



Instituto

Mora

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

DR. JOSÉ MARÍA LUIS MORA

“Becas y precariedad para jóvenes profesionistas: experiencias desde Jóvenes Construyendo el Futuro en la Ciudad de México”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN SOCIOLOGÍA POLÍTICA

P R E S E N T A :

CIRCE IXCHEL ALPÍZAR SÁNCHEZ

Director: Dr. Mateo Crossa Niell

Ciudad de México

Julio de 2024.

*Esta Investigación fue realizada gracias al apoyo del
Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías*



Para Irma por María está enamorada.



Agradecimientos

Para mis cuatro amores de vida. A mis padres Ana y Guillermo por el cobijo de un hogar donde los sueños pueden convertirse en convicciones de vida. A Diego, mi hermano por enseñarme que la complicidad es posible y que siempre se puede volver a casa. A Horacio, mi pareja por el compromiso, la compañía, el amor y las lecciones en este camino que tanto quiero y abrazo con mi ser.

Mi más profundo agradecimiento al Dr. Mateo Crossa Niell por guiarme desde la libertad en esta investigación, para ti mi admiración. A mis lectores la Dra. Ana Carolina Gómez Rojas y el Dr. Arnulfo Arteaga García por las notas, las críticas y la lectura de esta forma de ver la vida. A mis informantes por el tiempo, la confianza y el trabajo en conjunto. Esta investigación es nuestra, de las juventudes y del derecho al trabajo digno.

Finalmente, agradezco al Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías por el financiamiento de estos dos años de posgrado. En general, a la educación pública en México por mi formación profesional a lo largo de los años. Desde la periferia muchas gracias.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1: LA PRECARIZACIÓN DE LOS BECARIOS PROFESIONISTAS: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

- 1.1 La precarización laboral: estatuto teórico del concepto
- 1.2 El concepto de precariedad, dimensiones y componentes
 - 1.2.1 Precarización del empleo: El deterioro de las condiciones laborales
 - 1.2.2 Precarización del empleo: Relación laboral y ciudadanía
 - 1.2.3 Precarización del trabajo: La representación subjetiva de la fuerza de trabajo
- 1.3 La pérdida del futuro prometido: la precarización laboral de los jóvenes profesionistas
- 1.4 Administrar la tragedia de la precariedad: las becas de capacitación
 - 1.4.1 Encubriendo la condición de trabajo

CAPÍTULO 2: LA PRECARIZACIÓN DE LOS BECARIOS PROFESIONISTAS EN MÉXICO: UNA APROXIMACIÓN CONTEXTUAL

- 2.1 Educación superior en México del modelo de sustitución de importaciones al mercado global
 - 2.1.1 El papel de la educación superior en el proyecto económico cardenista y de unidad nacional
 - 2.1.2 La educación superior en la transición al mercado global
- 2.2 Breve esbozo de las tendencias laborales en el México neoliberal
- 2.3 Políticas laborales de capacitación: una herramienta para atender el desempleo
 - 2.3.1 Breve relato sobre los programas de capacitación en el México neoliberal
 - 2.3.2 Programas sociales de capacitación por beca y jóvenes profesionistas en México

CAPÍTULO 3: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO

- 3.1 Origen del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro



3.2 Beneficios del programa

3.2.1 Razones de adscripción y satisfacciones

3.2.2 La (in) satisfacción del trabajo realizado

3.2.3 Beneficios de Jóvenes Construyendo el Futuro durante la Pandemia de COVID-19

3.3 Proceso de adscripción

3.3.1 Jóvenes que buscan las vacantes en el sitio web del programa

3.3.2 Jóvenes que encuentran los centros de trabajo en páginas para buscar empleo

3.3.3 Jóvenes que realizaron su servicio social en la misma institución que la beca

3.3.4 Jóvenes con acceso a los centros de trabajo mediante conocidos

CAPÍTULO 4: UN ANÁLISIS DE LAS EXPERIENCIAS DE BECARIOS PROFESIONISTAS EN JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO

4.1 Metodología

4.1.1 Matriz de análisis teórico-empírico

4.1.2 Técnica de la investigación

4.1.3 Precariedad y becas para jóvenes profesionistas

4.2 Condiciones laborales para los becarios de Jóvenes Construyendo el Futuro

4.2.1 Inestabilidad

4.2.2 Inseguridad

4.2.3 Breve reflexión de la informalidad para entender la relación laboral de las becas

4.3 Apuntes sobre la segunda dimensión de la precariedad: Desprotección social y relaciones laborales

4.3.1 Ingreso, pluriempleo y vulnerabilidad social

4.3.2 Las becas y sus repercusiones en la lucha colectiva

4.4 ¿Qué es ser becario?

4.4.1 Reconstruyendo el significado

CONCLUSIONES GENERALES

ANEXO A. TRABAJO DE CAMPO: REGISTRO DE INFORMANTES



ANEXO B. TRABAJO DE CAMPO: REGISTRO DE ENTREVISTAS
ANEXO C. GUÍA DE ENTREVISTA



INTRODUCCIÓN

La reestructuración económica y la adopción de un modelo de políticas de ajuste durante las décadas de 1980 y 1990, reconfiguraron los mercados de trabajo y flexibilizaron las relaciones laborales. En este sentido, el escenario del mercado laboral actual se encuentra signado por el avance de la precarización y el desempleo que se instalaron como dos rasgos inevitables de las transformaciones en la estructura laboral. Según Otero (2011) ambas se posicionan como tendencias homogéneas en el mundo del trabajo, no obstante, tiene impactos diferenciales según los grupos etarios. El reporte sobre la discriminación en México 2012 desarrollado por Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Centro de Investigación y Docencia Económicas citado por el INJUVE (27 de enero de 2016) señalan que la juventud es el grupo poblacional más discriminado en materia laboral a nivel nacional.

En ocasiones, a las y los jóvenes se les niega el derecho al empleo por limitantes de edad para la contratación, por carencia de potencial profesional resultado de la inexperiencia laboral o por un exceso de experiencia educativa (INJUVE, 01 de agosto de 2018). El Instituto Mexicano de la Juventud (27 de enero de 2016) señala que la realidad laboral para las y los jóvenes se encuentra caracterizada por la incertidumbre; misma que es consecuencia de la poca capacitación, la insuficiente preparación educativa y la inexperiencia laboral. En este sentido, como bien señala Mora (2005) la incertidumbre en el empleo es una característica estructural puesto que se encuentra supeditada al desempeño de la economía global.

La OIT (2009) por su parte señala que los jóvenes son particularmente sensibles al ciclo económico, es decir, los jóvenes son generalmente los primeros en perder sus puestos de trabajo en tiempos de contracción económica y los últimos en obtener un empleo cuando la economía se recupera. Esta situación se ha recrudecido ante la pandemia por Covid-19. De acuerdo con el informe “Empleo juvenil en tiempos de COVID” de la Organización Internacional del Trabajo (2021),

incluso antes de la pandemia, había a nivel mundial 267 millones de personas jóvenes que no estudian ni trabajan, además de 68 millones de jóvenes desempleados. Mediciones tempranas del efecto de la pandemia mostraron que para mayo de 2020 las personas jóvenes que habían conservado su empleo tenían menos trabajo, habiendo reducido en promedio sus horas de trabajo en 23% (OIT, 2021: 16).

En el caso mexicano, en un contexto de crisis económica, el INEGI (2021) reveló que en el primer trimestre de 2021 existían 756,124 jóvenes subempleados y 899,681 desocupados. De igual manera, el INEGI (2021) en Estadísticas a propósito del día Internacional de la Juventud preveía que la pandemia tendría impactos significativos en los resultados educativos y laborales de la población joven, debido a la interrupción y disminución del aprendizaje, lo que se traduce en una transición más larga y compleja hacia el empleo y trabajo decente.

Estas tendencias se han manifestado desde inicios de este siglo como se puede constatar en El reporte de La juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias (CEPAL, OIJ, 2007). En este trabajo se destaca que la tensión central a la que se encuentran sujetas las juventudes, es el mayor acceso a la educación, pero paradójicamente cuentan con menos acceso a un empleo. El aumento gradual en la matrícula de educación superior tiene como consecuencia indirecta la pérdida de valor de los títulos universitarios y el aumento de la competencia por los puestos ofertados en el mercado laboral. En parte esto se debe a que la nueva organización del trabajo restringe los puestos de trabajo y hace más inestable el empleo. Por estas razones, no basta con la obtención de un título universitario para acceder a un empleo; la educación superior no proporciona inmunidad frente al desempleo y la precarización.

Muestra de ello es que según el Sistema de Información Cultural del Gobierno de México existen en la Ciudad de México un total de 339 universidades públicas y privadas, siendo la entidad federativa con mayor número de instituciones de educación superior. Además, según un artículo publicado por Alcaldes de México (Uriarte, 2014) la población con más estudios universitarios se encuentra en la Ciudad de México. Paradójicamente, en el reporte sobre la discriminación en México



2012 desarrollado por Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Centro de Investigación y Docencia Económicas se explica que la Ciudad de México es una de las zonas metropolitanas donde las y los jóvenes perciben con mayor fuerza la falta de oportunidades y experiencia.

Por lo tanto, la atención a este problema requiere de mejores regulaciones laborales, sin embargo, la política laboral para los jóvenes se ha direccionado hacia la figura de las becas como una capacitación continua complementaria a la educación superior que permita la inclusión de los jóvenes al mercado de trabajo. Actualmente, se encuentra vigente el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro mismo que tiene por objetivo vincular a personas de entre 18 y 29 años, que no estudian y no trabajan, con empresas, talleres, instituciones o negocios donde se capacitan para obtener competencias técnicas para incrementar sus posibilidades de empleabilidad. Este programa de acuerdo con su página oficial ha vinculado a 2,973,449 jóvenes de los cuales 1, 727,251 son mujeres y 1, 246,198 son hombres. El reporte el efecto del programa Jóvenes Construyendo el Futuro durante la pandemia publicado (2021) por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que la mayoría de las personas beneficiarias tienen un nivel de escolaridad de preparatoria completa, seguidos de secundaria y licenciatura completas.

Si bien, el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro tiene entre sus principales metas lograr que la población joven se integre a la fuerza laboral, no necesariamente lo hacen en las mejores condiciones. De acuerdo con García de Madariaga y Arasanz (2019) los becarios han sido utilizados para cubrir el trabajo de empleados de planta por una remuneración menor y sin el reconocimiento de un estatus laboral. Si bien, las becas de capacitación se encuentran dirigidas a la población joven a su formación, capacitación y adquisición de experiencia laboral, la realidad es que funciona como una nueva forma de contratación con tendencia a la precarización laboral, pues encubren una verdadera relación laboral y termina por sustituir el empleo o no llevar nunca al mismo (Llerena, 2010).

La transformación de las relaciones laborales volcadas hacia la flexibilización ha contribuido a la reconfiguración de las experiencias juveniles y a las



construcciones subjetivas de esta población. Por tanto, resulta imprescindible para este estudio conocer cómo ha sido la inclusión de los jóvenes profesionistas en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, conocer la precarización de jóvenes con alto nivel educativo formal en este programa, cómo se vive esta precarización y qué efectos tiene en las condiciones de empleo esta nueva modalidad de contratación. Todo esto tomando en consideración que esta política pública no se encuentra dirigida a esta población, sin embargo, es usada por los jóvenes con educación universitaria como fuente de empleo por la falta de opciones y oportunidades.

Justificación

El análisis de la ruptura entre el vínculo del trabajo asalariado y la ciudadanía pone de relieve como en el nuevo modelo de relaciones laborales, el capital escinde del marco institucional que lo obligaba brindar a la fuerza laboral un conjunto de protecciones sociales, de modo que la inseguridad laboral se vuelve un rasgo fundamental en la relación entre el capital y el trabajo, precarizándolo. (Castel en Mora 2010: 37)

La Cepal (2007) respecto al empleo de las y los jóvenes señala que existe un alto nivel de desempleo y de precariedad en quienes lograron ingresar al mercado laboral, esto supone el debilitamiento de sus condiciones materiales y de existencia, así como el retraso de sus proyectos de vida y, en ese sentido de su representación como ciudadanos. Sin embargo, qué pasa con aquellos jóvenes que no se les reconoce como trabajadores, sino como becarios, en qué medida se puede hablar de derechos laborales y de ciudadanía, si estas modalidades de contratación encubren una relación laboral. Esto, nos encauza a estudiar el fenómeno de la precarización laboral de jóvenes profesionistas en la configuración del Estado mexicano generando una perspectiva social que busca comprender la figura del becario profesional de la Ciudad de México en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, con el fin de conocer cómo se vive subjetivamente la precarización.

Ahora bien, la importancia de la precarización del empleo de jóvenes universitarios radica en que ya no basta con tener una carrera universitaria para



garantizar el acceso a un empleo. Siendo indispensable analizar la configuración estatal, bajo la que se gesta la política laboral en la Ciudad de México para entender cuáles son los efectos en las condiciones laborales y de ciudadanía de los jóvenes profesionistas que se encuentran adscritos al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. De esta manera, se señala la contradictoria política en la que por un lado se reconoce el derecho a la capacitación con apoyo económico y, por otro lado, no se reconoce los derechos laborales. El tema tiene relevancia porque permite abrir nuevas líneas de investigación que pongan de relieve la necesidad de señalar esta problemática e insistir en la importancia que tiene la dignificación del trabajo en términos de justicia social.

Asimismo, profundizar en este tema permitirá analizar por qué si el problema del desempleo de jóvenes profesionistas es evidente no hay políticas laborales para atender a esta población específicamente. Por el contrario, se ha atendido desde otros programas sociales de promoción al empleo mediante la capacitación por becas, lo cual no dignifica el trabajo, solo lo precariza. Esto sugiere que debe hacerse un análisis sobre el impacto que tienen estas prácticas, provenientes y ejercidas en y desde el Estado, en la juventud profesional.

Además, resulta relevante el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro porque este sexenio presidencial se ha inscrito en el recrudescimiento del desempleo de jóvenes debido a la crisis sanitaria y económica por Covid 19 (OIT,2021). Asimismo, debido a que la narrativa de gobierno se ha direccionado hacia la atención de las necesidades de empleo de jóvenes que no estudian, ni trabajan, otorgándoles un estatus de grupos prioritarios. Por lo tanto, el estudio de las percepciones de jóvenes becarios con estudios universitarios pertenecientes al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, permite develar cómo es la figura del becario profesionista y su precarización laboral en los centros de trabajo adscritos al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

La precarización laboral, ha sido un concepto ampliamente discutido en las ciencias sociales, para describir los efectos que ha tenido sobre el empleo la transformación de las relaciones laborales producto de la globalización de los procesos productivos. En general, la expresión de empleo precario ha estado



dirigida a describir el deterioro de las condiciones laborales, como consecuencia de la reestructuración económica. Este concepto también suele usarse para describir formas laborales que muy raras veces han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado. Sin embargo, como menciona Rodgers (1992) los problemas relacionados con el trabajo precario son más intensos en la periferia, en los que la mayoría de los puestos de trabajo son inseguros, vulnerables a diversas formas de abuso y mal pagados.

Por otro lado, existen posturas que explican que el desempleo se ha convertido en la principal preocupación de los gobiernos, direccionando la adopción de políticas a la reducción del crecimiento de este fenómeno. Así pues, el crecimiento del trabajo precario ha sido consecuencia de la implementación de políticas de empleo inspiradas en la teoría económica neoclásica que promueve la reducción de los costes de contrataciones para aumentar los niveles de empleo. De ahí que, como señala Ricca (1992:499) el trabajo precario no es considerado como un signo de fracaso social, sino como un avance para atacar el problema del desempleo. Por lo tanto, el trabajo precario aparece como un efecto colateral de la política de empleo dirigida al crecimiento económico y la atención al desempleo.

Finalmente, estudios como los de Madariaga, Arasanz (2019); Llerena (2010) y Asquerino (2023) describen y relacionan las becas y pasantías, con la precarización laboral. Esta literatura señala que la beca en el discurso es un proceso formativo y de adquisición de experiencia para el mundo laboral, pero en realidad es una modalidad de contratación *ad hoc*. con las tendencias de flexibilización y precarización que esconde una relación laboral y que destruye el empleo.

Sin embargo, no se ha hecho un estudio sobre las becas de capacitación y su relación con la precariedad en un programa social. Los esfuerzos académicos se han dirigido a estudiar las figuras de los becarios dentro de universidades o instituciones privadas, así como a describir las características empíricas del fenómeno del empleo precario. De manera concreta, no se estudiado la experiencia que tienen los jóvenes becarios con educación profesional sobre cómo el Estado a través del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro ha intervenido para atender las necesidades de empleabilidad y sobre cuáles son las condiciones de empleo de

los jóvenes becarios. Asimismo, tampoco se ha contribuido en materia de análisis la probable precarización que puede estar presente en este programa en específico como parte de una tendencia global hacia la precariedad.

Objetivo general

Comprender cómo se precariza a los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México mediante la figura de las becas en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, a partir de entrevistas a sus aprendices.

Objetivos específicos

- Definir un marco conceptual para problematizar cómo la modalidad de contratación por becas en programas sociales precariza a los jóvenes profesionistas
- Caracterizar las especificidades del contexto en el que se desarrolla la política de capacitación para el trabajo de jóvenes con educación profesional
- Describir el funcionamiento del programa Jóvenes Construyendo el Futuro a partir de los testimonios de nuestros informantes, las reglas de operación del programa contenidas en el Diario Oficial de la Federación, así como de fuentes oficiales que contienen información clave sobre su operación
- Analizar cómo experimentan la precariedad los becarios profesionistas del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Pregunta general

¿Cómo se expresa la precarización de los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México mediante la figura de las becas en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro y qué efectos tiene en las condiciones de empleo de estos jóvenes esta nueva modalidad de contratación?

Preguntas específicas

- ¿Qué características adquiere la precariedad de jóvenes profesionistas en la modalidad de contratación por beca en programas sociales?
- ¿Cuál es el contexto en el que se desarrolla la política de capacitación para el trabajo de jóvenes con educación profesional?
- ¿Cómo es el funcionamiento y cuáles son las características del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en un contexto de precariedad?
- ¿Cómo se precariza laboralmente a los jóvenes profesionistas que se inscriben como becarios en los centros de trabajo adscritos al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, mediante la modalidad de contratación por beca?

Hipótesis

Los programas de trabajadores becarios constituyen una realización concreta de los procesos de precariedad entre jóvenes. La figura de la beca en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, permite extraer el valor de la fuerza de trabajo profesional sin el reconocimiento de una relación laboral, dado que su existencia se fundamenta en la obtención de habilidades y capacidades para integrarse al mercado laboral. Sin embargo, la precariedad de los jóvenes profesionistas en el programa forma parte la tendencia de los mercados laborales hacia la flexibilización en aras de reducir los costos, terminando por afectar la concreción de proyectos de vida de las juventudes. Aun así, el programa parece ser una oportunidad para jóvenes con una profesión que no encuentran un empleo relacionado con sus estudios, así como frente a una crisis pandémica, lo que podría explicar su funcionamiento y crecimiento en el número de beneficiarios.

CAPÍTULO 1: LA PRECARIZACIÓN DE LOS BECARIOS PROFESIONISTAS: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

El objetivo del presente capítulo es definir un marco conceptual para problematizar cómo la modalidad de contratación por becas en programas sociales precariza a los jóvenes profesionistas. Para ello, es necesario comenzar con una breve revisión del concepto de precariedad, sus dimensiones y principales componentes. Esta revisión se realiza con el fin de identificar la relación entre la figura de las becas y la precariedad de jóvenes profesionistas, así como para profundizar en la definición y en las categorías analíticas que se han tratado previamente en el estado del arte.

El argumento principal que sostiene esta investigación es que la educación profesional no ofrece inmunidad frente al desempleo, lo que lleva a muchos jóvenes egresados de instituciones de nivel superior a adscribirse a programas sociales de capacitación por beca. Se considera que, al trabajar a cambio de una beca y experiencia, en lugar de un salario y derechos asociados a éste, se precariza el empleo. Asimismo, se propone que la precariedad supone el retraso o incumplimiento de los proyectos de vida de los sujetos, reconfigura identidades y experiencias como trabajadores y socava la representación de ciudadanía en los sistemas democráticos de aquellos que sufren el atropello de sus derechos laborales.

Por lo tanto, la precariedad no es un fenómeno abstracto, tampoco es una especie de historia de terror que se les revela a quienes decidieron no estudiar o a quienes no se levantan temprano para ir a trabajar. La precariedad se edifica en distintas dimensiones, en sectores de la población que parecían inmunes, se materializa en las condiciones de trabajo y repercute en las condiciones de existencia de las personas. De manera que, en este primer capítulo y retomando a Paugam (2000), asumo que la precariedad tiene dos dimensiones analíticas: la precarización del empleo y la precarización del trabajo. Ambas dimensiones serán discutidas más adelante, sin embargo, estas permiten captar la precariedad como algo que se vive, como un fenómeno que tiene cuerpo y que produce subjetividades. Consecuentemente, se considera necesario ponerle sujeto a la precarización para

no olvidar los rostros de quienes ven mermadas sus oportunidades, quizás un día ese reflejo este en nuestro espejo.

1.1 La precarización laboral: estatuto teórico del concepto

En las últimas tres décadas, el análisis de la precariedad ha gozado de una amplia discusión en los estudios laborales, permitiendo simplificar un proceso complejo al concentrarse en los efectos empíricos que ha tenido sobre el empleo la flexibilización de las relaciones laborales como producto de la globalización de los procesos productivos. El término de empleo precario surge en los países centrales europeos en los años setenta y ochenta para señalar nuevas formas de contratación vinculadas a la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad. De manera general el concepto ha estado dirigido a describir el deterioro de las condiciones laborales en el mundo y la calidad en el empleo como consecuencia de la adopción de políticas de desregulación de los mercados de trabajo en un contexto de reestructuración productiva y económica (Mora, 2010).

Sin embargo, no existe unanimidad sobre el contenido del concepto, puesto que su definición se encuentra mediada por el contexto económico y social de cada país, el marco teórico predominante y la sensibilidad misma de los investigadores (CEIL-PIETTE, 2010). En este sentido, como bien señala Fernández Massi (2014) la posibilidad de explorar ciertas explicaciones depende de la forma en que se vislumbran o se invisibilizan ciertos aspectos. No obstante, la multiplicidad de enfoques que priman en la agenda de discusión evidencia que la precariedad laboral es junto con el desempleo un rasgo constitutivo y estructural de las sociedades actuales.

En el ámbito académico la precariedad ha sido tratado desde diversas perspectivas. De manera sucinta, la antropología laboral explica que este fenómeno se debe en gran medida a las transformaciones tecnológicas, económicas, organizativas, espaciales, sociales, políticas y culturales que han dado como resultado nuevas formas atípicas de organización del trabajo (Reygadas, 2011) y la flexibilización del empleo, así como los mecanismos de regulación laboral. Desde esta perspectiva, los indicadores se encuentran en la inestabilidad en el empleo, la

desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo, así como en los bajos salarios.

Por otro lado, algunos trabajos de la administración pública (Rubio, 2010; Nagel, 1990) han puesto especial interés en la medición integral de este problema público haciendo uso de encuestas y registros nacionales. Lo anterior, permite hacer un análisis detallado de las regiones de un país y proponer medidas para atenuar los efectos según la especificidad de los trabajos y actividades del área. Se busca generar recomendaciones de política pública dirigidas a la mejora de la seguridad social, a la paridad de género y para incentivar la capacitación en el trabajo. En estos trabajos, las mediciones se construyen empíricamente en la temporalidad, vulnerabilidad, la insuficiencia salarial y la desprotección laboral.

Una tercera perspectiva se encuentra en la economía laboral. Algunos trabajos se han enfocado en las características de la precariedad como un problema de incertidumbre e inseguridad que trasciende lo laboral al implantarse en las individualidades de los trabajadores (Cano, 2004; CEIL-PIETTE, 2010) otros hacen énfasis en el análisis de sus principales componentes y en su carácter estructural y dimensional (Fernández, 2014; Martínez, Marroquín, Ríos, 2019). Este último enfoque subraya que el concepto de precarización laboral resulta clave en el análisis de las transformaciones actuales de las sociedades capitalistas y un determinante para los niveles de pobreza. La producción académica de la economía laboral es robusta y las dimensiones asociadas a esta engloban una serie de variables comunes en las investigaciones que ayudan a diseñar mejores modelos de análisis y a observar la temporalidad, la vulnerabilidad, la insuficiencia salarial y la desprotección laboral.

Finalmente, en la sociología laboral se ha estudiado la precariedad desde dos ópticas. La primera, pone en el corazón del debate que la precariedad debe entenderse como la pauperización del salario con efectos reales en el trabajo y en su carácter de integrador social (Paugam, 2010; Mora, 2005). Se explica que se ha experimentado el declive de los actores sindicales, así como el socavamiento de los derechos laborales lo que se traduce en un atentado contra la ciudadanía. El otro

enfoque problematiza que la precarización exacerbada de las últimas décadas es un síntoma de un período de intensificación de la explotación y de la acumulación de capital (Béroud y Bouffartigue, 2009). De manera recurrente, se explica que el análisis de este fenómeno debe ser multidimensional (Guadarrama, Hualde, López, 2014; Castel, 1997; Longo, 2009), es decir, que debe tomarse en cuenta para su estudio el género del trabajador, la región, el tipo de trabajo realizado y los efectos psicosociales que producen las condiciones laborales.

En resumen, en los estudios sobre la precariedad priman tres enfoques. Uno pone acento sobre la experiencia individual de los trabajadores; un segundo enfoque considera que la precariedad tiene una dimensión política al estar estrechamente ligado al tema de la ciudadanía; finalmente uno que pone especial atención a la condición medible de este fenómeno. Ahora bien, aquellos trabajos que indagan solo en la experiencia individual no generan un diálogo entre los empleos ofrecidos y la estructura productiva global. En el mismo sentido, la precariedad vista desde la dimensión política, si bien permite establecer un puente explicativo entre la ruptura de derechos laborales y el vínculo ciudadano, no permite indagar en cómo se experimenta este quiebre en la población. Asimismo, el énfasis en la medición del fenómeno no contribuye a teorizar el fenómeno, sino que se presenta como un hecho empírico que permite captar algunos de los efectos en la calidad del empleo que ha tenido la adopción de políticas de desregulación laboral, en aras de generar recomendaciones de política pública.

Por lo tanto, en el marco de un proyecto de investigación más amplio y, en sintonía con el trabajo del sociólogo Serge Paugam (2000) se propone abordar el objeto de estudio en dos dimensiones: la precarización del empleo y la precarización del trabajo. La primera se enfoca en la degradación de las condiciones de empleo y en el lazo entre las relaciones laborales y la ciudadanía. La segunda dimensión refiere a un nivel analítico que toma en consideración la representación de los sujetos. Las dimensiones de la precariedad permiten ampliar el dialogo sobre tres niveles de análisis que posibilitan el estudio de la multiplicidad de formas en las que se expresa el fenómeno. El estudio de la precariedad requiere de un puente teórico-práctico que inserte el diálogo entre un concepto abstracto de carácter estructural

que diluye los derechos de los trabajadores y, el impacto que tiene en la experiencia de estos. De esta manera, se puede comprender cómo se expresa objetiva y subjetivamente la precarización de los jóvenes profesionistas en un programa social. Por ello, en el siguiente apartado se ampliará esta discusión.

1.2 El concepto de precariedad, dimensiones y componentes

En particular, se destaca que la precarización del trabajo se refiere a un conjunto amplio de condiciones laborales y suele definirse en contraposición con el empleo denominado estándar o típico del *welfare state* vinculado con el empleo asalariado de tiempo completo y vitalicio, protegido por la legislación laboral y por las instancias de mecanismos formales de legislación colectiva. De manera que, la precariedad suele ser explicada como producto del proceso de crisis económica y social experimentada durante las décadas de 1970 y 1980 (Mora, 2005). Crisis que generó una serie de cambios económicos mundiales, marcados por la reestructuración productiva y tecnológica del proceso de trabajo y de las relaciones laborales provocando un cambio sustancial en la estructura de los mercados de trabajo. El nuevo modelo económico centrado en procesos de índole global requería el desplazamiento de la producción hacia la periferia provocando que «la empresa dependa menos de los empleados fijos a tiempo completo y que exista la desconcentración del espacio físico de producción» (Madero y Barboza, 2015:196).

La precariedad es un concepto de carácter estructural que adquirió diferentes y nuevos alcances con un modelo de acumulación que requería la liberalización de los mercados de trabajo y la flexibilización de las prácticas laborales. De manera que, la precarización no es un fenómeno nuevo para la historia del sistema capitalista, tampoco para el espacio productivo, puesto que estas formas laborales muy raras veces han estado ausentes en los sistemas de empleo asalariado (Fernández, 2010). Para América Latina y en particular para México, la precariedad no da inicio con la crisis de los ochenta, ha sido una condición estructural que ha cobrado nuevas dimensiones como consecuencia de la nueva complejidad del proceso productivo, misma que influye de manera diferenciada según la región global.

El economista Gerry Rodgers (1992) señala que los problemas relacionados con el trabajo precario son más intensos en los países de desarrollo, en los que la mayoría de los puestos de trabajo son inseguros, vulnerables a diversas formas de abuso y mal pagados. En contraste, se observa que en los países de Europa occidental se han realizado esfuerzos continuos para menguar los efectos inherentes a la precarización. Por lo tanto, el fenómeno de la precarización no es homogéneo, se expresa de manera diferenciada según las regiones y su historia.

En esa dirección la precariedad, podría entenderse como un rasgo estructural del funcionamiento de los mercados de trabajo en el contexto del actual modelo de crecimiento económico (Mora, 2005). Siguiendo al sociólogo Juan Pablo Pérez Sainz (2015) la precarización es un fenómeno generalizado, aunque no universal en el mercado de trabajo y representa el rasgo principal de las relaciones salariales en la globalización. Esto pone de relieve la dualización de la fuerza de trabajo asalariada, en la que una mayoría de trabajadores padece los efectos de este fenómeno y otra pequeña parte de los trabajadores logra insertarse en un trabajo con menor grado de precariedad.

Sin embargo, es cierto que la bifurcación de la fuerza de trabajo en América Latina ha estado presente de antaño, aclarando que estas dinámicas convivieron de distinta manera durante el modelo de sustitución de importaciones, en el que no todos los sectores de trabajadores se beneficiaron del crecimiento económico y de los procesos de industrialización, no obstante, la diferencia radica en las dimensiones que ha adquirido en la actualidad (Mora, 2005).

1.2.1 Precarización del empleo: El deterioro de las condiciones laborales

La precariedad del empleo representa el mayor reto de las sociedades actuales en términos de condiciones y derechos laborales, ya que como menciona Guadarrama, et. al (2012) se ha establecido una nueva forma de organizar el trabajo sostenido en la inseguridad social. La nueva división internacional del trabajo requería erosionar las condiciones laborales desregulando los mercados de trabajo,

reorganizando la actividad productiva y modificando la regulación laboral en un contexto de intensificación de los procesos productivos. Así pues, el deterioro de las condiciones laborales representa una de las dimensiones del estudio de la precariedad, misma que subraya la condición de inestabilidad e inseguridad laboral, es decir, un lugar en el espectro social en el que las y los trabajadores se encuentran desprotegidos por la ley ante la expansión de las relaciones no formales.

Considerando que, la flexibilidad numérica ha tendido a eliminar las restricciones del mercado laboral interno y externo, la inestabilidad en el empleo se materializa como la continua posibilidad de ser despedido, aceptando condiciones laborales que difícilmente se permitirían, manteniendo como única opción de remuneración un empleo en condiciones desfavorables (CEIL-PIETTE, 2010). En este sentido, señala Ernest Cano (2004) que la aceptación de condiciones laborales paupérrimas deviene en gran parte de que los sujetos deben aceptar como costo este deterioro, frente al beneficio de trabajar, desapareciendo las exigencias de respeto de las normas legales y de los convenios colectivos por parte de las empresas.

La inestabilidad e inseguridad laboral si bien son parte de la misma condición de precariedad, no son lo mismo. La inseguridad laboral, no es solo no poder permanecer en un mismo puesto de trabajo agravado por la posibilidad de ser despedido, sino que, además, consiste en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un cierto tiempo (CEIL-PIETTE, 2010). Este riesgo se acrecentó desde la crisis de mediados de los años 1970, con consecuencias desfavorables para los trabajadores asalariados como la pérdida total o parcial de sus ingresos durante el tiempo de desempleo, dificultades para insertarse en otro empleo, la pérdida de ingresos por el deterioro del salario (Ibídem).

La fuerza de trabajo se paga por debajo de su valor, sortea el riesgo continuo de ser desechada y quedar bajo ese estatus, pero el trabajo resulta elemental para no caer en la marginalidad ni en la pobreza lo que obliga a aceptar las imposiciones del mercado laboral. De manera que el deterioro de las condiciones laborales vulnera a los trabajadores y a quienes no son reconocidos como tal. Como se verá

más adelante, hablamos de aquellos a quienes se les invisibiliza y se les nombra de otras maneras para encubrir relaciones laborales: consultores, pasantes, becarios, socios y más. El adelgazamiento de la seguridad, la estabilidad y la formalidad que otorga un contrato laboral se entrelaza con el incumplimiento de derechos laborales. ¿Cómo pueden garantizarse los derechos laborales para quienes no se puede comprobar que en efecto tienen una relación laboral? Sino se reconoce la figura de trabajador, no se pueden otorgar derechos porque no existe nada de por medio que obligue a cumplirlo.

1.2.2 Precarización del empleo: Relación laboral y ciudadanía

Ahora bien, un segundo paso para el estudio de la precariedad es la formulación de un criterio que ponga énfasis en la desregulación de las relaciones laborales y en los efectos que tiene sobre el derecho al acceso a una vivienda, servicios de salud y a vivir en condiciones de bienestar, es decir, sobre la construcción de ciudadanía. Los derechos como espacio de la esfera pública protegen las libertades individuales de la esfera privada para garantizar la participación ciudadana en la vida política del Estado en condiciones de igualdad, pero también en la esfera de la producción, es decir, desde el lugar de trabajo.

El disentimiento y los procesos de ciudadanía social requieren la existencia de actores sociales reconocidos como interlocutores entre el Estado, los trabajadores y los empresarios con capacidad de afiliación, acción y negociación. Sin embargo, en escenarios socio productivos signados por falta de regulación de las relaciones laborales, el debilitamiento de mecanismos de negociación y debilitamiento de los sindicatos u otras modalidades de organización imposibilita la acción a través de mecanismos institucionales (Mora, 2005).

La limitación de la acción sindical, su deterioro o inexistencia señalan los modos de sujeción y control de los trabajadores, expresando el aspecto político del fenómeno (Bérourd y Bouffartigue, 2009). Por lo tanto, los cambios acaecidos tras el proceso de reestructuración económica tuvieron su expresión no solo en las condiciones de trabajo debido a la liberalización de la fuerza de trabajo y de la

desconcentración de la producción, sino también en el reordenamiento de los mecanismos de organización y subordinación de la fuerza de trabajo.

A pesar del control de la participación de la fuerza de trabajo en acciones de reivindicación esto no supone su eliminación, los mecanismos institucionales no son las únicas formas productoras de diálogo, representantes de clase y con capacidad de negociación. La construcción de organizaciones de grupos que han sido excluidos de los circuitos formales de los mercados de trabajo ha desarrollado un discurso que incluye pactos políticos, aspectos sociales y civiles. Esta capacidad de maniobra deriva de los liderazgos y se expresa en alianzas y acuerdos políticos que les permite poner de manifiesto los derechos políticos vinculados al trabajo. Lo cierto es que estas acciones se engarzan a tipos de organizaciones corporativas y clientelares que tejen convenios con políticos y autoridades, exigen cuotas, asistencias a asambleas y marchas, sin embargo, inciden sobre la dignificación del trabajo y construcción de prácticas activas que dan cuenta de su condición de ciudadanos (Arteaga, 2012) De manera que se puede constituir práctica política aún en espacios donde no se cuentan con mecanismos formales de negociación, pero resultan contingentes porque dependen de las dinámicas de acumulación en la globalización y del clima político y no siempre tienen una traducción en el derecho al trabajo digno (Pérez Sainz, 2015)

1.2.3 Precarización del trabajo: La representación subjetiva de la fuerza de trabajo

Finalmente, en el estudio de la precarización se requiere considerar que la relación salarial del trabajador con su empleo define derechos laborales, con directas implicancias sociales y constituye el fundamento de la identidad social (CEIL-PIETTE, 2010) Así pues, la precariedad no debe ser vista solo desde la óptica de la inestabilidad, la inseguridad y la posibilidad de acción política, sino también desde el análisis de los sentidos del trabajo en función del tipo de proceso de trabajo que incluye a los trabajadores formales y no formales, profesionales, los altamente

especializados y los no calificados que puede tener vinculación con la relación salarial (Guadarrama et. al, 2012).

El tipo de proceso de trabajo que se realiza, la región productiva, el género, sector económico y tipo de contrato representan elementos importantes en el estudio de la precarización del trabajo, pues permiten subrayar los diversos grados de precariedad y los matices diferenciados según las ocupaciones y las sociedades. En este sentido, las experiencias dependen del lugar en la producción y de la producción, así como de lo que obtuvieron a cambio (beneficios) que puede justificar su propio sostén.

Coincidimos con Fernández (2013) Cano (2004) Guadarrama, et. al (2012) sobre la idea de superar la dicotomía trabajos precarios y no precarios, para hablar sobre las dimensiones de la precariedad presentes en diversos grados y modalidades en los diferentes segmentos de la estructura productiva. De manera concreta, permite enfatizar el carácter estructural del fenómeno y su expresión concreta según el tipo de proceso productivo. La precarización constituye un proceso de cambio y transformación en las relaciones laborales, pero también en la construcción y descomposición de nuevas subjetividades e identidades en el mundo del trabajo (Dörre 2012).

El neoliberalismo difícilmente se reduce a una idea económica, este es una tradición intelectual, un contexto cultural, un programa político que produce políticas que son construidas sobre una visión del mundo, es decir, las producen sujetos en función de normas, creencias y valores. Fernando Escalante (2016) explica que el modelo económico neoliberal produce sentido común mediante la naturalización del individuo maximizador y la extensión de ese modelo como forma básica de la conducta humana.

La gran trampa del mercado es que enseña que esforzarse en un escenario de competencias tiene recompensas, transfiriendo los riesgos y responsabilidades a los individuos. La utopía laboral del neoliberalismo es la empleabilidad (Pérez Sáinz, 2015) la cual se ha posicionado como como la opción frente a la precarización del trabajo, donde la persona es la responsable de encontrar y preservar un trabajo, para progresar en él a través de las competencias y

habilidades proporcionadas por los sistemas educativos, de formación profesional y capacitación en los lugares de trabajo y para adaptar su vida profesional a los cambios del mercado (Fernández; Vargas, 2023)

Las ideas de responsabilidad de sí, el individuo egoísta y el esfuerzo recompensado permean en el espacio público y otorgan sentido a la experiencia cotidiana. De manera que la retórica del mercado produce las virtudes requeridas en distintos espacios, se forjan bajo la eficiencia, la responsabilidad, puntualidad y productividad, así pues, «los individuos del nuevo siglo han aprendido a modelar su conducta y a interpretar su experiencia a partir de esos supuestos» (Escalante, 2016: 118). Sin embargo, esa exigencia debe ser leída en un contexto de desempleo y donde la tendencia hacia la precariedad es inminente. El papel central que tienen los mercados y los rasgos de la actual dinámica del trabajo, juegan un rol protagónico en la redefinición de las construcciones subjetivas (Otero, 2011).

El sociólogo francés Robert Castel (1997) advertía sobre la precarización y sus efectos en los riesgos de rupturas sociales y familiares, el sufrimiento mental por las condiciones de trabajo y por la intensificación de los ritmos de trabajo, la impotencia de pausar o nunca concretar planes de vida y la angustia por el empobrecimiento de las condiciones de vida. Más aún, la identidad profesional de los trabajadores puede verse vulnerada frente a la desvalorización de sus saberes, auto culpabilizándose de su situación, surgiendo sentimientos de inutilidad y miedos sobre el futuro (CEIL-PIETTE, 2010) La inseguridad, la inestabilidad, la incertidumbre, la falta o el incumplimiento de los derechos laborales se perciben y tienen repercusiones materiales en la experiencia, la percepción y en los proyectos de vida de los individuos, sin embargo, se dan de manera diferenciada, según el país, la edad, el grado de estudios, actividad productiva, entre otras variables.

En conclusión, la precariedad es un concepto ampliamente discutido sobre tres ejes básicos la experiencia individual, la dimensión política y su condición medible. Sin embargo, desde nuestra perspectiva la precarización merece ser ampliada sobre las dos dimensiones y niveles analíticos propuestos en el presente apartado. Un modelo que parte de estas premisas es el propuesto por el sociólogo francés Sergio Paugam (2000). Dicha propuesta se centra en un análisis sistemático

y simultáneo de dos dimensiones en los cuales se debe centrar el problema de la precariedad.

Por un lado, la precarización del empleo se encuentra caracterizado por la incertidumbre, la inseguridad en el empleo, inestabilidad, la vulnerabilidad económica y por una restricción en el acceso a los derechos laborales. Por otro lado, como segunda dimensión de análisis se encuentra el trabajo precario el cual hace referencia a la falta de reconocimiento material y simbólico de la actividad efectuada por el trabajador, generando un sentimiento de insatisfacción. Paugam (2016) advierte que no tener satisfacción despierta un sentimiento de inferioridad, desvalorización y frustración generalizada.

El sociólogo francés nos invita a pensar que los trabajadores no son tratados de la misma manera en las distintas sociedades y la manera de tratarlos depende en gran medida sobre la representación que se tiene de ese tema y la forma que es tratada la precarización. De manera que la experiencia sobre la precarización y las expectativas sobre el trabajo son divergentes. Desde esta postura analítica se sostiene que las formas de descalificación tienen impacto sobre las luchas sociales sobre todo en la dimensión colectiva.

Los trabajadores en una situación precaria a nivel de trabajo presentan mayores dificultades para concebir la idea de una organización como consecuencia de la falta de integración y de medios para tener la estabilidad necesaria y comprometerse en la lucha social que mejore su situación. La precarización laboral limita la posibilidad de resistencia. Bérout y Bouffartigue (2009) por su parte, permiten ampliar esta idea, vislumbrando que el deterioro de los derechos sindicales y sociales se vincula con las capacidades de acción y de representación puesto que relatan los mecanismos de control de la fuerza de trabajo.

Siguiendo estas perspectivas, podemos sugerir dos unidades de análisis, por un lado, las condiciones laborales que aluden a los puestos precarios y, por otro lado, el análisis de las capacidades de acción y de los sentidos de la condición de precariedad. Este modelo permite identificar la corriente de estudios sobre la precariedad laboral que resulta pertinente para la presente investigación: los

estudios sobre las condiciones laborales y las consecuencias sobre la práctica política y subjetiva de la fuerza de trabajo.

Así entonces, podemos plantear, la condición de precariedad como un proceso estructural que tras la operación de un nuevo modelo de producción dio lugar a novedosas formas de contratación. Consideramos que no son formas atípicas del trabajo, pues en el modelo de trabajo industrial nacional no todos los grupos de la población accedían a los empleos estándar, como en el caso de México el cual será discutido más adelante.

El carácter estructural del fenómeno de la precarización y su generalización ha afectado a los distintos trabajadores del sistema productivo, sin embargo, una de las ramas de la precarización ha encontrado un lugar en la juventud y en concreto ha alcanzado a aquellos jóvenes que cuentan con educación universitaria. Por ello, en el siguiente apartado se discutirá la precarización de los jóvenes profesionistas y algunas de las figuras laborales que han surgido en torno a las formas de contratación que se ofertan a este grupo encubiertas por la adquisición de experiencia para incorporarse al mercado laboral. A continuación, se abordarán las características de la precarización de los jóvenes que resultan relevantes para este problema a partir de la revisión de la literatura existente al respecto.

1.3 La pérdida del futuro prometido: la precarización laboral de los jóvenes profesionistas

La reestructuración económica y la adopción de un modelo de políticas de ajuste durante las décadas de 1970 y 1980, reconfiguraron los mercados de trabajo y flexibilizaron las relaciones laborales. El escenario del mercado laboral actual se encuentra signado por el avance de la precarización y el desempleo que se instalaron como dos rasgos inevitables de las transformaciones en la estructura laboral. Según Otero (2011) ambos fenómenos se posicionan como tendencias homogéneas en el mundo del trabajo, no obstante, tiene impactos diferenciales según los grupos etarios.

De manera concreta, los jóvenes son quienes sufren más en la búsqueda de un empleo de calidad, en principio por su falta de experiencia por su reciente

incorporación al mundo laboral lo que los obliga a aceptar trabajos con bajos salarios, sin prestaciones y en muchos casos sin contrato (Martínez et. al, 2019). Así pues, los jóvenes han sido expuestos a las variaciones en el mercado de trabajo, sorteando dificultades para acceder a un empleo y mantenerse empleados, dando lugar a cambios en las subjetividades juveniles tras las transformaciones acaecidas en el mundo laboral que han influido sobre sus oportunidades.

Vejar (2014) advierte que, como consecuencia de la flexibilidad numérica, la población joven resulta particularmente empleable para trabajos de corta duración, volviéndolos fácilmente despedibles y obligándolos a transitar de actividad en actividad provisional sin certidumbre del mañana. La posibilidad de adaptar las horas trabajadas y el número de trabajadores para responder a las diferentes necesidades de la producción subraya la precariedad como posible destino de millones de jóvenes. Lo anterior, tiene implicaciones en el descredito del trabajo entre las nuevas generaciones, rechazando un tipo de empleo discontinuo que no sirve para la proyección y realización de un futuro.

La autorrealización implantada en la última década del siglo XX pone de relieve que las generaciones más jóvenes construyen su identidad sin el paso por categorías colectivas o por marcos laborales, encontrando en la realización del sí mismo un sustituto frente a la falta de integración social del trabajo (Otero,2011). Por lo tanto, el trabajo como principio de construcción de identidad se ve debilitado frente a las condiciones de empleo actuales, esto no quiere decir que el trabajo deja de ser generador de identidad, sino que asistimos a una variedad de nuevas identidades semilaborales y pseudolaborales del contexto actual que «termina por constituir un crisol de identidades múltiples que amenazan la posibilidad de constituir un colectivo social que pueda disputar el sentido que la política y la economía presentan en la actualidad» (Alonso en Massaroli, 2008: 21).

La identidad para los jóvenes es una fuente de tensión entre mecanismos de integración e individualización. La modernidad les impone el doble reto de prepararse para la integración productiva y definir sus proyectos de vida de manera autónoma. La identidad de los jóvenes latinoamericanos pasa por el anhelo de ser incluidos en lo social para poder concretar sus proyectos de vida, su autonomía y el

propio tránsito entre la adultez y la niñez (CEPAL, 2004). No obstante, la precariedad existente no permite consolidar un nivel de ingresos, garantizar el empleo para planificar un futuro e integrarse a la vida social. Los jóvenes comparten un momento histórico concreto en el que reposan amplias expectativas sobre ellos, pero al mismo tiempo se les estigmatiza por no poder concretar proyectos de vida dadas las condiciones.

Las percepciones de incertidumbre laboral, las condiciones laborales y las mayores aspiraciones de los jóvenes debido a la prolongación de la etapa educativa posterga la independencia y la autonomía de estos. Ahora bien, El reporte de La juventud en Iberoamérica: Tendencias y urgencias (Ibidem) destaca que las tensiones a las que se encuentran sujetas las juventudes en la actualidad, es el mayor acceso a la educación, pero paradójicamente cuentan con menos acceso a un empleo. El aumento gradual en la matrícula de educación superior tiene como consecuencia indirecta la pérdida de valor de los títulos universitarios y el aumento de la competencia por los puestos ofertados en el mercado laboral. En parte esto se debe a que la nueva organización del trabajo restringe los puestos de trabajo y hace más inestable el empleo. Por estas razones, no basta con la obtención de un título universitario para acceder a un empleo; la educación superior no proporciona inmunidad frente al desempleo y la precarización.

La precarización como fenómeno global se ha extendido a segmentos de la población que veían en la educación una herramienta de movilidad y seguridad social garantizada por el Estado y la industrialización, sin embargo, en la actualidad los jóvenes profesionistas resultan ser un ejército de trabajadores excluidos de los circuitos del mercado laboral. La literatura sobre el tránsito de la escuela al trabajo (Fawcett, 2002; De Moura, Carnoy, Wolf, 2000) señala que las familias siguen creyendo en la inversión en la educación superior como herramienta de ascenso social, sin embargo, los títulos universitarios en la actualidad no logran una inclusión laboral segura sobre todo en América Latina donde las economías generan puestos de trabajo que no requieren una alta calificación (Ghiardo, 2009). Asimismo, la disminución de la industrialización y el aumento del desempleo de jóvenes profesionistas acrecienta el miedo a quedar desocupado, permitiendo el avance de

las reglas del capital sobre la fuerza de trabajo (Llerena, Muñoz, Ovejero, Villares, 2010)

La población juvenil con estudios profesionales es la más afectada por el desempleo estructural y la postindustrialización que atrae a la fuerza de trabajo a los sectores que cobran relevancia en las economías contemporáneas, por ejemplo, los servicios. De manera que, muchos jóvenes recién egresados de la universidad ven en los call centers la oportunidad de un primer empleo. Tal es el caso de República Dominicana donde el Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación del gobierno (lunes 22 de abril 2019) reporta que cada vez son más los jóvenes profesionales que deciden trabajar en call centers que incluyen la forma de subcontratación. La subcontratación externaliza las actividades productivas eliminando cualquier relación con las figuras de intermediación laboral, operando bajo lógica de la triangulación de mercancías de la globalización.

Asimismo, otra nueva forma de contratación son las becas de capacitación que encubren una relación laboral bajo la narrativa de los beneficios de la adquisición de experiencia para insertarse en un primer empleo. Estas becas de capacitación son populares entre los recién egresados de las universidades que dan otro paso en su formación para ejercer su profesión, no obstante, los jóvenes profesionistas son cada vez más utilizados para cubrir puestos de trabajo con una menor remuneración (García de Madariaga, Arasanz; 2019).

Muestra de ello, es el desequilibrio del mercado laboral periodístico en Madrid en el que los recién titulados «realizan sus primeras incursiones en el mundo laboral como becarios en las empresas de comunicación» (Caro y Jiménez en *Ibíd*em: 50). Como consecuencia, los becarios profesionistas ven convertido su proceso de aprendizaje en trabajo equiparable al profesional, pero sin el reconocimiento de trabajador y, por tanto, con condiciones laborales paupérrimas. Asimismo, estas prácticas pueden ser destructoras de puestos de trabajo al hacer uso de becarios titulados para sustituir a trabajadores de planta y luego sustituir a esos mismos por otros becarios, desintegrando toda posibilidad de ser contratado (Cinco días, 2017).

Por lo tanto, a nuestra consideración el mercado requiere de la cualificación de la fuerza de trabajo a partir de la adquisición de experiencia y conocimientos que sean funcionales para el mercado de trabajo, sin embargo, la tendencia apunta hacia la falta de empleos profesionales en los que los jóvenes con educación universitaria puedan integrarse. Asimismo, se parte de la idea que la adquisición de calificaciones no afecta los salarios debido al ejército de profesionales que constantemente acepta trabajos que narrativamente son contruidos para formar experiencia. Desde el punto de vista profesional sostiene Custodia Cabanas directora de IE Business School, estas situaciones en el mercado laboral «no benefician a los trabajadores porque no sienten que su trabajo sea valorado y, por lo tanto, importante» (Cinco días, 2017).

Serge Paugam (2016) ya advertía que el no tener satisfacciones en lo laboral tiende a despertar un sentimiento de inferioridad, desvalorización y frustración generalizada. La miseria de sentirse desplazado de la posición que el trabajador quisiera se materializa en los síntomas de depresión laboral que se encuentran ligados a la brecha entre la aspiración que tiene la persona y su trabajo real. De manera que, la fuerza de trabajo está en situación de precariedad cuando tiene la percepción de que su trabajo es imprescindible, poco reconocido por la empresa y con mala paga; socavando la identidad profesional de los trabajadores que se sienten desvalorizados, descartables e inútiles. (CEIL- PIETTE, 2010) Para la protección y para el reconocimiento del trabajo no basta con la formación de un vínculo laboral (si es que este existe) sino que se requiere de una integración y una protección laboral que genere distintos lazos y permita la construcción de una identidad laboral (Paugam, 2016).

Lo anterior, pone de relieve que la realidad laboral de los jóvenes profesionistas tiende a carecer de vínculos laborales reconocidos por un empleador que logre integrarlos y protegerlos. Sin embargo, las nuevas formas de contratación producto de la flexibilización del mercado laboral y de las políticas de empleo crean nuevas clases trabajadoras incluso entre quienes no son reconocidos como trabajadores. En este sentido, sospechamos que los becarios son contruidos socialmente como jóvenes desempleados, lo que invisibiliza su condición de

trabajadores precarizados, teniendo efectos sobre la construcción de su identidad, como sujetos de derechos y de acción en un contexto caracterizado por la precarización del empleo y el trabajo precario al que se enfrentan los jóvenes profesionistas.

La idea de fondo de esta delimitación es que el surgimiento de figuras laborales implica procesos de identidad, significación de su condición y experiencias concretas en el mercado laboral. De manera más específica esta línea argumental da lugar a la hipótesis según la cual la modalidad de contratación por beca, en realidad es un instrumento de administración de la precariedad que merma las condiciones de existencia, retrasa los proyectos de vida de los jóvenes profesionistas y solo abarata la fuerza de trabajo como oportunidad laboral frente al desempleo estructural. En el siguiente apartado, se ampliará la discusión sobre como las becas de capacitación subvencionadas por el Estado ocultan las relaciones laborales (aun cuando se genera valor y hay tiempo de trabajo) dando lugar a lo que llamaremos el fenómeno de la *ciudadanía transfigurada*. Finalmente, como parte de las dimensiones propuestas en este trabajo se abordará la relación de las condiciones de empleo con las del proceso de trabajo, es decir, las implicaciones que tiene la precarización del empleo sobre el estado psicosocial como productor de identidad en los jóvenes profesionistas.

1.4 Administrar la tragedia de la precariedad: las becas de capacitación

Durante la primera década del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo recomendaba a sus miembros estatales la creación de un sistema público de servicios de empleo encargado de administrar las ofertas de trabajo en las empresas y la demanda de empleo por parte de la población. Los servicios de empleo nacieron como una institución social encargada de atender a la fuerza de trabajo desempleada previo a la segunda guerra mundial.

Más tarde, durante la década 1940 se les encomendó la misión de reglamentar el mercado de trabajo y, para el decenio de 1960 los servicios de

empleo fueron adoptados de manera voluntaria por los gobiernos como parte de su política de empleo para atender los problemas del desarrollo (Ricca, 1995). Actualmente, los servicios de empleo son organismos encargados de facilitar las transiciones del mercado de trabajo para los trabajadores y las empresas ayudando a equiparar la demanda de empleo con la oferta de este (OIT, 2012). Las funciones tradicionales de los servicios de empleo van desde la información y orientación profesional hasta la capacitación laboral.

La expansión de la capacitación laboral que se observa en las últimas décadas a través de los programas sociales de servicio al empleo no debe hacer perder de vista su construcción histórica. El inicio de la capacitación masiva y sistemática se observa en el periodo de guerras, la capacitación individualizada mediante la incorporación de computadoras es presenciada en la posguerra y desde el fin del siglo XX «como parte de un proceso destinado a expandir y acelerar el aprendizaje y mejorar el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones» (Mc Lagan en Mitnik y Coria, 2012) De manera que frente al aumento y continuidad del desempleo los servicios de empleo ofertan programas de capacitación laboral. Sin embargo, el trabajo precario aparece como un efecto colateral de la política de empleo dirigida al crecimiento económico y la atención al desempleo.

De tal suerte que la expansión de la precarización tanto en el sector público como en el privado se debe en gran medida a las exigencias de las políticas de flexibilidad contractual. Lo anterior significa que, para aumentar los niveles de empleo, se requiere orientar la calidad y la cantidad de la fuerza de trabajo a las necesidades de producción o de servicio. El crecimiento del trabajo precario resulta en buena parte producto de la implementación de políticas de empleo inspiradas en la teoría económica neoclásica que promueve la reducción de los costes de contrataciones para aumentar los niveles de empleo. De ahí que, como señala Ricca (1992) el trabajo precario no es considerado como un signo de fracaso social, sino como un avance para atacar el problema del desempleo.

La fe en la validez de la teoría neoclásica en materia económica y política diseña en función de objetivos un clima adecuado para la participación en el comercio global, para una mayor rentabilidad de la empresa y una mayor

productividad en el trabajo. En este contexto, las políticas que buscan el aumento del empleo y el crecimiento económico tienen efectos secundarios sobre las condiciones laborales y los derechos asociados al empleo. Asimismo, la política laboral debe procurar aportar nuevas cualificaciones necesarias para responder a los cambios tecnológicos, en el mercado laboral y a una mayor competitividad.

1.4.1 Encubriendo la condición de trabajo

Frente al aumento y continuidad del desempleo, los Estados han tenido que tomar medidas indirectas para proporcionar empleo a quienes se ha expulsado de los mercados de trabajo. Las medidas tomadas han sido de carácter legislativo apuntando a fomentar la contratación, cabe citar las que se proponen frenar el costo del trabajo o aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo (Ricca, 1995). Como bien se apunta, el rol del Estado es clave para comprender de manera acabada la problemática, es desde este que se implementan las políticas flexibilizadoras de la fuerza de trabajo, aquellas que someten a los trabajadores a condiciones desventajosas frente al capital. Esto permite privilegiar el análisis de la precariedad ejercida desde el Estado que no pocas veces se ve desdibujado en las investigaciones en aras de priorizar la erosión estatal.

La precariedad no ha sido un tema central para los gobiernos, la política social se ha direccionado a atender el problema del desempleo sobre todo la de la población joven (Ibidem). La mayor parte de programas de formación y de capacitación no son más que la creación de puestos precarios a iniciativa de lo que los gobiernos consideran una política de atención al desempleo. En este sentido, Ricca (1992) señala que los jóvenes son uno de los grupos más vulnerables frente al desempleo y la precariedad, pues han sido contratados con salarios inferiores al mínimo legal, dentro de los programas de promoción al empleo subvencionados por los gobiernos. Bajo la cobertura de los programas de promoción al empleo los gobiernos han precarizado a los trabajadores que reciben una beca admitiendo excepciones al principio del derecho al salario mínimo.

Cabe aclarar que existen distintos tipos de programas sociales que contemplan la asignación de becas dirigidas a la cualificación de los jóvenes: beca

para continuación de estudios, beca para titulación, beca para estudios de posgrado y de capacitación en el y para el trabajo. Sin embargo, para objeto de la presente investigación nos concentraremos en las becas de capacitación para el trabajo por ser una forma de relación laboral sostenida en la formación y el desarrollo de experiencia laboral (Llerena, 2010). Las nuevas formas de contratación flexible que dieron lugar a la figura del becario han funcionado como medio para capacitar a la fuerza de trabajo frente a las condiciones laborales impuestas por las tecnologías digitales y la competencia tras la apertura global. Asimismo, parece ser una especie de garantía que el sistema da a las jóvenes y los jóvenes profesionistas que aún no han logrado insertarse en el mercado laboral y que quieren invertir su tiempo en formarse (García de Madariaga; Arasanz, 2019).

En general, coincidimos con la doctora del derecho al trabajo María José Asquerino (2023) quien expone que la figura de la beca está expuesta a malas prácticas como es el no reconocimiento de la fuerza de trabajo, teniendo efectos concretos en la calidad en el empleo. Las becas se encuentran vinculadas con la precariedad debido a que se encuentran estrechamente ligadas al trabajo b. En el trabajo b, se carece de seguro de desempleo, indemnización, no se reconoce el derecho a vacaciones y no se contempla el riesgo por accidente de trabajo.

Si bien, las becas de capacitación se encuentran dirigidas la población joven a su formación, capacitación y adquisición de experiencia laboral, la realidad es que funciona como una nueva forma de contratación con tendencia a la precariedad, pues encubren una verdadera relación laboral y terminan por sustituir el empleo o no llevar nunca al mismo. (Llerena, 2010) Sostenemos que nos enfrentamos a una falta de política laboral que dignifique el trabajo, asistimos por el contrario a una política que administra la precariedad a través de la figura de la beca, forma de contratación que materializa el escondite de la condición de trabajo.

No obstante, consideramos que deben ofrecerse algunos matices según la particularidad de la beca de capacitación: el espacio en el que se desarrolla, la región, la actividad, tiempos de duración y si es parte de un programa social de atención al desempleo. La revisión de estudios sobre la forma de contratación por beca nos permite vislumbrar que hay dos tipos de becas de capacitación: las de

vinculación por medio de un servicio de empleo como parte de una política pública con reglas de operación y tiempos definidos (Asquerino, 2023) y las que se desarrollan en instituciones públicas o privadas como universidades o empresas con la promesa de ser parte del gremio (García de Madariaga, Arasanz, 2019; Llerena, 2010). Estas últimas resultan problemáticas en la medida que no siempre establecen tiempos definidos para la finalización de la beca, incluso ofreciendo la extensión del contrato por beca teniendo implicaciones en las transiciones al empleo. Ambas se dirigen a jóvenes, sin embargo, las segundas en su mayoría requieren fuerza de trabajo joven y profesional. Por su parte, las becas de vinculación son una política de atención al desempleo de jóvenes con diferentes grados de estudio; aunque esto no quiere decir que jóvenes profesionistas no recurran a estos programas de capacitación subvencionados por los Estados.

Para el caso de la presente investigación, nos preguntamos en qué medida los jóvenes profesionistas que recurren a programas sociales de capacitación que no necesariamente requieren fuerza de trabajo altamente calificada, pueden experimentar precariedad. La precariedad dependerá no solo del diseño del programa de empleo, sino de su implementación, es decir que depende de la actividad y del grado de precariedad de los centros de trabajo en los que se vincula a los jóvenes profesionistas. La precariedad en el empleo (Paugam, 2000) de jóvenes profesionistas se expresa en el deterioro de las condiciones laborales y en la falta de reconocimiento del valor que produce la fuerza de trabajo asociada a los derechos sociales y laborales.

La falta de reconocimiento del valor que encierra el trabajo de los jóvenes egresados de educación superior que se desarrollan como becarios, lastima la condición de trabajo, socava las condiciones de empleo, los derechos asociados a la clase trabajadora y la ciudadanía como vínculo social con el Estado y la sociedad. Según Paugam (2010) los vínculos sociales de los trabajadores con el Estado requieren de una doble dimensión: protección laboral e integración laboral, lo que pone de manifiesto que no basta con la existencia de un vínculo laboral para general una integración social. Siguiendo los postulados de Paugam (2010) señalamos que aquellos que no tienen estabilidad profesional, que viven con inseguridad

permanente en el empleo o aquellos que no pueden realizarse en su trabajo, no se encuentran verdaderamente integrados. La falta de integración repercute en los medios para tener la estabilidad y el compromiso necesario que se requiere en una lucha social, en otras palabras, la precariedad debilita la ciudadanía y la organización colectiva.

Asimismo, la hiperindividualización de las relaciones estatales con los ciudadanos frena la organización y la vinculación con distintos centros de trabajo, al no permitir que se compartan espacios laborales. Las relaciones estatales con los ciudadanos en el siglo pasado se fundaban en pactos corporativos con las centrales sindicales, sin embargo, hoy se retejen a nivel personal creando formas clientelares e individualizadas (Mora, 2005). Asistimos a lo que hemos llamado una *ciudadanía transfigurada*, es decir, a una ciudadanía socavada por la hiperindividualización. Individualización que dificulta el reconocimiento de la identidad de clase, que limita la construcción de espacios para la toma de decisiones y la participación de la fuerza de trabajo en el control y ejecución de los procesos productivos.

El reconocimiento de la condición de ciudadanía significa tener derecho a un trabajo, cuya participación garantice sus derechos a través de la inserción social. En todo caso, es el Estado quien debe reconocer esa ciudadanía, sin embargo, ese proceso se trunca ante la falta de reconocimiento de los becarios en tanto fuerza de trabajo y sujetos de derechos. En el caso concreto de las becas de los programas sociales la creación de riqueza social no implica una relación asalariada, esto es que la condición de ciudadanía se ve acotada por que la condición de trabajo no se media por el salario. El vínculo social con el Estado se ve truncado y tergiversado tras la reducción mínima a una cuenta de banco individual donde se deposita el pago de una beca que esconde el salario, el valor producido y el tiempo de trabajo.

En todo caso, como menciona la doctora en Ciencias Sociales Fiorella Cadematori (2018) interesa destacar que tras las reformas estructurales se muestran métodos más sutiles, incluso legales, no solo ligados a la acción estatal que operan bajo el espíritu disciplinador contra el trabajo. La depreciación del salario, la restricción de derechos, la regulación de vínculos laborales tendencialmente flexibilizadores, la heterogeneidad entre las modalidades de

contratación a la par de otras medidas para maximizar las ganancias del capital requiere la participación Estatal. En este sentido, el Estado no solo es objeto de ajuste estructural, es también participe, por tanto, testigo y ejecutor de políticas en el mercado laboral otorgándoles legitimidad que no adquieren en otras instancias sociales (Ibidem: 207)

De manera concreta, coincidimos con el economista Fernando Muñoz (2013) al afirmar que solamente habrá ciudadanía laboral allí donde los trabajadores sean ciudadanos al interior de sus lugares de trabajo. El lugar de trabajo es una fuente de construcción de la ciudadanía, donde la fuerza de trabajo se constituye como actor social, económico y político. La falta de reconocimiento a la fuerza de trabajo, copta las posibilidades de acción, aunque eso no quiere decir que la elimine, puesto que puede crear nuevas estrategias. Estas estrategias pueden surgir en la medida que la identidad de los becarios se asuma y se generen exigencias en tanto clase emergente de las nuevas formas de contratación a la que no escapan quienes veían en la educación universitaria una esperanza de movilidad social.

Finalmente, la falta de reconocimiento de la fuerza de trabajo becaria, no solo erosiona las condiciones laborales y socava la condición de ciudadanía, sino que, además, puede ser generador de insatisfacciones laborales. La precariedad en el trabajo (Paugam, 2010) se experimenta cuando ante la ausencia de la utilización de saberes y del reconocimiento social y material del trabajo parece imposible la realización personal en una cualificación experimentando insatisfacción, frustración y sufrimiento. Sostenemos que puede presentarse signos de sufrimiento asociado al trabajo tras la disonancia cognitiva por parte de jóvenes profesionistas de reconocerse como becarios en una etapa que deberían ser trabajadores. Por ello es importante, reconocer que el nivel de satisfacción en el trabajo es un factor importante que repercute en la salud de los trabajadores, en este sentido, los trabajadores que sufren algún grado de insatisfacción laboral se vuelven más propensos a ver mermada tanto su salud física como mental (Faragher en Mansilla et. al, 2010: 150).

Siguiendo la línea del debate, la inserción en un empleo con condiciones laborales precarias tiene efectos en el grado de insatisfacción laboral, misma que



puede vincularse de manera concreta con el estrés y los resultados en el trabajo. Así pues, la insatisfacción laboral se vincula a la fluctuación potencial del trabajador considerando que está relacionada con el deseo constante de renunciar, sin embargo, se intensifica cuando no ha logrado concretarlo por no encontrar un empleo que corresponda a las expectativas que se tienen (ibidem:150). De acuerdo con Llerena (2010) la inserción en un empleo con condiciones laborales precarias atenta contra el desarrollo de potencialidades profesionales, de manera que, afecta el ámbito emocional, pero también la actitud general ante el trabajo.

CONCLUSIONES

Las reformas modernizadoras basadas en el modelo de desarrollo neoliberal provocaron la rápida evolución de las políticas laborales debido a la generación de una nueva correlación de fuerzas. En las últimas décadas del siglo XX los gobiernos adoptaron como marco de funcionamiento el paradigma de la Nueva Gestión Pública como mecanismo para eficientar el aparato administrativo, siguiendo el camino de las organizaciones del sector privado reconocidas por sus técnicas innovadoras en el manejo de sus recursos, productividad y competencia. De esta manera, tras la reestructuración mundial y la difusión del neoliberalismo, se transitó por un cambio político y social que orientó las políticas laborales hacia la capacitación mediante los programas de promoción al empleo. Estas políticas entronaron valores como la especialización y la tecnificación del trabajo y, fueron medidas adoptadas para atender el fenómeno del desempleo.

Bajo una nueva gestión pública se diseñaron programas sociales de combate al desempleo a partir de la capacitación individual ofertado por los servicios de empleo. Estos programas de atención al desempleo han tendido a aumentar la creación de empleos, sin embargo, esto no se ha traducido en el aumento de la calidad de estos. De tal manera que se ofrece un intercambio de trabajo a cambio de una beca de capacitación para que después la fuerza de trabajo logre vincularse a un mercado de trabajo precario. En general la actitud de los gobiernos frente a la precariedad es que es un fenómeno inevitable y aun cuando se condena se ve como

algo inherente. La precariedad como producto de las exigencias de la flexibilización en la globalización se presenta como un fenómeno extendido, aunque no universal.

Actualmente, el escenario del mercado laboral se encuentra signado por el avance de la precarización y el desempleo instalándose como rasgos inevitables de las transformaciones en la estructura laboral. Sin embargo, estas tendencias en los mercados de trabajo tienen impactos diferenciales según los grupos etarios, en este sentido uno de los grupos más vulnerables frente al desempleo y a la búsqueda de un empleo de calidad son los jóvenes. La precariedad como fenómeno global se ha extendido a segmentos de la población que veían en la educación una herramienta de movilidad y seguridad social garantizada por el Estado y la industrialización, sin embargo, en la actualidad los jóvenes profesionistas resultan ser un ejército de trabajadores excluidos de los circuitos del mercado laboral. Este fenómeno ha dirigido la política laboral para los jóvenes hacia la figura de las becas como una capacitación continua complementaria a la educación superior que permita la inclusión de los jóvenes al mercado de trabajo.

No obstante, la política laboral de capacitación por beca no pretende dignificar el trabajo, es desde estos programas sociales que se encubre la condición de trabajo y se precariza a la fuerza de trabajo joven profesionista. En particular, la precariedad dependerá no solo del diseño del programa de empleo, sino de su implementación, es decir que depende de la actividad y del grado de precariedad de los centros de trabajo en los que se vincula a los jóvenes profesionistas. La precariedad en el empleo (Paugam, 2000) de jóvenes profesionistas se expresa en el deterioro de las condiciones laborales y en la falta de reconocimiento del valor que produce la fuerza de trabajo asociada a los derechos sociales y laborales.

La falta de reconocimiento del valor que encierra el trabajo de los jóvenes egresados de educación superior que se desarrollan como becarios, lastima la condición de trabajo, socava las condiciones de empleo, los derechos asociados a la clase trabajadora y la ciudadanía como vinculo social con el Estado. La falta de reconocimiento de la fuerza de trabajo becaria bajo un estatus de trabajador, no solo erosiona las condiciones laborales y socava la condición de ciudadanía, sino que, además, puede ser generador de insatisfacciones laborales. La precariedad en el

trabajo (Paugam, 2010) se experimenta cuando ante la ausencia de un reconocimiento social y material del trabajo parece imposible la realización personal en una cualificación experimentando insatisfacción, frustración y sufrimiento. La falta de satisfacción en el trabajo resulta ser un fiel conductor de sentimientos de inferioridad, desvalorización y frustración generalizada.

El argumento principal que sostiene esta investigación es que la educación profesional no ofrece inmunidad frente al desempleo, lo que lleva a muchos jóvenes con estudios superiores a adscribirse a programas sociales de capacitación por beca. En definitiva, la presente investigación procura el análisis de aspectos tales como las condiciones de empleo, las relaciones laborales y la ciudadanía, así como las percepciones y experiencias de jóvenes profesionistas adscritos a un programa de capacitación por beca. Se parte del supuesto que la forma de contratación por beca de capacitación es precaria en sí misma debido a: la falta de reconocimiento de una relación laboral y el impacto que esto tiene en las condiciones laborales, en la construcción de una identidad y en las expectativas que se crean sobre el trabajo. Por lo que el interés no es demostrar que en efecto están precarizados, es, por el contrario, capturar las maneras en las que se expresa esa condición en jóvenes egresados de instituciones de nivel superior. El tipo de proceso de trabajo que se realiza, la región productiva, el género, sector económico y tipo de contrato representan elementos importantes en el estudio de la precariedad, pues permiten subrayar los diversos grados de precariedad y los matices diferenciados según las ocupaciones y las sociedades. En este sentido, las experiencias dependen del lugar en la producción y de la producción, así como de lo que obtuvieron a cambio (beneficios) que puede justificar su propio sostén.

CAPÍTULO 2: LA PRECARIZACIÓN DE LOS BECARIOS PROFESIONISTAS EN MÉXICO: UNA APROXIMACIÓN CONTEXTUAL

El objetivo del presente capítulo es conocer el contexto en el que se desarrolla la política de capacitación para el trabajo de jóvenes con educación profesional. Para ello resulta fundamental comenzar con un breve relato sobre cómo la educación superior en México se fue construyendo bajo distintas visiones de proyecto de nación, siendo guiado por el modo de producción y la etapa de desarrollo económico.

Esta revisión se realiza con el fin de identificar cómo se construye en el imaginario la importancia de la educación como herramienta de movilidad social, como recurso para acceder a mejores oportunidades de empleo y qué relación tiene con la demanda de educación superior por parte de la sociedad mexicana. Este supuesto resulta relevante en la medida que permite explorar cómo ha afectado el valor de las credenciales; por un lado, la democratización de la educación superior; por otro lado, la apertura comercial y el lugar que ocupa México en la producción global, incidiendo en el tipo de empleos ofertados.

El argumento principal que se sostiene en este apartado es que las transformaciones acaecidas en distintas etapas de la economía mexicana y en particular con la implantación del neoliberalismo, ha modificado los proyectos educativos, mercados laborales, así como las relaciones laborales que han tendido hacia la flexibilización, precariedad e individualidad tras la amenaza latente del desempleo. Tras la crisis económica y social a finales de los 70's comenzó a generarse una tradición de políticas de empleo direccionadas a paliar el desempleo dotando de capacidades y herramientas a la fuerza de trabajo para hacer uso de nuevas tecnologías en aras de elevar la productividad y la empleabilidad.

La capacitación para el trabajo se posiciona como objetivo primordial entre las juventudes, pues se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, incluyendo en los padrones de beneficiarios de los programas sociales a jóvenes con educación superior. La responsabilidad de sí mediante la capacitación activa y constante para hacer frente al desempleo, se requiere incluso en aquellos grupos

de jóvenes que han cursado estudios superiores Los jóvenes profesionistas que egresan de la universidad se enfrentan a las dos grandes tendencias del mercado laboral: el desempleo por falta empleos dirigidos a sus capacidades, así como por la falta de herramientas que es requerida por el mercado laboral; por otro lado, la precariedad presente en todos los empleos.

2.1 Educación superior en México del modelo de sustitución de importaciones al mercado global

El modelo de desarrollo económico en México durante el siglo XX integró como un factor importante para el desarrollo de la producción nacional la educación superior. Fue así como los proyectos económicos moldearon e integraron la educación según los requisitos del modelo de desarrollo. En un primer momento, durante la etapa cardenista y de unidad nacional, se apostaba por un desarrollo industrial interno que fuera sostenido por la población intelectual, traduciéndose en sectores productivos importantes para el desarrollo económico.

La etapa de la expansión de la educación superior respondía a un proyecto nacional sostenido en la producción interna bajo sectores sociales claves. Los sectores productivos indispensables que pactaron con el Estado vieron materializados empleos estables, seguros y formales, bien remunerados y bajo representación sindical. En términos generales, existía un mercado de trabajo que lograba absorber a los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior, en gran medida, porque no existía una sobre oferta de profesionistas y, en segundo lugar, porque eran necesarios para solventar el desarrollo industrial mexicano.

En un segundo momento, durante el desarrollo estabilizador y más tarde con el neoliberalismo se experimentó una caída en la producción interna como consecuencia factores endógenos y exógenos. La producción nacional comenzó a decrecer, sin embargo, la demanda de acceso a la educación superior no se redujo, por el contrario, aumento. Comenzó a ampliarse la oferta de educación superior, incluyendo escuelas públicas y privadas que se alimentaba de las ideas del capital

humano apuntando a la educación como una herramienta de desarrollo económico de un país. Al tiempo que la demanda de educación y egresados crecía, el modelo de desarrollo estabilizador sufría un claro agotamiento y tras la crisis económica de las décadas de 1970 y 1980 la industria interna mexicana colapsó.

Los niveles de desempleo, la privatización y la reducción del gasto público aumentaron, proponiendo como única vía de crecimiento la inversión privada y la apertura global de la economía. La economía globalizada redefinió la división internacional del trabajo, otorgando a México un papel periférico sostenido en la manufactura, ensamblaje y los servicios. De esta manera, su impacto en la industria mexicana volcó los empleos hacia trabajos de carácter técnico que no requieren estudios de educación superior, teniendo efectos en la absorción de mano de obra profesionalista que no necesariamente se ajusta a los requerimientos del mercado. Los jóvenes siguen ingresando a la universidad aun cuando no se tiene la certeza sobre el ejercicio de la profesión futura.

2.1.1 El papel de la educación superior en el proyecto económico cardenista y de unidad nacional

A principios de los años treinta y luego del proceso de institucionalización del Estado mexicano, las masas populares de campesinos y trabajadores encontraron un lugar en el proyecto de desarrollo cardenista, mismo que contemplaba reformas sociales que aspiraban a integrar a México como una nación moderna (Guevara, 1980). El cardenismo propuso la estructuración de una economía orientada al desarrollo industrial impulsada por las masas trabajadoras, de manera que, la realización de este proyecto exigía la formación de un nuevo cuadro de intelectuales. La fundación del Instituto Politécnico Nacional en 1936 fue uno de los logros más importantes del cardenismo, el objetivo era generar independencia tecnológica y grupos de jóvenes comprometidos con el desarrollo nacional (Rivera, 2009). La profesionalización de las clases populares sería uno de los pilares de un proyecto de nación cuya visión del cambio estaría encabezado por las mismas.



Lo anterior representó un proyecto educativo distinto frente a la industrialización donde la educación de carácter nacionalista se edifica como un derecho ganado por las clases populares, como herramienta para mejorar las condiciones de vida de la población, como recurso que prepara para la lucha social y que sirve como apoyo a la industrialización. La historiadora Luz Elena Galván (2009) relata que el sexenio cardenista fue el primero que se basó en un plan que engarzaba los programas económicos con los sociales, de manera que, contemplaba una economía agrícola centrada en el ejido colectivo apoyado por la movilización política de campesinos y obreros, además de un importante impulso a la industria que ofrecía empleo a trabajadores calificados.

Más tarde, durante el sexenio de Manuel Ávila Camacho comenzó la transición política que desembocaría en un nuevo proyecto de desarrollo industrial, fundado en ideas desarrollistas, liberales y cada vez más alejado de una economía popular. Los nuevos lineamientos de la industrialización privilegiaban regulaciones que pretendían favorecer a la iniciativa privada, las medidas arancelarias proteccionistas, los créditos de la banca pública con bajos intereses para los inversionistas entre otras políticas. El nuevo proyecto nacional se desarrollaba en un contexto internacional signado por la baja de las importaciones por parte de las economías centrales, en particular la estadounidense que desabastecían los mercados internos y externos debido a la segunda guerra mundial cuyo conflicto cosechó un terreno fértil para la industria interna aprovechada para impulsar la política de sustitución de importaciones y la narrativa de unidad nacional. Lo anterior contribuyó a intensificar la producción interna teniendo como consecuencia el incremento de los niveles de empleo en el país debido al auge de los negocios industriales.

El nuevo proyecto de unidad nacional requería esfuerzos para refuncionalizar la educación, así como combatir y revertir la política de educación socialista, en principio porque el sistema educativo no podía seguir siendo un instrumento de la clase campesina o de los trabajadores para reivindicar sus derechos e insertarse en un antagonismo social. De manera que, la contrarreforma educativa que arrasa con la educación socialista que implantó Cárdenas durante su sexenio dio origen a la



educación de la unidad nacional (Martínez, 2008). La educación de la unidad nacional pretendía la calificación para el trabajo y la formación de ciudadanos comprometidos con el desarrollo endógeno del Estado-nación, además, se implantó la idea de la educación como camino para superar la desigualdad estructural. Así, comenzó un aumento notable del subsidio gubernamental a la Universidad Nacional y una campaña dirigida a reestablecer el prestigio de la institución como establecimiento público al servicio de los ciudadanos mexicanos que, además, se alimentaba de la figura de Miguel Alemán como primer presidente egresado de dicha institución y perteneciente a la clase media.

La educación como herramienta de movilidad social, traslado a la responsabilidad individual el éxito personal, de manera que, el mejoramiento para las condiciones materiales e individuales ya no era la huelga o la obtención de tierras, sino la capacitación educativa (Guevara, 2008). Por lo tanto, la educación supondría un instrumento de democratización de la sociedad, alimentando la génesis del mito de la educación y la obtención de un título profesional como una oportunidad de movilidad social. La nueva categoría de ciudadano traslado la educación al terreno de los derechos individuales, donde lo nacional significaba una voluntad al servicio de la nación, sin distinción por credos, facciones o partidos.

2.1.2 La educación superior en la transición al mercado global

Al término de la gran depresión y al concluir la segunda guerra mundial, la economía mexicana experimentó una caída en la demanda de sus productos y aunque durante este período México tuvo un gran crecimiento económico tenía problemas para controlar la inflación. De manera que a finales de los años cincuenta se puso en marcha el proyecto económico nombrado por él mismo como *desarrollo estabilizador* que tenía entre sus principales objetivos incentivar el ahorro y la inversión, atraer recursos financieros para financiar la inversión y lograr estabilizar la inflación. La industrialización siguió siendo el eje rector de la política económica echando mano de recursos públicos. Durante este período, la política que aplicó el Estado en educación continuo con el proceso de expansión de la educación y en el



desarrollo de un sistema de universidades de corte liberal ad hoc con la etapa de la guerra fría.

Durante esta época continuaba la expansión de la educación superior impulsada por el mito de la movilidad social generando una creciente demanda educativa por parte de la población. Ser universitario formó parte de los ideales de las juventudes urbanas que aspiraban a mejorar su estatus social, planteándose como modelo ideal la educación superior para las nuevas generaciones. No obstante, a diferencia de lo que podría pensarse el Estado no respondió al fenómeno de expansión de la cobertura del sistema educativo a nivel superior con una acción debidamente planificada y en todo el país. Este crecimiento estuvo permeado por la centralización económica, política, cultural y social de la época debido al proceso de desarrollo industrial que se enclavó principalmente en la Ciudad de México atrayendo una buena porción de migración interna sobre todo de las zonas rurales (González, 2008).

Cierto es que la expansión del mito de la universidad como herramienta de movilidad social, así como la demanda de esta especialmente dirigida a la Universidad Nacional no garantizaba el acceso al sistema de educación superior por parte de todos los grupos sociales. Dentro de los principales beneficiarios de las oportunidades educativas se encontraban la clase alta y la creciente clase media que era impulsada por los procesos de industrialización experimentados en la sociedad mexicana y en especial en la capital (Ibidem). De manera que la cobertura de la educación superior seguía siendo limitada sobre todo para los jóvenes de clases sociales más bajas o de zonas rurales, pues si bien se experimentó un incremento en las posibilidades de acceso a la educación no se expresaba en la educación superior pues pocos cubrían los requisitos suficientes para ingresar a esta.

La centralización y el limitado acceso a la educación superior permitió que los egresados de estas instituciones encontraran condiciones favorables de reconocimiento e inserción laboral, facilitando una acumulación de ventajas para la reproducción social de su clase (Miguel Casillas, 1987). El sociólogo de la educación Mario Guillermo González Rubí (2008) subraya el prestigio de la Universidad

Nacional Autónoma de México debido a su formación de cuadros políticos e intelectuales la exclusión de ciertas clases sociales, las grandes transformaciones de la estructura social y económica, así como el acceso a un mercado de trabajo selectivo y con mejores condiciones de trabajo agregó un creciente valor a las credenciales universitarias.

La teoría del capital humano alimentaba la idea del papel central de la educación para aumentar las posibilidades sociales y económicas futuras de los actores, contribuyendo al conocimiento científico que se usa para el desarrollo económico. De manera que como menciona Gil Villa (1995) una consecuencia de la extensión de estas ideas es la expansión del sistema educativo en una sociedad que valora el mérito, donde la educación accesible para todos significará aumentar las oportunidades e ingresos al incidir en la productividad de los individuos. El uso de la escolaridad como herramienta de movilidad social se ve respaldada por el uso ideológico que hace el Estado mexicano de la escolaridad como factor de desarrollo económico y como instrumento de selección social legítima que tiene como consecuencia inevitable el crecimiento de la población escolarizada (De Ibarrola; Reynaga, 1983). Dejar de ofrecer oportunidades de educación profesional supondría la pérdida de legitimidad sobre la selectividad social y socavaría la idea de un desarrollo justo y democrático.

Actualmente, la educación no es creadora de empleos y tampoco es sinónimo de buena remuneración, en realidad asistimos a un proceso de desvalorización de los títulos universitarios. El mito de la educación como herramienta de movilidad social está sufriendo un agotamiento, la elevada producción de profesionistas en México que están siendo expulsados de los circuitos del mercado laboral conviene cuestionar nuestro lugar en el sistema de producción. El sector educativo comenzó a representar un terreno fértil para la inversión privada pasando a presentarse como una mercancía que se rige por las reglas del mercado, es decir, por las demandas y aspiraciones de la población. Lo anterior, pone de relieve una falta de planeación en función de la disponibilidad de puestos de trabajo por tipo de calificación y según las necesidades de desarrollo tecnológico (Ibarrola, 2009).

2.2 Breve esbozo de las tendencias laborales en el México neoliberal

A finales de los años setenta y principios de los ochenta el proceso de crisis económica y social generó una serie de cambios mundiales, derivados de la ejecución de políticas de estabilización y reestructuración, que pretendieron acelerar la ejecución de un nuevo modelo de acumulación centrado en procesos de índole global. Desde la óptica sociológica se considera que esta época se caracteriza por la derrota del trabajo (Holloway, 2008), pues a partir del colapso del llamado *Milagro Mexicano*, se han perdido la mayoría de los derechos laborales conquistados durante el periodo posrevolucionario.

El empleo formal asociado a la modernización nacional se vinculaba a una serie de derechos laborales que podían ser obtenidos a través de figuras sindicales fungiendo como interlocutores entre los empresarios, el Estado y los trabajadores. El modelo de regulación laboral del empleo formal se encontraba diseñado para poner diques a las formas de explotación laboral ofreciendo protección a los trabajadores. Este modelo estructuraba las relaciones laborales a partir de la figura del Estado, permitiendo mantener bajo control los conflictos sociales y promover sistemas corporativos que coaptaran la independencia sindical.

No obstante, aquellos sectores del movimiento sindical que se negaron a formar parte de los pactos corporativistas se vieron envueltos en una serie de represiones estatales. México se convirtió en una sociedad corporativizada y estructurada por organizaciones sectoriales pactando la concentración de alianzas bajo la dirección del partido de Estado permitiendo asegurar un apoyo político, pero también una serie de compromisos para proteger los derechos laborales (Mora, 2005). A pesar de las restricciones, este modelo laboral permitió la expansión del empleo formal urbano fomentando empleos de mayor productividad, en mejores condiciones y con la oportunidad de conquistar más derechos laborales. Sin embargo, es necesario reconocer las regulaciones de las relaciones laborales no llegaron a ser implementadas de manera contundente; en realidad, estas fueron acatadas de formas distintas por regiones y sectores productivos tenido un carácter en ocasiones limitado.



Generalmente se ha asociado la etapa de industrialización por sustitución de importaciones con una dinámica de procesos de integración debido a la expansión del empleo formal, lo cierto es que en el período del milagro mexicano coexistía esta tendencia con la exclusión social de grupos que no pertenecían al sector formal de los mercados de trabajo México (Ibidem). Lo anterior se encuentra estrechamente relacionado con la historia de la heterogeneidad estructural que ha caracterizado los mercados laborales en América Latina y de manera concreta en México.

La heterogeneidad de la estructura productiva ha sido un componente importante en las relaciones laborales que se establecen en el ámbito productivo según el grado de estas, la división técnica jerárquica del trabajo, además, de encontrarse condicionada por el nivel de productividad de segmentos productivos determinando niveles de precariedad en función de esto. Lo cierto es que el nuevo modelo de acumulación neoliberal presenta una heterogeneidad estructural más compleja en gran medida por la apertura de la economía global, el aumento de la capacidad productiva gracias a la tecnología y la revitalización del concepto formal/informal (Pérez, 2015).

Se observa que hoy conviven formas de precariedad existentes durante el período de modernización y las nuevas formas surgidas con la apertura dependiente de México en el mercado internacional (Guadarrama, 2012). Lo anterior pone de relieve que la precariedad en el mercado laboral de México se funda de manera histórica, sin embargo, la globalización ha tendido a volver más heterogénea la estructura productiva y a precarizar el empleo tras flexibilizar las relaciones laborales y pauperizar las condiciones laborales.

La regulación de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales fueron señaladas como las culpables de implantar rigideces que dificultaban la transición hacia una economía globalizada. Desde entonces, no han cesado las embestidas en contra de la clase trabajadora; muestra de ello son «las reformas laborales que han legalizado diversas formas de contratación que trasladan al trabajador los riesgos y provocan incertidumbre, toda vez que no garantizan seguridad en el empleo» (Rodríguez y Quiñones, 2015: 196). Además, ante el aumento inminente de las estrategias de heterogeneidad laboral, que ha moldeado la flexibilización

salarial y ocupacional en las relaciones laborales, se ha expulsado de los circuitos de la formalidad y el despojo de la estabilidad de millones de trabajadores.

La aplicación de políticas de reestructuración de las formas de producción, distribución y consumo se concretaron en la flexibilización laboral, que, a su vez, ha generado incertidumbre en el empleo, precariedad laboral, recortes de personal, desregulación, recortes salariales, desterritorialización de la producción, outsourcing, y nuevas formas de contratación (Pulido y Cuéllar, 2017). El discurso que ha justificado la legalización de la flexibilización laboral en México es la creación de empleos ante la gran oferta de mano de obra en la economía global y la tendencia al desempleo.

Actualmente, asistimos a una reconfiguración de las relaciones laborales que se experimenta y se estructura de manera individual, asimismo, la pérdida de muchos de los derechos laborales son resultado de los procesos de reorganización productiva y ajuste estructural en el devenir de las políticas económicas neoliberales implantadas en México. La transformación del mercado de trabajo en México producto de la reorganización productiva se expresó en la falta de empleos dirigidos a industrializar y burocratizar al país, ofertando puestos de trabajo que no requieren especialización como lo es la industria, la maquila y el ensamblaje. La apertura comercial de la economía mexicana en 1985 tras su adscripción al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio y reforzada en 1994 con el Tratado de Libre Comercio tuvo efectos en la concentración de exportaciones del sector manufacturero en las ramas automotriz, electrónica, del vestido y maquilador (Sánchez, 2005).

Un papel central dentro del sector de exportación son las empresas subcontratadas, es decir, la producción por maquila, misma que forma parte de las cadenas productivas mundiales que funcionan como un subsistema predeterminado de un conjunto de sistemas, que han sido identificados con base en las relaciones interindustriales existentes, independientemente de la escala geográfica (Feser en Laguna 2010). Lo anterior, ofrece una división global de la producción ya que como mencionan Camberos y Bracamontes (2015) la adopción del modelo neoliberal requería ocupar un lugar dentro de la desterritorialización de la producción y, adoptar reformas modernizadoras dirigidas a la apertura comercial de México.



De ahí que, El *Diagnostico* de la CEPAL a nivel de la periferia latinoamericana explica que nuestra diferencia con los países desarrollados radica en principio en términos de esfuerzo e innovación tecnológica más que en cobertura educativa. Nuestro país, direcciona los conocimientos hacia la producción, es decir, sobre el manejo, operación, administración y mantenimiento de maquinaria lo que exige una preparación y capacitación que fundamentan la exigencia de la escolaridad como requisito de ingreso al sistema laboral (De Ibarrola, Reynaga, 1983). Bajo un sistema de producción global, el proceso de creación y adopción de nuevas tecnologías adquiere un carácter excluyente en países como México impactando en el trabajo utilizado y demandado en el mercado laboral encaminado a proveer de fuerza de trabajo simple para la operación de tecnología y maquinaria (Villa, Juárez; 2010).

El proceso de fragmentación de la producción a nivel global trasladó en buena medida la producción al Sur Global, pues la precarización de las condiciones generales de trabajo y las pocas y mermadas políticas de protección estatal de los trabajadores incrementan la acumulación de capital de las cada vez más poderosas y diversificadas empresas trasnacionales. La liberalización económica se ha acompañado de la liberalización de la fuerza de trabajo y de la competencia de las economías por encontrar un lugar en las cadenas de producción globales, permitiendo a las empresas aprovechar diferencias de salarios y productividades, tras el fragmentado proceso productivo. En este mismo orden de ideas, señala Revueltas:

El modelo está excesivamente abierto al exterior: de una economía cerrada se pasó abrupta y precipitadamente a una de las cinco economías más abiertas del mundo, sin dar tiempo a que la producción nacional se adaptase; no se tomaron medidas para proteger a la industria interna ni se elaboró un plan de desarrollo industrial. Esto ha provocado desde 1992 un estancamiento e incluso quiebras con el consiguiente desempleo. (1993:223)

En concreto las reformas modernizadoras basadas en el modelo de desarrollo neoliberal provocaron la rápida evolución de las políticas laborales debido a la generación de un nuevo consenso entre actores. Aún más, tras la reestructuración mundial y la difusión del neoliberalismo, explican Mora y Olivieria (2012) se transitó

por un cambio político y social que inauguró en las políticas laborales la tradición de la capacitación mediante los programas de promoción al empleo. Estas políticas entronaron valores como la especialización y la tecnificación del trabajo. Fueron adoptadas como medidas para reducir el desempleo provocado por la venta de empresas paraestatales y, por la falta de protección a la industria interna.

Además, sostenidas bajo una lógica de responsabilidad individual de capacitación ante la falta de intervención estatal para garantizar el empleo. Por lo tanto, el siguiente apartado pretende develar en qué momento aparecen los programas sociales de capacitación por beca para comprender el contexto de esta tendencia en el mundo del mercado laboral, además, de permitir una breve reflexión sobre cómo se materializa la convivencia de lo estatal con lo privado en una época que es señalada por la retirada del Estado.

2.3 Políticas laborales de capacitación: una herramienta para atender el desempleo

El contexto convulso de los años 70's y 80's forzó la evolución de las políticas sociales, implicando un cambio en el consenso del entorno político y del enfoque de los responsables de la toma de decisiones respecto a la terminación de las políticas pasadas. Durante la constitución del Estado Keynesiano, la política laboral en México estuvo encaminada al pleno empleo, pero tras la reestructuración mundial se transitó a un cambio político y social que guó la evolución de las políticas laborales hacia la flexibilización y la precariedad. En el marco de la globalización, la crisis económica de 1982 tiene como uno de sus síntomas más graves la pérdida de empleos provocando un aumento en los niveles de pobreza y desigualdad (Camberos; Bracamontes, 2015). Por lo tanto, buena parte de las acciones de gobierno se materializan en políticas laborales que pretenden reducir los niveles de desempleo a partir de la capacitación de la fuerza laboral para elevar la empleabilidad, así como la productividad de las empresas en el mercado.

El subempleo y el desempleo en México son problemas públicos que, forman parte de los indicadores para medir el crecimiento y desarrollo económico. Esto ha

derivado en programas de capacitación laboral, cuyo objeto es “atender o menguar” las consecuencias de la creciente flexibilización ocupacional y salarial que, en gran medida responde a un mercado laboral de carácter global, a una inminente tecnificación y a la especialización en el devenir de la digitalización. De manera que, en el sistema de políticas encontramos con frecuencia programas sectoriales para la capacitación laboral «direccionadas a atender personas desempleadas o subempleadas que presentan dificultades para incorporarse a un empleo formal» (Mejía, 2006: 34) permitiendo ajustar la oferta laboral a la cambiante demanda del mercado. Asimismo, el problema del desempleo y el subempleo, aunado a la especialización fomenta la capacitación, a fin de permitir a los buscadores de empleo aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo digno (DOF, 13 de diciembre 2013). En este sentido, existe la creencia generalizada que la globalización y la integración económica han aumentado la importancia de las políticas de capacitación (Reynoso, 2007).

La fuerza laboral capacitada es esencial para dar a las empresas una ventaja competitiva frente a otras al proporcionar a los trabajadores mayores niveles de habilidades para adaptarse a los rápidos cambios del mercado. Sin embargo, el aumento de los contratos de empleo precarios e informales reduce los incentivos para que las empresas y los trabajadores inviertan en el desarrollo y la adquisición de nuevas habilidades (Ibidem). Las principales políticas de capacitación y vinculación de los mercados de trabajo han sido impulsadas con la colaboración del sector privado y el gobierno mexicano en sus niveles federal y estatal. El Estado mexicano funge como un agente regulador, que dirige los recursos públicos para enfocar la política de capacitación al subsistema laboral y educativo, empleando distintos mecanismos de difusión y generando pactos con organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo o como el Banco Mundial para el financiamiento de programas de capacitación.

No obstante, la capacitación no ha sido una política de dignificación del empleo, por el contrario, se adapta a los requerimientos del mercado, promoviendo el desarrollo de habilidades y capacidades que elevará la productividad y empleabilidad aun cuando esto no necesariamente se traduzca en recursos para la

movilidad social de las personas. Lo cierto es que existe todo un aparato institucional en México que se funda en los requerimientos de capacitación del sistema global, creando y promoviendo políticas públicas pensadas desde maneras concretas de leer el *wicked problem*¹ del desempleo. Asimismo, esta corriente de política pública ha dirigido su atención a grupos específicos de la población como los jóvenes, mismos que resultan especialmente vulnerables ante el desempleo y la precariedad laboral.

2.3.1 Breve relato sobre los programas de capacitación en el México neoliberal

Durante el despegue de los valores de capacitación existió un desacuerdo por parte de trabajadores y empleadores sobre quién debería pagar la capacitación, mismo que se inscribía en un discurso de meritocracia y proceso de individualización propio del modelo neoliberal. De esta manera los trabajadores se resistían a pagar por su capacitación argumentando que era un requerimiento del mercado y por tanto su obligación, además, de no contar con suficientes recursos para hacerlo por su cuenta. Por otro lado, los empresarios se resistieron pues se negaban a pagar por una capacitación que después beneficiaría a otro empleador (Rodríguez, 2002). Dado que este debate se intensificaba con la pérdida de los procesos productivos por parte de los trabajadores, el Estado mexicano tuvo que hacerse responsable de la nueva categoría de recursos humanos y comenzar a legislar en esos términos.

En consecuencia, el derecho a la capacitación de los trabajadores se publicó el 9 de enero de 1978 en el diario oficial de la federación, el cual se deriva de la fracción XIII del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que instaure como obligación de la empresa proporcionar capacitación a sus empleados. Cabe señalar que esto se suma a la ya existente capacitación en el subsistema escolar que fue el primero en atender este tópico

¹ Según Alford & Head (2017) trata de un concepto usado en la ciencia política y las políticas públicas para designar a un problema público altamente complejo o que carece de una solución hecha a la medida o sencilla.



mediante la capacitación técnica ofertada en las escuelas. A partir de 1978 con la publicación del derecho a la capacitación de los trabajadores y la creación del Sistema Nacional de Empleo es que decide complementarse la capacitación con el subsistema laboral.

El SNE se funda como parte de la política encaminada a atender los problemas del desempleo mediante servicios como bolsas de trabajo o a través de programas sociales como el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores desempleados. El Probecat es pionero en programas estatales orientados a la inserción laboral de jóvenes y no jóvenes, fue fundado en 1984 bajo la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el entonces departamento del Distrito Federal. Según un reporte sobre el SNE y Probecat realizado por la STyPS (1999) explica que institucionalmente existe claridad sobre las necesidades especiales de la población buscadora de empleo en México, esto significa que para mejores instrumentos de intervención e inserción en el mercado laboral se requiere fortalecer el programa a través de acciones diferenciadas para grupos específicos de la población, como los jóvenes buscadores de un primer empleo.

Para el caso concreto de los jóvenes explican Alemán y Vitalí (2024) los programas sociales que buscaban atender el desempleo en México mediante la capacitación, en un primer momento se fundaron en dos grandes supuestos, por un lado, bajo una visión en la que las juventudes son sujetos inacabados debido a que esta se encuentran en una etapa de preparación y por otro lado, que la capacitación de esta población era necesaria para acceder al trabajo. El desempleo era visto como responsabilidad de los jóvenes debido a su falta capacidades, habilidades y talentos para encontrar un trabajo, de manera que, la fórmula para elevar la empleabilidad se encontraba en la capacitación. La formulación de estas políticas encontraba su fundamento en la ya difundida y aceptada teoría del capital humano que permeaba tanto en las políticas laborales como en las educativas, debido a que se otorgaba gran peso al papel de la educación en la estructuración del empleo y en el desarrollo económico (De Ibarrola, 2002).



Sin embargo, las recetas de ajuste estructural implementadas en los 80's comenzaban a presentar fallas que se materializaban en términos de empleo, desigualdad, baja cobertura de salud, educación y altos niveles de pobreza. A fines de la década de los 90 y principios de los 2000 comenzó a ponerse en el corazón del debate que las políticas sociales deberían dejar de ser puntuales para dar paso a su carácter integrador dentro de un enfoque de derechos humanos (Alemán; Vitalí, 2024). Lo anterior, responde a un proceso de evolución de la política pública inscrito en los cambios de enfoque; los programas que buscaban atender el desempleo a principios de 1980 y 1990 se fundaron en la implementación de la gestión pública enfocado en la administración eficiente de los recursos en el contexto neoliberal donde el Estado resulta sobre demandado y requiere presionar sobre el gasto público. No obstante, en la década de los 2000 y 2010 se transitó a un enfoque centrado en la gobernanza que requería el reconocimiento y participación de los sujetos en tanto ciudadanos y virar hacia las políticas integradoras, pero no centralizarlas (Zaremborg, 2020).

La emergente figura del ciudadano y su participación en los asuntos públicos permitió que los jóvenes fueran vistos como sujetos de derechos y no como sujetos en transición, lo que otorgó un carácter de derecho a capacitarse para acceder a mejores condiciones de existencia. Lo anterior, acompañado por la emergencia del discurso de la protección social por parte de organismos internacionales que son autoridad en materia de derechos de las juventudes, de temas laborales y de salud. En este contexto, en México se crean diferentes programas de capacitación bajo distintas administraciones incluyendo Bécate, el Programa de Apoyo al Empleo, Programa de Apoyo y Capacitación o el Programa de Primer Empleo todos financiados con ayuda de organismos internacionales.

La atención al problema del desempleo en la era de la globalización requiere de políticas públicas en colaboración del sector público y privado, así como una red que permita articular las caras del problema desde distintos subsistemas sociales, tomando en cuenta la factibilidad política y técnica (Theodoulou, 2012). Actualmente, el enfoque de política pública bajo la que se gestan los programas sociales, en particular los que se refieren en materia laboral, apuestan por la

interacción de actores públicos, privados y sociales para alcanzar objetivos públicos; por ejemplo, hacer frente al problema público del desempleo juvenil.

Las políticas laborales de atención al desempleo en México no son controladas por el gobierno, sino que están sujetas a la negociación de múltiples actores, además, son diseñadas según los objetivos de la agenda de gobierno y de las agendas de desarrollo global. El reconocimiento del problema que representa el desempleo juvenil ha sido plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, así como en el objetivo número 8 del desarrollo sostenible de la ONU mejor conocida como agenda 2030 lo que ha direccionado esfuerzos en términos de política pública.

El cambio de enfoque en la hechura de las políticas laborales en México que mira como sujetos de derecho a las y los jóvenes se encuentra signado por el devenir tecnológico e inserta en el programa político neoliberal que requiere de fuerza de trabajo capacitada para hacer frente al desempleo y llevar al desarrollo económico. Frente a este contexto, México ofrece mediante programas sociales una capacitación vinculada al proceso productivo en dos modalidades: capacitación en el trabajo y capacitación para el trabajo.

La capacitación para el trabajo nos interesa en la presente investigación en principio porque es la que se oferta en los programas sociales dado que se refiere a facilitar la inserción laboral de una persona que no tiene una relación formal de trabajo mediante el desarrollo de capacidades, para el ejercicio de un trabajo al que después de la capacitación podría tener acceso. El segundo tipo de capacitación se encuentra diseñada para quienes ya cuentan con una relación de trabajo haciendo referencia a la obligación de la empresa otorgarla y el derecho de los trabajadores a recibirla, está por ser de otro tipo no tendrá lugar en la presente investigación.

Finalmente, los programas sociales de atención al desempleo mediante la figura de capacitación para el trabajo, enfocados especialmente en los jóvenes por ser una población altamente vulnerable, han integrado a sus bases de beneficiarios a jóvenes profesionistas que se enfrentan al egresar de las universidades a las dos grandes tendencias del mercado laboral: el desempleo y la precariedad. De esta manera, la incorporación de becarios profesionistas a las filas de los programas de

capacitación que discursivamente buscan dotar de experiencia para facilitar la inserción laboral de esta población, pone de relieve que la promesa de la democratización de la educación como factor de movilidad social y crecimiento económico no parece sufrir efecto en un contexto desigual y precario.

2.3.2 Programas sociales de capacitación por beca y jóvenes profesionistas en México

La vida moderna coloca a las y los jóvenes en un proceso de preparación y formación para ingresar al sistema productivo para así volverse adultos autónomos y autosuficientes. En México las y los jóvenes son definidos por la ley del Instituto Nacional de la Juventud como una población cuya edad reside entre los 12 y 29 años que por su importancia para el sistema productivo serán objetos de programas, servicios y acciones tanto del Instituto como de otras instancias (DOF, 06 de enero 1999). Esta población pasa a ser objeto de discusión y negociación cuando no se logra generar su vinculación social y padeciendo problemas tales como deserción escolar, adicciones, desempleo masivo, entre otros fenómenos (CEPAL, 2004).

La juventud mexicana enfrenta diversas incertidumbres en la cotidianidad y una de las más preocupantes es la que se refiere a su inclusión en el mercado laboral. La doctora en derecho al trabajo Elena Rueda (2012) explica que la crisis laboral a la que se enfrentan los jóvenes en México responde en buena medida a la falta de experiencia laboral que se traduce en dificultad para ingresar al mercado de trabajo, teniendo consecuencias en su vulnerabilidad y marginación social, asimismo, la falta de un trabajo estable repercute en la seguridad social y en el sistema de jubilación. En un contexto de permanente riesgo de quedar desempleado, aceptar empleos que no se vinculan a la formación profesional, sin seguridad social y sin condiciones laborales se vuelve una opción (González, 2013).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe en conjunto con la Organización Iberoamericana de la Juventud (2004) subrayan que en la actualidad las y los jóvenes tienen mayor acceso a la educación respecto a generaciones previas, sin embargo, el contexto actual del mercado laboral los obliga a enfrentarse

al desempleo y a la precariedad. De manera que en décadas pasadas los estudios profesionales equivalían a la superación personal y la obtención de una herramienta de seguridad y permanencia laboral. Actualmente, los jóvenes se encuentran incorporados al sistema de adquisición de conocimientos y capacidades, sin embargo, estos son excluidos de los espacios del mercado laboral (Ibidem).

México cuenta con un desarrollo económico caracterizado por su dependencia en el sistema global y con una estructura ocupacional heterogénea, misma que determina desigualdades, articulaciones productivas y diferencias en las condiciones laborales, produciendo distintas exigencias de escolaridad para ingresar a distintos sectores productivos. En el caso concreto de los mercados de trabajo caracterizados con por mejores salarios, condiciones laborales que permiten una movilidad o acceso a puestos de mayor jerarquía, se imponen mayores exigencias de escolaridad para el ingreso a un mercado reducido de espacios de trabajo (De Ibarrola; Reynaga, 1983).

La inserción laboral en el país depende de las oportunidades que sean otorgadas, es decir de las políticas y de los programas que de ellas deriven. Las políticas de capacitación para el trabajo tienen en su telón de fondo la idea que la adquisición de conocimientos y de experiencia otorga mejores oportunidades para cubrir los requisitos de ingresos a los mercados laborales mejor remunerados, fungiendo como un mecanismo legítimo de inclusión o exclusión. De manera que ante la democratización de la educación superior y el crecimiento de la educación superior en México se han generado contradicciones frente al empleo que son resueltos a través de elevar los requisitos escolares de acceso y ocupar a la fuerza de trabajo con formación profesional en cualquier posición laboral (Ibidem). Por su parte, la diferencia de sueldos y puestos según la escolaridad obtenida tiende a desaparecer debido a que la estructura de sueldos se conserva en función de la tendencia en reducción de costos generados por las empresas.

La tensión principal del vínculo que se establece entre la educación superior y el empleo deviene de las contradicciones en torno a la escolaridad como herramienta de movilidad social, como mecanismo legítimo de inclusión-exclusión y la aceptación generalizada de este discurso que obliga a seguirte capacitando

porque con la educación alcanzada no basta para no sufrir desempleo (Ibidem). Ciertamente es que el neoliberalismo produce políticas individualizantes donde el esfuerzo, la cualificación y las competencias tienen como promesa la recompensa del acceso al mercado laboral, a un primer empleo o a una mejor posición laboral.

La educación de sí, se vuelve responsabilidad individual cuyo objeto es maximizar los beneficios para conseguir un empleo, transfiriendo la incertidumbre y los riesgos a los individuos. El agregado de requisitos que justifican el acceso a los mercados de trabajo también se impone a quienes consiguen terminar su educación profesional, fomentando la inserción de jóvenes egresados de educación superior a programas de capacitación para el trabajo. La capacitación para el trabajo se otorga mediante una beca en un contexto de desempleo generalizado, impactando en la aceptación del encubrimiento de las relaciones laborales y la falta de condiciones laborales.

Las políticas de desempleo cuyo objetivo es vincular a la población joven profesionalista con el mercado laboral al tener un carácter formativo no supone una relación laboral. No obstante, en esta situación, los becarios obtendrán experiencia laboral que revaloraría su perfil a los ojos de futuros empleadores. En México, el programa Jóvenes Construyendo el Futuro ha incorporado a un grupo inesperado: jóvenes egresados de instituciones de educación superior que no han logrado incorporarse al mercado laboral en su área de conocimiento y buscan este programa por la experiencia laboral que asumieron como costo al estudiar la universidad. El siguiente capítulo presenta un análisis sobre el programa Jóvenes Construyendo el Futuro bajo la lectura contextual descrita en el presente capítulo, además, pretende ser amplia sobre su funcionamiento, diseño, implementación y actores que pactan en la arena política sobre el programa social estrella de la administración actual.

CONCLUSIONES

La democratización de la educación superior en México y el crecimiento del mito de la educación ha tenido un fuerte impacto en la creación de universidades públicas y privadas de todos los tamaños, resultando en la producción de un ejército de fuerza de trabajo profesional que el mercado de trabajo no logra absorber. Frente al

desempleo juvenil los tomadores de decisiones han implementado distintas acciones de gobierno que pretenden dotar de herramientas y experiencia a jóvenes mediante la capacitación para el trabajo con el objeto de lograr una inserción laboral exitosa y a largo plazo. El crecimiento de los requisitos de acceso al mercado laboral permite justificar la inclusión y/o exclusión de ciertos grupos sociales, incluso en aquellos jóvenes que ya cuentan con una educación profesional. De manera que la capacitación para el trabajo se convierte en un requisito indispensable sino quiere correrse el riesgo de ser expulsado de los circuitos del mercado laboral.

La capacitación para el trabajo en jóvenes profesionistas en México se encuentra signado por un mercado laboral altamente precario, una estructura laboral heterogénea y restringida para la fuerza de trabajo profesional, además de una seria pauperización de las relaciones laborales debido a la flexibilización de las políticas laborales en aras de elevar la productividad para atraer capitales en un contexto de competencia internacional. No obstante, el ser excluido del mercado de trabajo resulta ser responsabilidad de sí y un fracaso individual, más no un fenómeno consecuente de la desigualdad social y del deterioro de las condiciones de empleo.

Así pues, la capacitación para el trabajo se deriva de programas sociales que pretenden menguar una de las tendencias de los mercados de trabajo en México: el desempleo. Esto ha dado como resultado la figura laboral del becario que no cuenta con una legislación propia y que se ve inserta en las lógicas y tendencias hacia la precarización del empleo y del trabajo. El entorno en el que se diseñan las políticas, el enfoque en el que se gestan y la agenda de gobierno nacional e internacional forman parte de un proyecto político, económico, social y cultural neoliberal que produce y reproduce lógicas de un sistema con grandes tendencias hacia la destrucción del trabajo.

Lo anterior ilustra la complejidad de las becas, particularmente las becas de capacitación de un programa social y el mar de modalidades que se desprenden de la capacitación para el trabajo en México. Asimismo, la política para atender el desempleo no ha tenido cambios significativos, aunque si de enfoque, la no incrementalidad de la política laboral quizás responda a las dificultades que

tendríamos que hacer frente en términos de finalizar un consenso de política, siendo difícil cambiarla por la interacción entre actores, los valores actuales de quienes legislan, fracturar alianzas teniendo costos políticos. Incluso podría ser difícil de modificar aun cuando se tenga la voluntad de un gobernante, pues se requiere de ventanas de oportunidad y más aún capacidad técnica. Finalmente, no basta con otorgar herramientas para fomentar la empleabilidad y disminuir los niveles de desempleo en México para mejorar las cifras que miden el desarrollo económico del país, si no nos aseguramos de dignificar el mercado de trabajo al que aspiramos a ingresar.



CAPÍTULO 3: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO

El objetivo del presente capítulo es describir el funcionamiento del programa Jóvenes Construyendo el Futuro a partir de la reconstrucción de las narrativas de nuestros informantes, las reglas de operación del programa contenidas en el Diario Oficial de la Federación, así como de fuentes oficiales que contienen información clave sobre su operación. La triangulación de la información permite reconstruir y ampliar la información oficial del programa en temas clave como su origen, beneficios percibidos por los becarios, las razones adscripción, el grado de satisfacción con el programa, así como el proceso de adscripción.

De manera que, en la primera parte del capítulo se oferta un breve acercamiento sobre los programas de capacitación para el trabajo, poniendo de relieve que, aunque Jóvenes Construyendo el Futuro se crea en la actual administración, este pertenece a una tradición de la política social en México. En un segundo momento, se da cuenta del número de beneficiarios y los principales contextos en los que los jóvenes profesionistas deciden adscribirse como becarios en el programa. De manera concreta, se reportan beneficios en términos de adquisición de habilidades, ingresos económicos, salud, continuar un proceso de aprendizaje, entre otros. Finalmente, con el fin de robustecer la información sobre el funcionamiento del programa mediante observaciones empíricas, concluimos que la complejidad de las estructuras sociales entra en juego en la implementación de esta política pública, dando como resultado efectos no previstos y nuevos códigos en la interacción.



3.1 Origen del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Las condiciones precarias a las que se enfrentan las juventudes al incorporarse en el mercado laboral han dirigido esfuerzos por parte de gobiernos, organismos internacionales, académicos y organizaciones de la sociedad civil a paliar este fenómeno. Países de América Latina y Europa han implementado diversas iniciativas para fortalecer la integración de jóvenes desempleados y poco cualificados (Muñoz, 2023). En este contexto caracterizado por las tendencias internacionales de atención al desempleo mediante la cualificación, el gobierno mexicano gestó e implementa el programa Jóvenes Construyendo el Futuro para promover la empleabilidad a través de la capacitación

Lo anterior, se enmarca narrativamente con el enfoque de desarrollo social de Andrés Manuel López Obrador que ha estado encaminado a atender mediante políticas públicas transversales a grupos históricamente excluidos del desarrollo nacional, permitiendo el acceso efectivo a sus derechos sociales. En el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024 se establece como uno de los nueve programas prioritarios Jóvenes Construyendo el Futuro, fungiendo como instrumento esencial de política social direccionada a atender a uno de los más grupos vulnerables: los jóvenes. De manera concreta, se busca la integración de jóvenes de 18 a 29 años que no estudien y no trabajen, en espacios de capacitación para el trabajo, recibiendo una beca equivalente al salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con una duración de máxima de un año.

El programa Jóvenes Construyendo el Futuro surge en el marco de las dificultades de acceso al mercado laboral, problemáticas de precariedad e incertidumbre laboral que aquejan a las juventudes mexicanas y a sus trayectorias (Idea consultores, 2022). De manera que, desde su implementación en enero de 2019 se ha buscado generar una sociedad más justa y democrática mediante la potencialización de habilidades laborales para el acceso e inclusión de los jóvenes en el mercado laboral (Gobierno de la Ciudad de México, 07 de febrero 2024). En esta lógica, la adquisición de experiencia y nuevas habilidades permite revalorar el



perfil de los jóvenes frente a futuros empleadores en un contexto de competencias y credenciales.

Sin embargo, el régimen de la política social en México cuenta con una historia de larga data en política social vinculada al clientelismo. José Carlos López (2023) señala que este programa es parte de un aparato clientelar bajo tres premisas centrales: corrupción, voluntad asistencialista y clientelismo político. El régimen de la política social se funda en palear y reconstruir sobre lo destruido por el sistema económico. De manera que, el programa Jóvenes Construyendo el Futuro es parte de las tendencias globales para atender el desempleo causado por el sistema económico dotando de nuevas habilidades a las juventudes. Sin embargo, el funcionamiento de la política social en México le imprime sus especificidades a la implementación.

La implementación del programa Jóvenes Construyendo el Futuro se ha hecho bajo un enfoque de política centrado en la gobernanza, cuyo buen funcionamiento requiere de la participación de diversos sectores de la población para hacer frente al problema público del desempleo juvenil. Finalmente, la implementación del programa requiere que el gobierno aliente a grandes empresas, instituciones públicas y pymes a adscribirse en el programa como centros de capacitación, a cambio de recibir un distintivo de compromiso social e impulsar negocios con fuerza de trabajo becaria. El programa ofrece beneficios para distintas partes: 1) para los jóvenes que al tiempo que se dotan de habilidades y experiencia perciben una beca equivalente al salario mínimo y acceso a salud pública 2) para las empresas al recibir un distintivo social y fuerza de trabajo extra subvencionada por el Estado. Lo anterior, propicia que las contrapartes participen de manera voluntaria en un programa social sin que exista per se una relación de trabajo.

3.2 Beneficios del programa

En el marco del quinto aniversario de la operación de Jóvenes Construyendo el Futuro el gobierno destaca que ya suman más de 2 millones 950 mil jóvenes beneficiados, superando la meta inicial de 2.3 millones. En la página oficial del

programa se reporta la vinculación de 2, 973, 449 aprendices con un centro de trabajo de los cuales 1, 727,251 son mujeres y 1,246, 198 son hombres. La mayoría de los becarios reportaron contar con una escolaridad de preparatoria completa seguidos de secundaria y licenciatura completa. Según datos de la página web AMLO (08 DE FEBRERO 2024) el programa cuenta con una inversión acumulada de más de 115 mil 240 millones de pesos los cuales actualmente cubren el apoyo económico equivalente a un salario mínimo mensual de 7 mil 572 pesos (cantidad establecida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) y la incorporación en el Instituto Mexicano del Seguro Social. A cinco años de que el PJCF comenzó operaciones, la beca ha sufrido diversos incrementos, pasando de \$3,600 a \$7, 572 mensuales.

3.2.1 Razones de adscripción y satisfacciones

La exclusión de las y los jóvenes mexicanos de los mercados de trabajo dirige esfuerzos de gobierno hacia la capacitación para el trabajo mediante la integración de la fuerza laboral a través de ayudantías remuneradas que dotan de capacidades y experiencia. Ofrecer becas de capacitación pretende aumentar las capacidades de los jóvenes y elevar la productividad de la fuerza laboral. A través de la capacitación adquieren herramientas para estar preparados para su incorporación en el mercado laboral. Al terminar su periodo de capacitación, los jóvenes obtienen un certificado por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, haciendo constar la obtención de habilidades durante el proceso; constancia que les servirá para facilitar su inclusión en el campo laboral. De manera que, la adquisición de saberes, obtención de experiencia y herramientas para el mercado laboral se posiciona como una de las principales bondades del programa.

La adquisición de saberes resulta valiosa para la satisfacción social y material del trabajo ejecutado por los becarios; lo anterior en función de una variable indirecta como lo es la posibilidad de aprender y de mejorar la formación profesional (Cano: 2004). Para Gibson (en Caballero: 2002) la satisfacción en el trabajo es el resultado de la percepción subjetiva de la experiencia de los trabajadores, basado en factores



relativos al ambiente, al margen de beneficios, a las condiciones laborales entre otros elementos. Una de las dimensiones asociadas a la satisfacción del trabajo se refiere a las oportunidades de aprendizaje, en esta manifestación encontramos elementos que retroalimentan de forma positiva el desempeño de un puesto o de un futuro puesto de trabajo.

Siguiendo a la economista Carmen Salgado Vega (2005) el conocimiento y la información son herramientas clave para el aumento de la productividad y la competitividad en la actualidad. Así, la calificación de la fuerza de trabajo juvenil en el neoliberalismo requiere la adopción de habilidades y conocimientos necesarios para el mercado laboral que no fueron obtenidos en el sistema educativo. Por ello, la beca tiene como objeto dotar de conocimientos a los becarios para que los desarrollen en sus centros de capacitación. Además, este proceso de aprendizaje durante el desarrollo de la beca da lugar a la experiencia de un espacio de transición entre la universidad y el trabajo, como señala en su entrevista nuestra informante Laura, ex becaria de una Comisión de Búsqueda:

Por eso ingresé porque pues tenía todo para para estar ahí todavía no me sentía como apta para entrar a trabajar a algún lugar, no quería dejar a un lado mi titulación porque era como trabajo o estudio, ¿no? O me dedico a mi titulación o me quedo a laborar en donde hice mis prácticas, entonces lo vi como más como un proceso (E6PMSP: 4)

La transición del sistema de educación superior al de empleo suele presentar algunas complicaciones dado la falta de vinculación entre estos dos sistemas y, por las condiciones ofertadas en el mercado laboral mexicano. No obstante, para los jóvenes que están atravesando por un proceso de titulación o de finalización de créditos de grado o posgrado resulta ser una buena opción en su tránsito hacia al sistema laboral. Lo anterior, permite experimentar el proceso de titulación e inserción al mercado laboral bajo un esquema de seguridad ofertado por un ingreso mensual como sería en un empleo formal, sin embargo, la flexibilidad horaria de una beca permite concluir su etapa universitaria. En este sentido, una de las razones principales por las que los jóvenes con una formación profesional se adscriben como becarios al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro es estar atravesando por un proceso de titulación o finalización de créditos.



3.2.2 La (in) satisfacción del trabajo realizado

La oferta de más de 140 mil centros de trabajo en territorio nacional registrada en la página oficial de Jóvenes Construyendo el Futuro abarca distintos sectores productivos, ofreciendo opciones para los becarios. El programa contempla como derecho de los becarios elegir y postularse al centro de capacitación de su interés en función de su perfil, siempre que este se encuentre disponible en la plataforma digital según los criterios del área de interés y residencia. Daniel, ex becario en una empresa de hidrocarburos destaca que el programa es una opción viable para aquellos que «egresan de la carrera y lo primero que se enfrentan es a los trabajos del súper de las tienditas y esta vez, pues no, era una opción para trabajar realmente de lo que habías estudiado». Lo anterior, significa que el escenario mexicano de desajuste entre educación y empleo ha llevado a gran parte de los universitarios a tener problemas para encontrar un trabajo de acuerdo con sus características profesionales, si bien terminan por conseguir un empleo no necesariamente cubren sus capacidades y necesidades (Salgado: 2005).

Por ello, el ejercicio de su profesión no solo contribuye a la satisfacción en el trabajo, sino que, además, permite ocupar espacios que fortalezcan conocimientos y doten de experiencia a jóvenes profesionistas. Cabe destacar que, el grado de satisfacción social del trabajo, depende en buena medida de que las actividades realizadas en el trabajo sean encontradas interesantes, dado que influye en el sentimiento que experimenta un sujeto por realizar actividades que le gustan dentro de un centro de trabajo que le resulta atractivo dentro de sus expectativas (Muñoz Adáñez en Caballero: 2002)

Aunque la oferta es basta y los becarios se encuentran en posibilidad de escoger su centro de trabajo y de poner en práctica sus conocimientos, esto no se significa estar satisfecho en todas las facetas del trabajo realizado. De manera que, la insatisfacción en el trabajo de los becarios no necesariamente se vincula a que no se pueda hacer uso de los conocimientos profesionales; este puede relacionarse con los problemas éticos que derivan de las actividades de la empresa. Tal es el

caso de Tania, becaria en una empresa dedicada a la venta ensayos y tareas, la cual explica, tiene otros dos registros de centros de trabajo para acceder a más becarios:

Siempre me estoy quejando, o sea, como que es bien molesto estar haciendo las tareas de alguien más, porque, además, pues casi siempre son de personas de la Anáhuac o de la Ibero o del Tec. Es bien molesto pensar como claro, o sea, yo estoy haciendo que saques 10 o 9 y te gradúes de tu licenciatura, tengas un título y seas secretario de equis cosa o empresaria de equis cosa, y yo que lo estoy haciendo, pues no voy a recibir nada cambio. O sea, como que por ese lado es cero satisfactorio. Aprender sobre la inteligencia artificial, o sea eso me gusta y ya diría que soy una experta, pero también llega un punto en que ya es de pues listo. ¿Gracias, ¿no? (E9PMSP: 12)

El testimonio de Tania pone de relieve que el sentimiento de satisfacción en el trabajo puede estar referido a una de las facetas de este por lo que se puede hablar de satisfacción laboral por facetas (Locke en Caballero: 2002). Así un sujeto puede estar satisfecho respecto a los horarios que tiene, el reconocimiento que su jefe hace de sus actividades, las herramientas adquiridas en la capacitación, pero no de las actividades que realiza por considerarlas antiéticas. Así la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones concretas e implica que la satisfacción de una faceta compense las deficiencias en otras, siendo determinante en el por qué un becario no abandona su centro de capacitación (Ibidem).

El uso de los saberes profesionales es una de las principales razones de adscripción a un centro de capacitación en Jóvenes Construyendo el Futuro. Sin embargo, no quiere decir que aquellos becarios que se encuentran vinculados a centros de trabajo donde no hacen uso de los conocimientos adquiridos en la universidad, se encuentren insatisfechos con las actividades realizan. Algunos becarios realizan otras actividades que no tienen que ver con su área de estudio, poniendo de relieve que no son usados estos saberes todo el tiempo y eso no necesariamente se traduce en insatisfacción del trabajo.

Finalmente, se añade que el gusto por las actividades realizadas en un centro de capacitación puede generar un proceso compensatorio respecto a la carga de trabajo. En este sentido, María ex becaria de una empresa dedicada a generar contenido educativo para subirlo a su canal de YouTube, explica que era explotada

en su centro de trabajo al intentar cumplir con las metas impuestas por la empresa, las cuales eran cada vez más exigentes. Esto se debe en buena medida a que una mayor producción de videos era necesaria para generar más interés y vistas en el canal y así poder monetizarlos en la plataforma. Sin embargo, el que María tuviera la libertad de escoger los temas que más le gustarán para trabajar en sus videos, permitía generar un proceso compensatorio en el sentido que le ayudaba a que se le hiciera menos pesado la cantidad de videos que necesitaba crear para cumplir con sus metas productivas.

3.2.3 Beneficios de Jóvenes Construyendo el Futuro durante la Pandemia de COVID-19

De acuerdo con datos del Observatorio de la OIT: El Covid 19 y el mundo del trabajo en su cuarta edición (2020) la población joven es la más afectada social y económicamente por la pandemia de coronavirus, corriendo el constante riesgo de hacer frente a sus efectos toda su vida laboral. En principio porque como bien menciona el INEGI (2021) en Estadísticas a propósito del día Internacional de la Juventud, la pandemia tendrá impactos significativos en los resultados educativos y laborales de la población joven, debido a la interrupción y disminución del aprendizaje, lo que se traduce en una transición más larga y compleja hacia el empleo y trabajo decente. La acumulación de desventajas en su formación, pérdida de empleo, dificultad para encontrar trabajo y disminución del ingreso tiene efectos en sus resultados futuros en el mercado. Esto es así porque la crisis por covid-19 afecta a los jóvenes de tres maneras: 1) la interrupción de su formación 2) La pérdida de empleos y el cierre de empresas reducen los ingresos y el empleo 3) Mayores dificultades para encontrar trabajo (OIT: 2002).

De manera que, una de las consecuencias del covid-19 referida a la interrupción en la formación de la capacitación para el trabajo se materializa en el cierre parcial o total de los centros de formación profesional y capacitación, reporta la OIT. México con el programa Jóvenes Construyendo el Futuro fue de los pocos países que llevaron a cabo una transición hacia la formación a distancia. Es que



principalmente, las medidas de restricción por Covid-19 volvieron difíciles las capacitaciones presenciales por lo que se dispuso la opción de capacitación en línea, resultando benéfico para algunos becarios, como Lourdes quien se encontraba adscrita a una Comisión de Búsqueda. Lourdes vivía durante la pandemia entre Ecatepec y San Luis Potosí, por lo que no podía asistir a un espacio físico, sin embargo, la opción de capacitación en línea le permitió adscribirse al programa.

Ahora bien, previo a la pandemia por COVID 19, ya eran existentes los atisbos sobre la implementación del *home office* por parte de distintos organismos, debido al crecimiento de la actividad económica digital. Esta creciente tendencia del mercado laboral hacia el trabajo remoto se volvió indispensable y cobró un repunte durante el confinamiento en la pandemia señala una nota del Banco Interamericano de Desarrollo (Silva- Porto, Pavón: 02 de junio de 2022). El sector de las tecnologías de información creció a un ritmo exponencial incluso en medio de una gran crisis económica como la experimentada a inicios de 2020. La implementación de herramientas digitales para continuar la capacitación en línea en momentos adversos permitió en el caso de Lourdes, por ejemplo, el acceso a espacios que en otras condiciones sería complicado por temas de recursos, tiempo y traslado. En este sentido, el comunicado del Coneval de *Avances y retos del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro* (09 de julio de 2020) reporta como un acierto del programa hacer uso de las nuevas tecnologías de información para acercar bienes y servicios a una generación digitalizada. Lo anterior, puede tener sus límites en zonas rurales, para hablantes de lengua indígena y en zonas con falta de acceso a internet.

Sin embargo, para los becarios del programa de la zona urbana del Valle de México las capacitaciones en línea fungieron como instrumento de contención y capacitación en un contexto de crisis que detiene el acceso al trabajo y adquisición de habilidades debido a la contracción económica y a las restricciones sanitarias. Frente al cierre parcial o total de empresas, instituciones u organizaciones se incrementó el desempleo, no obstante, el programa al subsidiar la fuerza de trabajo becaria no requería de despidos o disminución de horas como opción de reducción de costos. Estar adscrito como becario en Jóvenes Construyendo el Futuro en



medio de una crisis económica permitía mantener un ingreso seguro o acceder a un ingreso como opción frente al desempleo.

Marta ex becaria de una Comisión de Búsqueda, egresaba de la universidad cuando comenzó la pandemia y se encontró frente al desempleo. De manera que, el programa se posicionó durante la pandemia por COVID-19 como una valiosa herramienta de apoyo al asegurar el acceso a un ingreso frente a un clima de inestabilidad económica. Además, fungió como un elemento importante para acceder a la salud pública al estar dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (STPS, CONASAMI, 2021).

Finalmente, la dificultad en la inserción laboral de las juventudes mexicanas ha sido una problemática persistente que ha incorporado nuevos retos tras los efectos económicos del Coronavirus en los mercados laborales. Se perdieron muchos empleos tras el cierre de empresas, hubo una disminución de las horas trabajadas, así como de empleo formal e informal y reducciones salariales, profundizando problemas estructurales (Gómez, 2021). Las consecuencias no solo son palpables a corto plazo como en la reducción de ingresos o acceso a servicios básicos; a largo plazo, genera un *efecto cicatriz* que impacta en el acceso a un empleo de calidad, así como en las calificaciones obtenidas para un mejor ingreso a lo largo de la trayectoria laboral.

Resulta fundamental que las y los jóvenes reciban apoyo en medio de una crisis sanitaria, dado que es esta población la más afectada por el ciclo económico, siendo los primeros en perder su empleo en tiempos de crisis y los últimos en recuperarlos cuando la economía se recupera. En esas condiciones normalmente aumenta la satisfacción en el trabajo en función de variables directas (CIEL-PIETTE: 2010) en algunas facetas referidas a los beneficios de tener un ingreso, una capacitación y acceso a servicios de salud en medio de una crisis. Sin embargo, queda la duda sobre cómo son las condiciones ofertadas por el programa, quizás puedan aceptarse condiciones laborales y modificar sus expectativas sobre el trabajo ante la falta de opciones de empleo.

3.3 Proceso de adscripción

Durante el funcionamiento de este programa de gobierno se han adscrito como centro de capacitación empresas privadas e instituciones federales, estatales y municipales. De manera que, como se ha señalado con anterioridad, México cuenta con una gran heterogeneidad en su estructura productiva que impone sus propias lógicas que son trasladadas al programa. Incluso, la inserción en el programa se da de manera diferenciada, existen a) jóvenes que buscan las vacantes en el sitio del programa b) jóvenes que encuentran los centros de trabajo en páginas para buscar empleo c) jóvenes que realizaron su servicio social en la misma institución que la beca d) jóvenes con acceso a los centros de trabajo mediante conocidos.

3.3.1 Jóvenes que buscan las vacantes en el sitio web del programa

En un mundo de constantes cambios, la adaptación al mercado laboral y el aprendizaje se vuelve de carácter vital, no solo para los sujetos, también para las instituciones públicas y empresas. De esta manera, es ineludible aprovechar las capacidades y formación de la fuerza de trabajo, pues es parte de los insumos que una organización requiere para satisfacer las necesidades de sus clientes en un contexto altamente competitivo. Para ello, es necesario administrar el talento humano, es decir, que la organización sea capaz de realizar la mejor elección respecto a todos los posibles candidatos en función de capacidades y conocimientos.

En el proceso de selección de personal existe una tendencia a valorar los conocimientos concretos en un área específica que es para la que se ha abierto un puesto en una organización. En concreto, las habilidades, capacidades y experiencia de la fuerza de trabajo resultan indispensables en la generación de valor. La administración de talento humano ha sido trasladada al programa Jóvenes Construyendo el Futuro por parte de las organizaciones, aun cuando la función principal del mismo es dotar de herramientas, habilidades, capacidades y experiencia para elevar las posibilidades de ser empleado. De esta manera, los becarios que se vincularon mediante el programa pasaron un proceso de selección,

presentando una entrevista de trabajo previa a su aceptación por parte del centro de trabajo para ocupar el espacio de capacitación en el que estaban interesados. De manera que, los conocimientos profesionales y concretos en un área suelen ser valorados a favor de los candidatos cuando se administra el talento humano, sin que suponga que serán incorporados en la organización.

3.3.2 Jóvenes que encuentran los centros de trabajo en páginas para buscar empleo

De acuerdo con lo descrito en distintos momentos de la presente investigación, la competitividad del sistema de producción global ha privilegiado la capacitación de la fuerza de trabajo como herramienta para hacer frente al desempleo. Al tiempo, el constante aliento a la capacitación se engarza con los procesos de reclutamiento donde las organizaciones otorgan a la selección un papel central. A la carrera de la capacitación, se le suma la guerra por el talento que ha echado mano de la tecnología para la identificación y selección de profesionales ajustándose al puesto y a la organización (Andrés, Aguado, De Miguel: 2022)

En este contexto, las redes sociales profesionales como LinkedIn se han convertido en valiosas herramientas para los profesionales de diversas áreas que buscan un puesto de trabajo. El uso de LinkedIn tiene como beneficio la aplicación a distintos puestos de trabajo en poco tiempo, así como llegar a más candidatos para el trabajo y por supuesto el ahorro de costos. Así, las redes sociales profesionales se han colocado como un recurso para buscadores de empleo y reclutadores. Incluso han incorporado en sus ofertas de trabajo, lugares de capacitación en empresas privadas para ingresar como becario en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Tal, es el caso de Tania, quién apunta lo siguiente:

Yo entré, encontré la empresa por LinkedIn y vi que estaban las vacantes y ya hice la entrevista y todo me quedó y después de eso ya me dijeron como de regístrate en el programa.

Y hasta ves que abre y cierra la plataforma, yo estaba registrada, pero cuando me dijeron que sí estaba cerrada en lo que la abrieron, pues ya no pude registrar y después, ya que me aceptaron y fue todo el proceso, empezó el registro hasta noviembre. Entonces tuve esos 3 meses sin la beca, digamos, o sea, sin estar registrada en el programa (E9PMSP: 2).

La participación de organizaciones de diversos sectores productivos ha trasladado los procesos de búsqueda y de contratación de los mercados de trabajo actuales al programa Jóvenes Construyendo el Futuro. A través de redes sociales para buscar empleo se ofertan no solo puestos de trabajo, sino que se ofrecen becas como oportunidades laborales sin una relación laboral y sin una remuneración otorgada por la organización. Las vacantes para ingresar como becario a un centro de capacitación resulta ser una práctica común, pero a veces engañosa. Si bien, el proceso es claro con los becarios respecto a que ese es y será su estatus laboral, no siempre lo es respecto a las actividades o el giro de la organización anunciada en la red social.

Por otro lado, los mercados de trabajo no solo han trasladado sus herramientas y métodos de reclutamiento, sino que, además, han incorporado su esquema de recompensas por productividad en el trabajo. La dirección que han tomado las empresas ha fijado objetivos por encima o en el límite de las posibilidades de los trabajadores, incrementando la fatiga y el sufrimiento (CEIL-PIETTE, 2010). Esto se da a menudo junto con el fortalecimiento de la disciplina y el control, la intensificación de los ritmos de trabajo buscando reducir los tiempos muertos.

De manera que, observamos el acceso por parte de becarios a bonos y estímulos para mejorar su desempeño y las ganancias de la organización. Por ejemplo; Tania señala que en su centro de trabajo se quieren comenzar a implementar un esquema de bonos dado que «quieren aumentar la productividad. Y entonces, pues ya nos dieron como ciertas metas que sí alcanzamos de manera mensual, nos dan esos bonos» (E9PMSP: 5). Estos bonos resultan problemáticos en la medida que, aunque permiten complementar el ingreso, su implementación coadyuva a la auto explotación e intensificación de la jornada laboral correspondiente a una beca de aprendiz. Finalmente, como bien señala el CEIL-PIETTE (2010) todo esto genera malestares, angustias y ansiedad, una sensación de stress, dado que hay premios y castigos psíquicos y pecuniarios según los resultados.

3.3.3 Jóvenes que realizaron su servicio social en la misma institución que la beca

A inicios del siglo XX en México, el servicio social se instauró como un requisito en el sistema educativo para obtener un título de bachillerato o universitario. El servicio social tiene como primera intención inculcar un sentido de asistencia a la comunidad y contribuir al desarrollo un país (Treviño: 2023); además, suelen ser un acercamiento al mercado laboral contribuyendo a la formación profesional de los jóvenes del sistema superior principalmente. Las pasantías de servicio social tienen una dimensión vocacional y profesional dado que en esta etapa se desarrollan algunas primeras competencias. Resulta ser una extensión del sistema educativo a instituciones públicas o empresas privadas relacionadas con los conocimientos adquiridos en la educación profesional, bajo la supervisión de la institución universitaria a la que pertenecen, durante un período de 6 meses y hasta 2 años (Llerena, 2010).

De esta manera, los estudiantes de educación superior suelen vincularse como pasantes de servicio social en instituciones públicas o empresas privadas que se encuentren relacionadas con sus conocimientos profesionales para ejercerlos. Los pasantes de servicio social son capacitados para realizar sus funciones convirtiéndose en un recurso importante para la empresa o institución que permite generar valor. El capital humano se convierte en motor de rendimiento y desarrollo, de manera que, los tutores encargados de los pasantes suelen considerarlos para ampliar su estancia a partir de la beca de Jóvenes Construyendo el Futuro. Sin embargo, se observa que no son incorporados a la plantilla de trabajadores, sino como becarios subvencionados por el Estado. Al respecto, Claudia ex becaria de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, menciona lo siguiente:

Ah, pues se dio la oportunidad porque estaba haciendo mi servicio social en esta institución. Bueno, terminé el servicio y justo empezaba este programa y me dijeron justo en la institución que si quería meterme a lo del programa y quedarme un año como becaria (E7PMSP: 3).



Lo anterior refleja un encadenamiento entre pasantías y becas de capacitación para el trabajo en Jóvenes Construyendo el Futuro, materializando lo advertido por Llerena (2010) sobre como lo que era un proceso formativo hoy termina sustituyendo el empleo. Es decir, el proceso formativo de las pasantías permitiría un acercamiento al mercado laboral para después insertarse en él tras asistir a la universidad, no obstante, hoy tras culminar el servicio social no se oferta un trabajo, sino un proceso de formación y capacitación que encierra la beca. Si bien, es cierto que puede verse retardado el proceso de formación e inserción en mercado laboral de los sujetos al volverse becarios, lo cierto es que, aunque los menos, algunos informantes relatan en las entrevistas que fueron contratados en el centro de capacitación tras concluir el programa.

De cualquier modo, la existencia de esta práctica resulta funcional para los becarios en la medida que la ampliación de su estancia ayuda a hacer frente al proceso de titulación, tras liberar los requisitos para el trámite. Un elemento señalado por los informantes sobre el tránsito de pasante a becario en el ámbito público es el papel de los tutores en la distribución de las becas de Jóvenes Construyendo el Futuro. Los tutores son quienes conocen el número de becas otorgadas a su área institucional, siendo capaz de deliberar cuantas de ellas se reparten entre sus conocidos. De manera que, las becas contempladas para el centro de capacitación no se ofertan ni se reparten de manera equitativa.

Dicho lo anterior, se pone de relieve que las ancestrales prácticas de nepotismo para delegar cargos públicos a amigos o familiares de alguien, parece que son transferidos en la ocupa de recursos públicos y lugares que oferta un programa social. Estas prácticas prevalecen en ciertas áreas de centros de capacitación público para conservar el capital humano generado en dicha institución, no obstante, pueden ser incluidos en las bases de beneficiarios a amigos o conocidos de algún miembro de la institución.



3.3.4 Jóvenes con acceso a los centros de trabajo mediante conocidos

Durante la investigación se ha explorado la idea del capital humano respecto a cómo la educación resulta una herramienta movilidad social al otorgar mayores ingresos, y como los certificados educativos elevan la probabilidad de colocación en el mercado de trabajo. Sin embargo, en México existen otros aspectos que favorecen la inserción laboral en mejores condiciones que si solo se hace uso de las credenciales educativas, esto es capital social. El capital social es un concepto Bourdiano (1995) que hace referencia a una acumulación de recursos unidos a una red de relaciones sociales que pueden ser usados para un fin determinado. La ocupa de la red de relaciones se hace presente cuando la posición que ocupa un conocido permite obtener un lugar como becario en una institución, en este caso pública, cuando se está desempleado.

De manera que el capital social de algunos sujetos y el nepotismo que se presenta en las instituciones permite que algún conocido de los becarios los vincule a su centro de capacitación. En este sentido, Miriam relata que incluso tuvo la oportunidad de invitar y vincular a su amiga de la universidad en Protección Civil donde su amigo ocupaba un puesto jurídico. El lugar en un centro de capacitación adscrito a Jóvenes Construyendo el Futuro, se oferta a los becarios por parte de sus conocidos ante la imposibilidad de colocarlos en un empleo dentro de la institución por falta de contrataciones. Así lo asegura Carolina, ex becaria del INAH, cuando relata que ya había trabajado con un museo y con otras áreas del mismo instituto, pero ante la falta de apertura de espacios laborales le dieron aviso de los lugares disponibles para ser becaria.

CAPÍTULO 4: UN ANÁLISIS DE LAS EXPERIENCIAS DE BECARIOS PROFESIONISTAS EN JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO

En el presente capítulo se pretende analizar cómo experimentan la precariedad los becarios profesionistas del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Así, la hipótesis que se plantea examinar es que la precariedad de los jóvenes profesionistas en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro replica la tendencia de los mercados laborales hacia la destrucción de condiciones laborales y el encubrimiento de las relaciones laborales afectando la concreción de proyectos de vida esta población. A partir de una serie de herramientas conceptuales desarrolladas sobre este fenómeno se plantea elaborar un marco analítico que formalice los argumentos teóricos para facilitar la verificación empírica.

Así la tarea que se asume para las siguientes páginas consta de tres partes. La primera parte se dirige a plantear y ampliar las relaciones conceptuales discutidas en la investigación en forma de un marco analítico, con un código asociado a cada subcategoría empleada en las dos dimensiones propuestas. La segunda parte consiste en analizar las prácticas del programa Jóvenes Construyendo el Futuro permitiendo triangular la información obtenida en las entrevistas para poner a prueba la relación de interés, dando lugar a un análisis de los resultados obtenidos. Finalmente, en la tercera parte del capítulo, se elabora un análisis teórico-empírico de la figura laboral del becario profesionista en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, ofertando su aproximación conceptual. En todo este proceso se utilizará la información recabada de la literatura especializada, de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a 11 informantes y de la revisión de documentación del programa.

4.1 Metodología

La presente investigación es de carácter teórico- práctico, en primer término, se realiza un breve esbozo sobre el estatus teórico de la precariedad con la finalidad de delinear los grandes rasgos y encontrar los vacíos en los estudios de este fenómeno. Con la finalidad de superar las visiones medibles, discusiones sobre las

condiciones paupérrimas y los atentados contra la democracia se apuesta por dialogar con una figura laboral poco explorada a la luz de la teoría de la precariedad que logre interesarse por la experiencia de quien encarna esta condición.

El objetivo es comprender cómo se precariza a los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México mediante la figura de las becas en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, a partir de entrevistas a sus aprendices. De esta manera, en un primer momento se realiza una introducción al concepto de precariedad de Serge Paugam con la finalidad de centrar el análisis en dos grandes dimensiones analíticas: precarización del empleo y trabajo precario. Estas dos grandes dimensiones permiten navegar categorías como las condiciones de empleo, relación laboral y ciudadanía; así como la representación de los sujetos con trabajos precarios. Con ayuda del reporte *Empleo, desempleo y políticas de empleo* (2010) de PIETTE CONICET y el trabajo de Serge Paugam diseñamos una matriz analítica de elaboración propia que pone de relieve los observables empíricos. A continuación, se presenta la Tabla 1:

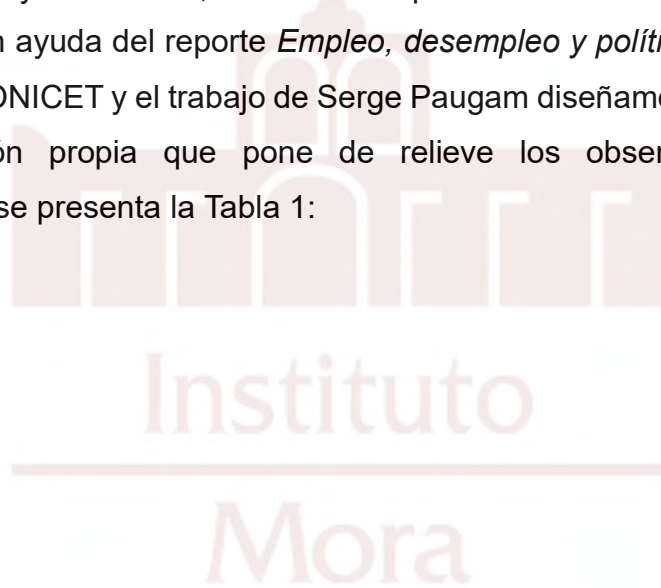


Tabla 1: Matriz Analítica

Conceptos	Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Códigos
Precariedad	Precarización del empleo	Condiciones de empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inestabilidad 2. Informalidad 3. Inseguridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duración de la presencia de los trabajadores en una misma empresa, la antigüedad promedio de los trabajadores en la empresa, el flujo periódico de contrataciones y de salidas del empleo. 2. Sin recibo de pago o factura, sin contrato, becas. 3. Los períodos de desempleo y empleo, empleo y desempleo y su duración
		Relación laboral y ciudadanía	<ol style="list-style-type: none"> 4. Desprotección laboral (Derechos sociales) 5. Bienestar social y vulnerabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 4. jornadas de más de 8 horas, falta de seguridad social, remuneración por debajo del mínimo, sin pago de horas extra, sin vacaciones, sin aguinaldo, inexistencia o debilidad de sindicatos u organización 5. Pluriempleo, riesgo de caer en la pobreza, vulnerabilidad que erosiona las vías de integración social, retrasos de proyectos de vida
	Trabajo precario	Experiencia de los sujetos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción de aumento en la inseguridad e inestabilidad en el empleo 2. Satisfacción y reconocimiento social y material del trabajo 3. Riesgos psicosociales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio en expectativas en sobre el trabajo, cambios en comportamiento, consumo y/o ahorro 2. Reconocimiento del trabajo por parte de los jefes, hacer carrera dentro de la empresa, remuneración, carga de trabajo, uso y/o adquisición de saberes, experiencia, beneficios, protección social, ambiente laboral, condiciones de trabajo, horarios, tiempo libre, la carga física, síquica y mental del trabajo resultante. 3. Problemas de salud mental y/o físicos. Angustia, ansiedad, estrés.

Elaboración propia a partir de los argumentos en Serge Paugam (2000), CEIL PIETTE (2010) y Observatorio de Profesionales de la FEPUC (2021).

4.1.1 Matriz de análisis teórico-empírico

Dicha propuesta se centra en un análisis sistemático y simultáneo de dos dimensiones en los cuales se debe centrar el problema de la precariedad. Esto es así porque las prácticas de flexibilidad laboral adoptadas por el sistema productivo han llevado al deterioro de las condiciones laborales teniendo consecuencias en el acceso a seguridad social. Así, la precarización del empleo se encuentra caracterizada por la incertidumbre, la inseguridad en el empleo, inestabilidad, la vulnerabilidad económica y por una restricción en el acceso a los derechos laborales.

De esta manera, la precariedad de las condiciones laborales pone énfasis en la inestabilidad, informalidad e inseguridad del mercado laboral. De acuerdo con el CEIL-PIETTE (2010) el impacto de la globalización tiene costos sociales en la estabilidad en el empleo dado que no se puede asegurar la continuidad en el tiempo, corriendo el riesgo continuo de la disolución de la relación de empleo entre el asalariado y una empresa u organización. Esto se traduce en algunos indicadores para medir la inestabilidad propuestos por el CEIL-PIETTE (2010:33) que son la duración de la presencia de los trabajadores en una misma empresa, la antigüedad promedio de los trabajadores en la empresa, el flujo periódico de contrataciones y la tasa de rotación.

La descomposición de las relaciones estables en el capitalismo global ha refundado las relaciones entre capital y trabajo volviendo el empleo inseguro lo que se traduce en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un cierto tiempo (CEIL-PIETTE, 2010). Por lo que los indicadores de esta condición del mercado laboral están referidos a los períodos de desempleo y empleo, empleo y desempleo y su duración. La inseguridad a la que son sometidos los trabajadores, la dificultad para encontrar otro empleo y la pérdida de ingresos les obliga a aceptar condiciones laborales que difícilmente permitirían en otra situación. El no poder asegurar la permanencia en un trabajo dado los contratos eventuales, el nivel de rotación por las condiciones ofertadas y la posibilidad de encontrarse por mucho tiempo desempleado puede coadyuvar a que se acepten empleos en condiciones informales.

El reto con el fenómeno de la informalidad es la imprecisión de su conceptualización dificultando la determinación exacta de sus indicadores. Sin embargo, el CEIL-PIETTE (2010) da luz señalando que la informalidad es producto de la crisis de las relaciones salariales con pérdida en la centralidad del empleo estable. Cabe señalar que, la informalidad no refiere propiamente a un sector sino a características determinadas por el tamaño de las unidades económicas, por empleos inseguros e inestables, no registrados que se saltan los aportes patronales al sistema de seguridad social y proporcionan bajos ingresos. De manera que, la condición de informalidad por su naturaleza precaria incentiva su conceptualización poniendo especial énfasis en el contrato formal o implícito de trabajo. En este sentido, se añaden los supuestos de la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (2021) sobre como la informalidad se liga al tipo de contratación y pago de la relación por lo que se consideró para los indicadores de la informalidad la falta de recibo de sueldo, el trabajo bajo contrato, servicio, beca o pasantía.

Lo anterior, cobra sentido en la medida que asistimos al crecimiento de empleos en condiciones de informalidad en el sector público y en el privado caracterizados por la falta de protección social y vulnerabilidad que ofrecen este tipo de contrataciones. Diversos trabajos sobre la precariedad como los de Mora (2005) De Oliveira (2006) CEIL-PIETTE (2010) han subrayado encarecidamente como la precariedad de las condiciones laborales implica la vulnerabilidad social de diversos sectores de la población y el debilitamiento del trabajo como uno de los pilares de la integración social. El tipo de relación salarial de la fuerza de trabajo con su empleo define el pleno goce o la restricción de los derechos laborales teniendo implicaciones en el ejercicio de los derechos ciudadanos en una democracia. De manera que, el salario se vuelve un boleto de entrada al ejercicio de la ciudadanía (Arteaga, 2012).

De esta forma, se requiere agregar a la dimensión de precarización del empleo una categoría que ponga de relieve la importancia de la ausencia de los derechos y la representación colectiva en el análisis de la precariedad. Para ello, se recurre al informe del CEIL-PIETTE *empleo, desempleo y políticas de empleo*



(2010) y al *informe de la Encuesta a Profesionales (2021)* de la Federación de Profesionales de Córdoba documentos que permiten ampliar la discusión sobre como la precariedad de las condiciones laborales tiene efectos objetivos sobre las relaciones laborales.

En este sentido, la categoría de relación laboral y ciudadanía requiere hacer énfasis en la desprotección laboral que atenta contra los derechos laborales y ciudadanos. Asimismo, la falta de protección social condiciona el ejercicio de los derechos laborales dado que si la fuerza laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad social difícilmente se comprometerá en una lucha para reivindicar su posición. Asegurando el control de la fuerza de trabajo en lo individual y en lo colectivo. Por ello, se toma como base de la precarización del empleo aquellos «sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones como vacaciones o aguinaldo, con jornadas irregulares, a tiempo parcial o demasiado largas, carentes de seguridad social, con nula o reducida negociación colectiva» (Reygadas, 2011:2). Estos son parte de los derechos con los que debería de contar la fuerza de trabajo en México, no obstante, como se señala, el incumplimiento de estos derechos laborales funge como dique para el bienestar social y funciona como mecanismo de vulnerabilidad.

La vulnerabilidad se expresa cuando no puede garantizarse un ingreso estable y seguro que permita la reproducción de las condiciones de existencia de los trabajadores, obligándolos a vender su fuerza de trabajo a más de un empleador como forma de prevenir el desempleo. (CEIL-PIETTE, 2010). De acuerdo con la Encuesta a Profesionales (2020) diseñada y aplicada por la Facultad de Ciencias Sociales (FCS-UNC), la Federación de Profesionales de Córdoba (Fepuc) y la Asociación de los Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (Adiuc) una de las alertas de precariedad laboral de profesionistas se encuentra relacionada al pluriempleo. En este sentido, se menciona en el informe de resultados de la encuesta que más de la mitad de los participantes declaran tener otra actividad laboral para complementar sus ingresos.

De esta forma, se destaca la existencia de una amplia dedicación al trabajo dado que trabajar se vuelve prioritario para no caer en la marginalidad. Resulta importante este indicador en el análisis de la precariedad en esta investigación dado

que se parte del supuesto que el derecho a la seguridad y estabilidad en el empleo y la percepción de un ingreso son la garantía del bienestar y de la seguridad social del trabajador y su familia (CEIL-PIETTE:25). Sin embargo, estas condiciones parecen ser inexistentes en las becas de los programas sociales tras la falta de reconocimiento de una relación laboral.

Se advierte que los derechos laborales y sociales se encuentran directamente engarzados al empleo, así el negar a los jóvenes profesionistas su calidad de trabajadores por su condición de becarios legitima las excepciones para ciertas categorías de fuerza de trabajo. De esta manera, la fuerza de trabajo se considera en situación de precariedad cuando percibe que su trabajo no es recompensado en términos de derechos, condiciones y paga lo que se experimenta en los sujetos como un sentimiento de ser descartable. En efecto, la precariedad de las condiciones laborales, de las relaciones laborales y del ejercicio de la ciudadanía tiene efectos en la experiencia concreta de ser un joven becario con estudios profesionales. Por ello, se propone situar la precariedad en una segunda dimensión de carácter subjetivo aludiendo a la experiencia de los sujetos sobre las condiciones y relaciones laborales que pueden presentarse en un puesto de becario de un programa social.

La fuerza de trabajo que presenta condiciones de inestabilidad e insuficiencia salarial vive la precariedad como un problema que va más allá de lo laboral, puesto que restringe el consumo, particularmente el acceso a vivienda e impide la concreción de cualquier proyecto de vida a largo plazo (Cano, 2004: 73). Asimismo, la precarización del empleo repercute en el comportamiento de la fuerza de trabajo en vista de que modifica las expectativas respecto al trabajo que puede conseguirse y las condiciones ofertadas, además, restringe o modera el nivel de consumo e incrementa el ahorro. De acuerdo con el CEIL-PIETTE (2010:37) existe un alza en la percepción de inseguridad e inestabilidad en el empleo por parte de la fuerza de trabajo asalariada contribuyendo a moderar las reivindicaciones salariales y, a limitar la movilidad voluntaria entre empresas por miedo a no encontrar algo mejor. Por ello, gran parte de los asalariados prefieren quedarse en el empleo que ocupan, aunque no los satisfaga.

Las condiciones de trabajo y el tipo de relación de trabajo resultan importantes en la medida que se relaciona con el nivel de satisfacción que presenta la fuerza de trabajo. La satisfacción en el trabajo puede aumentar o disminuir en función de variables directas e indirectas subraya CEIL-PIETTE (2010). Las primeras se relacionan con los beneficios, la protección social, salario, contenido de trabajo, posibilidades de promoción, la calidad de las relaciones con los colegas y superiores, el reconocimiento material y moral de las calificaciones formales y tácitas y del desempeño. Las variables indirectas se encuentran vinculadas las características de la unidad productiva y los ambientes laborales, en cuanto a la organización del trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo (la existencia y control de riesgos físicos, químicos, biológicos de seguridad, la carga física, síquica y mental del trabajo resultante), las posibilidades de aprender y de mejorar la formación profesional. Paugam (2016) advierte que no tener satisfacción en el empleo despierta un sentimiento de inferioridad, desvalorización y frustración generalizada

En este tenor, para Padrón (En Caballero, 2010) la satisfacción en el trabajo se encuentra estrechamente relacionada con la salud mental. La inseguridad e inestabilidad generalizada del empleo para los jóvenes hace que los efectos determinantes de la precariedad sean la inadecuación entre grado educativo y el trabajo efectuado, la insuficiencia salarial, la irregularidad de la jornada o la ausencia de posible crecimiento profesional. De manera que según el CEIL-PIETTE (2010) la percepción juvenil respecto al aumento de la inestabilidad e inseguridad en el empleo en contraste con generaciones pasadas tiene como consecuencia tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad que pueden generar problemas de salud mental y física. Cabe destacar que una de las ventajas de comprender el proceso salud-enfermedad en el contexto histórico de la precarización y flexibilización del trabajo, derivado de la reestructuración e integración de la economía global, es la ubicación del sujeto histórico y su experiencia en este proceso (Pereira y Cuellar, 2013).

4.1.2 Técnica de la investigación

El diseño de la matriz analítica se construyó con esas dimensiones, categorías y observables dado que busca la creación de una herramienta que permita posicionarnos frente al fenómeno social de la precariedad desde una figura laboral cada vez más común, pero poco estudiada. Bajo estos lentes teóricos se busca dar cuenta de elementos objetivamente precarios presentes en las becas de capacitación para el trabajo y sus repercusiones subjetivas en los becarios. Considerando central las tendencias de precariedad del mercado laboral en el diseño de programas sociales en nuestra hipótesis, resulta lógico plantear un método cualitativo como la principal estrategia de análisis. En el mismo orden de ideas, la hipótesis planteada privilegia las experiencias de los becarios en los procesos de precariedad. Siendo así, las entrevistas semiestructuradas se plantean como la técnica de recolección de información más adecuada. Esto es así porque la entrevista como instrumento técnico en la investigación cualitativa es de gran ayuda en la recolección de datos ya que presenta las siguientes características:

Tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado (Díaz, 2013:163).

La técnica de la entrevista permite obtener información más profunda que en aquellos instrumentos con preguntas preconfiguradas como es el caso de la encuesta, permitiendo aclarar dudas o términos y reafirmar respuestas durante el proceso. De manera concreta, las entrevistas semiestructuradas contienen una guía de temas determinados con la posibilidad y libertad de introducir estos según la dinámica de la entrevista (Hernández, 2007). Resulta funcional para la presente investigación en la medida que su diseño flexible permite ajustarse a los entrevistados ya que permite modificar el orden y contenido de las preguntas acorde al proceso de la entrevista. De manera que, la guía de entrevista se construyó con preguntas agrupadas en dos dimensiones y tres categorías derivadas de los

supuestos teóricos de los que parte el presente estudio con base en el objetivo de la investigación. Ver en anexo 1.

Para dar respuesta al objetivo general y los objetivos específicos de la investigación fue necesaria la aplicación de entrevistas semiestructuradas a 11 becarios de los cuales 10 son mujeres profesionistas en el área de las ciencias sociales y humanidades y; un hombre profesionista del área de las ingenierías. La composición de la muestra se tornó de esta manera dado que se utilizó la técnica no probabilística de muestreo de bola nieve. Este método suele asociarse con investigaciones cualitativas en casos en el que los entrevistados son pocos en número (Baltar, Gorjup 2012) Asimismo, se dio de esa manera porque nuestros conocidos que son del área de Ciencias Sociales y Humanidades nos presentaban posibles informantes que son sus conocidos, compañeros y/o amigos que también son de esa área. Esto es así porque como mencionan Sabin, Saidel y Heackathorn (2005) la composición de la muestra está influenciada por la elección de informantes inicial. Lo anterior, tiene implicaciones en el desarrollo de la investigación por lo que para hacer mayores generalidades se requiere la participación de más hombres y de otras áreas profesionales para aumentar la representatividad. Aunque sabemos los sesgos y limitaciones que la muestra pueda presentar, consideramos que el principal aporte de este análisis empírico se encuentra en la construcción de un marco analítico mucho más amplio que pone en el centro del debate las especificidades de la figura laboral de nuestro estudio y su lectura como un proceso relacional.

La flexibilidad de la entrevista semiestructurada permitió la construcción de un nuevo marco analítico de la precariedad con observables concretos para jóvenes profesionistas que se desarrollan como becarios de un programa social. De esta manera, el concepto de precariedad conserva las dimensiones y categorías principales, sin embargo, los códigos son modificados con la información obtenida de las entrevistas y de la revisión documental del programa sistematizadas con el software para análisis de datos MAXQDA. La codificación de las respuestas bajo las subcategorías de la matriz analítica en MAXQDA permitió establecer relaciones y replantear observables para la figura de la beca. De este modo, la matriz de

análisis final se construyó bajo patrones de la experiencia de jóvenes profesionistas becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Finalmente, cabe señalar que para efectos de confidencialidad los nombres de los informantes fueron cambiados.

4.1.3 Precariedad y becas para jóvenes profesionistas

Las grandes teorías de la precariedad se han enfocado en describir los rasgos que caracterizan a este fenómeno, sin embargo, es tarea del investigador construir su marco de análisis según el caso de la investigación. De manera concreta, la presente investigación cuenta con el reto de la poca teorización y, por tanto, el poco análisis empírico sobre la figura laboral de la beca. Además, legalmente existe la falta de reconocimiento de los becarios como fuerza de trabajo teniendo implicaciones en los debates sobre la precariedad. Por lo que lo esencial de la precariedad señala el CEIL-PIETTE (2010) no se refiere en primer lugar a la existencia de normas que lo regulen, ya que puede ser precario y ser legal, sino más propiamente a la naturaleza del contrato (formal o implícito) de trabajo. Se parte del supuesto que la figura laboral de la beca de capacitación en el trabajo es precaria debido a la falta de reconocimiento de una relación laboral explícita teniendo impacto en las condiciones laborales, relaciones laborales y en la subjetividad juvenil.

De esta manera, la categoría de condiciones de empleo integrado por las subcategorías de inestabilidad, informalidad e inseguridad presenta observables concretos en el caso de los becarios profesionistas de Jóvenes Construyendo el Futuro. Así, la inestabilidad en el programa se expresa para los becarios en la continua posibilidad de quedar fuera del programa por temas como: la mala evaluación del tutor al becario; porque el programa infrinja alguna regla de operación siendo acreedor a quedar fuera de los centros de trabajo beneficiados y por tanto, que el becario se quedé sin lugar de trabajo; finalmente, que el programa decida dar de baja al becario por distintas razones como puede ser que el supervisor del

programa asista al centro de capacitación y este no se encuentre en su lugar de trabajo.

Asimismo, el carácter inseguro de las becas de Jóvenes Construyendo el Futuro se materializa en la falta de garantía de contratación por parte del centro de trabajo en la que se vinculó al becario estableciendo una relación transitoria. La falta de contrataciones observadas en los casos de nuestros informantes se debe en buena medida a que se intentan cubrir puestos de trabajo formales con becas, experimentando una falta de creación de trabajos formales o donde sean reconocidos como fuerza de trabajo. Aparentemente se observa que los becarios suelen ser mayor en número respecto a los trabajadores de planta lo que podría indicar que hay un desplazamiento del trabajo reconocido por el no reconocido. En este sentido, parece una práctica común que los trabajadores de planta sean sustituidos por becarios para después estos ser sustituidos por otros becarios. La reserva de fuerza de trabajo se vuelve inagotable y parece sostener varios centros de trabajo aun cuando no son reconocidos.

La falta de reconocimiento de una relación laboral se liga estrechamente al tema de la informalidad de las becas, dado que se expresa en la falta de un contrato que sustente el reconocimiento de una relación laboral explícita y, por lo tanto, asegure beneficios las prestaciones sociales y de seguridad social de un trabajador. Así pues, la desigualdad, como resultado de estos procesos estructurales, mengua la atención a la salud y se enfrenca al incumplimiento de obligaciones patronales, por ejemplo, la seguridad social. Lo anterior, pone de manifiesto la importancia de la categoría de relación laboral y ciudadanía dado que, la subcategoría de desprotección social se materializa frente a la falta de derechos sociales como lo establece la Ley Federal del Trabajo que estipula que deben garantizarse los siguientes derechos laborales: acceso al derecho al trabajo digno, es decir, un trabajo que provea de vivienda, vacaciones, aguinaldo, días de descanso, retribución salarial, al pago de horas extra, representación sindical u organizativa. La falta de protección social implica un daño económico de la clase trabajadora, que se ve en la necesidad de recurrir a la atención médica privada, la disminución del pago de incapacidades o de pensiones, y las repercusiones negativas en los

beneficiarios de pensiones por viudez, orfandad o ascendencia (Flores, 29 de noviembre 2016).

De esta manera la precariedad de las condiciones laborales, la falta de protección social y el “apoyo” que desplaza al salario presente en las becas de capacitación en el trabajo obliga a los jóvenes becarios a recurrir al pluriempleo dado que sus ingresos parecen ser insuficientes para la reproducción de sus condiciones materiales de existencia. En este sentido, se pone de manifiesto que, en México, el problema principal no es la falta absoluta de trabajo, sino la falta de empleos con remuneraciones y otras condiciones laborales dignas (García en Guadarrama et, al. 2012:83). Las tendencias hacia la precarización del empleo parecen replicarse en el diseño de programas sociales dirigidos a las juventudes para la adquisición de herramientas laborales que ayuden a su empleabilidad.

Así, aunque el programa Jóvenes Construyendo el Futuro en sus reglas de operación (29 de diciembre de 2023) establece que sus becarios no podrán trabajar o estudiar, su naturaleza precaria obliga a buscar otras actividades remuneradas. De manera que, estas prácticas pueden realizarse dado que se engarzan con otros empleos precarios donde no existen prestaciones por su carácter informal permitiendo que no se genere un registro patronal. En ocasiones, los becarios recurren a la beca como un segundo ingreso para completar gastos, pero también como estrategia para contar con atención médica en el Seguro Social ya que sus otras actividades remuneradas no proveen de ningún tipo de prestación.

En este sentido, se señala que algo descubierto durante la recolección, sistematización y análisis de los datos es que el elemento del acceso a salud se experimenta por parte de los becarios como un beneficio de integrarse al programa siendo determinante en su grado de satisfacción laboral. Como se señaló anteriormente, la satisfacción en el trabajo es gradual y un proceso compensatorio que involucra distintos elementos como el reconocimiento del trabajo por parte de los jefes, hacer carrera dentro de la empresa, remuneración, carga de trabajo, uso y/o adquisición de saberes, experiencia, beneficios, protección social, ambiente laboral, condiciones de trabajo, horarios, tiempo libre, la carga física, síquica y mental del trabajo resultante. Parece entonces que todas estas variables junto con

las condiciones de empleo inciden en la salud física y emocional de los becarios de Jóvenes Construyendo el Futuro.

Dado que la participación en el programa no asegura la contratación por parte del centro de trabajo y el deterioro de las condiciones precarias del mercado laboral parecen avasallar las esperanzas de encontrar un empleo digno, los jóvenes experimentan sentimientos de angustia, ansiedad, miedo y estrés frente a su futuro en el trabajo. No encontrar un empleo de lo que estudiaron truncando su desarrollo profesional, no tener un sueldo digno, la inestabilidad e inseguridad del empleo, vivir en condiciones de pobreza durante la vejez por las condiciones laborales actuales y la falta de protección social se agregan a la lista de los problemas que los han hecho sentir miedo, angustia y ansiedad. Lo anterior, confirma que los riesgos psicosociales a los que se enfrentan nuestros informantes adscritos a Jóvenes Construyendo el Futuro no tienen caducidad en el presente, por el contrario, parece ser una condición estructural que subraya la urgencia de dignificar el trabajo como un acto de justicia transgeneracional.

Finalmente, la interacción de las categorías escogidas para el análisis de los datos experimentó la transformación de sus observables iniciales porque la expresión concreta de las condiciones laborales del programa, la relación laboral y ciudadana particular que se ejerce frente a los becarios y la experiencia subjetiva de la que ellas derivan son específicas para la figura laboral que invisibilizan las becas. Como recordatorio metodológico nos gustaría explicitar que la construcción de códigos empíricos de la presente investigación se encuentra referidos a la figura laboral de la beca de capacitación para el trabajo materializada específicamente en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro. La composición de nuestra muestra es seleccionada de manera intencionada por lo que a grandes rasgos nos referimos a la experiencia de mujeres jóvenes profesionistas en ciencias sociales y humanidades que estudiaron en escuelas públicas. Lo anterior, significa que puede existir variaciones en los resultados según el género, la profesión, educación, la institución de egreso, si la institución donde se capacita es pública o privada y si la beca a la que se adscribe forma parte de un programa social. Por ahora, se ofrece

en la tabla 2 un marco analítico que permita mirar en su especificidad a la figura laboral de la beca que sea capaz de recuperar y problematizar su génesis: la precariedad.

Tabla 2: Becas y precariedad para jóvenes profesionistas

Conceptos	Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Códigos
Precariedad	Precarización del empleo	Condiciones de empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inestabilidad 2. Informalidad 3. Inseguridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala evaluación del tutor al becario, El centro de trabajo infrinja alguna regla del programa que de paso a que lo den de baja, El programa dé de baja al becario. 2. Sin cobertura social, sin contrato, y sin prestaciones asociadas al empleo 3. No se garantiza una contratación al concluir el programa, falta de puestos laborales, menor cantidad de trabajadores de planta que becarios.
		Relación laboral y Ciudadanía	<ol style="list-style-type: none"> 4. Desprotección laboral (Derechos sociales) 5. Bienestar social y vulnerabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Sin acceso al derecho al trabajo digno, vivienda, sin vacaciones, falta de aguinaldo, días de descanso, apoyo/ beca en lugar de un salario de un salario, sin pago de horas extra, inexistencia o falta de representación en sindicatos u organizaciones. 5. Pluriempleo, encadenamiento con otros empleos precarios, ciudadanía disminuida a beneficiario de un programa social, sin

				<p>posibilidad de representación sindical, representación disminuida a herramientas de denuncia de malas prácticas de un programa social.</p>
	Trabajo precario	Representación de los sujetos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado de satisfacción social del trabajo 2. Riesgos psicosociales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento del trabajo por parte de los jefes, hacer carrera dentro de la empresa, remuneración, carga de trabajo, uso y/o adquisición de saberes, experiencia, beneficios, protección social, ambiente laboral, condiciones de trabajo, horarios, tiempo libre, la carga física, síquica y mental del trabajo resultante. 2. Problemas de salud mental y/o físicos. Angustia, ansiedad, estrés.

Elaboración propia a partir de la recolección de datos y sistematización de la información obtenida en las entrevistas.

4.2 Condiciones laborales para los becarios de Jóvenes Construyendo el Futuro

El deterioro de las condiciones laborales como efecto del modelo neoliberal que ha transformado el sistema productivo y flexibilizado las relaciones laborales tiende asociarse conceptualmente a la precariedad. En esa dirección, se pone de relieve que las condiciones laborales son vinculadas a la inestabilidad laboral, la inseguridad laboral e informalidad. Es decir, se ofertan condiciones donde el trabajador se encuentra desprotegido ante el avance del capital sobre el empleo

ofertando condiciones laborales paupérrimas mediante figuras laborales que niegan el reconocimiento de un vínculo laboral y, por tanto, los derechos asociados a esta relación social.

4.2.1 Inestabilidad

Generalmente, el concepto de precariedad se encuentra ligado a inestabilidad en la contratación por expresar la infinita posibilidad de ser despedido obligando a aceptar trabajos indignos (CEIL-PIETTE, 2010). No obstante, un tema recurrente para algunos de los becarios entrevistados es que durante su estancia en el programa experimentan un sentimiento de seguridad respecto a ingresos y acceso a salud. La seguridad de tener un ingreso sea poco o sea mucho durante un año permite concretar procesos de titulación, completar gastos mientras la economía se recupera o hacerse cargo de sus gastos personales en lo que se encuentra un empleo.

Además, las reglas de operación del programa Jóvenes Construyendo el Futuro (DOF, 29 de diciembre 2023) contemplan el derecho de los becarios a solicitar un cambio de centro de capacitación por motivos relacionados al desarrollo profesional, dificultades en la empresa o cualquier otra circunstancia con la que no se esté cómodo. En el caso concreto de estos jóvenes profesionistas de la ciudad de México sus incomodidades se vinculan a: los tratos, carga de trabajo y tipo de actividad. Las y los becarios pueden solicitar un solo cambio, desvinculándose a través de la plataforma digital por medio de la solicitud de cambio de centro de capacitación y vincularse a uno nuevo (DOF, 29 de diciembre 2023: 84). Lo anterior contribuiría a la controlar la inestabilidad de las condiciones precarias del mercado laboral, no obstante, presenta algunas consideraciones.

La inestabilidad es materializada cuando muchos de los becarios que consideraron cambiar de centro de capacitación no lo concretaron porque: no sabía si en el otro centro la experiencia empeoraría y ya no tendría oportunidad de hacer otro cambio; porque implicaba un trámite que requiere inversión de tiempo y conocimiento; finalmente, porque como estipula un artículo del Blog Jóvenes Construyendo el Futuro las razones del cambio de trabajo deben ser expuestas ante

el tutor (¿cómo puedo cambiar de capacitación en Jóvenes Construyendo el Futuro?, s.f) . Lo anterior, significa que, aunque los becarios poseen un cambio de centro de capacitación la realidad es que se terminan aceptando las condiciones por miedo a perder la beca.

En el mismo tenor, algunos becarios reportan que el miedo continuo de quedar fuera del programa se ha traducido en una falta de acción para señalar las malas prácticas de los tutores. En este sentido, Jessica ex becaria de un centro cultural de gobierno del Estado de México, explica que no se sentía con la libertad de expresar las quejas sobre los malos tratos de su tutor porque él sabía de qué área venía la queja y, si eran pocos becarios sabría quién o quiénes hicieron la denuncia. Esto, a pesar de ser acreedores para evaluar de forma mensual a través de la plataforma digital el desempeño de los tutores. De manera que, la sensación de seguridad otorgada por un año de beca en un contexto de desempleo sigue generando la aceptación de malas condiciones para no perder esa seguridad.

4.2.2 Inseguridad

La inseguridad en el empleo forma parte de las condiciones actuales del mercado laboral, la temporalidad de los puestos de trabajo como medida de flexibilización tiene como consecuencia la continua posibilidad de quedar desempleado y no tener seguridad sobre cuánto tiempo pasará para obtener otro empleo (CEIL-PIETTE, 2010). De esta manera, según dictan los reglamentos de la competencia, la mejor forma para hacer frente a las condiciones de empleo inseguras es la capacitación. Así, mediante la capacitación se tiene mayores probabilidades de ser elegido por los reclutadores de empleo tras la buena valoración de las habilidades, permitiendo ser más competitivo y pasar menos tiempo desempleado.

En este sentido, mediciones realizadas por la STyPS y por la CONASAMI en el *Estudio de los efectos del programa jóvenes construyendo el futuro durante la pandemia* revelan que la participación de los jóvenes en el programa duplica la posibilidad de ser empleado sobre aquellos que no son beneficiarios. Además, se añade que el programa tiene una tasa de colocación juvenil del 60% en actividades

productivas o en un empleo; sin embargo, no se garantiza su contratación en el centro de capacitación, aunque se da seguimiento para bolsas de trabajo y ferias de empleo (Gobierno de la Ciudad de México, 07 de febrero 2024). En el caso concreto de nuestras informantes, solo el 18% fueron contratadas por un centro de trabajo; en un inicio a la mayoría se les hizo la promesa de un contrato, pero con el tiempo la posibilidad de ser contratadas desaparecía. Así lo afirma Laura:

Entonces, eso es lo que yo veo que el que el programa, sí te da una beca y ahí andamos muchos y ya total no nos presionan o si te presionan, pero te aguantas y con este afán de que te vayan a contratar o de que vayas a conocer a alguien que te dé entrada después a algún lugar, pero te vuelves a quedar en el mismo lugar precario cuando acaba (E4PMSP: 14)

La inseguridad de la beca ligada a su temporalidad obliga a los jóvenes a realizar actividades que van más allá de la finalidad de la beca, a relacionarse con las personas correctas, cubrir cargas de trabajo de un empleado de planta e incluso a elevar su productividad tras la promesa de hacer carrera dentro del centro de trabajo. Las condiciones de empleo obligan a los becarios a admitir faltas a la finalidad de la beca, tras una posible contratación según el desempeño, destrezas o habilidades demostradas durante la capacitación, según la *página oficial del programa en la sección aprendiz*. No obstante, de acuerdo con los testimonios recolectados la falta de contratación por parte del centro de trabajo al finalizar la beca no es por falta de competitividad de los becarios, sino por falta de puestos laborales ². En este sentido, Melissa ex becaria del INAH quien se encuentra desempleada desde hace más de 6 meses narra lo siguiente:

Hubo un momento en el que sí hubo una plena confianza en que me iban a contratar y no lo digo como por falta de modestia, más bien porque mi trabajo era bueno y eso se veía reflejado también en los comentarios que hacían mis superiores y mis compañeros de ese mismo trabajo, ¿no? Y por supuesto se empiezan a hacer comentarios, no del tipo “Ah, estaría muy bien que te quedaras y vamos a ver y vamos a explorar la posibilidad” No sé cómo que se genera un tipo de expectativa. Al final de la beca comencé a dudar de esa posibilidad básicamente también porque

² La tendencia hacia la falta de contratación se da tanto en instituciones públicas como en empresas privadas, sin embargo, dado la propia construcción de la muestra se observó que esta práctica es constante en la administración pública.

empezaron a decirme que no que es muy complicado, porque no se abren lugares en el INAH (E11PMSP:12).

La imposibilidad de contratación ante la falta de espacios laborales genera en los informantes la percepción de que las instituciones públicas intentan cubrir con fuerza de trabajo becarios los recortes de personal. Así, los recortes de personal y la falta de plazas delegan a los becarios las responsabilidades de un trabajador de planta, pero sin ser contratados, pues después será cubierto su trabajo con el trabajo de otros becarios que tampoco serán contratados. Incluso, un tema recurrente entre los becarios que tenían claridad sobre las dificultades de su posible contratación es que, accedían a realizar actividades y adquirir responsabilidades de un puesto de trabajo para ayudar a sus tutores a cubrir la falta de puestos de trabajo. En los centros de capacitación de tipo privado no parece ser muy distinto, así, María ex becario de un centro de trabajo privado encargado de producir videos educativos, señala que en la empresa no había empleados de planta, de manera que, todo el trabajo era realizado por becarios.

En este sentido, conviene señalar que, en efecto, las becas pueden ser destructoras de puestos de empleo, tras la posibilidad de sustituir a trabajadores de planta por fuerza de trabajo que acepta un menor ingreso y derechos laborales mínimos por el mismo trabajo empleado. Luego, esos becarios que son los sustitutos de los empleados son desplazados por otros becarios, perpetuando la sostenibilidad de esta figura laboral. El ofrecer una beca en lugar de un puesto de trabajo con un salario digno y con prestaciones sociales es una muestra fehaciente de la precariedad de la figura del becario. La posibilidad de reservarse el derecho a la contratación de los becarios por parte de los centros de trabajo invisibiliza la relación laboral mientras extrae el valor de la fuerza de trabajo.

El beneficio para los centros de trabajo adscritos a Jóvenes Construyendo el Futuro va más allá de recibir un distintivo de compromiso social, gozar de seguro social como tutor o impulsar tu negocio con la capacitación de talento joven como se describe en la página oficial del programa. Como bien señala Ricca (1995) la sustitución de empleados por jóvenes becarios permite frenar el costo del trabajo y aumentar la flexibilidad del mercado laboral. Forma parte de las tendencias de la

política laboral centrada en elevar los niveles de empleo promoviendo la reducción de costos de contratación.

La falta de contrataciones tras la importancia que adquiere la figura de la beca en la reducción de costos obliga al programa a ofrecer mediante ferias de empleo la posibilidad de ser contratado ya que se está en una mejor posición para encontrar trabajo. No obstante, Laura señala que estas ferias de empleo son poco fructíferas debido a que terminas regresando a empleos precarios, mal pagados y sin una relación con tu profesión. Asimismo, Claudia señala que una segunda opción frente a la falta de contratación y a una crisis de empleo debido a la pandemia por Covid-19 fue volverse becario en otros programas sociales de la Ciudad de México. Los becarios experimentan la falta de oportunidades de contratación como una sensación de incertidumbre ante el futuro, también presentaron signos de depresión por la angustia de no conseguir un empleo en medio de una crisis económica, así como enojo o resentimiento de clase por ser excluidos del trabajo, pero siendo explotados.

La imposibilidad de hacer carrera en un centro de capacitación se vincula directamente con la insatisfacción del trabajo, dado que existe un sentimiento de desagrado frente una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas (Muñoz en Caballero, 2002: 3). Surge una insatisfacción respecto al no reconocimiento social del trabajo por parte del programa, institución, empresa u organización no solo por el bajo nivel de compensación económica que implica una beca, sino con relación a la carga de trabajo referente a empleados de planta, responsabilidades, así como las posibilidades de promoción y hacer carrera dentro del centro de capacitación. Finalmente, la inseguridad de la beca se encuentra en la extracción del valor generado por la fuerza de trabajo, pero sin la existencia de una relación laboral de cualquier tipo que permita asegurar un empleo, expresándose en los sujetos que viven la expansión de estas condiciones inseguras e informales.

4.2.3 Breve reflexión de la informalidad para entender la relación laboral de las becas

La Organización Internacional del Trabajo a través de su *Programa para la informalidad de la formalidad* describe este fenómeno del empleo como una relación laboral que no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social, y carece de prestaciones relacionadas con el empleo. Asimismo, la postura de autores como Antunes (2015) apunta a un universo más complejo sobre la visión tradicional de la informalidad dado su carácter multifacético de las formas de ser de este fenómeno. Así parece demostrarlo la ampliación de trabajos temporales, sin registro, aquellos que no ofrecen ningún tipo de estabilidad y en los que se trabaja dentro y fuera del espacio productivo; es decir, sea en actividades más inestables, temporales o en condición de desempleo. Por su parte, la doctora en desarrollo Arlette Covarrubias (2022) apunta a los trabajos de Arnold y Bongiovi quienes recuperan una visión de la informalidad que incluye todo trabajo remunerado, autoempleo, trabajo asalariado, no reconocido o regulado por la ley e incluso el no remunerado.

Estos trabajos sobre la informalidad apuntan elementos fundamentales sobre la reflexión de la informalidad en la figura de la beca. Se pone de relieve que, estos programas son de corte temporal y que no reconocen a los becarios como trabajadores por falta de un salario, sin embargo, estos remunerados mediante una beca lo que podría catalogarlo como un trabajo informal. En el caso concreto de los becarios profesionistas de Jóvenes Construyendo el Futuro, estos son excluidos de cualquier relación de tipo laboral por lo que carecen de un contrato de trabajo. En su lugar, la STPyS (DOF, 29 de diciembre de 2023) solicita al centro de trabajo elaborar un plan de actividades que realizarán los becarios, estableciendo horarios, días y perfil requerido, además, serán los encargados de presentar su reglamento interno o similar.

Lo anterior, significa que el Estado es quien implementa el programa, pero no es el empleador por lo que el centro de capacitación con el que se vincule al becario impondrá o negociará los horarios y/o actividades, sin que se mantenga una relación laboral formal. Así, los informantes de esta investigación relatan que el

vínculo laboral que mantienen o mantenían con el centro de trabajo no se dio mediante un contrato, sino a través de reuniones con los tutores para conversar los acuerdos o a través de la firma de un reglamento interno y del programa.

Si bien, se firman reglamentos internos o se accede con un usuario a plataformas con las actividades a realizar, la realidad es que no pone de facto la adquisición de ningún derecho y obligación laboral como lo sería en la consumación de una relación laboral formal. De manera que, ante la expansión de la informalidad en las relaciones laborales existe una ampliación acentuada de los trabajos temporales sin contrato, sin estabilidad, sin protección social y con una menor percepción de ingresos que aumenta la posibilidad de encontrarse en situación de pobreza y vulnerabilidad social.

4.3 Apuntes sobre la segunda dimensión de la precariedad: Desprotección social y relaciones laborales

Los excesos en las regulaciones laborales y la tendencia hacia la institucionalización de las relaciones formales en las décadas pasadas fueron señaladas como las causas del mal funcionamiento de los mercados de trabajo ante la imposibilidad de las empresas de adaptarse a los cambios en el sistema productivo. La liberalización del mercado ante la expansión del sistema de producción global requería cambios en la legislación laboral para la implementación de nuevas prácticas empresariales de flexibilización y un nuevo esquema de relaciones laborales para atraer la inversión promoviendo el desarrollo económico del país.

Los procesos de reestructuración de la actividad productiva y la desregulación de los mercados de trabajo puestos en marcha en el país con el objeto de abrir la economía han llevado a la incertidumbre y a la pérdida de derechos. Esto es así porque la flexibilización de las relaciones laborales permite transferir parte de los costos al trabajador (Mora, 2005). La reducción de costos en la teoría neoclásica permite elevar la competitividad de la empresa en el mercado global y elevar los niveles de empleo. Sin embargo, observamos que la creación de

empleos de bajo costo da lugar a nuevas figuras laborales que se encuentran fuera de todo marco de regulación y protección, pero que son completamente legales.

En el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo se estipula que el trabajo es un derecho y un deber social y para que este sea digno se requiere contar con seguridad social y percibir un salario remunerador (DOF, 04 de abril de 2024). No obstante, las nuevas figuras laborales aparecen fuera de los marcos legales establecidos por la Ley Federal del trabajo. Figuras laborales como la del becario del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, presentan excepciones a los derechos básicos de los trabajadores: falta de vacaciones, de aguinaldo y sin acceso a vivienda. La justificación que legitima la falta de derechos mínimos radica en el carácter formativo de la beca, lo que implica la inexistencia de una relación laboral.

Jóvenes Construyendo el Futuro en su blog oficial establece que de ninguna manera se trata de un empleo formal, únicamente es un programa que te capacita para el mundo laboral (Acuña, s.f.). De manera que, no se establece ningún tipo de relación laboral, ni con el Estado por ser el ente que solo implementa el programa; ni con el centro de trabajo dado que este solo es un espacio de capacitación. Como bien señala Llerena (2010) estos nuevos trabajadores no llegan a mantener una relación con el Estado, ni con el lugar de trabajo, sino que mantienen una relación con una persona responsable, en el caso concreto de Jóvenes Construyendo el Futuro es con el tutor.

El tutor aparece como una figura importante en la experiencia de los becarios en el programa, pues es quien determina los horarios, actividades, jornada laboral que va de las 5 a las 8 horas y es quien otorga los días de descanso no oficiales (DOF, 29 de diciembre de 2023). Los becarios entrevistados reportan que la mayoría de los tutores son accesibles para los permisos en los que requieren ausentarse de sus actividades por compromisos, citas de salud o enfermedad. De manera preferente, los permisos deben acordarse con anticipación y en algunos casos se debe firmar un acuse como acción de defensa frente a las visitas sorpresa de los supervisores del programa, dado que la ausencia en el centro de trabajo es

motivo de baja. Así, la experiencia en el programa se encuentra supeditada en gran medida a la relación que se tiene con el tutor del centro de trabajo.

Por ello, un factor importante para la satisfacción laboral, resaltado durante las entrevistas es la flexibilidad de los tutores respecto a los horarios, permisos, manejo de tiempos de trabajo según requieran los becarios y las actividades a distancia. En ocasiones estas negociaciones se daban tras el conocimiento de los tutores de que los becarios tienen otras actividades productivas para generar un mayor ingreso. Además, la mayoría de los becarios perciben que su trabajo sí era valorado por su tutor, contribuyendo a un sentimiento de satisfacción en el trabajo producto de un reconocimiento social de su labor.

Se reconocía su esfuerzo a través de palabras, de otorgar actividades más complejas, un saludo personal, estando al pendiente de las actividades, dando retroalimentación y tomando en cuenta los comentarios de los becarios para mejora en ciertas áreas. Otro factor que contribuye de manera positiva a la experiencia de la satisfacción laboral en un centro de capacitación es la disposición del tutor por colocar a los becarios en áreas y actividades en las que pudieran aprender y desarrollar capacidades de acuerdo con sus inclinaciones profesionales. Lo anterior, se traduce en una muestra de interés por el desarrollo profesional de los becarios adscritos a su centro de trabajo contribuyendo de manera positiva a la experiencia de los becarios.

Sin embargo, los tutores también pueden ser una figura limitante en el trabajo y convertirse en una razón para salir del programa. Por ejemplo, Miriam quien se encontraba vinculada a una oficina de Protección Civil, se encontró frente a la mala práctica de su tutor (quién a su vez era amigo de su hermano) considerando que le delegaba actividades sin seguir una planificación, extendía sus horarios, la usaba como secretaria personal de una amiga que trabajaba ahí, llamaba su atención de manera excedida y pasaba por alto el proceso formativo por existir un vínculo de confianza. Así lo relata:

Voy a mencionar dos cosas importantes, la primera es que al no haber claridad este plan de esta planificación, pues no había claridad de a qué se respondía ni cómo se respondía. Por otro lado, al no haber esta planeación, pues se respondía únicamente a los intereses de alguien es decir había, no sé una persona que era su

amiga que era jefa de algún departamento y entonces a ella había que responder o a él quien fuera con sus necesidades, o sea como las cosas que les restaban tiempo para hacer otro tipo de actividades e incluso favores y encargos (E3PMSP: 6)

Lo anterior, llevo a Miriam a dejar el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a los 6 meses de haberse adscrito a pesar de no contar con un empleo. Caso similar el de Jessica, quien relata que tras 6 meses en el programa se dio de baja debido a que su tutor excedía los límites al exponer la vida privada de los becarios enfrente de otras personas, llamarles la atención delante de los demás de forma excedida y pedirles dinero para hacer arreglos en el centro de trabajo. Además, Jessica junto con otros tres becarios pertenecientes al área de marketing realizaban toda la publicidad de los cursos ofertados en el centro cultural por los que se cobraba una cuota, mismos que eran desarrollados por otros becarios, pero sin recibir nada extra a su beca. De manera que el trabajo desarrollado era equiparable a las actividades que realiza un trabajador de planta.

En ocasiones, los becarios reportan que no solo tienen que realizar actividades que van más allá de un proceso formativo, sino que además su trabajo no es reconocido en los créditos, por ejemplo, de alguna publicación o en la organización de un conversatorio. Laura explica que colaboraba con un informe en la Comisión de Búsqueda, sin embargo, no obtuvo ningún reconocimiento por esa participación, relata que quizás no era intencional que su tutora se apropiara de ese trabajo, pero ella era la titular y la responsable. Así, Miriam junto con su amiga que recomendó para entrar como becaria, fueron las encargadas de redactar las memorias de protección civil, entrevistar a figuras importantes del medio y de organizar un conversatorio, no obstante, sus nombres nunca fueron mencionados en los agradecimientos ni en los eventos.

La falta de reconocimiento del valor de la fuerza de trabajo de los becarios se expresa en enojo pues tras horas de trabajo y estrés, son invisibilizados en los créditos. Asimismo, se reporta en las entrevistas que el trato, los permisos y la delegación de actividades para los becarios dependen en ocasiones de que tan bien lleves tu relación con el tutor. De esta manera, el programa al dejar mucho espacio para la toma de decisiones por parte de los tutores sobre actividades, días de

descanso, horarios y facilidades vuelve heterogéneas las condiciones y no establece derechos claros para los becarios pues estos son totalmente arbitrarios.

El programa no contempla ningún tipo de derechos laborales para los becarios salvo el acceso al seguro social, en concreto porque no existe ningún tipo de relación laboral según explica el gobierno. De acuerdo con la Ley Federal del trabajo se entiende por relación laboral «cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario» (DOF, 04 de abril de 2024). Así, la falta de una remuneración reconocida como salario y no como beca o apoyo fundamenta la falta de acceso a los derechos mínimos de los trabajadores transfigurando la condición de ciudadanía de los becarios. Con el concepto de *ciudadanía transfigurada*, se hace énfasis en la falta de reconocimiento de las juventudes como sujetos de derechos, siendo reducido el concepto de ciudadanía para esta población al derecho a ser beneficiario de un programa social. Encubrir la condición de trabajo nombrando de diferentes maneras a los trabajadores (socios, becarios, colaboradores, etc.) y a la remuneración (beca o apoyo) niega el acceso del derecho al trabajo digno.

La falta de reconocimiento de la condición de trabajo genera una doble exclusión para los becarios de Jóvenes Construyendo el Futuro sobre: 1.- El derecho al acceso a un trabajo digno y 2.- A los derechos ligados al trabajo como vivienda, aguinaldo, vacaciones, cotización de semanas trabajadas, entre otros. Lo anterior, implica la contribución a la condición de vulnerabilidad social de los jóvenes y el debilitamiento del trabajo como uno de los mecanismos de integración y movilidad social (De Oliveira, 2006). De esta manera, la precarización del trabajo abona a los procesos que nutren la vulnerabilidad social de los trabajadores a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y su trayectoria laboral, lo que supone un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en la estabilidad del empleo como en la calidad de las condiciones de trabajo (Cano 1998).

4.3.1 Ingreso, pluriempleo y vulnerabilidad social

La economía de mercado global, el repliegue social y productivo del Estado ha generado desde la década de los noventa un aumento de la indefensión e inseguridad para la gran mayoría de personas con ingresos bajos y medios. En el caso concreto de los trabajadores urbanos, estos dependen en gran medida de los ingresos provenientes del empleo, pero tras la reestructuración de las formas de producción, distribución y consumo se ha visto reducido el acceso a la seguridad, protección social y a un mejor ingreso haciéndolos más vulnerables.

De manera que, los asalariados con empleos precarios para hacer frente al riesgo de la inestabilidad e inseguridad recurren al pluriempleo, aceptando trabajos de carácter precario trabajando sucesivamente para varios empleadores (CEIL-PIETTE, 2010). Es el caso de la mayoría de los becarios entrevistados que se ven en la necesidad de contar con otra actividad para obtener más ingresos dado que la beca parece insuficiente para cubrir sus gastos. Los becarios que se encuentran en situación de pluriempleo son jóvenes profesionistas que viven solos o que ya formaron una familia y con ese ingreso complementan el gasto del hogar. Los empleos que los becarios desarrollan a la par de la beca se componen de ventas de ropa por internet, dando clases, trabajos eventuales por proyecto como consultorías, paseando perros o atendiendo el negocio familiar.

Por otro lado, los becarios que no reportaron tener otra actividad remunerada se debe en buena medida a que viven con sus padres, permitiéndoles cubrir solo sus gastos personales, eliminando toda la carga financiera de sostener un hogar independiente como en el caso de quienes viven solos o tienen una familia. Sin embargo, para aquellos que viven con sus padres la beca no representa garantía alguna de contar la cobertura de todas sus condiciones materiales existencia. De manera que, aun cuando el programa Jóvenes Construyendo el Futuro en sus reglas de operación establece que los jóvenes que quieran integrarse a un centro de trabajo no deberán estar ni estudiando, ni trabajando esto no suele cumplirse. Lourdes señala los siguiente:

Aunque se estipulaba que no podíamos tener otro empleo, me acuerdo de que es algo como una de las políticas, pero es insostenible que me pidan esto cuando no

me va a alcanzar para sustentarme a mí sola y no imagino otros casos en donde eres como la proveedora económica. Yo decía me va a ayudar muchísimo, pero tenía otros dos empleos, pero no me daban seguro (E1PMSP: 3)

Lo anterior, significa que los empleos o actividades con las que complementan sus gastos son de carácter informal y precarios, no solo porque es la única opción, además, es así para que el programa no tenga registro de que realizan otra actividad remunerada, teniendo la oportunidad de conservar la beca y el acceso al seguro social. Dado que el pluriempleo se encuentra estrechamente relacionado con la precariedad del empleo y con la falta de seguridad social, esto permite que no se genere un registro ante el IMSS de un becario que ya cuenta con un empleo. Más aún, es la falta de seguridad social la que en ocasiones motiva el ingreso de algunos jóvenes al programa pues su adscripción garantiza acceso al seguro social.

En México no existe alguna ley que prohíba el pluriempleo lo que resulta un dique ante la libertad de los becarios de disponer de su tiempo libre tras cumplir las actividades encomendadas y su horario en el centro de trabajo. El ejercicio de la libertad de trabajo se ve afectado aun cuando no se es reconocida una relación laboral, sin embargo, al ser un programa de capacitación que ayuda a la inserción laboral de las juventudes, el tener un empleo supondría que ya no se requiere el apoyo de este. No obstante, el derecho a tener un empleo no debería contraponerse al derecho a capacitarse para elevar las posibilidades de encontrar un mejor empleo que el actual.

Finalmente, la falta de acceso a todos los derechos sociales que otorgan protección y seguridad social al no ser garantizados por el Estado obliga a que se acceda a ellos mediante recursos propios, pero los ingresos de la beca resultan insuficientes para cubrirlos. En este sentido, la precariedad de las condiciones de reproducción de la fuerza laboral también se expresa en la imposibilidad del acceso a los servicios médicos, a una vivienda, al ahorro para el retiro y a las pensiones. En opinión de la socióloga Orlandina De Oliveira (2006) la precariedad de las relaciones laborales contribuye a la falta de protección laboral, a la inseguridad y a la pauperización de los salarios, exponiendo a amplios sectores de trabajadores a

la desigualdad y a la exclusión (incluso aquellos que no son reconocidos) erosionando las vías de integración social.

La falta de integración social tras la ruptura del vínculo entre empleo formal y los derechos sociales lastima el concepto de ciudadanía. Así los becarios ven restringido su acceso a los derechos de seguridad y protección social transfigurando el concepto de ciudadanía. El concepto se ve reducido a una construcción de sujetos con derecho a capacitarse en un programa social para hacerle frente al desempleo, sin embargo, este no garantiza el acceso a todos los derechos sociales ante la invisibilización de una relación laboral.

4.3.2 Las becas y sus repercusiones en la lucha colectiva

Existen factores objetivos que contribuyen a la vulnerabilidad social de los trabajadores, como lo es la disminución cuantitativa de los sindicatos y su importancia para la defensa de los trabajadores frente al capital (Gálvez et. al, 2011). El deterioro de los derechos sindicales y sociales se engarza con las capacidades de acción y de representación dado que materializan los mecanismos de control de la fuerza de trabajo. La indefensión de los trabajadores frente a la falta de un organismo que defienda los derechos colectivos de los trabajadores dado la existencia de un contexto que castiga la adscripción a un sindicato, expone a los trabajadores a malas prácticas y los coloca en una situación de vulnerabilidad.

Aun cuando se llegue a contar con un sindicato en la empresa, institución pública u organización esto no garantiza el acceso a este por parte de toda la fuerza de trabajo. Por ejemplo, Claudia señala que en la Secretaría de Mujeres cuentan con un sindicato de trabajadores, sin embargo, no existe la posibilidad de ser representada como becaria, ni de que sus exigencias fueran escuchadas. Más aún, aquellos que no cuentan con un contrato formal o que no son reconocidos como trabajadores no solo no pueden ser sindicalizados y representados, sino que, además, no participan porque su situación no es estable, segura y formal. De modo que la falta de integración social repercute en los medios para tener la estabilidad y compromiso para involucrarse en una lucha social colectiva que ponga de relieve la falta de derechos en la figura del becario.

Paralelamente, el pluriempleo elimina las posibilidades de organización política debido a la falta de tiempo para participar en un movimiento de becarios que logré transformar sus condiciones. Además, para los becarios que estaban adscritos al programa durante la pandemia no contaban con un espacio físico de trabajo, lo que no permitía generar relaciones con otros becarios. En este sentido, el ente mediador de los posibles conflictos entre becarios y tutores o centro de trabajo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encargada de la implementación del programa. De esta manera, los conflictos se ven reducidos a una plataforma de evaluación mensual de los tutores y un número telefónico donde los becarios pueden reportar malas prácticas.

La percepción que tienen los informantes sobre los mecanismos de evaluación y denuncia parece estar influenciado por el tipo de relación que se tiene con el tutor. En este sentido, Jessica quien se dio de baja del programa por los constantes excesos de su tutor, comenta que alguna vez un becario reportó al centro de trabajo culminando en una visita del supervisor, ¿cuándo este se fue el tutor los convocó y les dijo «¿por qué lo hicieron? De aquí no se van a ir hasta que me digan quién fue el que reportó porque me dijeron que fue en este taller. Entonces ¿quién fue de este taller?» (E6PMSP: 10). Por tanto, los becarios se vieron intimidados y vulnerados cuando su tutor los confrontó señalando que sabía de qué área del centro de trabajo venía la queja lo que coadyuvo a que no se volvieran a levantar denuncias, aunque estas son anónimas. Al becario se le vulnera cuando no se garantizan sus derechos sociales, se le vulnera frente a la imposibilidad de representación como a la fuerza de trabajo de estructura y se le vulnera cuando se otorgan datos de donde viene la denuncia anónima.

De modo semejante, Tania quien se siente disgustada por las actividades de su centro de trabajo, pero que mantiene una buena relación con su tutora y con el dueño de la empresa, expresa que no existen canales de comunicación para poner en el debate disgustos o exigencias dado que tienen una relación de amigas y esto permite dejar de lado las infracciones. A lo anterior, se añade la posibilidad de detectar a los denunciantes, además, de que la queja proceda y los becarios vean comprometida su estancia en el programa, señala Tania:



Y también luego como sé que finalmente la evaluación va a repercutir directamente en lo que le digan o no le digan a la empresa. Y si somos cuatro monitos inscritos en la empresa, es muy directo que si una calificación estuvo mal se van contra nosotros cuatro. Como que no es tan fácil hablar mal de tu empresa, cuando pues de eso vives. O sea, como que, si regañan a la empresa lo que sea, pues yo me voy a meter en un rollo y puede que me den de baja o puede que la empresa la den de baja y entonces pues ya no voy a recibir mi beca, entonces es más fácil decir nomás y todo bien para asegurar que tengo esa beca (E9PMSP: 10)

De manera evidente, existe un posible condicionamiento de la estancia becaria en el programa mediante la buena evaluación del centro de capacitación. En este sentido, aunque en el diseño del programa se contemplan mecanismos de control al exceso de los tutores, en la implementación no se traducen necesariamente en mejores prácticas dado que estas políticas enfrentan y producen distintos efectos no deseados. Así pues, la incertidumbre es generada en un espacio multicausal de redes de interacciones no lineales y prácticas cotidianas de las cuales emergen nuevos órdenes alterando los resultados esperados.

Lo anterior, arroja luz sobre la complejidad existente en la implementación del programa dando lugar a diversas percepciones que tienen los becarios respecto a los mecanismos de evaluación y denuncia. De manera que, en contraste con las experiencias anteriores, Carolina sostiene que, aunque no tenía posibilidad de representación en el sindicato del INAH no se sentía que le hiciera falta debido a que tenía una buena relación con su tutora y compañeros por existir una relación previa a su adscripción. En la misma línea, Daniel argumenta que si bien no podía ser representado en el sindicato de su empresa cuando fue becario y trabajador por temporada, a él no le interesaba adscribirse porque su ambiente laboral siempre fue bueno y no considera que fuera necesario.

No obstante, Rubio (2017) asegura que aquella fuerza de trabajo sindicalizada ocupa puestos menos precarios que otros trabajadores dado que tienen mejores salarios, mayor estabilidad, más acceso a salud y otras prestaciones. En este sentido, la ausencia del ejercicio pleno de todos los derechos sociales en la figura laboral de la beca imposibilita el derecho a la libertad sindical que supone esta decisión como un acto libre y consciente. Lo anterior, significa que para que exista la posibilidad de que un becario tomé una decisión libre respecto a su

sindicalización, primero tendría que asegurar el ejercicio de sus derechos sociales para entonces ser candidato a un puesto con mejores condiciones y derechos laborales.

4.4 ¿Qué es ser becario?

La precariedad laboral como fenómeno multidimensional requiere una reflexión analítica sobre las particularidades respecto al género, la región y el tipo de trabajo desarrollado, sin embargo, se propone incluir en el análisis el tipo de figura laboral que se analiza a través de la bisagra de la teoría de la precariedad. Aún más, la figura laboral del becario requiere generar diferencias sobre si esa beca es parte de un programa social o se desarrolla en una institución académica. En el caso concreto de esta investigación, la figura laboral del becario a la que nos dirigimos es en un programa social de capacitación para el trabajo. Es importante subrayar la importancia de la figura laboral en el estudio de la precariedad dado que se materializa bajo condiciones y narrativas particulares. Se debe ir aún más allá añadiendo el sector productivo, tipo de institución en la que se está adscrito y profesión, esto último se encuentra condicionado en esta investigación por la composición de la muestra.

4.4.1 Reconstruyendo el significado

El término becario o aprendiz desde la experiencia de jóvenes profesionistas de la Ciudad de México se encuentra signado por la ejecución de actividades, tareas, exigencias y responsabilidades que rebasan las intenciones de una capacitación. La fuerza de trabajo becaria suple las actividades de trabajadores de planta, pero sin el reconocimiento de trabajador que garanticen el derecho a la libre asociación sindical, derechos laborales y derechos sociales. De manera que, el becario va mucho más allá de solo ser un aprendiz que recibe un apoyo del gobierno. En realidad, es una figura laboral dirigida principalmente a los jóvenes que está siendo usada para compensar los recortes en los puestos de trabajo. Otorgar una beca o apoyo en lugar de un salario justifica legalmente la falta de reconocimiento de la

fuerza de trabajo en una relación laboral permitiendo reducir los costos mínimos al otorgamiento de una remuneración menor y con solo acceso al IMSS.

Las excepciones al reconocimiento de la fuerza de trabajo en Jóvenes Construyendo el Futuro se sustentan en el discurso de que solo es un programa social implementado por la Secretaría del trabajo y Previsión Social, sin embargo, no guarda una relación laboral con esta institución ni con el centro de trabajo (DOF, 29 de diciembre, 2023). Al ser un programa de gobierno, no existe ninguna regulación para esta figura laboral en la Ley Federal del Trabajo, en principio porque no son reconocidos como trabajadores y, por lo tanto, no existe un marco legal en el que logre insertarse las discusiones mínimas frente a estas figuras emergentes. En este sentido, ser becario es ser fuerza de trabajo bajo un status de desconocimiento por parte del centro de trabajo y del Estado en las relaciones laborales y en las regulaciones, aun cuando se desempeñan tareas relacionadas a un empleo.

Se muestra que estas figuras laborales son parte de las tendencias a la precariedad promovidas por las teorías clásicas de reducción de costos. En estricto sentido las becas precarizan el empleo cuando atan a la fuerza de trabajo becaria a una condición de inestabilidad, inseguridad e informalidad. Lo anterior, repercutiendo en la restricción al acceso a un empleo digno que dote de derechos laborales y garantice los sociales permitiendo garantizar el bienestar social de grupos vulnerables. La exposición a la vulnerabilidad se corporeiza en esta figura laboral cuando se restringe el derecho al trabajo viendo disminuidos los recursos, obligando a los jóvenes a buscar otro(s) empleos igual de precarios que la beca.

En cuanto a la experiencia de satisfacción o insatisfacción en el trabajo se sostiene que este es gradual, compensatorio y se vive de carácter individual. La figura laboral de las becas ofrece beneficios relacionados a la adquisición de conocimientos, ser espacios de transición escuela-trabajo y desarrollar su profesión, permitiendo mostrarse como atractivas frente a las juventudes y convertirse en buenas razones frente a su situación actual. Asimismo, la beca también puede ser usada como un recurso para hacer frente a una crisis económica y sanitaria con consecuencias para el empleo y los ingresos. De esta forma las juventudes reciben

beneficios al adscribirse a Jóvenes Construyendo el Futuro, permitiendo continuar con la operación del programa, incluso superando su meta inicial de beneficiarios. Por supuesto que objetivamente es una figura laboral precaria, no obstante, su grado de precariedad también puede verse compensado con la intervención de un tutor de manera que esto influirá positiva o negativamente en la experiencia por lo que no es homogénea.

Finalmente, nos gustaría subrayar la importancia que tiene la profesión o grado de estudios en el estudio de la precariedad. Si bien, es cierto que la beca se encuentra bajo una condición de informalidad, también permite fortalecer o adquirir conocimientos que no fueron enseñados por el sistema educativo, así como usar redes de capital social adquiridos en la licenciatura o en trabajos previos en el área de su profesión. Además, los centros de trabajo a los que fueron vinculados son en el sector de los servicios y requieren una mayor calificación que los puestos de trabajo de otros centros que requieren fuerza física y una baja calificación.

De manera que como sostiene Ricardo Antunes (2015) existen trabajadores informales más estables que otros, en ese sentido aquellos trabajadores que cuentan con una profesión, cuyo trabajo es desarrollado en el área de servicios, suele ser menos precario que los trabajos enfocados a un oficio. La situación de los jóvenes becarios suele ser informal cuando están desempleados, pero estos pretenden insertarse en la formalidad en cuanto culmine la beca lo que no siempre es así para los trabajadores informales más inestables. De cualquier manera, se requiere de un análisis mucho más detallado que establezca diferencias claras entre becarios profesionistas y no profesionistas, sin embargo, es un tema que se deja abierto para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

Los programas de trabajadores becarios constituyen una realización concreta de los procesos de precariedad entre jóvenes. El argumento de que constituyen espacios de transición escuela-trabajo, y de que ofrecen formación adicional para preparar a las personas jóvenes a integrarse mejor al mercado laboral, es una herramienta discursiva que ha permitido a estos programas operar lógicas de precarización.



extremas al interior de organizaciones que no aceptarían dichas condiciones bajo otros nombres. Sin embargo, en la realidad estos espacios de precarización desregulada se han convertido en mecanismos que permiten a las instituciones beneficiarse de la lógica de la precarización sin incorporar a los jóvenes al empleo formal.

Esta estructura de precarización sólo se sostiene discursivamente si se cumplen ciertas condiciones, incluyendo: 1) una apelación a la juventud de las personas participantes; 2) el argumento de que las personas jóvenes en etapas tempranas de su trayectoria laboral carecen del valor de la experiencia laboral, y que el costo para obtener ese valor es estar dispuestos a participar en espacios precarizados; 3) la idea de que todas las personas que tienen un empleo han pasado por procesos de precarización similares; 4) la promesa de que la precarización terminará una vez que se salga del programa. Finalmente, pueden plantearse algunos factores que moldean la experiencia de los trabajadores becarios, así como el grado de precarización que viven:

- 1) La experiencia en el programa depende mucho del papel de los tutores y de sus opiniones y actitud respecto de esos programas. Supervisores más convencidos del discurso tradicional asociado con las becas, es decir que es un sacrificio pasajero que todos viven en algún punto y que conducirá a mejores condiciones futuras, tienden a profundizar las condiciones de precarización que viven sus becarios.
- 2) Las experiencias de los becarios varían sistemáticamente según las ramas productivas en las que se desempeñen, y esto depende del valor relativo asignado a la posición formal a la que pueda aspirar a futuro el becario en ese lugar.
- 3) El sector de la institución receptora sea privado, público, o de la sociedad civil, también influye en el grado de precarización del trabajador becario.
- 4) Las experiencias de los becarios se encuentran mediadas por las razones de ingreso, permanencia, beneficios, uso de conocimientos adquiridos, nuevos conocimientos, experiencia, protección social, posibilidad de hacer carrera

dentro del centro de trabajo y otros elementos asociados al grado de satisfacción en el trabajo.



CONCLUSIONES GENERALES

La expansión de la educación superior en México ha sido una constante desde hace ya algunas décadas, la continua creación de universidades públicas y privadas sigue generando un ejército industrial de reserva. De manera que, encontramos un exceso de mano de obra que se topa con un mercado de trabajo fracturado e incapaz de incorporar a toda la fuerza de trabajo egresada. Actualmente, asistimos a una paradoja, por un lado; no hay empleos especializados para los jóvenes egresados de las universidades o los hay, pero en condiciones paupérrimas y por otro lado; el mercado de trabajo impone cada vez mayores requisitos educativos, de conocimientos o capacidades. En estas líneas surge la duda si la democratización de la educación superior sigue siendo una demanda de la población o un espejismo sobre las posibilidades y recompensas del esfuerzo en el que la falta de oportunidades de ingreso a la universidad ya no es pretexto.

Lo que podemos afirmar es que el actual modelo de desarrollo neoliberal se sustenta de la precariedad, de manera que, encontramos fuerza de trabajo calificada sin condiciones de estabilidad, seguridad y formalidad que garanticen derechos laborales y la concreción de proyectos de vida. De esta manera, afirmamos que la condición de precariedad experimentada por los becarios en Jóvenes Construyendo el Futuro no es azarosa ni un efecto colateral de un programa social, es, por el contrario, una política laboral que deforma el trabajo. La figura del becario es una forma de encubrir el valor que genera el trabajo de jóvenes adscritos a un programa social, desvinculándolos de la Ley Federal del Trabajo. La exclusión de los becarios del marco legal que regula el trabajo en México tiene como efecto la reconfiguración del derecho al trabajo seguro y digno, así como la propia transfiguración de la ciudadanía, es decir, la posibilidad de hacer efectivos los derechos sociales y políticos de los y las jóvenes.

Así, la hipótesis que se planteó analizar en la presente investigación consiste en que la figura laboral de la beca aumenta la precariedad de las condiciones laborales y de las relaciones laborales dado que se trata de una condición que forma parte de las tendencias de la precariedad del mercado laboral. Para analizar esta relación hipotética se desarrolló un modelo analítico que emplea indicadores

relativos a la precariedad del trabajo y la precarización del empleo. El análisis realizado a través del modelo analítico propuesto permitió abonar evidencia empírica para la construcción de un marco concreto para la figura laboral del becario profesionalista de un programa social, con lo que puede abrirse una serie de discusiones finales.

En primer lugar, es importante retomar el argumento que sirvió de base para la construcción de este marco de análisis. Este argumento es que la precariedad laboral incide sobre la realización de los programas sociales dado que corresponde a la tendencia de atención al desempleo mediante la reducción de costos. El capital produce desigualdades que más tarde intenta zurrir con programas sociales para menguar los problemas ocasionados por su propio funcionamiento. En este tenor, se explica que el capital crea nuevas figuras laborales de carácter legal que dejan cada vez más desprotegida a la fuerza de trabajo.

Así, la emergente figura del becario no se encuentra precarizada por el traslado de la lógica mercado laboral al sistema de becas, es en todo caso una figura más de la precariedad que presenta cualidades similares con otras relaciones laborales. Así, por ejemplo, encontramos que la participación de centros de trabajo dedicados a distintos sectores productivos se engarza con el grado de precariedad que puedan experimentar los becarios. Esto es así por la heterogeneidad ocupacional presente en el mercado laboral sirve como extensión al sistema de becas. En este sentido, se vuelve imprescindible considerar en análisis que el tamaño del centro de trabajo, su capacidad productiva, las condiciones y facilidades externas al programa median la experiencia y los resultados obtenidos que no solo dependerán del diseño del programa.

Encontramos que las becas de Jóvenes Construyendo el Futuro pocas veces se ven limitadas a las actividades de aprendizaje en su centro de trabajo, lo que significa que terminan sustituyendo buena parte de la fuerza de trabajo reconocida. De esta manera, la beca no es solo una figura de aprendizaje, sino laboral; considerando que el sistema productivo los incorpora y estos a su vez generan valor. El mercado laboral integra en sus circuitos productivos a los becarios, provocando la interacción entre prácticas donde se reconoce una relación laboral y

un espacio de no reconocimiento. De ahí que convive la figura de un programa social y la estructura de un mercado de trabajo materializada en bonos de productividad, ofertas de becas en redes como LinkedIn para encontrar trabajo, así como el uso de capital social para garantizar un puesto como becario en la institución de algún conocido.

En consecuencia, las especificidades del mercado laboral mexicano como su heterogeneidad en la estructura productiva, su lugar en el sistema de producción, el nepotismo presente en las instituciones y las prácticas que permiten la legalidad de la precariedad en los puestos de trabajo, son elementos que vale la pena ampliar en los estudios de la precariedad. El papel de un programa social dirigido a la empleabilidad a través de la capacitación en los países con economías centrales probablemente se dé en distintas circunstancias y produzcan experiencias distintas.

Es por ello, que en esta investigación explicitamos la urgencia de leer la precariedad desde un marco analítico que considere las particularidades y prácticas de economías periféricas como es el caso mexicano. Así, el debate debe ampliarse más allá del centro, más allá de las relaciones laborales formales, más allá de lo legal, pero sobre todo más allá de las relaciones salariales. Los trabajos sobre la precariedad carecen en buena medida de concebir esa condición más allá de una relación salarial, pues como encontramos a lo largo de la investigación puede existir una relación laboral sin que exista un salario. No obstante, el fundamento que legitima la inexistencia de una relación laboral en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro es la retribución económica denominada apoyo o beca en lugar de salario.

Lo anterior, pone de manifiesto la importancia de extender los estudios de la precariedad a otras figuras laborales que no se constituyen a través del salario. El becario es fuerza de trabajo remunerada a través de una beca otorgada por el gobierno, pero eso no quiere decir que no se constituya como figura laboral. Considerando que, en caso de seguir invisibilizando estas figuras emergentes, como investigadores seríamos partícipes en la reproducción del discurso que legitima la falta de dignificación laboral. Es urgente el reconocimiento de una relación laboral que sea retribuida mediante el goce de un salario, pero mientras

eso sucede pongamos la discusión fuera del salario y centrémosla en la relación social que produce valor.

Otro elemento que resulta fundamental en los estudios laborales sobre la precariedad se refiere a no prescindir del papel estatal en el análisis. En ocasiones, suele apuntarse de sobremanera al socavamiento de la soberanía estatal, sin embargo, en una estructura más amplia donde el poder político y el poder económico se engarzan, el análisis estatal requiere un papel central. En Jóvenes Construyendo el Futuro, encontramos la evidencia para no dejar de lado el papel del Estado en los estudios sobre la precariedad. La política laboral se ve materializada en un programa social subvencionado por el Estado dedicado a capacitar jóvenes, cuando: el programa provee de fuerza de trabajo a empresas, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y cooperativas; intensifica la rotación, es decir, no promueve la estabilidad y seguridad en el centro de trabajo y permite acortar gastos frente a la falta de contratación y las prestaciones que implica un empleo. Por ello, se vuelve fundamental preguntarnos qué papel juega el Estado en el modelo de desarrollo neoliberal que incentiva la precariedad.

Lo anterior es posible, incluso en un sexenio que se ha dedicado a visibilizar las pérdidas en términos de derechos y condiciones que impone la agenda neoliberal. En la actual administración de Andrés Manuel López Obrador se han hecho esfuerzos a favor de la clase trabajadora, como el aumento del salario mínimo; la reforma en materia de subcontratación que prohíbe la subcontratación de personal y se permite solo en servicios y obras especializadas; el aumento de días vacaciones y la última propuesta de reforma aun no aprobada, bajar la jornada laboral a 40 horas semanales. Sin embargo, mediante el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro se encubre la condición de trabajo, se brinda a los centros de trabajo fuerza de trabajo infinita y especializada percibiendo el salario mínimo en forma de beca. Dejando ver que, en la política, en las políticas y en lo político la voluntad política puede verse sobre pasada por la capacidad técnica.

Finalmente, no queda más que señalar que en la presente investigación se opta por estudiar la precariedad desde una perspectiva relacional que señale la estructural laboral, pero que no se presente como avasallante del campo de acción.



de los becarios en tanto individuos. Así, se señala que la experiencia del becario no se encuentra absolutamente determinada, ni su poder de acción y decisión frente a las circunstancias es absoluto. Se trata de un entramado de dependencia entre la acción individual con su campo de acción y decisión frente a la estructura social que a su vez limita las oportunidades de acción. En ese sentido, ni el poder del Estado, ni de los becarios o de las empresas e instituciones frente al programa es absoluto, todos los actores involucrados presentan posibilidades y límites. Es una cadena de interdependencias, niveles de autonomía y estrategias individuales que se hacen presentes en la posición social.

Así, si bien es cierto que los becarios padecen una condición de precariedad en relación con las condiciones y las relaciones laborales en las que ven deteriorada su condición de ciudadanía. Esto no quiere decir que no se obtengan beneficios al adscribirse como becario en el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro, pues es el uso de los conocimientos adquiridos durante la educación profesional, la adquisición de experiencia, la posibilidad de concluir la titulación con una remuneración económica algunos de los elementos que abonan a la satisfacción del trabajo. Es decir, frente a sus condiciones actuales, los jóvenes profesionistas deciden formar parte del programa considerando los beneficios que pueden obtener, en ocasiones relacionados a un contexto de crisis y post-crisis económica que intensifica los problemas de empleo juvenil digno y profesional. Lo anterior se traduce en experiencias concretas mediadas no solo por el programa, el centro de trabajo, las reglas de operación, la estructura productiva, sino también por la capacidad de acción y decisión según su posición social.

Sin duda, la capacidad de acción y decisión de los becarios respecto a su ingreso y permanencia en el programa no mueve del renglón la urgencia de dignificar el trabajo como un recurso de justicia social, pues la figura del becario es una de las encarnaciones de la precariedad. Las becas se ofertan en lugar de trabajos bajo la excusa de seguirse educando para que algún día la promesa de la eterna recompensa del trabajo estable se vuelva real. Esto se presenta incluso a quienes tenían en la educación profesional una herramienta de movilidad social, pues no basta con asistir a la universidad. El requisito de la educación de sí



trasciende la educación profesional, se vuelve clave en mercados de trabajo precarios y con espacios laborales restringidos. De manera que el robustecimiento de los requisitos que legitiman la inclusión o exclusión de ciertos grupos al mercado laboral, encuentran un lugar en la adquisición de conocimientos como herramienta para hacer frente al desempleo y conseguir mejores condiciones y derechos laborales.

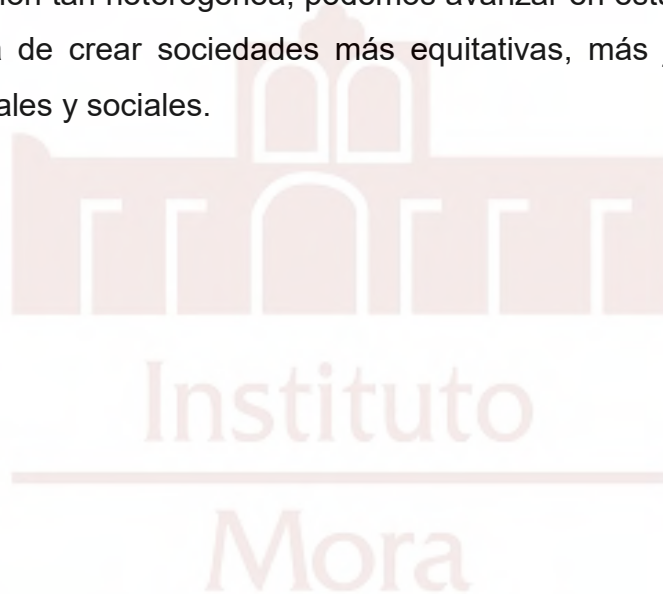
Por el momento, queda pendiente en la investigación indagar sobre cómo es experimentada la figura del becario en un programa social por jóvenes que no cuentan con formación universitaria y entran al programa para adquirir un oficio. Esto tiene implicaciones distintas sobre los motivos de ingreso, grado de satisfacción o insatisfacción experimentada, modos de ingreso, percepciones sobre el programa y las expectativas sobre el programa. Permitted indagar sobre cómo se posicionan otros grupos del sector juvenil con menor nivel educativo, permitiendo profundizar en la relación entre educación superior y su relevancia para México.

Aún más, valorar las experiencias en el programa y expectativas sobre el empleo según si los jóvenes son egresados de instituciones de educación pública, privada, por tipo de oficio o profesión. Sabemos que un límite importante de nuestra investigación es la falta de generalización de todos los profesionistas que se adscriben a este programa, puesto que la muestra esta compuesta por mujeres profesionistas en Ciencias Sociales y Humanidades lo que no permite indagar sobre si es un fenómeno adyacente a estos campos de estudio o si es así para las diferentes áreas de estudio.

A estas experiencias deben sumarse las complejidades del universo juvenil que pueden encontrarse mediadas, por ejemplo, por el género, elemento importante en la investigación que no fue desarrollado por temas de recursos. No obstante, ciertos estamos que este elemento juega un papel importantísimo en el análisis, dado las oportunidades y desigualdades estructurales fundadas con base al género. Así como otras desventajas como la zona residencia; en la presente investigación se narra la experiencia de jóvenes que radican en zonas urbanas de la Ciudad de México, zona geográfica que cuenta con un mercado de trabajo centralizado. Señalamos que en contextos rurales o en otros estados de la República la

experiencia concreta de los becarios puede ser diferencial. Lo anterior, permite aportar más información sobre las regiones, los diferentes tipos de actividades desarrolladas y la heterogeneidad ocupacional que caracteriza a los centros de trabajo adscritos a Jóvenes Construyendo el Futuro.

Finalmente, el último pendiente de la lista se pregunta si todos los programas sociales de capacitación para el trabajo, bajo la modalidad de beca, tienen los mismos efectos en sus beneficiarios, así como puntualizar si los jóvenes son asiduos a este programa o a los programas sociales en general y a que se debe su adscripción a uno y a otro. La complejidad del universo juvenil requiere del análisis de sus diferentes aristas, pues solo en la medida que se afinan las características de una población tan heterogénea, podemos avanzar en estudios que demuestren la importancia de crear sociedades más equitativas, más justas y con mejores políticas laborales y sociales.



REFERENCIAS

Acuña, Rafael (s.f) *¿Hay vacaciones para Jóvenes Construyendo el Futuro 2024?*
Jóvenes Construyendo el Futuro

<https://jovenesconstruyendoelfuturo.com.mx/beneficios/vacaciones-para-jovenes-construyendo-el-futuro/>

Alemán, Gabriela; Vitali, Sofia (2024). Jóvenes Construyendo... ¿qué futuro?: tensiones y barreras de acceso en la implementación del programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”. *Ichan Tecolotl*, año 35, núm 380.

Andrés, José Carlos; Aguado, David; De Miguel, Jesús. (2022). ¿Qué hay detrás de LinkedIn? Midiendo a través de rúbricas las LinkedIn Big Four Dimensions. *Papeles del Psicólogo*, 43(1), 12-20.

Antunes, Ricardo (2015) Los modos de ser de la informalidad: ¿hacia una nueva era de la precarización estructural del trabajo? *Ecuador Debate*, pp-69-80.

Arteaga Arnulfo (2012). El trabajo, clave en la construcción ciudadana. *Polis*, Vol. 8, núm. 1, 13-44

Asociación de los Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba; Facultad de Ciencias Sociales; Federación de Profesionales de Córdoba (2021) Encuesta a Profesionales. Disponible en: <https://fepuc.org.ar/alertas-y-acciones-contrala-precariedad-laboral-en-profesionales/>

Asquerino María José (2023). El becario-trabajador. *Lan Harremanak Revista de relaciones laborales*, núm. 49, 1-21.

Baltar, Fabiola; Gorjup, María (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1): 123-149. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.294>

Béroud Sophie, Bouffartigue Paul. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?* Paris: La Dispute.

Bourdieu, Pierre & Loic J. D. Wacquant (1995). *Por una antropología reflexiva*. Editorial México: Grijalvo.

Caballero, Katia (2002). “El concepto de satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y formación de profesorado*, vol.6, núm. 1-2, 1-10.

Camberos, Mario; Joaquín Bracamontes (2015). Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza en México. *Contaduría y administración* 60 (S2) 219-249.

Cademartori, Fiorella. (2018). Precarización laboral en el Estado y degradación de la fuerza de trabajo: análisis en trabajadoras vinculadas a la implementación de políticas sociales. *Trabajo y sociedad*, (31), 203-222. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712018000200203&lng=es&tlng=.

Cano, Ernest (1998) "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana

del mueble" *Cuadernos de Relaciones Laborales* N° 13. Madrid, pp 207-227.

Cano, Ernest. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras Tanto*, 93, 67–81. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/27820778>

Casillas, Miguel (1987) "Notas sobre el proceso de transición de la universidad tradicional a la moderna. Los casos de la expansión institucional y la masificación", *Sociológica*, núm. 5, 121-144.

Castel Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

CEIL-PIETTE CONICET (2010). *Empleo y desempleo y políticas de empleo. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y no registrados*. Buenos Aires: Publicación trimestral del CEIL-PIETTE CONICET

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (2004). *La juventud en Iberoamérica: Tendencias y urgencias*. Chile: CEPAL.

Cinco Días 45 (31 de marzo de 2017) *¿Por qué es necesario un estatuto del becario?* Cinco Días 45. Disponible en:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/27/sentidos/1490637941_485517.html

¿Cómo puedo cambiar de capacitación en Jóvenes Construyendo el Futuro? (s.f) *Blog Jóvenes Construyendo el Futuro* Recuperado de:

[Como cambiar de capacitación en Jóvenes Construyendo el Futuro !\[\]\(a3ea015cc5581cad732d1eb81613fe7b_img.jpg\)](http://jovenesconstruyendoelfuturo-mx.com)
(jovenesconstruyendoelfuturo-mx.com)

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (09 de julio de 2020) *Avances y retos del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro*.

Covarrubias, Arlette (2022) Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de Población*, no.111, 49-75.

De Ibarrola, María; Reynaga, Sonia (1983). Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, núm. 3, vol. XIII, 12-79.

De Ibarrola, María. (2002) Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo, en De Ibarrola (comp.), *Desarrollo local y formación: Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*, Montevideo, Cinterfor.

De la Garza Enrique (2011). Discusión teórica, conceptual y empírica. En Pacheco Edith, De la Garza Enrique, Reygadas Luis *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.

De Moura Claudio, Carnoy Martin, Wolf Laurence (2006): *Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo*. Washington: BID

De Oliveira Orlandina (2006). Jóvenes y precariedad en México. *Papeles de población*, vol. 12, núm. 49, 37-73.

Derecho de la juventud al trabajo estará asegurado con reforma bajo el modelo de Jóvenes Construyendo el Futuro (08 de febrero 2024) AMLO.

<https://lopezobrador.org.mx/2024/02/08/derecho-de-la-juventud-al-trabajo-estara-asegurado-con-reforma-bajo-el-modelo-de-jovenes-construyendo-el-futuro/>

Diario Oficial de la Federación (09 de enero 1978). *Decreto por el que se reforma a la fracción XXXI, el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Secretaría de Gobernación.

Diario Oficial de la Federación (06 de enero 1999). *Ley del Instituto Mexicano de la juventud*. Secretaría de Gobernación.

Diario Oficial de la Federación. (13 de diciembre 2013). *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Diario Oficial de la Federación. (12 de julio 2019). *Plan Nacional de Desarrollo*. Secretaría de Gobernación.

Diario Oficial de la Federación (29 de diciembre de 2023). *Reglas de operación de Jóvenes Construyendo el Futuro*. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Diario Oficial de la Federación (04 de abril de 2024). *Ley Federal del Trabajo*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200750572013000300009&lng=es&tlng=es

Dörre, Klaus (2009). La Precariedad: ¿Centro de la cuestión social del siglo XXI? *Actual Marx/Intervenciones*, no. 8, 79-108.

Escalante Fernando (2016) Otra idea de Humanidad. En *Historia Mínima del Neoliberalismo*. México: El Colegio de México.

Fawcett, Caroline (2002). *Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Washington: BID.

Fernández Massi, M., (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, XXXIII (62), 231-257.

Fernández Yésica, Vargas Fernando (2023). *Informe: Índice de empleabilidad en Paraguay*. Organización Internacional del Trabajo.

Flores, Zenyazen (29 de noviembre 2016). ¿Qué hacer si estás inscrito en el IMSS con un salario menor al real?. *El Financiero*. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/que-hacer-si-estas-inscrito-en-el-imss-con-un-salario-menor-al-real>

Galván, Luz Elena (2009) Educación durante el cardenismo. En *Lázaro Cárdenas modelo y legado, tomo III*. México. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.



Gálvez, Macarena; Gutiérrez, María; Zapico, Nuria (2011) Salud laboral y salud mental en población trabajadora migrante. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 127-144.

García de Madariaga José María, Arasanz Esteban Ignacio (2019). Aprendices explotados: Precarización del trabajo periodístico a través de una lógica abusiva de becas y prácticas. *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 37, núm. 1, 49-66.

Ghiardo Felipe (2009). Transformaciones del trabajo y juventud: temas de búsqueda. *Última década*, vol.17, núm. 31, 179-223.

Gil Villa, Fernando (1995). El estudiante como actor racional: objeciones a la teoría del capital humano. *Revista de educación*, núm 306, 315-327.

Gobierno de la Ciudad de México (07 de febrero 2024) *A cinco años de Jóvenes Construyendo el Futuro se ha ganado una generación que contribuirá a un México más justo y equitativo.* Jefatura de gobierno. <https://jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/5-anos-de-jovenes-construyendo-el-futuro-se-ha-ganado-una-generacion-que-contribuira-un-mexico-mas-justo-y-equitativo>

Gobierno de la República Dominicana (lunes 22 de abril 2019) *Cada vez más jóvenes profesionales optan por trabajar en Call Centers.* Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación. Disponible en: <https://www.cnzfe.gob.do/index.php/es/noticias/item/906-cada-vez-mas-jovenes-profesionales-optan-por-trabajar-en-call-centers>

Gómez, María. (14 de junio de 2021) *Crisis laboral de la juventud y covid 19: una cicatriz prolongada.*

Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro, López Estrada (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm 2, 213-243

González, Mario (2008) La educación superior en los sesenta: los atisbos de una transformación sin retorno. *Sociológica*, vol. 23, núm. 68, septiembre-diciembre. 15-39

González, Segundo (2013). Juventud, desempleo y precariedad laboral. *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 103, 161-180.



Guadarrama Olivera, Rocío; Hualde Alfaro, Alfredo; López Estrada, Silvia (2012) Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 2, 213-243

Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro, López Estrada (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México: el Colegio de la Frontera Norte, y Universidad Autónoma Metropolitana.

Guevara, Gilberto (1980) La educación superior en el ciclo desarrollista de México. *Cuadernos políticos*, núm. 25, julio-septiembre, 54-70

Hernández Sampieri (2007). Metodología de la investigación *Capítulo 14*, 427-499

Holloway, John (2008). 1968 y la crisis del trabajo abstracto. *Bajo el volcán*, vol. 7, núm. 13, 49-58.

Idea Consultores (2022) Coord. de la evaluación Soto Romero Jorge Mario en *Evaluación de Procesos del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro*. México: Tercer entregable.

INEGI. (2021) *Estadísticas a propósito del día Internacional de la Juventud*.

Laguna Reyes, Christian Enmanuel. (2010). Cadenas productivas, columna vertebral de los clusters industriales mexicanos. *Economía mexicana*. Nueva época, 19(1), 119-170.

Llerena Selene, Muñoz Melisa, Ovejero Manuel, Villares Ramiro (2010). El becario como una forma nueva de precarización laboral dentro de una organización pública. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*, 9 Y 10 de diciembre. Argentina: Universidad Nacional de La Plata

Longo Julieta (2009). La juventud precarizada. Impactos y sentidos de la precarización en los trabajadores de Carrefour La Plata. *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología.

López, José Carlos. (2023) Jóvenes Construyendo el Futuro: Un aparato clientelar de un régimen de política social en México. *Revista Conjeturas Sociológicas*, Mayo-Agosto, 55-76.

Madero, S., Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y administración*, 60(4), 735-756. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422015000400735

Mansilla Izquierdo, Fernando, García Micó, Juan Carlos, Gamero Merino, Casimiro, & Congosto Gonzalo, Aurora. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(219), 147-157. Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2010000200005&lng=es&tlng=es

Martínez, Alejandro (2008) Educación corporativizada e industrialización sustitutiva, México 1960 – 1970. *Veredas*, núm. Especial, 313-331

Martínez Karla, Marroquín Juan, Ríos Humberto (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, vol. 34, núm. 86, 113-131. Disponible en:

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>

Mejía, Karla. (2006) *Políticas activas de empleo en México: contexto, situación actual y recomendaciones* [Tesis de posgrado, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey].

Mitnik, F. y Coria, A. (2012). Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. Disponible en: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00208-f.pdf>

Mora, Minor (2005). Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (CR)*, vol. II, núm. 108, 27-39.

Mora, Minor (2010). Miradas sobre la precariedad del trabajo asalariado. En *Ajuste y empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México

Mora, Minor; de Oliveira, Orlandina. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos*, 30(88), 3–43.

Muñoz Chávez, R., Muñoz-Chávez, J., Valle Cruz, D., & Barrios-Quiroz, H. (2022). Jóvenes Construyendo el Futuro: Análisis y recomendaciones sobre el diseño de la

política pública. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 12(33), 1-19.

Nagel Stuart (1990). Trends in Policy Analysis. *Policy Studies Journal*, vol. 18, 802-807

Organización Internacional de Trabajo (2012) *Empleo para la justicia social y una globalización equitativa: programas de la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_344_span.pdf

Organización Internacional del Trabajo (27 de mayo de 2020) *Observatorio de la OIT: El Covid-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. OIT: https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf

Organización Internacional del trabajo (s.f) Programa para la informalidad de la formalidad [Folleto]. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/forlac_triptico_1075.pdf

Otero, Analía (2011). Jóvenes estudiantes/ jóvenes trabajadores. Rutas desiguales, recorridos divergentes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, núm. 5, 175-195.

Paugam Serge (2000) *Le salarié de la précarité*. París: Presses Universitaires de France.

Paugam Serge. Centro COES (2016). Entrevista a Serge Paugam. Youtube https://www.youtube.com/watch?v=NwVpsdDz_nU

Pereira, C.; Cuéllar, R. (2013) "Todavía puedo, soy productivo": Identidad, trabajo y salud. *Salud problema*, 7 (14), 82-97. Recuperado de: https://www.academia.edu/28215064/Todav%C3%ADa_puedo_soy_productivo_Identidad_trabajo_y_salud

Pérez, Juan (2015) Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En Castillo, Baca, Todaro *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Pulido, Margarita; Cuellar, R. (2017) "Trabajo, precariedad y salud" en Celia Reyes (coord.), *Construyendo desde la economía de los trabajadores*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 99-111.

Reygadas Luis (2011). Introducción: Trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda? En Pacheco Edith, De la Garza Enrique, Reygadas Luis *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México

Reynoso, Carlos (2007). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm 5, julio-diciembre, 165-190.

Revueltas, Andrea (1993). Las reformas del Estado en México: del Estado benefactor al Estado neoliberal. *Política y Cultura*, (3),215-229.

Ricca, Sergio (1992) La actitud del Estado ante el trabajo precario. En Rodgers & Rodgers *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. España: Ministerio de trabajo y seguridad social.

Ricca, Sergio (1995) *Introducción a los servicios de empleo: Manual de educación obrera*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Rivera, Guadalupe (2009) Lázaro Cárdenas: Visión a futuro: la educación cardenista. En *Lázaro Cárdenas modelo y legado, tomo III*. México. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.

Rodgers, Gerry (1992). El debate sobre el trabajo precario en Europa. En Rodgers & Rodgers *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez, Manuel (2002) *Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Rodríguez, Salvador; Quiñones Carlos (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 179-201.

Rojas Georgina, Salas Carlos (2011). Heterogeneidad, precarización e incertidumbre laboral. En Pacheco Edith, De la Garza Enrique, Reygadas Luis *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.

Rubio Jesús (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, vol. VIII, núm. 13, 77-87. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/960/96016546006.pdf>

Rubio Campos, Jesús. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, 29(68), 37-75

Rueda, Elena (28 de octubre de 2012). *La situación laboral de los jóvenes en México* [Diapositiva de PowerPoint]. <https://englishbulletin.adapt.it/docs/rueda.pdf>

Sabin, k.; Saidel, t.; Heckathorn, D. (2005). Review of sampling hard-to-reach and hidden populations for HIV surveillance, *AIDS*, 19: 67-72. <http://dx.doi.org/10.1097/01.aids.0000172879.20628.e1>

Salgado Vega, María del Carmen. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255-285.

Sánchez Daza, German (2005). La estructura productiva mexicana en el marco de la evaluación del patrón de reproducción neoliberal en América Latina. En *La economía mundial y América Latina. Tendencias, problemas y desafíos*. Buenos Aires: CLACSO, 367-389.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1999). *Servicio Nacional de Empleo y Programas de Becas para Desempleados (probecat)*. México: STYPS, 1-12.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (septiembre, 2021) *El efecto del programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” durante la pandemia*. México: STPS.

Silva-Porto, María; Pavón, Fernando. (02 de junio de 2022) *Teletrabajo: ¿qué es y cómo está cambiando el mundo laboral?* Factor Trabajo: Banco Interamericano de Desarrollo.

Theodoulou, Stella. (2012). “The structure and context of policy making”. En: Theodoulou, S., & Cahn, M. (Eds.). *Public Policy: The Essential Readings*. Boston: Pearson.

Treviño, Ernesto (2023) El servicio social universitario y el Currículum flexible: Retos para la integración Integral. *Educación social*, vol.44

Vejar Julián (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*, núm. 13, 147-168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695008.pdf>

Villa, Laura; Juárez, Berenice (2010). *La educación superior a partir de la transición del modelo económico en México*. México: Universidad Autónoma de Zacatecas, 1-14.

Zaremborg, Gisela (2020). El enfoque de redes de políticas: contextos, aportes y desafíos. En *Enfoques teóricos de políticas públicas: desarrollos contemporáneos para América Latina*. México: Flacso, 179-209.



ANEXO A. TRABAJO DE CAMPO: REGISTRO DE INFORMANTES

Participante	Sexo	Alcaldía o municipio	Año de adscripción	Permanencia en el programa	Tipo de centro de capacitación	Monto de beca	Formación profesional	Institución de egreso
E1PMSP	Femenino	Cuauhtémoc	2020	11 meses	Centro de búsqueda - Público	\$3,600 - \$4,300	Lic. en Estudios latinoamericanos	Pública Autónoma
E2PMSP	Femenino	Tlalpan	2020	12 meses	Centro de búsqueda-Público	\$3,600 - \$4,300	Lic. en Estudios latinoamericanos	Pública Autónoma
E3PMSP	Femenino	Iztapalapa	2019	6 meses	Protección Civil-Público	\$3,600	Lic. en Sociología Lic. en Pedagogía	Pública Autónoma
E4PMSP	Femenino	Cuauhtémoc	2020	12 meses	Centro de búsqueda-Público	\$3,600 - \$4,300	Lic. en Etnología	Pública del INAH
E5PMSP	Femenino	Iztapalapa	2019	12 meses	Empresa creadora de contenido-Privado	\$3,600 - \$4,300	Lic. en Historia	Pública Autónoma
E6PMSP	Femenino	Ecatepec de Morelos	2019	4 meses	Centro Cultural - Público	\$3,600	Lic. en Humanidades y Empresas	Pública estatal
E7PMSP	Femenino	Ecatepec de Morelos	2019	12 meses	Instituto de Mujeres-Público	\$3,600	Lic. en Psicología	Pública Autónoma
E8PMSP	Masculino	Venustiano Carranza	2021	6 meses	Empresa de combustibles-Privado	\$4,300	Ingeniería en Energías Renovables	Pública estatal
E9PMSP	Femenino	Tlalpan	2023	2 meses Actual	Empresa de venta de ensayos - Privado	\$6,310-\$7,572	Lic. en Sociología	Pública Autónoma
E10PMSP	Femenino	Hermosillo	2020	12 meses	INAH- Pública en CDMX	\$3,600 - \$4,300	Lic. en Artes plásticas	Pública estatal
E11PMSP	Femenino	Gustavo A. Madero	2019	12 meses	INAH- Pública	\$3,600	Lic. en Historia	Pública autónoma

ANEXO B. TRABAJO DE CAMPO: REGISTRO DE ENTREVISTAS

Clave de participante	Fecha	Hora	Lugar	Duración de la entrevista
E1PMSP	17-01-24	1:30 pm	Meet	1 hr 12 min
E2PMSP	24-01-24	7:00 pm	Meet	1 hr 11 min
E3PMSP	25-01-24	11:00 am	Meet	1hr 03 min
E4PMSP	25-01-24	5:00 pm	Meet	59 min 20 segundos
E5PMSP	26-01-24	4:30 pm	FCE Octavio Paz	1 hr 10 min
E6PMSP	26-01-24	6:30 pm	Meet	40 min 55 segundos
E7PMSP	27-01-24	11:15 am	Meet	34 min 05 segundos

E8PMSP	24	28-01-	pm	8:00	Meet	1 hr 4 min
E9PMSP	24	31-01-	pm	4:00	Catita pan y café	1 hr 4 min
E10PMSP	24	1-02-	am	10:30	Meet	25 minutos
E11PMSP	24	1-03-	PM	6:00	Meet	1 hr 01 min

Promedio de tiempo por entrevista: 56 minutos con 75 segundos

Horas de grabación: 10 horas 40 minutos

ANEXO C. GUÍA DE ENTREVISTA

Clave de participante:	
Fecha y hora:	Lugar:
Edad:	Sexo:
Escolaridad, área de estudio e institución de egreso:	Ocupación actual:
Año de adscripción:	Tipo de centro de capacitación:
Tiempo en el programa:	Monto de la beca:
¿Con quién vive?	Alcaldía:

Experiencia en el programa

1.- ¿Cómo y por qué decidiste entrar al Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro? → los motivos, situación del entrevistado y si hubo desempleo y por cuanto tiempo

2.- ¿Cómo fue tu proceso de adscripción al programa? Indagar si es sencillo vincularse al programa, si necesitas conocer a alguien o si pueden elegir el tipo de institución o actividad

3.- ¿Las actividades que realizas se vinculan con tu área de estudio? Es decir, el contenido del trabajo se relaciona con lo que estudiaste o has adquirido nuevos saberes → Conocimientos relacionados con tu formación (Esta es una pregunta sobre la precariedad en el trabajo, pero me parece importante preguntarla aquí)

4.- ¿Alguna vez has realizado un cambio de centro de trabajo? → Sujeta a la situación actual del informante

¿Fue sencillo? ¿Hubo algún acompañamiento por parte de una autoridad de la STyPS? _____

4.1.- ¿Alguna vez consideraste cambiarte de centro de trabajo?

Sí ¿Por qué?

No ¿Por qué? ¿Te sientes cómodo con tus actividades, horarios, compañeros y tutor? ¿Sabes cómo hacerlo? ¿Hay alguna penalización? _____

5.- ¿Cuáles son los beneficios del programa?

6.- ¿Cómo consideras qué es el trato a los becarios? En el lugar de capacitación, a la hora de los trámites, por parte de gente externa y empleados

Precariedad en el empleo: condiciones laborales

1.- ¿Tienes algún contrato o equivalente que contenga de manera clara los horarios y actividades? ¿Tienes actividades delimitadas o son fluctuantes según se requiera?

2.- ¿Cuántas horas trabajas al día? ¿Cuántos y qué días trabajas? Indagar en tiempos de traslado _____

3.- ¿Sientes que las actividades que realizas benefician a algún trabajador, tienes el mismo trabajo que otra persona o que está en consonancia con la finalidad de la beca?

4.- ¿Además de ti cuántos becarios hay en tu centro de trabajo? ¿Hay más, menos o igual número de becarios que de trabajadores? ¿Cuántos de ellos son profesionistas como tú?

Precariedad en el empleo: Relación laboral y ciudadanía

1.- ¿Qué prestaciones recibes? Salud, vivienda, seguro por accidente de trabajo, indemnización, vacaciones, generas antigüedad. → Derechos laborales

2.- ¿Requieres de otra actividad para solventar los gastos de tu hogar? Pregunta sobre pluriempleo

Sí ¿Tienes otro empleo? Actividad / No – Sustento principal o complemento al gasto individual y/o familiar

3.- ¿Tú tutor es flexible ante las ausencias o da algún beneficio no considerado en el programa? Vacaciones, pago horas extras o con comida, permisos.

4.- ¿Consideras que la plataforma para evaluar a tutor es una herramienta neutra y útil? Si pueden ser sinceros o no al momento de plantear una queja en la plataforma, miedo a represalias.

5.- ¿Existe algún sindicato, asociaciones o gremio en tu centro de trabajo?

Sí ¿puedes ser representando? ¿Escuchan las exigencias y/o actúan?

No ¿Crees que es importante que pudieran ser representados? Percepción sindical o sobre la representación y exigencias

6.- ¿Qué piensas de las estrategias de la preservación, negociación y ampliación de los derechos laborales?

7.- ¿Tu participación en el centro de capacitación te permite experimentarte cómo trabajador o cómo becario?

Precariedad en el trabajo: Representación de los sujetos

1.- ¿Para ti qué significa ser becario? Indagar en qué piensa sobre ser becario y qué impacto ha tenido en su vida.

2.- ¿Existe o existió en algún momento la posibilidad de que te contraten en tu centro de trabajo?

3.- ¿Cómo experimentaste saber que tu tiempo de capacitación estaba por concluir sin posibilidad de contratación? Explorar si ha tenido sentimientos de angustia, agradecimiento, ansiedad, incertidumbre y/o inestabilidad → Depende del informante

4.- ¿Cómo experimentaste tu contratación? → Depende del informante

5.- ¿Alguna vez experimentaste situaciones que te hicieran sentir incomodidad, enojo, preocupación, incertidumbre o ansiedad?

6.- ¿Crees que tu trabajo es reconocido por tu tutor y/o por el centro de trabajo?

7.- ¿Te sientes satisfecho con tu trabajo? Puedes realizarte a través de él

8.- ¿Estás conforme con tus horarios de trabajo, jornadas de trabajo, cargas, ambiente laboral, prestaciones y remuneraciones?

- 9.- ¿Qué piensa tu familia y tus amigos sobre tu adscripción al programa?
- 10.- ¿Qué piensas del trabajo actualmente en contraste con las generaciones previas?
- 11.- ¿Qué te preocupa sobre tu futuro en el trabajo?
- 12.- ¿Qué piensas sobre el programa?

Cierre/ Posibilidad de concretar proyectos a futuro

- 1.- ¿Cómo entra o entraba en tu plan de vida el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro?
- 2.- ¿Has tenido que pausar algún plan de vida? ¿Cuál? De la salida de la escuela, al desempleo y luego al programa
- 3.- ¿Qué planes tienes al concluir el programa? → Depende del informante
- 4.- ¿El programa te permite o permitió ahorrar o fungía como complemento al gasto diario del hogar?





Instituto

Mora

