si el cambio tecnológico depende de las necesidades de acumulación de capital” (Dosi, 1988, De la Garza, 2000 a: 719).

¹⁴ Romero (1997) en Bellon (n. d.) indica que el toyotismo está conformado por siete elementos: dirección estratégica, producción justo a tiempo, administración de la calidad total, trabajo en equipo, descentralización directiva, fuerza de trabajo numéricamente flexible y trabajadores funcionalmente flexibles.

Otro punto importante que actualmente se aborda en el análisis de la flexibilidad laboral son las reformas de la seguridad social, en sus dos aspectos fundamentales: las pensiones y jubilaciones que han tomado la forma general de conversión hacia cuentas individuales del trabajador; el otro aspecto es la atención de servicios médicos otorgadas empresas privadas (De la Garza, 2009).

La flexibilidad es una dinámica desprendida del modelo productivo toyotismo con la finalidad de que la flexibilidad respondiera a la adecuación en todos los ámbitos posibles a la productividad, esto incluye el abaratamiento de los costos de producción, es entonces que la flexibilidad como noción y método en cuanto a la organización laboral, es adecuada al momento de propugnar por la desregulación de los mercados de trabajo.

1.2.2 Precariedad

El adjetivo de precariedad laboral, se ha empleado para permitirse examinar las acciones que denotan la falta de derechos laborales. La denominación se comenzó a utilizar profusamente a finales de la década de los setenta por estudiosos interesados en distinguir las características del trabajo en función del cambio productivo taylorista/fordista a la hibridación¹⁵ de modelos productivos. Así, el concepto de precariedad laboral se introdujo ante la insuficiencia explicativa de las categorías de la informalidad para dar cuenta de los procesos de las privaciones de los derechos laborales en el trabajo formal.

“La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974 y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado” (Aguilar 2008; Barattini, 2009: 18). Estos aspectos se alejaban de lo que anteriormente era el trabajo estable o indeterminado que prevaleció durante la etapa del taylorismo/fordismo que aseguraba el empleo y la estabilidad para el trabajador. Posteriormente en la década de los ochenta, la OIT sugirió el concepto de empleo precario a partir de la carencia de ciertas dimensiones denominadas por las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) (Menéndez, 2010) en consecuencia de la ausencia de “salario indirecto” y “estabilidad en el empleo.

¹⁵ De la Garza (1999) menciona que si un rasgo de un modelo no se presenta en la realidad es porque hay otro rasgo no propio del modelo que cumple una función semejante a la del ausente; así la hibridación es el de combinar modelos.

Uno de los que incursionaron en el estudio de precariedad laboral es Guy Caire (1982), quien sostuvo en los ochenta que el trabajo precario se caracteriza por una doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del trabajador. Las formas en las que se puede presentar el trabajo precario son: contratos de duración determinada, algunas formas en trabajo a domicilio, trabajos eventuales, subcontrataciones y aprendices.

De forma paralela, los estudios publicados por Córdova (1985), Galin y Felman (1990) caracterizan a la precariedad como: aquel que abunda en los “trabajos atípicos”. Los trabajos atípicos son aquellos donde no hay estabilidad en tanto la falta o el contrato de trabajo así lo especifiquen.

Los estudios realizados por Rodger (1992) en Menéndez (2010) vislumbran el trabajo precario en las siguientes dimensiones: el grado de certidumbre en la continuidad del empleo, en la falta de protección legal individual y colectiva del trabajador, en la insuficiencia de los ingresos y en lo referente a los aspectos del control sobre el trabajo pues cuanto menos control por parte del trabajador, más inseguro es el trabajo.

Como podemos observar, la noción del adjetivo precariedad laboral es diverso, pero el denominador común entre los múltiples estudios son la falta de los derechos laborales, y estos se aprecian desde el inicio de la actividad laboral, con la carencia de contrato o un contrato temporal; y también dentro del trabajo, con las bajas remuneraciones y la omisión de las prestaciones laborales, además de los despidos injustificados y la constante incertidumbre laboral y de vida.

La precariedad laboral actualmente está presente en el desarrollo de actividades y profesiones en las que anteriormente no era común hablar de precariedad y en trabajos que no es clara la existencia de una razón de especialización productiva que la justifique.

Sobre el trabajo para egresados universitarios Cardenal (2006) refiere, que la transición de estudiantes universitarios a la vida activa se ha traducido en una fragmentación de los procesos de inserción laboral, aunada al incremento en la segmentación de los mercados de trabajo.

De esta manera, la empleabilidad del egresado universitario depende del “capital que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus competencias movilizables” (Cardenal, 2006; 286). Las condiciones laborales pasan a segundo plano ya que lo importante en cuestión de fuerza de trabajo, son las capacidades adaptativas de la volatilidad del trabajo. De forma vinculada, frecuentemente sin reconocer relación laboral, se han definido los contratos especiales para jóvenes (pasantías, prácticas profesionales, formación y aprendizaje). Así mismo es como la flexibilización del trabajo invariablemente conduce a la precariedad de los trabajos especializados o no especializados.

La flexibilización laboral es vista a consideración de Boltanski y Chiapello (2002), como el conjunto de cualidades que permitirán al egresado universitario desenvolverse con éxito entre las incertidumbres laborales y es capaz de transformar las oportunidades individuales. En caso de no perdurar o no adaptarse a las constantes modalidades flexibles de empleo, se debe principalmente a la mala gestión del trabajo y desarrollo laboral. Comúnmente esta es la pauta que ayuda a justificar la proliferación de empleos con contratos indefinidos mal pagados y escasos derechos laborales.

Las condiciones laborales precarias merman la capacidad y autonomía de planificación de la vida por parte de los trabajadores, en este caso los egresados universitarios, el poder adquisitivo de los egresados recién incorporados al mercado laboral están experimentando un comportamiento de asimetría de poder entre capital y trabajo.

Algunos estudiosos de la precariedad laboral encuentran necesario establecer dimensiones amplias de la precariedad laboral para ubicar de alguna manera más específica la precariedad, siendo asociadas todas al deterioro de las condiciones de trabajo. Menéndez (2010) establece ocho dimensiones que permiten medir la precariedad en el trabajo.

1. La falta de estabilidad en el empleo.
2. Deterioro de las condiciones de trabajo (implica mayor degradación y vulnerabilidad).
3. Insuficiencia del ingreso e incertidumbre.
4. Reducción de la protección y seguridad social.
5. Deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo.

6. La inestabilidad política del vínculo laboral.
7. Incremento de la heterogeneización laboral y en consecuencia la mayor fragmentación y el subsiguiente deterioro de los lazos y vínculos al interior del colectivo de trabajo (y el proceso de individualización) y;
8. Finalmente, la falta de representación y cobertura sindical. (Méndez, 2010: 126).

Abordar desde estas dimensiones la precariedad laboral nos brinda la posibilidad de observar lo extenso y complejo del desarrollo del trabajo precario. De esta manera, en las entrañas de un espacio de trabajo pueden distinguirse distintos niveles de precarización. En consecuencia, se vuelve complejo el tratar de establecer criterios fijos o en términos de presencia o ausencia de precariedad ante la constante reconfiguración de una realidad laboral dinámica.

Capítulo Dos

2. TRABAJO Y UNIVERSIDAD EN AMÉRICA LATINA

2.1.Trabajo

2.1.1. En América Latina

A partir de los años treinta América Latina comienza una etapa de industrialización y un proceso de modernización. En este periodo el desarrollo del capitalismo desplegó una estrategia de industrialización conocida como la política de sustitución de importaciones. Su objetivo consistía en convertir la actividad industrial en el eje del desarrollo económico y de la acumulación de capital.

En esta etapa el Estado funge como el principal subsidiario de la población, anteponiendo institucionalmente los derechos humanos de la sociedad, actuando de forma amplia en las áreas laborales, educativas, salud, y vivienda.

La Legislación Laboral tenía como principios, proteger a los trabajadores mediante la búsqueda de la estabilidad del empleo, mejores condiciones de trabajo, remuneraciones aceptables, negociaciones colectivas, etc. El sistema de seguridad social estaba destinado a proteger al trabajador contra los riesgos laborales y la implementación de seguros solidarios que consistía en una base contributiva de aquellos que pudieran aportar y complementándolo con asistencia social para los que no tuvieran la capacidad de participar en el financiamiento.

Este proceso de modernización se caracterizó según Lucena (2000), por el fomento de organizaciones políticas y laborales, dentro de este periodo se puede destacar la fuerte intervención del Estado en asuntos laborales, asumiendo el papel de protector del trabajador, dando lugar a una voluminosa legislación laboral. Este proceso tuvo sus inicios en los años treinta pero se consolidó más tarde en los países de América Latina.

A partir de la década de los setenta se produce una crisis estructural a escala internacional que recompone la práctica total de las características anteriores, apareciendo además una serie de nuevos fenómenos que cambiarían la propia noción del Estado. En algunos países

de América Latina comenzaron a entrar en crisis las políticas acogidas en dicha etapa. Diversos cambios económicos, políticos y sociales se multiplicaban en la región y aceleraron el proceso de ruptura con el esquema anterior. El proceso de ruptura en América Latina se inició con los golpes militares en el Cono Sur y Centroamérica, posteriormente se extendería a casi toda la región, e inclusive en los países donde no había intervención militar como México, Costa Rica, Colombia y Venezuela.

En la década de los ochenta se produjo la crisis de endeudamiento externo, que explotó con la declaración de moratoria del pago de la deuda externa anunciada por México en 1982. Fue entonces como el Fondo Monetario Internacional (FMI) llegó a un acuerdo de ajustes. Estos ajustes sirvieron como modelo para toda Latinoamérica y provocaron cambios en el perfil productivo, acelerando el fin del modelo de sustitución de importaciones (Lucena, 2000).

La falta de pagos de la deuda externa debido a la crisis económica que los países subdesarrollados experimentaban y la poca posibilidad de negociar con las grandes potencias, fueron el instrumento principal para impulsar el neoliberalismo¹⁶ en el continente. Es así como el llamado Consenso de Washington promueve un listado de diez reglas¹⁷ económicas que los países de América Latina deberían de acatar para salir de la difícil situación en la que se encontraban.

Bajo el discurso de que este serviría para sentar las bases de su desarrollo y lograr mejores condiciones de su población, los propulsores del neoliberalismo en conjunto con los organismos internacionales promulgaban que, para lograr dichos objetivos, los países de América Latina deberían de diseñar nuevas políticas y reformas que favorecieran y respondieran a las necesidades del mercado internacional.

¹⁶ El Neoliberalismo fue aplicado por Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en Estados Unidos, y promovido en América Latina particularmente a partir de Consenso de Washington, a finales de la década de 1980, entre sus aspectos centrales se encuentra la nueva política económica, la estabilidad macroeconómica, la economía de mercado y la apertura económica mundial. Dicha propuesta comprendió varios aspectos considerados básicos para la definición de las reformas de política económica, comerciales, laborales y sociales (Castillo, 2009,33).

¹⁷ Alcántara (2009) concreta diez líneas sobre el acuerdo: 1) Disciplina presupuestaria, 2) Cambios en las prioridades del gasto público, 3) Reforma fiscal, 4) Liberalización financiera, 5) Búsqueda y mantenimiento de cambios competitivos, 6) Liberalización comercial, 7) Privatizaciones, 8) Desregulaciones, 9) Apertura a la inversión extranjera, 10) Garantía de los derechos de propiedad.

Tales reformas y políticas estarían encaminadas a formar parte de las condiciones globales que el mundo entero estaba experimentando. Los gobiernos de los países de América Latina consideraban que de no hacerlo quedarían aislados. Las nuevas medidas o ajustes estaban encaminadas a las desregulaciones de los mercados, liberalización del comercio exterior, flexibilización de las relaciones de trabajo, privatización de las empresas y servicios estatales, y descentralización de la administración pública y del proceso político. Al mismo tiempo se eliminaron muchos de los subsidios destinados al bienestar social y se recortó el gasto en salud y educación.

Las posturas iniciales del neoliberalismo programaban una reducción del Estado, replanteando su importancia ya no como proveedor de desarrollo sino como un socio, catalizador y facilitador.

El neoliberalismo considerado como la adopción de políticas basadas en la liberalización y el libre mercado, fue implementado por primera vez en América Latina en Chile, a partir del golpe contra el gobierno de Salvador Allende en 1973, posteriormente en la década siguiente los demás países adoptarían estas políticas.

Estas reestructuraciones se llevarían a cabo bajo el discurso de lograr la integración de los países latinoamericanos al mercado mundial, un crecimiento económico y la creación de empleos.

A finales de la década de 1980 en varios países de América Latina, se reformuló la protección frente al despido y se flexibilizó el contrato de trabajo. Años más tarde en el caso de Perú y Argentina, se aceptaron reformas laborales que dieron apertura a la modalidad de empleo temporal y ocasional con contratos específicos no protegidos, con facilidades para evitar los beneficios sociales por parte de los empresarios para los trabajadores, se promovieron normas que regularon los despidos, ampliándose así las causas de despido justificado, entre las que se incluye: la impuntualidad y rendimiento deficiente. Además se otorgaron concesiones tributarias a las grandes empresas transnacionales que se establecieron en la zona.

Estas medidas llevadas a cabo han repercutido de manera indudable en las relaciones laborales en América Latina y actualmente son promovidas desde el proceso de reformar las leyes laborales.

Las reformas laborales están dirigidas a flexibilizar la contratación colectiva, además permiten la subcontratación o el empleo de trabajadores eventuales; también facilita el establecimiento o extensión de periodos en contratos de aprendizaje o de capacitación sin obligación para el patrón en caso de rescisión del contrato; la disminución de las indemnizaciones por despido; la apertura legal a la polivalencia, la movilidad interna, los bancos de horas, la extensión de bonos por productividad como sustituto del incremento salarial, el despido por razones tecnológicas o económicas (De la Garza, 2009).

Añez (2009) menciona que las reformas laborales impulsadas por los organismos internacionales y ajustadas por los gobiernos de la región han modificado de manera drástica el mercado laboral, dando prioridad al crecimiento de las empresas internacionales que buscan el menor costo laboral y una mayor competitividad en el mercado, institucionalizando la flexibilidad que genera una situación de decrecimiento del empleo, precarización de las condiciones laborales, el desmejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y el debilitamiento sindical.

En el 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el reporte sobre el Panorama Laboral para América Latina y el Caribe, donde demuestra que el desempleo había disminuido, sin embargo, la proporción de trabajadores por cuenta propia y auxiliares de baja productividad sigue alta. Mientras tanto el 44% de trabajadores y trabajadoras aún no tienen ningún tipo de cobertura de seguridad social. Por otra parte, 6 de cada 10 jóvenes que consiguen un trabajo solo tienen acceso a empleos informales. Estos resultados, nos permiten abrir el panorama para situar las condiciones actuales de los trabajadores.

2.1.2. En México

Al inicio de los años setenta, al igual que en la gran mayoría de los países de América Latina, en México se comenzó a sentir el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones que había sido exitoso en décadas anteriores.

La caída del modelo económico en la década de los ochenta, facilitó la aceptación, por recomendaciones exteriores, de la aplicación del neoliberalismo en el país, que tenía entre sus objetivos la apertura comercial. Para lograr este cometido era importante la modernización industrial y la reestructuración administrativa de las empresas, de igual manera, promulgaba la idea de flexibilizar las relaciones laborales, ya que esta sería la base principal para reducir costos, e incrementar los niveles de productividad.

Es así como inician en México, los cambios en las relaciones laborales con los gobiernos en turno.

La década de los ochenta fue de total reestructuración para el país, la inversión extranjera entraba con gran imposición sobre la inversión nacional, la situación económica era frágil y cambiante. En el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) se dio inicio al llamado neoliberalismo económico y al proceso de globalización, dando lugar a la apertura económica, la desregulación y descentralización. Se inicia el rompimiento de la relación de alianza que había existido durante varios años entre el gobierno y los trabajadores. La nueva corriente económica no garantizaba nada para el trabajador, “esos años de ajuste económico y de cambio estructural se caracterizaron también por un deterioro en la distribución del ingreso, por un abatimiento de los salarios reales y por la insuficiente generación de empleos; en suma, por un deterioro de las condiciones sociales” (Proceso, 2012). Este era el comienzo de una etapa llena de contrastes y ajustes.

Con el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) se aceleró la maniobra de privatización que había comenzado con de la Madrid. Al finalizar el sexenio más del 90% de las empresas del Estado pertenecían a dueños privados, el artículo 27 fue modificado y pone fin al reparto de tierras, la exportación es el eje principal de la economía, se firma el tratado de libre comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, los tres países acordaban eliminar de todos los aranceles al comercio trilateral en un plazo de diez años. Además en 1988 la Confederación de la Cámara de Comercio (CONCANACO) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), definieron los aspectos más importantes que los empresarios demandaban como reforma de la Ley, entre los que destacan: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas,

favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización (De la Garza, n. d. e).

Los nuevos cambios en las relaciones laborales necesitaban ser abalados por la ley pues ya se ponían en práctica en las empresas, así que las propuestas para reformar la ley laboral comienzan a presentarse continuamente. Con Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) las organizaciones empresariales presentaron un documento detallado acerca de sus demandas de reforma laboral, entre las cuales se encuentran: movilidad funcional y geográfica con multihabilidades, contratos temporales por hora o jornada reducida, racionalización de las causales de rescisión de contratos, desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje así como de los contratos de ley, establecimiento de contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral, así como acabar con el escalafón ciego y cambiarlo por escalafón por capacidad.

En este sexenio (1994-2000), el Partido Acción Nacional (PAN) presentó una nueva iniciativa de reforma de la legislación laboral, la cual planteaba la eliminación del apartado B del artículo 123 constitucional, en donde se establecen, fracción por fracción, los derechos y obligaciones del trabajador. En esencia, la propuesta panista presentaba dos componentes: el primero, flexibilidad como eje central, que en esencia coincidía con las propuestas de las organizaciones empresariales; el segundo, democratización de las organizaciones obreras.

En el periodo gubernamental de Vicente Fox Quezada (2000- 2006) se continuó promoviendo la reforma laboral bajo el “proyecto Abascal”, en el que se plantea que el empleador y el trabajador deben fijar de común acuerdo la duración de la jornada diaria a fin de permitirle a los segundos el reposo hasta de tres días consecutivos a la semana y que podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes.

Con Felipe Calderón (2006-2012) se retoman las propuestas para reformar la Legislación Laboral, y es durante el Seminario de Panorama Laboral 2007-2008, llevado a cabo en noviembre de 2007 en el Club de Banqueros de México, donde el Subsecretario del Trabajo señaló los temas considerados por el gobierno como los más relevantes a observar para modernizar la Ley Federal del Trabajo. Entre los que destacan:

a) Nuevas modalidades de contratos, que incluyen: contratos a prueba y contratos por capacitación inicial.

b) Distribución de la jornada de trabajo, en donde patrones y trabajadores puedan convenir la ampliación de la jornada diaria de trabajo, así como un programa de acumulación mensual de horas laborales, o banco de horas.

c) Simplificación de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento. Se prevé que sólo las empresas que tengan más de 20 trabajadores deben integrar las comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento. Se suprimirían diversas obligaciones en esta materia.

d) Medidas para incrementar la productividad y la competitividad del país como la eliminación del escalafón ciego, privilegiando la capacitación como el principal criterio para el ascenso de los trabajadores a puestos vacantes o de nueva creación por sobre la antigüedad. Se favorecería la “multihabilidad”, como un factor que permitiría a los trabajadores percibir ingresos mayores.

Estas propuestas fueron el antecedente para impulsar y aprobar la reforma laboral presentada por Felipe Calderón Hinojosa en el 2012.

2.1.3. La Reforma laboral en México (2012)

La reforma laboral entra en vigor a finales del 2012 y legitima lo que ya se venía realizando durante años en el sector laboral.

A continuación presentamos algunos de los artículos ya reformados y un breve análisis sobre cómo estos cambios atentan contra los derechos de los trabajadores y de los egresados universitarios que intentan iniciar su actividad laboral.

Comenzando con el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo¹⁸, donde se puede apreciar que las normas de trabajo tienen como punto primordial la producción, y la relación, trabajador-patrón es diluida.

A) Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales [...]

Es evidente que en este artículo las normas de trabajo serán quienes rijan el equilibrio entre el principal factor que será la producción, y ya no la relación entre trabajadores y patrones, que es omitido desde los primeros artículos, situación que permite reflexionar que estas modificaciones giran en torno a la mayor productividad y a la desarticulación de las relaciones entre trabajadores y patrones.

La modificación del artículo 3 de la LFT, nos permite observar que es contradictorio, en tanto el trabajo es estipulado como un derecho y un deber social, sin embargo, en este artículo se puede apreciar que el trabajo está encaminado a reducir costos de producción al pedir como requisito que el trabajador ofrezca sus servicios profesionales especializados.

B) Artículo 3. [...] No se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar, la capacitación el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad, y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

La decisión de contratar y seleccionar a la persona que responda a las necesidades de la empresa no deberá de considerarse como discriminatoria, según lo señala este artículo, sin embargo, se está atentando contra la dignidad humana al no hacerse válido este mismo artículo que, anteriormente, consideraba el trabajo como un derecho y un deber social. Otro

¹⁸ Véase cuadro comparativo de la STPS (2012) referente a los artículos modificados con la aprobación de la Reforma Laboral 2012.

punto que habría que señalar es sobre el proceso productivo donde hay un gran número de calificaciones que van más allá de las capacidades profesionales, es decir, cada empresa podría señalar sus características que en la práctica contradigan el espíritu de la no discriminación. Este mismo artículo señala que ya no solo depende del patrón la capacitación necesaria para desempeñarse con las características que ahora se exigen en el trabajo, sino que debe ser de interés social. Esto solo evidencia el poco interés de los empresarios por invertir en capacitaciones y están más interesados en solo reclutar personal capacitado que ha adquirido experiencia.

A continuación se realiza el análisis de los artículos relativos a la subcontratación. En este sentido, el artículo 15-A de la actual LFT establece la definición de subcontratación y los derivados legales que flexibilizan las condiciones laborales, aportando un elemento legal a favor de los contratistas.

C) Artículo 15-A¹⁹. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral. La cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este artículo sin duda omite la responsabilidad directa de la empresa con los trabajadores y la deja en manos de un contratista, quien a su vez, es vigilado por el contratante quien tiene que cerciorarse que el contratista otorgue condiciones laborales adecuadas de seguridad y salud. Sin duda, las condiciones laborales son establecidas y reguladas de empresa a empresa omitiendo la participación de los sindicatos quienes anteriormente negociaban las relaciones laborales entre empresa y trabajador. Esto solo indica un retroceso en los beneficios de los trabajadores y la toma de decisiones directamente de los empresarios.

En relación al artículo 25 se estipula las relaciones de trabajo, a partir del periodo de trabajo requerido por el empresario, patrón o contratista.

¹⁹ Los artículos 12, 13, 14, también conciernen sobre la subcontratación y expresan claramente que todas las empresas de suministro de personal serán intermediarios, pero en la práctica laboral estas no hacen otra cosa que contratar personal para que preste servicios para otro patrón. Con esto se pretende liberar al beneficiario de la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

D) Artículo 25²⁰. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

[...]

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

[...]

Este es uno de los tantos artículos que demuestra el ataque agresivo en contra de los trabajadores, dejándolos sin oportunidad de generar antigüedad, un trabajo estable, un contrato colectivo. Sin duda un elemento más que descarta la defensa y estabilidad, del trabajador. Pero sobre todo afecta a aquellos que inicia su etapa laboral, teniendo que aceptar estos tipos de trabajos con muy poca estabilidad. Este artículo puede ser considerado como la principal arma de los empresarios para no contratar a un trabajador después de haber cumplido determinado periodo, excusándose de no haber aprobado o no haber cubierto el requisito de la empresa, esto facilitará el despido y la contratación de alguien más, quien podrá sacar el trabajo requerido en el momento. Esto más que favorecer al empresario, repercute en la referencia laboral del trabajador quien puede no ser contratado por otras empresas, por su antecedente de incompetencia laboral, estará etiquetado.

La modificación del artículo 83, establece flexibilidad en cuanto al acuerdo del salario entre patrón o subcontratista y trabajador, ya que no se distingue el rango de salario por oficios o profesiones, tan solo un límite máximo y un inferior.

E) Artículo 83. Tratándose de salarios por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto,

²⁰ Los artículos 35, 39A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F, expresan las condiciones en que se llevará a cabo el contrato de trabajo de acuerdo a la modalidad, ahora estipulada en la LFT llámese: periodo de prueba, trabajo por temporada y capacitación inicial, que, dejan nuevamente puertas abiertas para la proliferación de la subcontratación y trabajos que atentan contra la estabilidad laboral.

siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Este artículo ha sido muy cuestionado por el salario que recibirá el trabajador por una hora, sin embargo se ha estipulado que ningún trabajador podrá recibir un pago menor al que corresponda a una jornada. Este aspecto será un proceso de negociación entre empresas y trabajadores en un entorno de alto desempleo y subocupación, de personas dispuestas a trabajar pocas horas a cambio de un ingreso del cual no disfrutaban. El trabajador estará presionado a aceptar la oferta de trabajo antes de exponerse a perderlo. Pero no solo en el salario radica el problema, ya que esta situación se presta para que el empresario condicione al trabajador para laborar unas horas y exigir la producción equivalente a todo un día o varios días, dando como resultado; trabajar más en menos tiempo, situación que favorece al empresario, no obstante con esto, el trabajador está mucho más expuesto a la explotación ya que trabajar por horas, le abrirá el camino para trabajar en dos o más lugares, esto solo indica mayor explotación.

En la modificación del artículo 153-A, podemos ubicar la obligación del patrón para brindar capacitación a los trabajadores, en función únicamente de incrementar la productividad. Aunque también podemos observar que lo establecido en este artículo contraviene con lo establecido en el artículo 3 de esta misma Ley, ya que por un lado se reconoce la obligación y por otro lado se deslinda la responsabilidad del patrón que exige capacitaciones o adiestramientos al personal al momento de ser contratado sin que sea reconocida como causa discriminatoria.

F) 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y estos a recibir, la capacitación²¹ o el adiestramiento en su trabajo que le permita

²¹ El artículo 153-I establece: Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal y regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado con el que

elevant su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Lo establecido en el artículo anterior a primera vista nos hace creer que la principal función de la capacitación y adiestramiento para los trabajadores es el incrementar su nivel de vida, pero conforme se avanza en la lectura del artículo nos devela propósitos que se alejan de incrementar el nivel de vida del trabajador. Así nuevamente vemos la importancia de la fuerza de trabajo que imprime el trabajador para incrementar la acumulación de riqueza para el empresario, además de optimizar y modernizar las estrategias de competitividad laboral, por supuesto estas categorías no podrían entenderse si no fuera por el modo de producción en el que se encuentran inmersas.

Analizar cada uno de los artículos de la LFT reformados en noviembre de 2012 en México, es verificar cada aspecto a favor de los empresarios y nos permite percatarnos de la desarticulación sindical, la explotación, el incremento de la productividad, el trabajo inestable, entre otras características, que solo conduce a la precariedad del trabajo.

A partir de la década de los ochenta hasta nuestros días, encontramos una participación activa en la toma de decisiones en el área laboral, de tres sectores importantes: las organizaciones internacionales, la comunidad empresarial tanto del país como extranjera, y el Estado. Los aspectos o acciones que han tomado partido en esta reestructuración laboral son: la flexibilidad laboral, la competitividad, la restricción al contrato colectivo, de asociación y de huelga, la eventualidad, la productividad, entre otros.

Con el neoliberalismo como modelo económico lo más notable de las reformas laborales es, la realidad que pretende legitimar y es una amenaza que avanza sin oposición alguna en la reestructuración productiva y las nuevas formas de integración en cadenas empresariales. Las medidas tomadas en cuenta para abatir costos y mejorar la competitividad y la productividad, trasladan hacia los trabajadores el precio de adaptación de las empresas al

tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia. El artículo 153-C hace referencia al adiestramiento.

entorno mundial, dejando en este desplazamiento de responsabilidades empresariales un fondo de consecuencias que controvierten el derecho social del trabajo y sus instituciones, instaurando la flexibilización del trabajo y una precarización continúa.

2.2.Universidad

2.2.1. La transformación de la Universidad en América Latina

Los diversos cambios sociales y productivos que experimentó América Latina en las últimas décadas del siglo XX, no solo impactaron al mundo del trabajo, sino también se extendió al sector de la educación, el cual se tuvo que someter a diversas reestructuraciones debido las nuevas dinámicas económicas de privatización y la poca participación del Estado en los servicios sociales.

La industrialización, la urbanización y las diversas transformaciones sociales y productivas, propiciaron mayor presión sobre el servicio de la educación. No solo aumentó la demanda de los trabajadores manuales calificados, sino también la de profesionales y técnicos capaces de desenvolverse en las nuevas organizaciones que surgieron al ritmo del proceso de modernización (Muñoz y Tuirán, 2010).

La historia de la educación universitaria en América Latina ha transcurrido por varias etapas, Victorino (2008) las identifica en tres procesos.

Iniciando con la primera reforma que es ubicada a principios del siglo XX con la llamada Reforma de Córdoba (1918). En este modelo se caracteriza a la Universidad por la lucha de la autonomía de sus instituciones públicas, su eje principal era la formación de profesionales, su financiamiento estaba basado en el gasto público, no existía competencia hacia el interior del sector universitario, las universidades se posicionaron bajo una orientación crítica hacia los gobiernos, no existían mecanismos externos ni internos de control sobre la calidad de la educación sino que era la carrera docente y los mecanismos de ingresos el eje determinante de la calidad. Estos aspectos entre algunos otros, caracterizaban de manera general a la Universidad en la mayoría de los países del continente. Las condiciones contextuales en las que se desarrolló este panorama de la Universidad permitieron la búsqueda de una mayor autonomía universitaria.

Para las décadas de los 60 y 70 el modelo universitario que nació con la reforma de Córdoba sufrió cambios radicales. Varias fueron las causas que llevaron al agotamiento del modelo tradicional de la educación superior en América Latina que tenía que hacer frente a los cambios que se estaban gestando en la región.

La segunda reforma es identificada entre los años 80 y 90. Este periodo se caracteriza por las transformaciones de la Universidad e inclusive en estos años surge la aparición de nuevas instituciones. Entre los cambios experimentados se encuentran: la modificación en los patrones de financiamiento y de modalidades de gobierno, establecimientos de mecanismos de evaluación y acreditación, reformas curriculares e innovaciones tecnológicas, creación de sedes y subsedes regionales o generación de mecanismos de remuneración asociada a la productividad. La expansión de la educación privada se produjo bajo los determinantes del mercado y su oferta académica no estuvo determinada por la existencia de estándares básicos de calidad o un soporte dirigido a la investigación. Además, incrementó el mecanismo de pago por horas de docencia y la ausencia de sistemas de seguridad a los docentes.

Este periodo tiene como punto referencial la masificación de la educación universitaria y la aparición de universidades privadas. El proceso que experimentó la universidad en América Latina se dio de forma acelerada y alteró de manera definitiva el panorama tradicional de la Universidad que le antecedía.

Los años posteriores permiten identificar la tercera reforma en un contexto donde el impacto de las tecnologías, la internacionalización y el mercado laboral constituyen nuevas medidas de enseñanza y transformación de la universidad.

Esta nueva etapa está marcada por un modelo tripartito -público, privado y transnacional- con fuertes controles de calidad de tipo global y altamente competitivo. Las características de la tercera etapa son: desarrollo de una diversidad universitaria en base a especialización, desarrollos de mecanismos de la calidad, comienzo del proceso de internacionalización de la educación superior a partir del ingreso de nuevos proveedores, nuevas demandas del sector económico de habilidades y destrezas, pasaje del Estado educador al Estado evaluador.

Sin duda la universidad ha modificado los lineamientos que le caracterizaban en sus orígenes que se regían por la autonomía institucional y académica y ha tenido que transformarse y acatar las estrategias de carácter neoliberal en donde predomina la concepción de mercado y de privatización de los servicios públicos, entre ellos, la educación.

2.2.2. La Universidad en México desde lo Programas de Desarrollo

Bajo un contexto de profundos cambios, tanto nacionales como internacionales, la educación universitaria en México también sufrió severos cambios en el siglo XX. A partir de década de los ochenta, en donde las crisis económicas y políticas por las que atravesaba el país trajeron el surgimiento de políticas públicas que reorientaron el nuevo papel de la educación en el desarrollo económico y social, denominándolo “Neoliberal”. Lagunes (n. d. 2) considera que en “este periodo la educación pasa a ser un elemento del comercio del capital cultural. A través de la libre competencia se pretende atraer, a partir de sus características de calidad, a los “clientes” que aspiran a poseer capital cultural y trasladarlo como competencia productivas en el mercado laboral”.

En esta etapa el gobierno en México, comienza a implementar una serie de medidas propuestas por entidades exteriores, estas medidas deberían ser acatadas por la Institución universitaria, con el propósito de contrarrestar la dinámica de la economía que respondía al proceso de globalización.

Es así como en una etapa de debilitamiento de la Universidad se iniciaron una serie de medidas que redefinen su papel con la sociedad y con la dinámica de la economía global.

Con el gobierno de Miguel de la Madrid, se lleva a cabo el “Programa Nacional de Educación, Recreación, Cultura y Deporte” con una serie de estrategias y objetivos enfocados a la educación, entre las estrategias destacan la descentralización de la educación básica y normal y la descentralización de la educación superior. El objetivo de la descentralización fue transferir los servicios educativos de nivel preescolar, primaria, secundaria, y normal del gobierno federal a los gobiernos de los Estados, este panorama permitió el inicio del proceso de privatización de la educación.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se realizó la política para la llamada “Modernización de la Educación” cuyos objetivos estaban encaminados a modernizar el país y lograr la equidad. La educación superior sería el componente innovador que estaba orientado a la solución de problemas nacionales y regionales y asumiría compromisos de productividad que le permitieran al estudiante vincularse activamente con su medio. El apoyo para las instituciones de educación superior tecnológica sería mayor, los sectores sociales y productivos darían asistencia a los gobiernos de los estados que propusieran crear nuevas Instituciones. En cuanto a la educación universitaria, se propuso que las instituciones como parte de su modernización, tendrían que diversificar la formación de los estudiantes, para hacerlos profesionales con características flexibles, formación multidisciplinaria y una actitud emprendedora hacia el trabajo y la producción.

En el programa de desarrollo educativo con Ernesto Zedillo Ponce de León se pone en marcha un sistema normalizado de competencia laboral y un sistema de certificación de competencia laboral. Estas normas de competencia estaban encaminadas a definir la expectativa de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarían los conocimientos, habilidades y destrezas que se requerían. Para asegurar su relevancia dichas normas serían determinadas de manera conjunta por los empleadores y los trabajadores de las distintas ramas de la actividad económica nacional. Debido a la demanda de mano de obra calificada, a los cambios tecnológicos y a la organización para el trabajo, el modelo en que se basaba la oferta de formación para el trabajo tendría que adecuarse para facilitar a la incorporación laboral del estudiante.

Con Vicente Fox Quezada el Plan Nacional de Desarrollo tenía como propósito central y prioritario hacer de la educación el gran proyecto nacional, por lo tanto le correspondía al Gobierno Federal ampliar y mejorar el sistema de educación superior para que ofreciera a los mexicanos oportunidades que les permitieran realizar sus proyectos individuales y colectivos. Dicho proyecto mencionaba que los egresados del nivel superior que se encontraran en condiciones de desempleo y subempleo se debían a las deficiencias en la formación proporcionada y, en el mundo del trabajo, a una oferta excesiva de egresados de ciertos programas. Por lo tanto, era necesario que las Instituciones de Educación Superior (IES) actualizaran periódicamente los perfiles terminales de los programas que ofrecían

para atender las aspiraciones de los estudiantes y los requerimientos laborales y sobretodo garantizaran que los egresados contaran con los conocimientos, competencias, y valores éticos que correspondieran a la profesión que eligieron.

Felipe Calderón Hinojosa plantea en el Programa Sectorial de Educación, que la competitividad de los países depende de la fortaleza de sus sistemas educativos y de su capacidad de generar y aplicar nuevos conocimientos. Por lo tanto, en la educación la ciencia y la tecnología estaba la solución de los problemas nacionales, de ellas dependería el incremento de la calidad de vida de la población de México. En el apartado que corresponde a la educación superior, se planteó fomentar el desarrollo de competencias genéricas de los estudiantes en todas las Instituciones y programas de educación superior. Era de suma importancia alentar que estas instituciones desarrollaran en los estudiantes capacidades para la vida, actitudes favorables para “aprender a aprender” y habilidades para desempeñarse de manera productiva y competitiva en el mercado laboral, contribuir a fortalecer los mecanismos de vinculación del estudiante con su entorno social y productivo, apoyar programas que combinen periodos de estudio y de trabajo y fomenten la realización de estancias y prácticas profesionales de los estudiantes en empresas e instituciones.

Esta serie de políticas dirigidas a la transformación de la educación universitaria, pregonaban la idea de hacer frente a las nuevas exigencias del sistema económico predominante, sin embargo al parecer los cambios educativos han sido graduales para empatarlos con la situación laboral precaria.

En cuanto a los estándares de calidad y competitividad devienen de una red de organizaciones internacionales que establecen los márgenes de acción muy concretos siendo la principal intención homogeneizar el sistema educativo o cerrar cada vez más la diversidad educativa mirando siempre hacia estándares comerciales globales.

Estas medidas tomadas hasta la actualidad no han mejorado la situación laboral de los egresados universitarios, según revela un estudio realizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), ya que en México durante la última década, el desempleo universitario creció y los salarios de la población universitaria tuvieron un notable deterioro. Dicho estudio también menciona que en el

mercado laboral de Profesionistas en México, uno de cada seis profesionistas está desempleado. El secretario general de la ANUIES, Rafael López Castañares, asegura que la educación superior representa para cualquier persona la oportunidad de acceder a mejores expectativas de vida. "Sin embargo, esta aspiración no siempre se cumple ya que es evidente la insuficiencia de fuentes de empleo debidamente remuneradas para quienes se forman en las universidades e instituciones de educación superior, independientemente de su naturaleza pública o particular" (El Universal, 2013).

Es notable que los cambios en la Universidad no han sido del todo favorables para el desarrollo laboral de los egresados universitarios, pues la situación que actualmente se vive en México y América Latina, originan que el egresado cuestione "si la educación y el mercado de trabajo son realmente vehículos para el progreso personal y social" (OIT, 2010).

Bajo estos aspectos se pone en tela de juicio el llamado Neoliberalismo que ha logrado todo lo contrario de lo que prometía, "una concentración sin precedentes de la riqueza, el empobrecimiento y el desempleo o el subempleo de la mayoría de la población económicamente activa, millones de seres humanos sin derecho a la salud, ni a la educación, sentenciándolos a vivir en la injusticia y sin la posibilidad de un futuro digno" (Chomsky y Dieterich, 1995, 7-8).

2.2.3. La propuesta neoliberal en el sistema universitario

La universidad en América Latina hasta antes de la década de los ochenta se caracterizaba por la autonomía institucional y académica. Sin embargo a inicios de la década de los noventa la implementación de medidas con carácter neoliberal comienza a tomar fuerza dentro de los sistemas educativos, bajo un contexto donde la privatización de los servicios públicos, entre ellos la educación, se había expandido.

Una de las teorías de carácter neoliberal implementada dentro del sistema educativo que ha predominado en los últimos años es la llamada teoría del capital humano. El origen de esta

teoría se ubica en la Universidad de Chicago con los economistas Theodore Schultz y Gary Becker²² en la década de los setenta.

Schultz considera que la educación no era tal, sino una inversión que aumentaba la capacidad productiva del trabajo. Por lo tanto la educación no solo propicia beneficios y satisfacciones a los sujetos, sino que incrementa su capacidad y calidad productiva. En esta teoría el hombre, a través del desarrollo de actividades educativas, aumenta aquellas capacidades humanas que mejoran su perspectiva de renta real. Las personas adquieren capacidades tanto de producción, como de consumo, como producto de una inversión. Así el proceso educativo favorece la productividad económica. Esta teoría señala que la inversión en educación desarrolla en la población escolarizada destrezas cognitivas, que a su vez genera mayor productividad en los centros de empleo.

Mientras tanto Becker en años recientes redefinió el concepto de capital humano, indicando que debe entenderse por ello “[...] la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna” (2003,1, Aronson, 2007, 24).

Actualmente el capital humano considera a los sistemas educativos como aquellos que tienen como principal función: a) la socialización, b) la adquisición de habilidades, destrezas y entrenamiento, y la c) certificación, que genera la movilidad social. Por lo tanto, a mayor educación mejor “capital humano”, entendido como los conocimientos, la socialización y la certificación de saberes, que permite estar en condiciones de competir por ingresos y puestos en la estructura económica-social. Se parte del supuesto de que los sistemas educativos cumplen con una función distributiva, dado que se preparan para los diferentes roles de una división social del trabajo. Con más educación se fortalece el potencial de la fuerza de trabajo y por ende la productividad (Bazdresch, 2007, Salvador, 2008).

La adopción de la teoría del capital humano dentro del sistema de educación ha reestructurado los programas curriculares y educativos, y ha articulado nuevas corrientes pedagógicas que se adhieren a esta, tal es el caso de la modalidad por competencias.

²² Ambos economistas norteamericanos. Schultz recibió el premio nobel en 1979 y Becker en 1992.

Dentro de la noción de competencia implica necesariamente desarrollar una actividad, hacer uso de determinados saberes pero, sobre todo, de procedimientos puestos en práctica en conjunción con capacidades, habilidades o destrezas para realizar una actividad académica o profesional. La competencia profesional centra su atención en la potencialidad individual para que los estudiantes tengan la capacidad de manejar las destrezas en el campo laboral. Este modelo busca generar profesionistas competentes, con una preparación flexible, imaginativa y abierta a todos los cambios y ajustes que se vayan presentando (Lechuga y Victorino, 2006).

Estas medidas acatadas por el sistema educativo universitario que parten de las políticas neoliberales han sido promovidas e impulsadas por diversos organismos internacionales como: el Banco Mundial (BM), La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (Peñaloza y Tamayo, 2004). Tal como se puede apreciar en el siguiente apartado que hace referencia a esta última.

En la primer Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada por la UNESCO (1998) se reformularon las misiones fundamentales de los sistemas de educación superior. Entre los puntos a tratar se encuentra la interacción entre la educación superior y el mundo del trabajo, entendiéndola como una relación de asociación, es decir: de socios iguales, y no de subordinación de uno a otro. Se hace énfasis en reforzar la cooperación con el mundo del trabajo. Este vínculo se puede realizar según el reporte, a través de la combinación del trabajo y los estudios. A fin de satisfacer las demandas planteadas en el ámbito del trabajo, los sistemas de educación superior y el mundo del trabajo deben crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición y programas de evaluación y reconocimiento previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo. Las instituciones de educación superior podrían contribuir a fomentar la creación de empleos, sin que este sea el único fin en sí. Además deben proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir el desarrollo social, cultural y económico de las sociedades.

Es así como la educación universitaria ha tenido una etapa de transformación que actualmente corresponde a las necesidades del mercado, anteponiéndola en muchas

ocasiones como la vía principal para el crecimiento de los países y aquella que juega un papel importante para el desarrollo de las naciones.

Sin embargo, tras varios años de intensos cambios promovidos por las políticas Neoliberales en las Universidades de América Latina, los resultados no han sido los que se promovían desde el discurso neoliberal, pues actualmente los egresados universitarios se encuentran con diversos obstáculos para incorporarse al mercado laboral donde el panorama es cada vez más desalentador debido a las diversas condiciones precarias de los trabajos.

Capítulo tres

3. LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA UAEM Y EL MERCADO DE TRABAJO

3.1. La licenciatura

3.1.1. El cambio estructural en la UAEM

La reestructuración que se llevó a cabo en diversos ámbitos locales como internacionales impactaron en la educación, generando una serie de cambios en el sistema educativo a nivel superior. Es así como la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) ante los eminentes cambios consideró que su función social cubriría una doble responsabilidad.

La doble responsabilidad es anunciada en el Plan General de Desarrollo de la UAEM en el año de 1997 y comprendería el cambio estructural para los doce años próximos. De esta manera la Universidad tiene la obligación social de: proporcionar los elementos de conocimiento, análisis, educación y formación requeridos por la transición múltiple en que se encontraban las diversas sociedades nacionales y el conjunto del sistema mundial; por otro lado, la Universidad debería transformarse, y operar una serie de modificaciones en materia organizativa y curricular de tal modo que pudiera adaptarse de manera rápida y flexible a las nuevas realidades locales y mundiales.

En el 2010, la Universidad Autónoma del Estado de México recibió el premio SEP-ANUIES al Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, por haber realizado esfuerzos sobresalientes para lograr su fortalecimiento académico durante el periodo 2004-2009. Además fue considerada como ejemplo de una Institución Pública eficaz. Este premio exalta la fuerza transformadora de las ideas y se homenajea el esfuerzo que realiza cotidianamente la Universidad para acrecentar el capital humano y la inteligencia colectiva de la entidad. Fueron las palabras del Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez, Subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), al hacer entrega del premio al rector de dicha Institución.

Esto es un claro ejemplo de que la UAEM está siguiendo los lineamientos establecidos por los Organismos Internacionales que ven en la Universidad aquella Institución generadora de capital humano, destinada a proporcionar las capacidades y herramientas necesarias al

estudiante, que le permitirán hacer frente a los constantes cambios y dinámicas del mercado laboral, según las propuestas neoliberales.

3.1.2. La flexibilización de los planes de estudio

Para lograr dichos objetivos la Universidad enfrentó diversos cambios estructurales, varias herramientas fueron utilizadas entre las que se encuentran: el plan flexible, cambios al modelo curricular, evaluación docente, área de extensión y vinculación, por mencionar algunas.

Bajo el discurso de seguir evitando el deterioro en la calidad de educación superior, los organismos internacionales (CEPAL, CRESALC, BM, UNESCO, OCDE) coinciden en la aplicación de la flexibilización como una estrategia para mejorar las condiciones de formación, diversificar las opciones de formación profesional, promover la movilidad académica, facilitar la formación interdisciplinaria, y lograr un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, físicos y financieros (Peñaloza y Tamayo, 2004).

Bajo esta idea y como parte del proyecto de Apertura Universitaria, a partir del ciclo escolar de septiembre del 2003, entraron en vigor 42 carreras con el sistema flexible en la UAEM, en donde una de sus funciones sustantivas se propone como objetivo; ofrecer estudios actualizados, flexibles y pertinentes a nivel superior.

La UAEM considera que un plan de estudios es flexible cuando²³:

- Elimina o reduce al mínimo la seriación evitando el rezago del estudiante.
- Ofrece cursos optativos que el estudiante puede elegir para diseñar su currículum conforme con su interés.
- Considera un sistema de tutorías, conformado con el personal académico destinado a orientar y guiar los procesos de formación de los estudiantes.
- Disminuye los requisitos y procedimientos administrativos que suelen obstaculizar una formación ágil y eficiente de los estudiantes.

²³ Véase UAEM (2005) en el apartado “Guía para el diseño curricular en la UAEM” p. 16.

- Incluye dispositivos y alternativas que hace posible el que ante circunstancias específicas los estudiantes avancen en su formación, de acuerdo con su ritmo y estilo de aprendizaje.
- Establezcan modalidades que permitan a los estudiantes sobresalientes, cursar y acreditar los créditos del plan de estudio en un tiempo menor a los lapsos habituales.
- Pueden ubicarse y determinarse unidades de aprendizajes comunes, existentes en los planes de estudios dentro de una misma área del conocimiento e incluso entre distintas áreas.
- Promueve la movilidad académica de los estudiantes y docentes con otras instituciones educativas nacionales o extranjeras.
- Posibilita la movilidad académica de los estudiantes hacia otros espacios académicos, para cursar unidades de aprendizaje comunes u optativas, a fines a su carrera, o bien permite el tránsito de estudiantes de otras unidades escolares en los cursos que oferta.
- Incorpora y actualiza constantemente los contenidos curriculares con base en los nuevos conocimientos que surgen en la disciplina, sin la necesidad de reformular el total del plan de estudios.

Actualmente el plan flexible es el modelo que rige el modo de enseñanza en la UAEM.

3.1.3. Características de la unidad académica

Otro aspecto que se tenía que modificar era el modelo curricular, ya que este se consideró como un modelo rígido que no respondía a las expectativas actuales de desarrollo individual y profesional. Por lo tanto, era necesario el cambio que pretendiera avanzar con un sistema con mayor apertura, que permitiera formar profesionales competentes, críticos con una visión humanística y científica y socialmente comprometidos en la solución y propuestas de mejora de las demandas específicas de su campo de actuación profesional como de generación de conocimientos.

El nuevo modelo curricular se desarrolla a partir de seis componentes principales²⁴:

²⁴ Véase UAEM (2005) en el apartado “Bases para el modelo de innovación curricular” p. 20.

- Estructura sistémica del proceso formativo en el nivel profesional.
- Orientación de la formación profesional basada en competencias.
- Modelo de enseñanza y aprendizaje innovador.
- Estructura curricular basada en núcleos de formación.
- Actos académicos expresados en créditos.
- Sistema de seguimiento y evaluación.

Otro de los cambios dentro de la Universidad es la idea de evaluación del aprendizaje, este aspecto hace referencia a los criterios que se adoptarán en el diseño y la aplicación de los procedimientos que regularán el ingreso, la promoción y el egreso de los estudiantes, los cuales deberán orientar los criterios de admisión, las evaluaciones de promoción, y el proceso de titulación. También se extiende a la evaluación docente de acuerdo a su eficiencia.

Entre las variables o indicadores en la evaluación docente se encuentran las siguientes²⁵:

- Formación y capacidad académica.
- Actitud hacia la docencia.
- Habilidades y destrezas comunicativas.
- Expectativas sobre sus estudiantes.
- Oportunidades de aprendizaje que ofrece a sus estudiantes.
- Dominio de los conocimientos a nivel de síntesis y evaluación. En un inicio a niveles de aplicación y análisis.
- Manejo de estrategias pedagógicas (planeación, estrategias en el proceso de enseñanza y evaluación).
- Logro académico y profesional de sus estudiantes.

La necesidad de formar al personal docente y organizar programas con diferentes concepciones teóricas de docencia, buscan promover la participación del estudiante en su proceso de aprendizaje con la base en un concepto de docente facilitador, más que conocedor de la verdad. La evaluación del trabajo docente, es un sistema nacional

²⁵ Véase UAEM (2005) en el apartado “Elementos de construcción de los currículos de nivel profesional” p. 65.

homologado, debe concebir el trabajo docente como una dimensión de la calidad educativa. El desempeño docente de los profesores es un indicador de insumo, el logro educativo de los estudiantes es un indicador a corto plazo y la inserción laboral del alumnado es un indicador a largo plazo.

En el año 2006 la UAEM se incorporó al Consorcio de Universidades Mexicanas (Cumex), el cual es un espacio común para la educación superior de buena calidad en el país con una alta competitividad académica y enfoque estratégico. Según sus Estatutos, los objetivos son contribuir de manera eficaz en la construcción de capital humano, así como ser referente de buena calidad en los programas educativos del nivel superior que se ofrecen en México y en el mundo. Aunque sigue pendiente mejorar los indicadores de cobertura y en ese desafío, la Universidad está desplegando un conjunto de estrategias que le permitan ubicarse en una mejor posición mundial.

En 1981 se le encomienda a la Coordinación General de Difusión Cultural y Extensión Universitaria la tarea de establecer vínculos entre la Universidad y los sectores público, privado y social. Este espacio atendía aspectos relacionados con servicio social, lenguas extranjeras, actividades artísticas, editoriales y protección al patrimonio cultural. Posteriormente se suprimiría la tarea de difusión cultural y se le asignarían nuevas actividades relacionadas con la identidad universitaria, educación continua y becas.

Para el 2005 el máximo Órgano de Gobierno de la Universidad decidió que la Dirección General se transformaría en Secretaría de Extensión y Vinculación y tendría como principal función fortalecer los proyectos de apoyo a la comunidad universitaria, la vinculación estratégica con los sectores público, privado y social así como ampliar las diversas lenguas e idiomas.

En el 2010 en sesión de Consejo Universitario se acordó crear la Dirección de extensión Universitaria dependiente de la Secretaría de Extensión y Vinculación, cuyos objetivos fueron los siguientes²⁶:

- Coordinar el servicio social y el desarrollo comunitario.
- Coordinar la inducción de los universitarios al mercado laboral.

²⁶ Véase: Servicio Social en Movimiento (n. d.)

Para el desarrollo y ejecución de sus funciones la Dirección se apoya en dos Departamentos: a) El Departamento de Servicio Social y Desarrollo Comunitario, que se encarga de coordinar lo relacionado al Servicio Social; b) Inducción al Mercado Laboral, cuya labor principal es vincular a los alumnos y egresados con el sector productivo, a fin de que tengan oportunidad de obtener un empleo o realizar sus prácticas profesionales.

La relación que tiene la Universidad con el sector productivo, es cada vez más estrecha, y en conjunto han logrado implementar proyectos considerados como emprendedores, a través de la optimización del flujo de recursos humanos, la calificación continúa de los conocimientos, y la creación de pequeñas y medianas empresas.

La UAEM ha procurado mantener los vínculos adecuados con las empresas utilizando herramientas encaminadas a la competitividad educativa. En el año 2007 la ANUIES llevó a cabo un estudio para diagnosticar la situación específica de la vinculación. El resultado de dicho estudio llegó a la conclusión de que existe la necesidad de contar con un organismo intermedio que facilite y articule las acciones que sobre este tema llevan a cabo las Instituciones de Educación Superior, el gobierno y el sector empresarial. Como respuesta a esta necesidad, la ANUIES gestionó ante el Congreso de la Unión la creación de una fundación que apoyara en estos aspectos entendiendo desde el interior de las IES las posibilidades, alcances y retos de este organismo intermedio que fue constituido como una Asociación Civil nombrada Fundación Educación Superior-Empresa (FESE) en diciembre de 2008.

Los objetivos de la FESE son claros al propiciar la interrelación entre los sectores educativo, productivo y gubernamental a través de programas, proyectos y servicios que impulsen el desarrollo del sector productivo, fortalezca la formación profesional y favorezca la empleabilidad de los egresados universitarios.

Algunos de los proyectos vigentes son:

- Certamen de emprendedores.
- Día regional del emprendedor.
- Convocatoria FESE-Cumex 2013.
- Empléate 2013.

- Experimenta 2013.
- Vinculación 2013.
- Mi primera empresa: emprender jugando.

Los proyectos tienen una duración de seis meses en los cuales se brinda una beca económica mensual. Al término de cada proyecto la vinculación termina y depende de cada sujeto las redes que haya logrado consolidar. Acerca de estos proyectos vemos claramente un interés de las instituciones en generar una cultura emprendedora en cada universitario, sin distinción de carrera.

Actualmente la UAEM cuenta con una serie de registros electrónicos como el Servicio Universitario de Empleo (SUE) que vincula al egresado o practicante directamente con las empresas.

Con el modelo educativo puesto en marcha, la flexibilización es un componente importante para la conformación del capital humano funcional y requerido, por lo tanto el nivel académico según Pedroza (2005), procura caminar por el sendero que conducen a las siguientes dimensiones.

- Programa y curriculum: Pone especial énfasis en áreas básicas y de especialización, atención en los contenidos prácticos antes que a los teóricos; además de brindar conocimientos útiles y específicos acordes a la funcionalidad del mercado laboral. También la universidad actualmente ofrece una educación que responda a los requerimientos del saber hacer: se requiere de soluciones más no de pensar.
- Docencia e investigación: Impulso a los programas de profesionalización de trabajo docente y de investigación: certificación y regulación, generar calidad y excelencia en los programas de docencia e investigación.
- Relación oferta demanda: Oferta de programas de ciclo corto y salidas laterales, formación predominante de técnico superior o profesional asociado así como la incorporación temprana al mercado de trabajo, homologación nacional e internacional de los estudios.

- Modelo educativo: programas de certificación y acreditación de los estudios, integración de las profesiones a la competencia mundial: alcanzar estándares internacionales de calidad.

Estos aspectos sin duda son muestra de que las diversas reestructuraciones en la Universidad responden a las condiciones estipuladas por diversos organismos, que ven en la educación la mejor herramienta para lograr mayor competitividad en los mercados y un alto incremento en la producción, derivado de la calificación que adquieren los individuos al contar con estudios superiores y, sobre todo, responde al discurso, de que a mayor educación, mejores condiciones de trabajo. Se puede considerar entonces, que la UAEM es un claro ejemplo del nuevo modelo de educación en México.

3.1.4. Antecedentes de la Licenciatura en Sociología

En la década de los ochenta los planteamientos institucionales y sustantivos de la UAEM, estaban enfocados principalmente en difundir una cultura general que permitiera seguir el movimiento de la investigación moderna a través de la libertad de cátedra, el pluralismo ideológico y libertad de investigación, así como el respeto a la identidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Los vínculos para cumplir los cometidos estaban en la relación estrecha entre la investigación-docencia y difusión.

En este sentido, la relación entre investigación y docencia²⁷ era la columna vertebral de la construcción endógena de la universidad. El objetivo primordial del modelo Universitario se regía bajo la idea de una estrecha vinculación de la Institución con la sociedad, estableciendo diálogos permanentes, a fin de cumplir el compromiso de búsqueda conjunta de soluciones. Dicho objetivo se llevaría a cabo a través de: a) El desarrollo y fortalecimiento de la investigación, b) La operación de nuevas licenciaturas y posgrados y, c) La creación de nuevas Unidades Académicas (Zumpango y Amecameca). Estas tres acciones responderían a la problemática estatal, regional y nacional, teniendo como

²⁷Para incentivar la docencia en la universidad se creó el rol de auxiliar de investigación, que aun cuando no se poseía un posgrado, se en contrataban realizando estudios de maestría, a esta acción se le denominaría “semillero” instalados en diversos centro de investigación de la UAEM. (Plan General de Desarrollo 1985-1989).

prioridad el desarrollo científico y cultural. Estos aspectos se veían reflejados en el Plan General de Desarrollo 1985-1989.

En este contexto se funda la licenciatura en Sociología en la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, con el compromiso disciplinario de apoyar a la investigación especializada, y con la importante contribución del personal para la formación docente del alumnado, así como fomentar el incremento de la planta de investigadores y el propio personal administrativo.

La licenciatura en Sociología en la UAEM tiene sus inicios desde el 8 de septiembre de 1983²⁸, iniciando con ocho alumnos y cinco profesores con las licenciaturas de Antropología, Ciencias Políticas, Economía, Historia y Sociología, la necesidad de impulsar la creación de la licenciatura en Sociología era la de formar profesores preparados en el área, además con métodos de enseñanza y con técnicas pedagógicas para que se formaran cuadros que respondieran a las problemáticas de la sociedad.

Aunque las condiciones en las cuales se fundó la licenciatura de sociología fueron difíciles, no solo por el tamaño del presupuesto que se manejaba en aquella década, sino sobre todo y particularmente por el prejuicio que desde siempre ha existido hacía los sociólogos por parte de las sociedades conservadoras. En el caso de Toluca se piensa que los sociólogos son de izquierda, son comunistas, y sus costumbres morales son tan relajadas que los hace un peligro para esta sociedad que se cree decente. Por supuesto que tales prejuicios no tienen ningún fundamento ni en las personas, ni en la disciplina.

A pesar que en México se estaba presenciando un periodo de inserción hacia al neoliberalismo la fundación de la licenciatura en Sociología de la UAEM, significaría un contrasentido, dado el carácter crítico de la disciplina y el enfoque académico marxista en las materias impartidas.

En los ochenta y principios de los noventa, todavía podíamos ubicar materias como “sociología del trabajo”, “cuestión agraria en México”, “sociología rural”, “desarrollo regional”, “sociología de la población” y “cuestión étnica y nacional”; sin embargo, el proceso de inserción de México al neoliberalismo no se vería reflejado en el plan educativo

²⁸ Información obtenida en: Sociología (2009). Documental.

de la UAEM de manera inmediata ya que los estudios estaban enmarcados en realidades regionales, además el cambio institucional neoliberal en la UAEM se daría en 1993, fecha en la que se propuso retirar a la licenciatura de los planes de estudio de la Universidad por significar un contrasentido ante las propuestas de las “nuevas dinámicas” educativas neoliberales. Por lo tanto, un grupo de docentes de la licenciatura se manifestaron y argumentaron que la disciplina, ante la emergencia de un nuevo modelo educativo, podría adaptarse y ser funcional al panorama flexible que abrazaba la Universidad.

La sociología dentro de la Universidad es considerada tan rica y tan amplia en la investigación, que le permite al sociólogo tener bases suficientes para trabajar en diversos ámbitos y también ha generado en los egresados la idea clara de la necesidad de estudiar postgrados. Sin embargo la vocación, el compromiso y la formación teórica, son un requisito importante para impulsar la licenciatura para las generaciones venideras, afirman docentes de la Licenciatura.

3.1.5. La licenciatura en sociología, hoy

Frente a los eminentes cambios en la Universidad, la licenciatura también sufrió reestructuraciones ante la imposición de las nuevas modalidades que rigen la educación universitaria en nuestro país. Bajo un contexto lleno de diversos cambios tanto nacionales como internacionales, la sociología en la UAEM surge como licenciatura justo en la década considerada como perdida²⁹.

Es así como en el 2003 también tiene que cambiar la antigua modalidad de plan rígido al plan flexible.

Al tratarse de un modelo flexible³⁰, la noción de semestre se diluye para dar paso a la modalidad de créditos, que los alumnos deben cubrir en un tiempo determinado, llamado periodo. Los créditos por cubrir durante la licenciatura, van de los 400 a 410, dependiendo

²⁹ “Los años 80 se caracterizaron por el estancamiento económico, la carga agobiadora de una deuda que limitaba el acceso a los mercados financieros internacionales, una reducción del 9% del ingreso per capita entre 1980 y 1990, y la inflación que sobrepasó en algunos países el 1000% ” (Brieger, 2002:1).

³⁰ En lo que refiere a la flexibilidad de la licenciatura en sociología véase: UAEM (2004). Curriculum 2004 Sociología.

de la carga crediticia de cada alumno. El tiempo para cursar la licenciatura es de 10 periodos como tiempo ideal.

La licenciatura dentro del plan flexible se presenta como aquella que proporcionará conocimientos, herramientas, habilidades y perspectivas de valoración para analizar y comprender el mundo en que vivimos, a partir de múltiples enfoques del conocimiento de lo social. El concepto de competencia es usado en esta propuesta como instrumento general que organiza conjuntos de capacidades educacionales.

Al término de los estudios, se prevé que los egresados cuenten con las siguientes competencias que les permitan desarrollarse profesionalmente.

- Capacidad para comprender y distinguir el objeto de estudio de las Ciencias Sociales y sus áreas disciplinares, dentro de ellas: el ámbito de la Sociología.
- Capacidad para el estudio sistemático y diferenciado de las relaciones sociales, a partir de los distintos marcos epistémicos y teóricos explicados desde la Sociología como un campo específico.
- Capacidad para diseñar, aplicar e interpretar estrategias de investigación social.
- Capacidad para proponer una perspectiva transdisciplinaria en el tratamiento de las problemáticas sociales.
- Capacidad de reflexión teórica y metodológica, así como habilidad técnica e instrumental necesaria para su trabajo profesional.
- Capacidad para responder adaptativamente al contexto laboral, poniendo en juego y renovando su propio acervo de competencias profesionales.
- Habilidad para trabajar en equipo transdisciplinarios de investigación o de participación social.
- Capacidad para mantener los principios de servicio a la sociedad, características de la Universidad Pública Mexicana, tales como: la libertad de pensamiento, la justicia social, la democratización de la esfera social y pública, el pensamiento crítico y laico.
- Capacidad para mantener una actitud de respeto a la naturaleza, el medio ambiente y la consolidación de los derechos humanos y civiles.

- Capacidad para mantener una actitud de aceptación, respeto y reconocimiento de la diversidad cultural de la realidad social nacional.

Si bien, la prioridad educativa de la licenciatura en Sociología es la práctica del análisis crítico y reflexivo considerada como una de las principales estrategias pedagógicas, y la formación en Sociología tiene como referencia inmediata a la investigación y la docencia ante un contexto donde la Universidad ha cumplido con los requisitos que se le han impuesto, todo indicaría que el egresado al incursionar al área laboral se encontrará con las posibilidades necesarias de adquirir un empleo que cubra sus expectativas.

3.2.El mercado de trabajo

3.2.1. El mercado de trabajo en Toluca

El Estado de México es considerado como un motor local receptor importante de la economía nacional, desde la década de los años treinta se encuentra en una zona de transición demográfica, es la entidad con más población del país, su ubicación geográfica le permite absorber lo que la capacidad de la capital del país no puede. El Estado de México cuenta con dos zonas metropolitanas importantes y son los dos centros urbanos más grandes en los que se desarrollan actividades políticas, económicas y financieras: la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), y la Zona Metropolitana del Valle de Toluca (ZMVT) de las cuales, Toluca se encuentra ubicada en esta última.

La ZMVT, destaca por su heterogeneidad del mercado laboral, que incluye al sector industrial que impacta directamente sobre el sector servicio de manera formal como informal, Toluca, como capital del Estado de México, concentra el poder político-administrativo.

Desde la década de 1950 comienzan a darse algunos cambios en la estructura productiva del municipio, con la instauración de dos grandes industrias en el territorio municipal que fueron: Coca-Cola y la Textilera Celanese Mexicana S.A. Estos cambios sirvieron como principal motivo del discurso político que se enfocaba en “realizar todo lo posible por emancipar al municipio al desarrollo económico a través de la industria” (Arteaga, 2006: 34). Sin embargo el problema de la pobreza en Toluca se detectaba junto con la falta de

empleo en la zona, un tema recurrente pese al crecimiento industrial lento pero sostenido que presenta el municipio durante la década de 1950-1960.

La industrialización sería la fórmula a seguir para afrontar los problemas de pobreza que venían de la mano con el desempleo. El proyecto de industrialización en Toluca se desarrolló en dos etapas. La primera etapa, se mantendrá firme en la idea de que la industria por sí sola puede generar el desarrollo social y aminorar las carencias de empleo que persistían en el municipio y zonas aledañas, por lo que esta etapa se sustentó en la Ley de Protección a la Industria, esta etapa se sustentaría como un atractivo eficiente para los inversionistas nacionales y extranjeros.

La falta de infraestructura era la preocupación latente, ya que el gobierno estatal reconoció que el Estado de México, y en particular Toluca, carecían de una infraestructura eficaz, capaz de atraer el capital extranjero y nacional. Esto de alguna manera daría apertura a la segunda etapa de industrialización, desde entonces, el municipio se concentraría en crear las condiciones de infraestructura para garantizar la inversión de capitales, entre las grandes obras se encuentran la apertura de camino que fueron realizadas debido a las necesidades de los transportistas de las principales industrias.

Al estimular el proceso urbano-industrial se apresuró la descampesinización y la extinción de actividades productivas agrícolas en zonas con alta productividad, con esta tendencia el municipio de Toluca comienza a tomar forma de zona metropolitana.

La bonanza proteccionista industrial se vería reflejada en el Valle de Toluca cuando se hace posible en la década de 1970, la construcción del parque industrial Lerma. La zona industrial Toluca-Lerma se constituyó en un espacio alternativo con la finalidad de desconcentrar y descentralizar la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) (decreto de 1972). Esta idea surge en función de las expectativas e intereses de las empresas radicadas en esta zona y no necesariamente como un proyecto de desarrollo regional.

Con estos sucesos la industrialización ya no será vista como un medio para lograr el bienestar social, más bien el proceso industrial se visualiza como un fin en sí mismo, a

partir del cual los grupos hegemónicos (políticos y comunidad empresarial) procuran obtener beneficios económicos. Los costos sociales generados comienzan a reflejarse en desigualdades regionales en la entidad y en las zonas indígenas. La acentuación de la desigualdad producto de la industrialización se percibirá en lo microsocioal en el caso de Toluca, pues con la urbanización e industrialización se expropiaron tierras (Lerma y San Lorenzo Tepatlán) para reforzar una infraestructura que no traería los mismo beneficios para la mayoría.

El proceso industrializador que se desarrolló en Toluca no resultó suficiente para cubrir las necesidades de empleo. Rodríguez (2010) manifiesta que las transformaciones de los mercados de trabajo en la ZMVT, el sector industrial sigue siendo el motor de acumulación y reproducción del sistema capitalista, considerado el informalismo consecuencia directa de este sistema productivo.

A principios de la década de 1980 el Estado de México se ve severamente afectado por la crisis económica, ya que representaba una punta de lanza hacia el desarrollo durante el periodo de sustitución de importaciones. Al ser la industria el pilar económico de la entidad, se suscitaron nuevas dificultades para mantener cierto nivel de competitividad y se hicieron evidentes cuando dio comienzo la apertura comercial y la inserción de la economía local en los procesos de globalización.

Este nuevo reordenamiento económico trajo consigo una afectación espacial a las industrias asentadas en el Valle de Toluca. Esto obligó al gobierno, tanto federal como estatal, a pensar en una serie de políticas no vinculadas a la economía y se matiza en políticas particulares para la atención de problemas sociales como la pobreza.

Actualmente en la ZMVT existe un desarrollo industrial importante que capta el 40% de la población activa, el 30% está distribuida dentro de la administración pública, servicios financieros y profesionales, cerca de un 30% se dedica al auto empleo (trabajo informal).

Tavira (2011) considera importante precisar que la fuerza de trabajo en Toluca puede advertirse claramente en tres situaciones actuales:

- 1) La mayoría de los trabajadores gana entre uno y tres salarios mínimos.

- 2) La proporción de trabajadores que ganan tres y más salarios tiende a disminuir y,
- 3) Los hombres obtienen mayores percepciones monetarias por su trabajo que las mujeres.

El volumen y expansión de los servicios en esta ciudad principalmente hacia las zonas conurbadas (Meteppec y Lerma), está directamente relacionada con las funciones económicas y político-administrativas que se desarrollan en la ciudad, por ser sede del aparato de gobierno estatal, además también se ha registrado una expansión del comercio y de los servicios profesionales.

Dentro de la zona de Toluca actualmente existen dos zonas industriales generadoras de empleos. El corredor Toluca-Lerma, con una extensión de 416.5 hectáreas, conformado por 361 empresas establecidas, de las cuales 30% corresponden a empresas mixtas, 40% son empresas extranjeras y el 30% empresas nacionales.

El parque industrial Toluca 2000 tiene una extensión de 300 hectáreas, conformada por un total de 97 empresas en operación.

De esta manera se puede deducir que el mercado laboral en Toluca es heterogéneo³¹ porque incluye el sector industrial, político administrativo, el sector servicio en sus dos vertientes actuales: el trabajo formal e informal.

3.2.2. Situación laboral de los egresados de la UAEM

Los resultados obtenidos en el Panorama Laboral 2010 de América Latina y el Caribe mencionan que a pesar de haber aumentado en la región el empleo protegido, los jóvenes son quienes presentan un mayor déficit de empleo decente³², ya que es el grupo más

³¹ Es importante aclarar que heterogéneo no solo se refiere a la multiplicidad de actividades, más bien se refiere a que “Los trabajadores asalariados coexisten con los no asalariados (patrones, por cuenta propia, no remunerados), la gran empresa con los micro establecimientos, los sectores más modernos de los servicios con los vinculados a la economía de subsistencia, los empleos formales con las actividades informales” (De Oliveira, 2006:39).

³² La OIT define el trabajo decente como aquel que “resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (oit.org.pe).

afectado por el empleo precario e informal. Según los resultados, seis de cada 10 jóvenes tienen un empleo informal pues no están cubiertos por la seguridad social.

Sollova y Roman (2012) consideran que la mayoría de los egresados asalariados en el Valle de Toluca, se pueden ubicar en el rango de trabajadores precarios medio a extremo. Esto a partir del entramado que ellos conformaron con tres dimensiones: económica, normativa y seguridad laboral. En función de estas tres dimensiones giran las variables para medir la precariedad del trabajo (medio, alto y extremo) desde su investigación para los egresados en particular.

Para establecer un margen característico de la precariedad recurriremos a la propuesta de Sollova y Roman (2012).

Cuadro uno: Dimensiones de la Precariedad

Dimensión	Variables	Indicador
Económica	Ingreso Contrato	Salario mínimo Ausencia o presencia de contrato
Normativa	Duración de contrato Duración de jornada Seguridad social	Tipo de contrato Horas trabajadas Acceso o no a instituciones de salud
Seguridad laboral	Prestaciones sociales Sindicato	Prestaciones sociales Afiliación o no a un sindicato

Fuente: Elaboración propia con base en Sollova y Roman (2012)

El recuadro establece un margen característico de la precariedad, que no solo está en función de cuantos salarios mínimos puede ser acreedor el egresado, sino que también depende de diversas variables que brindan estabilidad económica y social al egresado.

El área laboral en el Valle de Toluca se divide en dos grandes sectores: la industria y el de servicios (político-administrativo y comercio). Es importante acotar que en el sector político administrativo, tanto a nivel municipal como estatal, existe una gran tradición de recomendación. Para que cualquiera de los egresados pueda adquirir un contrato o plaza en

la administración pública son requisito una serie de pruebas temporales (6 meses) que lo tendrán como becario durante ese tiempo, después de este periodo el directivo encargado toma la decisión de incorporarlo como asalariado o no.

En el Valle de Toluca el panorama laboral para el egresado universitario, ya no es garantía para instaurarse en un empleo con estabilidad, y con las nuevas dinámicas de flexibilidad laboral, siempre está en constante riesgo de perder el empleo.

1.1.1. El mercado laboral para los egresados en sociología

El mercado de trabajo para los egresados en sociología ha sido hasta ahora, exclusivamente dentro de las labores de docencia e investigación (De la Garza, n. d. c). Sin embargo “En México, la carrera de sociología ha permitido preparar numerosos funcionarios y cuadros del partido hegemónico durante más de siete décadas” (Lutz, 2006:219). Esto indica que el desarrollo de la licenciatura no se acota en un solo sector. El plan de estudios de la UAEM, menciona que actualmente su campo de acción y desarrollo también abarca el sector privado, donde el trabajo del sociólogo es de gran importancia para el conocimiento y definición de problemáticas de orden social que, en lo económico, político y cultural, requieren ser examinados desde una óptica de análisis social.

Stolovich y Supervielle (2000) mencionan que la demanda de sociólogos dentro de las empresas no es muy común en América Latina pero si ha habido una participación importante dentro de ellas, sobre todo en las grandes empresas con cierto poderío económico que demandan investigaciones³³ relacionadas a la fuerza laboral interna y externa, el mercado, el empresario, entre otras.

Actualmente el proceso de flexibilización ha obligado a reconfigurar los requerimientos de calificación de los trabajadores, originando el incremento en la desocupación y el desempleo; otra de las dimensiones en las que la flexibilidad ha ganado importancia es en el sistema educativo ante la necesidad de transformar las estructuras y las diferentes formas

³³ Pero la mayoría de las veces se convoca a otros profesionales para realizar estas tareas, y solamente se apela a sociólogos cuando los instrumentos utilizados no dan los resultados esperados (Stolovich y Supervielle 2000: 35-352).

de interacción de los sistemas educativos y el mercado laboral de acuerdo a las exigencias del mercado.

En un estudio realizado por la coordinación de sociología (2009) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCP y S), se mostró la ocupación de las dos primeras generaciones del plan flexible en la licenciatura de sociología, entre las actividades laborales más destacadas se encontraron: de 19 egresados, el 38 por ciento tenía trabajo en el sector gubernamental, el 31 por ciento en el ámbito educativo, 5 por ciento en empresas privadas, el 5.3 por ciento en instituciones públicas y el 5.3 por ciento restante en organizaciones civiles. Por lo tanto, los sectores gubernamentales y el sector educativo siguen siendo la principal fuentes de empleo para los egresados de la carrera de Sociología, sin embargo, la diversificación profesional ha avanzado constantemente.

Entre la diversificación del mercado del trabajo para los egresados en sociología, está el de las instituciones públicas, dedicadas al levantamiento de estudios de opinión (encuestas), estudios socioeconómicos o de difusión científica y cultural, aunque propiamente no se estaría explotando el potencial teórico metodológico de un sociólogo, sin embargo son las áreas que más terreno van ganando en el campo laboral de los sociólogos en los últimos años.

Capítulo cuatro

4. FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIEDAD EN EL TRABAJO DE LOS EGRESADOS EN SOCIOLOGÍA

4.1. Flexibilización

4.1.1. Condición de ocupación

Como hemos visto, las medidas para flexibilizar el mercado laboral en México se llevaron a cabo desde inicios de la década de los ochenta, bajo el argumento de que favorecería a la generación de más y mejores empleos y, sobre todo, permitiría hacerle frente a la situación económica por la que atravesaba el país en ese momento. Esta estrategia de flexibilizar el mercado laboral abarcó no solo el aspecto laboral, sino que se extendió también al sector de la educación, y es llevado a cabo bajo la idea de que los estudiantes se adaptarán más fácilmente a las condiciones cambiantes del mercado laboral. Desde esta óptica analizaremos la situación de los egresados en la licenciatura en sociología.

La UAEM desde el año 2003 se apegó a las dinámicas de flexibilización y competitividad, así mismo siguió a la perfección los planes de desarrollo general³⁴ que contienen la visión del Sistema de Educación Superior (SES) de generar el capital humano deseable en mediano plazo para ser útil a la sociedad de mercado. Bajo esta dinámica se hace creer que el alumno ya estará preparado para insertarse a un mercado laboral flexible. Entonces, la cuestión de la flexibilización consiste en considerarla como un principio inseparable a la transformación del mapa de las posiciones rígidas, tanto educativo como productivo.

El caso de los egresados de la licenciatura en Sociología es ilustrativo ya que se cumplen las estructuras flexibles constituidas por formas de organización, obligando al alumno a procesos cada vez más individuales y excluyentes.

³⁴ La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo, una propuesta de la ANUIES (1999).

El cuestionario aplicado a los egresados de la licenciatura en sociología, nos demostró que la condición de ocupación de los ocho que contestaron el cuestionario³⁵ es de: cuatro ocupados y cuatro desocupados.

En cuanto a los desocupados se refiere, solo uno no ha tratado de buscar empleo, el resto lo han hecho durante tres meses y el que menos por un mes. Los encuestados tenían la disposición de trabajar en el momento en que se les realizó el cuestionario.

Los lugares a los que acudieron para la búsqueda de empleo fueron: dos directamente en el lugar de trabajo, y el tercero por medio de un anuncio clasificado. Los tres ya han trabajado anteriormente, renunciando a su anterior empleo en el año en curso y uno antes del año pasado.

Justamente en el párrafo anterior, encontramos la primera dificultad, ya que solo cuatro egresados se encontraban insertos en el mercado laboral de la zona a un año de haber egresado de la licenciatura. Según el tercer informe de actividades del rector de la UAEM (2011), un egresado universitario tarda en promedio de seis meses para encontrar trabajo, ya que la Universidad dota de las herramientas necesarias para ser “competitivo” y para ser valorado en el mercado laboral. Por lo tanto, no se le dificultaría al egresado insertarse tempranamente al trabajo, de no ser así, es porque el egresado fue deficiente en la preparación individual profesional al no aprovechar las herramientas flexibles.

Esta situación genera un estatus de exclusión en el egresado ya que institucionalmente no está inserto, ni en la institución educativa, ni es parte de alguna institución productiva, orillando al egresado en calidad de “mientras” a dedicarse a otras actividades no propias de la sociología, que residen en la informalidad. Con el proceso de no inserción al mercado laboral estaríamos presenciando un primer aspecto contradictorio de la flexibilidad.

4.1.2 Contexto Laboral

La licenciatura en Sociología también ha tenido que ser adaptable desde que “la flexibilidad como noción, ha ganado importancia y espacio, a partir de que en México se implementaron políticas neoliberales, lo anterior por la necesidad de transformar las

³⁵ De los 12 egresados solo 8 contestaron el cuestionario ya que los 4 restantes no se localizaron por correo electrónico ni vía celular. Haciendo un total de un 75% del universo de la investigación.

estructuras y las diferentes formas de interacción de los sistemas educativos y productivos, para hacerlos acordes al avance de la sociedad de mercado” (Arriaga, 2006: 148). Respecto al desarrollo disciplinario de la licenciatura, los propios docentes fundadores³⁶ y docentes actuales, refieren que la Sociología como ciencia y profesión cuenta con los elementos teóricos y metodológicos necesarios para analizar las relaciones sociales, formas de gobierno, procesos y movimientos sociales, identifica fenómenos sociales, y políticos con las distintas categorías propuestas por los autores más relevantes del pensamiento sociológico a fin de procurar su utilización en el estudio de problemáticas regionales, nacionales e inclusive internacionales.

En materia de contexto laboral, los cuatro egresados que se encuentran empleados y según los datos arrojados por el cuestionario realizan las siguientes actividades:

- 1) Archivo de documentos en una escuela primaria.
- 2) Análisis de bases bibliográficas, reportes de investigación.
- 3) Coordinador de proyectos para generar empleos en una asociación civil.
- 4) Catedrático de Ciencias Sociales en nivel medio superior.

Dos de los lugares en donde trabajan pertenecen al sector privado, uno trabaja en institución de gobierno y otra en una organización civil. Los cuatro realizan sus actividades en las instalaciones de la empresa.

Como podemos ver, la diversificación laboral para los sociólogos ha ido en aumento, desafortunadamente realizan actividades que poco tienen que ver con su preparación académica, a excepción de uno solo que se dedica a la docencia a nivel media superior. Es un error pensar que el sociólogo solo puede trabajar en campos muy delimitados como la docencia, ámbito político-administrativo, investigación, trabajo de campo (aplicación de encuestas) y analista bibliográfico. Sin embargo se tiene la potencialidad para trabajar en diferentes ámbitos, dada la riqueza de la diversidad de pensamiento que tienen como base y que permite aplicar propuestas analíticas concretas en otros ámbitos como en la iniciativa privada desde la propia esencia de la disciplina.

³⁶ Información obtenida en UAEM (2009). Documental Sociología.

Sin embargo, la diversidad de pensamiento crítico, contraviene con las dinámicas flexibles que en el fondo dan como resultado una estandarización de pensamiento y acción, aunado al desconocimiento que existe en varios ámbitos laborales acerca del propósito de la sociología, demeritando la licenciatura y ocupando puestos que nada tienen que ver con su formación.

4.1.3 Jornada y regularidad laboral

Uno de los cuatro encuestados, comenta que no tiene un horario regulado de trabajo y tiene muy poca actividad. Mientras tanto, dos de los tres restantes, trabajan más de cuarenta horas a la semana, incluyendo los días sábado y domingo, solo uno trabaja treinta y cinco horas pero también realiza actividades en sábado. Estas horas son las que habitualmente trabajan. Uno de los encuestados trabaja estas horas durante todo el año y dos más, tienen menos de un año en el trabajo.

Cuadro dos: Jornada y regularidad laboral

Dimensión Normativa	
Número de egresados que trabajan	Horas trabajadas
1	No tiene horario regulado de trabajo
2	51 horas semanales
3	35 horas semanales
4	42 horas semanales

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

Con la flexibilidad en las relaciones laborales actuales, la cuestión del tiempo es un factor importante al determinar la cantidad de la producción, la jornada y regularidad laboral. La flexibilización presupone variaciones en la distribución del tiempo como principio de control, la organización del tiempo está directamente vinculado con el “Just in time” y en muchas ocasiones no está estipulado en el contrato, por lo que es una práctica recurrente que se realiza en la cotidianeidad laboral. Estaríamos presenciado entonces una conculcación más de los derechos laborales para los egresados universitarios quienes se tienen que ajustar a horarios polivalentes por lo tanto flexibles.

Con la dinámica organizativa del “Just in time”, proveniente del toyotismo, resulta una manera efectiva para adaptar los tiempo y horarios de la mano de obra en todos los puestos jerárquicos, esta dinámica es transferida para el ámbito laboral de servicios principalmente. Finalmente, los trabajadores deben devenir polivalentes y estar calificados para resolver los problemas.

4.2 Precariedad

Dentro de las diversas concepciones que tiene la definición del trabajo precario se puede enunciar que entre ellas se encuentran: la inestabilidad en el trabajo, la subcontratación, falta de protección social, salario bajo, sin afiliación a un sindicato y los beneficios que se asocian con el empleo. Sollova y Román (2012) encuentran necesario establecer dimensiones amplias de precariedad laboral para ubicar de alguna manera más específica la precariedad siendo asociadas todas al deterioro de las condiciones de trabajo y condiciones del desarrollo de la vida en el egresado universitario, para lo cual se establecen tres dimensiones: económica, normativa y seguridad laboral.

A la luz de las siguientes dimensiones nos permitirá conocer si los egresados se encuentran en condiciones precarias media, alta, o extrema.

4.2.1 Ingresos

Los cuatro egresados que laboran reciben un pago y cada uno recibe el pago de manera distinta, ya que uno lo recibe por semana, otro por quincena, y dos por mes. Cada uno de los ingresos varia indudablemente, ya que uno recibe solo un poco más de lo que equivale al salario mínimo mensual (\$1240.00), mientras que el que más recibe (que es solo uno) alcanza los cinco salarios mínimos mensuales, los dos restantes alcanzan los dos salarios mínimos por mes.

Para establecer la precariedad en cuanto al nivel de ingreso en los egresados en Sociología, tomaremos la variable de dos salarios mínimos mensuales a consideración de la propuesta

de Sollova y Román. Considerando que el salario mínimo establecido en la zona es de \$64.76³⁷.

Cuadro tres: Ingresos

Dimensión Económica			
Número de egresados que trabajan	Ingresos	Salario por día	Salarios mínimos al mes
1	\$ 1,000 quincenal	\$ 66.66	1.005 salarios mínimos
2	\$2,000.00 quincenales	\$ 133.33	2.005 salarios mínimos
3	\$ 850.00 semanal	\$ 121.42	1.04 salarios mínimos
4	\$7,000.00 mensual	\$ 233.33	5.005 salarios mínimos

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

La condición es dispersa, ya que solo uno de los cuatro egresados recibe cinco salarios mínimos mensuales, por lo que se podría considerar en este aspecto como “no precaria”. Es importante señalar que la actividad laboral que realiza es la docencia, por lo que nos deja ver, es el área laboral más prolifera para los sociólogos de esta generación en cuanto a salario se refiere.

Mientras tanto dos más apenas alcanzan los dos salarios mínimos mensuales, estarían por lo tanto, en la clasificación de “precariedad alta” tomando en cuenta el nivel de estudios y las actividades que realizan.

En el cuarto caso se encuentra en una situación “precaria extrema” debido a que solo alcanza el promedio de un salario mínimo mensual.

³⁷ A partir del 27 al 31 de Diciembre del 2012 el área geográfica B se integró a la A y la C se renombró como B. Actualmente el salario mínimo de lo área A equivale a: \$64.76, y el área B equivale a: \$61.38 (www.conasami.gob.mx).

Con la ubicación de los salarios en “no precario”, “medio”, “alto” y “extremo”, nos podemos dar cuenta que los salarios, no están regulados de acuerdo al nivel académico, sino más bien responde a las actividades que se realizan y al lugar en donde se está trabajando, en el caso de la docencia es por las horas de clase que se imparten. La mayoría no son salarios fijos, sino que el establecimiento de los salarios está sujeto a la polivalencia de la actividad laboral.

4.2.2 Condiciones laborales

En lo que refiere a condiciones laborales de los egresados, dos cuentan con un contrato por escrito. Siendo este, de dos a seis meses en uno, y otro de seis meses hasta un año. Mientras los dos restantes no cuentan con ningún tipo de contrato.

Cuadro cuatro: Contrato laboral

Dimensión Económica y Normativa	
Número de egresados que trabajan	Tipo de Contrato
1	Sin contrato
2	Por seis meses
3	Sin contrato
4	De seis meses hasta un año

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

Situación que nos permite deducir que la firma del contrato está en necesidad del contratante, y que, en cualquier momento o cumpliendo el contrato temporal, los egresados pueden ser despedidos o simplemente no se les renovará el contrato ya que así lo estipula la ley. Esto en cuanto a los dos que tienen un contrato, mientras tanto los dos que a pesar de trabajar, no cuentan con contrato, su situación es mucho más crítica ya que están expuestos a que en cualquier momento sean despedidos, sin que esto tenga mayor repercusión para el contratante, debido a que no existe ninguna responsabilidad por escrito con el trabajador. Estos aspectos convierten al trabajador en vulnerable debido a que se encuentra en una situación de incertidumbre laboral.

Situación que permite situarlos en una condición “precaria extrema” debido a que ninguno tiene la seguridad de permanecer en el trabajo por tiempo indeterminado que les proporcione seguridad laboral y por consiguiente de vida.

En lo referente a las prestaciones laborales como: aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, INFONAVIT, fondo de ahorros para el retiro, etc. solo dos respondieron que reciben vacaciones con goce de sueldo y solo uno de ellos recibe aguinaldo. Mientras tanto los dos restantes no perciben prestaciones de ningún tipo.

Cuadro cinco: Prestaciones Sociales

Dimensión de Seguridad Laboral	
Número de egresados que trabajan	Prestaciones Sociales
1	Ninguna
2	Vacaciones con goce de sueldo
3	Ninguna
4	Aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

Esta situación permite ubicarlos en un escenario de “precariedad extrema” debido a los escasos derechos laborales con los que cuentan dos de los egresados, y en los otros dos casos, debido a la nula adquisición de los derechos laborales.

En cuanto a la asociación sindical, nadie se encuentra afiliado a un sindicato.

Cuadro seis: Asociación sindical

Dimensión de Seguridad Laboral	
Número de egresados que trabajan	Afiliación o no a un sindicato
1	No
2	No
3	No
4	No

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

Hasta las últimas tres décadas la afiliación a un sindicato era primordial dentro de las relaciones de trabajo, sin embargo, con la reestructuración laboral este derecho al que se hacía acreedor el trabajador se ha perdido. Como lo podemos demostrar en los resultados obtenidos, situación que nos permite ubicar a los egresados en cuanto a la dimensión de seguridad laboral como “precariedad extrema” en los cuatro casos.

En cuanto a atención médica se refiere, solo uno tiene acceso a este servicio, mientras que los tres restantes no tienen acceso a ninguna institución de salud.

Cuadro siete: Institución de Salud

Dimensión Normativa	
Número de egresados que trabajan	Acceso o no a instituciones de salud
1	No
2	No
3	No
4	Si

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta.

Como podemos observar, solo uno se encuentra en situación “no precaria” debido a que cuenta con el servicio, mientras los tres restantes, no cuentan con acceso a una institución de salud, situación que los convierte en trabajadores “precarios extremos” debido a la omisión de protección y seguridad social.

De conformidad con los resultados y con los criterios de obtención de los derechos laborales, podemos ubicar a dos de los egresados como trabajadores precarios en situación “extrema” debido que dentro del trabajo solo cuentan con un salario que va de un salario y dos salarios mínimos al mes, mientras que las demás dimensiones no se cumplen en ninguna de sus variables. Uno de los egresados se sitúa en precariedad “alta” ya que las dimensiones mencionadas solo se cumplen a la mitad. Para el último de los egresados el problema radica en la dimensión de seguridad laboral donde no existe la afiliación a un sindicato y a las pocas prestaciones sociales a las que se hace acreedor, mientras que en la dimensión normativa su contrato es temporal que lo deja en constante incertidumbre laboral, bajo estas condiciones de trabajo se ubica en precariedad “media”.

Cuadro ocho: Precariedad de los egresados de la licenciatura en sociología.

Dimensión	Variables	Indicador	Total de egresados que trabajan			
			1	2	3	4
Económica	Ingreso	Salario mínimo	1	3	2	5
	Contrato	Ausencia o presencia de contrato	Ausencia	Presencia	Ausencia	Presencia
Normativa	Duración de contrato	Tipo de contrato		Por seis meses		De seis meses hasta un año
	Duración de Jornada	Horas trabajadas	No tiene horario regular de trabajo	51 horas semanales	35 horas semanales	42 horas semanales
	Seguridad social	Acceso o no a instituciones de salud	No sabe	No	No sabe	Si
Seguridad laboral	Prestaciones sociales	Prestaciones sociales	Ninguna	Vacaciones con goce de sueldo	Ninguna	Aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo
	Sindicato	Afiliación o no a un sindicato	No	No	No	No
Tipo de precariedad, según Sollovan y Román: media, alta y extrema.			Extrema	Alta	Extrema	Media

Elaboración propia con base en Sollovan y Román (2012) y los resultados obtenidos en la encuesta.

Como se puede apreciar en el recuadro anterior, los egresados en sociología se encuentran dentro de las condiciones precarias media a extrema.

Esta situación de precariedad de media a extrema en las condiciones laborales, confirman otra de las contradicciones desprendidas de las dinámicas flexibles laborales, ya que el egresado acepta trabajar bajo las condicionantes precarias que actualmente ofrece el mercado laboral para egresados universitarios.

Además podemos inferir que no hay una relación lógica que nos indique que al reformar la Ley Federal del Trabajo será positivo en cuanto a la generación de empleos y sobre todo

que cumpla con las características de ser un trabajo decente como lo estipula la OIT, sin embargo, en los artículos 35, 39 A, 39 B, 39 C y 39 F de la LFT se expresa las condiciones en que se llevará a cabo el contrato de trabajo de acuerdo a la modalidad: periodo de prueba, trabajo por temporada y capacitación inicial. Estas condiciones, dejan nuevamente puertas abiertas para la proliferación de la subcontratación y trabajos que atentan contra la estabilidad laboral, sin duda una herramienta para legitimar las dinámicas flexibles a costa de la fuerza de trabajo de los egresados.

4.2.3 Complementación de ingresos

Uno de los cuatro que se encuentra empleado realiza otra actividad totalmente ajena a su profesión con la finalidad de complementar sus ingresos. Dos más han tratado de buscar otro empleo, uno de ellos con la intención de ganar más sin importar que trabaje más horas, y el otro solo quiere cambiar de empleo sin especificar el motivo.

Con la falta de estabilidad en el empleo, la omisión de contratos, escasas o nulas prestaciones sociales, el egresado está presenciando un deterioro de las condiciones de trabajo. En consecuencia y como resultado de los datos obtenidos el egresado se encuentra en la necesidad de pensar y buscar otras alternativas en primera instancia para incrementar sus ingresos y “mejorar condiciones laborales con la intención de reducir la insuficiencia en el ingreso e incertidumbre” (Méndez, 2010: 20).

Sin duda estas acciones, orillan al egresado a buscar soluciones inmediatas ante las necesidades cotidianas más urgentes de consumo, privándolos de una concientización de la necesidad de generar una estabilidad política del vínculo laboral.

4.2.4 Otras actividades

Los ocho encuestados contestaron que siguen dedicando tiempo a estudiar y a tomar cursos de capacitación a pesar de haber culminado sus estudios universitarios. Veinte horas son las que más le han dedicado durante la semana a los estudios mientras que el que menos, solo 8 horas. Las actividades del hogar ocupan un segundo lugar en cuanto a ocupación de tiempo. Este aspecto nos permite ver que los egresados siguen interesados en su formación académica.

4.2.5 Desempleados

Es importante mencionar que cuatro de los ocho egresados que contestaron la encuesta se encuentran desempleados. En el momento que se les realizó la encuesta tres estaban interesados en trabajar y uno no.

Castro y Gandini (2008) mencionan que las probabilidades de encontrar trabajo y lograr la inserción en espacios laborales de mayor calidad y mejor remunerados, no siempre corresponden a la concepción que subyace sobre la escuela como un lugar de formación y preparación para el trabajo, debido a que los vínculos que se establecen con el sistema educativo y el ámbito laboral, son permeados por los procesos históricos y socioeconómicos, por el contexto de residencia y socialización que afecta de manera diferente al egresado.

A pesar de los diversos discursos manejados desde las políticas encaminadas a generar más empleos, la ANUIES menciona que actualmente por cada oferta de trabajo formal están cuatro egresados en espera de empleo (CNNExpansion).

5. REFLEXIONES FINALES

Los cambios efectuados a partir de la puesta en marcha de las políticas neoliberales en América Latina y particularmente en México, han develado las constantes realidades acerca de los supuestos de competitividad, estabilidad económica, generación de empleos, productividad, mayores estándares de cobertura educativa y desarrollo, dejando a su paso condiciones precarias de trabajo y educación para la juventud contemporánea. Las políticas de flexibilización educativa y laboral, generan situaciones críticas y desmantelan la “eficacia” de los procesos de vinculación flexible.

Los egresados en sociología de la generación 2007-2012 se encuentran en condiciones laborales precarias debido a que las tres dimensiones analizadas (económica, normativa y seguridad laboral) no se cumplen en su totalidad y dejan paso a la precariedad desde el comienzo laboral.

Los egresados no cuentan con un contrato fijo que les brinde seguridad laboral y tampoco existe la posibilidad de afiliarse a un sindicato, que sirva de mediador entre empresa y trabajador, ya que actualmente quien dicta las condiciones de trabajo es el propio empresario. Bajo esta dinámica difícilmente el egresado puede conseguir un trabajo decente.

En esta investigación no solo encontramos que la precariedad laboral es una constante en los empleos de los egresados en sociología. El desempleo también es una de las características de esta generación, situación que agrava las condiciones del egresado.

La situación del desempleo se ha tratado de desvincular de los deberes del Estado, y ha recaído bajo la responsabilidad de las instituciones educativas y del propio trabajador, al que se le hace saber, por parte de los empleadores, que no se encuentra bien preparado.

Los diferentes organismos internacionales (BM, OCDE, FMI, etc.) son los encargados de constituir las dinámicas neoliberales de las políticas educativas y laborales. En este sentido, difunden y apoyan los cambios estructurales destinados a la flexibilización en las relaciones educativas y laborales. Cuando los egresados universitarios intentan incorporarse al mercado laboral, son atendidos por los empleadores en base a esas políticas.

La flexibilidad se transforma entonces, en una estrategia de asociación entre universidad, empresa y gobierno, en la que la institución educativa cumple con las siguientes tareas:

- 1) A través del plan flexible fomenta en el estudiante universitario una cultura emprendedora o lo que es lo mismo, cultura de la privatización; por lo que el servicio social y las prácticas profesionales son objeto de la estrategia mencionada al concentrar apoyos económicos y proyectos con tintes emprendedores.
- 2) Genera una actitud meritocrática según la cual, los egresados solo pueden aspirar a ocupar un puesto por méritos y no por su formación profesional. Los egresados en sociología se desarrollan en medio de esta situación no importando las capacidades intelectuales y prácticas para la permanencia en el empleo, sino, de nuevo, los méritos obtenidos.
- 3) Da lugar a un limitado sentido de asociación y participación política al generar en los egresados universitarios actitudes individualistas por decreto, incapaces de enfrentarse por ellos mismos a dinámicas globales.

Concluimos entonces, que las dinámicas flexibles han conducido a condiciones precarias laborales a los egresados en sociología, las que avaladas por las modificaciones realizadas en 2012 a la Ley Federal del Trabajo, privilegian el incremento de la productividad por encima de los derechos laborales. De cierta manera legitiman actividades de abuso hacia los derechos de los trabajadores; hoy más que nunca las prácticas flexibles dañan las condiciones laborales para los egresados universitarios.

En tal sentido, la Licenciatura en Sociología tiene un gran compromiso de formar sociólogos bajo la postura crítica, sin dejar de lado la problemática del mercado laboral que debe ser retomada desde la sociología del trabajo en cada una de sus áreas de acentuación, para que la formación del sociólogo permita entender, explicar y sobre todo actuar, ante los nuevos escenarios laborales que imperan a nivel regional, nacional e internacional.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio comprende a una generación, por lo que es importante realizar futuras investigaciones para hacer referencia a un universo mayor de generaciones, de tal manera que sea posible generalizar los resultados alcanzados.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. y C. Montero. (2000). Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina. En de la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: FCE.
- Alcántara, M. et al. (2006). *Reformas económicas y consolidación democrática: Historia contemporánea de América Latina 1980-2006*. España: Síntesis.
- ANUIES. (1999). *Líneas estratégicas de desarrollo*. México: ANUIES.
- Añez, C. (2009). *Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina*. [Versión electrónica]. Vol. 9, núm. 2, 195-202.
- Aronson, P. P. (2007). *El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades*. [Versión electrónica]. Año VIII, núm. II, 9-26.
- Arteaga, N. (2006). *Pobres y delincuentes: Estudio de Sociología y Genealogía*. México: Porrúa.
- Arriaga, E. (2006). *Reseña de la flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior de René Pedroza flores y Bernardino García*. Tiempo de Educar. Consultado el 23 de marzo de 2013, página web en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=31171307.
- Baca, T, N. et al. (2011). *Precarización laboral y participación por género en mercados de trabajo urbanos*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Barattini, M. (2009). *El trabajo precario en la era de la globalización: ¿Es posible la organización?*. Revista de la Universidad Bolivariana, [Versión electrónica]. Volumen 8, N° 24, 2009, p. 17-37.
- Bellon, Luis A. (n. d.). *¿Del fordismo a la acumulación flexible? Comparaciones y críticas a las diferentes formas de producción*. Consultado el 16 de abril de 2013, en: <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/inae2/u2l1.pdf>
- Boltanski, L. y Chiapello. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Brieger, P. (2002). *De la década perdida a la década del mito neoliberal*. En La globalización económico-financiera. Su impacto en América Latina (AAVV) [Versión electrónica]. Buenos Aires. CLACSO.
- Caire, G. (1982). *El empleo precario y la regulación del mercado de trabajo*. París: Sociología del Trabajo precario.
- Cardenal, E. (2006). *La Universidad como dispositivo de colocación social. Movilidad y reproducción en la era de la precariedad laboral*. Consultado el 25 de mayo de 2013, en http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_13.pdf.

- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Porrúa.
- Castro, N. y Gandini, L. (2008). La salida de la escuela y la incorporación al mercado de trabajo de tres cohortes de hombres y mujeres en México. En Vela (Coord.) *La dinámica demográfica y su impacto en el mercado laboral de los jóvenes*. México: UAM Xochimilco.
- CONASAMI. (2013). *Salarios Mínimos Generales por Áreas Geográficas 1992-2013*. México.
- Con De la Madrid... el inicio del caos*. (2012, 12 de abril). Proceso.
- Chomsky, N. y Dieterich, H. (1995). *La sociedad Global Educación, Mercado y Democracia*. México: Terra.
- Dean, M. et al. (2011). *Outsourcing: modelo de expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. México: CILAS.
- De la Garza, T, E. et al. (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (2000 a). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.
- De la Garza, E. (2000 b). Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina. En De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.
- De la Garza, E. (n. d. c). *La revitalización del debate del proceso de trabajo*. Consultado el 26 de Enero 2013, en <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Bibliografia/Delagarzalarrevitalizacion.pdf>
- De la Garza, E. (n. d. d). *La sociología del trabajo en México: Balance y perspectivas*. Consultado el 16 de enero de 2013, en <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/la%20sociologia%20del%20trabajo.pdf>
- De la Garza, E. (n. d. e). *Reflexiones acerca de la Reforma Laboral*. Consultado el 12 de Noviembre de 2012, en <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/reflexiones.pdf>
- De la Garza, E. (2009). *Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI*. Consultado el 4 de enero de 2013, en

http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Estudios.pdf

De Oliveira, O. (2006). *Jóvenes y precariedad Laboral en México*. Papeles de Población. Año 12, No. 49 julio-septiembre, 37-73.

Desempleo aqueja a 40% de egresados. (2013, 16 de abril) CNNExpansion.

ENOE. (2009). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009*. Consultada el 21 de noviembre de 2012, en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2009/ENOE_2009.pdf

Escasa oferta de trabajo para sobrecalificados. (2013, 19 de marzo). El Universal.

FCP y AP. (1985). *Plan general de Desarrollo 1985-1989*. México.

FESE. (2013). *Historial de la Fundación Educación Superior Empresa*. Consultado el 23 de abril de 2013, en <http://www.fese.org.mx/nav/quien.php>

Feldman, S. y Galin, P. (1990). *La precarización del empleo en la Argentina*. Buenos Aires: CEAL.

Grigera, J. (2012). *El operaismo italiano y su historiografía. Introducción a las “Ocho tesis sobre la historia militante”*. *Sociohistórica* (29), 205-219. En memoria académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5633/pr.5633.pdf

Lagunes, C. A. et. al. (n. d.). *Políticas Públicas y educación superior en México*. X congreso internacional de investigación educativa, área 9, Historia e historiografía de la educación.

Lechuga, L. y Victorino, L. (2006). *Políticas Educativas Neoliberales y Posturas teóricas Sociopedagógicas Rurales*. VII Congreso Latinoamericano de sociología rural.

Lucena, H. (2000). El cambio en las relaciones Industriales en América Latina. En De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.

Lutz, B. (2006). *Enseñar y cursar la carrera de Sociología: caso de la licenciatura en la Universidad Autónoma del Estado de México*. [Versión electrónica]. *Espacios Públicos*, Vol. 9, núm. 18, 214-232.

Menéndez, D. (2010). *La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina*. Consultado el 23 de febrero de 2013, página web en: revistaenciassociales.ucr.ac.cr/wp_content/revistas/128-129/08-DIANA.pdf. Muños, C. y Tuirán, R. (2010). La política de educación superior:

- trayectoria reciente y escenarios futuros. En Arnaut y Giorguli (Coord.). *Los grandes problemas de México*. [Versión electrónica]. México: México.
- Monterroso, N. (2011). La insustentabilidad del turismo sustentable. En Arroyo J. y Corvera, I. (2011). *Desarrollo insostenible, gobernanza, agua y turismo*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, Juan Pablo Editor, UCLA Programa en México.
- Muños, C. y Tuirán, R. (2010). La política de educación superior: trayectoria reciente y escenarios futuros. En Arnaut y Giorguli (Coord.). *Los grandes problemas de México*. [Versión electrónica]. México: México.
- Neffa, J. C. (n. d.). *Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos*. Consultado el 23 de marzo de 2013, en <http://cdi.mecon.gov.ar/biblio/docelec/clacso/retos/neffa.pdf>
- OIT. (2010). *Información sobre empleo juvenil en América Latina*. Consultado el 4 de noviembre de 2012, en <http://prejal.oit.org.pe/docs/factsheet;-Error! Marcador no definido.-empleo-juveni-AL.pdf>
- OIT. (2010). *Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe*. Consultado el 16 de noviembre de 2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- OIT, (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: Documento Final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Oficina Internacional de trabajo, Oficina de actividad para los trabajadores*. [Versión electrónica]
- OIT, (2013). Definición de trabajo decente. Consultado el 29 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Pedroza, F. y García, B. (2005). *Flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior*. México: Porrúa.
- Peñaloza, L. y Tamayo, L. (2004). *Flexibilización curricular en la Facultad de Turismo de la U.A.E.M. Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional. Retos y expectativas de la Universidad*.
- Plan Nacional de Desarrollo. (1983). *Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación, y Deporte 1984-1989*. México.
- Plan Nacional de Desarrollo. (1989). *Programa para la Modernización Educativa 1989-1994*. México.
- Plan Nacional de Desarrollo. (1995). *Programa de desarrollo educativo 1995-2000*. México.

- Plan Nacional de Desarrollo. (2001). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2007). *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*. México. **¡Error! Marcador no definido.**
- Rodríguez, O. (2010). *La distribución territorial de la acumulación industrial metropolitana y sus efectos en los mercados de trabajo en la ZMCM 1985-2004*. México: Universidad Autónoma del estado de México.
- Programa Nacional de Educación. (2001). *Por una educación de buena calidad para todos: un enfoque educativo para el siglo XXI*. México.
- Safón, V. (n.d.). *¿Del fordismo al postfordismo?. El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. Andalucía en el Umbral de Siglo XXI.
- Salvador, L. (2008). *Desarrollo, Educación y Pobreza en México*. Papeles de Población. Año 14, No. 55 enero-marzo, 237-257.
- Servicio Social en Movimiento. (n. d.). *Creación de la Dirección de Extensión Universitaria*. Consultado el 05 de julio de 2013, en http://www.uaemex.mx/SEyV/EU/servicio%20social/sso/pdf/REVISTA_8/1_CREACION_DIRECCION_EXTENSION_UNIVERSITARIA_DEU.pdf
- Sociología en la UAEM*. (2009). Documental.
- Solova, Y. y Román, V. (2012). *Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida 2005-2010*. Consultado el, 10 de diciembre de 2012, página web en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=11224638007.
- Stolovich, L. y Supervielle, M. (2000). El sociólogo del trabajo en las empresas. En De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, D.F.: FCE.
- STPS, (2007). *Palabras del Dr. Álvaro Castro Estrada, Subsecretario del Trabajo, Seguridad y Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Consultado el, 25 de Septiembre de 2012, en http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/discursos07/21_NOV_stps.htm
- STPS. (2012). *Cuadro comparativo: Disposiciones de la Ley federal del trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo* [Versión electrónica].
- Subsecretaría de Educación Superior. (2010). *Premio SEP-ANUIES al desarrollo y fortalecimiento institucional. Reconocimiento a la UAEM por el fortalecimiento académico alcanzado*. Consultado el 28 de Diciembre de 2012, en http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/premio_sepanuies_al_desarrollo_y_fortalecimiento_i/_rid/174/_mto/3/_wst/maximized?url2print=%2Fwb%2Fses%2Fpremio_sepanuies_al_desarrollo_y_fortalecimiento_i&imp_act=imp_step3&page=0.

- UAEM. (1985). *Plan General de Desarrollo 1985-1989*. [Versión electrónica]
- UAEM. (1997). *Plan General de Desarrollo 1997-2009*. [Versión electrónica]
- UAEM. (2004). *Curriculum 2004 Sociología*. Toluca.
- UAEM. (2005). *Serie documentos para para la operación del modelo institucional de Innovación Curricular de la UAEM*. [Versión electrónica]
- UAEM. (2011). *Tercer Informe 2011*. [Versión electrónica]
- UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre la educación superior: La educación superior en el siglo XXI visión y acción*. [Versión electrónica], del 5-9 de octubre, París.
- Victorino, R. L. (2008). *Puntos críticos en la agenda universitaria: Las IES públicas y autónomas del centro-sur de México*. México: Universidad del estado de México.

7. ANEXOS

7.1. Anexo I

Encuesta y resultados

I. CONDICIÓN DE OCUPACIÓN

1. ¿La semana pasada trabajó por lo menos una hora?	Si	No
	4	4

1a. ¿Tiene algún empleo, negocio o realiza alguna actividad por su cuenta?	Si	No
	4	4

II. NO OCUPADOS

2- Ha tratado de	
¿Buscar trabajo aquí en el país?	3
¿No ha tratado de buscar trabajo?	1

2a. ¿En qué fecha comenzó a buscar trabajo?	
07/09/2012	1
03/06/2012	1
05/11/2012	1

2b. ¿En qué fecha fue la última vez que buscó trabajo?	
22/10/2012	1
19/10/2012	1
20/12/2012	1

2c.- ¿Estaba dispuesto a trabajar la semana pasada?	Si	No	NS
	3	1	

2d. ¿A dónde acudió o qué hizo para buscar empleo	
¡Error! Marcador no definido. acudió directamente al lugar de trabajo (<i>fábrica, tienda, taller</i>)	2
Sólo consultó el anuncio clasificado	1

2e. ¿ha trabajado alguna vez en su vida por un pago o salario?	
	3

2f. La última vez que se quedó sin trabajo, ¿cuál era la situación?	
Renunció a su empleo	3

2g. ¿En qué año terminó (<i>o suspendió</i>) ese trabajo u oficio?	
Antes del año pasado	1
El año en curso	1
El año pasado	1

III. CONTEXTO LABORAL, OCUPADOS

3 ¿Cuáles son las tareas o funciones principales que desempeña en su trabajo?	
Archivo de documentos en una primaria	1
Análisis de bases bibliográficas, reportes de investigación	1
Coordinar proyectos para generar empleos en una asociación civil	1
“Catedrático” de Ciencias Sociales en nivel medio superior.	1

3a. ¿A qué se dedica esta empresa, negocio o institución?	
Escuela Primaria	1
Investigación	1
Brindar apoyo a preliberados y a mujeres que sufren violencia doméstica	1
Imparte educación privada	1

3b. ¿Este negocio es?	
una compañía o empresa del sector privado	2
Ninguno de los anteriores	2

3c. ¿Normalmente en qué lugar trabaja?	
En las instalaciones	4

IV. JORNADA Y REGULARIDAD LABORAL

4. ¿La semana pasada, ¿tuvo poco trabajo que hacer?			
Si	No	No se encontró en esa situación	NS;Error! Marcador

			no definido.
1		2	1

4a Le preocupa esta situación?	
Si	1

4b. ¿Qué días y cuántas horas le dedicó a su trabajo la semana pasada?	
No tiene un horario regular de trabajo	1

Horas y minutos por semana	
51 Horas	1
35 Horas	1
42 Horas	1

4c ¿Ese es el número de horas que habitualmente trabaja?		
Si	No	NS
3		

4d. ¿En qué meses del año realiza este trabajo?	
Tiene menos de un año en este trabajo	2
Trabaja todos los meses del año	1

V. OTRAS ACTIVIDADES

5. Durante la semana pasada, ¿cuánto tiempo dedicó a	
Estudiar o tomar cursos de capacitación?	20 horas, 8 Horas, 20 Horas, 10 Horas, 20 Horas, 10 horas, 20 Horas.
¿Cuidar o atender sin pago, <i>de manera exclusiva</i> , a niños, ancianos, enfermos o discapacitados?	10 Horas.
¿Realizar los quehaceres de su hogar?	13 Horas, 5 Horas, 30 horas, 4 horas.
¿Prestar servicios gratuitos a su comunidad?	8 Horas.

VI. INGRESOS

6. - ¿Cada cuándo obtiene sus ingresos o le pagan y cuánto ganó o en cuánto calcula sus ingresos?		
Cada mes	2 000	1
Cada 15 días	2000	1
Cada semana	850	1
Cada mes	7000	1

VII. CONDICIONES LABORALES

7. ¿En este empleo cuenta con un contrato por escrito?	Si	No	NS
	2	2	
7a. ¿El contrato es?			
De dos a seis meses			1
más de seis meses hasta un año			1

7b. ¿En este trabajo, le dan, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, afiliación a sindicato, fondo de ahorro para el retiro, INFONAVIT?	
Ninguna de las anteriores	2
Vacaciones con goce de sueldo	1
Aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo	1

7c. Por parte de este trabajo ¿tiene acceso a atención médica?	
NS	2
No recibe atención médica	1
El Seguro Social (<i>IMSS</i>)	1

IX. COMPLEMENTACIÓN DE LOS INGRESOS

8. Además del trabajo principal del que ya hablamos, ¿tiene o realiza otra actividad?	
NS	2
Ayudar en algún negocio o en las tierras de un familiar o de otra persona	1
No tiene otro trabajo	1

8a. ¿A qué se dedica esta empresa, negocio o institución donde trabaja o ayuda en su segundo trabajo?	
Venta de ropa	1

8b. Durante los últimos tres meses ha tratado de	
NS	
No ha tratado de buscar otro trabajo	1
Buscar otro trabajo aquí en el país	2

8c. Lo que intenta ¿es?	
Conseguir una actividad en la que pueda trabajar más horas para ganar más?	1
Ninguna de las anteriores	1

8d. Durante la semana pasada, ¿cuánto tiempo dedicó a	
Estudiar o tomar cursos de capacitación?	20 horas (4), 10 Horas (2), 8 horas (1) NS (1).
¿Cuidar o atender sin pago, <i>de manera exclusiva</i> , a niños, ancianos, enfermos o discapacitados?	10 Horas (1).
¿Realizar los quehaceres de su hogar?	30 horas (1), 13 Horas (1), 5 Horas (1), 4 horas (1), no realizan (4).
¿Prestar servicios gratuitos a su comunidad?	8 Horas (1).

7.2.Anexo II

Cuadro comparativo de la Ley Federal del Trabajo

Ley Federal del Trabajo (Disposiciones Anteriores)	Decretos de Reformas
<p>Artículo 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. [...]</p>
<p>Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. [...]</p>
	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus</p>

	<p>trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>
<p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario; y</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p>	<p>Artículo 25.-...</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. a IX. ...</p>

<p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p>	<p>Artículo 83.-...</p> <p>Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.</p>
<p>Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p>

7.3. Anexo III

Siglas Utilizadas

ANUIES: Asociación Nacional de las Universidades e Instituciones de Educación Superior

BM: Banco Mundial

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CYMAT: Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

CONASAMI: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

CONCANACO: Confederación de la Cámara Nacional del Comercio

COPARMEX: Confederación Patronal de la República Mexicana

CRESALC: Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe

CUMEX: Consorcio de Universidades Mexicanas

ENOE: Encuesta nacional de Ocupación y Empleo

FCP y S: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

FESE: Fundación Educación Superior Empresa

FMI: Fondo Monetario Internacional

IES: Instituciones de Educación Superior

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

LFT: Ley Federal del Trabajo

OCDE: Organización para el Desarrollo y la Economía

OIT: Organización Internacional de Trabajo

PAN: Partido Acción Nacional

SEP: Secretaría de Educación Pública

SES: Sistema de Educación Superior

SUE: Servicio Universitario de Empleo

UAEM: universidad Autónoma del Estado de México

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura

ZMCT: Zona Metropolitana de la Ciudad de México

ZMVM: Zona Metropolitana del Valle de México

ZMVT: Zona Metropolitana del Valle de Toluca