



Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)

ISSN: 0185-1284

ISSN: 2448-878X

rlee@ibero.mx

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
México

Jiménez Romero, María Adriana; Fritz Macías, Heidi Diana
La experiencia laboral de egresados de los programas de TSU, frente a la pandemia de Covid 19
Revista Latinoamericana de Estudios Educativos
(México), vol. LII, núm. 2, 2022, Mayo-Agosto, pp. 183-202
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
Distrito Federal, México

DOI: <https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.2.493>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27069733007>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La experiencia laboral de egresados de los programas de TSU, frente a la pandemia de Covid 19

Work Experience in Higher Technical University Graduates in View of the Covid-19 Pandemic

María Adriana Jiménez Romero
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA CIUDAD DE México, México
adriana.jimenez@ibero.mx
ORCID 0000-0002-3935-8531

Heidi Diana Fritz Macías
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA CIUDAD DE México, México
heidi.fritz@ibero.mx
ORCID 0000-0003-3239-2582

RESUMEN

Se presentan los resultados de una investigación sobre la experiencia laboral de egresadas y egresados de los programas de Técnico Superior Universitario (TSU) de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (Ibero). Estas experiencias se centran en las afectaciones que tuvo en su empleo y condiciones laborales el confinamiento social generado por la pandemia de Covid-19. Se trata de un recorte de una investigación cualitativa transversal más amplia que, mediante las evidencias recabadas por entrevistas y con la técnica fotovoz, explica –desde la sociología del trabajo– cómo cambiaron sus condiciones laborales y cómo han respondido a dichos cambios. El análisis de los resultados da cuenta de un incremento en el desempleo y subempleo, y de la necesidad de establecer condiciones de trabajo que salvaguarden la salud y la economía, situación que no es exclusiva de trabajadores con escolaridad de TSU; sin embargo, se identifica que, por la posición laboral y las actividades que asumen, son parte de la población más afectada. Asimismo, se vislumbra un futuro para los TSU con diferentes ocupaciones que exigirán nuevas habilidades, lo que obligará a las instituciones de educación técnica a anticipar y diseñar oferta formativa acorde con las nuevas necesidades de trabajo.

Palabras clave: educación técnica profesional, condiciones de trabajo, trabajo decente, Covid-19

ABSTRACT

This paper presents the results of an investigation on the work experience of Higher Technical University graduates of the Universidad Iberoamericana, Mexico City (Ibero). These experiences focus on the effects social confinement generated by the Covid-19 pandemic had on their employment and working conditions. It is an extract of a broader cross-sectional qualitative research that explains, through the evidence collected by interviews and using the Photovoice technique –from the Sociology of Work–, how their working conditions changed and how they have responded to these changes. The results reveal an increase in unemployment and underemployment and the need to establish working conditions that safeguard health and economy, not exclusive to workers with technical degrees. However, it identifies that they belong to the most affected population because of their job position and activities. Likewise, it foresees a future for graduates with different occupations that will require new skills, which will force Technical Education Institutions to anticipate and design training according to upcoming job needs.

Keywords: professional technical education, working conditions, decent work, Covid-19

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la pandemia originada por el Covid-19 ha provocado que más de 25 millones de personas no cuenten con un empleo y se estima que, al ir disminuyendo las olas de contagio en el mundo, 1 250 millones de trabajadores estarán en riesgo de perderlo, en especial aquellas que se encuentran en las áreas de comercio, servicios de alojamiento, industria manufacturera y servicios de alimentos (Cepal, 2020). Esto nos hace reafirmar que esos millones de personas que perdieron su trabajo o que tuvieron afectaciones en sus condiciones laborales, han tenido que buscar opciones para subsistir, entre ellos encontramos a trabajadores con escolaridad de TSU.

La Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (OIT, 2017) plantea en su punto IV que los gobiernos de los países deben generar oportunidades de trabajo decente e ingresos estables, a través de acciones y programas integrados que favorezcan la formación, el empleo y el mercado de trabajo. Sin embargo, la respuesta en México ante la situación pandémica no ha logrado favorecer del todo estos espacios y las y los egresados de TSU de la Ibero, que se encuentran en el campo de trabajo, se han visto forzados a dejar sus empleos por falta de remuneración económica o su disminución y por falta de condiciones laborales que impactan en su seguridad social, mental y emocional.

Bajo este contexto y desde la sociología del trabajo, nos interesa dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿cuáles fueron las principales afectaciones que, trabajadores egresados de los programas de TSU de la Ibero, tuvieron en su empleo, derivado de la pandemia por Covid-19? ¿Cómo han enfrentado estas afectaciones?

MARCO CONCEPTUAL

El soporte de análisis que sostiene esta investigación sobre las afectaciones en el empleo que el confinamiento social ha generado por la pandemia de Covid-19 en los TSU egresados de la Ibero es la sociología del trabajo y de la experiencia y, hemos tomado como referencia dos conceptos base: el trabajo y las condiciones laborales.

El concepto de trabajo

Iniciamos con la conceptualización sobre trabajo de Richard Brown (en Castillo, 2000, p. 59), quien señala que “trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una nueva forma más sutil que provee o distribuye bienes o servicios a los demás y extiende el conocimiento y saber humanos”. Sin embargo, quedarnos con ello sería reducir toda la experiencia que las personas tenemos al interactuar en un espacio laboral. Por ello, retomamos a De la Garza (1999, 2000 y 2010), quien afirma que hablar de trabajo es hacerlo desde dos perspectivas:

1. *Objetivista*, que refiere una actividad que transforma de manera física y consciente la naturaleza y a la persona más allá de la valoración social.
2. *Subjetivista*, ésta considera todo trabajo como una construcción cultural de acuerdo con las relaciones de poder prevalecientes en un determinado espacio.

Así, hacemos énfasis en que, desde la sociología del trabajo –vista ésta como una disciplina que estudia la diversidad de colectivos humanos que se conforman para el trabajo y el constante cambio en las actividades laborales que el progreso técnico ocasiona, incluyendo las relaciones entre los trabajadores (De la Garza, 2002)–, entendemos que el trabajo no sólo considera las actividades físicas y mentales, sino que incluye las relaciones de interacción entre trabajadores.

Vale la pena recuperar el modelo de exposición narrativa que desarrolla Sennett (2009), pues éste adopta elementos metodológicos de la etnografía, pero también del psicoanálisis y la antropología para que, mediante esta combinación, se dé cuenta de una característica de nuestro presente: la fragmentación de las experiencias humanas y de las dinámicas sociales en las que éstas tienen lugar. Dentro de esta tesis, podemos incorporar la perspectiva subjetivista de De la Garza a la que se hace referencia. En el marco del análisis de la figura del artesano, se concibe al trabajo como un bien que otorga satisfacción mediante una forma de producción material que inclu-

ye el pensamiento y que al mismo tiempo permite la realización de quien la lleva a cabo.

Estas concepciones evolucionan para incorporar ampliamente el factor subjetivo e identitario del trabajo, al proponer que toda actividad laboral implica trabajar medios de producción, objetos de trabajo y el propio producto de trabajo, siendo que la dimensión subjetiva no se reduce al área cognitiva, sino que implica aspectos morales y emotivos que dialogan entre sí.

A esta visión de la sociología del trabajo agregamos también la de la sociología de la experiencia (Dubet, 2010), cuyo sustento nos permite comprender la integración de la experiencia social que se da en las acciones cotidianas –en las que incluimos las actividades laborales–, con los códigos de personalidad y culturales dados por el rol desempeñado y por las expectativas sociales. En el caso de los TSU, este rol de trabajo ubicado en las estructuras organizacionales se fija de mandos medios hacia abajo, con el añadido de una expectativa social poco valorada y, por ende, poco remunerada. Ante ello, la experiencia de trabajo emerge de dos dimensiones: el estatus y la profesión.

Las condiciones laborales

Desde la década de los noventa, la OIT ha externado su preocupación por generar propuestas estratégicas laborales que puedan garantizar la igualdad entre las personas trabajadoras; sin embargo, las naciones han ejercido su libertad para crear sus propias políticas en materia laboral, en el marco de que el trabajo es un derecho universal.

La decencia laboral, el empleo pleno o el trabajo decente es un concepto empleado por primera vez en 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en Ginebra. Se promulgó entonces, que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, p. 1). De aquí que se afirma que el trabajo debe ir acompañado por el adjetivo decente y, de acuerdo con Somavia (1999), esto es sinónimo de trabajo productivo, en el que se debe generar la protección de los derechos, los

ingresos suficientes con una protección social apropiada: “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (Levaggi, 2004, p. 29). En este sentido, la OIT (2021) afirma que las condiciones laborales se tienen que dar en cinco ejes: salario mínimo, seguridad social, seguridad en el trabajo, jornada laboral y capacitación, todo ello forma parte de un trabajo decente y no contar con esto puede traer una afectación fuerte en el costo económico mundial.

No obstante, quedarnos sólo con la idea de condiciones laborales que marca la OIT es dejar al margen otros factores que también forman parte de un trabajo decente y que en su conjunto hacen que una actividad laboral se determine como un empleo estable y bien remunerado o, por el contrario, un subempleo, poco valorado con tendencias a caer en un fascismo contractual (Santos, 2009). De aquí que retomamos el concepto de Blanch (2003, p. 20), que afirma que las condiciones laborales son un

conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas... en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Influyen sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional, sobre la calidad de vida en el trabajo, sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones.

Las condiciones de trabajo incluyen, entonces, aspectos relacionados con las perspectivas objetivistas y subjetivistas que referimos anteriormente, puesto que ambas integran no sólo las formas de negociación contractual individual-colectiva o las políticas públicas de empleo, sino también las dinámicas sociales que se generan en el ámbito laboral, el bienestar emocional y mental, la motivación y la satisfacción profesional, todo ello, según Casas *et al.* (2002), repercute en lo que llaman “Calidad de Vida Laboral”.

No obstante, la pandemia generó una serie de cambios en el campo de trabajo: obligó a repensar los procesos organizacionales,

a flexibilizar la retención y atracción del talento, a incluir un pensamiento diverso, priorizar la rendición de cuentas, considerar la transformación digital y otras formas de contratación; en estos dos últimos cambios queremos enfatizar, pues son barreras que se han visualizado en las y los egresados de TSU.

1. Otras formas de contratación. En la actualidad, un tema que requiere de atención y que ha sido enfrentado desde distintas posturas es la tercerización o subcontratación laboral, la cual parece que se ha convertido en una vía para la aplicación de diferenciaciones en la contratación, los salarios y condiciones de trabajo, la búsqueda de reducir los costos para las empresas y que, en algunos casos, implica la precarización del trabajo. Se trata de un mecanismo que han asumido las empresas para organizar la producción, dividir al colectivo de trabajo y reducir costos de contratación de la fuerza laboral (Battistini, 2018).
2. Transformación digital. Vivimos en un mundo hipertecnologizado, y el uso excesivo, poco conducido y acompañado de esta tecnología priva a sus usuarios del concreto y repetitivo entrenamiento manual, del aprendizaje que tiene lugar a través de la práctica, es decir, de aquellas situaciones que muestran que “cuando la cabeza y la mano se separan, la que sufre es la cabeza” (Sennett, 2009, p. 61). De allí que el desafío actual resida en pensar cómo las y los trabajadores pudieran hacer un buen uso de la tecnología. Las nuevas tecnologías alimentan esta sensación de individualismo, competición, precariedad, a lo que Zafra (en Badía, 2018, p. XL) llama individualidades cansadas y solas, y aunque la autora afirme que “las nuevas tecnologías otorgan una facilidad para la labor creadora impensable hace años, a la vez lastran al creador atándolo a un trabajo precario y mal pagado”.

Bajo este marco, hablamos de condiciones laborales desde un enfoque de derechos de y para el trabajo, que hace referencia al acceso a los servicios médicos, de jubilación y de seguridad en el lugar de trabajo, pero también a la satisfacción profesional, la motivación y calidad de vida laboral. En estos últimos elementos es importante

la preocupación de Sennett (2009) por comprender cómo podría lograrse que las personas realicen sus trabajos más incentivadas, asumiendo que, si el trabajador está motivado, sus posibilidades de realizarse aumentan de manera exponencial.

MÉTODO Y REFERENCIAS DEL CASO ESTUDIADO

Estos hallazgos son un recorte de una investigación sobre las trayectorias laborales. De acuerdo con el documento “La promoción de la Justicia en las Universidades de la Compañía” (Secretariado para la Justicia Social y la Ecología, 2014, p. 35), es necesario reflexionar y discernir en torno al papel transformador de la universidad en la sociedad. En dicho documento, se recomienda que las propuestas que emergen de los procesos de investigación “pueden situarse en ámbitos muy variados: en el sociocultural, ofreciendo modos de vida digna y noble; en el económico y laboral, sugiriendo reformas que contribuyan a un desarrollo integral de la sociedad”.

Por lo anterior, es relevante indagar si los programas de TSU de la Ibero están cumpliendo con la misión transformadora de la universidad, al incidir en el ámbito laboral de los egresados, favoreciendo su colocación en posiciones de trabajo con un salario digno y en un tiempo razonable. En este orden de ideas, se justifica la pertinencia de trabajar sobre un proyecto de investigación aplicada, relacionada con las y los egresados de los programas de TSU en la Ibero, al considerar el contexto y las necesidades de establecer un diálogo interdisciplinario que conlleven la construcción de conocimiento y de alternativas para la mejora de la oferta de la Educación Técnica Superior Universitaria en la Ibero y sus aportes como agente de transformación social.

Durante el trabajo de campo, que fue dando forma al proyecto de investigación arriba descrito, las y los participantes egresados a quienes entrevistábamos fueron compartiendo los impactos que estaban teniendo en sus empleos desde que, en la Ciudad de México, se había anunciado que el semáforo epidemiológico se colocaría en rojo y con ello se originaba el cierre de establecimientos y la suspensión de actividades económicas. De aquí que, al ir recogiendo las experiencias de nuestros sujetos de investigación, se decidió reportar

los resultados relacionados con las afectaciones que nuestros egresados tuvieron en sus empleos y en sus condiciones laborales.

La investigación es un estudio cualitativo, transversal, analizado bajo el marco interpretativo (Denzin y Lincoln, 2011). Se entrevistó a 26 egresadas y egresados de entre 23 y 60 años, que pertenecen a los programas de TSU en Hoteles y Restaurantes, *Software*, Producción Gráfica y Sistemas Administrativos y Contables; 100% de esta población se desempeña en áreas de servicio. Los años de egreso de estos estudiantes fueron entre 2015 y 2019.

Mediante fotovoz, pudimos trabajar en una aproximación al análisis de los contextos y las experiencias vividas (Ortega, 2007; Mahncke, 2009) en la realidad cotidiana laboral de las y los egresados. Fotovoz es una técnica en la que las personas participantes de una investigación, además de sus narrativas testimoniales, facilitan imágenes o fotografías (bajo consentimiento) relacionadas con el tema de estudio, lo que genera nuevas oportunidades para la reflexión y representación de asuntos de manera personal y creativa (Díaz-Barriga, 2018). En esta investigación, la técnica permitió conocer visualmente las condiciones en las que se encuentran laborando las y los egresados, cuando no cuentan con el espacio y equipo adecuados, ni con las condiciones de tranquilidad y privacidad necesarios para realizar sus actividades laborales. Los egresados serían los encargados de fotografiar sus espacios donde ahora trabajan y las condiciones en las que lo realizan. La manera en la que se concretó el abordaje fue el estudio de caso intrínseco (Stake, 2010).

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los primeros datos que identificamos tienen que ver con la permanencia o no en sus empleos y las condiciones en las que en ese momento se encontraban. De las y los 26 entrevistados, seis se quedaron sin empleo, pues fueron despedidos al mes de haber iniciado el confinamiento. Comentan que, en algunos casos, no pudieron ser liquidados como lo dicta la ley; sin embargo, albergan la esperanza de ser recontratados en cuanto la pandemia acabe. De los 20 restantes, siete continúan trabajando desde casa, 11 no han dejado de asistir a sus lugares de trabajo, sin embargo, les han reducido el sueldo o les dejaron de pagar y dos más cuentan con negocios propios.

Con base en estos datos, definimos dos categorías de análisis que están directamente relacionadas con las preguntas de investigación: 1) egresadas y egresados que tuvieron cambios en las condiciones laborales, y 2) adaptaciones para el trabajo.

Egresadas y egresados que tuvieron cambios en las condiciones laborales

De acuerdo con la OIT (2021), las y los trabajadores deben disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente; en tal sentido, las condiciones laborales desde el enfoque de derechos de y para el trabajo consideran: el salario mínimo, límites máximos al tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Es importante considerar que, en México, las condiciones de trabajo giran en torno a una complejidad contextual, en especial cuando hay un gran porcentaje de trabajo informal, y cuando el confinamiento generado por la pandemia provocó cambios en la legislación laboral, poniendo en relieve el concepto del teletrabajo y sus condiciones particulares. Sin embargo, cuando las y los sujetos de investigación aportaron sus testimonios, aún no se contaba con esa reforma en la Ley Federal del Trabajo.

Las afectaciones laborales que reportaron las y los egresados entrevistados, desde que se declaró la pandemia, fueron:

- a. La disminución del sueldo de hasta 50%, por lo que resta un ingreso menor que lo que representa el salario mínimo, considerando que, en México, en 2020, año en el que se recuperaron los testimonios de las y los egresados, el salario era de \$141.70 diarios y que actualmente es de \$172.87 diarios, lo que refleja un incremento de 22% (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2022).
- b. La ampliación en el horario de la jornada laboral más allá de lo permitido por la ley. Una constante es que están trabajando el doble de tiempo, algunos están laborando los sábados, sin ser parte de su jornada e incluso una vez terminado su horario de trabajo, continúan en ello.
- c. Contratación atípica. Algunas y algunos egresados fueron contratados vía *outsourcing* (entonces aún permitido por la ley labo-

ral) y por ello su contratación era temporal o de medio tiempo, sin seguridad social y, por lo general, con una remuneración bajo el régimen de “honorarios”.

- d. El cuidado de la salud y la prevención que ha sido un tema que tuvieron que asumir en cuanto a gastos, pues dentro de las organizaciones les solicitaron que cada determinado tiempo se hicieran una prueba de Covid, o en el menor de los casos, son las y los trabajadores quienes deben adquirir cubrebocas, gel antibacterial, caretas o batas para asistir a sus lugares de trabajo. Afirman algunos entrevistados que esto debería ser responsabilidad de la empresa: proporcionar este equipo de seguridad e higiene, sin embargo, a los directivos o al personal “de confianza” sí se los proporcionan.

Algunos testimonios de estas afectaciones dan cuenta de ello:

A mediados de marzo nos dijeron: “váyanse a trabajar desde casa... por esto que está pasando, pueden conectar y trabajar y hacer las cosas que sean necesarias, el hotel y los negocios van a cerrar”. La quincena de abril donde ya vimos... la disminución de nuestro sueldo, en la segunda de abril no nos habían depositado y luego me llamaron para mi finiquito (hombre, 30 años).

Es mayor carga de trabajo, porque muchas veces los clientes, en época normal, a veces por el mismo ritmo que traen, no le dan la importancia a la parte de sistemas, pero ahorita sí se me cargó un poquito la chamba, porque ha habido que tener que hacer juntas y talleres, empezaron a decir: “oye, hay que actualizar la página, hay que proyectar esto, hay que hacer un sistema que haga esto”. Creo que se me cargó un poquito la chamba... (hombre, 60 años).

Digamos que realicé las mismas actividades, sin embargo, fue creciendo el volumen porque antes tenía más personas que me apoyaban, sin embargo, se fueron yendo una a una, pero el trabajo era el mismo y, pues, el porcentaje de las actividades ahora me correspondían... obviamente, como se va la gente, pues tenemos que seguir alcanzando esas metas, pero con menos personal, en-

tonces, eran pues muchas más horas de trabajo, incluso en sábado (hombre, 34 años).

Ya empezamos a desesperarnos. Pero, afortunadamente, cambiamos a naranja y ya emppecé a retomar mis actividades de Uber para tener algo de ingreso... Y como ahorita tampoco pude incorporarme al despacho en que yo estaba trabajando, entonces, necesito jalar recursos, pues tuve que regresar a la plataforma de Uber y ahorita así es como estoy jalando un poco de ingreso en lo que regreso otra vez a mis actividades profesionales de la carrera... (hombre, 54 años).

Ante estas evidencias, podemos afirmar que las y los egresados de TSU entrevistados no cuentan con un trabajo decente en cuanto a las condiciones laborales mínimas que marca la OIT; carecen de condiciones de trabajo que les den la seguridad de “sobrevivir” en medio de la pandemia.

Vale la pena hacer énfasis en la necesidad que surge de entablar una vinculación entre la visión subjetiva y objetiva del trabajo que De la Garza (2000) comenta en su obra, y la preocupación de Sennett (2009) por contar con trabajadores incentivados, pues para tener acceso a un trabajo decente, las condiciones laborales y la motivación extrínseca son importantes, pero también el diálogo emotivo y la valoración subjetiva de las y los trabajadores, generando así el sentido identitario y de pertenencia al espacio laboral, lo que podría traducirse en la Calidad de Vida Laboral a la que hacen referencia Casas *et al.* (2002).

De acuerdo con este último concepto, vale la pena mencionar que nuestros egresados y egresadas carecen de herramientas socioemocionales y de autogestión, que les hayan permitido hacer frente a las situaciones de salud mental que la pandemia trajo consigo y comentan que, en las empresas, no les orientaron para ello, en el mejor de los casos, hubo a quienes canalizaron a los centros de atención psicológica que ofrece el gobierno de la Ciudad de México.

En suma, de acuerdo con la conceptualización del trabajo y condiciones laborales que referimos, las y los egresados de nuestros programas de TSU que participaron en la investigación carecen de

un empleo decente, pues las condiciones que caracterizaron su actividad, su rol y su desempeño laboral, no son las más cercanas a lo que hemos definido para referenciar una calidad de vida laboral.

Adaptaciones para el trabajo desde casa

¿Cómo han enfrentado nuestros egresados y egresadas estas afectaciones que tuvieron en su empleo? Han sido muy variadas y particulares las situaciones que se han afrontado por las y los egresados para adaptarse a la contingencia y ajustar sus actividades y la dinámica que estaban viviendo en relación con su empleo. Si bien ha habido ajustes en actividades y horarios, las y los egresados en general, y sin ser un factor relacionado con sus edades, han logrado ajustarse, sobre todo en los campos laborales de Producción Gráfica, Sistemas Administrativos y Contables y *Software*; más complicado ha sido el caso de quienes egresaron del TSU en Hoteles y Restaurantes.

Encontramos que quienes están trabajando desde casa, no cuentan con los espacios dentro de sus hogares como para haber instalado un lugar digno de trabajo, ni contaban con las habilidades para instalar el equipo de cómputo que se les proporcionó desde las empresas en las que actualmente laboran, lo que les generó angustia, pues temían dañarlo y después tener que pagarla: “me dieron el equipo, tengo dos monitores, tengo teclado, tengo muchas cosas, pero, pues, te lo dan todo en caja y ja ver ahora, llega y ármalo!, ése ha sido uno de los mayores retos” (mujer, 32 años).

Ante esta situación, reportan que tuvieron que buscar “aliados” para que les apoyaran en la instalación de equipos o, en el mejor de los casos, cuando se trataba de una empresa mediana, las mismas personas del área de informática o similar, les guian vía telefónica.

Es importante destacar que quienes tuvieron estas complicaciones fueron principalmente egresados del programa de TSU de Hoteles y Restaurantes, al parecer quienes estudiaron las carreras de *Software*, Sistemas Administrativos y Contables y, Producción Gráfica, desarrollaron habilidades técnicas que les favorecieron en esta situación en particular.

La conectividad fue otro aspecto que se tuvo que adaptar en los hogares, pues muchos no contaban con ella, o bien, si la tenían, no

era suficiente para realizar las actividades laborales, tales como envío de archivos, reuniones en línea, escritorios remotos:

otro inconveniente, pues, era el Internet, ¿no?, el Internet que tienes en casa a comparación de con el que trabajas, pues es una velocidad totalmente diferente y nosotros trabajamos archivos muy pesados, entonces ...pues a veces enviar un archivo sí es un dolor de cabeza, porque el Internet no es siempre lo que se espera... (mujer, 27 años).

Para dar solución a esto, las y los egresados reportaron que tuvieron que buscar “planes de Internet” accesibles en cuanto a costo, pues para entonces no estaban legisladas las condiciones del teletrabajo y el sueldo que percibían no era suficiente para contratar un servicio de Internet lo suficientemente robusto para responder a sus necesidades laborales. Hubo quienes hicieron uso de un sistema de prepago por medio de tarjetas, o quienes se tuvieron que “colgar” del Internet de sus vecinos, o bien, quienes tenían que ir a lugares públicos para tener acceso a las redes de *Wifi*, pero esto último ponía en riesgo su salud.

No solamente el tema de los espacios y la conectividad fueron mencionados, sino también la necesidad de acelerar un desarrollo de habilidades autogestivas que favoreciera a las y los egresados en términos de productividad. Les fue indispensable buscar estrategias que les permitieran organizarse en tiempos y actividades:

Yo soy una persona que se distrae mucho, y estando en la casa ir a poner un café, ya lo puse y estoy aquí pensando en el café, o pensar en que tengo que lavar o ya está lloviendo o no te concentras... en mi caso, no sé organizarme, todo mundo se distrae con el perro, luego viene el gato, ya sonó el teléfono, ya te tocaron la puerta y todas esas cositas, sí, como que no están padres (mujer, 37 años).

Afirman que, aun cuando evitar traslados largos a sus lugares de trabajo y no gastar en pasajes o comidas, el trabajar desde casa les implicó tener periodos de ansiedad por sentirse vigilados y esto, a su vez, generó esa mayor carga de trabajo que mencionamos en la cate-

goría anterior: “los directores de proyectos y otros no se adaptaron a esta modalidad, y como saben que estás en casa, te exigen 20 mil veces más cosas” (hombre, 23 años).

Es evidente que las y los trabajadores egresados de los programas de TSU de la Ibero han tenido que adaptarse a una manera distinta de trabajar, echando a andar sus propias estrategias para no ser de la población que ha perdido sus empleos, porque aun cuando les paguen 50% de lo que percibían antes de la pandemia, prefieren conservar su trabajo.

Entre las estrategias que han implementado estos egresados se encuentra la puesta en marcha de sus propios negocios, como opciones para obtener recursos para su sustento; por ejemplo, hubo quienes idearon establecer un tipo *call center* de ventas, o la *bici-truck* de comida: “de hecho las *bicis trucks* también van como el mismo proceso de eventos, porque también son servicios para eventos sociales, entonces, llevas una bici directamente ya con lo que te pide el cliente, pero todo literal va enfocado a eventos” (mujer, 29 años).

Con estas evidencias, reafirmamos que las y los egresados de los programas de TSU carecen de condiciones laborales que les den seguridad social, física, mental y emocional al desempeñarse como trabajadores. Esto nos hace afirmar que no estábamos preparados para vivir una crisis humanitaria de este nivel y esos millones de personas que perdieron su trabajo o que tuvieron afectaciones en sus condiciones laborales, han tenido que buscar opciones para subsistir, entre ellos encontramos a trabajadores con escolaridad de TSU.

De acuerdo con Grigera y Nava (2021), es posible visualizar un futuro del trabajo poco alentador, al estar caracterizado por niveles de informalidad crecientes, aunado a la desigualdad, ocasionada, en parte, por la incertidumbre en el crecimiento económico del país. Se prevé un futuro con menos empleos de calidad y un aumento en la inseguridad laboral.

Las y los jóvenes enfrentan cada vez más la intermitencia de los trabajos, lo cual les imposibilita consolidar sus experiencias acumuladas y, lo que resulta más frustrante, de acuerdo con textos de Sennett (en Asencio, 2021), es que se enfrentan con la incapacidad de dotar de sentido su horizonte de posibilidades por falta de certezas en las sociedades a las que pertenecen, lo cual genera para ellos

angustia, fragmentación y aislamiento. Esta fragmentación de las experiencias humanas imposibilita el sentir orgullo por el trabajo propio, lo que representa una recompensa emocional, más allá que material y que son cambios sociales y culturales vinculados al trabajo personal (Botticelli, 2021).

REFLEXIONES FINALES

La experiencia de trabajo de estos egresados, vivida en el marco del confinamiento provocado por la pandemia de Covid-19, nos permite orientar nuestras reflexiones hacia tres grandes rubros:

1) El tema de la precarización del empleo desde las perspectivas de Zafra (2017) y de los dos ejes que Hualde (2017) identifica: la misma precarización y la heterogeneidad del mundo laboral. En este sentido, la pandemia resalta la inseguridad y la inestabilidad que el sector productivo ha generado por no brindar las condiciones para un trabajo decente. Sin embargo, no hay una sola forma de precariedad, sobre todo en las ciudades, aparecieron nuevas formas, una de ellas es la tercerización del empleo, en la que, mediante acciones conocidas como *outsourcing* o de plataforma, se contrata a trabajadores bajo condiciones atípicas, que por lo general carecen de seguridad social y estabilidad en el empleo, situación que no sólo sucede en México, pues de acuerdo con la OIT (2021), en más de 150 países, 11% de los trabajadores del sector privado son empleados temporales.

2) La construcción de opciones de trabajo justo y seguro, productivo y decente. Esto no se logra sólo por la buena voluntad de empleadores, sino que es necesario reformular políticas públicas que favorezcan el empleo pleno y productivo, oportunidades de trabajo decente para todas y todos y, en específico, facilitar la transición de la educación y la formación para el trabajo, con el desarrollo de habilidades de autogestión, innovación tecnológica, adaptabilidad y creatividad. A esto sumamos la necesidad imperiosa de reforzar lo establecido en la NOM 035 “Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención”, a fin de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. De acuerdo con Byung-Chul Han (2013), hemos entrado en una era diferente, el cansancio satura

nuestra época, sumado a otros males propios de otras épocas. Hoy, las personas tienen muchas cosas qué hacer, pero no miran con cuidado. No reflexionan en lo que miran; por ello, es necesario ir más allá del cumplimiento normativo, darle una vuelta de tuerca para favorecer las condiciones laborales que están en función del cuidado físico, mental y emocional. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo y el Banco Mundial (OIT y Banco Mundial, 2020), la pandemia abre una oportunidad importante para que los países puedan aprovechar las lecciones que esta crisis ha dejado y generar, así, posibilidades de atender desde políticas públicas e institucionales esta situación laboral que se ha hecho patente en los últimos meses.

3) Si bien los pronósticos sobre cómo será la “nueva normalidad” una vez superada la crisis son poco alentadores, lo que sí aparece con claridad en este análisis es que la pandemia tendrá impactos duraderos en la economía y mercado de trabajo, sobre todo porque se visualiza una extrema vulnerabilidad debida a la precarización del empleo, un abandono del mundo laboral por parte de las mujeres y la imposibilidad de las y los jóvenes de incorporarse al mismo; todo ello genera una gran pérdida de población laboral, que ingresa con mayor frecuencia al trabajo informal. Se estima que muchos trabajadores técnicos podrían estar tan necesitados de ingresos, que volverán a trabajar en las industrias minoristas y de alimentos una vez que la crisis disminuya. Esto podría dejar los *campus* más vacíos que antes de la pandemia, es decir, el nivel de deserción podría incrementarse. En cuanto al horizonte educativo se refiere, la pandemia nos ha obligado a replantear los tipos y maneras de aprendizaje y las estrategias para favorecer el desarrollo de competencias. Además, se ha generado la discusión sobre la necesidad de acelerar la innovación en el aprendizaje en línea, en especial en la Educación Técnica Profesional, en la que el trabajo se distribuye en 70% práctica y 30% teoría, para asegurar la adquisición de competencias laborales. Éste es el momento de complementar el concepto de “aprendizaje para toda la vida” con “aprendizaje y formación en cualquier lugar, en cualquier momento”; ahora, más que nunca, causa sentido el tema de la democratización de los saberes y su vinculación con las nuevas tecnologías. Bajo este panorama, es indudable que aparecerán

ocupaciones nuevas que requerirán nuevas habilidades y, ante ello, las instituciones de educación técnica deberán estar alertas para anticipar y diseñar nueva oferta formativa de acuerdo con las nuevas necesidades del trabajo. Es innegable que la pandemia ha marcado nuevos rumbos para las instituciones de educación superior (IES); entre los retos que se visualizan están el diseño, organización y puesta en marcha de formas y procedimientos novedosos en prácticas de docencia e investigación para responder a nuevas estructuras contextuales del campo profesional. Será necesaria una reflexión detenida sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el uso de la tecnología vinculados a las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales como efecto de la crisis sanitaria (Ordorika, 2020).

Derivado de las reflexiones surge una nueva pregunta: ¿qué nuevas necesidades se vislumbran en materia de formación para el trabajo que permitan hacer frente a una “nueva normalidad laboral”? Tal vez sea necesario retomar el tema de incrementar las competencias “blandas”, como comunicación con conocimientos en otros idiomas, el manejo de TIC (competencias digitales para el trabajo), solución de problemas, habilidades de autogestión, entre otras, que puedan ser aplicables a varios sectores y oficios, o seguramente se necesite trabajar con más ahínco en el desarrollo de competencias ocupacionales. Pero, sin duda, es preciso un equilibrio entre la actualización de competencias –ampliando las competencias transversales que son transferibles a distintas ocupaciones– y el “reciclaje profesional” para fomentar la adaptación del trabajador y su movilidad en distintos sectores. Asimismo, se visualiza un creciente interés en las competencias que impulsan el espíritu emprendedor. No podemos dejar de lado la tendencia mundial de incorporar la equidad de género y el desarrollo de “competencias verdes”, tales como las fuentes de energía renovables, la gestión de residuos y la recuperación de espacios naturales, cuya importancia va en aumento –al igual que las TI– en numerosos puestos de trabajo en todos los niveles de las estructuras laborales, sin embargo, esta pregunta tendremos que responderla con estudios subsecuentes.

REFERENCIAS

- Asencio, R. E. (2021). Nadie sabe lo que puede un texto. Relato y precariedad en El Entusiasmo y Frágiles, de Remedios Zafra. *Revista Científica de Información y Comunicación*, 18, 57-70.
- Badía, R. (2018). Remedios Zafra. El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital. *Castilla, Estudios de literatura*, (9), XL-XLII. <https://doi.org/10.24197/cel.9.2018.XL-XLIII>
- Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. C. Gala y A. Martín, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Botticelli, S. (2021). Reseña El artesano, de Ricard Sennett. *Revista de ciencias sociales*, 18, 283-289.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143 -160.
- Castillo, J. J. (2000). La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. En De la Garza Toledo (comp.), *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 39-64). México: Fondo de Cultura Económica.
- Chul Han, B. (2013). *La sociedad de la transparencia*. Buenos Aires, Argentina: Herder.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Dimensionar los efectos del Covid-19 para pensar en la reactivación*. Informe especial Covid 19. No. 2. Santiago, Chile: Cepal. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45445/S2000286_es.pdf
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2022). *Incremento a los Salarios Mínimos para 2022*. México: Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2022?idiom=es>
- De la Garza, E. (Comp.) (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Clacso.
- De la Garza, E. (2000). Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Authropos.
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Díaz Barriga, F. (2018). *Dispositivos pedagógicos basados en la narrativa*. México: SM Ediciones.
- Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. España: Editorial Complutense.
- Grigera, J., y Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control. *El Trimestre Económico*, 88(4), 1011-1042.
- Hualde, A. (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente? 1996-2021*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Mahncke, M. (2009). *Enfoques de aprendizaje y de estudio de los estudiantes universitarios*. Barcelona: Universitat Ramon Llull.
- Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 49(194), 52-55.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo. 87va reunión 1999*. Ginebra, Suiza: OIT. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>
- OIT (2017). *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*, (205). Ginebra, Suiza: OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205
- OIT (2021). *Nuestra historia, tu historia*. Ginebra, Suiza: OIT. <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions/>
- OIT y Banco Mundial (2020). *Desarrollo de capacidades en tiempo del Covid-19: balance de las respuestas iniciales en educación y capacitación técnica y profesional. Hallazgos clave*. Ginebra, Suiza: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ifp_skills/documents/publication/wcms_776795.pdf
- Ortega, T. (2007). La fenomenografía, una perspectiva para la investigación de aprendizaje y la enseñanza. *Revista Pampedia*, (3), 39-46.

- Santos, B. de S. (2009). *Una epistemología del Sur: la reinvenCIÓN del conocimiento y la emancipación social*. México: Siglo XXI.
- Secretariado para la Justicia Social y la Ecología (2014). *La promoción de la Justicia en las Universidades de la Compañía en Promotio Iustitiae*, (116), 2014/3. PJ_116_ESP.pdf (sjweb.info)
- Senett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Somavia, J. (1999, junio). *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ava reunión, Ginebra: OIT. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Stake, R. (2010). Investigación cualitativa: El estudio de cómo funcionan las cosas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3(3), 152-154.
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.