Estudios laborales en México. El trabajo desde sus regiones

Por Rolando Javier; Juan Antonio; Juan Manuel; Candi Salinas García; Rodríguez González; Godínez Flores; Uribe Pineda (coords.)

CANTIDAD DE PALABRAS	126334	HORA DE ENTREGA	06-JUN-2025 12:50P. M.
		NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO	116622122

Estudios laborales en México

El trabajo desde sus regiones

Coordinadores

Rolando Javier Salinas García

Juan Antonio Rodríguez González

Juan Manuel Godínez Flores

Candi Uribe Pineda

Esta obra ha sido dictaminada bajo el sistema doble ciego por los Cuerpos Académicos, CA 1111: Derechos Humanos, Políticas Públicas y Cultura de la Universidad de Guadalajara y el CA-179: Agua, Energía y Cambio Climático de la Universidad de Guanajuato.

Esta libro forma parte de la producción académica conjunta de las y los miembros del CA-93 Trabajo Cultura y Región de la Universidad Autónoma de Querétaro y del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ.

Índice

Presentación. El trabajo y los estudios laborales en México y sus regiones 6

Estudios sobre Sindicalismo y Relaciones Laborales

Impacto de la reforma laboral de 2019 en la autonomía sindical y contratación colectiva en Querétaro, México 10
Juan Manuel Godínez Flores
Rolando Javier Salinas García

Perspectivas sindicales en Querétaro: tensiones corporativas y alternativas independientes 25
Heriberto Pacheco García
Adrián Gutiérrez Godínez
Rolando Javier Salinas García

Estudios sobre Juventudes y Trabajo

Darle a la mesereada: Trabajo de nocturnidad (noctem) en bares de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 46
Julio Cesar Becerra Pozos
Sergio Sánchez Vázquez

Resistencia y cambio social a través de la apropiación de plataformas sociodigitales en el ámbito laboral juvenil..... 65
José Angel Cerón Hernández

El acceso a una segunda lengua e inclusión laboral de jóvenes de bachillerato: Oportunidades y desafíos en Jalisco y Querétaro. 85
Lucía Valencia García
Sonny Angelo Yáñez Castro
Viviana Briones Lara
Cecilia Cota Martínez

Movilidad cotidiana estudiantil en la Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala y su área de influencia.....119
Guillermo Gómez López
Carlos Clemente Martínez Trejo
Camilo Alberto Caudillo Cos

Estudios sobre Género y Trabajo

¿Es posible hablar del trabajo doméstico no remunerado desde la crisis del sistema? Apuntes para su discusión 147
María Áurea Valerdi González
Cruz Marisol Jiménez Pérez

Situación de la fuerza de trabajo femenina en Querétaro 2019-2024..... 164
Marco Antonio Carrillo Pacheco
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández
Candi Uribe Pineda

Trabajo en tiempos postpandemia: emprendimientos femeninos en Yucatán, México. El caso de las Nenis 188
Beatriz Torres Góngora

Microempresas familiares entre mujeres ocupadas en el sector informal en el noroeste de México 222
J. Guadalupe Rodríguez Gutiérrez
Virginia Romero Plana

Estudios sobre Condiciones Laborales, Migración e Informalidad

Efectos del salario mínimo en el ingreso salarial de la ocupación informal en México 243
Dolly Anabel Ortiz Lazcano
Octavio Martín Maza Díaz Cortés

Luz Judith Rodríguez Esparza

El mito de la jornada de trabajo: El lado oculto del trabajo académico 262
Pedro Adrián Anaya Pedraza

"¡Zas! Trabaja": Condiciones de precariedad laboral desde la experiencia de docentes de una universidad pública mexicana..... 277
Edwin Ricardo Bravo Verdugo
Adriana Marcela Meza Calleja
Júpiter Ramos Esquivel

Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como modeladores del estrés en una empresa de autopartes del estado de Guanajuato. 297
Erick Hurtado González
Alejandro Francisco Islas Trejo
Fernando Manuel López-España Méndez

Espacio, Trabajo y Migración: Análisis de la Lógica Socioespacial de Santa Catarina y sus Alrededores..... 323
Oscar Gerardo Alvarado González
Carlos Clemente Martínez Trejo

Trabajo informal de adultos mayores. Acercamiento a los viene-viene en estacionamientos públicos de centros comerciales en León, Guanajuato..... 349
Juan Antonio Rodríguez González
Daniel Tagle Zamora
María Áurea Valerdi González
María Guadalupe Ordaz Cervantes

Efectos de la pandemia del Covid 19 en el mercado laboral de Jalisco 373
Juan José Moráles Márquez
María Guadalupe López Pedroza

Sobre los autores ……373

Presentación

El trabajo y los estudios laborales en México y sus regiones

Rolando Javier Salinas García
Juan Antonio Rodríguez González
Juan Manuel Godínez Flores
Candi Uribe Pineda

Tratar de englobar una perspectiva solo el Trabajo y los Estudios Laborales en México es una tarea ardua, sobre todo, porque se trata de un campo de estudio donde convergen múltiples disciplinas científicas y tradiciones teóricas. Dicho lo anterior, esta obra más que un estado del arte sobre los estudios laborales en México es, más bien, una compilación de los intereses de investigación de investigadoras e investigadores de diversas regiones de nuestro país. Esto nos puede dar una perspectiva sobre qué grandes campos temáticos han sido del interés de los estudios laborales en las regiones donde se ubican quienes participan en este libro. Los grandes campos temáticos donde se colocan los capítulos de la obra gravitan principalmente alrededor de cuatro grandes campos temáticos, a saber: *i) Estudios sobre sindicalismo y relaciones laborales; ii) Estudios sobre juventudes y trabajo; iii) Estudios sobre género y Trabajo y iv) Estudios sobre condiciones laborales, migración e informalidad.*

Lo cierto es que el Trabajo como una categoría de análisis es fundamental para la compresión del orden y la dinámica social de las diversas regiones que participan en este libro. Es tal la importancia de la categoría Trabajo que diversas disciplinas lo tienen como sustento en su marco analítico y forma parte no solo de sus fundamentos teóricos, sino también epistemológicos y metodológicos ¿Cómo entender el orden social sin hacer alusión a la división social del trabajo? ¿Y qué decir de nuevas formas de trabajo? El trabajo en plataformas digitales es difícil analizarlo y entenderlo con marcos teóricos tradicionales, así que es necesario ser creativo y riguroso al momento de hacer una inmersión en el estudio de estas nuevas figuras laborales. No solo han cambiado las figuras laborales a raíz del

avance tecnológico y la digitalización de la vida cotidiana; nociones tradicionales sobre el trabajo, como la presencialidad en el espacio concreto de trabajo, ha sufrido transformaciones como resultado de la pandemia por COVID-19. Las actividades laborales se instalaron en el espacio personal de trabajadoras y trabajadores, su hogar, borrándose las fronteras que dividen el espacio productivo del reproductivo a raíz de la llegada del *Home Office*. La invasión del trabajo en el espacio íntimo del hogar representa una extensión de las jornadas de trabajo mezclando trabajo y vida cotidiana, dificultando cuándo iniciaba uno y terminaba lo otro.

Como un complemento a la discusión conceptual, en este libro encontramos acercamientos empíricos que nos permiten apreciar las especificidades que se presentan en cada región de estudio. Es así, como desde un enfoque regional se abordan estudios laborales desde la perspectiva de las y los actores que los delimitan a partir de su agencia, agrupándose en sindicatos que reaccionan (o no), ante la normatividad laboral y sus frecuentes reformas que dinamizan la acción sindical en Querétaro. Asimismo, el trabajo construye territorio y sirve como elemento de apropiación del lugar o atracción del actor al lugar, como el migrante en búsqueda de trabajo en las comunidades que han sido alcanzadas por el desarrollo industrial. Como mencionamos, el trabajo muta, ya no son suficientes los marcos analíticos que lo asumen como actividades industriales clásicas; ahora la mayoría de los trabajos se desarrollan en el sector servicios, ya sea mesereando en la nocturnidad o en plataformas digitales desarrollado por jóvenes de diversos géneros; ya sea en Yucatán, Jalisco, Querétaro, Aguascalientes, Guanajuato, u otros lugares, varios de estos trabajos se dan en la informalidad y bajo condiciones laborales precarias.

En este libro se dispondrá también de estudios desde diversas aristas, como el análisis del salario mínimo en el ingreso salarial; el estudio del trabajo académico; los factores y riesgos psicosociales en el trabajo; el análisis de la lógica socioespacial; el mercado laboral a partir de la COVID-19 en Jalisco; y, destacando, el tema de juventudes y trabajo como uno de los campos prioritarios para entender la dinámica laboral de las y los jóvenes en un contexto marcado por la plataformización del trabajo, la precariedad y las posibilidades de movilidad social.

En suma, este libro muestra investigaciones científicas de carácter regional, teniendo al trabajo como una categoría indisociable de la interpretación y/o comprensión de lo social. Por lo tanto, el trabajo se abordará desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas, ya sea el trabajo informal, precario, atípico, no clásico, decente, no estandarizado, entre otros. Si bien el libro presenta abordajes al trabajo por demás heterogéneos, esto no es una falencia, al contrario, es comprensible porque el estudio de las dinámicas que genera el trabajo son, por demás, heterogéneas.

Estudios sobre sindicalismo y relaciones laborales

1. Impacto de la reforma laboral de 2019 en la autonomía sindical y contratación colectiva en Querétaro, México

Juan Manuel Godínez Flores[*]
Rolando Javier Salinas García[**]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.01

Resumen

A través de una revisión histórico/documental sobre la contratación colectiva en Querétaro, se investigaron los principales cambios que se han producido en los principales sectores industriales en la entidad posterior a la implementación de la reforma laboral de 2019. La flexibilidad laboral es el eje que articula el análisis teórico y empírico que se expone en el presente texto, se cuestiona cuáles han sido las estrategias de los sindicatos para lograr cambios significativos en los contratos colectivos, así como el papel del gobierno local y las empresas. Se realizó un estudio de casos sobre contratos colectivos de diferentes sectores de la industria queretana, identificando problemáticas específicas, con el fin de extraer información para generar insumos de consulta útiles para trabajadores y/o sindicatos cuyo objetivo sea la mejora de sus condiciones contractuales. La investigación fue guiada por una metodología mixta/documental sobre la consulta de los registros de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo (vigentes e históricos). Los resultados indican que, si bien la reforma ha introducido cambios normativos, la realidad en las empresas sugiere una adaptación más gradual y, en algunos casos, limitada o nula.

[*] Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4220-4784 ; correo electrónico: juan.manuel.godinez@uaq.edu.mx

[**] Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales). Profesor-investigador y Director del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0307-258X

Palabras clave: Sindicalismo; Contratación colectiva; Flexibilidad laboral

La implementación de la reforma laboral de 2019 y la contratación colectiva

En el país, los sindicatos han desempeñado un papel fundamental en la lucha por los derechos laborales y en la formación de la identidad obrera en el país. Desde sus inicios, los sindicatos mexicanos han sido actores clave mediante el ejercicio de la negociación y la contratación colectiva en el establecimiento de salarios, condiciones de trabajo y beneficios para los trabajadores. La contratación colectiva ha sido un instrumento fundamental en el ámbito laboral mexicano, que permite la negociación de condiciones laborales entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, con el fin de establecer un acuerdo que regule aspectos como salarios, jornadas laborales, prestaciones, medios de trabajo, entre otros. Este mecanismo se encuentra respaldado por la legislación laboral mexicana, que reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a negociar colectivamente. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se define este tipo documento como:

> […] el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 107)

La Ley Federal del Trabajo establece el contenido de dichos documentos; en el artículo 391 menciona que los contratos colectivos deben contener: nombre y domicilio de los contratantes, las empresas y establecimientos, debe abarcar la duración o expresión del contrato, las jornadas de trabajo, días de vacaciones, días de descanso, monto del salario, especificaciones sobre el adiestramiento y la capacitación, las bases de integración junto con el funcionamiento de comisiones y, finalmente, otras determinaciones que beneficien a ambas partes. En un contexto laboral donde existe una asimetría de poder entre los empleadores y los trabajadores, la contratación colectiva actúa como un mecanismo para equilibrar

esa relación. Permite que los trabajadores se organicen y negocien de manera conjunta con los empleadores, lo que les otorga mayor fuerza y capacidad de acción para defender sus intereses y mejorar sus condiciones laborales. Al propiciar un espacio para la negociación y el acuerdo mutuo, se pueden prevenir conflictos laborales y promover relaciones laborales constructivas. Para Alcalde (2020):

> La contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, ya que es el punto de encuentro entre los trabajadores, los empleadores y el estado, tiene la capacidad de conciliar la productividad con la distribución justa de los beneficios, la flexibilidad racional con la bilateralidad, y la vinculación del apartado productivo con los intereses generales de la población. (p.99)

En los primeros meses del año 2019 se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT), en la cual se puso énfasis en los siguientes temas relacionados con la contratación colectiva (STPS, 2020):

> Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación y la autonomía de los sindicatos. Se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva.

El nuevo modelo laboral que se propuso en eta reforma, cuya orientación está centrada en los procesos sindicales, se enfoca de acuerdo con el mismo gobierno de México en desaparecer las malas prácticas que afectaron los derechos laborales de las y los trabajadores. Entre las principales ideas que destaca la reforma laboral están las siguientes (STPS, 2020):

1. La reforma se construyó no sólo como el medio para ganar un salario digno, también, para asegurar el acceso a un bienestar individual y colectivo.
2. La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas.
3. Se reconoce el derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto.
4. La negociación de los contratos colectivos garantizará que sea auténtica y acabará con las simulaciones.

5. No habrá más contratos colectivos ni sindicatos de protección.
6. No se podrán firmar los contratos colectivos hasta que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de este.
7. El emplazamiento a huelga para la revisión de un contrato colectivo deberá consultarse a las y los trabajadores del sindicato antes del estallamiento.

La reforma laboral en mención supone un antes y un después en el tejido laboral del país, la búsqueda por modernizar las relaciones laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y promover el aumento de la productividad vislumbraba un nuevo escenario para millones de personas, no obstante, la aplicación de la reforma ha sido tardía y ha mostrado poca claridad sobre los beneficios reales en algunas regiones del país. En el caso de Querétaro, se discute cuáles han sido los resultados concretos, especialmente en el terreno de la contratación colectiva y la flexibilidad laboral.

Flexibilidad laboral y contratación colectiva. Análisis conceptual

El proceso de globalización económica en México generó una serie de cambios en la estructura, formas de organización y administración en el trabajo, los cuales surgieron con el fin de recuperar la capacidad del aparato productivo mexicano. Desde el punto de vista económico, provocó que se tuviera que acelerar todos los procesos de reestructuración, así como de organización y administración dentro del orden laboral. Todo esto para tratar de recuperar la capacidad productiva de la sociedad mexicana para el sustento social y económico del país. Así, se tomó a la flexibilidad laboral uno de sus ejes. En un principio, se procedió a introducir estrategias de flexibilidad unilateral por parte de las empresas, dado que se buscaba eliminar a los sindicatos porque se consideraban rígidos. Por lo tanto, se buscaba minimizar la flexibilidad, puesto que no siempre se acompañaba de nuevas formas de organización del trabajo, ni de una identidad basada en la cooperación entre la empresa y los trabajadores.

La entrada de la flexibilización en él país representó un cambio en las formas de negociación colectiva. Los sindicatos se opusieron a ella sin

> saber cómo combatirla, cómo generar alternativas al nuevo fenómeno modernizador de las plantas productivas. Flexibilizar se asumió como análogo a la renuncia de las costumbres de los trabajadores la adaptación a las nuevas exigencias de la reconversión industrial. (Carrillo et. al., 2014)

La aplicación de la flexibilidad laboral se rige y depende en gran medida de las características de cada país, del sector económico particular y de la empresa que aplica estas estrategias. Uno de los principales desafíos que enfrenta la incorporación de la flexibilidad laboral en la contratación colectiva radica en la necesidad de encontrar un equilibrio entre las demandas cambiantes del mercado laboral y la protección de los derechos e intereses de las y los trabajadores. La Flexibilización del trabajo ha impactado de manera profunda el ecosistema empresarial moderno, ha reconfigurado la manera en la que se generan las relaciones laborales y la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios dinámicos de mercado y a las innovaciones tecnológicas, provocando un escenario donde la negociación colectiva adquiere una relevancia inusitada. En este sentido la flexibilidad laboral toma en cuenta que la contratación colectiva, debe tener en consideración la competitividad empresarial, las relaciones inmediatas de las empresas con su entorno, la tecnología, las relaciones laborales, las características de la fuerza de trabajo, la productividad, la calidad y la política, entre otras, es decir todos los conceptos que involucran a la cultura sobre el trabajo (Tunal, 2002).

De acuerdo a Tunal (2002) se identifican dos formas en las que la flexibilidad debería ser estudiada: i) la flexibilidad numérica: que hace referencia a la capacidad de la empresa para modificar la plantilla de trabajadores en función de la demanda externa; ii) la flexibilidad funcional, la cual es el uso flexible de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, es decir, la capacidad de reasignar las tareas de los trabajadores en función del cambio tecnológico, capacitar a los trabajadores para que estos pasen del trabajador tradicional a uno polivalente.

Querétaro: un motor industrial impulsado por la flexibilidad laboral

El sector industrial de Querétaro se ha caracterizado por su creciente atracción de inversión extranjera directa, la llegada de empresas transnacionales y la relevancia que tiene en segmentos de manufactura como el automotriz, aeroespacial y de tecnologías de la información, han convertido al territorio en un punto de interés para indagar en el impacto que ha tenido la reforma laboral de 2019; su implementación en la entidad brinda una oportunidad para analizar cómo las organizaciones tienen que adaptar su entorno y cómo se configuran sus relaciones laborales en un marco normativo en cambio constante y ante presiones externas que exigen la adaptación inmediata de la mano de obra. La industria queretana se ha caracterizado por el desarrollo de actividades industriales que se basan en técnicas de manufactura simple y a la par también existen empresas altamente con procesos productivos altamente automatizados donde la participación de los trabajadores es limitada. Esta heterogeneidad en las necesidades de manufactura requiere de diversos niveles de cualificación, de competencias técnicas de trabajo, de capacitación, entre otras. Estas condiciones han hecho de Querétaro un estado que satisface las necesidades implementadas por las empresas con base en modelos flexibles donde ha quedado mitigada la participación sindical (Carrillo et. al., 2014).

Durante el primer semestre del año 2024, la entidad captó 483.2 millones de dólares de inversión extranjera directa (IED) proveniente de Estados Unidos. Alemania y Canadá son el segundo y tercer inversor en el estado con 183 y 156 millones de dólares respectivamente (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, CEFP, 2024). Esto, deja ver la relevancia del tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TLCAN), ya que en este acuerdo se incluyen capítulos relacionados a la protección de los derechos laborales fundamentales donde cada país participa para promover la correcta aplicación de dicha legislación, entre estas disposiciones destacan las relativas al trabajo infantil, a la violencia contra trabajadores y a la discriminación laboral. También, se establecen leyes, regulaciones y prácticas relacionadas a los salarios, las horas de trabajo, la seguridad, la salud laboral y al ejercicio de los derechos de los sindicatos para evitar ver vulneradas sus garantías laborales.

El papel que ha jugado la flexibilidad laboral para atraer estas inversiones ha sido importante, esta tendencia genera el debate sobre su impacto en las condiciones laborales. Si bien, es claro que la flexibilidad laboral ofrece beneficios, también plantea desafíos relacionados a la precariedad laboral y a la desigualdad, esto, sumado a la creciente automatización y digitalización que se vive de manera global, significará para el futuro del trabajo en Querétaro la necesidad analizar de manera constante aquellos cambios que se produzcan en términos de la celebración de los contratos colectivos, las cláusulas de negociación y su aplicación real.

Metodología

La investigación se definió de tipo mixta/documental, por lo que incluye el análisis de datos económico-políticos de la entidad. Durante el desarrollo de esta investigación se analizó una muestra de 60 contratos colectivos los cuales fueron seleccionados de manera equitativa entre los principales sectores industriales que prioriza el estado. Se analizaron aquellos contratos colectivos que se hayan pertenecientes al sector aeroespacial, automotriz y de tecnologías de la información. Se estableció la selección de una muestra no probabilística: "la selección de los elementos no se realiza asignando una probabilidad conocida, no nula, a cada elemento, sino utilizando procedimientos en los que interviene el juicio del investigador, la conveniencia de tomar ciertos elementos en lugar de otros" (Hernández, Fernández y Baptista, p. 110).

> En las muestras de este tipo, la elección de los casos no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de personas que recolectan los datos. La ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una "representatividad" de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (Hernández, Fernández y Baptista, p. 190).

Los contratos se revisaron en línea en la página del repositorio de información del registro laboral del centro de conciliación, donde se tiene acceso a un archivo histórico de los contratos colectivos que han sido legitimados antes y posterior a la reforma laboral de 2019. Se realizó la selección de contratos de los sectores industriales de mayor crecimiento en los últimos años en la entidad. La intención, fue la identificación de la flexibilidad laboral en las cláusulas de los contratos colectivos. Se tomó como base un instrumento nombrado FLECCOL (flexibilidad y contratación colectiva) desarrollado por Carrillo, Martínez y Lara, el cual ha sido utilizado en el desarrollo de estudios longitudinales sobre flexibilidad laboral en contratos colectivos en periodos anteriores a la reforma laboral de 2019. El instrumento está conformado por tres secciones que indagan en el cambio tecnológico, en las condiciones laborales y en la parte numérica de los contratos (contratación, sueldos, salarios, prestaciones, bonos, tabuladores, entre otros). El instrumento consta de 20 reactivos que funcionaron para obtener una caracterización de las modificaciones que han surgido a partir de la reforma laboral, la estructura de este permitió realizar un ejercicio comparativo sobre la información histórica que se obtuvo del repositorio de información del registro laboral.

Análisis de los datos

Se utilizó la triangulación como una técnica metodológica que aumenta la validez y calidad de la investigación, de manera simple, la triangulación se refiere al uso de métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno, también, a las lógicas internas que atraviesan ambas estrategias metodológicas, a los recursos a los que se apelan, y a aspectos naturalizados que son incorporados sin cuestionamientos (Lema, 2010). La adopción de la triangulación forma parte clave del diseño metodológico de la investigación, esta es vista también como un procedimiento que disminuye la posibilidad de malentendidos al producir información redundante durante la recolección de datos que esclarece significados y verifica la repetitividad de una observación. De igual forma, la triangulación es un procedimiento de control implementado para garantizar la confiabilidad entre los resultados, los cuales

14
pueden mostrar más fuerza en su interpretación y construcción que otros que han estado sometidos a un único método (Betrián, Galitó, García y Jové, 2013).

Presentación de resultados parciales.

La capacidad de los empresarios para tomar decisiones sin la participación de los trabajadores y de los sindicatos ha generado un intenso debate. Por un lado, esta medida permite a las empresas ser competitivas y sobrevivir en un contexto global. Por otro lado, es esencial identificar cuáles son los límites de la Flexibilización del trabajo para evitar malas prácticas y garantizar que las y los trabajadores no vean deteriorados sus derechos laborales. A continuación, se exponen los principales resultados obtenidos en la investigación donde se muestra una comparación visual del contexto laboral en el estado de Querétaro antes y después de la aplicación de la reforma laboral de 2019.

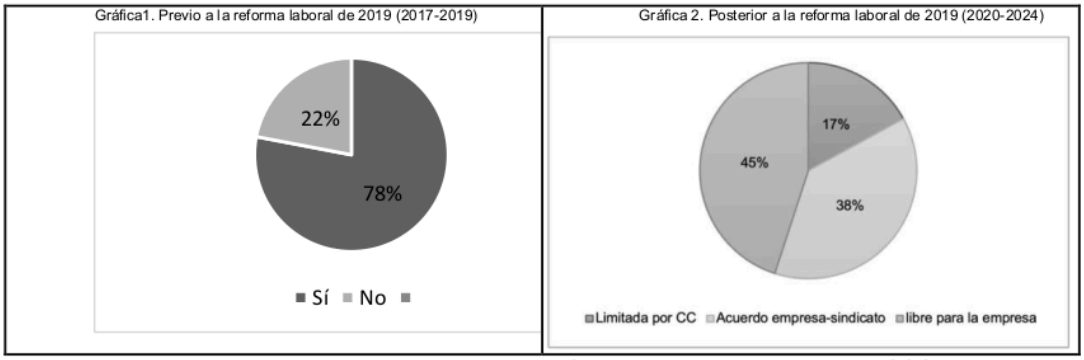
Las gráficas que se muestran se centran en tres categorías principales:

1. Limitada por el contrato colectivo: se hace referencia a situaciones laborales limitadas por el contenido de las cláusulas, donde el sindicato es quien tiene el control sobre la toma de decisiones.
2. Acuerdo empresa-sindicato: se interpreta la existencia de acuerdos específicos entre empresas y sindicatos.
3. Libre para la empresa: supone mayor flexibilidad en la aplicación del contrato colectivo de trabajo para las empresas y en la toma de decisiones laborales.

Ingreso de trabajadores a la empresa

En la gráfica uno se observa que el ingreso de trabajadores a la empresa se encontraba gestionado por medio de acuerdos entre la empresa y el sindicato, aspecto que sugiere que previo a la aplicación de la reforma, la negociación colectiva derivaba en una mayor influencia en el control sobre la contratación de trabajadores, ya sea a partir de que el sindicato funcionara como el primer filtro para la selección de empleados o mediante proporcionar a las áreas de recursos humanos (RRHH) al personal candidato para cubrir las vacantes necesarias. Posterior a la aplicación de la reforma laboral, las categorías se equilibran, lo que

supone una reducción en la flexibilidad laboral numérica; el ingreso de trabajadores sindicalizados a las empresas tiende a ser una corresponsabilidad entre ambas organizaciones (empresa-sindicato).



Fuente: elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

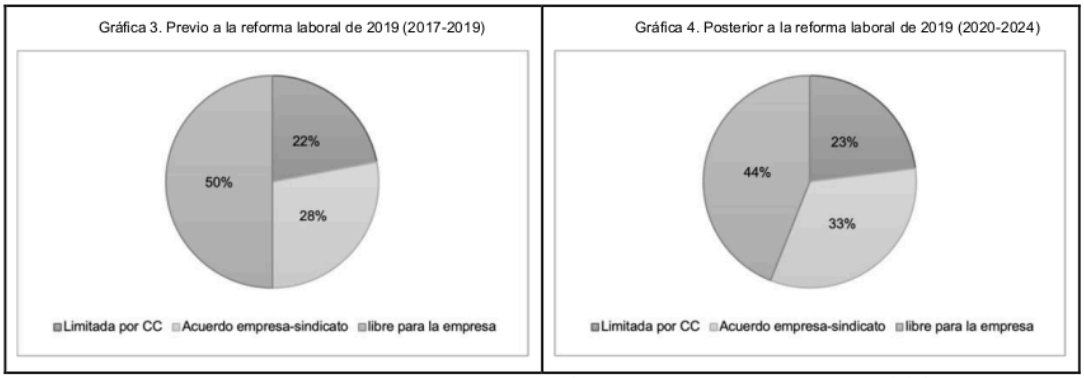
Con relación a lo anterior, se puntualiza que en el año 2019 fue añadida una fracción al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) donde se menciona que queda prohibido a los patrones o representantes:

> Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva... (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 37)

La relevancia de dicha fracción radica en que delimita el papel del sindicato respecto a la relación con los trabajadores en general. Si bien, es cierto que la organización sindical no puede realizar la contratación directa de los trabajadores y tampoco puede obligarlos a ser parte del sindicato. También, es claro que la flexibilidad en la contratación de trabajadores no muestra cambios significativos, debido a que las empresas pueden realizar la selección de empleados sin tener que recurrir a las condiciones y/o recomendaciones de los sindicatos.

Contratación de trabajadores eventuales

Respecto a los trabajadores eventuales, la reforma laboral ha tenido cambios importantes, uno de ellos es la incorporación del concepto de trabajo decente donde se hace alusión al respeto de la dignidad humana del trabajador, relacionado a ello se clasificó a los trabajadores en permanentes, eventuales y estacionales. Un trabajador eventual es aquel que generalmente se contrata por un periodo determinado de tiempo, en la gráfica cuatro, se muestra que contratar a personal eventual generalmente era libre para la empresa. La comparativa de las gráficas 3 y cuatro permite observar una disminución mínima (6%) al referir a la contratación de trabajadores eventuales.

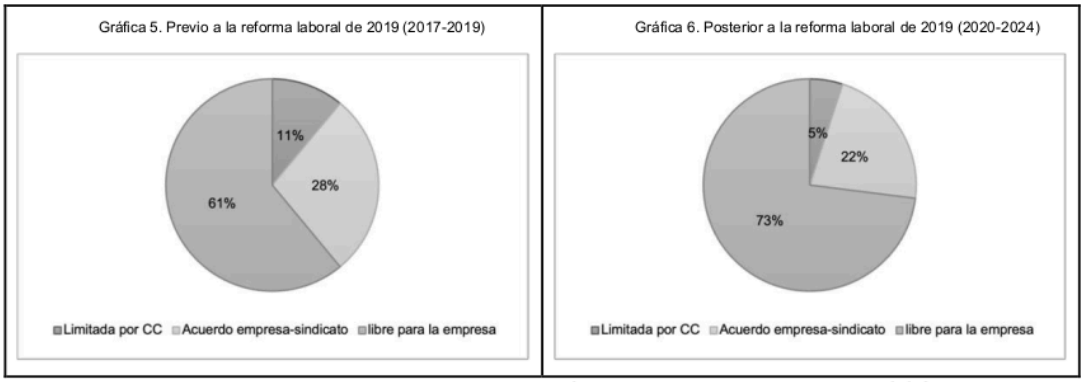


Fuente: elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

La información muestra que existe mayor flexibilidad para las empresas para gestionar su plantilla de trabajadores, no obstante, este hallazgo no se puede atribuir completamente a la implementación de la reforma laboral; Se podría argumentar que estas condiciones podrían derivar en una mayor precarización laboral, que fortalezcan la proliferación de contratos de trabajo temporales con condiciones laborales deterioradas. También, la categoría por *acuerdo entre empresa y sindicato* muestra un ligero aumento (5%), Aspecto que sugiere que se ha impulsado una mayor negociación entre las partes involucradas.

Polivalencia

En el contexto laboral la polivalencia hace referencia a la capacidad de las y los trabajadores para cumplir con múltiples funciones dentro de una empresa, lo cual está estrechamente relacionada con la flexibilidad funcional. En la comparativa de las gráficas cinco y seis, se puede observar que, en la mayoría de los contratos colectivos antes de 2019 la empresa tiene la libertad de establecer los lineamientos para incorporar cuáles serán las tareas por cumplir de las y los trabajadores.



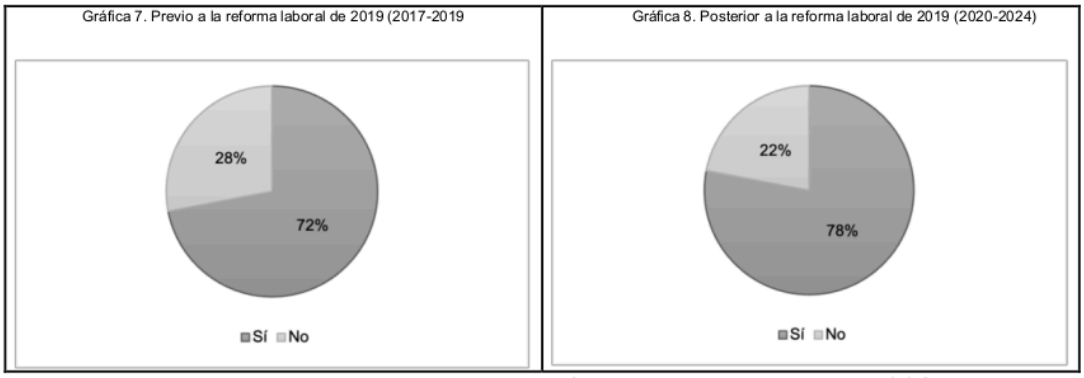
Fuente: elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

Posterior a la reforma, la tendencia incrementa en un 12%, este aumento se relaciona con la necesidad de las empresas de tener trabajadores con mayores competencias e indica la disminución de la capacidad de incidencia de los sindicatos en este rubro, por ende, una mayor flexibilidad para las empresas para gestionar sus procesos productivos.

Participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo.

En las gráficas siete y ocho se expone una disminución del 6% en la participación el sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo; se mantiene la tendencia previa, son las empresas quienes tienen mayor poder para modificar las cargas de trabajo sin la necesidad de incluir a los trabajadores en la toma de decisiones. Las medidas que implementan las empresas antes y después de la reforma laboral de 2019 se dirigen de manera general a la intensificación de las labores, se promueve la productividad, la evaluación constante a las y los trabajadores en temas sobre el

desempeño y se mencionan las posibilidades de introducir nuevas tecnologías o formas de organización del trabajo.



Fuente: elaboración propia con información del cuestionario FLECCOL, 2024.

Entre las principales actividades descritas en los contratos colectivos para promover la intensificación del trabajo destacan las siguientes:

Previo a la reforma laboral de 2019:

1. Promoviendo la disminución de desperdicios y aumentando la productividad.
2. En caso de que haya un aumento en la intensidad se debe de hablar con el sindicato en cuanto a sus repercusiones.
3. Siendo partícipes en la evaluación de los trabajadores para reforzar o eliminar acciones y retroalimentar.
4. Cualquier cambio que la empresa determine en las horas de entrada y salida de los turnos establecidos deberá hacerse por mutuo acuerdo entre empresa y sindicato.

Posterior a la reforma laboral de 2019:

1. En caso de que aumente se tienen que hablar con el sindicato acerca de las repercusiones.
2. Si la intensidad del trabajo disminuye a causa del uso de nueva maquinaria, el trabajador tiene derecho a recibir el mismo salario.
3. La empresa le proporciona al sindicato un análisis en el que se describe la velocidad a la que deberán trabajar las máquinas y equipos.

4. Siendo partícipes en la evaluación de los trabajadores para reforzar o eliminar acciones y retroalimentar

Reflexión final

Los resultados que se exponen muestran un panorama complejo, la intención de la reforma por fortalecer la negociación y la contratación colectiva aún no se ha consolidado. Persisten las cláusulas flexibles, esto sumado a la nula modificación de los contratos colectivos posterior a la reforma, se identifica un panorama donde las y los trabajadores carecen de la capacidad de incidir en las condiciones de sus empleos. Es esencial destacar que estos resultados son una muestra específica del contexto queretano y están estrechamente relacionados a múltiples condiciones sociales, económicas, y estructurales. No obstante, los resultados que se presentan ofrecen una valiosa perspectiva referente a las dinámicas que se sostienen en la región en función de las relaciones laborales y plantean interrogantes sobre el impacto real que ha logrado la reforma en aras de mantener un equilibrio entre los intereses de las empresas y los trabajadores.

Referencias

Alcalde, A. (2020). La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral. *Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM.* https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf

Betrián, E. et. al. (2013). La triangulación múltiple como estrategia metodológica. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 11.4 (2013): 5-24. 10.15366/reice2013.11.4.001

Carrillo, M. et. al. (2014). *La situación de la contratación colectiva en el sector sector manufacturero de Querétaro en el contexto de la reforma laboral.* Fundación universitaria de derecho administración y política.

CEFP (2024). Comentarios al Informe Estadístico sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México, enero-junio de 2024. https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2024/cefp0342024.pdf

Hernández, R. et. al. (2014). Metodología de la Investigación. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Lema, C. (2010). La triangulación metodológica en sociología: avances y limitaciones. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Ley Federal del Trabajo. (2022, 27 de diciembre). Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

STPS (2020). Hacia un nuevo modelo laboral 2019. reforma a la ley federal del trabajo.

Tunal, G. (2002). La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 3 (11). 409-440.

2. Perspectivas sindicales en Querétaro: tensiones corporativas y alternativas independientes

Heriberto Pacheco García[*]
Adrián Gutiérrez Godínez[**]
Rolando Javier Salinas García[***]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.02

Resumen

El sindicalismo en México vive un proceso de revitalización desde 2019 por lo menos en lo que corresponde al interés público que se ha puesto en la discusión de los temas laborales, impulsados o más precisamente presionados por la firma del acuerdo comercial con Estados Unidos y Canadá (T-MEC) que a diferencia de su antecesor, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), establece en su capítulo 23 un apartado dedicado exclusivamente a la revisión de las condiciones laborales y sindicales de los países de América del norte, además de ello la Reforma Laboral de 2019 que buscó impulsar un nuevo modelo laboral en México en cuya base se encuentra un sindicalismo libre y democrático. El interés de este artículo es discutir, más allá de las presiones comerciales, las alternativas reales que en el contexto queretano se presentan para afrontar la tarea de reanimar el sindicalismo libre e independiente, en la entidad que mejor ha explotado la noción de paz laboral como mecanismo de atracción de inversiones y como elemento clave de la política industrial, para ello se realizó un estudio de campo que permitió el mapeo e identificación de los principales actores sindicales y el análisis de las

[*]Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2852-7069 ; correo electrónico: pachecogarc@gmail.com
[**]Doctor en Ciencias Sociales. Investigador asociado al UAQ Labor Center/Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5768-2765
[***]Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales). Profesor-investigador y director del UAQ Labor Center/Centro Laboral UAQ de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0307-258X

relaciones laborales en Querétaro a partir de los contratos colectivos de trabajo (CCT) legitimados en los dos sectores industriales más importantes del estado, el autopartista y aeroespacial.

Palabras clave: Sindicalismo independiente, Paz laboral, T-MEC, Reforma laboral.

Introducción: el contexto del sindicalismo en Querétaro

Si algo caracteriza el contexto del trabajo en Querétaro y la particular forma en la que se configuran sus relaciones laborales es el relato de la paz laboral que se ha instalado como el signo positivo y distintivo de un mercado de trabajo aparentemente exento de cualquier conflictividad, al menos de aquella que se pueda expresar mediante protestas, paros, huelgas o movilizaciones obreras. No sólo las autoridades gubernamentales y el sector empresarial, sino también los líderes de las viejas y las nuevas centrales sindicales aprovechan cualquier oportunidad para reivindicar la vigencia de ese acuerdo tripartita. Sobre la base de una retórica que alude al diálogo, al cumplimiento de las leyes y al compromiso con la productividad, se procura preservar un clima favorable para atraer la inversión y, de este modo, ampliar las ofertas de puestos de trabajo, convirtiéndose en una política pública, como el gobernador Mauricio Kuri ha declarado en múltiples oportunidades: “Vendo a Querétaro, primero que nada, por la paz laboral que hay (…)”, (STPS, Noviembre 2022); “Yo creo que es de los principales baluartes que tiene Querétaro” (Hernández, Mayo 2023); “La paz laboral se construye todos los días” (Hoja de ruta, Mayo 2024), estas afirmaciones del político de extracción panista destacan a la paz laboral como un patrimonio distintivo de la entidad, como una cierta ventaja comparativa capaz de otorgar certeza y tranquilidad a los inversionistas y empresarios que se encuentran o que buscan llegar a la entidad.

La noción de paz laboral circula en distintos espacios comunicativos como alusión a un pacto, igualmente tácito que explícito, concertado entre las representaciones sindicales, los organismos del sector empresarial y las instancias gubernamentales. Incluso, el término ha sido utilizado para la formalización de

acuerdos tripartitas de diálogo, consultas e intercambio en el ámbito laboral y productivo del estado. Así consta en el Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro, publicado en La sombra de Arteaga, periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, el 21 de mayo de 2019, todavía durante el gobierno de Francisco Domínguez, antecesor del actual titular del Ejecutivo estatal. Ese acuerdo fue dado a conocer en el marco de los festejos del Día del Trabajo y participaron en su firma los principales órganos del sector empresarial, como la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), así como los representantes de los Clústeres industriales del estado, además de las centrales obreras de la Federación de Trabajadores de Querétaro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM Querétaro), la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) y de la Alianza Sindical del Estado de Querétaro (ASTEQ).

Con estos ejemplos, se destaca la concurrencia de las representaciones sindicales tradicionales y nuevas, en torno al consenso de la paz laboral, misma que es asumida igualmente como bandera de la retórica gubernamental, que promueve a Querétaro como un polo de desarrollo donde se fomenta la actividad industrial y se incorpora a la fuerza de trabajo en la actividad productiva global en un marco de legalidad y de progreso para las familias. En este marco, las organizaciones sindicales tradicionales continúan guiándose por una lógica corporativista, en la que los líderes se alinean con la idea de evitar la confrontación y apostar por los acuerdos concertados, aun cuando estos limiten las posibilidades de mejoras salariales, así como el reconocimiento y ampliación de los derechos laborales.

Los mandatos de la Reforma Laboral de 2019, derivados del anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), establecen la obligatoriedad para que el Estado garantice la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se han establecido mecanismos y plazos para que los sindicatos legitimen sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) mediante el voto personal, libre, directo y secreto. En este contexto, nos interesa analizar las condiciones y/o dificultades para que las representaciones

obreras independientes tengan presencia en las disputas por la titularidad de los CCT en el estado de Querétaro. Para ello, es preciso iniciar con la discusión de algunos aspectos teóricos y aproximarnos a la definición de sindicalismo independiente y las posibilidades que para él ofrece el T-MEC. Siguiendo esta discusión, se presenta una revisión de antecedentes para comprender el proceso de construcción de la íntima relación entre el desarrollo industrial en Querétaro y el corporativismo, que se refleja en las condiciones que, a partir de la reestructuración productiva y la flexibilidad laboral, dan lugar al fortalecimiento del colaboracionismo sindical bajo el signo del oficialismo y con ausencia de expresiones de sindicalismo independiente. Reflexionamos en la última parte sobre la vigencia de la paz laboral como un dispositivo constructor de consenso, que se asume como patrimonio común para obreros, patrones y gobierno.

El sindicalismo independiente y el T-MEC

Con el objetivo de establecer un marco mínimo para el seguimiento de los antecedentes históricos del sindicalismo independiente, es necesario establecer cómo se conciben las características de este estilo de organización obrera y los impactos de su presencia y accionar en distintos momentos de emergencia, auge o declive de los movimientos sindicales. En ese sentido, distintas investigaciones realizadas en México sobre el sindicalismo independiente ubican a la década de los setentas y a la llamada insurgencia sindical como el escenario donde mejor se muestran las características de ciertas organizaciones obreras que buscaron orientar sus estrategias de lucha y formas de representatividad hacia la defensa de los trabajadores de forma autónoma y democrática. La independencia se entendía como un alejamiento del partido político entonces hegemónico (el Partido Revolucionario Institucional) y una intención de mantenerse al margen, o en abierta confrontación, con las centrales oficialistas o charras (como la Confederación de Trabajadores de México, CTM) (Alfita, 1976; Menéndez, 1982; Gómez, 1980). En aquellos tiempos, los movimientos sociales y políticos de los sesenta —las luchas estudiantiles, principalmente— influyeron en la conformación de tendencias críticas hacia el modelo de sindicalismo oficial, caracterizado por el corporativismo y por

representar intereses ajenos y contrarios a los de los trabajadores. Entre los rasgos que se destacan para diferenciar al sindicalismo oficial del independiente, se destaca el propósito, en este último, de fomentar la participación activa y democrática de los trabajadores en la gestión y defensa de sus derechos laborales y sociales.

Actualmente, en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1 de julio de 2020, se han establecido diversos compromisos a través de los cuales el Estado Mexicano se obliga garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De igual modo, la Reforma Laboral de 2019 estableció ciertas bases para la transformación del estilo corporativista del sindicalismo en México, para promover mecanismos con los cuales, las organizaciones buscaran realmente el bienestar de los trabajadores y la representación de sus intereses. Este escenario podría resultar favorable para una mayor presencia del sindicalismo independiente.

El T-MEC, al contener disposiciones laborales orientadas al fortalecimiento de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas en los tres países miembros, ha emplazado al sindicalismo independiente mexicano ante una serie de retos para que esas disposiciones se vuelvan realidad. No obstante, según algunos diagnósticos, un sector del sindicalismo independiente se encuentra inmerso en procesos de desgaste interno, generando lo que se ha denominado como neocorporativismo sindical (Ortega y Solis, 2015). Si bien es claro que el T-MEC no se enfoca específicamente en la generación de condiciones óptimas para el sindicalismo independiente, sus acuerdos ofrecen una serie de oportunidades para este estilo de representación sindical. En primer lugar, se establece la libertad de asociación y negociación colectiva, como disposición que busca el reconocimiento y protección del derecho fundamental de los trabajadores para formar y unirse a los sindicatos que mejor representen sus intereses, además de fomentar la participación activa en la negociación de sus condiciones laborales.

La prohibición de la discriminación laboral por motivos de la afiliación sindical, en segundo lugar, tiene la intención de eliminar barreras para incorporarse libremente al sindicato que sea preferencia de los trabajadores, sin enfrentar

represalias o discriminación. Esta disposición, idealmente, allana el camino para que avance la formación y el funcionamiento de sindicatos independientes, al mermar las condiciones para la afiliación forzada o a espaldas de los trabajadores. Otra de las disposiciones en materia laboral del T-MEC que potencialmente favorece al sindicalismo independiente, es la inclusión de normas legales que obligan a los países miembros al reconocimiento de los derechos laborales y a la verificación del cumplimiento de las leyes en esta materia. No menos importante, por último, es el establecimiento de mecanismos de solución de controversias laborales. La creación de un Panel Laboral Independiente, con facultades para investigar denuncias de violaciones laborales también se presenta como una oportunidad para que los sindicatos independientes tengan un entorno más favorable al detectar irregularidades y presentar reclamos en nombre de sus representados.

No obstante, algunas críticas a lo anterior sugieren que aunque la revisión de los contratos colectivos abrió la puerta para que nuevos actores sindicales entren en escena, en Querétaro se mantiene el riesgo de que los procesos de ratificación y legitimación de los contratos colectivos de trabajo preserven la titularidad para las representaciones sindicales tradicionales y corporativistas, bien asentadas, consolidadas y con aceptación entre sus agremiados, elementos sobre los que se dará cuenta en los próximos apartados de este documento, a partir del trabajo de campo llevado a cabo para mapear a las organizaciones sindicales presentes en la entidad. Así mismo, a pesar de que el T-MEC y sus disposiciones en materia laboral perfilan oportunidades para el sindicalismo independiente, es oportuno preguntarnos quiénes tomarán en sus manos esas posibilidades. Es decir, más allá de lo que señalan los instrumentos formales, se requiere la actuación concreta de trabajadores organizados para llevar hacia adelante al sindicalismo independiente. Cabe preguntarse, en ese sentido, sobre los recursos, materiales y simbólicos, disponibles para intervenir en este potencial reposicionamiento en donde mínimamente se espera que los y las trabajadoras conozcan los cambios impulsados por la Reforma laboral de 2019 y el T-MEC.

Método

Los resultados del presente artículo son parte de una investigación en extenso sobre sindicalismo independiente en Querétaro llevada a cabo en el periodo 2022-2023 en las ciudades de Querétaro y San Juan del Rio. En este contexto, el proyecto tuvo fundamentalmente dos objetivos:

1. Documentar la presencia de sindicatos independientes en el estado de Querétaro y el tipo de Contratos Colectivos de Trabajo que representan.
2. Identificar las problemáticas que impiden el crecimiento de las titularidades de los CCT y presencia de los sindicatos independientes en el estado de Querétaro.

Se estableció una metodología en cuatro fases: una primera fase documental, en donde se construyó un marco de referencia para la identificación de sindicatos independientes. Un segundo momento, marcado por la realización de un trabajo de campo exploratorio en donde se indagó sobre la persistencia de dichas organizaciones en Querétaro, cuyo resultado fue la identificación de una sola organización que por cuestiones de confidencialidad se denominará en el documento “T.S.Q”. Un tercer momento implicó el trabajo de campo a profundidad en los parques industriales de las ciudades Querétaro y San Juan del Rio. Por último, se revisaron los contratos colectivos cuya titularidad pertenece a “T.S.Q” para caracterizar el tipo de prestaciones que tienen negociadas con las empresas.

Participantes y técnicas del estudio.

Para efectos de la descripción metodológica se enfatizará en las herramientas y participantes de las fases 3 y 4, cuyos resultados se desarrollan en líneas subsiguientes. En la fase 3, el trabajo de campo se llevó a cabo en el periodo comprendido de enero a julio de 2023, se encuestó y entrevistó a 140 personas estableciendo un muestreo por conveniencia, en donde el criterio de inclusión fue que los y las participantes se desempeñarán como trabajadores y trabajadoras dentro del ramo automotriz, aeronáutico, metalmecánico o de servicios relacionados a los parques industriales. En este sentido, la distribución por sexo de las personas que participaron en la investigación fue de 72.90% de hombres, frente a un 28.10% de mujeres. Como instrumento metodológico se trabajó con una encuesta de escala

Likert que consideró cinco opciones para medir las percepciones de los y las participantes, dichas opciones iban desde la opción “Definitivamente NO”, a la opción “Probablemente NO” un 2.9%, “Indeciso”, “Probablemente SÍ” hasta la opción “Definitivamente SÍ”. El instrumento comprendía 20 ítems organizados en 3 categorías que fueron: “Sobre la actividad laboral en la empresa”, “En relación al sindicato y la representación” y “Del Contrato Colectivo de Trabajo”.

Para la fase 4 fue utilizada una adaptación del instrumento FLECCOL (Cuestionario de Flexibilidad de la Contratación Colectiva) (Carrillo, Martínez y Lara, 2007; Carrillo, et. al 2014), dicha herramienta metodológica consta de 18 ítems que atienden 4 variables que son: 1. La participación del sindicato en materia de innovación tecnológica y de procesos productivos, 2. La participación del sindicato en las formas de contratación, 3. La participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso de trabajo, y 4. Las formas salario y prestaciones negociadas con la empresa. A ellas se les sumó la revisión de cláusulas de inclusión y exclusión en los CCT y un desglose de los salarios mínimos y máximos de los trabajadores operativos según las categorías que establece el propio contrato.

Resultados

En consecuencia, al primer objetivo planteado se hizo un rastreo de sindicatos que en su membrete se nombran independientes, en donde se pudo observar que son escasas las organizaciones ubicadas en la entidad:

Tabla 1. *Sindicatos independientes en Querétaro*

Sindicatos	**CCT más reciente en Querétaro**
SITEM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Educación de México)	No disponible
Sindicato de Trabajadores en Envases de Borosilicato y Calizo	No disponible (registro 2005)
Sindicato de Obreras y Obreros del Ramo Textil Paz y Trabajo	No disponible (Contrato Ley, registro 2005)

SITISSSTE (Sindicato Independiente de Trabajadores del ISSSTE)	No disponible
Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de la Industria Automotriz en General de la Republica Mexicana	2009
El Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de la Industria del Plástico, Transporte y Automotriz en General de la República Mexicana	2021
Sindicato Nacional Independiente de Empleados y Obreros de Productos Químicos en General de la República Mexicana	2021
Sindicato Nacional Independiente de Empleados y Obreros de Productos Químicos en General de la República Mexicana	2020

Fuente: elaboración propia con información del Repositorio de Información del Registro Laboral (2024).

Al respecto de esta información, existen dos consideraciones. La primera es que se observó que algunos sindicatos que se autodenominan independientes están vinculados o pertenecen a federaciones o confederaciones que históricamente han sido corporativas o, en casos específicos de organizaciones queretanas, pertenecen a la ya mencionada ASTEQ cuyo pacto por la paz laboral es una reedición del control del Estado sobre el sindicalismo. La segunda consideración es que existe una falta de vigencia en los datos recopilados, debido a que, en algunos casos, las fuentes de trabajo ya no existen. Por ejemplo, se menciona en la tabla anterior el caso del SINDICATO DE TRABAJADORES EN ENVASES DE BOROSILICATO Y CALIZO, cuya fuente de trabajo se encuentra inactiva, misma situación que el SINDICATO DE OBRERAS Y OBREROS DEL RAMO TEXTIL PAZ Y TRABAJO, empleados por la fábrica Lanas Merino cuya fuente de trabajo desapareció desde 2007.

En este contexto se optó por establecer una definición operativa de sindicalismo independiente en donde no solo fuera considerado el membrete de la organización, sino dos características mínimas fundamentales: una representación real de la base trabajadora y con prácticas no corporativistas, así como una posición política que cuestionara al Estado, sus instituciones y el discurso de paz laboral que ha implementado como ventaja competitiva de la entidad. Tal como se adelantaba,

la única organización que cumplió con esos rubros fue el sindicato “T.S.Q”, que, si bien tuvo un origen de cuño cetemista, en la coyuntura de la Reforma Laboral de 2019 impulsada por el T-MEC disputó y ganó la titularidad de al menos once contratos colectivos a organizaciones tradicionales, estalló –durante pocos minutos- la primera huelga del sector privado en la entidad en un lapso de 30 años, y simultáneamente impulsó la activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en dos ocasiones argumentando prácticas antisindicales por parte de la empresa e injerencia por parte de la Secretaría del Trabajo de la entidad con lo que agudizó su posición crítica frente al Estado.

Con relación al tipo de contratos que representa el sindicato T.S.Q. se pudo observar que posterior al 1 de mayo de 2023, fecha límite marcada por la Reforma Laboral para la legitimación de Contratos Colectivos, contaban en el Repositorio DE Información del Registro Laboral[*] con 27 CCT legitimados repartidos en diversas empresas y ramas productivas de la entidad, entre las que se encuentran las siguientes:

Tabla 2. *CCT legitimados, representados por T.S.Q.*

Rama productiva	**Empresas**
Agropecuaria	1. AGRICULTORES EL FUERTE, S.P.R DE R.L 2. IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V. 3. IRRITEC MEXICO SISTEMAS DE RIEGO, S.A. DE C.V. 4. RISING FARMS, S.A.P.I. DE C.V.
Automotriz	1. BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS MEXICO S. DE R.L. DE C.V. 2. GOTEC AUTOMOTIVE MEXICO S DE RL DE CV 3. HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V. 4. MTA AUTOMOTIVE SOLUTIONS MÉXICO, S.A. DE C.V. 5. UNIQUE FABRICATING DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Empaque y embalaje	1. K&P EMPAQUES, S.A. DE C.V.

[*] El repositorio Laboral es una herramienta virtual surgida en el marco de la Reforma Laboral. Tiene como premisa transparentar la búsqueda y consulta de organizaciones sindicales y los distintos trámites que estas han realizado como tomas de nota, directivas y padrones, contratos colectivos de trabajo vigentes e históricos, reglamentos interiores de trabajo, actas de legitimación, entre otros.

	2. LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. 3. MADEPACK, S.A. DE C.V.
Logística y transporte	1. LOGÍSTICA CINCO, S. DE R.L. DE C.V. 2. MEXICO RAILWAY TRANSPORTATION EQUIPMENT, S. DE R.L. DE C.V
Mobiliario	1. CAYVER, S.A. DE C.V. 2. COCINAS Y EQUIPOS INOXIDABLES DE QUERETARO, S.A. DE C.V. 3. CONVAMEX, S.A. DE C.V.
Plásticos y polímeros	1. B PACK, S.A. DE C.V. 2. ENPLA, S.A DE C.V 3. RECUBRIMIENTOS Y RESINAS DE QUERETARO, S.A. DE C.V. 4. TROQUELADORA BATESVILLE DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.
Textil	1. B&B APPAREL SA DE CV 2. F&H FIBRA S. DE R.L. DE C.V. 3. ULTRAFIBRAS DE MÉXICO SAPI DE CV
Otros	1. OPERADORA DE HOTELES TRES REGALOS, S.A. DE C.V. 2. MARCOZER, S.A. DE C.V. 3. STAR CASTING MEXICANA S.A. DE C.V.

Fuente: Elaboración propia con información del Repositorio de Información del Registro Laboral (2024).

De los contratos anteriores se revisaron las cláusulas de 25 empresas, quedando fuera del análisis TROQUELADORA BATESVILLE DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V. y UNIQUE FABRICATING DE MEXICO, S.A. DE C.V. al tener CCT que no han sido modificados y/o que datan de un tiempo mayor a 8 años. Con la muestra de 25 contratos restantes se observaron las prestaciones que ha logrado negociar el sindicato. En este sentido, algunos datos encontrados son los siguientes:

- Los salarios más bajos que TSQ presenta se encuentran en las categorías iniciales de las empresas B&B APPAREL SA DE CV ($123.22 por día), MARCOZER, S.A. DE C.V. ($125.5 por día) y LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. ($141.7 por día). En sentido contrario los salarios más altos de las categorías iniciales se encuentran en las empresas LOGÍSTICA CINCO, S. DE R.L. DE C.V. ($260 por día), IRRITEC MEXICO SISTEMAS DE RIEGO, S.A. DE C.V. ($265.2 por día) y MEXICO RAILWAY TRANSPORTATION EQUIPMENT, S. DE R.L. DE C.V. ($266.66 por día).
- Respecto a las categorías más altas o con mayor capacitación, los salarios se distribuyen de la siguiente manera: las tres empresas con peor salario son, B&B APPAREL SA DE CV ($127.64 por día), MARCOZER, S.A. DE C.V. ($ 155.51 por día) y OPERADORA DE HOTELES TRES REGALOS, S.A. DE C.V. ($181 por día). En el caso de los salarios más altos estos pueden encontrarse en las empresas HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V. ($510.43 por día para la categoría de “líder de equipo”), COCINAS Y EQUIPOS INOXIDABLES DE QUERETARO, S.A. DE C.V. ($519.54 por día para la categoría de soldador) y CAYVER, S.A. DE C.V ($886.07 por día para la categoría de gerente de producción)

Con el anterior análisis se obtuvo además un panorama de prestaciones laborales adicionales al salario. Respecto a las primas vacacionales, los resultados mostraron que: El 88% de los CCT muestran una prima vacacional del 25%, destacan los casos de las empresas IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V. en donde a los trabajadores con mayor antigüedad se les ofrece el hasta el 32%, la empresa LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. que otorga el 35% de prima vacacional y la empresa ULTRAFIBRAS DE MÉXICO SAPI DE CV que otorga el 40%. Para el caso de la prima dominical, el 94% de las empresas otorgan un 25% del salario, en este rubro el caso que destaca es el de LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. que no presenta en su CCT una cláusula al respecto, pero se obvia que es del 25% también. Únicamente el 24% de las empresas cuentan con bonos de puntualidad y asistencia, el 76% restante no los especifican.

Respecto a los bonos de productividad la proporción es similar, solo el 20% de las empresas ofrecen un bono de productividad mientras que el 80% no la especifican en su CCT. En este sentido vale la pena señalar que las empresas que ofrecen ambas prestaciones son: B&B APPAREL SA DE CV y ENPLA, S.A DE C.V. En cuanto a los días de descaso obligatorio, el 98% de las empresas tienen aquellos marcados por el Art. 74 de la LFT†, únicamente las empresas B&B APPAREL SA DE CV y LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. tienen días adicionales (jueves/viernes de semana santa y 2 de noviembre/12 de diciembre, respectivamente).

Por último, en el caso de los días de aguinaldo negociados, el 84% de los CCT muestran un máximo de 15 días de aguinaldo. Las empresas que destacan en este rubro son B&B APPAREL SA DE CV que ofrece hasta 20 días de aguinaldo (según antigüedad), HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V. que ofrece hasta 17 días (según antigüedad), LINFER IMPRESORES S.A. DE C.V. que ofrece 21 días a todos sus sindicalizados e IRRITEC GREENFIELDS, S.A. DE C.V. que ofrece 30 días de aguinaldo. Con lo anterior se puede concluir que el tipo de contratos que representa el sindicato TSQ está en el piso mínimo de las prestaciones marcadas por la LFT únicamente con pequeñas variaciones que responden a las ramas industriales de donde las empresas consultadas, lo cual hace inferir que hay poca negociación colectiva con las empresas, no obstante, llama la atención que el porcentaje de legitimación que tuvo en sus eventos el sindicato fue del 100% y ha continuado afiliando empresas y disputando titularidades de CCT. Quedará como tarea a futuro revisar las cláusulas y Contratos Colectivos que siga acumulando TSQ.

Respecto al segundo objetivo de la investigación, se puede señalar que uno de los grandes problemas que enfrenta el sindicalismo independiente en Querétaro, sumado al control corporativo que se detalló en la primera parte del escrito, es que las organizaciones a fin de legitimarse en el periodo marcado por la Reforma Laboral empezaron a tener mayor presencia en el piso de fábrica, en algunas ocasiones

† El 1o. de enero; El 5 de febrero; El 21 de marzo; El 1o de mayo; El 16 de septiembre; El 20 de noviembre; El 25 de diciembre; El 1o de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

alcanzando negociaciones contractuales inéditas que construyeron una percepción de atención a las necesidades laborales que en otras condiciones no se hubieran alcanzado.

De este modo, la mayor parte de los participantes afirmó conocer aspectos de la empresa al responder a la pregunta “Conozco mi descripción de puesto, la misión, visión y valores de la empresa” de manera favorable con un 72.1% de la muestra respondiendo “Definitivamente SÍ”, situación que se replicó en el ítem “Conozco las prestaciones que otorga la empresa”, en donde “Definitivamente SÍ” obtuvo el 85.0%. Esta tendencia siguió en las respuestas sobre el conocimiento del sindicalismo y sus ventajas, aunque no de manera tajante. Por ejemplo, para el caso del ítem que hace referencia a la afiliación voluntaria al sindicato se obtuvieron 2 registros anulados que representan el 1.4% de las respuestas, la opción “Definitivamente NO” obtuvo un 20.7%, la opción “Probablemente NO” un 2.9%, “Indeciso” recabó 5.0% de las respuestas, “Probablemente SÍ” un 15% mientras que la mayoría señalo que “Definitivamente SÍ” con un 55%. En este caso es pertinente señalar que se polarizaron las respuestas recabadas, lo cual puede deberse a las cláusulas de inclusión que siguen formando parte de los CCT, así como al desconocimiento de la existencia de algún sindicato dentro de la empresa de las personas encuestadas.

Al profundizar en el conocimiento sobre la organización a la que están afiliados y afiliadas, preguntando si se conocen todos los beneficios de pertenecer a un sindicato. La distribución de porcentajes de las respuestas de los participantes fue de un 9.3% para la opción “Definitivamente NO”, 8.6% para “Probablemente NO”, 10.7% para “Indeciso” mientras que “Probablemente SÍ” obtuvo un 24.3% y “Definitivamente SÍ” un 47.1%. Respecto a la percepción de si “Estar sindicalizado me brinda mayor estabilidad laboral”, las respuestas también fueron favorables, obteniéndose las siguientes distribuciones: “Definitivamente NO” 14.3%, “Probablemente NO” 5%, “Indeciso” 12.1%, “Probablemente SÍ” con 22.1% y “Definitivamente SÍ” alcanzando el 46.4%. en este caso, a diferencia de las preguntas anteriores la opción “Indeciso” obtuvo un puntaje mayor, en la medida en que la percepción de los sindicatos puede estar sesgada dependiendo la situación

a la que se enfrentan las y los trabajadores, aun así, la tendencia sigue siendo positivo

Para el caso del ítem que menciona “El sindicato al que pertenezco realiza asambleas u otro tipo de reuniones sindicales de manera periódica” la proporción siguió siendo mayormente positiva con un “Definitivamente NO” obteniendo el 19.3%, “Probablemente NO” con el 3.6%, “Indeciso” con el 4.3%, “Probablemente SÍ” con 15.0% y “Definitivamente SÍ” con 57.1%. Se contabilizó una encuesta anulada que representa el 0.7%. El ítem que menciona “Estoy bien representado por mi sindicato” se observa una percepción que mayoritariamente considera que sí, obteniendo la opción “Definitivamente SÍ” un 45.7%, seguida por “Probablemente Sí” con un 21.4%, la opción “Indeciso” representó un 10%, mientras que “Probablemente NO” un 6.4% y finalmente “Definitivamente NO” obtuvo un 16.4%. En el caso del ítem que señala “Mi sindicato defiende mis derechos como trabajador” se observa la misma tendencia que en ítems pasados, el “Definitivamente NO” alcanzó únicamente el 10.7%, mientras que “Probablemente NO” tuvo únicamente el 6.4%, la opción “Indeciso” alcanzó el 10%, “Probablemente SÍ” el 25.0 y, por último, la mayoría se decantó por el “Definitivamente SÍ” con un 47.9%.

No obstante, lo anterior, llegados al postulado “Me gustaría tener una mejor representación sindical” la mayoría de las respuestas se inclinan por el sí, con un 60% otorgado a la opción “Definitivamente Sí”, un 20% que apoyan el “Probablemente SÍ”, a diferencia del 7.1% que se muestra “Indeciso”, un 2.1% que menciona que “Probablemente NO” y un 9.3% que se decantó el Definitivamente NO. En esta pregunta se anularon 2 encuestas que corresponden al 1.4% de la muestra. Complementariamente a este ítem, en donde se muestra cierta inconformidad, el que menciona “Estaría dispuesto a cambiar mi afiliación a otro sindicato para mejorar mis condiciones laborales”, también tiene una mayoría donde se afirma que sí se cambiarían, con un 40% de encuestados mencionando que “Definitivamente SÍ”, un 21.4% que “Probablemente Sí”, “Indeciso” el 12.1%, “Probablemente No” el 4.3% y “Definitivamente NO” con el 20%. En este ítem se invalidaron el 2.3% de las respuestas otorgadas. Vale la pena cuestionarse si la

divergencia en las respuestas responde a inconformidades no manifiestas de los trabajadores y trabajadoras encuestadas, o si las respuestas positivas otorgadas antes se realizaron de esa manera cuidándose de posibles personas que puedan escucharles. tal como se explicitará en las limitantes metodológicas expresadas en líneas posteriores.

Para la tercera categoría referente a los CCT, se rescatan las respuestas del ítem que enuncia “Mi contrato colectivo de trabajo ya se ha legitimado”, en donde “Definitivamente NO” obtuvo un 10.7%, “Probablemente NO” un 1.4%, “Indeciso” 15%, “Probablemente SÍ “un 17.1% y “Definitivamente SÍ” obtuvo más de la mitad con 54.3%. En este ítem se anularon 2 encuestas que representan el 1.4%. Por último, al indagar sobre si “Se respeta lo establecido en mi contrato colectivo de trabajo” se observa nuevamente una tendencia positiva, con únicamente el 5.7% que aseguran que “Definitivamente NO” se respeta, “Probablemente NO” representó el 1.4%, mientras que la opción” Indeciso” fue el 12.1% de las respuestas. De este modo la mayoría considero que “Probablemente SÍ” se respeta el CCT con un18.6% y “Definitivamente SÍ” con el 60.7%. En este ítem se anularon 2 encuestas que representan el 1.4. % del total de la muestra.

De manera concluyente se observa cierta tendencia en la que los y las trabajadoras encuestadas consideran que sus organizaciones funcionan de manera adecuada, descartar o afirmar esa premisa requiere de una muestra más amplia, no obstante, como se mencionó, la manera en que los sindicatos y empresas capacitan a los trabajadores y la labor que se hizo previo al 1 de mayo de 2023 para lograr la legitimación de contratos puedo haber influido en la percepción de las personas encuestadas. Entre las consideraciones metodológicas derivadas del levantamiento de datos, destaca la dificultad de acceso a campo, tanto por la disposición territorial de los parques industriales que obliga a las empresas a otorgar transporte de personal a sus trabajadores, quienes son dejados al interior de las plantas, complicando la comunicación directa, aunado a la seguridad privada que manejan los parques industriales que tienen la consigna de rechazar el acceso a toda persona ajena a los mismos, incluso a las zonas aledañas. En otro sentido, el levantamiento de los datos resultó complejo porque las personas participantes

denotaban temor a ser vistos o escuchados expresándose mal del sindicato o de su empresa, a tal punto que se pedía omitir ciertas preguntas que les pudieran comprometer. De ahí que en los datos presentados se mencionaran algunas encuestas anuladas, pues la omisión llevaba a las y los trabajadores a no decantarse por alguna opción de las señaladas.

Conclusiones

El movimiento sindical de la entidad ha atravesado diversas coyunturas en donde resalta la constante tensión entre la inconformidad y la paz laboral. Desde el momento fundacional del sindicalismo queretano en la Fábrica de hilados y textiles ´El Hércules´ que fue pionera del proceso de industrialización nacional y en donde se mostraron las primeras expresiones de descontento y experiencias de lucha que decantaron en la expulsión de los inconformes a hacia la ciudad de Celaya para mantener la paz social (Valadés, 2013). Pasando por experiencias como la insurgencia sindical en Querétaro de los años setenta en donde se buscaba contender por el control de los órganos de representación obrera contra los líderes impuestos por las centrales corporativas, como la CTM y la FTEQ, protagonizando huelgas en empresas como Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A. De C.V. (TREMEC) en abril de 1974 que acabó con la persecución en contra de líderes disidentes (Flores, 1984).

Hasta decantar en la presencia y expansión de la flexibilidad contractual en las manufacturas y maquiladoras queretanas en el marco del neoliberalismo, en donde se usó la tradición corporativa de los sindicatos para redefinir los espacios de la acción sindical, las funciones y las cuotas de poder, aceptando las modificaciones en los contratos colectivos sin cuestionar las implicaciones de ello (Carrillo, 2016). El estilo del corporativismo sindical en Querétaro ha asegurado el control sobre los trabajadores, las resistencias han aparecido, pero la idea de la paz laboral y la oferta de un clima de tranquilidad se preservan como elementos definitorios de la atracción y permanencia de inversiones en la región, al menos hasta la coyuntura de la Reforma Laboral y el T-MEC que ofrecen mecanismos legales y oportunidades concretas para el fortalecimiento del sindicalismo

independiente. Empero, dichas oportunidades serán aprovechadas solo si existen liderazgos comprometidos con la autonomía sindical y si los trabajadores se organizan activamente para defender sus intereses. La experiencia de T.S.Q demuestra que, aunque es posible ganar la titularidad de Contratos Colectivos y obtener legitimidad, aún existe un largo camino por recorrer para lograr un cambio estructural que no solo se quede en disputas exitosas, sino que esas disputas decanten en CCTs con prestaciones que tengan impacto real en la vida de los trabajadores.

La percepción polarizada de los trabajadores respecto a su afiliación sindical refleja una falta de confianza en las organizaciones existentes, un desconocimiento generalizado sobre las ventajas de un sindicalismo efectivo y un temor a hablar y organizarse con libertad. Esta situación es producto, en parte, del dominio histórico de los sindicatos corporativos, que han privilegiado la colaboración con el Estado a cambio de ganancias políticas por sobre la defensa activa de los derechos laborales. Por tanto, el papel del Estado debe ser el de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, evitando cualquier tipo de injerencia en la vida sindical y la toma de decisión de los trabajadores, pues como se expresó, en Querétaro la intervención gubernamental ha contribuido a perpetuar un modelo donde los sindicatos tradicionales mantienen el poder. Romper con esta dinámica requerirá un compromiso real por parte de las autoridades para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva efectiva.

En este sentido, un reto crucial para el sindicalismo independiente será el de reconstruir la confianza de los trabajadores mediante acciones concretas que fortalezcan la libertad, la democracia y la representatividad real en Querétaro y no solo se ajuste a sostenerse en la representación de los CCT. En el marco de la investigación y a modo de cierre se consideran tres recomendaciones principales:

1. Promover concientización y transversalidad de los trabajadores sobre sus derechos laborales
2. Establecer espacio de cercanía con las y los trabajadores para ganar confianza y garantizar la representación real de sus necesidades.

3. Impulsar políticas públicas que comprometan a los actores gubernamentales locales a mantenerse imparciales ante el derecho de la libre asociación, promoviendo la igualdad de condiciones frente a los sindicatos tradicionales.

Se considera que solo a través de estas acciones se podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo y democrático en Querétaro.

Bibliografía

Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro (21 de mayo de 2019). La sombra de Arteaga Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, CLII (43), (pp. 13122-13167).

Alafita Méndez, L. "Sindicalismo independiente en México. Algunos indicadores 1971-1976." Miguel Ángel Manzano, et al, Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera. México DF: Centro Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (1977): 119-125.

Carrillo Pacheco, M. A., Martínez Juárez, J. J., & Lara Ovando, J. A. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias Valdenebro, & V. Solís Granados, Un siglo de sindicalismo en México (págs. 135-159). Sonora: Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.

Carrillo Pacheco, M. A., Salinas García, R. J., Real Cabello, G., González Juárez, M., Belmont Cortés, E., & Solorio Santiago, E. (2014). La situación de la Contratación Colectiva en el Sector Manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral. Querétaro, México: Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.

Carrillo, M. A. (2016) Sindicatos en Querétaro, su participación en la flexibilidad de los contratos colectivos. Digital Ciencia@UAQro. 11(1). 1-10.

Flores, L. F. (1984). Análisis de los factores de acción social de los obreros en Querétaro y su expresión organizativa. En G. Silva Ruiz, Movimientos sociales en Querétaro (págs. 109-233). Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.

Gómez Tagle, Silvia. (1980). Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas. México, El Colegio de México, (Jornadas, 93).

Hernández, D. (24 de mayo de 2023). Querétaro es referente en paz laboral, afirma Kuri. Consultado en Presencia Universitaria UAQ: https://presenciauniversitariauaq.com/queretaro-es-referente-en-paz-laboral-afirma-kuri/

Hoja de Ruta [Redacción]. (01 de mayo de 2023). La Paz Laboral Se Construye Todos Los Días: Mauricio Kuri. Consultado en Hoja de Ruta: https://hojaderutadigital.mx/la-paz-laboral-se-construye-todos-los-dias-mauricio-kuri/

Menéndez, Iván (1982). El sindicalismo independiente en Yucatán. Revista Mexicana de Sociología, 44(1), 189–214. doi:10.2307/3540199

Moreno, E. (2016) Modelo para ensamblar; Tres Historias, un Centenario. Diario de Querétaro. 4 de diciembre. https://www.diariodequeretaro.com.mx /cultura/modelo-para-ensamblar-tres-historias-un-centenario-436551.html

Ortega, M. y Solís de Alba, A. A. (coords.) (005), Estado, crisis y reorganización sindical, 2ª ed., México, Itaca.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (03 de noviembre de 2022). Querétaro alcanza 80% de conciliaciones y acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación. [Comunicado de Prensa]. https://www.gob.mx/stps/prensa/queretaro-alcanza-80-de-conciliaciones-y-acreditacion-como-entidad-de-certificacion-y-evaluacion?idiom=es

Valadés, José C. (2013) El socialismo libertario mexicano (S. XIX). Rosa Luxemburg Stiftung, Para Leer en Libertad AC.

Estudios sobre juventudes y trabajo

3. Darle a la mesereada: trabajo de nocturnidad (noctem) en bares de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México

Julio César Becerra Pozos*
Sergio Sánchez Vázquez**

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.03

A las cinco se cierra la barra del 33
Pero Mario no sale hasta las seis
Y si encima le toca hacer caja, despídete
Casi siempre se le hace de día
Mientras María ya se ha puesto en pie
-Jose Maria Cano, Cruz de Navajas. 1986

Resumen

El presente capítulo explora las características, requerimientos y subjetividad laboral del trabajo de meseros y meseras así como los desafíos y complejidad que conlleva su práctica en la vida cotidiana. Así, a partir de una distinción laboral del uso social de la noche en noctis y noctem, aunado a la información construída en trabajo de campo multisituado de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, se reflexiona en torno a la alta volatilidad de un mercado permanentemente abierto, el papel de las redes sociales en el acceso al empleo, la adquisición del saber hacer aprendido en la experiencia y el trabajo de performance laboral que se lleva a cabo en la producción del servicio en la mesa así cómo las dinámicas prácticas y

* Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales). Profesor-investigador del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6315-7772 ; **correo electrónico**: julio_becerra@uaeh.edu.mx
** Doctor en Antropología. Profesor-investigador del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: https://orcid.org0000-0003-3256-8998

simbólicas constitutivas del trabajo de interacción cara a cara que se da en la economía del tiempo nocturno.
Finalmente, se aborda el carácter juvenil de quienes lo ejercen, tanto en sentido de producción simbólica-performativa como en rango etario y sus implicaciones en el trayecto biográfico y horizontes de posibilidades.

Palabras clave: Trabajo nocturno, juventudes, precariedad laboral, nocturnidad, performance.

¿Qué significa *meserear*? Probablemente, para referirnos a la actividad laboral de ser mesero o mesera primeramente nos venga a la mente el acto de *servir mesas*, es decir, brindar bebidas y alimentos a comensales, tomar comandas, cobrar la cuenta o lo que generalmente puede nombrarse como "atender barra"‡, empero, es necesario recalcar dos elementos, uno objetivo y otro subjetivo, que implican consideraciones para una complejidad mayor de la actividad. Por un lado, la parte objetiva de que se trata de un trabajo con una alta polivalencia laboral que a su vez implica diferenciaciones en el proceso productivo determinadas por características etarias, de género e incluso fenotípicas; como segundo elemento; la complejidad subjetiva que implica la producción de un servicio mediante la puesta en práctica un performance laboral (Nieto, 2016) que se caracteriza por expresiones de diversa intensidad y variables cargas de trabajo emocional, sexualizado, estético y de cuidados que a su vez, para el caso estudiado queda enmarcado en una producción de la experiencia de nocturnidad/noctem (Nieto & Becerra, 2024) de quienes habitan y se recrean en la urbanidad de -para este caso- la ciudad de México.

La actividad de meserx cuenta con una alta volatilidad en un mercado permanentemente abierto y en el que el papel de las redes sociales así como la experiencia son constitutivos del mismo; trabajo que es mayoritariamente joven, aunque no es exclusivamente realizada por personas jóvenes -como se verá más adelante, la inclinación hacia uno u otro perfil varía dependiendo el enfoque y

‡ Cabe mencionar, desde aquí ya podría enunciarse una liminalidad y relación entre ser bartender o meserx. Pero de la alta polivalencia en el rubro se hablará más adelante.

modelo de negocio- y con accesos diferenciados al trabajo mediante elementos de género, clase, estética y fenotipo. Además, se caracteriza por un constante incremento de requerimientos en la práctica laboral en que gradualmente, el dedicarse a laborar en el *bar* va cobrando mayor centralidad y exigencia en otras aristas de la vida cotidiana, razones sustentadas por el subsecuente incremento de ingreso y las prenociones sobre el mundo del trabajo nocturno y el formal así como la posibilidad de optar a mayores consumos; todos ellos, elementos que fungen como factores determinantes en el abandono del proyecto de educación superior en el trayecto biográfico de un gran número de personas jóvenes que ingresan a este rubro. A lo anterior habría que agregar que incluso en aquellos que deciden permanecer en el rubro y hacer de esta actividad su profesión, suelen autodenominarse como personas del "ambiente", no necesariamente como meserxs, lo que implica que "de ninguna manera puede ser reducidos a una versión colectiva de la profesión, esto signiica que no existe una sincronización absoluta entre la individualidad del sujeto y la objetividad del sistema" (Salinas & Godínez: 69, 2017).

Aunado a ello, aunque no en todos los casos, a diferencia de los bares de franquicia -usualmente de cadenas multinacionales o de alcance nacional- principalmente aquellos que se encuentran en zonas no turísticas y en los márgenes del Centro Histórico de la Ciudad de México, así como en aquellos de la Zona Metropolitana en áreas menos vigiladas por programas e instancias institucionales, suele ser un trabajo con altas condiciones de precarización laboral e incluso sin prestaciones mínimas. En la mayoría, el acceso al empleo se da de manera informal y con contrato meramente verbal, bajo el argumento de que se ingresa "a prueba". Principalmente para aquellas personas que cuentan con poca o nula experiencia previa. Aunque cabe señalar, que un análisis más profuso de las condiciones y formas de precarización en el rubro escapan al alcance de este trabajo.

Empero, considerando el enfoque sobre la carga y valoración subjetiva de la actividad, encontramos prudente hacer mención a que los casos donde fueron constatadas estas condiciones de mayor desprotección laboral se observaron en dos tendencias: por un lado, modelos de negocio que emplean formalmente sólo a

una parte de la plantilla laboral, bajo un pretexto de que dichas prestaciones se obtendrán cuando la persona trabajadora haya pasado un determinado tiempo laborando en el bar y por tal, le parezca seguro al empleador la permanencia y por tal pasar por "la molestia" de realizar los trámites correspondientes.

> "y yo lo entiendo, aquí hay banda, sobre todo las morras son las que vienen disque a chambear con toda la pila y a la semana ya están pidiendo que les den todo de todo como ven que aquí al XXXXX le va bien y está aclientelado creen que sobra el varo (...) como Martín [propietario] es bien buena onda luego se aprovechaban y desde que entraban tenían, de todo te digo, hasta el seguro [prestaciones de ley] y ¿qué pasa? pues que a las dos semanas te dejan tirado el jale y eso es pérdida para nosotros, para la empresa, por eso ahora hasta que se lo ganen y así estamos los que tenemos que estar (...) y nos evitamos *las chachas* (ríe) que así les decimos a las que te dejan la chamba toda tirada, como *las chachas*".
>
> Josué, mesero y actual gerente de bar. 29 años. Comunicación personal.

Como se observa en el fragmento de la entrevista realizada, la condición de la obtención de las prestaciones laborales obligatorias por la legislación actual son vistas cómo un dádiva o derecho, más que cómo una obligación. Cabe señalar que aunque afortunadamente, estos casos son cada vez menos comunes derivado de las sanciones económicas e incluso la posibilidad de clausura, persiste la segunda tendencia, la cual se da a partir de un mutuo consentimiento del trabajador y empleador en que al considerar al salario como una parte ínfima constitutiva del ingreso y ante el atractivo monto de las propinas, así como la falsa creencia de que estas pudieran ser tasables por la fiscalización de un empleo formal; aunado a un imaginario de transitoriedad y libertad en el trabajo, terminan por desechar o demeritar la importancia de una inclusión formal.

> "Échate tres chelas, mira, yo te las invito y ahí está mi salario del día, no hay pedo ¿tu crees que por eso yo me voy a estar peleando con el patrón? obvio no, no lo vale y eso te lo gano, mínimo, con el servicio de una sola mesa"
>
> Lofe, mesero con 5 años de experiencia. 25 años. Comunicación personal.

De esta manera se articula un mercado de trabajo abierto durante toda la temporada y por consiguiente, de alta rotación. Que a su vez es integrado predominantemente por personas jóvenes con poca o baja experiencia en el mundo del trabajo quienes, aunque de diversos perfiles y estratos socioeconómicos suelen ser más proclives a someterse y aceptar condiciones de alta precarización. Caso contrario observado en aquellas personas (tanto hombres, como mujeres) que ya cuentan con una mayor experiencia en el rubro, refiriéndose a sí mismos como personas "del ambiente"[§] y que "ya se la saben", condiciones que implican una concientización de su propia valía reflejada en un saber hacer sustentado y también, de un desencantamiento sobre la figura patronal vista como un modelo fraternal o amistoso y más como una representación antagónica pero necesaria del trabajo.

Pensar en la precarización y exigencias en esta actividad nos remite a la interrogante sobre el porqué de la permanencia y demanda en el rubro, al respecto, en trabajos anteriores se ha hablado del aliciente derivado de ser un trabajo donde los ingresos son considerablemente mayores a los de otras actividades en donde no es requerida una alta calificación ni credencialización (Nieto,2017; Giglia, 2015; Becerra,2018), a ello se suma una percepción de tránsito en el rubro -a manera de un "mientras tanto" y "en lo que estudio"- así como el peso de las reciprocidades obligadas (Granovetter, 1983) en el que usualmente el acceso al trabajo es por medio de redes de conocidos y amistades que ya laboran en un bar, así como un imaginario laboral que lo concibe como una actividad alternativa y divertida, el cual es contrastado hasta llegada la experiencia sensible.

No obstante, estudiar el porqué de la permanencia en este tipo de ocupaciones a pesar de tener características precarias, ser sumamente desgastante y demandante a la par de continuar siendo considerado como una opción viable como ingreso al mundo del trabajo conlleva a indagar sobre las repercusiones que implica a nivel largo y medio en las oportunidades y trayectos de vida de sus trabajadores, al análisis de los factores estructurales entran en juego como las lógicas económicas, reticulares y culturales que condicionan tanto la naturaleza del mercado laboral como la racionalidad (o irracionalidad) de los actores

[§] Sin relación a la asociación "de ambiente" como alguien perteneciente a la comunidad LGBTTIQA+

implicados. De ello, meramente podríamos enunciar la existencia de un imaginario laboral en el bar, visto como un no trabajo o al menos una alternativa al empleo formal asociado al mundo adulto ya que este es percibido con una carga jovial y lúdica por la que incluso puede llegar a ser considerado por quienes lo ejercen como una opción o forma de resistencia frente a la inserción en el sistema laboral formal.

> Tú me ves y rápido sabes que no trabajo en una oficina, notas que eso no es para mí. Yo, encerrado en un trabajo serio de a señor como que no, quizá más adelante que tenga hijos y todo, pero así cómo que ahorita, pues ahora sí que "*ahí pa la vuelta joven*".
>
> Teo, mesero con seis meses de experiencia. 19 años. Comunicación personal.

Separándose temporalmente de los elementos simbólicos y subjetivos de esta actividad y la configuración de su mercado de trabajo, cabe enunciar la dificultad para realizar un trabajo de investigación cuantitativo con cifras oficiales sobre el rubro, pues persiste una opacidad tanto en el acercamiento a un conteo oficial de los espacios que hemos denominado como bares y como en el número de personas que emplean. Siendo así, el número de bares existentes en la Ciudad de México todavía se rige por la legislación de 2009 del entonces Distrito Federal en la que la distinción entre establecimientos restaurantes y bares no queda particularmente clara[**] aunque su naturaleza y mercado de consumo sean diferentes, de tal forma que si la principal característica que podría tomarse para cuantificarlos es la del permiso (licencia) para la venta de bebidas alcohólicas la claridad no se haría presente, lo cual supone un desafío para poder diferenciar de restaurantes cuyo principal giro es el de la venta de alimentos pero que cuentan con una licencia de venta de bebidas embriagantes.

Consideremos que la mayoría de los restaurantes antiguos o de más de 30 años su licencia de apertura es la de restaurante bar, si sumamos que existen registros de la diversidad de este tipo de establecimientos en México de desde 1857 como resultado de la intervención norteamericana (Pérez, 2021) y que desde 1901

[**]Ley de establecimientos mercantiles del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 26 de enero de 2009

se inició oficialmente el formato y permiso de restaurante bar con el Chapultepec (Martínez, 2015), no es de sorprender que aunque pueda realizarse un filtro de aquellos que únicamente pueden vender alcohol con consumo de alimentos, ello no implica que varios restaurantes cuentan con una licencia *ad hoc* y viceversa para los *bares*,[††] la efímera vida de algunos de estos establecimientos así como el carácter paralegal de algunos otros (los menos) y que una cantidad no difícilmente rastreable de bares opera en márgenes con licencias de restaurante o de venta de bebidas con alimentos mediante diversas estratégias que van desde acuerdos corporativistas y de colusión con instituciones gubernamentales hasta la puesta en escena de prácticas creativas como colocar platos vacíos o con restos en las mesas de los clientes con la advertencia de que en caso de una revisión de las autoridades, deberán decir que ya consumieron alimentos o la coerción a la clientela de que pidan algún elemento de la carta que pueda ser compartido.

Se trata de situaciones que usualmente son tomadas de buena gana por las personas consumidoras ya que aún así, los costos de los insumos alcohólicos (usualmente cervezas) continúan siendo significativamente más bajos que en otros espacios, además de que la misma construcción de atmósfera y valoración del establecimiento entre la comunidad los hacen particularmente atractivos y con alta afluencia. Por tal razón, optar por criterios oficiales como registro por licencia y tipo de establecimiento o la tasa de ocupación por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación Empleo (ENOE), el sistema clasificatorio de la STPS y otras vías institucionales pueden resultar en interpretaciones difusas sobre el número de personas que se dedican a la práctica, al menos para quienes no se han especializado en la vasta metodología cuantitativa, como es nuestro caso.

[††] Cuando se utiliza el término bares en cursivas se refiere en modo abstracto y conceptual a los espacios semi privados, asociados a la producción de nocturnidad, de venta y consumo (de al menos) alcohol y en los que la generación del servicio está mediada por la interacción cara a cara entre trabajadorxs clientes y representante del capital (C-T-K); de manera generalizada, se engloban bares, cantinas, antros, clubes, discotecas (si es que aún existen), salones, micro bares, *table dances*, cafebrerías, karaoke bar, *pub, irish pub, english pub, lounge*, gastrobar, tasca, mezcalería, cervecería, cervecería artesanal, club, *jazz club, bohemian club, rock club, classic bar, art bar*, galerías bar, o cualquier otro nombre que resulte afín a las características ya enunciadas (Becerra, 3:2018).

Pasando a una breve caracterización metodológica mediante la que podríamos responder a la interrogante ¿cómo estudiamos el trabajo de producción de servicio e interacciones de nocturnidad, *la meserada*? al requerir un enfoque multidisciplinar que permita el acercamiento a las diversas aristas de la profesión de producción de interacciones en la experiencia de nocturnidad, se optó por partir desde un análisis del mercado laboral desde centrado en la reconstrucción de las trayectorias laborales (Herrera, 2006) con énfasis en las transiciones entre escuela y trabajo (Miranda, 2022), enfoques que encontramos particularmente útiles al tratarse de un mercado predominantemente joven en que el trabajo eventualmente se vuelve el principal espacio de socialidad-sociabilidad (Salazar, 2009) por lo que se gestan dinámicas laborales-fraternas (que no les exime de que también puedan ser conflictivas) en que los sentidos de comunidad laboral (Salaman, 1974,2007) pueden servir como estrategias de resistencia y cohesión ante los procesos de control y precarización en entornos de lo que podría denominarse como economía del tiempo nocturno (Su-Jan y Chye Kiang, 2014; Talbot, 2007; Mercado y Hernández, 2020).

En cuanto al estudio de la práctica de ser meserx, si bien el espectro de diversidad por la que se configura es vasto, procuramos centrarnos en dos líneas principales: requerimientos de la producción del servicio en interacción directa y por el otro, desde una integración de contexto y práctica. De tal forma, la configuración del mercado de trabajo, constitución de las habilidades deseadas de las personas trabajadoras y la misma producción del servicio pueden ser consideradas como parte de una *Customized oriented bureocracy* (Korczynski, 2002; Brook, 2007) es decir, modelos de negocio que se orientan al cliente desde sus particularidades por nicho donde entraría el giro (si es de rock, reggae, banda, hacia algún perfil etario, colectividad o reflejo de construcción de clase). En el mismo sentido, al añadirse la variante de género el enfoque de trabajo sexualizado (Warhust, 2009; Sandiford, 2007, 2013) que no necesariamente implica un trabajo sexual nos ayudó a pensar en las diferencias y requerimientos entre hombres y mujeres desde el trabajo emocional (Hochschild, 2002; Brook, 2009) así como el de producción de servicio marcado por construcción de género (Seymour & Sandiford, 2013).

En segundo eje, con la intención de una óptica integradora, se piensa en el cúmulo de saberes aprendidos en la experiencia, configuración espacial como espacio significado y social y la doble hélice semántica de las performatividades (Johnson, 2014) imbricadas desde un performance laboral de nocturnidad metropolitana (Nieto,2017; Nieto & Becerra, 2024).

Con lo anterior en cuenta, ahora procedemos a centrar este estudio en la rizomática diversidad del performance (Jhonson, 2014) desde la óptica laboral y formas de producir el servicio de interacción cara a cara de nocturnidad para dar cuenta de la alta polivalencia, exigencias y especialidad que requiere el trabajo, así, se hablará de la producción del servicio en mesa (el que se realiza desde la barra tiene cualidades, exigencias y notables diferencias que no serán exploradas en este trabajo) desde una breve descripción de aspectos objetivos indisociables del proceso productivo, aspectos de producción netamente simbólica y actividades tanto prácticas como con función simbólica.

La producción del servicio en la mesa

Haciendo alusión a que de la amplia diversidad de espacios de nocturnidad que pueden fácilmente englobarse dentro de nuestra descripción amplia de *bares*, para las observaciones que dan cabida a este apartado nos hemos centrado en la modalidad de *bares donde el trabajo se exhibe* (Becerra, 2023), ya que corresponde a aquellos en los que la performatividad de producción de servicio -aunque en tendencia de corte vertical- es más claramente identificable, además de que el breve número de personas empleadas en comparación con otros formatos como los de *antros* o *bares de franquicias*, nos permite realizar algunas observaciones entre elementos medibles como la diversidad de la oferta en la carta, la capacidad de aforo de los establecimientos y el carácter evidentemente nocturno del giro comercial cuya atmósfera tiene una cercana relación con el perfil de las personas trabajadoras (constitución física, rango etario, aspectos fenotípicos que pudieran tener implicaciones de clase, etc.).

En cuanto a elementos observables de los espacios denominados como *bares donde el trabajo se exhibe*, cabe señalar que aunque el nivel de inversión en

la decoración es sumamente variable, suelen poseer una iluminación clara en la que es fácilmente identificable quienes son las personas trabajadoras, diferenciadas del resto de la clientela por utilizar uniformes de un corte formal (emulando el formato de cantina) que evidencia su función simbólica como productores de servicio. A propósito del colectivo de tipología de conjunto de bar al que nos estamos refiriendo, a diferencia de su contraparte "Bar en que el trabajo se disimula", aunque homóloga en cuanto a capacidad de aforo, dimensión y plantilla laboral, se considera prudente enunciar como algunas de las principales características por la que se diferencia el modelo de bar donde el trabajo se exhibe de aquel donde se disimula (en tendencia, pues se trata de meros modelos flexibles que pueden servir a manera de guía heurística) en términos de:

Diseño lumínico. La construcción de la atmósfera es uno de los elementos claves para lograr la experiencia deseada de la clientela y también, para procurar un mensaje sobre el público y mercado al que se desea dirigir, asimismo, si bien este tipo de espacios pueden "recrear la noche" más allá de los límites circadianos del movimiento de rotación (en un bar puede ser "de noche" en sentido simbólico sin importar si es de día al momento de ingresar), ello no necesariamente implica que deben ser lugares necesariamente oscuros, por el contrario, muchos de estos espacios que pudieran ser producidos en un sentido similar o acorde al de lo que se ha considerado como cantina -proveniente, principalmente desde el imaginario del mundo colindante entre la ruralidad y la incipiente metrópoli retratado en los filmes del ciclo de oro del cine mexicano (Silva, 2011)-, es decir, espacios lúdicos y privados pero iluminados y visibles para quienes se encuentren en ellos. Esa iluminación que procura una atmósfera de visibilidad consideramos puede estar asociada con la intención de que la producción del servicio en una tendencia asimétrica -aunque amable, fraterna o cordial- sea más evidente y distinguible. Por otro lado, también puede tener resonancia en cuanto al tipo de permisividad que el lugar otorga; ambos significados influyen tanto en el proceso productivo como en la performática laboral de quienes realizan el acto de *meserar* o "atender la mesa".

Autodenominación. En concordancia con un anclaje más cercano a la imaginería mexicana, los bares en que el trabajo se exhibe suelen tener nombres

en español, de fácil identificación y pronunciación así como alusiones lúdicas y del mismo universo semántico; de tal forma que a lo largo del país, pueden encontrarse establecimientos de este tipo con nombres como La colmena, La oficina, Las Palomas, El Tenango, El Tenampa, Las Duelistas, El As de Oros, La Covacha, El Dominó, Los Compadres, Chico Julio, El Tío, El Submarino, El Rodeo, El Dandy del Sur, La Faena, Los Amigos, El As de Copas, El Patio, La Tasca, El Escondite, La Cueva del Zorro, La Madriguera del Conejo, La Facultad, El Poeta, Ay Jalisco, La Esquina, entre muchos otros más. En una tendencia de influencia más sajona (donde prima la norteamericana) en muchos casos se opta por simplemente agregar el apóstrofe "´s" para indicar posesión (Dario´s, Mario´s, Barraza´s) y traducciones/adaptaciones de nombres propios al inglés (Mike´s, Peter´s, Michael´s) con todas las variantes y laxitudes por encontrar (Los Peters, Los Hermanos Herreras´s). Empero, la autoadscripción, a diferencia de los bares en los que el trabajo se disimula no es muy diversa y oscila entre las autodenominaciones de cantina, bar y bar familiar.[#]

Perfil etario de las personas trabajadoras. Como tendencia, si bien en todos los modelos de *bares* observados se perfila una mano de obra predominantemente joven, en el tipo de espacios de los cuales se desprende este capítulo fue donde se constató una mayor diversidad etaria y en donde más personas adultas también laboran; asimismo, es en esta clase de espacios donde los trabajadores tuvieron mayor anclaje y permanencia en un mismo espacio de trabajo. Consideramos que esta característica podría tener concordancia con la expectativa por parte del cliente de una producción del servicio de mesa más tradicional y también, con una preferencia por un saber hacer aprendido en la experiencia sobre lo estético.

División sexual del trabajo. Por el contrario con el perfil etario, en este modelo de negocio la división sexual del trabajo es mucho más marcada, si bien no es una regla, la plantilla de personas meseras no suele ser mixta, sino enteramente masculina o femenina; de igual manera con el personal de limpieza, salvo otras

[#] Los ejemplos de nombres mencionados no necesariamente corresponden a lugares observados en Ciudad de México y la Zona Metropolitana, sino meros ejemplos registrados a lo largo del país para un trabajo posterior.

posiciones en que el trabajo se divide por género, de tal forma que en actividades masculinas se encuentran las de personal de seguridad, cadenero, valet parking, garrotero y en feminizadas las de hostess y caja. Cabe mencionar que no se están abarcando otras posiciones laborales que no tengan interacción directa con el cliente como la de aquellas personas que laboran en la cocina.

Apertura a la diversidad sexogenérica. Aunque en términos generales podría decirse que en el rubro la discriminación por preferencia e identidad génerica no es necesariamente una problemática tan visible como en otras profesiones como las de las fuerzas del orden público (Herrera, 2019) o el trabajo en construcción; el trabajo realizado en bares del colectivo donde la producción del servicio es evidente tiende a ser considerablemente menos aperturado que en aquellos donde el performance del trabajo procura un desdibujamiento. No obstante, si el espacio en cuestión es parte de la oferta enfocada a la comunidad LGBTTIQA+ (o simplemente referido como *gay friendly* o *queer*), en dados casos, buena parte del personal que labora también podrá serlo. Este elemento puede resultar particularmente de interés en el sentido de que las actitudes de inclusión y "apertura" se encuentran mayoritariamente ligadas a un interés netamente económico más que ideológico.

Promoción y publicidad. A manera contraria que en el conjunto de "bares donde el trabajo se disimula", en el colectivo aquí estudiado la tendencia de promoción y publicidad de los establecimientos no depende ni se enfoca en las redes sociales ni por medios digitales, sino que la promoción de boca en boca , aunado a pequeños posters y carteles promocionales en las inmediaciones del sitio suelen ser la manera más común de darse a conocer. Lo anterior tienen un valor agregado en cuanto a que en este tipo de espacios el reconocimiento y valía del establecimiento se encuentra estrechamente ligado con la antigüedad del mismo. De ahí que varios de ellos coloquen rótulos, placas o añadidos al anuncio con el año de fundación, algunos en español ("Desde") y otros -al igual que aquellos en que el trabajo se disimula- con una abreviación de *Established in* ("Est.") o *since* seguido del año.

Acceso y permanencia en el trabajo. Para concluir con las características más distintivas de tendencias en el colectivo estudiado; similar a las formas de promoción

y publicidad, el acceso al trabajo en estos *bares* suele darse por la recomendación de otra persona mesera que conozca previamente al solicitante, ya sea como amistad secundaria o lazo débil (Granovetter, 1983), como también cuando existe un vínculo previo amistoso, en cuyo caso, existe un doble filo derivado de sentimientos de gratitud y obligación que pueden generar situaciones conflictivas ante situaciones de cambios de horario, extensión de jornadas y similares.

> Ahora ya sé que en si trabajas en el ambiente[§§] nunca vas a poder disponer *así-así* con seguridad de tu tiempo porque depende de tus compañeros, del patrón, de la novia del patrón [ríe] de la temporada, de que si alguien te dejó botada la chamba, si hay evento…te digo, de un montón de factores. Por eso, al principio como en el bar donde comencé nunca pero nunca te respetaban los días de descanso yo ya lo quería dejar, pero como mi cuate me había metido no le podía quedar mal (...) ya hasta que él también iba a renunciar nos salimos juntos y nos fuimos a otro, ahí mismo por XXXXX porque ese lugar, la verdad, sí estaba bien culero.
>
> Lofe, mesero con 5 años de experiencia. 25 años. Comunicación personal.

Si bien existen otros elementos que juegan un importante papel en la producción del servicio, tales como la decoración, calidad y volumen del sonido, oferta de entretenimiento, costos e incluso la presencia de actividades de paralegalidad; estos no serán mencionados debido a la alta diversificación y diferencias entre cada uno de los *bares*, independientemente del modelo de trabajo al que nos refiramos, lo que implicó una imposibilidad de marcar una tendencia y un necesario perfilamiento de estudio por cada caso para poder discernir sobre el efecto que dichos elementos juegan en relación con la persona trabajadora y la producción del servicio.

La dinámica práctica/simbólica de la producción del servicio.

[§§] En esta ocasión, el referirse a ser "de ambiente" no tiene una relación directa con ser parte de la comunidad LGBT, sino a pertenecer al cúmulo de personas que laboran en el ámbito de la economía del tiempo nocturno.

El trabajo de producción de interacciones en la economía del tiempo nocturno implica, a partir de un saber hacer aprendido en la experiencia, una combinación de habilidades estéticas, objetivas, prácticas y simbólicas para la lograr la experiencia deseable del cliente, saberes que a la par se adaptarán dependiendo de la lectura previa del cliente en cuanto a elementos subjetivos, fenotípicos, de género y etarios, performance que además habrá de variar si la producción de servicio se da a una persona en solitario, en pareja o en grupo; y, cómo se ha visto a lo largo de este trabajo, del modelo de negocio, giro identitario y producción del *bar* en el que se labore.

De esta manera, tomar una comanda no solamente es el acto de anotar sobre un papel (o tableta electrónica), sino que implica la carga simbólica e incorporada mediante un performance laboral (Nieto, 2016) que va desde la modulación del tono de voz, inclinación al tomarla, jugueteo o ceremoniosidad, confirmación, afirmación, etc. Con este mismo ejemplo de la toma de comanda también se puede añadir que dependiendo de la lectura previa del (los) cliente(s) también formará parte de un mejor valoración de la producción del servicio la memoria de la carta y oferta, el mencionar promociones “a favor” del cliente o recomendar un trago o bebida sobre otro y la manera en que este acto sea realizado.

Pero el trabajo de producción de servicio en un bar no es únicamente la interacción y procuración de un efímero vínculo afable entre comensal y meserx, en varios casos, la oportuna lectura de una actitud de no intromisión también puede reflejarse como una buena evaluación del servicio (caso similar al de los trabajadores del volante). Podríamos llevarse este tipo de disección hacia otros elementos de la producción del servicio como la entrega y contabilidad de la cuenta, la entrega de insumos y limpieza; incluso, desde la asignación de mesa ya se puede hablar de una actividad de trabajo práctico con fuertes implicaciones simbólicas y por tal, performáticas.

Así, el dedicarse a “atender mesas” también implica acciones fuera de la producción de interacciones cara a cara con el cliente y que pueden ser más

protocolarias como cuidar que no haya *muertos*[***], colocar más limones, rellenar los tazones de botanas (cuando son gratuitas), añadir servilletas, cambiar los saleros, limpiar rutinariamente la húmedad generada por la condensación del frío de las bebidas, recoger cáscaras de cacahuates, etcétera. Se trata de acciones que aunque no necesariamente son interactivas o resultado de la interacción -como haber solicitado, por ejemplo, más servilletas-, sí tienen implicaciones simbólicas enfocadas hacia la maximización de la ganancia y la producción efectiva del servicio. Ya sea por medio de la fiscalización del trabajo reflejado en el *pago* (cuando la reciprocidad es producto de un juicio subjetivo de obligación y protocolo) o por la *dádiva* (cuando la reciprocidad por el trabajo es más un proceso de creación de significados e intercambio-contra pago de un don recibido por una producción de experiencias).

A manera de cierre de este breve capítulo, me permito incluir una reflexión recuperada del trabajo de campo que dió parte a este trabajo y en la cual se engloban las características de la valía de un saber hacer aprendido en la experiencia a modo del desarrollo de un performance laboral de producción de nocturnidad; las condiciones de precarización en el rubro; que existe el ejercicio de capacidad de agencia por la elección laboral por parte de las personas trabajadoras y que lamentablemente, la problemática de fondo no radica en un debate de legislación o cumplimiento cabal de estas, ni tampoco se trata de un problema que se pudiera solventar mediante campañas de concientización sobre los riesgos psicosociales del trabajo nocturno ni de los derechos laborales, sino en una configuración de accesos desiguales y violencias estructurales que se acrecentan en personas jóvenes, de contextos en condiciones de desigualdad y con menores accesos educativos, siendo así, el trabajo de producción de interacciones en la economía del tiempo nocturno -incluso el que se da en condiciones de alta precarización- se presenta como una atractiva opción para la mejora de las condiciones económicas familiares y en el que los peligros derivados de la

[***] Algunas de las personas trabajadoras entrevistadas se referían de esta forma y a manera coloquial a la presencia de vasos y botellas (de cerveza) vacías. Aunque no a las botellas de licor, ya que estas pueden implicar un carácter de distinción en el consumo.

mesurada paralegalidad que puede implicar el rubro, son mucho menores que los de otras opciones juvenicidas como las de integrarse a las filas del crimen organizado.

> Carnal, uno no es pendejo, la neta. Obvio que aquí los que le damos a la mesereada nos sabemos en qué consisten las prestaciones de ley, los días que *a webo* nos tiene que dar un empleador, los días festivos, las vacaciones, el seguro social, el infonavit, los puntos…incluso los más chavos saben qué pedo, ya no es como antes que nos agarraban de sus pendejos. ¿Pero qué haces? ¿Qué haces si tus opciones son un McDonald´s o estar encerrado todo el día hasta casa de la chingada? ya sabes, vendiendo tarjetas por teléfono a gente que te cuelga en cuanto te escuchan el [cambio de modulación y tono de voz] "*Muy buenos y excelentes días tenga usted, señor Juan Fernández, le habla José Luis XXXX XXXX representante de grupo Citi Banamex*" y bam! madres!, te cuelgan o de mínimo te mientan tu madre. Yo tengo dos morritos y también cuido a mi mamá, aquí te dan IMSS, que es una mamada pero ya no quedas así desprotegido (...) y si sí te la sabes *verbear* y *cotorrear* con los clientes la neta es que sí te ganas un buen varo, pero te repito: sí y sólo si te la sabes con los clientes (...) entonces, si al final no me dan navidad, año nuevo, un aguinaldo pal pito y no me tomo mis vacaciones y encima me dicen "te toca chingarte hoy aunque sea tu franca" (ríe) sin pedos, ¡sin pedos! y te digo, no es por wey o por ignorante, es porque nos la sabemos de cómo está afuera y yo no quiero que mis hijos crezcan sin un papá o que digan "mi papá es narco" o está en el bote o muerto, que sepan que su papá le chambeó y estuvo ahí para ellos.
>
> José Luis, 3 años de experiencia como mesero. 32 años. Comunicación personal.

Bibliografía

Becerra Pozos, J. C. (2018). Nocturnidad y Noctis: Consideraciones para la etnografía de trabajo de producción de nocturnidad. Novos Rumos Sociológicos, 6(9), 135-160.

Becerra Pozos, J. C. (2023). Hacia una caracterización de espacios semiprivados de nocturnidad (noctem): diversidad y accesos diferenciados en bares de México. *Forum Sociológico. Série II* (No. 43). CESNOVA.

Brook, P. (2009). In critical defence of 'emotional labour' refuting Bolton's critique of Hochschild's concept. Work, employment and society, 23(3), 531-548.

Brook, Paul, (2007) "Customer oriented militants? A critique of the 'customer oriented bureaucracy' theory on front-line service worker collectivism" *Work, employment and society* Volume 21(2), pp. 363–374.

Cano, J.M. (1986) [Canción]. Cruz de Navajas. *Entre el cielo y el suelo*. Ariola.

Giglia, A., Robles, J., & del Trabajo, F. A. (2015). Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía informal: meseros en los restaurantes de la Ciudad de México. Editorial Porrúa.

Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. Sociological theory, 201-233.

Herrera Lima, F. (2006). Trabajadores mexicanos en Nueva York: problemas y avances en su organización. *Nueva antropología*, 20(66), 33-60.

Herrera, C. S. (2019). Comparativa de las actitudes hacia el colectivo LGTBI en las Fuerzas Armadas y en la población civil. *MODULEMA. Revista científica sobre Diversidad Cultural*, 3, 45-62.

Hochschild, A. (2002). Emotional labour. Gender: A sociological reader, 192-6.

Korczynski, Marek, (2002). "Trade Unions and Service Work" en *Human Resource Management in Service Work*, Palgrave: Great Britain.

Martínez Ocampo, Víctor Maximino."Los restaurantes en la Ciudad de México en la segunda mitad del siglo XIX (1869-1910)". Tesis, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015.

Mercado Celis, A., & Hernández González, E. (2020). Noche urbana y economía nocturna en América del Norte. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre Estados Unidos de América.

Miranda, A. (2022). Las transiciones entre la educación y el mundo del trabajo a través de lentes feministas: desafíos de políticas en la reconstrucción post pandemia. *Revista Argentina de Investigación Educativa*, 2(3).

Nieto Calleja, R. (2016). Trabajo en la globalidad hegemónica. Performance laboral en México y Guatemala. Revista Andaluza de Antropología, 11, 16-43.

Nieto Calleja, R. (2017). Trabajos emocionales y labores afectivas. Alteridades, 27(53), 35-46.

Nieto-Calleja, R., & Becerra-Pozos, J. C. (2024). Hacia una antropología de la noche urbana. *Alteridades*, 34(68), 11-23.

Pérez, R. M. M. (2021). La alimentación en la Ciudad de México desde mediados del siglo XIX hasta la restauración republicana de 1867. Revista Ecúmene de Ciencias Sociales, 2(2), 7-18.

Salaman, G., (1974). *Community and Occupation: An Exploration of Work/Leisure Relationships* Cambridge University Press: Cambridge, UK.

Salaman, G., (2007). "The concept of occupational community revisited: analytical and managerial implications in face-to-face service occupations" *Work Employment & Society* vol. 21 no. 2

Salazar, Salvador. (2009). "Idealizar el triunfo, enfrentar la sobrevivencia: Espacios de socialidad-sociabilidad en colectivos juveniles urbanos" UACJ

Salinas G., R. J. & Flores, J. M. G., (2017). Flexibilidad profesional y subjetividad. Nuevas exigencias en el mercado de trabajo. *Uaricha, Revista de Psicología*, 14(33), 65-74.

Sandiford, Peter & Diane Seymour (2013). "Serving and consuming: drink, work and leisure in public houses" *Work, Employment & Society* vol. 27 no. 1

Sandiford, Peter, (2007). "The concept of occupational community revisited: analytical and managerial implications in face-to-face service occupations" *Work Employment & Society* vol. 21 no. 2

Silva Escobar, J. P. (2011). La Época de Oro del cine mexicano: la colonización de un imaginario social. *Culturales*, 7(13), 7-30.

Su-Jan Yeo and Chye Kiang Heng, (2014). "An (Extra)ordinary Night Out: Urban Informality, Social Sustainability and the Night-time Economy" *Urban Studies* Vol. 51, pp. 712-726.

Talbot, D. (2007). *Regulating the Night: Race, Culture and Exclusion in the Making of the Night-time Economy.* Ashgate: EU

Warhurst and Dennis Nickson, (2009). “Who’s Got the Look? Emotional,Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services” *Gender, Work and Organization*. Vol. XVI No. 3.

4. Resistencia y cambio social a través de la apropiación de plataformas sociodigitales en el ámbito laboral juvenil

José Angel Cerón Hernández*

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.04

Resumen

Este capítulo analiza tres formas en que jóvenes en México, durante 2023, han apropiado plataformas sociodigitales para resignificar su relación con el trabajo, con base en testimonios presentados en las "Jornadas de Cultura Digital y Juventudes 2023". A partir de entrevistas y reflexiones con actores sociales diversos, se identifican mecanismos de resistencia y cambio social en el ámbito laboral juvenil.

El primer caso expone la experiencia de actores callejeros que, frente a la pandemia, migraron sus presentaciones a plataformas como YouTube Live y Zoom, transformando tanto su práctica como sus vínculos con el público. Este cambio no solo implicó una adaptación tecnológica, sino una profunda resignificación de su labor artística. El segundo caso aborda la creación de nuevos mercados laborales mediante el testimonio de un joven ingeniero que, combinando habilidades técnicas y pasiones personales, produce un podcast de divulgación histórica. Este ejemplo muestra cómo las plataformas permiten trayectorias híbridas y flexibles, revelando nuevas formas de inserción laboral juvenil. El tercer caso analiza la organización colectiva a través de la experiencia de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), que representa a repartidores y trabajadores de plataformas digitales, y que ha logrado articular demandas laborales valiéndose de herramientas como WhatsApp, Facebook y TikTok.

Desde un enfoque configuracional el texto argumenta que las plataformas actúan como espacios vividos donde se entretejen solidaridad, competencia y

*Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales). Investigador Posdoctoral en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Profesor asociado en la UAM-A. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3473-0821 ; correo electrónico: jceron@colmex.mx

subjetivación laboral. Estos casos ilustran cómo las juventudes no solo se adaptan al trabajo digital, sino que también lo transforman, desdibujando las fronteras entre lo laboral y lo íntimo, y forjando nuevas formas de comunidad, defensa y resistencia frente a la precarización estructural del capitalismo digital.

Palabras clave: Trabajo plataformizado; Apropiación digital; Juventud; Plataformas Sociodigitales

Introducción

Este trabajo reflexiona sobre tres formas de apropiación de las plataformas sociodigitales en el ámbito laboral, con especial énfasis en la población juvenil de México durante 2023. En buena medida la exposición serán los comentarios a fragmentos de entrevistas a través del foro de investigación “Jornadas de Cultura Digital y Juventudes 2023” celebrado en mayo del año 2023 en la Universidad Autónoma de México. Este encuentro trajo consigo la participación de una investigadora sobre el trabajo del teatro dramático reconfigurado de realizarse en las calles a realizarse, ahora, en plataformas de conexión en vivo; la segunda de un creador de podcast en multiplataforma cuyo contenido es sobre la historia de México, aunque su formación sea ingenieril; por último, de un dirigente de la Unión Nacional de Trabajadores por aplicación.

El eje principal de la sesión fue el "trabajo y la cultura digital", de la cual se identificaron tres formas en que los jóvenes han resignificado su relación con el trabajo a través de las plataformas tales como las redes sociodigitales. Estas formas representan mecanismos de resistencia y cambio social: (1) la resignificación del trabajo a través de plataformas, (2) la creación de nuevos mercados laborales y (3) la organización y defensa colectiva de los trabajadores mediante estas tecnologías. Aunque pare el lector estos casos puedan tener la apariencia de ser inconexos, la discusión teórica en torno a este fenómeno nos permite de reconocer algunos casos particulares de lo posible que el trabajo ya no puede analizarse exclusivamente desde su dimensión institucional o productiva, sino también desde la experiencia vivida de las personas trabajadoras. Siguiendo la propuesta de Silverstone (1999)

sobre la circulación de significados en los medios, el espacio digital actúa como un "espacio vivido" donde emergen nuevas formas de subjetivación, interacción y resistencia.

A nuestro parecer, las interacciones que construyen socialmente la ocupación -que parte de un enfoque configuracional-, recalifican sus actividades y defienden sus espacios de trabajo, es posible a través de grupos de Facebook, chats de WhatsApp y transmisiones en plataformas como YouTube o TikTok. En estos espacios las y los jóvenes trabajadores construyen comunidades sociodigitales que combinan elementos de solidaridad, así como de competencia económica, generando así lo que podría entenderse como un estado de ánimo colectivo en torno al trabajo como uno de los fenómenos tendenciales el mundo digital, pero también fuera de él. De este punto de arranque podemos cuestionar de qué manera se construyen lazos de intimidad y cercanía en estas comunidades digitales, al igual de indagar sobre cuál es el impacto de estas relaciones en la experiencia cotidiana de los trabajadores y si estas pueden representar una tendencia para las ocupaciones contemporáneas.

Por tal motivo describimos los casos que analizamos en este texto: El primero aborda la resignificación del trabajo tradicional donde el referente empírico son los actores callejeros que, debido a la pandemia, adaptaron su práctica artística mediante transmisiones en vivo, resignificando su labor y sus audiencias. El segundo se basa en la creación de nuevos mercados laborales, del cual empleamos el testimonio de un creador de podcast -así como sucede en cientos o miles de casos de jóvenes emprendedores en redes sociodigitales, donde se ilustra cómo las plataformas permiten la emergencia de ocupaciones híbridas que combinan formación técnica y habilidades creativas, facilitando la creación de proyectos independientes. Y, por último, la organización colectiva y defensa del trabajo donde se aborda la experiencia de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), un sindicato de reciente creación que representa a repartidores y trabajadores por aplicación, quienes se organizan a través de plataformas digitales para reivindicar derechos laborales. Estos tres casos reflejan cómo las juventudes mexicanas no solo se adaptan a las dinámicas del trabajo digitalizado, sino que

resisten y transforman dichas dinámicas, generando nuevas subjetividades laborales. Aquí, conceptos como lo Onlife (Floridi, 2014) —la hibridación entre lo digital y lo presencial— son cruciales para entender cómo se desdibujan las fronteras entre el trabajo y la vida cotidiana, así como entre el espacio productivo y el espacio íntimo.

Este capítulo se organiza en torno a tres secciones principales. En primer lugar, se explora la resignificación de trabajos tradicionales mediante la incorporación de plataformas tecnológicas. En segundo lugar, se aborda la creación de nuevas ocupaciones y mercados laborales como una forma de resistencia y adaptación frente a la precarización. Finalmente, se analiza la organización colectiva de los trabajadores a través de plataformas, resaltando las tensiones entre el individualismo promovido por estas tecnologías y la necesidad de acción colectiva.

Algunas consideraciones conceptuales: ¿cómo pensar este fenómeno?

La reconfiguración del trabajo en la era digital exige un análisis profundo de cómo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han transformado las dinámicas laborales, generando nuevas formas de producción de valor y reconfigurando las relaciones sociales en el ámbito del trabajo. Este proceso, como sugieren Braverman (1974) y autores contemporáneos, no solo altera las estructuras tradicionales del trabajo productivo, sino que también despliega nuevas lógicas de control, subordinación y resistencia, características del capitalismo digital. La tesis de Braverman, centrada en el control del proceso de trabajo en el capital industrial, se revitaliza en un entorno donde el trabajo digitalizado ha consolidado nuevas formas de producción y circulación de bienes. Plataformas como YouTube, Twitch, OnlyFans y TikTok ejemplifican cómo las actividades del ámbito del entretenimiento y la creación de contenido se integran en cadenas de producción simbólica y económica, dando lugar a ocupaciones emergentes.

Algunos ejemplos de este proceso es el de los creadores de contenido o Youtubers, quienes generan valor mediante la producción audiovisual a partir de su imagen personal (Cerón y De la Garza, 2018) o el streaming de videojuegos (Cerón,

2020) o en la producción de tik toks como forma de trabajo (Cerón, 2023). Esta dinámica desafía las nociones tradicionales de trabajo productivo e improductivo, pues, aunque no siempre producen bienes tangibles, su trabajo implica la movilización de habilidades emocionales, estéticas y cognitivas (De la Garza, 2020), consolidando economías digitales basadas en la atención y la visibilidad (Poell, Nieborg y Duffy, 2021), tal como deseamos expresar en nuestro primer caso. En este contexto, sigue vigente la disputa entre capital y trabajo, aunque en un entorno digitalizado. La tensión entre el control del proceso de trabajo, la extracción del valor y las relaciones laborales que emergen de estas dinámicas sigue siendo central en la discusión. Es imperativo preguntarse cómo estas nuevas formas de trabajo digitalizado generan relaciones de subordinación, resistencia y reivindicación.

El reto de la organización colectiva en el marco de las tecnologías digitales se enfrenta a obstáculos como la individuación, la invisibilización de relaciones laborales y la adopción de un ethos basado en el emprendimiento tal como exponemos en el tercer caso. Como señala Antunes (2023), la deshumanización del trabajo plantea un desafío para quienes investigan las posibilidades de organización laboral en este nuevo entorno ante el problema de la flexibilidad y autonomía ocultan la desprotección laboral. Esta paradoja es central en el debate contemporáneo sobre el trabajo digital: mientras las plataformas transforman el proceso de trabajo, también profundizan relaciones de explotación y desigualdad, trasladando los costos y riesgos a los trabajadores (Laval y Dardot, 2013). Reflexión donde la creación de ocupaciones, en nuestro caso segundo se expresa.

Diversos estudios en América Latina han abordado la organización colectiva en el trabajo plataformizado, analizando formas de sindicalización, organizaciones civiles y colectivos. Sin embargo, surge la pregunta: ¿qué otras acciones pueden contribuir al avance de la resistencia y el cambio social en este contexto? En este orden de ideas, una de las vías de constitución de estados colectivos de ánimo y de posible organización o de construcción social de la ocupación se encuentra en las plataformas sociodigitales que actúan no solo como herramientas de trabajo, sino también como espacios de interacción y subjetivación, donde los jóvenes trabajadores construyen significados, resistencias y formas de adaptación. Aquí, los

conceptos de espacio vivido (Lefebvre, 1991) y comunidad sociodigital son clave para comprender cómo estas dinámicas impactan las experiencias cotidianas y las relaciones intersubjetivas.

Como señala Silverstone (1999), la circulación de significados en los medios refuerza sentimientos de pertenencia e identificación. En plataformas como Facebook y WhatsApp, representan microcosmos donde se entrelazan elementos de solidaridad y competencia. Estos grupos permiten compartir experiencias laborales, denunciar precariedades, y ofrecer consejos prácticos sobre recalificación laboral, elaboración de CV o estrategias de desempeño en nuevos trabajos. Al mismo tiempo, emergen lenguajes específicos —emojis, stickers, memes— que configuran una cultura digital particular (Pereira, Camargo y Parks, 2021). Dichos códigos refuerzan una racionalidad empresarial desde abajo (Gago, 2017), donde conviven valores neoliberales, como el esfuerzo individual y el emprendimiento, con expresiones de ayuda mutua y colectividad.

En este contexto, figuras como los Youtubers y coaches digitales desempeñan un rol central como "creadores de habilidades" (Soriano y Panaligan, 2019). A través de tutoriales, mentorías y cursos, estos actores capacitan a otros trabajadores para adaptarse a las exigencias del mercado digital, consolidando así una gramática empresarial neoliberal (Ferrari y Graham, 2021). Sin embargo, esta "educación informal" no busca liberar a los trabajadores, como proponía Freire (2000), sino optimizar su desempeño dentro de un sistema precarizado. Por ejemplo, en las plataformas de click-farm, trabajadores reciben capacitación informal para realizar microtareas digitales, como crear cuentas falsas o producir interacciones automatizadas (Lindquist, 2018), un ejemplo se encuentra en los casos de seguidores de Instagram o Facebook que se vuelve una alternativa para jóvenes que desean aumentar su visibilidad de sus contenidos, como aquellos que se ocupan en aumentar tales números (Lindquist, 2021). Este proceso refleja cómo las tecnologías digitales actualizan formas tradicionales de informalidad laboral en América Latina, combinando economías locales de subsistencia con las demandas globales del capitalismo digital (Cunningham y Craig, 2021).

Los espacios digitales, por tanto, son profundamente ambivalentes. Si bien habilitan nuevas formas de solidaridad y resistencia, también refuerzan estructuras de precarización y competencia. En grupos como los que existen en las redes sociodigitales la interacción se mueve entre el humor, la crítica y el apoyo mutuo, evidenciando las tensiones entre la necesidad de supervivencia económica y el deseo de construir comunidades de pertenencia (Soriano y Cabanes, 2020). Es por ello por lo que consideramos que la lógica de plataformización del trabajo ha transformado radicalmente las dinámicas laborales, las subjetividades y los espacios de interacción en la era digital donde las redes sociodigitales y las tecnologías de la información y comunicación fungen un papel protagónico. Las plataformas sociodigitales no solo median el proceso de trabajo, sino que también generan espacios de disputa, donde se configuran nuevas formas de resistencia, adaptación y solidaridad.

Caso 1: Resignificación del Trabajo mediante el Uso de Plataformas

El punto de arranque de esta sección se enmarca en la pandemia por COVID-19 lo que provocó la interrupción de muchas actividades económicas, principalmente aquellas que suponen interacciones cara a cara. Esto forzó a los trabajadores a reinventar o resignificar sus procesos laborales. Un caso destacado es el de los trabajadores del teatro callejero, quienes, según Azucena Feregrino[†††], investigadora de la UAM-Iztapalapa, adaptaron su trabajo mediante la transmisión en línea de sus espectáculos, recibiendo donaciones digitales en lugar de las tradicionales propinas. A partir de la interacción con la investigadora y su trabajo durante las “Jornadas de Cultura Digital” antes mencionado se realizaron los intercambios y reflexiones que mostraremos a continuación teniendo en cuenta la clave analítica propuesta en este capítulo. Este desafío particular para las artes escénicas, especialmente el teatro llevó que, en el caso específico recuperado del encuentro, los estudiantes de teatro, acostumbrados a trabajar en espacios públicos

[†††] Para profundizar a mayor detalle las implicaciones sobre la recalificación consultar Feregrino, A. (2023) Trabajo no clásico y configuración productiva en el trabajo artístico. México: UAM-Ediciones Lirio

donde la interacción directa con el público es central, enfrentaron una transformación abrupta: resignificar sus prácticas laborales a través de plataformas digitales. Lo anterior muestra cómo la flexibilidad, con dosis de creatividad, las personas jóvenes trabajadores, se ajustan ente este nuevo contexto sin quedar exentos de condiciones de precarización e inestabilidad.

Uno de los principales obstáculos que enfrentaron fue el cuestionamiento sobre la naturaleza de su trabajo: ¿podía seguir considerándose teatro si se transmitía en plataformas digitales? Cualquier tipo de intermediación tecnológica, como la pantalla, era percibida como una amenaza a la esencia del teatro. Este debate giraba en torno a la noción del "acontecimiento convivían," un concepto que sugiere que el teatro exige la presencia física y la interacción directa entre actores y público en un espacio y tiempo determinados. La transición de los espectáculos teatrales a plataformas como Zoom, YouTube Live o Facebook Live refleja esta misma dinámica. Inicialmente, los shows eran realizados en espacios públicos (plazas, parques, calles), escenarios donde la consistencia del trabajo era igualmente precaria debido a la falta de infraestructura formal y la dependencia de propinas. La pandemia, al eliminar estos espacios, forzó a los estudiantes de teatro a explorar el trabajo digitalizado, adaptándose a plataformas reguladas, pero igualmente inconsistentes, donde el ingreso económico proviene de donaciones voluntarias o microtransacciones virtuales.

Durante el confinamiento, surgieron dos posturas: la apocalíptica y la integrada. Por un lado, quienes temían que la mediación tecnológica diluyera la relación entre actor y público, afectando así la esencia misma del teatro. Por otro lado, los integrados aceptaban la necesidad de utilizar tecnología, no solo para mantener viva la actividad teatral, sino también para explorar nuevas formas de expresión artística. Esta resignificación del teatro en tiempos de pandemia planteó un cambio profundo en la manera en que se entendía y ejercía la producción teatral. Una de las adaptaciones más notables fue el uso intensivo de la tecnología, algo que en la industria creativa ya era común en áreas como la guionización, la edición o la programación. No obstante, en el caso del teatro, el teletrabajo era una modalidad poco explorada, lo que obligó a los estudiantes a desarrollar nuevas

habilidades y a utilizar equipos tecnológicos en condiciones completamente diferentes.

Otro ejemplo que ilustra este cambio es la experiencia de los estudiantes transmitiendo sus obras desde casa, donde el sonido ambiente cotidiano —como el pregón de vendedores callejeros o el ruido de una olla— se colaba en las transmisiones, rompiendo con las convenciones del teatro tradicional. Además, los espacios familiares, marcados por jerarquías domésticas, también influían en la práctica teatral. Una profesora de la Facultad de Filosofía y Letras relataba cómo algunas de sus alumnas interrumpían sus clases o ensayos porque sus madres les pedían que fueran a comprar tortillas, lo que revelaba las tensiones entre el trabajo artístico y las obligaciones familiares. Este proceso de adaptación no solo implicó cambios tecnológicos, sino también una resignificación cultural del trabajo teatral entre los jóvenes. Un segmento importante de esta población es la vocación y la pasión códigos subjetivos que difuminan en ocasiones la noción del teatro como trabajo visto aquí como una “vocación. Esto supondría una disonancia emocional -como lo pensase Horschild- entre la búsqueda de conservar una fuente de ingreso, su percepción sobre la naturaleza de su ocupación y los efectos que tendría para su bienestar emocional y mental.

En América Latina, esta resignificación laboral guarda estrecha relación con lo que Franco (2021) define como *"viração"*, es decir, una movilidad lateral entre actividades contingentes y marcadas por la inestabilidad y la inconstancia. Como describe Silva (2011: 59), esta lógica laboral depende del *“arreglárselas”* en el día a día, entre trabajos legales e informales, adaptándose constantemente a las circunstancias. Como señalan Poell, Nieborg y Duffy (2021), la plataformización de la producción cultural en América Latina depende de economías informales y de baja tecnología, donde la precariedad estructural es una constante. Esta producción cultural resignificada no solo implica el uso de plataformas digitales, sino también la incorporación de nuevas habilidades tecnológicas que estos trabajadores deben adquirir de manera autónoma. Los estudiantes de teatro no solo actúan, sino que también se convierten en productores, editores y promotores de sus espectáculos, integrando tareas adicionales en el proceso laboral.

En este sentido, la economía creativa en la región está íntimamente ligada a mercados paralelos e informales, donde el acceso a ingresos depende de una visibilidad digital precarizada. Tubaro et al. (2022) y Altenried (2020) subrayan que esta dinámica lleva a los trabajadores a operar en condiciones de autosuficiencia extrema, creando cuentas múltiples, negociando con audiencias reducidas y enfrentando la falta de protección laboral formal. El traslado de la práctica teatral a los entornos digitales también supone una reconfiguración del espacio vivido. Los estudiantes de teatro no solo deben enfrentar el cambio tecnológico, sino también las tensiones que surgen al realizar su trabajo en el espacio doméstico. Situaciones como interrupciones familiares, ruido ambiental y la falta de privacidad se convierten en parte de la experiencia laboral, rompiendo con la concepción tradicional del espacio teatral.

Por otro lado, esta resignificación del trabajo también abre nuevas posibilidades creativas. Los estudiantes experimentan con el uso del sonido ambiente cotidiano, integrándolo como parte de sus obras, y utilizan las limitaciones del espacio doméstico como un recurso escénico innovador. Este proceso refleja la capacidad de los trabajadores para apropiarse de la tecnología y resignificar su práctica profesional en un contexto de crisis. Si bien la recalificación laboral en plataformas digitales evidencia la precarización, también muestra formas emergentes de resistencia y adaptación. Los estudiantes de teatro no solo resignifican su práctica profesional, sino que generan subjetividades laborales que combinan elementos de vocación, creatividad y lucha económica. En este sentido, su trabajo no solo busca la sostenibilidad financiera, sino también la preservación del significado cultural y del carácter colectivo del teatro.

Estas dinámicas, sin embargo, no están exentas de contradicciones. Por un lado, las plataformas permiten una mayor visibilidad global y el acceso a nuevas audiencias; por otro, consolidan formas de trabajo fragmentadas y desreguladas que profundizan la precarización. Los estudiantes deben navegar entre el ethos aspiracional del emprendedor digital y la vulnerabilidad estructural que caracteriza al trabajo cultural en la región (Laval y Dardot, 2013; Gago, 2017). Es por ello por lo que se considera que la apropiación tecnológica en este caso particular no solo se

sustenta en el uso de estas herramientas como vía de subsistencia, sino también en un proceso de resignificación en el contenido de la producción de arte. De esta manera se puede pensar en que la transmisión de obras teatrales, así como de otras actividades que pueden contener en su núcleo la producción de significados de carácter estéticos, emocionales o cognitivos, no solo es un proceso de subsistencia, sino también de resistencia y revalorización del trabajo.

Creación de Nuevos Mercados Laborales: El Caso del Podcast como Resignificación Profesional

La irrupción de las plataformas sociodigitales ha facilitado la emergencia de nuevos mercados laborales que permiten a los jóvenes reconstruir sus trayectorias profesionales, integrando habilidades técnicas y pasiones personales en un contexto marcado por la precarización y la transformación digital. Para este caso, se hace un tratamiento especial a la trayectoria y testimonio vertido en las jornadas de un creador de contenido para redes sociodigitales en forma de podcast -como puede ser para otros canales en Internet- mostrando la posibilidad de apropiación tecnológica en la habilitación de nuevas ocupaciones y circuitos productivos.

El podcast en cuestión lleva por nombre *Patria Bajo Asedio,* creado por un joven llamado Eduardo López en el año 2021*,* permite pensar en procesos de conformación de procesos de trabajo particulares en la conformación de ocupaciones en tiempos de crisis (o no). Al igual que el caso pasado, pero para aquí no puede considerarse la norma, la pandemia de COVID-19 funcionó como un parteaguas, impulsando a los jóvenes trabajadores a resignificar sus habilidades académicas y técnicas mediante el uso estratégico de plataformas digitales. En el caso del entrevistado, su formación en Ingeniería Mecánica y fotografía se fusiona con intereses personales en la literatura y la historia, dando lugar a un proyecto de divulgación histórica en formato podcast.

Dentro del testimonio vemos que no existe una correspondencia lineal, tal como ha evidenciado la robusta área de la sociología de la educación, entre la formación profesional con el ejercicio de ésta en distintos contextos productivos. El ejemplo aquí mostrado evidencia un proceso de reinvención a través de la capacidad de las

personas jóvenes para el desarrollo de proyectos productivos, en este caso mediante tecnologías accesibles tales como las redes sociodigitales y las plataformas de streaming. Esta experiencia revela la complejidad de ser un creador en la economía digital contemporánea que centramos en tres vías principales de análisis:

1. La economía de la atención: Al igual que el podcast, todas las personas creadoras de contenido para el Internet requieren de captar la atención del público, considerado el bien más valioso en la actualidad (Poell, Nieborg y Duffy, 2021). Este proceso requiere habilidades tanto tecnológicas como estratégicas en términos de interacción con los potenciales espectadores o consumidores de dicha producción. El entrevistado menciona la necesidad de desarrollar contenidos diferenciados y bien fundamentados para destacar en un mercado sobresaturado evidenciando los procesos de competencia dentro del mismo mercado.
2. La resignificación del trabajo: La investigación empírica ha mostrado la complejidad en términos de proceso de trabajo que conlleva la producción de tales contenidos digitales. Requiere de una combinación de habilidades técnicas y creativas-relacionales que muestra cómo los jóvenes reinterpretan y reconfiguran sus trayectorias laborales en función de las demandas del entorno digital. El podcast, entonces, no solo es un proyecto personal, sino una ocupación viable que integra conocimientos académicos y experiencias extracurriculares.
3. Adaptación a nuevas dinámicas laborales: El creador enfrentó desafíos relacionados con la producción técnica, la distribución del contenido y la búsqueda de nichos de audiencia en un panorama altamente competitivo. Estos obstáculos reflejan las tensiones entre el emprendimiento digital y la precarización inherente a las plataformas.

El caso del creador del podcast se inscribe en un proceso más amplio de transformación del mercado laboral, donde las redes sociodigitales funcionan como circuitos productivos alternativos. En palabras de De la Garza (2020), la incorporación de tecnologías disruptivas configura nuevas relaciones de

producción, circulación y consumo, donde es posible problematizar de manera amplia las fronteras entre ocio y trabajo, además de hablar de configuraciones productivas en los servicios, en este caso de entretenimiento. En principio, la calificación necesaria para ejecutar el proceso de trabajo no requiere más que de la manipulación de los dispositivos de grabación y edición sumando a ello una conexión a internet. Sin embargo, varios estudios han mostrado que la calificación de estos trabajadores es más allá de la manipulación de dispositivos, sino que se relacionan con habilidades del ámbito de las emociones, lo estético, lo cognitivo y lo moral, tal como lo plantea el enfoque del Trabajo No clásico (De la Garza, 2020).

Tal trayectoria muestra que están estrechamente vinculados con lo que Franco (2021) describe como *"viração"*, una lógica laboral característica de América Latina basada en la movilidad lateral y la capacidad de adaptación contingente. Al igual que los estudiantes de teatro que trasladan sus prácticas al espacio digital, los creadores de contenido como el entrevistado navegan entre actividades formales e informales, combinando habilidades preexistentes con nuevas competencias digitales. De igual manera se vincula a procesos de configuraciones productivas en servicios puesto que el podcast *Patria Bajo Asedio,* así como miles de creadores de contenido en la web -y principalmente jóvenes- no solo llena un vacío en la divulgación histórica, sino que también posiciona al creador como un trabajador cultural digital capaz de generar valor económico y simbólico.

No obstante, esta dinámica no está exenta de contradicciones. Si bien las plataformas digitales permiten a los jóvenes acceder a nuevas oportunidades laborales, también consolidan formas de precarización y competencia. La necesidad de autogestión, la falta de seguridad laboral y la dependencia de las lógicas algorítmicas de las plataformas son desafíos estructurales que limitan la sostenibilidad a largo plazo de estas ocupaciones. A pesar de estas limitaciones, el caso del creador de contenido refleja un momento de resistencia y transformación social. La apropiación tecnológica no solo resignifica las trayectorias laborales, sino que también permite a los jóvenes construir subjetividades híbridas, donde confluyen la vocación, la pasión y la lucha económica. El podcast, como producto

cultural digital, se convierte así en un espacio de expresión y autonomía dentro de un sistema laboral en crisis.

Organización y Defensa Colectiva en el Trabajo Plataformizado: El Caso de UNTA

También exploramos algunas posibilidades y limitaciones que tienen las relaciones laborales en términos de organización colectiva y la defensa del trabajo. En el caso particular, hablando del contexto mexicano, el trabajo mediado por plataformas de trabajo de los cuales las formas más evidentes se encuentran como enuncia Gandini (2021) las aplicaciones located-based como las que son de reparto. También existen las plataformas web-based que se basan en plataformas de microtareas principalmente en diseño y resolución de problemas. Sin embargo, para este capítulo y del resultado del intercambio en las Jornadas, no enfocaremos en la experiencia de organización colectiva como nuevas estrategias de resistencia, como el caso de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA). Este sindicato, aún en formación y con una historia relativamente nueva en la historia del movimiento obrero, representa una experiencia colectiva que busca enfrentar las condiciones desreguladas impuestas por las empresas digitales y reivindicar los derechos laborales de un sector en crecimiento[‡‡‡].

El testimonio de Cristian Terrazas, sociólogo y secretario de relaciones exteriores de la UNTA, ilustra una problemática estructural en el trabajo plataformizado: la negación del reconocimiento legal como empleados formales. Las empresas, al etiquetar a los trabajadores como “socios” o “colaboradores independientes”, eluden la obligación de garantizar derechos básicos como la seguridad social, prestaciones laborales y protección ante despidos injustificados. Como señala Antunes (2023), esta desregulación refleja la consolidación de un modelo laboral flexible, atomizado y precarizado, donde los riesgos y costos son transferidos directamente a los trabajadores. Este modelo, si bien promueve una

‡‡‡ Ante la inminente aprobación de la reforma en materia laboral en México en 2024, donde se reconocen derechos laborales a trabajadores de aplicación, queda como tarea indagar cuál será el papel del sindicalismo mexicano para este sector-

narrativa de autonomía y flexibilidad, en la práctica invisibiliza las relaciones de subordinación y las dinámicas de explotación que caracterizan al trabajo por aplicación. La experiencia de los repartidores y conductores, quienes dependen de algoritmos opacos y condiciones de trabajo inestables, evidencia la necesidad de cuestionar las lógicas empresariales neoliberales que sostienen este tipo de empleo (Laval y Dardot, 2013).

La creación de UNTA surge como una respuesta organizada a las estrategias de precarización laboral impulsadas por las plataformas digitales. En un contexto donde predominan la atomización y la individualización, la iniciativa de formar un sindicato representa una forma de resistencia frente a las condiciones adversas del trabajo plataformizado. Como menciona Korczynsky (2002), la organización colectiva en sectores precarizados enfrenta grandes desafíos, pero también constituye una herramienta fundamental para la defensa de los derechos laborales. Aquí se muestra la forma de lo onlife para la organización colectiva, puesto que es a través de grupos, según el testimonio del organizador sindical, es a través de la solidaridad expresada en redes sociodigitales como lo son Facebook, Tiktok y Whatsapp en los cuales se pueden establecer redes de intercambio de información, de apoyo colectivo estableciendo lógicas de solidaridad, cooperación e, incluso competencia.

La experiencia de la UNTA no solo evidencia la contradicción entre la narrativa del empoderamiento y la realidad de la desprotección laboral, sino que también abre un debate sobre la capacidad del sindicalismo contemporáneo para adaptarse a las nuevas formas de trabajo digitalizado. En América Latina, esta discusión cobra particular relevancia debido a la expansión acelerada de las plataformas y la creciente informalización del trabajo. Esto supone un desafío para el sindicalismo en la era digital, el caso de la UNTA refleja un fenómeno más amplio: la reinvención de las estrategias sindicales en un contexto marcado por la plataformización y la digitalización del trabajo.

La organización colectiva de los repartidores y trabajadores por aplicación enfrenta varios desafíos estructurales tales como la fragmentación del trabajo debido a la individualización promovida por la estrategia productiva de las

plataformas que inhibe la creación de vínculos con carácter solidario puesto que trabajan de manera aislada para el caso de los trabajadores de reparto que defiende la UNTA; esto refuerza la invisibilización de las relaciones laborales limitando las posibilidades de organización. Otro de los retos, como menciona el testimonio se encuentra a través del control algorítmico que establece lógicas internas de competencia y de intensificación -por no decir autoexplotación- trasladando los costes de producción de las plataformas a las personas trabajadora. Este tipo de control, como señala Woodcock (2020), dificulta la identificación de mecanismos de explotación, lo que representa un obstáculo adicional para la organización sindical. A lo anterior se le suma el problema de la deslegitimización institucional debido a la desconfianza a las figuras sindicales o colectivas o del Estado cuya demanda principal reside en la proveeduría de seguridad (Urbina y Cisneros, 2024)

A pesar de estos desafíos, la creación de sindicatos como la UNTA representa una ruptura significativa con la narrativa dominante de las plataformas. Al articular demandas colectivas y visibilizar las condiciones precarizadas de los trabajadores, la UNTA se posiciona como un actor clave en la lucha por una reforma laboral que garantice derechos y protecciones en el ámbito del trabajo digital. La organización colectiva en el trabajo plataformizado también permite la construcción de subjetividades y solidaridades emergentes. Si bien las plataformas promueven un ethos basado en la competencia individual, iniciativas como la UNTA demuestran la capacidad de los trabajadores para construir lazos solidarios y articular demandas comunes. Este proceso refleja lo que Soriano y Cabanes (2020) denominan “solidaridades digitales”, es decir, formas de resistencia que surgen a partir de las interacciones en espacios digitales compartidos.

Asimismo, la experiencia de la UNTA evidencia cómo la acción colectiva puede transformar las dinámicas de subordinación y explotación en oportunidades para la reivindicación y la resistencia. La lucha por el reconocimiento legal y la mejora de las condiciones laborales no solo responde a una necesidad inmediata, sino que también representa un acto de resistencia frente al modelo neoliberal que sustenta la economía digital.

Conclusiones

Tal como vimos a lo largo de este capítulo, el conjunto de experiencias analizadas nos muestra, según este criterio solamente la punta del iceberg de posibilidades y casos particulares de lo posible de procesos de apropiación tecnológica por parte de las juventudes en el mundo del trabajo donde lo digital puede habilitar o inhibir procesos de recalificación, construcción social de ocupación y defensa del trabajo. Es por ello por lo que consideramos importante la aseveración de que el trabajo atraviesa distintos ámbitos de las interacciones sociales, al igual que lo digital estableciendo. Lo digital se muestra no como un conjunto de herramientas neutrales, sino como un espacio de disputa donde coexisten la precarización, la resistencia, la creatividad, la solidaridad y la subordinación.

Este ejercicio resulta valioso para pensar en la manera en que las tecnologías tienen impactos significativos en las trayectorias laborales de las personas jóvenes. En México cabe destacar el nivel de penetración tecnológica respecto al acceso a conexiones a Internet, acceso a dispositivos tecnológicos y consumos digitales. Todo esto permite conocer las posibilidades como consumidores, pero también como productores además de las posibilidades transformadoras que emergen de su apropiación. Del mismo modo, es importante no perder de vista para su estudio una mirada crítica que visibilice las condiciones estructurales, de subjetividad y las acciones en contextos de precariedad que persisten en el trabajo digital o que tenga un componente digitalizado en ello. No resulta menor señalar de que hablamos de la posibilidad de desarrollar estrategias de resistencia que los jóvenes trabajadores están construyendo para reivindicar su derecho al trabajo digno en el contexto del capitalismo de plataformas.

En lo particular en lo tratado en este capítulo, vimos en primer lugar como trabajos que históricamente estaban consolidados con su particular proceso de trabajo, relaciones laborales; como lo es el trabajo del teatro, al igual que otras ocupaciones que en su centro se tenga la interacción cara a cara sin intermediación de herramientas digitales han sido reestructuradas. Las prácticas profesionales que antes dependían de la presencialidad o la interacción directa, como las artes escénicas, tuvieron que adaptarse y utilizar plataformas digitales para seguir

existiendo. Se evidencia cómo la tecnología no es solamente una herramienta, sino de igual manera puede ser considerado un medio de reconfiguración productiva para ciertas ocupaciones que buscan existir y resistir ante los cambios en los mercados de trabajo y de consumo.

Para el segundo reflexionamos sobre la emergencia de nuevas ocupaciones ligadas directamente a la tecnología. En este sentido, no estamos hablando solo de profesiones tradicionales que utilizan herramientas digitales, sino de la creación de trabajos completamente nuevos, como la producción de contenido en YouTube o la gestión de redes sociales. Estos trabajos surgen dentro de un ecosistema digital que no solo redefine las formas de empleo, sino también las expectativas y aspiraciones juveniles respecto al trabajo. La cultura digital y las redes sociales han generado un espacio de interacción en el que los jóvenes no solo consumen, sino también producen contenido que les permite encontrar nuevas formas de autoexpresión y empleo

Por último, se analizó cómo los jóvenes que trabajan en plataformas digitales utilizan estos espacios no solo para obtener ingresos, sino también para la organización colectiva y la defensa de sus derechos laborales. El caso del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación es un ejemplo de cómo la tecnología ha facilitado la creación de redes de apoyo y espacios de resistencia frente a la precarización laboral. Las plataformas digitales, más allá de ser simples intermediarias, se han convertido en un campo de disputa por los derechos laborales y la calidad del trabajo. Estos ejemplos reflejan que la apropiación tecnológica por parte de los jóvenes no se limita a un solo ámbito, sino que atraviesa múltiples esferas: desde las trayectorias profesionales más consolidadas, pasando por la organización colectiva, hasta la creación de nuevas ocupaciones. El análisis de estas experiencias nos invita a reflexionar sobre el impacto de la tecnología en las trayectorias juveniles y cómo estas nuevas formas de trabajo están cambiando la manera en que los jóvenes se insertan en el mercado laboral.

Bibliografía

Altenried, M. (2020) 'The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence', Capital & Class, 44 (2).

Antunes, R. (org.) (2023) Icebergs a deriva. O trablho nas plataformas digitais,Biotempo Editorial, Brasil

Cerón, J (2020). "El trabajo de los streamers de videojuegos" en De la Garza, E. y Hernández, M. (Coords.) Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico Fundamentos teóricos y estudios de caso. CDMX: UAM-Gedisa. ISBN:978-84-18525-10-0

Cerón, J (2023). "El show (nocturno) de Truman: Noctis y trabajo no clásico en lives de Tik tok" en Becerra, J. y Salinas, J. (Coords.). Del crepúsculo al anochecer. Juventudes a través del trabajo, violencias y sus espacios. México: UAQ-Gedisa. ISBN: 978-607-513-684-4

Cerón, J., y De la Garza, E. (2018). "Os youtubers como trabalhadores não clássicos". En Bridi, M. A. y Lima, J.C. (Coords.) Flexíveis, Virtuais e Precários? Os trabalhadores em tecnologias da informação. Curitiba: Ed. UFPR. ISBN: 978858480134

Cunningham S. y D. Craig (2021) Creator Culture: An Introduction to Global Social Media Entertainment. New York: New York University Press.

De la Garza, E. (2020). "Qué es el trabajo no clásico" en De la Garza, E. y Hernández, M. (Coords.) Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico. México: UAM y Gedisa

Gago V. (2017) Neoliberalism from Below: Popular Pragmatics and Baroque Economies. Durham: Duke University Press.

Gandini A (2021) Digital labour: An empty signifier? Media, Culture & Society 43(2): 369–380.

Korczynski, Marek (2002) "Trade Unions and Service Work", en Korczynski, Marek (2002) Human Resource Management in Service Work, Palgrave, Great Britain.

Laval, C. & Dardot, P. (2013). La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal. Barcelona: Gedisa.

Lindquist J. (2018) 'Illicit economies of the internet: Click farming in Indonesia and beyond', Made in China Journal, 4.

Lindquist J. (2021) Good Enough Imposters: The Market for Instagram Followers in Indonesia and Beyond in S. Woolgar, E. Vogel, D. Moats & C. Helgesson (eds) The Imposter as Social Theory: Thinking

Pereira G., I. Camargo y L. Parks (2021) WhatsApp disruptions in Brazil: A content analysis of user and news media responses, 2015–2018. Global Media and Communication, Online First.

Poell T., D. Nieborg y B. Duffy (2021) Platforms and Cultural Production. London: Wiley.

Silverstone R. (1999) Why Study the Media? London: Sage

Soriano C. y J. Cabanes (2020) Entrepreneurial solidarities: Social media collectives and Filipino digital platform workers, Social Media and Society, 6 (2): 1–11.

Soriano C. y J. Panaligan (2019) 'Skill-Makers' in the Platform Economy: Transacting Digital Labour' in A. Athique and E. Baulch (eds) Digital Transactions in Asia, London & New York: Routledge: 172–191.

Tubaro P, M. Coville, C. Ludec, & A. Casilli (2022) 'Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms'. Internet Policy Review.

Urbina Cortés, G. A., y Cisneros Yescas, I. (2024). Imaginarios laborales y preferencias políticoelectorales de repartidores en Ciudad de México. Estudios Sociológicos De El Colegio De México, 42, 1–24. https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2699

Woodcock J. (2020) 'The algorithmic panopticon at Deliveroo: Measurement, precarity, and the illusion of control', Ephemera, 20 (3).

5. El acceso a una segunda lengua e inclusión laboral de jóvenes de bachillerato: Oportunidades y desafíos en Jalisco y Querétaro

Lucía Valencia García[*]
Sonny Angelo Yáñez Castro[**]
Viviana Briones Lara[***]
Cecilia Cota Martínez[****]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.05

Resumen

En el contexto de un mundo globalizado, el dominio del inglés como segunda lengua (L2) se ha consolidado como una herramienta clave para acceder a mejores oportunidades laborales y educativas (Serrano, 2016). Esta investigación analiza las percepciones de estudiantes de nivel medio superior (NMS) en Jalisco y Querétaro acerca del inglés, su aprendizaje y su vinculación con la inclusión laboral en su contexto inmediato. A través de una encuesta aplicada a 280 jóvenes de los bachilleratos adscritos a la Universidad de Guadalajara (UdeG) y la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), se evaluaron tres dimensiones: la percepción general sobre el inglés, su relación con la inserción laboral y educativa después del nivel medio superior, y las oportunidades para mejorar su dominio del idioma dentro del sistema educativo público en el que se encuentran. Los resultados evidencian que, aunque los estudiantes reconocen la importancia del inglés para su desarrollo profesional y académico, persisten desafíos significativos, como la falta de

[*] Doctora en Lingüística. Profesora-investigadora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2773-0591 ; correo electrónico: lucia.valencia@uaq.mx

[**] Doctor en Lingüística. Profesora-investigador de la Universidad de Guadalajara. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8493-0699

[***] Doctora en Educación Multimodal. Profesora-investigadora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6284-7982

[****] Doctora en Educación Multimodal. Profesora-investigadora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6760-3581

herramientas institucionales para lograr un nivel de competencia esperado (B2 según el MCER) como lo es la desarticulación curricular entre el nivel medio superior y nivel superior. Nuestros resultados también demuestran el papel crucial de los factores emocionales y motivacionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la necesidad de políticas educativas más efectivas para fomentar el dominio del inglés en la educación pública, así como su utilidad en la inserción laboral de esta población estudiantil particular. El estudio concluye que, si bien existe conciencia entre los jóvenes sobre el valor del inglés, se requiere una mayor articulación entre las políticas educativas y esfuerzos institucionales no suficientes, las oportunidades reales de aprendizaje, así como sus limitantes y las demandas del mercado laboral para lograr una inclusión efectiva.

Palabras clave: *aprendizaje del inglés, bachillerato, percepciones acerca del inglés, inclusión educativa, inclusión laboral.*

Introducción

En un mundo globalizado, el dominio del inglés se ha convertido en una herramienta indispensable en distintos ámbitos, debido a la integración de México en materia económica y comercial con países del norte y otras regiones del mundo (Serrano, 2016). Por ello, en 2015, dentro de las propuestas de *Inglés para la competitividad y la movilidad social* de la *Agenda Nacional de Inglés*, se llevó a cabo una reestructuración de la política educativa nacional para que quienes dominaran esta lengua pudieran acceder a mejores condiciones laborales, salarios más altos y mayores oportunidades de negocio con otros países.

En el ámbito educativo, el dominio del inglés permite a docentes y estudiantes acceder a diversas fuentes de información actualizada y facilita el intercambio de ideas, lo que fomenta la colaboración e innovación en diferentes disciplinas (Consejo de Europa, 2002). En este contexto, la Secretaría de Educación Pública (SEP) ha reconocido la importancia de la enseñanza del inglés en las escuelas públicas del país, lo que se refleja en la *Reforma Integral de la Educación Media Superior* (RIEMS), donde se destaca que el aprendizaje del inglés como segunda

lengua (L2) es cada vez más relevante. De manera complementaria, el reciente proyecto educativo de la SEP, la *Nueva Escuela Mexicana* (NEM), busca transformar el sistema educativo en un contexto globalizado y digitalizado, donde el dominio del inglés representa un beneficio tanto personal como profesional (SEP, 2022).

De acuerdo con las directrices establecidas por la RIEMS, la reforma vigente, se espera que los estudiantes egresados de la EMS alcancen un nivel intermedio de competencia lingüística (B2+ según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, MCER). Lo anterior parece ser un proyecto ambicioso si consideramos algunos indicadores sobre el nivel actual del inglés en los mexicanos. Según el Ranking EPI (English Proficiency Index) presentado por Education First (EF) en su versión más reciente (2023), México se encuentra en el lugar 89 de los 113 países participantes, lo que lo ubica entre los países con un nivel de dominio bajo. En dicho estudio participaron 20 países latinoamericanos, y México se encuentra en el penúltimo lugar, solo por encima de Haití (EF, 2023). Concretamente, en el campo de la EMS es complicado establecer el nivel de inglés de los estudiantes, ya que no existe una herramienta con cobertura nacional que permita obtener esta información. Sin embargo, algunos estudios regionales o institucionales coinciden en que la mayoría de los estudiantes egresados de la EMS no logran desenvolverse con el nivel intermedio esperado (Cid de León, 2023; Sánchez, De Santiago y Jöns, 2017; Martínez y Esquivel, 2018).

Por ello, para los estudiantes de la EMS de los estados de Jalisco y Querétaro, el inglés resulta crucial, ya que, al concluir sus estudios en este nivel, algunos deberán integrarse a la fuerza laboral y otros continuarán con su carrera universitaria. En ambos casos, el dominio del inglés (L2) podría brindarles mayores posibilidades de crecimiento. Surgen entonces preguntas como: ¿son los estudiantes conscientes de las expectativas relacionadas con el inglés en su egreso de la EMS? Independientemente de si deciden continuar sus estudios o ingresar al mundo laboral, ¿perciben el inglés como una herramienta que pueda aportar positivamente a su futuro? Las respuestas a estas interrogantes son de suma importancia, ya que en el proceso de enseñanza-aprendizaje los componentes

emocionales y socioafectivos juegan un rol crucial. Distintos autores han señalado que, para que exista un aprendizaje significativo (por ejemplo, las actitudes lingüísticas o la motivación), es necesario que el estudiante perciba la utilidad de lo que aprende (Ausubel, 1983; García y Doménech, 1997; Dörnyei y Ushioda, 2013).

Tomando en cuenta las consideraciones previamente mencionadas, se diseñó una encuesta titulada *Perspectivas sobre una segunda lengua e inclusión laboral de jóvenes del nivel medio superior de los estados de Jalisco y Querétaro*. En dicho instrumento se incluyeron preguntas para conocer las opiniones de los jóvenes de bachillerato de Jalisco y Querétaro sobre tres dimensiones relacionadas con:

1. *La percepción general sobre el aprendizaje del inglés (L2):* Este apartado tuvo como objetivo conocer la importancia del aprendizaje del inglés en el Nivel Medio Superior (NMS), específicamente si los estudiantes reconocen a esta segunda lengua como una herramienta importante para continuar con sus estudios en el Nivel Superior (NS) o como una oportunidad para insertarse laboralmente en mejores condiciones.
2. *La inserción laboral y educativa a partir del manejo del inglés (L2):* Este apartado se construyó con el fin de conocer el nivel de conocimiento que tienen los participantes sobre los requisitos necesarios para estudiar en el NS o trabajar en empresas con mejores oportunidades gracias al dominio del inglés. Además, se buscó conocer su opinión sobre cómo el manejo de una segunda lengua puede limitar el acceso a estudios de NS y/o a empleo.
3. *La inserción educativa en el aprendizaje del inglés (L2):* El objetivo de este último apartado fue entender cómo valoran los estudiantes el aprendizaje de una segunda lengua en el NMS y las oportunidades para mejorar su nivel de proficiencia en una escuela pública.

Los apartados mencionados proponen una escala de clasificación para medir las percepciones de los jóvenes participantes a través de dieciocho preguntas cerradas y semicerradas. A partir de las respuestas obtenidas, se analizaron los datos más relevantes de cada una de las dimensiones del cuestionario con el fin de conocer la postura de estudiantes del NMS de los bachilleratos de la Universidad

de Guadalajara (UdeG) y la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) respecto al manejo del inglés como estrategia para la inclusión laboral y educativa.

El objetivo principal de este instrumento fue analizar la percepción de los estudiantes sobre el aprendizaje del inglés (L2) en sus respectivos estados. Dicho aprendizaje forma parte de su formación integral y tiene un impacto directo en su futuro laboral, al proporcionar herramientas lingüísticas fundamentales para la comunicación y el desempeño en un entorno globalizado.

Características sociodemográficas de los participantes

La población seleccionada para esta investigación consistió en jóvenes habitantes de las ciudades de Tuxpan, Jalisco, y Querétaro. Tuxpan es una localidad en crecimiento y un referente social y cultural en la región sur de Jalisco. Por su parte, Querétaro, como capital del estado, se distingue por su notable desarrollo industrial y su influencia social y cultural a nivel estatal y nacional.

En este estudio participaron estudiantes del NMS de los bachilleratos pertenecientes a la Universidad de Guadalajara (UdeG) y la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). La encuesta fue aplicada a un total de 280 jóvenes, de los cuales el 55.4 % eran mujeres y el 44.6 % hombres. Los participantes cursaban alguno de los seis semestres en las instituciones de NMS mencionadas.

Los participantes tenían un rango de edad entre los 14 y los 23 años. Cabe mencionar que el grupo de 20 a 23 años representó solo el 2.8 % de la muestra, mientras que la mayoría de los estudiantes tenía entre 16 y 17 años, con porcentajes de 37.5 % y 29.64 %, respectivamente, lo que equivale al 67.14 % del total encuestado (188 personas). Debido a su lugar de residencia y nivel educativo, estos estudiantes fueron considerados idóneos para la naturaleza y el propósito de esta investigación.

Análisis y discusión de los resultados de la encuesta

Para llevar a cabo el análisis y la discusión de los resultados de este estudio, este apartado se divide en cuatro secciones. En la primera, se presenta la percepción de los estudiantes de bachillerato sobre el aprendizaje del inglés en los estados de Jalisco y Querétaro. En la segunda, se analiza el conocimiento de los jóvenes sobre

la inserción laboral a partir del dominio del inglés. En la tercera, se examina la transición del Nivel Medio Superior (NMS) al Nivel Superior (NS), evaluada desde la perspectiva del aprendizaje del inglés. Finalmente, en la cuarta sección, se realiza un análisis global de los datos obtenidos, incluyendo las conclusiones principales.

Dado que el objetivo de este estudio es analizar cómo los jóvenes de bachillerato perciben el impacto del inglés en su vida diaria, se considera necesario que los resultados proporcionen información relevante sobre la situación actual en los estados mencionados. Para ello, se recopilaron diversas fuentes de información, como notas periodísticas, estudios de bolsas de trabajo, perfiles requeridos por empresas que demandan un buen dominio del inglés, investigaciones sobre el aprendizaje del español como lengua materna (L1) y del inglés como segunda lengua (L2), reportes de organizaciones no gubernamentales sobre el papel del inglés en la empleabilidad y el ámbito educativo, así como estudios relacionados con la enseñanza de ambas lenguas y la vinculación entre instituciones educativas y empresas.

El propósito de integrar estas fuentes fue analizar cómo el dominio del inglés impacta a la población en general y cómo se construyen las percepciones sobre su aprendizaje y utilidad. Sin embargo, una de las principales limitaciones de la información recopilada radica en el desequilibrio entre el discurso de los actores educativos y la realidad de los jóvenes en sus contextos específicos. Este contraste entre las fuentes consultadas, los resultados de otros estudios y los datos obtenidos en la encuesta permitió realizar un análisis integral de la temática abordada en esta investigación.

Cabe destacar que las reflexiones desarrolladas en este estudio tienen como objetivo analizar el proceso de aprendizaje de una L2 por parte de los jóvenes de bachillerato. Para obtener una muestra heterogénea, se aplicó el instrumento a estudiantes de distintos semestres de este nivel educativo. Asimismo, se consideró que los participantes, al residir en ciudades de Jalisco y Querétaro, poseen cierta noción del impacto del dominio del inglés, así como de las exigencias institucionales y sociales en sus contextos educativos y laborales.

Percepción sobre el aprendizaje del inglés (L2) en los estados de Jalisco y Querétaro

Este apartado analiza cómo los jóvenes perciben el aprendizaje del inglés (L2) en el Nivel Medio Superior (NMS) y si lo consideran importante para continuar sus estudios universitarios o mejorar sus oportunidades laborales. La RIEMS establece que los estudiantes deben egresar con un nivel B2 del MCER, lo que motivó la inclusión del inglés en los planes de estudio. Sin embargo, a pesar de contar con las horas de instrucción necesarias, los estudiantes no alcanzan este nivel al finalizar el bachillerato (EF EPI, 2024). Esto se debe a que el aprendizaje de una lengua requiere desarrollar competencias lingüísticas y discursivas para realizar actividades de comprensión y producción de textos en diversos contextos (Consejo de Europa, 2020). Para ser competentes, los estudiantes deben cumplir con los criterios del MCER.

Para el análisis de las preguntas correspondientes a este apartado, se tomaron en cuenta los resultados de estudios previos sobre el proceso de aprendizaje del español (L1) y del inglés (L2). Estos estudios concluyen que, en el contexto académico, los estudiantes de bachillerato aún presentan importantes desajustes para lograr un uso adecuado de su lengua materna, lo cual ocurre en todos los niveles de la lengua, desde cuestiones de selección léxica, ortográficas y gramaticales, hasta problemas de adecuación de géneros textuales, coherencia y cohesión textual, entre otros (McCutchen, 1986; Perera, 1986; Cassany, 1999; Nippold, 2014).

De igual forma, los resultados sobre el aprendizaje del inglés (L2) evidencian el gran desafío para los aprendices del NMS. Para tener un buen manejo de esta lengua, es necesario desarrollar competencias de expresión y producción, tanto oral como escrita, además de la adquisición de estructuras lingüísticas, pragmáticas y discursivas de una lengua distinta a la materna (Scott, 1984; Karmiloff-Smith, 1986; Perera, 1986; Bialystok, 1994).

Es evidente que, del total de los encuestados en esta investigación, el 61.4% considera que tiene un nivel básico de proficiencia en inglés (L2) mientras cursa este nivel educativo; el 35.4% se considera a nivel intermedio y solo el 3.2% a nivel

avanzado. En cuanto a la valoración de las habilidades lingüísticas con mejor desempeño para una comunicación correcta en la L2, el 44.3% de los encuestados considera que la comprensión lectora es la habilidad mejor desarrollada, el 22.9% la comprensión auditiva, el 19.28% la producción oral y el 13.5% la producción escrita. Estos resultados concuerdan con lo mencionado previamente, ya que, durante el proceso de aprendizaje de una lengua distinta a la materna, el desarrollo de las competencias de expresión y producción oral y escrita, así como la adquisición de estructuras lingüísticas, presentan un gran desafío para los estudiantes. Siendo la mayoría de los encuestados de nivel básico, aún persiste una gran influencia de su L1 en la producción de textos orales y escritos en inglés (L2), y se observa una transferencia de estas problemáticas en los planos morfológico, sintáctico, pragmático y discursivo (Ellis, 2008; Gass y Selinker, 1994; Nippold, 2007).

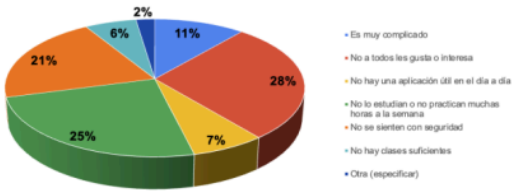
Además, para estos aprendices, existe una carencia de acceso a los recursos lingüísticos necesarios para la comprensión y producción de textos en la L2, y no se encuentran en sus contextos educativos las condiciones necesarias para brindarles suficientes oportunidades de desarrollar estas competencias en situaciones comunicativas auténticas, tanto dentro como fuera de las aulas.

En cuanto a las percepciones de los jóvenes sobre el aprendizaje del inglés durante el bachillerato, es importante mencionar que existen factores internos y externos que impactan directamente dicho proceso. En cuanto a los factores internos, los estudiantes identifican la influencia de aspectos como la motivación: cuestiones relacionadas con sus gustos e intereses (28%) y falta de seguridad en sí mismos (21%), así como el interés de los aprendices por el tema o asignatura: las horas dedicadas al estudio o práctica del inglés (25%). Estos factores están directamente relacionados con el desarrollo personal en la etapa de la adolescencia, en la que se encuentran los jóvenes encuestados.

Respecto a los factores externos, como el diseño curricular, los participantes reconocen que tienen un número suficiente de asignaturas de inglés en el NMS, ya que estas se imparten una hora diaria durante los seis semestres de los bachilleratos a los que pertenecen. Asimismo, sus percepciones sobre el uso

cotidiano de esta lengua son bastante reconocidas, ya que, día a día, reciben input lingüístico durante las clases, lo que requiere de ellos un análisis constante de los temas o estructuras gramaticales presentadas. Fuera de las aulas, estímulos como videojuegos, canciones, películas, programas de televisión, podcasts, redes sociales, familiares o amigos que hablan inglés, etc., pueden promover (o detener) el desarrollo de competencias generales y lingüísticas para enfrentar desafíos comunicativos mediante el buen manejo del idioma (gráfica 1).

Gráfica 1. *¿Por qué consideras que el aprendizaje del inglés no ha beneficiado a la mayoría de los estudiantes?*



Fuente: elaboración propia.

A pesar de las valoraciones de los jóvenes, es importante señalar que, a pesar de los factores internos y externos previamente mencionados, no existen suficientes oportunidades para que los estudiantes del NMS desarrollen competencias generales y lingüísticas fuera del aula, ni enfrentan retos suficientes en su día a día que promuevan una necesidad real de comunicación. Estos retos se desarrollan a partir de actos de interacción y habla, y surgen de la necesidad de comunicarse en la L2 en diferentes contextos de uso (Ellis, 2008). Dichos aspectos se aplican a nivel discursivo e incluyen factores sociales, culturales y de comportamiento, así como percepciones sobre rasgos de cortesía y factores sociolingüísticos, como el poder, la distancia, la forma de iniciar o terminar conversaciones, la toma de turnos de habla, entre otros.

Para los estudiantes, la interacción en la L2 fuera del aula y en contextos reales representa un gran reto, ya que implica conocer, hasta cierto punto, las normas establecidas por los hablantes de esta lengua, las cuales están

directamente relacionadas con su contexto cultural y social (aludiendo, por lo tanto, al inherente nexo lengua-cultura). En el caso de los aprendices que se encuentran en niveles básicos e intermedios, estos están en proceso de desarrollo de su interlengua, por lo que la transferencia de su L1 se presenta en los niveles lingüísticos, así como en su competencia pragmática y discursiva.

Se identificó una diferencia notable entre las limitaciones enfrentadas por los participantes y sus percepciones sobre la importancia del inglés. El 99% de los encuestados considera que esta lengua es crucial para acceder a oportunidades educativas y laborales.Entre las razones mencionadas, el 33% destacó que su relevancia radica en facilitar el acceso a oportunidades laborales, como conseguir empleo más rápidamente o trabajar en empresas internacionales. Un 25% señaló que el inglés es fundamental para comunicarse con personas de otras partes del mundo, dado su estatus como lengua de comunicación internacional. Un 18% expresó, de manera más general y ambigua, que el inglés ofrece "más oportunidades", aunque sin especificar cuáles, lo que podría reflejar un conocimiento limitado sobre las ventajas concretas que el dominio de esta lengua puede proporcionar. Finalmente, un 11% subrayó que el inglés representa una herramienta académica clave, permitiendo, por ejemplo, el acceso a estudios universitarios en diversas disciplinas. Estas percepciones se reflejan en afirmaciones realizadas por los jóvenes participantes, como las siguientes:

1. Por aprender inglés, tendrás varias oportunidades en cuestiones de trabajo y en educación, ya que los beneficios de aprender inglés podrían ayudar a conseguir un trabajo donde pagan más y en cuestión de educación podría ayudarte a quedar en una universidad más avanzada. (P4-PA58-H-JAL[§§§]).
2. Porque el inglés es un lenguaje universal y la mayoría de información relevante y verídica está en inglés (como documentos, documentales, revistas, etc.). Y en la mayoría de las empresas se ocupa como requisito el

[§§§] En los ejemplos presentados en esta sección, se utilizará el siguiente código que corresponde a Número de pregunta (P#), Número de Participante (PA#), sexo (H=Hombre, M=Mujer) y estado (JAL=Jalisco, QRO=Querétaro).

inglés para tener una comunicación más efectiva y abierta. (P4-PA121-M-QRO).

En este apartado se destaca que las interacciones en inglés de los jóvenes están limitadas principalmente por su contexto familiar y el lugar en el que viven. De los encuestados, los participantes consideran que solo el 24% de sus padres (de los cuales solo el 43.2% tienen estudios de licenciatura o ingeniería) y el 13.5% de las madres (de las cuales solo el 42.11% tienen estudios de licenciatura o ingeniería) tienen un buen dominio del inglés (L2). Esto muestra que el aprendizaje del inglés está sujeto a diferencias en cuanto al nivel de estudios y cuestiones de género, siendo las mujeres las que tienen menores oportunidades para aprender inglés. Esta reflexión es importante porque la percepción no es igual que el fenómeno en sí para un aprendizaje significativo de una segunda lengua, sino que es el resultado de los estímulos que rodean la vida cotidiana de las personas, como se ha observado en estudios previos (MacWhinney, 1997; Perales y Cenoz, 2002; Swain y Lapkin, 1998).

Visto de esta manera, parece que la opinión de los jóvenes se mueve entre lo que establece el discurso oficial de la SEP a partir de las Reformas Educativas, que busca un buen manejo del inglés con un nivel intermedio al egresar del NMS y en consecuencia ingresar al NS (Nivel Superior), y las inconsistencias sociales y de género presentes en su contexto educativo y personal, en cuanto a educación y las dificultades propias del aprendizaje del inglés.

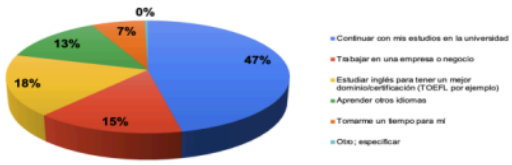
Aunque el 62% de los jóvenes percibe que su crecimiento educativo y laboral está limitado por no tener un dominio fuerte del inglés, la mayoría no alcanza el nivel de competencia intermedia al egresar del bachillerato. Esto les afecta significativamente, ya que la falta de condiciones sociales, económicas y culturales para estos estudiantes constituye una barrera para el aprendizaje de una segunda lengua, condicionando su desarrollo integral en el NMS y NS. Este dato es relevante, ya que el logro educativo y la calidad de la formación académica suelen considerarse elementos clave que influyen en las posibilidades de los individuos para insertarse en el mercado laboral y obtener mayores salarios (CEEY, 2019).

Finalmente, el 20% de los participantes percibe que el inglés reduce su margen de empleabilidad al ser un requisito laboral, mientras que otro 14% considera que no tener un buen nivel de inglés limita el acceso a oportunidades o beneficios en el ámbito educativo. Un 16% opina que el inglés es útil, aunque no especifican en qué ámbito o de qué manera lo consideran beneficioso. Asimismo, es importante señalar que un 14% de los participantes no considera que no dominar el inglés sea un impedimento laboral o académico. Algunos indican que, aunque es importante, no es un requisito indispensable o que no guarda relación con la licenciatura que desean estudiar.

Inserción laboral y educativa a partir del manejo del inglés (L2) en los estados de Jalisco y Querétaro

En esta sección se exploran las percepciones y expectativas de los estudiantes al egresar del NMS, particularmente en relación con el papel que puede desempeñar el inglés en el contexto académico o laboral en el que desean desarrollarse. Hoy en día, los jóvenes enfrentan la disyuntiva de continuar con su trayectoria escolar o abandonar el sistema educativo para comenzar a trabajar, lo que los coloca frente a la incertidumbre e imprevisibilidad de las opciones laborales futuras, dificultando la planificación y toma de decisiones educativas y laborales (Covarrubias y Arana, 2023). Hoy en día es una realidad que las razones económicas son el principal factor que influye en los jóvenes, ya sea para ingresar y permanecer en el sistema educativo o para incorporarse al mercado laboral (CONEVAL, 2018). A pesar de ello, parece que, en la actualidad, continuar estudiando es una opción prioritaria para los jóvenes encuestados. Según los datos, los participantes desean continuar en el nivel medio superior (47%), seguir aprendiendo inglés (18%) e integrarse al mercado laboral (15%) al finalizar sus estudios en el NMS (gráfica 2).

Gráfica 2. *Al terminar la preparatoria ¿Qué deseas hacer?*



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con lo mostrado en la Figura 2, entre el resto de los participantes se identifican dos tendencias principales: un 18% expresó su deseo de continuar estudiando inglés (L2), considerándolo una oportunidad para acceder a mejores opciones académicas y laborales; por otro lado, el 20% manifestó tener planes diferentes. Es importante señalar que este último porcentaje significativo de los encuestados no tiene un plan definido sobre lo que hará después de egresar del bachillerato. Esta falta de claridad agrava su situación académica y laboral, ya que la ausencia de una proyección hacia el futuro dificulta la elaboración de un plan de vida y, por ende, su inserción en campos competitivos con exigencias específicas. Actualmente, el inglés desempeña un papel crucial en la obtención de oportunidades y recursos para una inclusión educativa y/o laboral exitosa (Velázquez, 2015), los cuales muchos jóvenes no pueden aprovechar debido a su nivel de competencia en la L2. Cabe mencionar que la mayoría de los encuestados expresó desconocer el nivel de inglés necesario para acceder al NS o a mejores oportunidades laborales. En este sentido, se observa que el impacto del inglés en la vida laboral, la empleabilidad y la calidad de vida de las personas no ha sido suficientemente difundido más allá de documentos oficiales o políticas internas emitidas por instituciones educativas. Esto evidencia una discrepancia entre la percepción que tienen los estudiantes acerca de la utilidad del inglés y la importancia real que esta lengua tiene para acceder a recursos y oportunidades tanto académicas como laborales.

En cuanto a la inclusión educativa, el 47% de los encuestados, como se muestra en la Figura 2, manifestó su deseo de continuar con sus estudios en el Nivel Superior (NS). Sin embargo, el 51% de este grupo considera que no cuenta con el

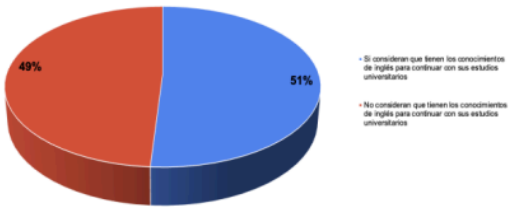
nivel de inglés (L2) requerido en el perfil de ingreso de los programas de licenciatura (Figura 3).

Al analizar esta percepción por estados, se observa que la mayoría de los estudiantes que consideran tener un nivel de inglés suficiente para ingresar a la universidad pertenece al estado de Querétaro (64%), mientras que los participantes de Jalisco muestran menor confianza en este aspecto (36%). Por otro lado, la mayoría de los estudiantes que opinan no tener un nivel adecuado de inglés para acceder a la universidad se encuentra en Jalisco (58%), en contraste con Querétaro, donde esta percepción es menos común (42%).

Asumimos que estos resultados no son una consecuencia directa de la diferencia en la calidad educativa entre ambos sistemas del NMS, sino que sugieren que el contexto de los encuestados influye directamente en su percepción sobre su nivel de inglés. En contextos urbanos y altamente industrializados, el contacto con el inglés, así como las oportunidades para estudiar la lengua (por ejemplo, la oferta de colegios de idiomas), favorecen la familiarización con el idioma. Esto contrasta con los participantes de Tuxpan, quienes tienen un contacto y oportunidades más limitadas, lo que reduce su percepción de habilidad con el inglés.

La población joven, además de ser el grupo que enfrenta más dificultades para acceder a un trabajo y que se encuentra sobrerrepresentada en el desempleo, está ocupada en mayor proporción en el sector informal, donde se perciben salarios bajos, inestabilidad, falta de prestaciones y desprotección social (CONEVAL, 2019, 2022). En una ciudad con mayores oportunidades y un nivel de vida más alto, como Querétaro, los estudiantes parecen tener mayor acceso a recursos que facilitan el aprendizaje del inglés. En contraste, en una ciudad más pequeña como Tuxpan, donde la disponibilidad de recursos y oportunidades es más limitada, los estudiantes enfrentan mayores desafíos para alcanzar el nivel requerido.

Gráfica 3. *Porcentaje de jóvenes (mujeres y hombres) que consideran tener los conocimientos suficientes de inglés para continuar con sus estudios universitarios*

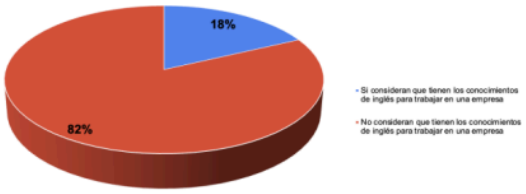


Fuente: elaboración propia.

Debido a las dificultades que enfrentan en su inserción laboral, los jóvenes buscan alternativas que les permitan adaptarse e incluso normalizar condiciones precarias de empleo o desempeñarse en ocupaciones al margen de la normatividad laboral (Castillo, Arzate y Arcos, 2019). En este contexto, el mayor reto no radica únicamente en obtener un empleo, sino en que este sea de calidad y permita la estabilidad a largo plazo. Por ello, el empleo juvenil se caracteriza por una elevada inestabilidad y alta rotación laboral. El trabajo informal a menudo se presenta como una alternativa para obtener ingresos y adquirir experiencia, aunque implique renunciar a derechos laborales básicos (Hernández, 2020).

Retomando los datos mostrados en la Figura 2, el 15% de los jóvenes encuestados expresó su intención de incorporarse al campo laboral tras finalizar sus estudios de NMS. Sin embargo, el 85% considera que no posee el nivel de competencia en inglés necesario para trabajar en una empresa (Figura 4). Solo un 15% opina que su nivel de inglés les permitiría desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral. Estos resultados sugieren que la mayoría de los estudiantes no cuenta con un dominio del inglés suficiente para comunicarse en diversos contextos fuera de los escenarios académicos (Puspaningtyas et al., 2022). Como consecuencia, muchos jóvenes no podrían acceder a puestos de trabajo o empresas que requieran el dominio del inglés, lo que limita significativamente su movilidad social al reducir sus oportunidades de empleabilidad. Esto, a su vez, los priva de mejores prestaciones salariales y de la posibilidad de mejorar su calidad de vida, como señala *Inglés para la competitividad y la movilidad social* (2015).

Gráfica 4. *Porcentaje de jóvenes (mujeres y hombres) que consideran tener los conocimientos suficientes de inglés para trabajar en una empresa*



Fuente: elaboración propia.

Es importante reconocer que la transformación tecnológica, la evolución del mercado laboral y la expansión de la economía digital han cambiado la naturaleza de los empleos, su disponibilidad y las competencias requeridas (CONEVAL, 2021, 2022). Esta situación genera desventajas adicionales para los jóvenes con niveles educativos bajos, ya que, en muchos casos, carecen de los conocimientos necesarios en nuevas tecnologías y de experiencia laboral que les permita acceder a empleos con mayor potencial de desarrollo, lo que los obliga a mantenerse en actividades de baja productividad (Weller, 2003).

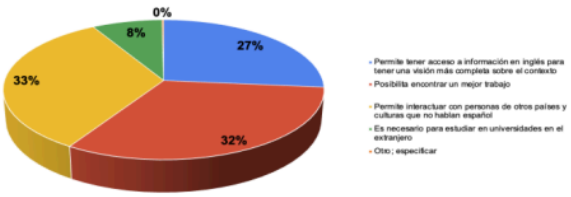
Es decir, ante este panorama, el porcentaje de participantes que espera optar por el campo laboral sin conocimientos suficientes en inglés se enfrentará a una industria que busca empleados con un perfil especializado, que contribuyan a su competitividad en el escenario global.

También es importante señalar la discrepancia existente entre las políticas y requisitos oficiales y la realidad del contexto educativo. Aunque el perfil de egreso de las instituciones de NMS en Jalisco y Querétaro promueve un nivel ideal de inglés que permita la comunicación eficaz, en la práctica, desde la perspectiva de los participantes, muchos consideran no contar con las competencias necesarias para ingresar a una licenciatura o trabajar en empresas que requieren personal bilingüe. Para ellos, su nivel de inglés representa una barrera que limita el acceso a recursos y oportunidades, tanto académicas como laborales.

Al analizar los posibles beneficios percibidos de ser competentes en inglés, el 33% de los participantes destacó que esta lengua facilita la interacción con

personas no hispanohablantes y sus culturas. Esta percepción también está relacionada con el 27% que considera al inglés como una herramienta clave para acceder a información en esta lengua, reconociéndola como la *lingua franca*[****]. Por otro lado, un 32% de los encuestados identificó al inglés como un medio para obtener un mejor empleo, mientras que solo un 8% señaló beneficios en el ámbito académico, como la posibilidad de estudiar en universidades en el extranjero (gráfica 5).

Gráfica 5. *¿Por qué consideras que un buen nivel de inglés puede mejorar tu vida?*



Fuente: elaboración propia.

Además, el 93% de los participantes considera que las empresas prefieren contratar a personas con un buen nivel de inglés. Entre las razones expresadas, el 41% señaló que dominar el inglés es una herramienta laboral que beneficia a las empresas y facilita la empleabilidad de quienes lo dominan. Asimismo, el 38% destacó que hablar inglés permite la comunicación con personas y compañías en el extranjero, dada su función como lengua internacional. Por otro lado, solo un 7% de los participantes afirmó que el inglés no es importante ni necesario para mejorar la empleabilidad.

Este dato contrasta notablemente con la realidad actual, en la que el mercado laboral demanda personas calificadas para fomentar una mayor movilidad social y empleabilidad. En este contexto, el dominio del inglés se convierte en una forma de capital humano que no solo incrementa las oportunidades laborales, sino que

[****] *Lingua franca* o lengua franca es la lengua o idioma empleado habitualmente como la lengua primordial de comunicación entre hablantes que no poseen una lengua materna en común.

también favorece la obtención de ingresos más altos y, en consecuencia, permite acceder a mejores beneficios académicos (Di Paolo y Tansel, 2013).

Estas tendencias se reflejan en las expectativas de los jóvenes encuestados, quienes destacan el impacto del inglés en su desarrollo profesional y académico mediante afirmaciones como las siguientes:

- Sí, o tal vez, porque su fluido es mejor y prefiere contratar algunas personas para hablar con los extranjeros y cerrar negocios buenos. (P13-PA66-H-JAL).
- Bueno, depende de la empresa y en qué se especializa, pero en su mayoría te abren las puertas el tener un buen nivel de inglés, para que la empresa también te pueda colocar en otro lugares o países y para que seas más eficiente en la empresa. (P13-PA117-M-QRO).

Esta sección ha evidenciado que la mayoría de los participantes son conscientes de la importancia de ser competentes en inglés para acceder a recursos y oportunidades en los ámbitos laboral y académico. Sin embargo, también reconocen que su nivel actual de inglés no les permite aprovechar dichas oportunidades, lo que refleja una discrepancia entre las exigencias de su contexto y su percepción de sus competencias lingüísticas actuales.

Además, es importante destacar que un porcentaje significativo de los encuestados no tiene claridad sobre el rol que desempeña el inglés en el ámbito laboral o académico. Esta falta de comprensión limita el desarrollo de una motivación efectiva y por lo tanto acciones específicas para aprender la lengua, ya que desconocen el impacto real que el inglés puede tener en su futuro personal y profesional.

Inserción educativa en el aprendizaje del inglés (L2) en los estados de Jalisco y Querétaro

Como se mencionó previamente, las demandas de la globalización han impactado directamente en la educación en México para contribuir al desarrollo económico y social del país. Hoy en día, esto se refleja en la Reforma Integral para la Educación Media Superior (RIEMS) vigente, que incorpora un Marco Curricular Común (MCC) y el desarrollo de competencias genéricas y disciplinares en los Planes y Programas

de estudio, con el objetivo de crear un perfil de egreso acorde con el contexto nacional e internacional (SEP, 2022). De esta manera, se busca que el desarrollo de saberes fortalezca habilidades, y que todo ello se refleje en valores y actitudes para todos los actores educativos y la comunidad escolar, a partir de una evaluación auténtica que logre una inserción laboral y/o educativa exitosa (Correa, Castro y Lira, 2004).

Es así como, para dar respuesta al contexto globalizado y disminuir las barreras de conexión con el mundo, se integran las asignaturas de inglés para alcanzar el nivel de proficiencia intermedio establecido en el perfil de egreso del NMS. A partir de ello, se generan y actualizan los programas de estudio, involucrando a los aprendices de manera activa, constructiva y crítica en su contexto social y cultural, con base en conocimientos de significatividad lógica y psicológica que muestran la utilidad de lo aprendido (Ausubel, 1983; García y Doménech, 1997; Coll, 2007; Dörnyei y Ushioda, 2013).

La matrícula del NMS en el ciclo escolar 2023-2024 fue de 5,508,572 estudiantes, de los cuales el 92.6% se ubican en la modalidad escolarizada, y el 85% están inscritos en distintos bachilleratos públicos a nivel nacional. Con respecto a este tipo de bachillerato, el 65.1% de los estudiantes eligieron el general, el cual es operado por varios subsistemas que presentan distintas condiciones, proporcionando las herramientas intelectuales y emocionales necesarias para una formación integral que les permita resolver problemas cotidianos del contexto (SEP, 2024).

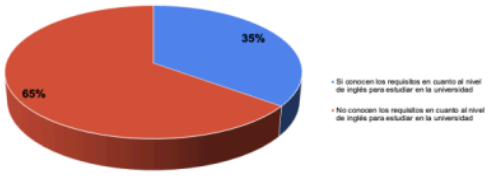
Partiendo de que es aquí donde se encuentra el mayor porcentaje de estudiantes de este nivel educativo, los bachilleratos seleccionados para este estudio, además de ser del sector público, de modalidad escolarizada y de tipo general, son de carácter propedéutico, ya que preparan al alumnado para continuar con sus estudios de técnico superior o licenciatura, además de brindar la posibilidad de dedicarse a una ocupación al egresar, si así lo desean (UDG, 2009; UAQ, 2019).

Es relevante mencionar que en este tipo de bachillerato no hay prácticas de servicio social ni estancias profesionales, como sucede en los bachilleratos tecnológicos que buscan una inserción laboral más exitosa. Sin embargo, es una

realidad que, además de la gran matrícula, la educación media superior enfrenta diversas problemáticas para adaptarse a los requerimientos cambiantes del entorno. A pesar de la creación de planes de estudio que buscan una formación amplia e integral, en el ciclo escolar 2022-2023 se registró una eficiencia terminal del 72.9% y un abandono escolar del 11.2% a nivel nacional. En casos concretos, como los estados de Jalisco y Querétaro, las cifras varían: Jalisco alcanzó una eficiencia terminal del 88% y un abandono escolar del 12.8%, mientras que Querétaro mostró una eficiencia terminal del 66.2% y un abandono del 11.3% (SEP, 2024).

Aunado a estas dificultades, la mayoría de los estudiantes no alcanza el nivel de inglés esperado al egresar, a pesar de las ventajas que supondría desarrollar un buen manejo de esta lengua durante su formación. Según datos del INEGI (2020), el 77.5% de los jóvenes afirma tener conocimientos de inglés; sin embargo, el 48.5% se considera poco hábil en el uso de esta segunda lengua. Además, como se muestra en la Figura 5, el 32% de los encuestados reconoce que el inglés les brinda mejores oportunidades laborales. De los 132 jóvenes que desean continuar sus estudios en el Nivel Superior (NS), lo que corresponde al 47% de los encuestados según la Figura 2, solo 87 conocen los requisitos necesarios en cuanto al nivel de inglés para ingresar a dicho nivel. Esto podría ser una motivación para alcanzar un nivel de competencia intermedio, pero la mayoría de los participantes desconoce estos requerimientos. Esta falta de información y preparación refleja un rezago en la eliminación de barreras lingüísticas que limitan la integración y movilidad académica y laboral a nivel global. Un buen manejo del inglés permitiría a los jóvenes estudiar en el extranjero y competir con estudiantes de otras naciones, como China e India, lo que ampliaría significativamente sus oportunidades académicas y laborales (gráfica 6).

Gráfica 6. *Porcentaje de jóvenes (mujeres y hombres) que conocen los requisitos sobre el nivel de inglés necesarios para continuar en la educación superior*



Fuente: elaboración propia.

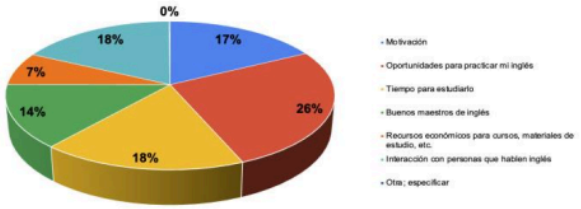
Asimismo, en ambos estados donde se llevó a cabo el estudio, las futuras inversiones y el desarrollo empresarial están centrados en industrias como la automotriz, la aeroespacial, la manufactura de servicios y las tecnologías de la información, principalmente de empresas internacionales provenientes de países como Alemania, Austria y Estados Unidos, entre otros. Esto explica por qué un nivel intermedio de proficiencia en inglés (L2) al egresar del MMS se percibe como un atractivo para los jóvenes que buscan mejores oportunidades laborales. Sin embargo, muchas de estas oportunidades suelen ser empleos precarios o no ofrecen estabilidad laboral, lo que frecuentemente se traduce en desempleo.

En el caso de la población estudiada, uno de los aspectos más relevantes para los estudiantes de inglés como segunda lengua durante el bachillerato es contar con oportunidades para practicar el idioma. La presencia de empresas internacionales cercanas a sus zonas geográficas fomenta el desarrollo de habilidades comunicativas y cognitivas, además de permitirles acceder a trabajos que, generalmente, están mejor remunerados (Di Paolo y Tansel, 2013).

A pesar de este contexto, como se ha evidenciado en los datos anteriores, el desconocimiento por parte de los jóvenes sobre la dinámica del sector educativo y laboral no se debe tanto a una falta de interés, sino a la falta de información. Esto les dificulta desarrollar un proyecto educativo y/o laboral con visión a mediano y largo plazo, lo que genera una proyección limitada hacia el futuro y, en consecuencia, una forma de exclusión social. Este fenómeno está vinculado a la incertidumbre del contexto que enfrentan diariamente y al capital social y cultural del que disponen. Por lo tanto, resulta fundamental mejorar el desarrollo de las competencias generales y comunicativas en inglés (L2) para impulsar la

competitividad de los jóvenes y, en última instancia, mejorar su calidad de vida (gráfica 7).

Gráfica 7. *¿Qué factores consideras importantes para el aprendizaje del inglés?*



Fuente: elaboración propia.

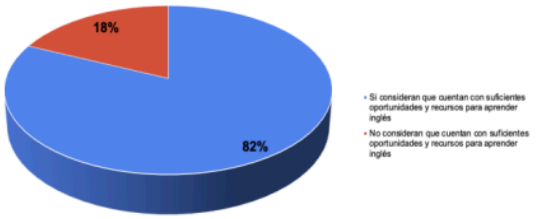
No obstante, difícilmente se puede negar que en la educación media superior existen oportunidades y recursos para aprender inglés (L2). Como se mencionó previamente, esta asignatura se cursa a lo largo de los tres años que dura este nivel educativo. Por ello, el 82% de los estudiantes encuestados tienen una valoración favorable sobre el aprendizaje de esta segunda lengua durante el bachillerato, destacando las oportunidades y recursos disponibles para su estudio. Esto se refleja en declaraciones de los jóvenes como: "En la escuela tengo buenos maestros de inglés. Aparte, tengo oportunidades en mi casa y por mi familia, además de que tengo internet, por lo que tengo acceso a material de estudio extra y cursos en línea gratuitos".

Sin embargo, en estas afirmaciones no se visualizan oportunidades de aprendizaje que, en su cotidianidad y durante la educación media superior, establezcan una plataforma educativa y social que fomente una necesidad real para el desarrollo de competencias generales, comunicativas y lingüísticas. En particular, el aprendizaje de factores sociales, pragmáticos y discursivos propios del inglés (L2) en distintos contextos queda fuera de las percepciones de los estudiantes. Esta limitación está directamente relacionada con barreras sociales y culturales que dificultan el acceso pleno a esta segunda lengua.

De acuerdo con las percepciones de los jóvenes, no se identifican recursos ni oportunidades que impulsen un crecimiento y desarrollo significativo en el

aprendizaje del inglés. En este sentido, aunque los Planes y Programas de Estudio para la educación media superior buscan ofrecer una formación integral acorde con un contexto globalizado para disminuir brechas sociales y económicas, la desigualdad en el acceso al aprendizaje del inglés no solo se reproduce, sino que tiende a amplificarse (gráfica 8).

Gráfica 8. *¿Consideras que cuentas con suficientes oportunidades y recursos para aprender inglés durante el bachillerato?*



Fuente: elaboración propia.

Del porcentaje de participantes que consideran contar con suficientes oportunidades y recursos para aprender inglés, el 36% señaló que estas oportunidades se brindan en el contexto escolar, destacando principalmente a sus profesores y los materiales disponibles, como libros y plataformas digitales. Otro 30% indicó que su entorno les proporciona accesibilidad para aprender inglés, siendo la familia el elemento más mencionado, ya sea por el apoyo brindado para aprender esta lengua o porque, en algunos casos, el inglés se habla en el hogar. Asimismo, un 23% de los participantes percibe que cuenta con recursos suficientes para seguir aprendiendo inglés, como el apoyo económico de sus padres para acceder a escuelas privadas de idiomas.

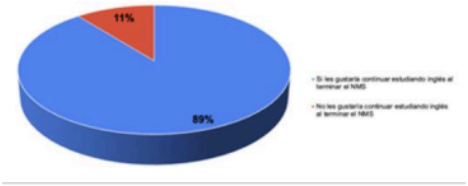
Las percepciones de los jóvenes encuestados sobre las oportunidades y recursos que tienen para aprender inglés durante el bachillerato muestran evidencia de las limitaciones, reflejándose en afirmaciones que indican que, mayormente, son interacciones dentro del aula y con algunos miembros de su familia, quienes también tienen cierto dominio del inglés (L2), como las siguientes:

- Porque el inglés está en la preparatoria y también hay talleres. (P15, PA128, M, JAL).
- Estando en la escuela me permite seguir estudiando, mi hermana también me pone algunos ejercicios algunas veces y en otras ocasiones solo hablamos en inglés (P15, PA55, M, QRO).

Por otro lado, pese a la falta de conocimiento respecto a los requerimientos para una inclusión educativa y laboral más exitosa, como se mencionó previamente, el 89% del total de los jóvenes encuestados desea continuar con sus estudios de inglés (L2) al egresar del NMS (Figura 9). Lo anterior permite evidenciar las expectativas que tienen los jóvenes mexicanos, las cuales, desde el nivel básico, se convierten en afirmaciones como la siguiente: “Me gustaría que nos enseñaran inglés más seguido para aprender más. Porque ahorita para los de 6° ya es muy tarde que les enseñen inglés".

En el caso específico de los estudiantes de bachillerato, es claro que, además del interés por alcanzar un dominio intermedio de dicha L2, el estudio del inglés se vuelve una opción poco atractiva para priorizar durante su formación profesional para un porcentaje importante de estos participantes.

Gráfica 9. *Porcentaje de jóvenes (mujeres y hombres) que les gustaría seguir estudiando inglés (L2) al terminar sus estudios de bachillerato*



Fuente: elaboración propia.

Al respecto, la opinión de los jóvenes encuestados es clara: el 96% concuerda en que tener un buen dominio del inglés beneficia sus estudios universitarios (gráfica 10). En el ciclo escolar 2023-2024, de los 5,393,387 estudiantes en el nivel superior, el 75% de ellos estaba en el sector público, en la modalidad de bachillerato escolarizado y general.

A pesar de ello, si bien el nivel de proficiencia suele incrementarse con el nivel educativo, como se mostró previamente con los datos sobre el nivel de inglés de acuerdo con los estudios de los familiares de los jóvenes encuestados, las universidades no han logrado mejorar significativamente el manejo del inglés entre sus egresados (Consulta Mitofsky, 2013).

Del total de los encuestados que expresaron su interés en seguir estudiando inglés después de la preparatoria, el 26% indicó que esta lengua podría brindarles beneficios generales, como viajar o conocer a otras personas; sin embargo, no mencionaron razones específicas que justifiquen su deseo de aprender una segunda lengua. Esta ambigüedad en las respuestas refleja una falta de motivación definida que podría facilitar su aprendizaje continuo, según la propuesta del *L2 Motivational Self-System* propuesto por Dörnyei (2009).

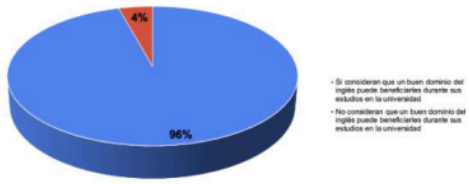
Desde esta perspectiva, la motivación en el aprendizaje se compone de diversos tipos y grados. No obstante, las respuestas de nuestros participantes no se alinean con ninguno de estos tipos de motivación, lo que sugiere que, aunque manifiesten interés por aprender inglés, es poco probable que busquen oportunidades para continuar su aprendizaje fuera del contexto formal de enseñanza.

El 25% de los participantes señaló que el inglés puede brindarles beneficios laborales, como acceder a mejores puestos de trabajo o la oportunidad de emplearse en el extranjero. Esta percepción coincide con las prácticas salariales en México, donde se estima que un profesional que domina el inglés puede obtener una mejora salarial del 28% en comparación con quienes no hablan esta lengua, como se menciona en el artículo *Inglés para la competitividad y la movilidad social* (2015) dentro de la Agenda Nacional de Inglés.

Por otro lado, un 16% expresó que su interés en el inglés proviene de un deseo de seguir aprendiendo más sobre esta lengua; sin embargo, no mencionaron un beneficio específico relacionado con su aprendizaje. Asimismo, un 14% indicó que el inglés podría beneficiarlos en el ámbito académico, ya que facilitaría sus estudios universitarios o les abriría la posibilidad de estudiar en universidades extranjeras, lo que se refleja en las percepciones de los participantes encuestados:

- Para así tener un buen trabajo y buenas posibilidades y ventajas de tener un grado mayor (P16-PA67-M-JAL).
- Siento que me abría muchas puertas por si quiero viajar, tener un buen trabajo o tan solo por cultura y poder seguir estudiando con más facilidad (P16-PA134-H-QRO).

Gráfica 10. *¿Consideras que tener un buen nivel de inglés puede beneficiarte durante tus estudios en la universidad?*



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, en 2022, solo el 41.9% de los estudiantes egresados del Nivel Medio Superior (NMS) lograron ingresar a la educación superior (CONEVAL, 2023). En el caso específico de Jalisco y Querétaro, donde se llevó a cabo esta investigación, durante el ciclo escolar 2023-2024, los porcentajes de estudiantes que ingresaron al Nivel Superior (NS) fueron de 55.1% y 85.8%, respectivamente (SEP, 2024).

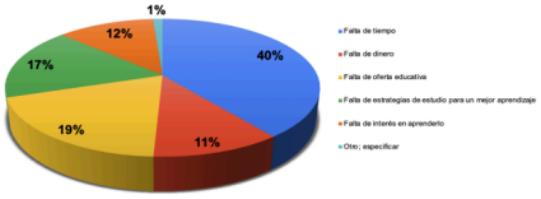
A estos datos sobre la continuidad educativa se suman las expectativas de los encuestados respecto al aprendizaje del inglés (L2) durante sus estudios universitarios. Sin embargo, los jóvenes identificaron diversas limitaciones para continuar estudiándolo. El 40% considera que la falta de tiempo será el principal obstáculo debido a la carga curricular y las actividades adicionales que demanda el NS, lo cual impactará directamente en el tiempo disponible para el aprendizaje de una segunda lengua. Además, otros factores señalados incluyen la falta de oferta educativa (19%) y la falta de recursos económicos (17%) (gráfica 11).

Como se mencionó previamente, es evidente que los factores que afectan el aprendizaje del inglés están estrechamente vinculados con el nivel socioeconómico

de los estudiantes. Existe evidencia que demuestra que los egresados de universidades privadas alcanzan mejores niveles de dominio de esta segunda lengua (L2) en comparación con aquellos que provienen de instituciones públicas y cuentan con menos recursos (González, Vivaldo y Castillo, 2004). Por lo tanto, podríamos también asumir que estas diferencias también ocurren en el NMS.

[Formador: favor de trazar la siguiente gráfica]

Gráfica 11. *¿Qué limitaciones tendrías para continuar estudiando inglés al terminar el bachillerato?*



Fuente: elaboración propia.

De ahí que, para concluir este apartado es importante resaltar el gran reto que tiene la educación media superior para impulsar un buen dominio del inglés (L2) de los egresados como una herramienta que permita impulsar una competitividad adecuada para las constantes demandas y cambios del contexto actual el cual está inmerso en un mundo globalizado.

Conclusiones y reflexiones finales

La educación y la vida de los jóvenes mexicanos han sido transformadas por la globalización y las demandas educativas y laborales que esta conlleva. En este contexto, surge la necesidad de una formación integral que responda a los retos de la vida y permita conformar una sociedad equitativa, en busca de una mejor calidad de vida. El inglés se presenta como una herramienta clave para la comunicación global, generando oportunidades para el bienestar económico y la movilidad social. La educación juega un papel crucial en la formación de los jóvenes en los campos humanístico, científico y tecnológico, buscando una inclusión social exitosa.

Sin embargo, el principal desafío radica en la desarticulación de los planes de estudio entre los diferentes niveles educativos. Aunque el nivel básico tiene un

programa de inglés dirigido por la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública (SEP), no existe continuidad en la enseñanza del inglés en el Nivel Medio Superior (NMS) y el Nivel Superior (NS). En Jalisco y Querétaro, los programas de bachillerato se enfocan en los niveles A1 y A2, que corresponden a la primaria, en lugar de alcanzar el nivel intermedio B2 establecido por la RIEMS. Esta falta de coordinación en los currículos de la SEP entre los niveles educativos genera deficiencias en el dominio del inglés, así como en el uso adecuado del español como lengua materna, lo que limita el desarrollo académico y profesional de los estudiantes.

La baja calidad educativa, especialmente en el sector público, representa un desafío adicional, ya que la mayoría de los estudiantes presentan dificultades para responder a las demandas globales y comunicativas, lo que afecta su desarrollo económico y social. A pesar de que las universidades exigen un nivel de competencia en inglés como requisito de egreso, la mayoría de los estudiantes ingresan con un nivel básico, lo que dificulta subsanar deficiencias previas. Estas incluyen errores léxicos, ortográficos, gramaticales y de coherencia textual, lo que obstaculiza la formación de usuarios competentes tanto en inglés como en español en el ámbito académico y laboral (McCutchen, 1986; Perera, 1986; Cassany, 1999; Nippold, 2014).

Por tanto, resulta esencial diseñar estrategias de enseñanza en el NMS que promuevan el aprendizaje del inglés en diferentes niveles (semántico, pragmático y discursivo del inglés). Estas estrategias deben generar necesidades reales de comunicación, permitiendo a los estudiantes aplicar el idioma en contextos auténticos. Además, las instituciones de educación media superior y superior deben incorporar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el diseño de sus programas, facilitando el desarrollo de competencias pragmáticas y discursivas y favoreciendo interacciones significativas en inglés tanto dentro como fuera del aula. Esto contribuirá a que los estudiantes alcancen los niveles de proficiencia requeridos por el Marco Común Europeo de Referencia (MCER) y promoverá la interculturalidad, valorando la diversidad social, cultural y lingüística.

En el caso específico de las instituciones de bachillerato de Jalisco y Querétaro, se pueden generar programas de intercambio estudiantil, tomando como base iniciativas existentes en otros países, y fomentar la creación de vínculos académicos con universidades angloparlantes. Además, es crucial difundir información sobre los perfiles de ingreso y egreso de los programas ofrecidos en estas instituciones, con el objetivo de generar más conexiones entre el NMS, las universidades y el mercado laboral. Esto ayudaría a superar la desinformación sobre lo que implica ser un usuario competente del inglés y sus beneficios para la mejora de la calidad de vida y la movilidad social.

Para que el uso del inglés sea una verdadera oportunidad, los jóvenes deben desarrollar habilidades sociopragmáticas y socioculturales, además de un alto nivel de proficiencia en la producción escrita e interacción oral, adaptadas al contexto académico y laboral. Es esencial que las universidades continúen promoviendo la investigación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés en los estudiantes del NMS, una población aún poco estudiada, y fortalecer los programas docentes para desarrollar una conciencia sociopragmática y sociocultural. También es necesario crear materiales didácticos que consideren las necesidades e intereses de los estudiantes y diseñar exámenes de egreso que reflejen el contenido de los programas de inglés y el contexto en el que los estudiantes se desarrollan, alineados con los criterios del MCER. Este enfoque permitirá mejorar las políticas educativas y garantizar que los estudiantes adquieran las competencias necesarias.

Finalmente, el gobierno de Jalisco y Querétaro, en colaboración con las instituciones educativas, tiene un papel clave en la mejora de las oportunidades educativas y laborales para los jóvenes del sector público, siendo el inglés un elemento que merece su atención debido a su relevancia en el acceso a oportunidades educativas y laborales, de las que un porcentaje importante de estos jóvenes no son conscientes. Si no se toman medidas, se seguirá limitando el acceso a oportunidades de desarrollo, lo que afectará negativamente la inclusión social.

El éxito de la economía y las empresas en México depende de la capacidad de la fuerza laboral para comunicarse en inglés, por lo que la colaboración entre el

sector empresarial, las dependencias gubernamentales y el sistema educativo es esencial para lograr este objetivo.

Bibliografía

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. Trías.

Bialystok, E. (1994). Analysis and control in the development of second language proficiency. *Studies in Second Language Acquisition, 16*(2), 157–168. https://doi.org/10.1017/S0272263100013311

Cassany, D. (1999). Los procesos de escritura en el aula de E/LE. *Carabela, 46*, 5–22. https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/carabela/pdf/46/46_005.pdf

Castillo, D., Arzate, J., & Arcos, S. (2019). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes en México. En D. Castillo, J. Arzate, & S. Arcos (Eds.), *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (pp. 21–56). Siglo Veintiuno.

CEEY. (2019). *Informe Movilidad social en México 2019: Hacia la igualdad regional de oportunidades*. https://ceey.org

Cid de León, E. (2023). Resultados de exámenes de nivel de inglés en México: Revisión sistemática de investigaciones. *Alternancia: Revista de Educación e Investigación, 5*(9), 53–67. https://doi.org/10.46652/alternancia.v5i9.258

Coll, C. (2007). Constructivismo y educación: La concepción constructivista de la enseñanza y el aprendizaje. En C. Coll, A. Marchesi, & J. Palacios (Eds.), *Desarrollo psicológico y educación* (pp. 157–188). Alianza Editorial.

CONEVAL. (2018). Estudio Diagnóstico del Derecho a la Educación 2018. https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/Politicas/DerechosSociales/Documents/Diagnosticos_Derechos_Sociales/Diag_derecho_Educacion_2018.pd

CONEVAL. (2019). ¿Qué funciona y qué no en desarrollo laboral juvenil? Guías prácticas de políticas públicas.

https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/CEIPP/ESEPS/Documents/Guias_practicas/Que_funciona_desarrollo_laboral_juvenil.pdf

CONEVAL. (2021). Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2020. https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Documents/Informes/IEPDS_2020.pdf

CONEVAL. (2022). Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2022. https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/Politicas/DerechosSociales/Documents/EDTT_2021.pdf

CONEVAL. (2023h). Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2022. https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Documents/Informes/IEPDS_2022.pdf

Consejo de Europa. (2002). *Marco común europeo de referencia para las lenguas: Aprendizaje, enseñanza, evaluación*. Consejo de Europa.

Consejo de Europa. (2020). Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación. Volumen complementario.

Consulta Mitofsky. (2013). *Mexicanos y los idiomas extranjeros*. http://consulta.mx/web/images/MexicoOpina/2013/NA_MEXICANOSeIDIOMS.pdf

Correa, M., Castro, F., & Lira, H. (2004). Estudios descriptivos de las estrategias cognitivas y metacognitivas de los alumnos y alumnas de primer año de pedagogía en la enseñanza media de la Universidad del Bío-Bío. *Theoria, 13*, 103–110.

Covarrubias, A., y Arana, F. (2023). Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019. Intersticios sociales, 25, 241–276.

Di Paolo, A., & Tansel, A. (2013). Returns to foreign language skills in a developing country: The case of Turkey. *The Journal of Development, 51*(4), 407–421. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.04.002

Dörnyei, Z. (2009). The L2 motivational self-system. En *Multilingual Matters eBooks* (pp. 9–42). https://doi.org/10.21832/9781847691293-003

Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2013). *Teaching and researching: Motivation*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315833750

EF EPI. (2023). *EF EPI: EF English Proficiency Index*. EF Education First Ltd. https://www.ef.com/wwen/epi/regions/latin-america/mexico/

EF EPI. (2024). *EF EPI: EF English Proficiency Index*. A Ranking of 116 Countries and Regions by English Skills. https://www.ef.edu/epi/

Ellis, R. (2008). *The study of second language acquisition*. Oxford University Press.

García, F., & Doménech, F. (1997). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción, 1*, 1–18.

Gass, S., & Selinker, L. (2001). *Second language acquisition: An introductory course*. Lawrence Erlbaum Associates.

González, R., Vivaldo, J., & Castillo, A. (2004). Competencia lingüística en inglés de estudiantes de primer ingreso a las instituciones de educación superior del área metropolitana de la Ciudad de México. ANUIES y UAM Iztapalapa.

Hernández, A. (2020). La seguridad social y los desafíos de la inclusión juvenil en América. https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/CASS_La_seguridad_social_y_los_desafios_de_la_inclusion_juvenil_en_america.pdf

INEGI. (2020). *Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS) 2019*. INEGI.

Inglés para la competitividad y la movilidad social. (2015). *Inglés es posible: Propuesta de una agenda nacional*.

Karmiloff-Smith, A. (1986). Some fundamental aspects of language development after age 5. En P. Fletcher & M. Garman (Eds.), *Language acquisition: Studies in first language development* (pp. 455–474). Cambridge University Press.

MacWhinney, B. (1997). Second language acquisition and the competition model. En A. M. B. de Groot & J. F. Kroll (Eds.), *Tutorials in bilingualism: Psycholinguistic perspectives* (pp. 113–142). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Martínez-Olvera, W., & Esquivel-Gámez, I. (2018). Uso del modelo del aprendizaje invertido en un bachillerato público. *Revista de Educación a Distancia, 58*(11). https://doi.org/10.6018/red/58/11

McCutchen, D. (1986). Domain knowledge and linguistic knowledge in the development of writing ability. *Journal of Memory and Language, 25*, 431–444. https://doi.org/10.1016/0749-596X(86)90052-7

Nippold, M. (2007). *Later language development: School-age children, adolescents, and young adults*. Pro-Ed.

Nippold, M. A. (2014). *Language sampling with adolescents: Implications for intervention*. Plural Publishing.

Perales, J., & Cenoz, J. (2002). The effect of individual and contextual factors in adult second-language acquisition in the Basque Country. *Language, Culture and Curriculum, 15*(1), 1–15. https://doi.org/10.1080/07908310208666692

Perera, K. (1986). Language acquisition and writing. En P. Fletcher & M. Garman (Eds.), *Language acquisition: Studies in first language acquisition* (2nd ed., pp. 494–519). Cambridge University Press.

Puspaningtyas, M., Irawan Budi, C., Castellano, A., Dwi, D., & Fajar Yanto, G. (2022). English education system in international marketing based on digital marketing. *Asia Pacific Journal of Management and Education, 5*(2). https://doi.org/10.32535/apjme.v5i2.1553

Sánchez-Aguilar, N., De Santiago-Badillo, B. S., & Jöns, S. (2017). Factores relacionados con la reprobación en inglés en educación superior. *Conciencia Tecnológica, 54*.

Scott, C. M. (1984). Scott, C.M. (1984). Spoken and written syntax. En Later language development: Ages nine through nineteen (pp. 49–95). PRO-ED.

Serrano, D. (2016). El inglés, lingua franca de la globalización y su repercusión en diversos ámbitos sociales y académicos. *Fuentes Humanísticas, 27*(52), 177–190.

Secretaria de Educación Pública. (2022). Planes de estudio de referencia del marco curricular común de la educación media superior.

SEP.https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/241519/planes-estudio-sems.pdf.

Secretaría de Educación Pública. (2024). Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2023-2024. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2023_2024_bolsillo.pdf

Swain, M. & Lapkin, S. (1998). Interaction and Second Language Learning: Two Adolescent French Immersion Students Working Together. The Modern Language Journal, 82(3), 320–337. https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.1998.tb01209.x

Universidad Autónoma de Guadalajara. (2009). Plan de Estudio del Bachillerato General por Competencias del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara. México: UDG.

Universidad Autónoma de Querétaro. (2019). Plan de Estudio 2019 de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro. México: UAQ.

Velázquez, P. (2015). El inglés y la oportunidad económica. En J. O Donoghue (Ed.), Sorry. El aprendizaje del inglés en México (1st ed., pp. 41–49). Mexicanos Primero.

Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. División de Desarrollo Económico de la CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf

6. Movilidad cotidiana estudiantil en la Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala y su área de influencia

Guillermo Gómez López[*]
Carlos Clemente Martínez Trejo[**]
Camilo Alberto Caudillo Cos[***]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.06

Resumen

El presente capitulo aborda las problemáticas de accesibilidad en movilidad que afrontan los estudiantes universitarios que residen fuera de la ciudad de Puebla. El objetivo del estudio fue identificar las distintas condicionantes estructurales y dinámicas que median la movilidad estudiantil durante los traslados cotidianos, en virtud de proponer intervenciones en planeación que se fundamenten en los principios de justicia espacial que promuevan una movilidad equitativa y accesible de los estudiantes hacia sus destinos escolares. El estudio parte de que los desplazamientos impactan de manera relevante el desempeño académico y personal, así como el proceso de conformación de su identidad profesional. El estudio con un enfoque dual conjunta enfoques cuantitativos y cualitativos. Para los primeros, se elaboró una matriz origen-destino con motivo de desplazamiento académico con destino en la ciudad de Puebla y origen en alguno de los 133 municipios del área de influencia. Se emplean modelos de regresión con la intención de identificar las variables que ejercen mayor influencia sobre el flujo académico

[*] Maestro en Planeación Espacial por el Centro de Investigación en Ciencias de Investigación Socioespacial. ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8493-4875 ; correo electrónico: thelord.ggl@gmail.com

[**] Doctor de Investigación en Ciencias Sociales (Mención en Sociología). Investigador por México, Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Investigación. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4088-3675

[***] Doctor en Ciencias de Información Geoespacial. Profesor-investigador Asociado en CentroGeo. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2450-5295

hacia la ciudad de Puebla. Respecto al enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas con estudiantes y egresados de la universidad estatal para aproximarse a las percepciones y experiencias acerca de su movilidad. A través de este enfoque mixto, se distinguen factores a nivel personal y contextual que influyen sobre la decisión de realizar largos desplazamientos de manera cotidiana para estudiar la universidad como son el nivel educativo promedio del municipio de residencia o el ingreso medio en el hogar del estudiante. Resalta la decisión imperante de los estudiantes por asistir a la universidad de la ciudad de Puebla como principal opción educativa en contraste con otras instituciones universitarias más accesibles a sus lugares de origen, pues consideran que el esfuerzo y la superación de dificultades que experiencian en su movilidad bien vale el esfuerzo por la búsqueda de reconocimiento, independencia personal y mayor distinción de cursar sus estudios en una institución universitaria de alto prestigio.

Palabras clave: Movilidad, Transporte, Accesibilidad, Movilidad estudiantil.

Introducción

El presente capitulo aborda las problemáticas de accesibilidad en movilidad que afrontan los estudiantes universitarios de la ciudad de Puebla que residen fuera de ella, viéndose condicionados realizar sinuosos y costosos viajes cotidianos para cursar sus estudios. El objetivo del estudio fue identificar las distintas condicionantes estructurales y dinámicas que median la movilidad estudiantil durante los traslados cotidianos a sus lugares de estudios, esto en virtud de proponer intervenciones en planeación que se fundamenten en los principios de justicia espacial que promuevan una movilidad equitativa y accesible de los estudiantes hacia sus destinos escolares. El estudio parte de que los desplazamientos impactan de manera relevante el desempeño académico y personal de los estudiantes, así como el proceso de conformación de su identidad profesional. Derivado de lo anterior, la pregunta toral del estudio fue conocer ¿qué consecuencias en su vida personal y académica se derivan de desplazamientos cotidianos de los estudiantes? El estudio un enfoque dual que conjunta métodos cuantitativos y cualitativos. Para los

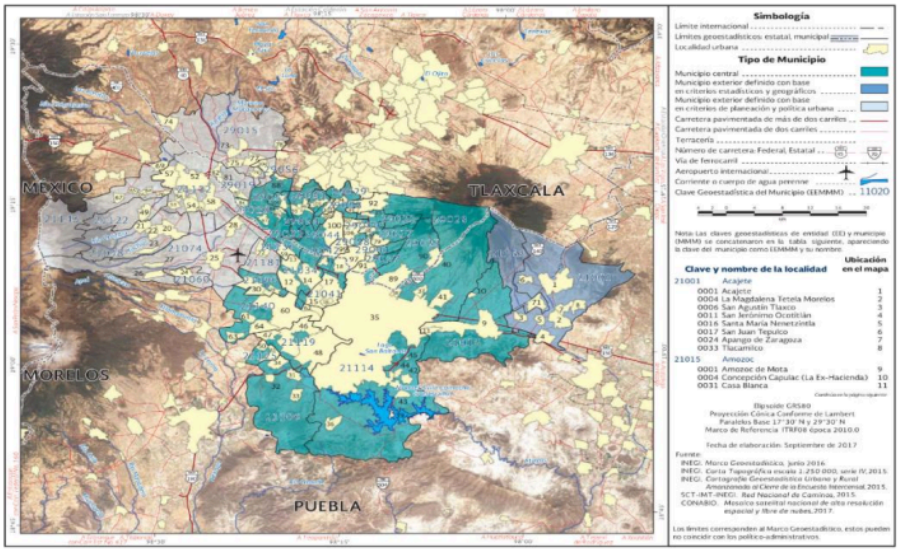
primeros, se elaboró una matriz origen-destino con motivo de desplazamiento académico con destino en la ciudad de Puebla y origen en alguno de los 133 municipios del área de influencia. Se emplean modelos de regresión con la intención de identificar las variables que ejercen mayor influencia sobre el flujo académico hacia la ciudad de Puebla. Respecto al enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas con estudiantes y egresados de la universidad estatal para aproximarse a las percepciones y experiencias acerca de su movilidad. A través de este enfoque mixto, se distinguen factores a nivel personal y contextual que influyen sobre la decisión de realizar largos desplazamientos de manera cotidiana para estudiar la universidad como son el nivel educativo promedio del municipio de residencia o el ingreso medio en el hogar del estudiante. Resalta la decisión imperante de los estudiantes por asistir a la universidad de la ciudad de Puebla como principal opción educativa en contraste con otras instituciones universitarias más accesibles a sus lugares de origen, pues consideran que el esfuerzo y la superación de dificultades que experiencian en su movilidad bien vale el esfuerzo por la búsqueda de reconocimiento, independencia personal y mayor distinción de cursar sus estudios en una institución universitaria de alto prestigio.

Contexto de estudio y movilidad.

La Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala (ZMPT) se encuentra constituida por 39 municipios de acuerdo con el trabajo conjunto de la SEDATU, CONAPO e INEGI (2018). (figura 1). La movilidad entre los distintos municipios que conforman la ZMPT puede considerarse elevada, siendo la ciudad de Puebla el punto final de la mayoría de los desplazamientos. Estos se realizan por diversos motivos destacando principalmente los laborales y escolares. Se ha identificado a la movilidad estudiantil dentro de la ZMPT como punto de partida de la investigación. Esta conurbación no solo presenta traslados intrametropolitanos, también es el punto final de numerosos desplazamientos que comienzan fuera de sus límites. De acuerdo con Hernández (2019), más de 300 mil viajes cotidianos por motivo de estudios provienen de municipios ajenos a la ZMPT; la mayoría de estos concluyen en el municipio de Puebla, lo que puede suponer que en estos desplazamientos existen importantes

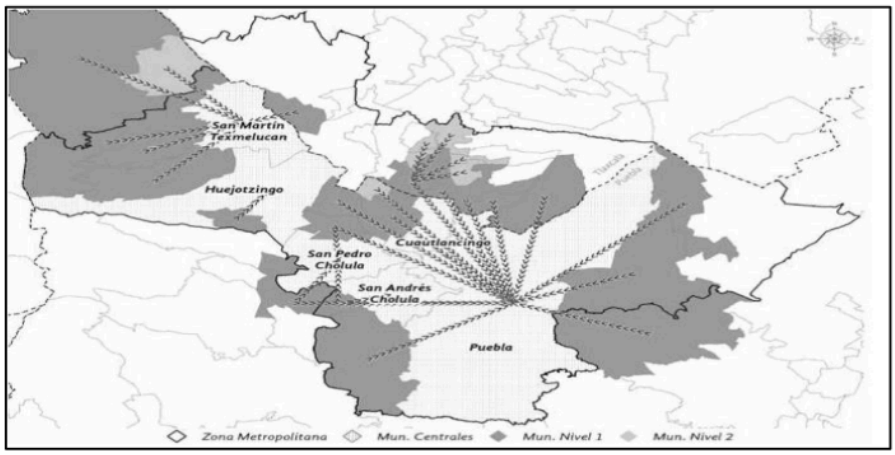
costos económicos y temporales de los viajeros. Esto responde al carácter de centro regional que ejerce la ciudad de Puebla y algunos de sus municipios conurbados (como San Andrés y San Pedro Cholula) en cuestión educativa, específicamente en el nivel superior, atrayendo población universitaria de los estados de Puebla, Tlaxcala y la región sureste del país en general (figura 2) (Tello y Rodríguez, 2019; OCDE, 2013).

Figura 1. *Zona Metropolitana de Puebla-Tlaxcala*



Fuente: Delimitación de las Zonas Metropolitanas 2015, SEDESOL, CONAPO e INEGI.

Figura 2. *Flujos de movilidad estudiantil en ZMPT*



Fuente: Tello & Rodríguez (2019).

La movilidad es una relación emergente en sociedad imbricada en condicionantes estructurales materiales e inmateriales, donde ámbitos organizacionales, productivos, infraestructuras urbanas, culturas e identidades articulan configuraciones socioespaciales productivas de distintas modalidades de transporte (Martínez y De la Rosa, 2023). La accesibilidad es una cualidad que permite comprobar si los objetivos que incentivan la movilidad son satisfechos, pues acceder refiere a concretar necesidades y deseos sobre un viaje (Gutierrez, 2012). La movilidad escolar es la práctica social del grupo estudiantil para trasladarse a los centros universitarios y satisfacer adecuadamente sus necesidades y deseos de educación. Los patrones de movilidad estudiantil se desarrollan en función a la concentración espacial de los centros escolares y a la centralidad que ciertas zonas de las metrópolis pueden ejercer al respecto. Desde el punto de partida de la investigación se ha caracterizado a la movilidad de los estudiantes universitarios de la ZMPT y sus alrededores por una fuerte presión estructural y subjetiva. Lo anterior obedece, por una parte, a la condicionante estructural del sistema de transporte público que cuenta con sus propias condiciones materiales y productivas propias de la prestación del servicio, la distancia de los lugares origen-destino y por otra, la presión subjetiva de los viajeros por llegar a sus destinos escolares como una obligación intensa por cumplir con su proyecto escolar y desarrollo profesional en

virtud de poder acceder, una vez terminado sus estudios, al ámbito productivo cuando sean egresados.

Así, la relación de movilidad se caracteriza para estos estos viajeros a partir de desplazamiento fuertemente condicionado por la accesibilidad al servicio de transporte, la temporalidad y dinámica del servicio, y la presión subjetiva como obligación de los estudiantes por llegar a tiempo a sus actividades escolares y cumplir con su formación profesional futura que les dará acceso al mercado laboral. Para diversos estudiantes por cuestión de proximidad a sus destinos educativos, deciden mudar su residencia a la ZMPT por tiempo completo, lo que genera incurriendo en onerosos costos económicos. Una parte no insustancial del inventario de vivienda de la metrópoli se orienta a las necesidades de los jóvenes estudiantes e inclusive algunas de las universidades de la ciudad ofrecen el servicio de pensión a sus estudiantes. Las universidades de la zona metropolitana representan una opción atractiva para estudiantes que residen en municipios localizados fuera de los límites establecidos para el municipio de Puebla, pero lo suficientemente cerca de este como para hacer posible el trasladarse diariamente desde sus localidades de origen hacia los centros universitarios y de regreso a su hogar. Atendiendo a lo anterior, distintos estudiantes originarios de estos municipios periféricos no modifican su residencia durante su etapa universitaria con la clara intención de ahorrar en el gasto de renta de vivienda, no obstante, dicha decisión implica evidentemente mayores gastos temporales y monetarios en lo que respecta a sus desplazamientos.

Los largos viajes cotidianos que realiza la población estudiantil de la periferia poblana conforman un factor clave en su desempeño académico y, principalmente, en la manera en que experiencian la dinámica de una urbe en la que no pernoctan, pero sí habitan en la dinámica de movilidad durante la mayor parte de los días hábiles. Así, el objeto de estudio refiere al acceso de la movilidad de los grupos estudiantiles que se trasladan cotidianamente a sus lugares de estudio abordando las motivaciones de los estudiantes en su práctica de movilidad y aproximarse comprensivamente a sus experiencias en movimiento de sus desplazamientos de municipios periféricos y espacios fuera de los límites de la zona metropolitana

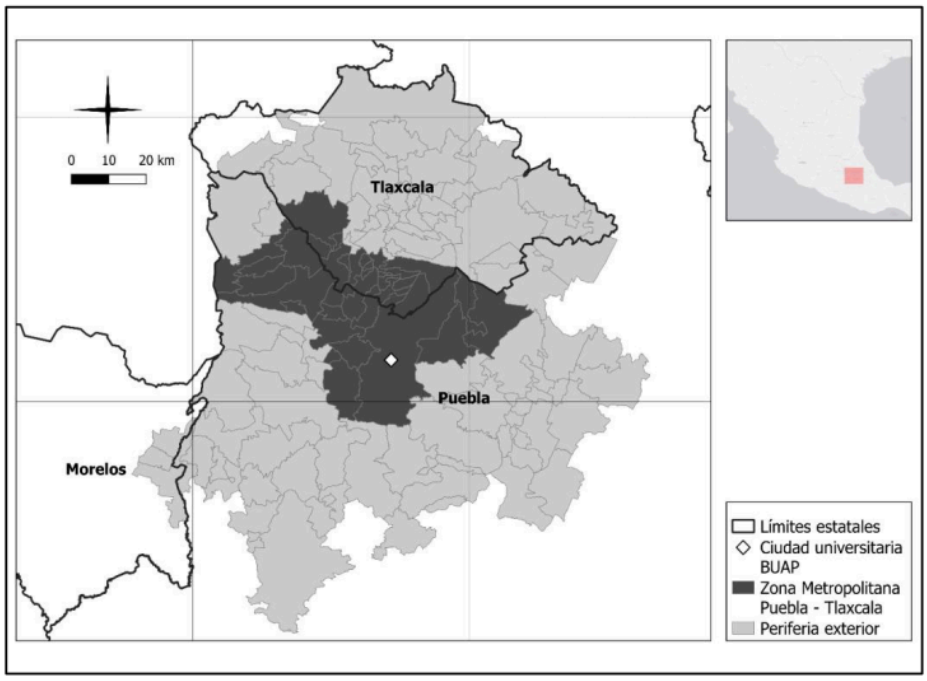
administrativos, pero dentro de su área de influencia. Por consiguiente, este estudio buscó identificar las barreras a la accesibilidad que enfrentan los estudiantes foráneos de Puebla y su posible impacto en el ámbito educativo y formación profesional. El estudio considera la movilidad de la población estudiantil en sus términos cualitativos, como un desplazamiento que se realiza en modalidades de transporte público locales y metropolitanos, por lo que la accesibilidad y la aproximación a la experiencia de la movilidad es a partir del desplazamiento en estas modalidades de transporte.

La zona de estudio comprende 39 municipios de la ZMPT y 95 que se ha estimado se ubican a una distancia†††† lo suficientemente cercana como para ser incluidos dentro de la zona de influencia o *hinterland*‡‡‡‡ de la primera; unidad del espacio que para efectos de del estudio se denomina *periferia exterior* (figura 3). La definición del área de estudio parte de la consideración de que la Universidad Benemérita Autónoma de Puebla (BUAP) es el centro universitario más relevante de la zona, y que el nivel de desagregación de los datos a los que se recurrirán es la escala municipal, por lo que se propone definir a la *periferia exterior* como la franja en el espacio compuesta por todos aquellos municipios cuya cabecera se localiza dentro de un radio de 80 Km alrededor del campus central de la BUAP.

Figura 3. *Periferia Exterior de Puebla*

†††† Menos de 80 Km de distancia desde la cabecera municipal al campus central de la universidad estatal BUAP.

‡‡‡‡ Término recuperado de la industria marítima que literalmente refiere a la zona o área de influencia económica de un puerto, o en nuestro caso, el área de influencia educativa de una ciudad metropolitana (Montaño, 2014).



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2020).

Admitiendo que la elección del radio siempre tendrá un elemento arbitrario, se ha seleccionado la distancia de 80 Km atendiendo a la definición de *commuters*[§§§§] de larga distancia de la Agencia del Censo de Estados Unidos[*****] como aquellos que recorren trayectos diarios de más de 100 millas (160 kilómetros) (2013). Entendemos dicho grupo de viajeros representa un caso extremo poco representativo del ciudadano promedio, por lo que se decidió delimitar la unidad de análisis por debajo de dicho umbral, intentando demostrar que incluso ciudadanos (estudiantes) promedio mexicanos llegan a incurrir en viajes extremadamente costosos en términos temporales[†††††]. Una vez establecido el criterio de selección, se procedió a calcular todas aquellas cabeceras municipales que se encuentran dentro del radio de 80 kilómetros de distancia al campus central de la BUAP. Esto

[§§§§] Viajeros cotidianos, en inglés.
[*****] Entendiendo que el contexto y posibilidades de movilidad de dicha nación son diferentes a las mexicanas.
[†††††] Los 9 sujetos entrevistados residen en municipios ubicados a una distancia del campus central de entre 35 a 60 Km.

fue realizado mediante el software libre Qgis y la Red Nacional de Caminos 2021 (INEGI). Se realizó un análisis exploratorio consistente en la medición de la oferta de lugares en programas de licenciatura y técnico superior en las 134 demarcaciones territoriales pertenecientes al área de estudio, así como la revisión de la proporción de estudiantes universitarios residentes en dicha área de estudio que cursa un programa de licenciatura o técnico superior en el municipio de Puebla de Zaragoza. Con base en lo anterior, se argumenta a favor de la existencia de una notable concentración de la oferta de educación superior en la ZMPT y su área de influencia o *periferia exterior*, así como la presencia de un destacado fenómeno de movilidad referente a los traslados cotidianos de estudiantes de la región hacia la ciudad central para continuar con su formación profesional.

Variables y estadística descriptivas.

Se recurrieron a 14 estadísticos‡‡‡‡‡ para elaborar 3 modelos de regresión, lo anterior con el objetivo de dilucidar las variables que ejercen mayor influencia sobre el total de viajes con motivo académico realizados al municipio de Puebla desde todos los municipios *periféricos*. La piedra angular del catálogo estadístico lo conforman los datos referentes a los viajes con motivo académico recuperados de la Encuesta Intercensal del INEGI 2015 y del cuestionario ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020 del mismo instituto. Gracias a esta fuente de datos se pudo elaborar una matriz origen destino que dé cuenta de todos los viajes§§§§§ con motivo académico que se realizan desde alguno de los 133****** municipios del área de estudio hacia el municipio central de Puebla de Zaragoza; limitándonos a los casos de individuos que cursan algún programa de educación superior††††††.

‡‡‡‡‡ Listado incluido en anexos

§§§§§ Aclarando la base de datos recurrida corresponde a una muestra y no al total de la población entrevistada, por lo que fue necesario recurrir al factor de expansión para realizar las estimaciones del total de viajes generados.

****** Los 134 municipios del área de estudio menos el de Puebla de Zaragoza que es el destino de todos los viajes analizados.

†††††† Correspondiendo estos en nuestra investigación a los estudios técnicos superiores, normal de licenciatura y licenciatura.

Modelos de regresión

El objeto del elemento cuantitativo de la investigación es el de esclarecer los motivos y características de los estudiantes que emprenden estos viajes intermunicipales. Lo anterior lo podemos calcular partiendo de una escala o agrupamiento territorial (municipal) o una escala individual: Para el primer caso se recurre a un modelo de regresión Poisson, mientras que para el segundo a un modelo de regresión logística y uno multinivel. A continuación, se presenta una síntesis de los resultados de cada uno de ellos, pudiendo encontrar en el apartado de anexos las tablas con las variables y los indicadores obtenidos a través de los modelos.

Regresión Poisson

Se elaboraron varios modelos de regresión Poisson para identificar cuáles variables tenían el mayor peso sobre el número de viajes con motivo académico que expide cada uno de los municipios del área de estudio con destino a la ciudad de Puebla, utilizando como variable de exposición u *offset* a la totalidad de los viajes generados en cada municipio por motivos educativos‡‡‡‡‡, considerándose todos los destinos. Gracias al criterio de información de Akaike (AIC) y comparaciones de bondad de ajuste entre los distintos modelos se decanta por el de mejor ajuste, que es el mismo tanto para los datos de 2015 como de 2020. Todas las variables son fuertemente significativas para ambos modelos y, a excepción de la PEA empleada en el segmento industrial, los efectos son prácticamente los mismos, siendo el más destacado entre ellos la esperanza de escolaridad en el municipio. Cada año adicional en dicha variable implicará una reducción del 27 % (24 % para 2020) en el número de viajes con motivo académico hacia la ciudad de Puebla originados en dicho municipio.

Regresión logística

En el modelo anterior la escala era la municipal, para este caso se desciende hasta la escala individual partiendo de un modelo de regresión logística. En este caso el universo es el de todos los jóvenes entre 18 a 30 años que estudian la universidad

‡‡‡‡‡ Restringiéndonos de igual manera a los niveles superior y técnico superior.

y residen en alguno de los municipios del área de estudio, mientras que la variable dependiente responde a si el individuo estudia o no en la ciudad de Puebla. Se siguió el mismo procedimiento que en la regresión Poisson para encontrar los modelos con mejor ajuste. En este modelo no fue posible utilizar las mismas variables para los dos periodos debido a la eliminación de preguntas referentes a las tareas del hogar en el Censo de Población y Vivienda 2020. Por otra parte, la insignificancia estadística de la variable "Ingreso por persona en el hogar" en el modelo con datos del 2020 contrastando ello con lo observado en el modelo del 2015 hace suponer los efectos económicos de la imperante pandemia de SARS Cov2, así como la adopción de modalidades de trabajo y estudio a distancia que perturbaron las prácticas académicas usuales en el área de estudio§§§§§§, pudiendo desvincular con ello la variable ingreso de la decisión de estudiar o no en un centro universitario de la ciudad de Puebla*******. Otro aspecto de interés es el cambio en la intensidad de la variable Padres††††††† trabajan en Puebla. En 2015 si los padres de los estudiantes laboraban en la ciudad de Puebla, las probabilidades de estudiar en dicha ciudad para los segundos incrementaban por un factor de 2.79, mientras que en 2020 el incremento era de tan solo 1.65.

Regresión multinivel

En el modelo de regresión logística se descendió a la escala individual para identificar las variables que influyen en la decisión de los estudiantes de estudiar o no en la ciudad de Puebla. Sin embargo, en el caso referido no se contempló el efecto que pueden tener las características de su entorno en la decisión, es decir, los efectos contextuales propios de la unidad administrativa‡‡‡‡‡‡‡ a la que pertenece cada individuo. Atender los efectos señalados hizo recurrir a modelos lineales jerárquicos o multinivel. Al igual que en el caso precedente, la variable dependiente es dicotómica referente a si los jóvenes estudian o no en la ciudad de Puebla,

§§§§§§ Así como las propias respuestas al cuestionario del censo, realizado este durante la pandemia.
******* En lo que respecta a nuestro modelo estadístico.
††††††† Variable refiere al lugar de trabajo del jefe(a) del hogar, por conveniencia hemos decidido referirnos a los jefes de hogar como "padres" en nuestro modelo.
‡‡‡‡‡‡‡ Municipio en nuestro caso.

mientras que la variable independiente de segundo nivel es el municipio de residencia de estos. Se elabora en primer momento un modelo de regresión multinivel sin predictores que indique a través del coeficiente de correlación intraclase (ICC) si es que las diferencias entre los municipios contribuyen a la variabilidad de la dependiente. Posteriormente se calcularon modelos con y sin predictores contextuales, seleccionándose los de mejor ajuste de acuerdo con el procedimiento descrito.

El ICC para 2015 (Anexo 4) y 2020 (Anexo 5) se sindica que aproximadamente un tercio de la variabilidad de la decisión de estudiar o no en Puebla se debe a las diferencias entre los municipios pertenecientes al área de estudio, confirmando así la pertinencia de correr modelos de regresión multinivel que contemplen los efectos contextuales (municipales). En ambos casos la reducción del ICC en el modelo final§§§§§§§ corrobora la valía de los modelos y su capacidad para explicar la variable dependiente. Centrándose en los modelos finales, se aprecia resultados muy similares a los descritos en la sección del modelo logístico. La variable ingreso pierde significancia con los datos extraídos del Censo 2020, mientras que la variable asociada al lugar de trabajo de los padres disminuye en su intensidad de 2015 a 2020. La única adición es la variable Mujer en el modelo con datos de 2020, misma que nos indica que las probabilidades de estudiar en Puebla incrementan en un 9% si el estudiante pertenece al género femenino, resultado consistente con los datos de matriculación de la universidad estatal********. Adicionalmente, resulta notorio el peso estadístico que ha mostrado la variable Escolaridad esperada en todos los modelos empleados, no siendo la excepción los modelos multinivel. Un año extra de escolaridad esperada para el municipio de residencia del estudiante le significará una disminución de alrededor del 40% en sus posibilidades de viajar cotidianamente a un centro universitario ubicado en la ciudad de Puebla.

Los resultados que corresponden a los modelos estadísticos permiten plantear ciertas suposiciones con un elevado grado de confianza, sin embargo, no

§§§§§§§ De 0.34 a 0.20 en 2015 y de 0.30 a 0.18 en 2020.

******** 53.4 % de los alumnos matriculados en la BUAP en 2021 fueron mujeres (ANUIES, 2021).

de afirmaciones categóricas. Se indica que “La distancia” del municipio de residencia al campus central de la BUAP representa en todos los modelos, un factor relevante para explicar el fenómeno en cuestión. Los Indicadores socioeconómicos de cada municipio como el PIB, densidad o el nivel de desarrollo humano no demostraron ser estadísticamente significativos. El indicador “Años esperados de escolaridad” (AESESC) demostró mayor potencial explicativo para la variable dependiente en los 3 modelos. Dicho indicador refiere a “los años de escolaridad que un niño en edad de ingresar a la escuela puede esperar recibir si las tasas de matriculación específicas por edad se mantuvieran constantes durante toda su vida” (PNUD, 2014: 183) calculado mediante la sumatoria de las tasas de matriculación por edad, desde los 6 hasta los 24 años. Deducimos que este indicador puede ser considerado como la variable “proxy” más adecuada para describir la calidad y robustez actual de la oferta educativa en determinada localidad. En otras palabras, a mayor cantidad de años esperados de escolaridad en el municipio puede suponerse un ecosistema educativo local mejor integrado y, por tanto, una menor expulsión de estudiantes universitarios hacia la ciudad principal de la región.

Una hipótesis inicial era identificar como determinante para la elección de universidad a la historia familiar, en decir, el contar dentro del entorno cercano con una persona que haya cursado sus estudios de licenciatura en la ciudad de Puebla. Sin embargo, no se encontró indicador alguno que haga referencia al efecto señalado, atendiendo a ello, se propuso como alternativa recurrir a una variable dicotómica que identificara aquellos estudiantes que habitan en un hogar en cuyo jefe(a) viaja cotidianamente a la ciudad de Puebla por motivos laborales, esperando dilucidar el efecto que tiene ello sobre su decisión de estudiar o no en dicha ciudad. Se reconoció la elevada intensidad demostrada por la variable en las regresiones logística y multinivel lo que justifico su incorporación. En lo que respecta a características personales de los sujetos, se consideró a la “participación en tareas en el hogar” como la variable más significativa donde la participación en las actividades referidas disminuye las probabilidades de estudiar en la ciudad de Puebla en casi un 25 %. Se estima que lo anterior se debe a la gran cantidad de

tiempo disponible que requieren los estudiantes en trasladarse de manera cotidiana a sus centros educativos.

Aproximaciones a la experiencia de movilidad estudiantil

En el análisis de orden cualitativo se buscó hacer una aproximación comprensiva a las experiencias de un grupo estudiantil que se traslada cotidianamente hacia la ciudad de Puebla para cursar la universidad, ya sea desde dentro o fuera de los límites de la ZMPT. Se realizaron 9 entrevistas semiestructuradas para interrogarles acerca de sus desplazamientos diarios al colegio, así como la significación que hacen de estos y del impacto que tienen en su vida estudiantil y personal (Anexo 6). Suponemos que los traslados y la cualidad de "extranjería" de los estudiantes universitarios residentes en municipios distintos al de Puebla, dentro y fuera de la ZMPT, les implica una experiencia y relación particular con una ciudad en la que estudian y habitan, mas no pernoctan. Consideramos esta singular relación de los estudiantes con su espacio cotidiano influye en la conformación de su identidad social y profesional, al ser las formas espaciales y las relaciones sociales que ocurren a través de estas un componente fundamental de las "formas identitarias" de los individuos (Dubar, 2002) en referentes estructurales, espacios vividos, así como dinámicas de desterritorialización y multiterritorialidad (Haesbaert, 2013).

Se considera a esta movilidad escolar no solo como trayectos y desplazamientos recurrentes rutinarios, sino como viajes que se distinguen a través de una variedad de prácticas consistentes en abandonar el hogar para dirigirse a otro lugar, todo esto con el propósito de obtener una ganancia material, espiritual o científica. Viajar es una actividad que implica esfuerzo, sufrimiento y riesgo, es una experiencia consistente en un desplazamiento realizado con la intención de obtener un beneficio para quien lo efectúa. Para el caso del grupo de estudiantes, sus desplazamientos trascienden la práctica de la frontera del simple viaje intraurbano, sino como viaje metropolitano refiere al alejamiento de la vida familiar y generador de estrategias mientras el viajero se interna en las zonas de la ciudad. Uno de los rasgos que lo vuelven especialmente atractivo y sugerente al viaje es la tensión de la experiencia articulada en los viajes largos, el lugar de residencia y los

desplazamientos, la realidad cotidiana y lo imaginario en lo metropolitano (García et al., 2013).

De acuerdo con testimonios, desplazarse cotidianamente a la ciudad de Puebla implica severos costos económicos y temporales a los estudiantes. Los entrevistados mencionan que radican en un municipio distinto al de Puebla de Zaragoza durante la totalidad o parte de su estancia universitaria, realizando cotidianamente viajes intermunicipales mediante transporte colectivo. En promedio, los estudiantes viajaban un total de 3 horas con 45 minutos diarios, con una media de costo monetario de $75 diarios. El mayor diferenciador de la experiencia entre los estudiantes es la necesidad o no de recurrir a más de un medio de transporte para arribar a su destino. De acuerdo con testimonios, los estudiantes que sólo debían recurrir a un autobús para desplazarse reportaron sensaciones más positivas respecto a su viaje que aquellos que se veían en la necesidad de recurrir a 2 rutas o modalidades de transporte.

La elección del transporte a utilizar no solo se encuentra condicionada por los tiempos, sino por otros factores como pueden ser la conducción y la percepción de seguridad como lo indica el siguiente testimonio ejemplar:

> Antes había dos (Líneas de autobuses), la línea ATAH y los Surianos. La verdad es que la ATAH tienen fama de que van súper rápido y no les importa que traen, sí llegabas muy rápido, pero era peligrosa, y Suriano era más moderado, pero tardaba más. Siempre era cómo que me iba a ver la terminal de Surianos y si había mucha fila me regresaba a la ATAH. *Entrevistada 8 (mujer), Huamantla, Tlaxcala*.

Podemos apreciar cómo incluso antes de comenzar la práctica de traslado, los sujetos deben discernir y tomar decisiones que vayan acorde a aquellos valores e intereses que prioricen; como puede ser la puntualidad, la seguridad y el costo. Lo anterior hace caracterizar al viajero estudiante como un agente activo en su desplazamiento, constructor de estrategias, pero condicionado por un proceso productivo de movilidad que lo margina socialmente impactando en su subjetividad al preguntarse constantemente qué acciones son las que realiza durante el trayecto mismo. Las prácticas recurrentes de viaje reportadas por los estudiantes en el transporte público son dormir, leer, escuchar música o comer. De todas las acciones reportadas, resaltan las prácticas académicas donde los estudiantes enfrentan

dificultades para concretar concentración, escribir, meditar, lectura ligera o buscar información, o actividades de mero descanso o reposo. Así lo indica el siguiente testimonio ejemplar:

> En el autobús es imposible porque todos pasaban llenos. Por lo regular, medio camino me iba parada y ya la otra mitad sentada, en la primera avanzaba utilizando el celular y estando sentada sacaba mi libretita, la ponía en mis piernas y en mi mochila y ya podía ir como escribiendo o resolviendo problemas. Siempre intentaba buscar la forma de aprovechar el tiempo. *Entrevistada 8 (mujer), Huamantla, Tlaxcala*.

Sobre la percepción de seguridad, los entrevistados declaran sentirse seguros debido a la apropiación conjunta de los viajeros estudiantes de las unidades de transporte. Esta sensación de seguridad se alimenta al viajar entre iguales, es decir, entre jóvenes con quienes se comparte una identificación estudiantil contribuyendo a la apropiación del espacio al interior de la unidad como una arena de estudio y de mutua seguridad compartida de reciprocidad social.

> Hasta en el camión me ponía yo a estudiar con mi amigo o mi amiga, íbamos juntos estudiando. *Entrevistado 6 (hombre), El Moral, San Martín Texmelucan, Puebla.*
>
> Te sientes en más confianza porque vas con estudiantes, que todos van con su libreta ¿sabes? Te sientes más en confianza a irte en el camión que, no es mala onda, pero van de todo tipo. *Entrevistada 8 (mujer), Huamantla, Tlaxcala*.

Sin embargo, el contexto de inseguridad es latente y es identificado por los estudiantes al transitar por municipios con altos índice de inseguridad. Por ejemplo, el municipio de San Martín Texmelucan en Puebla, parte de la ZMPT, se ha caracterizado por la prevalencia del robo y comercio ilegal de combustibles por los llamados “huachicoleros” (Merino, 2020), lo que ha derivado en un incremento en los niveles de criminalidad de la zona y en un deterioro en la sensación de seguridad de los habitantes de la región (Méndez, 2022; Vera, 2022). Lo anterior impacta también a los jóvenes universitarios y su experiencia de movilidad así lo ejemplifican los siguientes testimonios:

> Me sentía yo insegura porque aquí en mi pueblo de hecho es foco rojo en delincuencia, hay mucha delincuencia y ya nadie quiere venir. *Entrevistada 4 (mujer), Santa María Moyotzingo, San Martín Texmelucan, Puebla.*

> La inseguridad aquí está muy fuera de lo normal. Es que el pueblo vecino sí es como que son rateros y así entonces ya no puedes estar tranquilo. Cuando vamos en el caminón al menos me siento acompañada. *Entrevistada 5 (mujer), San Baltazar Temaxcalac, San Martín Texmelucan, Puebla.*

El cansancio es la condición más común al momento de la llegada al aula, independientemente de la impresión positiva o negativa que tengan los estudiantes de su traslado cotidiano, como ellos mismos lo reportan al preguntárseles por su sentir al arribar a su destino:

> Llego con sueño, al principio obviamente cuando comencé pues sí nerviosa… había momentos en los que no quería ir de que estaba muy cansada. A veces sí llegaba, o enojada llegaba, es que a veces sí no podía dormir en el autobús porque había personas que no dormían o se encontraban a alguien e iban platique y platique o por que se subían personas sospechosas. Entonces, era mala suerte y los tenía atrás, enfrente o a un lado de mí y pues no podía dormir. Entonces llegaba enojada de que no había podido dormir, bueno, pero solo era momentáneo, despertaba bien y pues ya todo normal. *Entrevistada 5 (mujer), San Baltazar Temaxcalac, San Martín Texmelucan, Puebla.*
>
> Me sentía un poco exhausto cuando el profesor quería que estuviéramos antes de la clase porque anteriormente el otro turno salía antes, pues el profe quería terminar antes, entonces teníamos que correr todo el trayecto de la parada al salón. *Entrevistado 9 (hombre), San Martín Texmelucan, Puebla*.
>
> Pues trato de cambiarme el chip, de echarle ganas. Porque, imagínate todo ese tiempo perdido para no ponerle atención a la clase. *Entrevistado 2 (hombre), Contla de San Juan Cuamatzi, Tlaxcala.*

Los anteriores testimonios dan elementos relevantes de una caracterización de la movilidad escolar con aspectos precarizantes como el tiempo de traslado, alto costo económico, percepción de inseguridad y experiencia de cansancio en el viaje lo que genera por parte de los viajeros estudiantes una posición subjetiva de adaptación y posible resignación sobre el fenómenos de movilidad que experiencian, donde la construcción de las estrategias son acotadas a las condiciones estructurales del servicio productivo, el contexto espacial e interacción

con los demás viajeros priorizando el objetivo central del cumplimiento de las responsabilidades académicas, interpretando al esfuerzo como un recompensa futura que se traducirá en su condición de egresado de un institución de alto reconocimiento.

Consideraciones finales

El estudio ha permitido hacer una aproximación a dimensiones cuantitativas y cualitativas intervinientes en la dinámica de movilidad de estudiantes de la ZMPT. A través de un análisis estadístico y de testimonios de un grupo de estudiantes que realizan estos desplazamientos, se caracterizan estos desplazamientos como viajes metropolitanos. Los datos y percepciones construidas en el estudio permiten dar insumos a una futura investigación que profundice en las dimensiones que articulan la movilidad escolar. Se destaca las condicionantes del acceso a la movilidad para la juventud de la región asociados a la distribución inequitativa de la oferta universitaria, el distanciamiento y fragmentación de los municipios periféricos respecto a la ciudad central de la ZMPT, y un servicio de transporte público de alto costo, donde la temporalidad del traslado impacta en la subjetividad de los jóvenes viajeros. Los testimonios recuperados se orientan a distinguir un grupo poblacional marginalizado y condicionado vincularse en una movilidad precarizada que impacta en su rendimiento académico, vida personal y conformación identitaria profesional.

Como se ha destacado en el presente texto, existe una notable cantidad de jóvenes que se trasladan diariamente hacia la ciudad de Puebla desde municipios periféricos, cuya población experimenta su estancia universitaria de manera diferenciada a la residente en la ciudad. Ante este contexto, se sugiere concretar un sistema de Campus Metropolitanos encaminado a la desconcentración de la oferta académica de Ciudad Universitaria y a la reconceptualización de Puebla como una metrópoli policéntrica conformada por más de un municipio. De manera general, se sugiere trasladar a un determinado porcentaje del cuerpo académico y estudiantil que asiste hoy en día a Ciudad Universitaria hacia nuevas instalaciones ubicadas a lo largo de la ZMPT, buscando que los programas con mayor demanda sean ofrecidos tanto en el campus central como en estos centros propuestos. También se

recomienda fomentar la modalidad de enseñanza-aprendizaje a distancia, y mejora del servicio de transporte público enfocado a las cualidades y atributos de los estudiantes viajeros.

Anexos

Anexo 1. *Variables utilizadas*

Variable	Unidades	Año	Fuente	Tipo de variable	Comentarios
Peso	Reales	2015, 2020	INEGI	Dependiente	Variable Factor renombrada. Refiere al factor de expansión del número de viajes con motivo académico entre dos municipios
Matrícula en origen	Reales	2015, 2020	ANUIES	Independiente	Lugares de educación superior ofertados por municipio. Variable transformada: Dividida/1000
Distancia	Kilómetros	2022	Google Maps	Independiente	Distancia de cabecera municipal a CU BUAP
Tiempo	Minutos	2022	Google Maps	Independiente	Tiempo de recorrido asociado a variable Distancia
APROES	Años	2010	CONABIO	Independiente	Años promedio de escolaridad por municipio
PEA Industria	Porcentaje	2010	CONABIO	Independiente	Población económicamente activa ocupada en sector secundario por municipio
Estudia en Puebla	Reales	2015, 2020	INEGI	Independiente	Variable dicotómica que indica si el joven estudia la universidad en el municipio de Puebla
Jefe de hogar trabaja en Puebla	Reales	2015, 2020	INEGI	Independiente	Variable dicotómica que indica si el jefe (a) del hogar en el que reside el estudiante labora en el municipio de Puebla

Labores domésticas	Reales	2015	INEGI	Independiente	Variable dicotómica que indica si el estudiante participa en labores domésticas en el hogar
Internet	Reales	2015, 2020	INEGI	Independiente	Variable dicotómica que indica si el hogar en el que reside el estudiante cuenta con servicio de internet
Ingreso por persona	Pesos	2015, 2020	INEGI	Independiente	Ingreso en pesos por persona en el hogar del estudiante
IDH	Reales	2010	CONABIO	Independiente	Índice de desarrollo humano por municipio
Mujer	Reales	2020	INEGI	Independiente	Variable dicotómica que indica el género del estudiante
ID MUN	Reales	2015, 2020	INEGI	Efecto de grupo	Clave geográfica del municipio

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2021), CONABIO(2012, y PNUD(2019)

Anexo 2. *Modelo de regresión Poisson*

	Viajes generados 2015		**Viajes generados 2020**	
Predictores	*Ratios de tasa de incidencia*	*IC*	*Ratios de tasa de incidencia*	*IC*
Intercepto	28.75 ***	23.93 – 34.54	24.33 ***	20.65 – 28.66
Distancia	0.98 ***	0.98 – 0.98	0.98 ***	0.98 – 0.98
PEA en sector industrial	1.79 ***	1.51 – 2.11	0.76 ***	0.65 – 0.89
Escolaridad promedio en municipio	0.73 ***	0.72 – 0.74	0.76 ***	0.75 – 0.77
# de lugares ofertados en municipio de origen	0.99 ***	0.99 – 0.99	0.99 ***	0.99 – 0.99
Observaciones	128		130	
Desviación	3316.462		3379.113	
AIC	4060.7		4152.7	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3. *Modelo de regresión logística*

	Estudia en Puebla 2015		**Estudia en Puebla 2020**	
Predictores	*Razón de probabilidades*	*IC*	*Razón de probabilidades*	*IC*
Intercepto	2936.81 ***	1819.23 – 4762.16	782.90 ***	489.99 – 1255.46
Padres trabajan en Puebla	2.79 **	1.31 – 6.30	1.65 ***	1.29 – 2.12
Ingreso por persona en hogar	1.01 **	1.00 – 1.02	1.01	1.00 – 1.02
Escolaridad promedio en municipio	0.54 ***	0.52 – 0.56	0.60 ***	0.58 – 0.62
Participa en tareas en el hogar	0.77 ***	0.66 – 0.89		
Internet	1.44 ***	1.33 – 1.56	1.17 ***	1.07 – 1.28
Distancia	0.97 ***	0.97 – 0.97	0.97 ***	0.97 – 0.97
Observaciones	14103		13038	
Desviación	15748.999		15111.773	
AIC	15763		15124	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4. *Modelo de regresión multinivel 2015*

	Modelo sin predictores		**Modelo sin predictores contextuales**		**Modelo con predictores contextuales**	
Predictores	*Razón de probabilidades*	*IC*	*Razón de probabilidades*	*IC*	*Razón de probabilidades*	*IC*
Intercepto	0.41 ***	0.33 – 0.52	0.36 ***	0.28 – 0.45	2363.27 ***	368.60 – 15152.02
Padres trabajan en Puebla			3.75 ***	1.71 – 8.20	3.74 ***	1.71 – 8.19

Ingreso por persona en hogar	1.01 ***	1.01 – 1.02	1.01 **	1.01 – 1.02
Participa en tareas en el hogar	0.76 ***	0.65 – 0.89	0.76 ***	0.65 – 0.89
Internet	1.44 ***	1.32 – 1.57	1.44 ***	1.32 – 1.57
Escolaridad promedio en municipio			0.55 ***	0.48 – 0.64
Distancia			0.97 ***	0.96 – 0.98
Efectos aleatorios				
σ^2	3.29	3.29	3.29	
τ_{00}	1.67 $_{ID_MUN}$	1.64 $_{ID_MUN}$	0.81 $_{ID_MUN}$	
ICC	0.34	0.33	0.20	
N	127 $_{ID_MUN}$	127 $_{ID_MUN}$	127 $_{ID_MUN}$	
Observaciones	14104	14103	14103	
Desviación	14858.363	14736.912	14662.337	
AIC	14862.4	14748.9	14678.3	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Fuente: elaboración propia.

Anexo 5. *Modelo de regresión multinivel 2020*

	Modelo sin predictores		**Modelo sin predictores contextuales**		**Modelo con predictores contextuales**	
Predictores	*Razón de probabilidades*	*IC*	*Razón de probabilidades*	*IC*	*Razón de probabilidades*	*IC*
Intercepto	0.42 ***	0.34 – 0.52	0.35 ***	0.28 – 0.44	738.95 ***	133.31 – 4095.97
Padres trabajan en Puebla			1.59 ***	1.22 – 2.06	1.59 ***	1.23 – 2.06

Ingreso por persona en hogar	1.01	1.00 – 1.02		
Mujer	1.09 *	1.01 – 1.19	1.09 *	1.01 – 1.18
Internet	1.19 ***	1.09 – 1.31	1.20 ***	1.09 – 1.32
Distancia			0.97 ***	0.97 – 0.98
Escolaridad promedio			0.59 ***	0.52 – 0.68
Efectos aleatorios				
σ^2	3.29	3.29	3.29	
T_{00}	1.43 ID_MUN	1.43 ID_MUN	0.73 ID_MUN	
ICC	0.30	0.30	0.18	
N	130 ID_MUN	130 ID_MUN	128 ID_MUN	
Observaciones	13069	13069	13038	
Desviación	14449.310	14413.740	14346.168	
AIC	14453.3	14425.7	14360.2	

** p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001*

Fuente: elaboración propia.

6. *Perfiles de los entrevistados*

Entrevistado	**Lugar de residencia**	**Género**	**Ocupación**	**Generación**	**Licenciatura**	**Horarios**	**Tiempo de traslado**	**Gastos de traslado**	**¿Recibe apoyo?**
E1	Tecali de Herrera, Pue.	H	Empleado bancario	2013 (Licenciatura concluida)	Economía	8 a 2	1:15 (2:30 diarias)	$30 diarios (ahora serían $42)	Sí

E2	Contla de Juan Cuamatzi, Tlaxcala	H	Empleado bancario	2013 (Licenciatura concluida)	Economía	3 a 9	2:30 (5 hrs diarias)	$64 diario	No
E3	Santa Ana Xalmililulco, Huejotzingo, Pue.	M	Estudiante	2019 (Licenciatura en curso)	Finanzas	8 a 2	2 hrs (4 hrs diarias)	$56 diarios	No
E4	Santa María Moyotzingo, San Martín Texmelucan, Pue.	M	Estudiante	2018 (Licenciatura en curso)	Finanzas	8 a 2	2 hrs (4 hrs diarias)	$100 diarios	*Sí *Beca madres
E5	San Baltazar Temaxcalac, San Martín Texmelucan, Pue.	M	Estudiante	2018 (Licenciatura en curso)	Finanzas	8 a 2	1:30 (3 hrs diarias)	$84 diarios	No
E6	El Moral, San Martín Texmelucan, Pue.	H	Estudiante	2018 (Licenciatura en curso)	Finanzas	2 a 9	1:40 a 2 hrs diarias (~4 horas	$96 diarios	Sí

							diarias)		
E7	Chiautzingo, Puebla, Pue.	M	Estudiante	2018 (Licenciatura en curso)	Finanzas	8 a 2	2:15 (4:30 diarios)	$100 diarios	No
E8	Huamantla, Tlaxcala	M	Empleada aseguradora	2012 (Licenciatura concluida)	Actuaría	8 a 2	2:00 (4 hrs diarias)	$72 diarios	No
E9	San Martín Texmelucan, Puebla	H	Estudiante	2018 (Licenciatura en curso)	Finanzas	12 a 7	1:30 (3 hrs diarias)	$76	Sí

Fuente: elaboración propia.

Bibliografía

ANUIES. (2021). Anuarios Estadísticos de Educación Superior - ANUIES [Conjunto de datos]. http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

CONABIO. (2012). Actividades económicas en México por municipio, 2010 [Conjunto de datos]. http://www.conabio.gob.mx/informacion/metadata/gis/actmun10gw.xml?_httpcache=yes&_xsl=/db/metadata/xsl/fgdc_html.xsl&_indent=no

Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación* [Libro electrónico]. Bellaterra.

García, N., Castellanos, A., y Rosas, A. (2013). *La ciudad de los viajeros. Travesías e imaginarios urbanos: México, 1940–2000* (Primera ed.) [Libro electrónico]. Fondo de Cultura Económica.

Gutiérrez, A. (2012). ¿Qué es la movilidad? Elementos para (re) construir las definiciones básicas del campo del transporte. *Bitácora Urbano Territorial*, 21(2), 61–74. https://www.redalyc.org/pdf/748/74826255011.pdf

Hernández, Y. (2019). *Las centralidades en las zonas metropolitanas: Caso de estudio Puebla-Tlaxcala* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana]. Repositorio institucional – Universidad Autónoma Metropolitana.

Haesbaert, R. (2013). Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad. Cultura y representaciones sociales, 8(15), 9–42. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102013000200001#nota

INEGI. (2021). Censo de Población y Vivienda 2020 [Conjunto de datos]. https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/

INEGI. (2021b). Vías de comunicación [Red Nacional de Caminos 2021]. https://www.inegi.org.mx/temas/viascomunicacion/#Descargas

INEGI. (2021c). Encuesta Intercensal 2015 [Conjunto de datos]. https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/#Documentacion

Martínez, C. y De la Rosa, A. (2023). Las configuraciones identitarias de los trabajadores del transporte público en la Ciudad de México. En J. Salinas y C. Martínez. (Coordinadores), *Estudios Multidisciplinarios sobre Identidades: Trabajo, Profesión y Espacio*. Universidad Autónoma de Querétaro. Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C. Ediciones Comunicación Científica.

Méndez, P. (2022, 5 abril). Acusan texmeluquenses crecimiento de 1000% en la inseguridad en los últimos 10 años. La Jornada de Oriente. https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/texmelucan-crecimiento-inseguridad/

Merino, F. (2020, 16 noviembre). San Martín Texmelucan, el municipio con más robo de gas LP a nivel nacional. Perimetral. https://perimetral.press/san-martin-texmelucan-el-municipio-con-mas-robo-de-gas-lp-a-nivel-nacional/

Montaño, R. (2014, septiembre). Metodología para establecer el área de influencia o hinterland de una ciudad, como elemento fundamental para la planeación metropolitana. 456–466. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54851

OECD. (2013). OCDE Estudio Territorial: Puebla-Tlaxcala, México 2013 [Libro electrónico]. Instituto Municipal de Planeación. https://doi.org/10.1787/9789264208490-es

PNUD. (2014). Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. https://www.undp.org/es/mexico/publications/indicadores-de-desarrollo-humano-y-g%C3%A9nero-en-m%C3%A9xico-nueva-metodolog%C3%ADa

PNUD. (2019). IDH Municipal 2010-2015 [Conjunto de datos]. https://trello.com/b/PsNBjc1W/idh-2010-2015-bases-de-datos

Tello, C., & Rodríguez, L. (2019). Capítulo 5. Patrones de movilidad educativa y laboral de las áreas metropolitanas de México: Relaciones complejas y dispersas [Libro electrónico]. En I. Orihuela (Ed.), Dinámicas metropolitanas (Primera ed., pp. 151–194). Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

SEDATU, CONAPO, & INEGI. (2018). *Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2015* (1.a ed.) [Libro electrónico].

US Census Bureau. (2021, 8 octubre). Mega Commuting in the U.S. Census.gov. https://www.census.gov/library/working-papers/2013/demo/SEHSD-WP2013-03.html#:%7E:text=Extreme%20commuters%20are%20defined%20as,to%20work%2C%20one%2Dway.

Vera, S. (2022, 4 marzo). Puebla, sexto lugar nacional en percepción de inseguridad: académico Ibero. Intolerancia Diario. https://intoleranciadiario.com/articles/educacion/2022/03/03/992618-puebla-sexto-lugar-nacional-en-percepcion-de-inseguridad-academico-ibero.html

Estudios sobre género y trabajo

7. ¿Es posible hablar del trabajo doméstico no remunerado desde la crisis del sistema? Apuntes para su discusión

María Áurea Valerdi González*
Cruz Marisol Jiménez Pérez**

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.07

Resumen

El siguiente texto se centra en el análisis del trabajo doméstico -remunerado y no remunerado- partiendo de la categoría marxista de trabajo, subrayando su papel fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo y, por ende, para la generación de plusvalor en el capitalismo. Se parte de la premisa de que la invisibilidad histórica del trabajo doméstico versus el reconocimiento del trabajo productivo como "trabajo" y creador de valor, en el contexto actual, sostiene las cadenas globales de valor no solo a través de la internacionalización de mercancías, sino también de cuidados y trabajo doméstico. Se problematiza que, bajo la lógica capitalista y sus jerarquías de género, la relación entre capital-trabajo incorpora construcciones sociales androcéntricas que sitúan a las mujeres y su trabajo en la invisibilidad. Frente a la "ofensiva contemporánea del capital" se busca reconocer que la reproducción de la de vida es tan social y económica como la misma producción de mercancías. Se amplía el debate y la urgencia de incluir el trabajo doméstico en la teoría de valor, para situar las experiencias y las contribuciones materiales de las mujeres al capitalismo global.

Palabras clave: Trabajo doméstico; Género; Mujeres.

* Doctora en Sociología por el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la BUAP. Profesora investigadora y directora del Departamento de Estudios Sociales de la Universidad de Guanajuato Campus León. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4250-4672; correo electrónico: avalerdi@ugto.mx
** Estudiante de la Maestría en Estudios para el Desarrollo, Universidad de Guanajuato, Campus León. ORCID: http://orcid.org/0009-003-9013-4271

Introducción

A manera de ensayo presentamos algunas consideraciones para tratar de entender por qué a las actividades que realizamos las mujeres las denominamos *trabajo* doméstico y si esta forma de nombrar puede analizarse desde la categoría marxista de trabajo. Intentaremos argumentar su importancia en la producción de la vida y en la reproducción de la fuerza de trabajo, mercancía sobre la que descansa el sistema capitalista. Partimos del supuesto de que la invisibilidad del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, pero sobre todo éste, ha apoyado al trabajo productivo y contribuido a la generación de plusvalor de manera paralela en la historia del capitalismo. Si hoy hablamos de cadenas de valor con la nueva división internacional del trabajo, también hablamos de cadenas de trabajo doméstico y de cuidado entre los países.

El ensayo también busca problematizar cómo estas cadenas de trabajo no remunerado y de cuidados someten a las mujeres a la reproducción de plusvalor al garantizar al capital la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo. Bajo esta dinámica, la relación capital trabajo no puede (ni debe) entenderse únicamente en términos económicos. Como han aportado distintas autoras desde el feminismo, esta relación incorpora jerarquías sociales y de género históricamente construidas para invisibilizar la contribución central de las mujeres al sostenimiento de la vida y del capitalismo global.

El camino hacia el entendimiento.

Una de las grandes enseñanzas del pensamiento marxista es empezar el análisis de los problemas por lo concreto, la realidad actual en su contexto y sus circunstancias socio-históricas para después ir a lo general, a lo complejo, a la teoría y regresar de nuevo a lo concreto pensado, es decir, trazar un camino dialéctico para el entendimiento de la realidad. Esta es una de las tareas de enseñar/aprender economía política, que no escinde los problemas económicos de la toma de decisiones política, que vincula los problemas de desarrollo nacional con el dinamismo de la división internacional del trabajo bajo lo que Gambina (2023)

denomina “la ofensiva del capital”. De ahí la importancia de retomar el pensamiento marxista.

Asistimos a un momento de desesperación del capitalismo por encontrar nuevas formas de obtener la ganancia, de aumentar la plusvalía que los avances tecnológicos han dejado de proveer en los centros de trabajo. Se mercantiliza la fuerza de trabajo. La digitalización de la economía trae otras formas de trabajo y de vida. Una nueva distribución geopolítica que dibuja las cadenas globales de valor. En este escenario del capitalismo neoliberal es necesario discutir a Marx como sugiere Gambina (2023) y analizar la lógica de funcionamiento del sistema, las formas de acumulación. Hoy es más vigente que nunca hablar de sistema imperial como sugiere Petras (2006), como un concepto político clave para entender la acumulación a escala mundial. El capital puede trasladarse libremente por el mundo hasta encontrar territorios adecuados, fuerza de trabajo barata y condiciones políticas viables. El Estado Imperial (EI) representa los intereses de las clases dominantes a escala mundial, con un armamento institucional e ideológico sin precedentes, a través de la actividad política e ideológica, de las agencias económicas dirigidas a conquistar los mercados y de los aparatos de inteligencia (Petras 2006) Este entramado de poderes, se teje como una telaraña que atrapa a los más débiles: la clase trabajadora, los grupos marginados, los excluidos, las mujeres. Un sistema que va contra el trabajo, la naturaleza y la sociedad (Gambina 2023)

Mientras esto sucede a nivel internacional, mientras el capitalismo echa mano de todo lo que tiene al alcance por mantener su ganancia, el trabajo doméstico sigue y sigue. ¿Sigue igual o ha cambiado? ¿Qué significa su invisibilidad en las estadísticas de generación del Producto Interno Bruto? ¿Se puede pensar el trabajo doméstico con la ley del valor? Si como dice Marx, el capital es sobre todo una relación social, ¿no es social el vínculo trabajo productivo trabajo reproductivo? Entendiendo como reproducción no solo el sistema sino reproducir la fuerza de trabajo, reproducir la vida social. Por dónde empezar.

El trabajo en Marx, punto de partida.

Rosa Luxemburgo (1913) al hablar de acumulación de capital, Ruy M. Marini (1973) explicando la teoría de la dependencia, Marques y Nakatani (2013) escribiendo sobre el capital ficticio y su crisis o Carcanholo (2017) analizando la súper-explotación, todos parten de la ley del valor como un marco teórico general y necesario. Es la teoría puesta en juego para entender las nuevas expresiones del capitalismo, se parte del trabajo productivo, de la ley del valor, la plusvalía y cómo se obtiene, son las bases teóricas marxistas con las cuales hay que analizar el capitalismo contemporáneo. Son las mismas con las que se pretende explicar el trabajo doméstico, ese que está fuera (o pareciera) del circuito de la mercancía. Si la esencia del sistema capitalista es la producción de plusvalía como dijo Marx citado por Gambina (2024), entonces el trabajo productivo es la fuente de plusvalor. Aquí vale la primera precisión, trabajo, fuerza de trabajo, trabajo productivo, plusvalía. Carcanholo (2017) explica que Marx no fue claro en la distinción, pero que es necesaria. Iniciamos con una cita: "*la cuota de plusvalía* es, por tanto, la expresión exacta del *grado de explotación de la fuerza de trabajo* por el capital o del obrero por el capitalista" (Marx 1968 citado por Carcanholo 2017 pág. 92. Itálicas en el original). La fuerza de trabajo es una mercancía que tiene un valor de uso y un valor. El valor de uso "está dado por su efecto útil, por aquello que el trabajo es capaz de hacer, el ejercicio efectivo de su capacidad de trabajo... Como el trabajo es la sustancia/fundamento del valor, el resultado del consumo del valor de uso de la fuerza de trabajo implica creación de valor…" (Carcanholo 2017 pág. 93). Quien se apropia de ese valor es quien compra la fuerza de trabajo; el capitalista.

Entonces a guisa de ser simplista, la fuerza de trabajo es la mercancía, y el trabajo es el valor de uso de esa mercancía. Sin ello no podría entenderse la creación de plusvalía. Por su parte la creación de plusvalía se da por medio del proceso de trabajo que se genera por el capital constante (medios de producción) y el capital variable (salarios). Con este salario se paga no solo el tiempo socialmente necesario invertido en la producción, sino que el valor de la parte no pagada del trabajo es la plusvalía. El tiempo entonces, es una categoría clave para entender el plusvalor, al trabajador se le paga por el tiempo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, una vez cubierta esa cuota, entonces lo que

produzca más allá de eso será ganancia, plusvalor. El aumento de la plusvalía absoluta se da mediante el incremento de la jornada de trabajo, la plusvalía relativa se da si se intensifica el proceso de producción. ¿Quién produce (si se puede hablar en esos términos) la mercancía "fuerza de trabajo"? las mujeres. Hacemos "trabajo de parto" (*sic*). Las mujeres trabajan dice Rosa Luxemburgo (1913) desde que el mundo es mundo. Pero con el advenimiento del capitalismo el trabajo de reproducción, el trabajo doméstico quedó relegado al ámbito privado y al matrimonio, se desvalorizó, se hizo invisible. Esta condición es lo que yo llamaría súper-explotación del trabajo doméstico.

Intentando una explicación del trabajo doméstico

Silvia Federici (2018) ha aportado mucho para la comprensión del trabajo doméstico desde el feminismo criticando al marxismo. La autora dice que el trabajo doméstico que produce la fuerza de trabajo lo hace desde los hogares. En coincidencia con ella "el trabajo de reproducción es el pilar de todas las formas de organización del trabajo en la sociedad capitalista" (pp.14). Su gran contribución es señalar que el salario es la expresión de poder, dependencia y dominio del capital sobre el trabajo. Sin la compra de fuerza de trabajo no hay producción de valor o plusvalor, es en el proceso de producción de mercancías donde se finca la generación de plusvalía (motor del sistema capitalista). Por otra parte, Marini (1973), que también toma la teoría del valor para explicar la dependencia indica cómo se compensa la transferencia de valor a partir de tres mecanismos en la escala nacional. El incremento de la intensidad del trabajo aparece como aumento de plusvalía a través de una mayor explotación del trabajo. Una segunda vía es, mediante el alargamiento de la jornada de trabajo y un tercer elemento que consiste en reducir el consumo del trabajador. Dispositivos que implementa el capital para mantener la ganancia. Si esto es así, el capitalismo en crisis como sucede hoy recrudece las formas de obtener plusvalor, por tanto, también intensifica el trabajo doméstico, doble o triple jornada, alarga las jornadas de trabajo doméstico, como se demostró con la pandemia del Covid-19 y reduce el consumo del trabajador con salarios menores.

Al igual que en la producción de mercancías, la producción de fuerza de trabajo (que también es mercancía) se finca en la mayor explotación del trabajador, en este caso de las mujeres y no de su capacidad productiva (el trabajo doméstico). Es sobre los hombros de las mujeres entonces, que recae el peso del aumento del trabajo, pues es simplemente la acción de las mujeres sin un aumento de capital que aumenta la riqueza producida. En estas circunstancias, la actividad productiva se basa sobre todo en el uso extensivo e intensivo de la fuerza de trabajo (de las mujeres), lo que aunado al aumento del grado de explotación del trabajo hace que se eleven simultáneamente las cuotas de plusvalía y de ganancia (Marini 1973). El trabajo doméstico no remunerado ha contribuido a la generación de plusvalor a lo largo de la historia del capitalismo en la medida en que el capital no paga o no invierte en "capital constante". El trabajo doméstico es una creación del naciente capitalismo (S XVIII) junto con la familia nuclear, un trabajo que es "pagado" de manera indirecta a través del salario del obrero. Este primer acto hasta dónde no es una forma de "subsumir" el trabajo doméstico al capital. Con el salario no solo se crea una condición de desigualdad sino de dependencia. El trabajo doméstico sería un elemento de explotación más (Federici 2013).

Carcanholo (2017) es muy claro cuando hace la diferencia entre explotación de la fuerza de trabajo (mercancía) y explotación del trabajo (valor de uso) para indicar que es en la fuerza de trabajo donde se realiza la súper-explotación. El trabajo doméstico al ser un trabajo invisible, poco valorado y sin reconocimiento social contribuye a la realización de la plusvalía "El robo de la plusvalía, trabajo no pagado, es lo que en la sociedad capitalista hace de la reproducción en general un *perpetuum mobile*" (Luxemburgo 1913, pág. 8. Cursivas en el original). Es decir, que el capital remunere la fuerza de trabajo por abajo del valor, puede ser solo en el ámbito privado del hogar. Por otro lado, Luxemburgo (1913) a lo largo de su texto maneja la reproducción del sistema capitalista, en donde el trabajo de las mujeres es importante, pero no distingue la reproducción de la fuerza de trabajo a través del trabajo doméstico. No es sino recientemente (siglo XX) con la crisis del sistema capitalista que llevó a la reestructuración productiva mundial, a la reorganización del trabajo, al retiro de funciones del llamado estado de bienestar, al aumento de las

mujeres en el mercado de trabajo que se empieza a hablar de trabajo doméstico. Antunes (2019) reconoce que no ha habido vida humana sin trabajo, pero que fue el capitalismo quien convirtió al trabajo en una actividad alienada, fetichizada. Marx introdujo una relación dialéctica del trabajo, dice Antunes, crea y subordina, libera y esclaviza. He insistimos el trabajo doméstico ha ido a la par de estos cambios.

El trabajo doméstico primero y el trabajo reproductivo después son construcciones que han hecho las mujeres por visibilizar el trabajo que posibilita la vida. El trabajo reproductivo es una síntesis que incluye el trabajo del hogar, la reproducción biológica y el cuidado de los hijos, el cuidado de otros, enfermos, discapacitados y ancianos, pero también se refiere a la producción social, bienestar emocional, física, psicológica, social. Estos trabajos quedaron en la sombra con la emergencia del capitalismo, pero siguen ahí. El trabajo reproductivo como síntesis acompaña la producción de "fuerza de trabajo" y muta y pervive con cada cambio del capitalismo.

Las mercancías se realizan en la circulación.

Fuerza de trabajo es una mercancía. Marx diferenció por ello la fuerza de trabajo que se vende por su valor, la única mercancía que puede crear plusvalor. Pero si esa mercancía (o sea la fuerza de trabajo) está dañada o no cumple con las condiciones que se esperan de ella, no puede generar el plusvalor que se espera de él. Es el trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres lo que hace que la fuerza de trabajo esté en las mejores condiciones de salud y vida para poder entrar al mercado de trabajo. Son los cuidados de alimentación, salud física, emocional y psicológica, es el trabajo de cuidado de las mujeres lo que posibilita formar, criar, hombres y mujeres para el trabajo. Por tanto, es un *trabajo* del que el capital se apropia de manera indirecta, subsume a la fuerza de trabajo y obtiene plusvalor. "Que, aunque no se traduce en salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo" (Federici 2013, pág.26).

De la misma manera que el trabajo en lo particular puede ayudarnos a comprender el trabajo doméstico, la circulación de la mercancía como proceso

necesario para obtener mayor plusvalía nos sirve para entender cómo el trabajo doméstico, se convierte en un equivalente general de todas las mercancías fuerza de trabajo. Para que la mercancía tenga un valor socialmente reconocido requiere del intercambio de mercancía fundado en el trabajo abstracto (Marques & Nakatani 2013). La ganancia resulta de la importancia social de la actividad en la esfera de la circulación, por tanto, el comercio internacional, la división internacional del trabajo también determinan el lugar del trabajo doméstico en la internacionalización. Como dice Gambina (2023) la internacionalización del capital tiene que ver con las cadenas de valor a escala mundial. La transnacionalización con los capitalistas que tienen la capacidad de mover sus capitales, con apoyo de los organismos internacionales, involucra a varias naciones, por tanto, la propiedad trasciende.

La circulación de la mercancía se intensifica a partir del llamado neoliberalismo, justo cuando el capital busca nuevos mercados para obtener la ganancia que se pierde con el avance de los procesos tecnológicos, por un lado. Por el otro, la digitalización de la economía tiene un impacto en el orden internacional y los mercados. Ambos aspectos son cruciales para entender la crisis de capitalismo a partir del 2007, que no descarta momentos anteriores de crisis. Si existe una ampliación de la producción y la circulación del capital mundial, existe una ampliación de la circulación de la mercancía "fuerza de trabajo". Es el incremento de las migraciones, de países de menor renta a países de mayor renta. El trabajo doméstico se inserta nuevamente en estas cadenas de valor, porque si se mueve la fuerza de trabajo, se mueve el trabajo de reproducción que implica el doméstico.

Trabajo doméstico de plataforma.

Antunes (2024, 2023) como bien indica "el capital no se valoriza sin realizar alguna forma de interacción entre trabajo vivo y trabajo muerto, intenta aumentar su productividad ampliando los mecanismos de extracción de plusvalía a través de la maquinaria informacional, recreando nuevas formas de explotación del trabajo" (pág. 13). Antunes reconoce que, en el neoliberalismo, con la financiarización de la economía y la crisis del capital industrial fue compensada por la expansión de los

servicios de salud, vivienda, educación, que fueron privatizados. Este hecho amplió la masa de trabajadores precarizados, flexibles, intermitentes, informales y junto con ello el trabajo doméstico se adhiere con más fuerza al ritmo flexible de la fuerza de trabajo. Es la súper-explotación y algo más.

Si para el trabajo de plataforma son los trabajadores quienes adquieren sus instrumentos de trabajo, el auto, el móvil, la computadora etc., es decir, cargan con el costo de inversión, eso merma el ingreso para el trabajo doméstico ya de suyo subsumido al capital. Si como dice Antunes (2023), la empresa no es responsable de sus trabajadores, pero sí de su ganancia, es el trabajo doméstico quien continúa con esa responsabilidad, es el hogar que se ve inmerso en una nueva dinámica de vida y trabajo sin ganancia. Si para el capital de plataforma los hombres y mujeres pasan de ser trabajadores a ser emprendedores, es el trabajo doméstico donde se traslada el trabajo vivo al ámbito de lo privado. Bajo estas nuevas condiciones puede ser que, entre mayor ganancia y plusvalía para el capital, mayor precarización, subordinación y explotación del trabajo doméstico.

Con el salario que es la expresión de poder entre capital y trabajo, no se cubre el trabajo doméstico, es no invertir en la producción de fuerza de trabajo o no invertir en capital constante. Con el trabajo de plataforma el trabajo doméstico amplia la súper-explotación porque el salario ya no cubre los costos de inversión (si es que alguna vez lo hizo). Además, este sistema de metas, de ritmos que intensifica el trabajo, produce otros efectos como los acosos, enfermedades, depresiones y suicidios (Antunes 2024). Todos ellos le pegan directamente al trabajo doméstico quien asume a través del cuidado de la fuerza de trabajo los costos de su conservación. Es la precarización que aumenta de manera exponencial hasta niveles groseros. La población que vive del trabajo con la pandemia echó por tierra la separación entre los tiempos de vida y trabajo

La invisibilidad del trabajo de las mujeres.

Después de varias décadas de análisis y teorizaciones en torno al trabajo doméstico, desde el marxismo, los estudios de género y desde el feminismo se sigue señalando su invisibilidad histórica en el capitalismo. Esta “invisibilidad” no es

sino la realidad material de miles de mujeres, el día a día de nuestras abuelas, bisabuelas, tatarabuelas, y de nosotras mismas. ¿Por qué sigue siendo invisible? ¿Que lo desdibuja al punto que definirlo como trabajo representa un desafío teórico? Cuando decimos que el trabajo doméstico contribuye a la generación de plusvalor, es a uno invisible que no es reconocido ni por las instituciones, ni por el PIB, mucho menos por el capital. Un plusvalor que se aleja de la lógica que adquiere en el trabajo productivo. Aquí no existe la compra de fuerza de trabajo porque se extrae directamente del trabajo no remunerado de las mujeres. Por tanto, la cuestión es que intentamos explicar el trabajo doméstico no remunerado (ama de casa), partiendo desde una concepción androcéntrica de trabajo: el productivo.

El trabajo doméstico desde la perspectiva feminista de Mohanty (2003) forma parte de lo que denomina *trabajo de las mujeres.* No se refiere al trabajo (al hacer) que realizan las mujeres, sino a "la construcción ideológica de los empleos y tareas en términos de las nociones de feminidad apropiada, domesticidad, (hetero)sexualidad, y estereotipos raciales y culturales" (Mohanty 2003 p. 197). Estas nociones que moldean el trabajo de las mujeres y su percepción como "natural" o "propio de las mujeres" son además asociadas a la idea de que son realizadas por amor y deber femenino. Así, la asignación de valor en la concepción marxista de trabajo y para el trabajo doméstico, también se encuentra mediada por estas concepciones. Entonces, ¿Qué le da valor al trabajo de las mujeres? Desde la perspectiva de Marx el valor depende de las condiciones materiales e históricas que lo generan; una mercancía no solo tiene valor por su precio en el mercado (valor de cambio), sino que su valor se constituye en la dinámica social y económica del capitalismo. De la misma manera, la fuerza de trabajo (como mercancía) adquiere valor no solo por el plusvalor que genera al capital, sino porque su reproducción depende de condiciones materiales específicas, sostenidas en su mayoría por el trabajo no remunerado de las mujeres.

En el caso del trabajo doméstico, aunque no es productivo en los términos marxistas tradicionales, constituye una base esencial para la producción de valor y plusvalor en el capitalismo. Así las categorías marxistas de plusvalor y valor de la fuerza de trabajo se transfiguran en ganancia y salario. El trabajo doméstico se

transfigura y se transforma simbólicamente en actos de amor, cuidado y deber, desvinculándolo de la esfera productiva. Por tanto, es necesario señalar la contribución a la generación de plusvalor invisible del trabajo doméstico para el capital, como categoría analítica y política en tanto que permite reconocer y explorar analíticamente las identidades, historias y luchas de las mujeres que aseguran la reproducción diaria y generacional de la fuerza de trabajo. Las representaciones que hacemos de las mujeres y del trabajo doméstico circunscriben nuestra comprensión y nuestro análisis. Por ello, habría que matizar que, si se define al trabajo doméstico en relación con el trabajo productivo, este no produce plusvalía. Porque partiendo del análisis tradicional, como ya se mencionó, se utilizan categorías que adoptan ciertas definiciones de feminidad y sexualidad en relación con los hombres.

Así como reducir la substancia del plusvalor en ganancia de los capitales, enmascara la explotación inherente en la relación capital-trabajo, también pensar el plusvalor únicamente en términos de la explotación de la fuerza de trabajo, simplifica un conjunto amplio de relaciones sociales. Del mismo modo, reducir la sustancia del trabajo doméstico a la reproducción de la fuerza de trabajo, enmascara las relaciones de género, raza y clase que estructuran y sostienen al sistema patriarcal-capitalista. Son estas interconexiones entre género, raza y etnia, así como las jerarquías laborales las que ubican a mujeres en contextos de explotación específicos (Mohanty 2003, p. 205), a pesar de las diferencias geográficas y socioculturales en la organización de la economía global. Pero también las ubica a ellas y sus contribuciones a la economía mundial en la invisibilidad. En el análisis tradicional el trabajo doméstico remunerado produce plusvalor si se produce para el capital, pero no produce plusvalor si se remunera con réditos del capitalista o con salarios de otros trabajadores. En esta perspectiva el trabajo doméstico no remunerado que se produce en los hogares de las y los obreros produce solo valores de uso y “reproduce la vida de esa familia”, no produce plusvalor. La cuestión de que produzca o no plusvalor se encuentra mediada por construcciones e instrumentos de control patriarcales (capital y salario) que definen que es lo productivo. Lo productivo se construye bajo una lógica de demarcación de espacios

y funciones relacionadas con la trayectoria vital del hombre. El mercado es uno de esos espacios históricamente definido y dominado por las relaciones de producción y consumo que giran en torno al trabajo masculino remunerado.

Mohanty (2003) señala que “la identidad de género (definida en términos domésticos, heterosexuales y familiares) estructuran la naturaleza del trabajo que las mujeres tienen permitido hacer o impide por completo que se conviertan en trabajadoras” (p. 198). Esta construcción de género no solo limita las tareas que las mujeres pueden realizar, sino que también condiciona el valor que se da a su trabajo. Que el trabajo doméstico no figure en la creación de plusvalor, es porque las mujeres no son trabajadoras, solo son trabajadoras cuando se incorporan al trabajo asalariado. Otra distinción, en este devenir, es que el trabajo de las mujeres pasa del ámbito privado al ámbito público.

La naturalización histórica y específica del trabajo doméstico dentro del ámbito privado es otro elemento en su contra. Es un fenómeno construido, que tiene raíces en la división sexual del trabajo y que se consolidó con la expansión del capitalismo. Es y ha sido uno de los temas centrales a la hora de abordar la opresión de las mujeres. Federici (2010) señala que, en la transición del feudalismo al capitalismo, se introdujeron cambios en el proceso de reproducción social, especialmente en la reproducción de la fuerza de trabajo. Se constituyó la esfera de la reproducción como fuente de creación de valor sin que este sea reconocido, sometiendo el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo. A la par el trabajo doméstico se convirtió en un factor clave para la acumulación capitalista, siguiendo a María Rosa Dalla Costa citada por Federici señala que el trabajo no-pagado de las mujeres en el hogar “fue el pilar sobre el cual se construyó la explotación de los trabajadores asalariados, «la esclavitud del salario», así como también ha sido el secreto de su productividad” (Federici 2011, 16). La invisibilidad del trabajo doméstico es reflejo de estructuras históricas, materiales y simbólicas que lo subordinan frente a las categorías analíticas dominantes del trabajo productivo. La super-explotacion del trabajo doméstico sigue siendo la base para la acumulación del capital. Su valorización

debe avanzar en el orden epistemológico-metodológico partiendo de la propia experiencia de las mujeres.

¿Quién sostiene la creación de valor y a que costo?

Siguiendo las palabras de Mohanty (2003) "la naturaleza cotidiana, fluida y fundamentalmente histórica y dinámica de la vida de las mujeres del *Tercer Mundo"* (p. 81) se diluye, situándolas en el "*subdesarrollo*" donde su trabajo (ya sea doméstico, de cuidados o productivo) no se reconoce como generador de valor en las dinámicas de acumulación global. Las mujeres del Tercer Mundo como una categoría social constituyen un punto de partida para el análisis crítico y político y así p oderdiscutir el trabajo doméstico. Aunque si bien, este término puede ser problemático desde una perspectiva contemporánea por su origen en narrativas colonialistas, nos permite situar las experiencias de un conjunto amplio y diverso de mujeres en territorios que más que subdesarrollados, sostienen las cadenas de valor globales a través de cadenas de trabajo doméstico y de cuidados.

El trabajo doméstico forma parte de lo que Meillassoux (1977) denomina relaciones de producción domésticas, las cuales posibilitan la reproducción de la fuerza de trabajo. Son un conjunto de dinámicas que organizan la producción y reproducción en el ámbito doméstico. El capital subsume y organiza estas relaciones para la super explotación del trabajo doméstico no remunerado, pero también, mercantiliza parte de este trabajo a través de la contratación de servicios remunerados (niñeras, trabajadoras domésticas, cuidadoras) generalmente realizados por mujeres de clase trabajadora, racializadas y migrantes. Esta forma de control social, a través de los medios de la reproducción humana, opera como un mecanismo estructural que regula la forma en que las vidas y cuerpos de las mujeres son usados para la reproducción biológica y social en el capitalismo.

Este control social en las relaciones de producción domésticas "se prolonga en todas las sociedades donde se ha reconocido el predominio del estatus sobre el predominio del contrato, la mujer no es admitida en el estatus de producción" (Meillasoux, 1977, p. 113). Es claro que, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres del Tercer Mundo al trabajo asalariado, cuando son admitidas en el

estatus de producción, es bajo jerarquías de género, raza y clase. Es decir que el sistema incorpora dinámicas de estatus para su funcionamiento, lo cual implica en el caso de las mujeres, además de la desvalorización y super explotación del trabajo doméstico, lo que podemos analizar como un ciclo continuado de violencia bajo estas jerarquías. Segato (2003) hace un análisis sobre el funcionamiento de la violencia en lo que denomina "las estructuras elementales de la violencia". De acuerdo con su propuesta teórica, esta funciona en dos ejes interconectados: el horizontal del contrato y el vertical de la entrega y la expropiación. El contrato rige las relaciones entre categorías sociales o individuos que se clasifican como pares o semejantes. El segundo "ordena las relaciones entre categorías que, como el género, la raza y la clase, exhiben marcas de estatus diferenciados, señas clasificatorias que expresan un diferencial de valor en un mundo jerárquico" (Segato 2003, p. 249).

Las mujeres del Tercer Mundo indígenas, racializadas y migrantes están insertas en esta dinámica de violencia en el eje de la entrega y la expropiación de su fuerza de trabajo. Las cadenas de valor como una de las tantas expresiones de la violencia hacia las mujeres configuran la super explotación del trabajo doméstico, en la que el Estado imperialista, organiza las relaciones de producción domesticas en la base, para la acumulación y la reproducción de la fuerza de trabajo

A manera de síntesis

Como dice Gambina (2023) la ofensiva del capitalismo sobre la naturaleza, el trabajo y la sociedad desde 1970, ha venido afectando la subjetividad de los trabajadores, por la creciente precarización salarial y laboral, que ha aumentado y favorecido la fragmentación, descentralización, regionalización etc. Es un movimiento del capital más allá de lo económico, es un impacto en la subjetividad de los trabajadores, en el proceso de des-sindicalización o despolitización funcional al objetivo de las ganancias. Favorecer el individualismo para socavar cualquier iniciativa a lo colectivo. Frente a este panorama celebro la iniciativa de cualquier movimiento social que alce la voz para de-construir los efectos negativos de la actual etapa del capitalismo. Este es un intento por poner en la mesa de las

discusiones (otra vez) el trabajo doméstico, el hoy llamado trabajo de cuidado, el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo, que han abanderado desde los organismos internacionales como la Cepal o la ONU. La intención tal vez forzada o errada de utilizar categorías marxistas para tratar de entender el trabajo doméstico como un trabajo que produce la mercancía fuerza de trabajo. Tal vez por este hecho, el trabajo doméstico pueda explicarse lo mismo que se explica la producción de otras mercancías tanto en el capitalismo de la Revolución Industrial como en el capitalismo de plataforma. Es posible que con este intento termine por "cosificar" el trabajo doméstico, pero entonces porque llamar trabajo doméstico a una serie de actividades que no se pueden explicar con las categorías del trabajo.

¿Dónde está la ruptura y dónde la continuidad? Si el trabajo doméstico en sentido estricto no tiene una jornada, un salario o prestaciones derivadas de ello, entonces estamos hablando de un "no trabajo". Pero el no trabajo o trabajo atípico sigue estando en la esfera del capitalismo y éste sigue obteniendo de ello tanto plusvalor como pueda. La desvalorización del trabajo doméstico, su invisibilidad, o subordinación ha contribuido a la histórica división sexual del trabajo, relegando al ámbito de lo doméstico y privado un trabajo que reporta beneficios para la sociedad. Los esfuerzos desde la academia y desde los movimientos sociales o gremiales, por valorar, reconocer y discutir las formas escandalosas que ha orquestado el capitalismo para seguir obteniendo ganancias y plusvalía del trabajo, de ese que pasó de la nave industrial a la plataforma digital, esas denuncias y esos movimientos sociales y laborales en contra del trabajo precario, flexible, intermitente, ocasional etc. (Antunes 2019), ¿porque no incluyen al trabajo doméstico? Insisto en su denominación de trabajo, que por ello pueda explicarse y valorarse por su contribución para mantener la reproducción de la vida.

La economía política en su carácter integral pudiera abonar al entendimiento del papel del trabajo doméstico en la creación de valor. El trabajo doméstico remunerado puede explicarse desde esta perspectiva porque tiene un salario, jornada y eventualmente prestaciones, pero el trabajo doméstico no remunerado, queda atrapado en la idea de "ama de casa" y lo excluye de toda posibilidad de análisis y de entender cómo se ancla con el funcionamiento del capitalismo. Por eso

mi propuesta de intentar usar las categorías marxistas sobre el trabajo en general, la teoría del valor, la ganancia y la plusvalía en ese trabajo de cuidado de la vida y del medio ambiente. Finalmente, después de dos años de pandemia y de un retorno a la "nueva normalidad" el trabajo doméstico sigue siendo una asignatura pendiente, por más que los organismos internacionales hayan creado las estadísticas de usos del tiempo para mostrar (una vez más) las disparidades existentes en la división sexual del trabajo. Las preguntas continuas de Elorza (2024) nos dejan un compromiso muy fuerte de seguir discutiendo el carácter transitorio del capitalismo, en un escenario de avance de la derecha. Sea pues este documento una provocación para seguir la discusión.

Referencias

Antunes, Ricardo (2023), "Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?", em Análise Social, Vol. 58 N.º 248 (2023): Economia Política do Mundo Contemporâneo: Revisitando um Campo Multidisciplinar, Lisboa. https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535

Antunes, Ricardo, "El nuevo proletariado de servicios, valor e intermitencia", https://www.herramienta.com.ar/perfil-antunes-ricardo

Carcanholo, Marcelo (2017) *Dependencia, Superexplotación del Trabajo y Crisis: una interpretación desde Marx*. Madrid. Maia Ediciones. Cap. I

Dalla Costa, Mariarosa (1972) Poder femenino y subversión social. Venecia, Marsilio Editori.

Gambina, Julio; Elorza, Enrique y Lagrave, Fernando (2016) Marx y la enseñanza de la economía política. Dossier Revista Periferias No. 24, páginas 121-179

De la Garza T., E. (2017) "Crítica del concepto de informalidad y la propuesta de trabajo no clásico" Revista Trabajo, año 9, No.14 tercera época

Federici, Silvia (2018) *El patriarcado del salario. Crítica feminista al marxismo.* Cd. Autónoma de Buenos Aires. Tinta Limón.

_____ (2010) Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Madrid. Traficante de sueños

Luxemburgo, Rosa (1913) *La acumulación de capital*. Disponible en https://www.marxists.org/espanol/luxem/1913/1913-lal-acumulacion-del-capital.pdf
Luxemburgo, Rosa (1914) *La proletaria.* Disponible en https://www.marxists.org/espanol/luxem/1913/1913-lal-acumulacion-del-capital.pdf
Marini, Ruy (2007) *Dialéctica de la dependencia*. Siglo XXI
Meillassoux, C. (2009). Mujeres, graneros y capitales. Ciudad de México. Siglo veintiuno editores.
Mohabty Talpade, C. (2003). Feminismo sin fronteras. Descolonizar la teoría practicar la solidaridad. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Petras, James (2006) *Estado imperial, imperialismo e imperio*. https://rebelion.org/docs/17545.pdf
Segato, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Prometeo

8. Situación de la fuerza de trabajo femenina en Querétaro 2019-2024

Marco Antonio Carrillo Pacheco*
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández**
Candi Uribe Pineda***

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.08

Resumen

El capítulo analiza la situación laboral de las mujeres en Querétaro entre 2019 y 2024, Se identifica la desigualdad de género a pesar de que las mujeres tienen mayores niveles de escolaridad que los hombres, enfrentan discriminación laboral, menores oportunidades, salarios más bajos y una alta concentración en trabajos precarios del sector terciario. La marcada brecha salarial, las mujeres ganan menos que los hombres en todos los sectores productivos, es otro distintivo de la situación laboral de las mujeres. Igualmente, se destaca la tendencia a la feminización del sector terciario, la pobreza laboral, pues un alto porcentaje de mujeres (40.9% en 2023) vive en pobreza laboral.

Por otro lado, en el texto se demuestra que: a) más de la mitad de las mujeres ocupadas perciben ingresos de dos salarios mínimos o menos; b) la marcada presencia del trabajo remunerado; c) las mujeres dedican más tiempo que los hombres a labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado; d) la informalidad laboral constituye otro factor de interés ya que afecta especialmente a las mujeres. Por último, se menciona la manera en que la pandemia afectó

* Doctor en Psicología y Educación. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5694-0307 ; correo electrónico: carrillo.pacheco81@gmail.com
** Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Profesora de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9141-4660
*** Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8262-077X

gravemente el empleo y los ingresos, incrementando la desocupación y la precariedad laboral, especialmente entre las mujeres.

En conclusión, el capítulo evidencia que las mujeres trabajadoras en Querétaro enfrentan un contexto adverso marcado por la desigualdad, la precariedad, la exclusión y la baja representación en roles de liderazgo y una alta proporción de trabajo no remunerado. Bajo este contexto, es fundamental el diseño e instrumentación de políticas públicas más efectivas para garantizar la equidad de género y mejorar las condiciones laborales.

Palabras clave: Trabajo femenino; Desigualdad de género; pobreza laboral.

Presentación

El objetivo del presente ensayo es revisar y describir el perfil laboral de las y los trabajadores del estado de Querétaro en el periodo 2019-2024, centrando la atención en las condiciones de exclusión y discriminación de la mujer trabajadora; el periodo de estudio son los años que van de 2019 a 2023, que corresponden al año previo a la contingencia sanitaria ocasionada por la pandemia ocasionada por el COVID 19, los años de pandemia y sus devastadores efectos para el futuro inmediato del trabajo humano durante los años 2020 a 2023, así como el año 2023, inicio del retorno a lo que en algún momento llamaron “la nueva normalidad”.

El trabajo está indisolublemente ligado al desarrollo económico de una nación. El crecimiento o decrecimiento en la producción de riqueza anual incide positiva o negativamente en las actividades laborales, en las posibilidades de empleo, en la situación salarial, en las condiciones de trabajo, en las organizaciones patronales y de trabajadores y, en general, en las perspectivas de desarrollo personal y colectivo de las y los trabajadores.

En México el trabajo asalariado es la columna vertebral del mercado laboral, para septiembre de 2024, ocho de cada 10 trabajos creados tuvieron el sello de asalariados (Hernández, 04 de noviembre 2024). Sin negar que pueden darse coyunturas de crecimiento del mercado de trabajo y ciertas mejoras en las condiciones de vida de las y los asalariados, lo cierto es que en los últimos 50 años

las tendencias del empleo en México se caracterizan por altas tasas de informalidad, bajos salarios, condiciones precarias para el desempeño del trabajo y discriminación de género. No podemos dejar de lado que el modelo económico neoliberal intensifica la necesidad de contar con niveles de calificación de la fuerza de trabajo con un comportamiento contradictorio: en un extremo se exigen trabajadores altamente especializados y experimentados, en otro extremo demandan personal carente de calificación y experiencia alguna; dicho modelo fomenta la existencia de un ejército de sub y desempleados para asegurar que las y los empleadores siempre cuenten con el personal ad hoc para su crecimiento, abriendo las puertas a la diversificación de los trabajos precarios e informales.

Querétaro, estado ubicado en el bajío mexicano a 200 kilómetros al norte de la CdMx, registró un total de 2,435,115 habitantes (Gobierno de México, 2024), 82.8% tienen 15 años y más, es decir, 2,016,435 personas cuyo potencial físico de trabajo y su fuerza emocional alientan las expectativas de impulsar un proyecto social basado en la sustentabilidad y en la búsqueda de propuestas viables y solidarias para reducir la desigualdad, dónde el ser humano ocupe el sitio central del desarrollo; lastimosamente esto no ocurre porque la fuerza de trabajo sigue maniatada a las decisiones empresariales, limitando sus capacidades de decisión y condicionándolos a un tipo de subordinación casi ciega, limitando las libertades de asociación e intervención dentro de los procesos de trabajo y reduciendo sus posibilidades de contar con mejores opciones salariales y de trabajo.

Mucho se habla de la situación de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, son afirmaciones que consideramos ciertas y por ello nos hemos dado a la tarea de presentar el soporte estadístico, basado en fuentes oficiales, para demostrar esta realidad mediante el comportamiento de los principales indicadores de ocupación y empleo y motivar la reflexión respecto a la configuración del mercado laboral a partir del perfil de la fuerza de trabajo femenina en el estado de Querétaro en los tiempos que corren. Revisaremos los indicadores que el INEGI presenta en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que difunde a través de otros subproductos estadísticos, como lo son: Población Económicamente Activa (PEA), Población No Económicamente Activa (PNEA), población ocupada según

actividad económica, población ocupada por sectores productivos, según posición en la ocupación, nivel de ingresos e informalidad.

Problemática

Somos una economía tercerizada, si bien contamos con una estructura industrial diversificada, moderna y altamente concentrada en la Zona Metropolitana de la Ciudad de Querétaro, las principales actividades económicas son las del sector terciario, las cuales contribuyen con 57% de la riqueza producida; el sector secundario aporta 40%, mientras que el sector primario, el más atrasado de la entidad, apenas genera el 3% de la riqueza (SEDESU 2023). Nos distinguimos por un crecimiento poblacional acelerado, en 50 años la población creció más de cinco veces al pasar de 485 mil a 2.4 millones de habitantes; en esos 50 años disminuyó drásticamente la población rural y el estado adquirió los rasgos distintivos de las sociedades urbanas y, en consecuencia, se opera la transformación del trabajo rural al industrial. Este crecimiento viene asociado a un cúmulo de retos gubernamentales y ciudadanos para atender las necesidades de infraestructura urbana, vivienda, movilidad, empleos, seguridad, salud, educación, y, de manera importante, procesos sociales de convivencia basados en relaciones humanas solidarias y participativas.

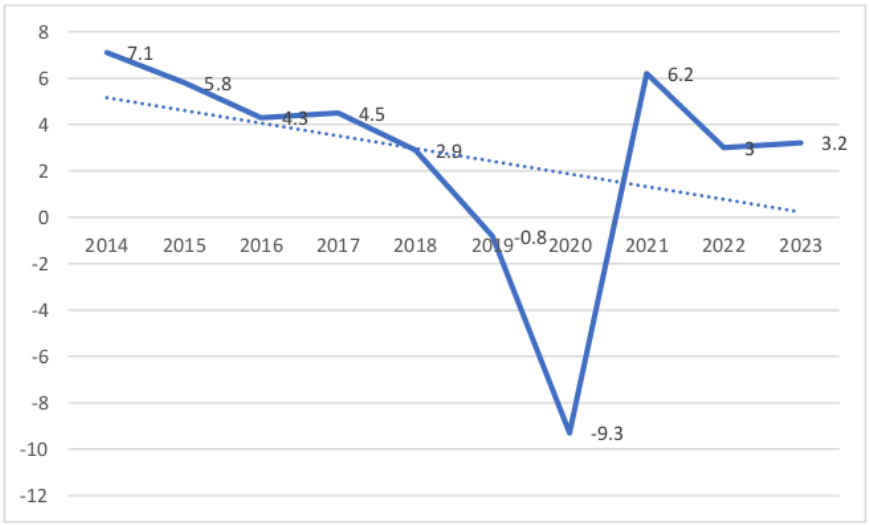
Un elemento estructural: el Producto Interno Bruto Estatal (PIBE)

Durante los primeros 50 años del siglo XX, el sector primario fue la principal actividad económica que atraía a la fuerza de trabajo a Querétaro; a partir de 1960 se define un nuevo eje de desarrollo: las actividades industriales que empiezan a cumplir un papel estratégico de primer orden en cuanto al valor de la producción, generación de la riqueza y de empleos, participación en el Producto Interno Bruto Estatal (PIBE), la misma actividad comercial y orientación del crecimiento económico. Al igual que en resto del país, el comportamiento del Producto Interno Bruto es cíclico y errático, especialmente por los giros sexenales de las políticas públicas; en los últimos años dicho comportamiento se afectó terriblemente debido a la pandemia, se detuvo la vida económica y, consecuentemente, la sociedad sufrió

la pérdida de vidas humanas, las y los trabajadores padecieron la disminución de empleos, la reducción de sus salarios y debieron modificar sus hábitos laborales y de vida bajo condiciones de encierro.

Revisando el periodo 2014-2023, el PIB estatal muestra un comportamiento de altas y bajas, con picos importantes, 7.1% en 2014 y 5.8% en 2015, seguido de fuertes caídas en 2020, primer año de la pandemia, -9.3%; la recuperación de los años siguientes no ha sido suficiente para regresar a los niveles de crecimiento de los años previos al COVID 19; de hecho, se observa una tendencia descendente del PIB estatal, donde el crecimiento de los dos últimos años no alcanzan el ritmo de crecimiento logrado en los años 2015, 2016 y 2017, cuestión que muestra una economía necesitada de cambios en la política pública para estabilizarse y recuperar la tendencia de crecimiento en los años siguientes, pues presenta un promedio de 2.6% anual en el periodo 2014-2023; en la gráfica 1, la línea punteada expresa esa tendencia a la baja en el PIB.

Gráfica 1. Producto Interno Bruto. Querétaro 2014-2023



Nota: Porcentajes estimados para los años 2022 y 2023.

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2024) Producto Interno Bruto por entidad federativa.

Esta tendencia declinante es el resultado de las políticas públicas, federales y estatales que se han adoptado en lo que va del siglo XXI; los desafíos en materia económica perdurarán por algunos años más; por lo pronto la economía y el empleo no están creciendo al ritmo que demanda la población que vive o está llegando a Querétaro.

La fuerza de trabajo en Querétaro. Principales indicadores

El trabajo encuentra su máxima expresión en estos 24 años del siglo XXI, se viene definiendo el perfil industrial y citadino de las zonas urbanas del estado de Querétaro, el sector secundario abarca prácticamente todos los sectores industriales y su configuración incluye empresas que utilizan tecnología de todos los niveles, coexisten empresas de clase mundial con empresas familiares, y es, además, la plataforma de lanzamiento para el despliegue de las empresas que se desenvuelven en sector servicios. La fuerza de trabajo queretana tiene altos niveles de calificación técnica y de escolaridad, de acuerdo con el IMCO (2024), 27% de las y los trabajadores mayores de 25 años ostentan un promedio de 9.9 años de escolaridad, lo cual se ha constituido en un factor de atracción de capitales, sobre todo de las industrias que utilizan tecnología de frontera, como lo son los sectores de autopartes, aeroespacial, tecnologías de la información, comercio electrónico y los sectores financieros; son ramas productivas que requieren niveles muy elevados de calificación y encuentran en el subsistema de educación superior la respuesta a sus requerimientos profesionales de fuerza de trabajo calificada y especializada.

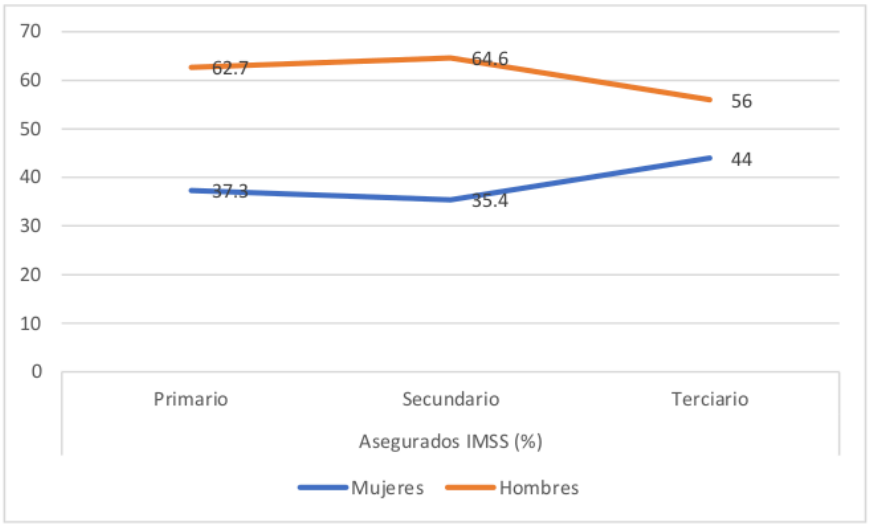
Al segundo trimestre de 2024 (Gobierno de México, 2024), el personal ocupado total ascendió a 1,156,480; 57.2% son hombres y 42.8% mujeres; por nivel de escolaridad, 17.2% tiene primaria, 52.5% estudios de secundaria y media superior, y 28.2%% cuenta con estudios superiores. Se identifica que las mujeres presentan mayores niveles de escolaridad, especialmente en estudios superiores, 25.8% de los hombres tienen estudios superiores mientras que las mujeres alcanzan 31.2%, configuración laboral que debería constituirse en un escenario inmejorable para crear una dinámica económica favorable para quienes desean invertir en la entidad (Rosas y Kato, 2019) y generar las condiciones para reducir la brecha entre

hombres y mujeres. Sin embargo, la mayor preparación, experiencia y desarrollo de habilidades de la fuerza de trabajo femenina, no se corresponde con oportunidades laborales, ni en mejoras en las condiciones materiales y emocionales en el trabajo, ni con mejores salarios.

De acuerdo con CONEVAL (2022), la mayoría de la población desconoce que el trabajo es un derecho humano, lo cual representa un serio problema porque las personas que forman parte de la Población Económicamente Activa no asumen el justo reclamo del derecho al trabajo decente; en contraparte, está presente la percepción social de que el trabajo no es la vía que brinda y garantiza el acceso a una vida digna, al contrario, prevalece la idea del trabajo como castigo, divino o humano según los valores que se tengan, y dejan en un segundo plano la posibilidad de pensarlo como un elemento constructivo y liberador. El número de asegurados en el IMSS representa a los trabajadores que, de acuerdo a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tienen un trabajo decente, con prestaciones de ley, derechos laborales y de organización. En Querétaro, al segundo trimestre de 2024, la estadística indica que 718,608 trabajadores se encuentran afiliados al IMSS, equivalente al 59% de la PEA, visto desde otro ángulo, el dato se traduce en que 41% de las y los trabajadores no logran acceder a los servicios públicos de salud. Adicional a ello, mencionaremos que 17% de las y los afiliados son trabajadores eventuales, lo que equivale a población que se mueve prácticamente en la informalidad.

Del total de asegurados, 427,038 (59.4%) son hombres y 291,570 (40.6%) son mujeres (Gobierno de México, 2024).

Gráfica 2. Asegurados IMSS por sexo y sector productivo. Porcentajes, 2022



Fuente: elaboración propia con base en SEDESU (2023) Querétaro competitivo. Anuario económico 2023

¿Qué observamos? En cuanto a asegurados en el IMSS, en los sectores primario y secundario por cada 10 personas aseguradas, 3.7 son mujeres y 6.2 hombres; mientras que en el sector terciario la proporción es de 4.4 mujeres y 5.6 hombres. En el balance, tanto en la consideración de la población trabajadora en total, como en el análisis por sectores productivos, se identifica la inequidad entre hombres y mujeres, la menor participación en las tasas de afiliación son un claro indicador que queda un largo camino por recorrer para alcanzar la paridad de género.

Primer indicador: Población Económicamente Activa (PEA) y Población No Económicamente Activa (PNEA), según actividad económica

La PEA, y su opuesta, la Población No Económicamente Activa (PNEA) se consideran indicadores primordiales para identificar a las personas que están trabajando o buscando empleo; es, por decirlo de esta manera, el punto de arranque para conocer las características básicas de quienes trabajan o están buscando trabajo y, por tanto, conocer la magnitud del mercado de trabajo queretano. Para el periodo 2019-2024, el comportamiento de la PEA y de la PNEA fue la siguiente:

Tabla 1. *Población de 15 años y más por condición de actividad*

Año	Población de 15 años y más	Población Económicamente Activa			Población No Económicamente Activa		
		Total	Ocupados %	Desocupados %	Total	Disp. %	No disp. %
2019	1,598,468	856,609	95.4	4.6	741,859	8.1	91.9
2020	1,867,304	1,059,350	93.1	6.9	807,954	16.7	83.3
2021	1,861,386	1,052,926	94.2	5.8	808,460	15.1	84.9
2022	1,932,812	1,029,663	95.7	4.3	903,149	14.1	85.9
2023	1,962,739	1,144,455	96.7	3.3	818,284	8.1	96.7
2024*	2,016,435	1,189,166	97.2	2.8	827,269	8.4	91.6

Nota:* Datos al segundo trimestre de 2024

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Para los años 2019, 2021, 2022 y 2023 Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2019, 2021, 2022, 2023. Para el año 2020: STPS Querétaro, información laboral, marzo 2022. Para el año 2024: Gobierno de México: Querétaro. Información laboral octubre 2024.

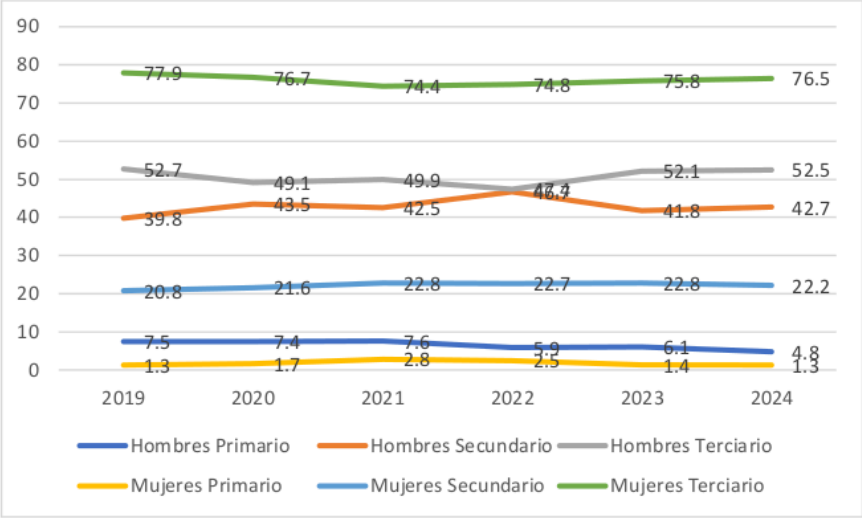
Para 2024, la población en edad productiva, 15 años y más, representa 82.8% de la población total en el estado de Querétaro, de ellos, 58.9% forman parte de la PEA y 41.1% están registrados como PNEA. De los datos significativos destacamos que entre 2019 y 2024, la PEA crece 38.8%, el porcentaje de ocupados pasa de 95.4% a 97.2%, mientras que la tasa de desocupación disminuye, de 4.6% a 2.8%. Podemos observar los efectos de la pandemia en los años 2020 y 2021, por la disminución de la población ocupada, el incremento en las tasas de desocupación y en los porcentajes de disponibilidad de la PNEA; sin duda hablamos de años difíciles en los que las y los trabajadores lucharon por no perder la vida, por no perder el empleo y, si lo perdían, emprendían la búsqueda de nuevas opciones laborales. De 2020 a 2022, 29,687 trabajadores y trabajadoras se quedaron sin empleo y la tasa de desocupación llegó a niveles cercanos al 7%. En lo que respecta a la disponibilidad para trabajar de la PNEA, lo relevante es que durante los años de la pandemia el porcentaje de disponibilidad pasó de 8.1% en 2019 a 16.7% en

2020, 15.1% en 2021 y 14.1% en 2022, para regresar a los niveles del 8% en 2023 y 2024. Por otra parte, la proporción de hombres y mujeres en la PEA expresa que, a pesar de que la población femenina es mayor que la de los hombres, de cada 10 personas que forman parte de la PEA, seis son hombres y cuatro mujeres (INEGI, 2019; 2021; 2022; 2023; STPS, 2022 y Gobierno de México, 2024). Es una proporción que no hace justicia a las demandas de igualdad de género que se ha venido proclamando desde el discurso oficial.

Segundo indicador. Ocupación por sector productivo

Por sector productivo entendemos a las distintas divisiones de la actividad económica de un país, la división tradicional que conocemos es la del sector primario para referirnos a las actividades del campo, el sector secundario dedicado a las actividades industriales y el sector terciario que abarca un sinnúmero de actividades del sector servicios, incluido el comercio; estos sectores productivos constituyen la estructura ocupacional y nos permiten conocer y entender la situación económica y el potencial de desarrollo sostenible. A nivel nacional, la estructura ocupacional se decanta en favor del sector terciario de la economía; solo por citar un par de ejemplos, el comercio emplea a más de 10 millones de personas, los sectores de la educación y la salud ocupan casi cinco millones de personas (Observatorio laboral, 2024); la tendencia es que las mujeres ocupen los espacios del sector terciario y presentan poca participación en el secundario, el mercado laboral tiende a distorsionarse y a cargarse por el lado del trabajo precario.

Gráfica 3. Población ocupada según actividad económica y sexo. Porcentajes



* Datos al segundo trimestre de 2024

Fuentes: Para los años 2019, 2021, 2022 y 2023: INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2021; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2022; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2023. Para el año 2020: STPSS Querétaro, información laboral, marzo 2022. Para el año 2024: Gobierno de México: Querétaro. Información laboral octubre 2024.

En Querétaro, el problema se centra en las tendencias de incorporación de la mujer a los mercados laborales del sector terciario, que constituye un sector caracterizado por la precariedad laboral; en el periodo 2019-2024 se observa el crecimiento del sector terciario en hombres del orden del 31%, mientras que en las mujeres alcanza un porcentaje de 53.7 puntos. Si nos concentramos en los datos referidos al segundo trimestre de 2024, nos damos cuenta que, a la par de la tercerización de la economía, se produce la feminización de dicho sector, 76.5% de las mujeres ocupadas están en los servicios, 22.2% en la industria y 1.3% en el campo; mientras que la composición ocupacional de los hombres es de 52.5% en el sector servicios, 42.7 en el sector secundario y 4.8% en el primario. No podemos dejar de comentar que entre 2019 y 2024, las mujeres pasaron de 77.9% a 76.5% en el sector terciario e incrementó su participación en el secundario, de 20.8% a 22.2%; y si bien son

incrementos pequeños no deja de ser un elemento a considerar a la hora de fortalecer las políticas públicas orientadas a la paridad de género, incorporando a la mujer en actividades que se reconozcan dentro del trabajo decente.

Tercer indicador. Población ocupada según posición de la ocupación

Este indicador es importante porque muestra los inconvenientes asociados a la exclusión y discriminación de la mujer en el trabajo, los conceptos de techo de cristal, doble jornada, piso pegajoso, muro de la maternidad, tienen su base de explicación en la configuración de los lugares que ocupan en los puestos de trabajo y las figuras laborales que de ellos se desprenden.

Tabla 2. Población ocupada por sexo según posición en la ocupación. Porcentajes

Año	Hombres				Mujeres			
	Emplead.	Cuenta propia	Asalar.	Sin remunera.	Emplead.	Cuenta propia	Asalar.	Sin remunera.
2019	6.5	19.9	71.9	1.7	3.3	19.2	73.5	4.0
2020	5.7	21.5	71.6	1.2	2.9	20.0	73.2	3.9
2021	6.3	20.2	72.3	1.2	3.6	19.2	73.4	3.8
2022	6.3	20.4	72.3	1.0	3.6	18.1	75.2	3.1
2023	6.4	23.5	68.8	1.3	3.1	18.5	75.9	2.5
2024	6.5	21.0	71.7	0.8	3.9	20.6	72.4	3.1

* Datos al segundo trimestre de 2024

FUENTES: Para los años 2019, 2021, 2022 y 2023: INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2021; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2022; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2023. Para el año 2020: STPSS Querétaro, información laboral, marzo 2022. Para el año 2024: Gobierno de México: Querétaro. Información laboral octubre 2024.

La tabla 2 refleja una situación generalizada de la estructura posicional del mercado de trabajo; tanto en hombres como mujeres, los asalariados representan más del 70% en los años de estudio; las y los asalariados se mueven mayoritariamente en el trabajo formal, sea en la industria o en el comercio, le siguen las y los trabajadores

por cuenta propia en porcentajes que rondan el 20%, son personas que se auto emplean o desenvuelven en la informalidad. Un rubro especial es el de las personas que emplean a otros, pero son un pequeño porcentaje, en hombres no superan el 6.5% y en mujeres, fluctúan según el año, entre el 2.5 y el 4%. En el caso de las mujeres, ser empleadora significa, en teoría, una mejor posición económica, ejercer la capacidad de decisión y, ¿por qué no?, un espacio de privilegio en las relaciones de poder; sin embargo, son pocas las que logran consolidar posiciones como ejecutivas o directoras en empresas o instituciones gubernamentales, o bien, en cargos de representación popular.

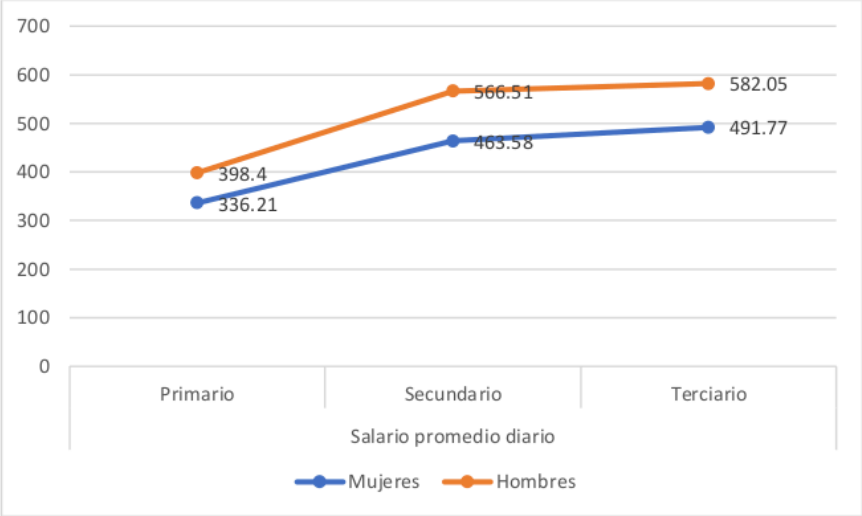
Por último, están las y los trabajadores que no reciben remuneración alguna. A primera vista parece extraño que en la sociedad contemporánea se trabaje sin recibir salario alguno; sin embargo, es una práctica común en México y están referidos a quienes se ocupan en los micronegocios familiares, realizan labores de cuidado a niños, niñas, personas con discapacidad, personas de la tercera edad y a quienes realizan trabajo doméstico. Como observamos en el tabla 2, son las mujeres las que tienden a realizar estas actividades, duplican en porcentaje a los hombres, todavía es una brecha enorme que requiere mayores énfasis en la lucha por la paridad de género. Es una actividad totalmente invisibilizada en la medida en que no hay contabilidad en términos del valor que agregan estas actividades, pero se estima que en México representa alrededor del 23% del PIB; por otra parte, por cada hora que dedican los hombres a este tipo de actividades, las mujeres ocupan tres horas, alcanzando 30 horas de trabajo a la semana. El reconocimiento a las personas que no reciben remuneración porque realizan labores de cuidados, constituye uno de los grandes desafíos de la equidad de género y forman parte de los objetivos del desarrollo sostenible (Ramos, 2021)

Cuarto indicador. Niveles de ingreso

Para las y los trabajadores el salario representa el objetivo de sus actividades productivas, es la fuente que les permite asegurar el sustento diario de su familia; socialmente, es un factor de crecimiento económico e indicador de los niveles de bienestar de la población. Patrick Belser, economista principal de la OIT afirma que

un salario justo es un derecho humano fundamental y constituye la mejor garantía de justicia social porque es la condición indispensable para tratar de procurar una vida decente para él y su familia (OIT, 9 de diciembre de 2013). La política pública impulsada por el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), generó un incremento real en los salarios mínimos del 113%, al pasar de 88 a 248 pesos entre 2018 y 2023; no obstante, siguen siendo insuficientes para superar los actuales niveles de pobreza laboral que se viven en México y todavía no logra cumplirse el precepto constitucional de satisfacer las necesidades familiares en lo material, en lo educativo, en cuestiones de salud, desarrollo social y cultural, pues no podemos dejar de lado que los salarios están articulados al empleo y a la calidad de ese empleo, los niveles salariales que se mantienen entre la clase trabajadora se manejan por debajo de la canasta básica.

Gráfica 4. Salario promedio diario por sector económico y sexo.
Pesos corrientes, 2022



Fuente: elaboración propia con base en SEDESU (2023) Querétaro competitivo. Anuario económico 2023

La gráfica expresa salarios promedio, más adelante mostraremos el comportamiento real de la percepción que reciben las y los trabajadores de la

entidad queretana, en función del número de salarios mínimos; aquí solamente presentamos la estadística de los salarios promedio donde la brecha salarial entre hombres y mujeres queda claramente demostrada cuando hacemos el comparativo por sector productivo; las diferencias son 15.6%, 22.2% y 18.3% en los sectores primario, secundario y terciario, respectivamente. Es una situación sin explicación racional y no se justifica, ni legal ni moralmente, pues está consagrado en las leyes que a trabajo igual salario igual.

En el caso de Querétaro, el indicador salarial no es muy alentador, pues se ubica en lo que CONEVAL define como "pobreza laboral", es decir, el porcentaje de la población que no puede comprar la canasta alimentaria con su ingreso. Salinas (14 de octubre 2022), señala que, en el cuarto trimestre de 2020, el 35.5% de las y los trabajadores percibieron salarios por debajo del costo de la canasta alimentaria; para el primer trimestre de 2022, 37% de las trabajadoras y trabajadores queretanos se encuentra bajo la condición de pobreza laboral. Para el cuarto trimestre del 2023 el 39% de la población general se encontraba por debajo de la línea mínima de bienestar salarial (Pérez, 14 de marzo 2024). Finalmente, para el segundo trimestre de 2024, se registra una mejora en las condiciones de las y los trabajadores, pues 34.4% de la población se encontraba con un ingreso inferior al valor monetario de la canasta alimentaria (Estrella, 10 de septiembre 2024); sin embargo, esta mejoría es apenas 1% menor en relación al año 2020.

Tabla 3. HOMBRES Población ocupada por sexo según nivel de ingreso

Nivel de ingresos	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población ocupada	500,695	592,067	599,934	598,159	638,066	661,155
Hasta 1 SM	24,777	28,715	66,024	60,962	104,069	84,888
Más de 1 hasta 2 SM	97,604	162,628	183,617	195,349	212,012	237,005
Más de 2 hasta 3 SM	141,011		101,031	88,853	54,815	
Más de 3 hasta 5 SM	68,940	176,995	54,893	42,009	35,261	58,350**

Más de 5 SM	23,891	22,036	19,768	14,387	8,538	8,916
No recibe ingresos	24,086	19,041	20,347	16,742	19,298	16,201
No especificado	120,386	182,652	154,254	179,857	204,073	255,795

* Datos al segundo trimestre de 2024

** La información de la STPS para 2020 y 2024, integra el dato de 2 a 5 SM.

FUENTES: Para los años 2019, 2021, 2022 y 2023: INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2021; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2022; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2023. Para el año 2020: STPSS Querétaro, información laboral, marzo 2022. Para el año 2024: Gobierno de México: Querétaro. Información laboral octubre 2024.

Analizando la estadística del tabla 3, según sexo y niveles de ingreso, encontramos una clara tendencia en dos sentidos: crecimiento de la ocupación moderada y evidente disminución de los promedios de salario mínimo que perciben los trabajadores. Comparando los años 2019 y 2023, tenemos que la población ocupada creció 24.7%, 137,371 trabajadores más en cuatro años, los trabajadores que percibieron dos salarios mínimos o menos pasaron de 122,381 (24.4%) a 316,081 (49.5%); se triplicó la cantidad de personas que reciben ingresos inferiores al costo de la canasta básica. En el otro extremo, los trabajadores que ganaron más de dos salarios mínimos presentaron el comportamiento inverso, en 2019 habían 92,831, representando 18.5% del personal ocupado, para 2023, la cifra disminuye a 90,076, equivalentes al 14.1%, situación que refleja los efectos adversos de la pandemia y de las políticas públicas adoptadas, tanto en el volumen de la población empleada, como, de manera significativa, en términos de los ingresos percibidos; tendencia que aún al final de 2024 sigue sin modificarse.

Tabla 4. Mujeres Población ocupada por sexo según nivel de ingreso

Nivel de ingresos	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**

Población ocupada	316,668	394,081	392,300	387,386	468,929	495,325
Hasta 1 SM	45,084	66,107	88,804	104,995	158,934	140,745
Más de 1 hasta 2 SM	94,252	118,007	133,164	111,416	121,090	137,441
Más de 2 hasta 3 SM	54,934	79,774	37,582	26,512	21,004	58,350
Más de 3 hasta 5 SM	32,067		21,525	22,520	24,036	
Más de 5 SM	8,869	6,843	8,378	2,980	3,446	3,054
No recibe ingresos	12,416	15,150	14,316	12,345	11,344	14,823
No especificado	69,046	108,200	88,531	106,618	129,075	174,068

* Datos al segundo trimestre de 2024.

** La información de la STPS para 2020 y 2024, integra el dato de 2 a 5 SM.

FUENTES: Para los años 2019, 2021, 2022 y 2023: INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2021; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2022; INEGI. Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2023. Para el año 2020: STPSS Querétaro, información laboral, marzo 2022. Para el año 2024: Gobierno de México: Querétaro. Información laboral octubre 2024.

Siguiendo el mismo procedimiento que el análisis de la estadística de los trabajadores (tabla 3), en el caso de las mujeres (tabla 4) volvemos a identificar las tendencias del crecimiento moderado en la ocupación y la evidente disminución de los promedios de salario mínimo que perciben. En el comparativo 2019-2023, tenemos que la población ocupada total creció 48.8%, particularmente la población femenina pasó de 316,668 a 468,929, representando un incremento superior al crecimiento de los hombres, incluso en términos absolutos. Revisando la situación salarial, se observa que las trabajadoras que percibieron dos salarios mínimos o menos pasaron de 139,336 (44.0%) a 280,024 (56.5%), es decir, el número de trabajadoras que perciben dos salarios mínimos o menos se incrementó en 12 puntos porcentuales; en el otro extremo, las trabajadoras que ganaron más de dos salarios mínimos, al igual que los hombres, presentaron el comportamiento inverso,

en 2019 el número de mujeres ocupadas alcanzó la cifra de 87,001, representando 27.4%, para 2023, la cifra disminuye a 45,040, equivalentes al 9.6%.

En adición a lo anterior, sabemos que entre las mujeres la pobreza laboral aumentó 0.7 puntos entre el cuarto trimestre del 2022 y el mismo trimestre del 2023, pues pasó de 40.2% al 40.9%; por otra parte, de acuerdo a lo señalado por la organización ciudadana "México como vamos" (Pérez, 14 de marzo 2024), el nivel de pobreza laboral en las mujeres fue mayor en 3.9 puntos respecto al 37% de los hombres. Con referencia a las brechas salariales, encontramos que las mujeres ganan proporcionalmente menos que los hombres. Un porcentaje más alto de mujeres, 56.5% contra 49.5% de hombres, reciben dos salarios mínimos o menos; mientras que un menor porcentaje de mujeres, 9.6% contra 14.1% de hombres, reciben más de dos salarios mínimos. Con esta configuración es evidente que las condiciones de vida de las y los trabajadores siguen estando en el contexto de la vulnerabilidad; es indispensable que la políticas públicas se orienten a mejorar las condiciones salariales en todos los grupos de trabajadores con más fuerza en el caso de las mujeres, pues si bien la política de incrementos al salario en los últimos años son positivos, su incidencia no es todavía significativa; con cifras del segundo trimestre de 2024, 12.8% de los hombres y 28.4% de las mujeres han accedido a los aumentos al salario mínimos en porcentajes que superan el 15% anual.

En un estudio elaborado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), se afirma que la mitad de las y los trabajadores en México cobran 8,000 pesos o menos mensualmente (Hernández, 08 de noviembre 2024), el estudio establece un piso de 12,500 pesos mensuales para que una familia de cuatro integrantes viva, apenas, por encima de la línea mínima de bienestar familiar. El desafío salarial sigue siendo la tarea pendiente de los gobiernos mexicanos del presente siglo. El problema es crítico porque prevalecen cuestiones estructurales que no han sido modificadas. Por un lado, a pesar de los aumentos al salario mínimo, en Querétaro el alza salarial en las revisiones contractuales promedia 7% (Estrella, 30 de enero 2024), destacando la industria automotriz debido a su elevada productividad; por otro lado, la política pública no ha logrado desterrar la visión

empresarial que busca incrementar sus ganancias a partir de salarios bajos y violación de derechos laborales (Hernández, 04 de noviembre 2024)

Quinto indicador. Tasas de participación laboral

Las tasas de participación laboral nos permiten visualizar el movimiento de la PEA dentro del mercado de trabajo y se despliegan en cuatro indicadores. La tasa de participación es el porcentaje que representa a la población económicamente activa (PEA) respecto a la población en edad de trabajar (15 años y más), es un indicador útil para ubicar el tamaño del mercado laboral y, por tanto, nos ayuda a conocer la capacidad potencial del mercado de trabajo. Los siguientes tres indicadores de interés para fines de nuestro estudio son: a) la tasa de ocupación, b) la tasa de desocupación, y c) la tasa de informalidad. Las dos primeras indican los movimientos de entradas y salidas de las y los trabajadores del mercado laboral; mientras que la tercera, La tasa de informalidad, es la que regularmente atrae la atención de los medios de comunicación, pero tiene un significado mayor, por un lado, constituye un espacio laboral cargado de significados negativos para las y los trabajadores; por otro lado, favorece el análisis de las condiciones laborales que nos ayudan a identificar si hablamos de un trabajo decente o precario.

Tabla 5. Tasas de participación laboral por sexo

Tasa	2019		2020		2021		2022		2023		2024*	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Tasa de participación	71.7	40.0	73.4	42.0	73.3	41.7	72.1	44.1	74.1	46.5	73.6	46.4
Tasa de ocupación	67.6	39.1	67.7	39.7	68.5	39.8	68.9	43.1	71.4	45.5	71.0	45.6
Tasa de desocupación	5.7	3.1	7.8	5.5	6.4	4.7	4.5	2.4	3.5	2.1	3.6	1.6
Tasa de informalidad	41.3	41.5	41.0	43.3	42.3	45.5	42.5	43.0	45.9	48.6	41.6	43.9

* Datos al segundo trimestre de 2024

Fuente: Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (2024). Página electrónica del SNIEG.

En Querétaro, las tasas de participación muestran que, para el caso de los hombres, fluctúan entre el 70 y 74%; mientras que en el caso de las mujeres no llegan al 50%. Las tasas de ocupación están en el rango de 68 a 71 puntos porcentuales en hombres y 39 a 45 puntos en las mujeres, con ello se refuerzan nuestros argumentos en torno a la exclusión y discriminación que persiste en el mercado laboral, tanto en lo nacional cono en lo local. En el caso de la tasa de informalidad, el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG, 26 de octubre 2024), define la tasa de informalidad como la proporción de la población ocupada laboralmente vulnerable; por su parte, la organización México como vamos, en su página electrónica recupera la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien considera al trabajo informal *"como cualquier trabajo remunerado, ya sea autoempleo o empleo asalariado, que no está registrado, regulado ni protegido por marcos legales o normativos*". Esta definición, de carácter oficial, contiene el conjunto de elementos que en los estudios laborales denominamos "trabajo precario" (Reygadas, 2011); en el ámbito nacional, al primer trimestre de 2024, la tasa de informalidad se ubicó en el 54.3%, 53.5% en hombres y 55.6% en mujeres; en números absolutos, 32 millones están en la informalidad, 18.7 millones de hombres y 13.3 millones de mujeres.

El problema de la informalidad no es única y exclusivamente de carácter económico en el que se involucran los desniveles de la productividad o un crecimiento económico más lento y desigual; también trae aparejadas complicaciones de orden social: mayor pobreza, falta de acceso al sistema de salud, problemas para insertar a sus hijos en la escuela, contrabando, violencia, conflicto con los trabajadores formales, entre otros.

Conclusiones

Querétaro, es un estado moderno, con sus ventajas y contradicciones, comodidades y desigualdades, sobre todo en la distribución del ingreso y en las oportunidades de empleo, educación, salud, vivienda; sin embargo, no ha caminado por el lado de la justicia social y laboral, pues las políticas públicas no colocan

verdaderamente a las personas en el centro de las acciones para mejorar su calidad de vida. También es una entidad relativamente pequeña en extensión, si la consideramos en el contexto nacional, en cambio, su mercado de trabajo es robusto y reviste interés nacional no por su tamaño, sino por su posición geográfica estratégica, el apoyo de los gobiernos estatales a las empresas creadoras de valor, por sus mecanismos de colaboración interempresarial y su potencial de expansión por todo el bajío mexicano y, preponderantemente, por la calidad de su fuerza de trabajo. La dinámica económica ha determinado el establecimiento de nuevas reglas del juego de la economía. Ahora estamos sujetos, como nunca antes, a los criterios de las economías internacionales. Muchas de esas nuevas reglas no dependen de la voluntad de nuestros gobernantes, sino que deben ser aceptadas y acatadas, aunque sepamos de las graves consecuencias que puedan atraer. Ejemplo de ello, es el pago de la deuda y los altísimos intereses, aún a costa de nuestro propio crecimiento económico.

Nuevas figuras sociales se instalan en nuestras vidas, la gente del campo, campesinos e indígenas, se convierten en grupos sociales marginados, alejados de la posibilidad de desarrollo, mientras que en la zona metropolitana los contrastes entre el centro y la periferia tienden a acentuarse, riqueza y pobreza conviven en los mismos espacios, generando condiciones de confrontación social. La revisión de los indicadores laborales pone de manifiesto tales contrastes, avances en algunos aspectos, estancamiento en otros y rezagos en otros más. Las mujeres trabajadoras se siguen enfrentando a un contexto adverso, pues se mantiene la hegemonía de la visión masculina a la hora de asignar roles salariales, continúa la disparidad de oportunidades laborales, las mujeres siguen siendo relegadas a los trabajos precarios, con menos prestaciones, sin seguridad social y menores salarios, con ocupaciones en el sector servicios donde difícilmente crecen profesionalmente y alcanzan la estabilidad laboral; situación precaria se recrudece cuando se trata de mujeres trabajadoras jóvenes (Carrillo, Urbiola y Martínez, 2024).

Bibliografía

Carrillo, A., Urbiola, A., y Martínez, C. (2024). El trabajo de las mujeres jóvenes del sector servicios de Querétaro. CONCYTEQ, (en prensa).

Estrella, V. (30 de enero 2024) Alza salarial promedia 7% en Querétaro: Secretaría del Trabajo local. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/estados/Alza-salarial-promedia-7-en-Queretaro-Secretaria-del-Trabajo-local-20240130-0087.html.

Estrella, V. (10 de septiembre de 2024) El 34.4% de la población en Querétaro se encuentra en pobreza laboral. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/estados/El-34.4-de-la-poblacion-de-Queretaro-se-encuentra-en-pobreza-laboral-20240910-0094.html.

Hernández, G. (04 de noviembre 2024) Trabajo asalariado retorna a máximos históricos. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/trabajo-asalariado-retoma-maximos-historicos-20241104-732663.html#:~:text=En%20el%20arranque%20del%20cuarto,19%20en%20el%20mercado%20laboral.

Hernández, E. (08 de noviembre de 2024) Coparmex propone salario mínimo de 12,500 pesos: “Servirá para no pasar penurias”. Forbes, México. https://forbes.com.mx/coparmex-propone-salario-minimo-de-12-mil-500-pesos-servira-para-no-pasar-penurias/

México como vamos (2024) El laberinto de la informalidad. https://mexicocomovamos.mx/el-laberinto-de-la-informalidad/.

Observatorio laboral (2024) Ocupación por sectores económicos, primer trimestre 2024. Gobierno de México. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html.

OIT (9 de diciembre 2013) Día de los derechos humanos. Un salario justo: un derecho humano. https://www.ilo.org/es/resource/article/un-salario-justo-un-derecho-humano.

Pérez, E. (14 de marzo 2024) El 40.9% de las mujeres del estado está en pobreza laboral. El Universal https://www.eluniversalqueretaro.mx/sociedad/el-409-de-las-mujeres-del-estado-esta-en-pobreza-laboral/.

Ramos, L. (2021) Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. ONU-Habitat. https://onu-habitat.org/index.php/labores-de-cuidado-y-trabajo-domestico-no-remunerado#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,se%20realiza%20sin%20pago%20alguno.

Reygadas, L. (2011) Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En: E. Pacheco, E. de la Garza, L. Reygadas (ed.) Trabajos atípicos y precarización del empleo, (pp. 21-45). El Colegio de México.

Rosas, B., y Kato, E. (2019) Habilidades laborales y desempeño regional en México. Economía, sociedad y territorio, XIX(60) pp. 203-239. El Colegio Mexiquense.

Salinas, J. (14 de octubre 2022) Cuando el salario no alcanza ni para comer. Pobreza laboral en Querétaro. Periódico Plaza de Armas. https://plazadearmas.com.mx/cuando-el-salario-no-alcanza-ni-para-comer-pobreza-laboral-en-queretaro/.

Fuentes estadísticas

CONEVAL (2022) Informe de pobreza y evaluación 2022. Querétaro. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_pobreza_evaluacion_2022/Queretaro.pdf.

Gobierno de México (2024) Querétaro. Información laboral octubre 2024. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_queretaro.pdf.

IMCO (2024) Índice de competitividad estatal 2024. https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-estatal-2024/#tablero.

INEGI (2019, 2021, 2022, 2023) Anexo estadístico y geográfico por entidad federativa. Página oficial del INEGI, sistemas de consultas: https://www.inegi.org.mx/siscon/

INEGI (2024) Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Año base 2013. https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=17&vr=7&in=2&tp=20&wr=1&cno=2.

SEDESU (2023) Querétaro competitivo. Anuario económico 2023. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sedesu2.queretaro.gob.mx/firma/2023-AEE-QUERETARO-COMPETITIVO.pdf

SNIEG (26 de octubre 2024) Tasa de informalidad Querétaro. https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?ind=6200100791&gen=2229&d=s&idOrden=1.2.

STPS (marzo 2022) Querétaro. Información laboral. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/perfiles/perfiles_detallado/perfil_queretaro.pdf.

9. Trabajo en tiempos postpandemia: emprendimientos femeninos en Yucatán, México. El caso de las Nenis

Beatriz Torres Góngora*

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.09

Resumen

El objetivo de este artículo es reconstruir, a modo de ejemplo, una de las configuraciones de trabajo multiplicadas y extendidas en un contexto de emergencia ocasionada por la pandemia del COVID-19. Se trata de las ventas virtuales realizadas por mujeres autonombradas "Nenis". En su mayoría, son jóvenes sin otra ocupación, ya sea porque antes de dedicarse a ello eran parte de la población inactiva o porque perdieron o abandonaron su ocupación a causa del COVID; recurrieron a las redes sociales para realizar ventas como una estrategia relativamente rápida para obtener ingresos -únicos o complementarios-, y, al mismo tiempo, cumplir con el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, acrecentados por las exigencias del confinamiento sanitario. Sin embargo, el estudio realizado nos arrojó otros perfiles y motivaciones. La zona de estudio es la ciudad de Mérida, capital del estado de Yucatán que actualmente experimenta intensas transformaciones socioeconómicas.

La aparición de las Nenis puede inscribirse en el movimiento de irrupción y ampliación de las modalidades de comercio femenino como parte de las numerosas mutaciones que venía experimentando el mundo del trabajo a causa de la implementación de la política neoliberal en el país que desmanteló los pocos segmentos existentes de empleo formal, precarizando el ámbito laboral. Junto con ello, el vertiginoso desarrollo tecnológico cambió la fisonomía del mundo del trabajo;

* Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios Laborales. Profesora-investigadora de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi de la Universidad Autónoma de Yucatán, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6131-0385 ; correo electrónico: torresgbety@gmail.com

sus resultados se adoptaron y adaptaron tanto en el ámbito productivo como en la vida diaria de las personas. En este contexto, el universo femenino de las ventas creció.

Palabras clave: Emprendedurismo; Mujeres; Trabajo en ventas; Pandemia

Introducción

Las inesperadas consecuencias provocadas por la pandemia mundial del SARS, desatada en los primeros meses de 2020, azotó de forma directa, aunque diferencial, al mundo del trabajo. En la mayor parte de los países de América Latina, la contracción económica, agudizada por la reclusión obligatoria evidenció y profundizó problemas ya existentes como la pobreza y la desigualdad, junto con el crecimiento de la informalidad y la consiguiente desprotección laboral. Este lapso también se caracterizó por la exacerbación en el uso de las tecnologías de información y comunicación, suscitando la aparición y extensión de ocupaciones virtuales, de "empleos" sustentados en plataformas digitales, así como del incremento del teletrabajo ya en marcha desde algunos años atrás.

El largo confinamiento sanitario junto con la práctica de la sana distancia, iniciadas en la segunda quincena de marzo de 2020, como medidas principales para contrarrestar los contagios, ocasionó, de forma inmediata, una serie de hechos que se sucedieron en cascada impactando negativamente la actividad económica y especialmente a los trabajadores por cierre de establecimientos, pérdida de numerosos puestos de trabajo; despidos, "descansos" sin retribución, reducción de horas de trabajo, falta de pagos o pagos incompletos, así como retiros "voluntarios" del mercado de trabajo. En esta coyuntura, se develó con mayor nitidez el carácter esencial de las labores domésticas y de cuidado para la reproducción de los sujetos, tareas asignadas a las mujeres por mandato social, sobrecargándolas de trabajo. De aquí que los efectos del COVID recayeron mayoritariamente en las mujeres, tanto en lo laboral como en otros frentes.

A tres años de distancia, si bien son innegables algunos signos de recuperación postpandemia como los ligeros aumentos en las tasas de actividad,

principalmente la femenina y el incremento de los ingresos y remuneraciones del trabajo después de su abrupta caída en 2020, surgen interrogantes sobre las estrategias implementadas por los sujetos que-viven- del- trabajo[30], especialmente de las mujeres, que enfrentaron la penuria económica provocada por el COVID, preguntas acerca de las condiciones en las que se incorporan o retornan a la actividad laboral, así como de la subjetividad subyacente a tales hechos.

El objetivo de este artículo es reconstruir, a modo de ejemplo, una de las configuraciones de trabajo multiplicadas y extendidas en un contexto de urgencia ocasionada por la pandemia del COVID-19. Se trata de las ventas virtuales realizadas por mujeres autonombradas "Nenis". De acuerdo con lo que se conoce de este grupo, las Nenis, en su mayoría, son mujeres jóvenes sin otra ocupación, ya sea porque antes de dedicarse a ello eran parte de la población inactiva o porque perdieron o abandonaron su ocupación a causa del COVID; frecuentemente son mujeres con escasa escolaridad, casadas y con, al menos, un hijo (Masse, 2021; Aguilera, 2021). Recurrieron a las redes sociales para realizar ventas como una estrategia relativamente rápida para obtener ingresos -únicos o complementarios-, y, al mismo tiempo, cumplir con el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, acrecentados por las exigencias del confinamiento sanitario. La zona de estudio que nos ocupa es la ciudad de Mérida, capital del estado de Yucatán que actualmente experimenta intensas transformaciones socioeconómicas.

La aparición de las Nenis puede inscribirse en el movimiento de irrupción y ampliación de las modalidades de comercio femenino como parte de las numerosas mutaciones que venía experimentando el mundo del trabajo, en las últimas cuatro décadas, a causa de la implementación de la política neoliberal en el país que desmanteló los pocos segmentos existentes de empleo formal, precarizando el ámbito laboral. Junto con ello, el vertiginoso desarrollo tecnológico cambió la fisonomía del mundo del trabajo; sus resultados se adoptaron y adaptaron tanto en el ámbito productivo como en la vida diaria de las personas. En este contexto, el

[30] Término acuñado por Ricardo Antunes en su libro "Adios al Trabajo" (1995). El término alude a la heterogeneidad de sujetos, sectores y formas de trabajo cuya explotación por el capital constituye su rasgo común

universo femenino de las ventas creció; a las realizadas de forma directa, cara a cara, mediante catálogos y demostraciones domiciliarias, las llevadas a cabo en bazares, mercados ambulantes y tianguis se les añadieron las de comercio virtual; adicionalmente surgieron otras modalidades de tipo colaborativo como los co-working y *we working*[31] que funcionan como ingeniosas comunidades de negocios que albergan y promueven diversos tipos de emprendimientos, algunos operados exclusivamente por mujeres y para mujeres (co-madre[32]), ésta última contando con espacios de apoyo a la función reproductiva femenina.

Pero más importante que la diversidad es la transformación que sufrieron las ocupaciones al incorporar los resultados de la cuarta revolución tecnológica en marcha, permitiendo, entre otras cosas, trabajar a distancia, en la virtualidad. Asimismo, la vuelta al hogar, al seno familiar como espacio laboral va creciendo como práctica revalorada de las nuevas dinámicas productivas, sustentadas en el uso de la infraestructura electrónica informática gratuita, fruto de la incesante y, cada vez más invasiva innovación tecnológica, utilizada masivamente en lo que algunos autores como Sadim (2018, citado por Palermo y Ventrichi,2023) han señalado que ha gestado una nueva conformación civilizatoria.

Por sus características, la actividad Neni puede ubicarse en esta tendencia pues además de tratarse de una ocupación innovadora sustentada en el uso de los últimos desarrollos tecnológicos como los teléfonos inteligentes, la internet y las redes sociales, su ejercicio se posibilita por importantes cambios culturales relacionados con el trabajo y los patrones de consumo, algunos hasta entonces socialmente bien arraigados como el menosprecio por los productos usados que se ha venido normalizando, así como las reticencias a las compras en línea que se han

---

[31] En realidad, tales nominaciones se derivaron de un modelo de negocio inmobiliario surgido en Nueva York, E.E. U.U. en 2010, dedicados al alquiler de espacios de trabajo para empresas y emprendedores, se distingue porque fueron acondicionados desde una perspectiva de disfrute laboral jugando con sensaciones de libertad, éxito y placer. https://www.revistaanfibia.com/we-work-la-fiesta-del-trabajo/, https://www.eleconomista.com.mx/econohabitat/Esquemas-de-trabajo-hibrido-empujan-la-expansion-de-oficinas-coworking--20240401-0117.html

[32] Garduño, Mónica (11 de marzo de 2020). Co-madre. El coworking pensado por y para mujeres. Forbes. https://www.forbes.com.mx/emprendedores-co-madre-coworking-mujeres/

derribado[33]. El retorno al hogar como espacio de trabajo femenino y la realización de éste por cuenta propia constituyen los sellos de la actividad Neni, ajustados a la era neoliberal cuya ideología emprendedora pasa por alto la transferencia de los riesgos de la actividad productiva a los trabajadores, al mismo tiempo que los responsabiliza de la gestión de su trabajo, su capacitación, sus competencias, lo que, en conjunto, configuran su situación laboral de éxito o fracaso.

Consideramos que los puntos de confluencia de las diversas modalidades del comercio femenino son dos: la extensión del emprendedor de sí mismo, como la figura laboral principal de la etapa neoliberal (Moruno, 2017) y la informalidad como su ámbito de desempeño; informalidad vista en franco crecimiento, renovada con la aparición de novedosas formas de ocupación, posibilitadas por los rápidos avances tecnológicos aunque manteniendo las consecuencias negativas de desprotección para la mayoría de los trabajadores.

En este artículo se presentan parte de los resultados de una investigación más amplia[34], orientada a aprehender las nuevas configuraciones laborales en un contexto crecientemente precario e informal. El abordaje realizado es de corte predominantemente cualitativo; en este texto se analiza la información obtenida de 21 entrevistas en profundidad, realizadas a lo largo del año 2023, junto con la revisión de sus trayectorias laborales. Con la información obtenida se reconstruyeron los caminos que las condujeron a incursionar, crear o innovar una actividad generadora de ingresos, sus motivaciones principales; las condiciones de su desempeño; las características de su ocupación y los efectos de la pandemia en este grupo de trabajadoras. Cabe señalar que se decidió incluir algunas notas periodísticas con el fin de evidenciar la preocupación social por los temas abordados.

El texto se compone de cinco apartados: después de la introducción en la que se plantea la problemática, las interrogantes, los sujetos de estudio, el objetivo

[33] El economista. (05 de marzo de 2024). México registró el crecimiento más pronunciado de ventas en línea en 2023. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-registro-el-crecimiento-mas-pronunciado-de-ventas-en-linea-en-2023-20240305-0038.html

[34] La investigación se denomina “Trabajo y vida cotidiana en Yucatán. Entre la precarización laboral y la contingencia sanitaria”. UCS-CIR-UADY, 202

y los recursos metodológicos empleados, en el apartado dos brevemente se presentan y discuten las perspectivas de análisis utilizadas; el tres se dedica específicamente a presentar la perspectiva del trabajo no clásico para el análisis de las ventas; en el cuatro se reconstruye parte de la ocupación en cuestión llevada a cabo por ellas y, en el cinco, se presentan las reflexiones derivadas del análisis.

Perspectivas de análisis

La complejidad de la problemática abordada en este texto remite mínimamente a cuatro perspectivas de análisis: el trabajo femenino, el emprendimiento, la precariedad laboral y la informalidad. Todos, temas generadores de amplias y controvertidas polémicas; en el caso del primero y el último se trata de discusiones de larga data cuyas consecuencias involucran diversas dimensiones, mientras que los otros dos están asociados con la etapa neoliberal y sus consecuencias en el mundo del trabajo. El movimiento feminista suscitado en la década de los 70 en los Estados Unidos de Norteamérica y en otros países europeos pusieron en la mira la condición de las mujeres en la sociedad patriarcal, dando lugar posteriormente a los estudios de género. En lo concerniente a la esfera laboral, se clamó por la visibilidad de las mujeres como trabajadoras, generadoras de ingresos, pero, sobre todo, por el masivo derecho al trabajo remunerado fuera del hogar pues, en esos momentos, éste se consideró la vía ineludible para alcanzar la independencia económica y social (Sullerot, 1970). Autonomía económica que, poco se reparó en ese entonces, en realidad, significaba su doble sometimiento (Singer, 1980): al trabajo social y al trabajo doméstico.

En este proceso, la salida del hogar -espacio privado- para insertarse al mercado de trabajo -espacio público- constituía uno de los más caros anhelos femeninos por el ya señalado supuesto efecto en el logro de autonomía. De acuerdo con Weeks (2020:30), la perspectiva feminista veía en el trabajo asalariado el *ticket* de las mujeres para salir del mandato cultural de la domesticidad. Sin embargo, la participación económica de las mujeres en los mercados de trabajo ha sido un reto; requirió enfrentar fuertes barreras de índole socioeconómica y cultural destacando, por su carácter condicionante a tal participación, la inequitativa división sexual del

trabajo en el hogar, pues son ellas las que cargan sobre sí el trabajo doméstico, indispensable para la reproducción.

En general y, a pesar de la larga e intrincada lucha de las mujeres por la equidad en sus condiciones laborales, la experiencia femenina en el mercado de trabajo no pudo evitar y ha tenido que afrontar el traslado de su posición subordinada en los hogares hacia los ámbitos de trabajo externos. Sin negar los avances obtenidos en esta línea, salvo contados segmentos ocupacionales, la participación femenina en el mercado de trabajo sigue padeciendo segregación ocupacional, desigualdad salarial, poco reconocimiento social, escasas oportunidades de ascenso, confinamiento a puestos de menor jerarquía, discriminación y hostigamiento; así como peores condiciones de trabajo con relación a sus homólogos hombres[35].

Cincuenta años después de su salida del hogar hacía los mercados de trabajo, en un contexto neoliberal, durante los cuales, como ya se señaló, se suscitó un amplio y vertiginoso desarrollo tecnológico sin precedente, junto con el desmantelamiento de la sociedad salarial (Castells,2010; Neffa, 2010) que transformó radicalmente el mundo del trabajo, principalmente en los que se refiere a la desprotección laboral, advertimos una corriente creciente de mujeres que tienden a regresar a los hogares reapropiándolos como espacios de trabajo para obtener ingresos. Los motivos identificados son varios y se mezclan de manera compleja en relación con las características sociodemográficas y económicas de las mujeres que también han sufrido notables cambios en las últimas décadas. Entre éstos destaca el incremento de la formación académica, la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, la caída de la fecundidad femenina, el aplazamiento de la maternidad, la aparición de diversos tipos de familia, entre los factores más importante. Sin embargo, el peso de las tareas de reproducción y de

[35] Para el caso de México, según el Banco Interamericano de Desarrollo, las mujeres en América Latina tienen empleos de peor calidad que los hombres; en "2010, la brecha entre hombres y mujeres era considerable: 23.1 puntos mayor para los hombres que para las mujeres. En 2022, si bien la diferencia decreció, aún persiste un 20.3 puntos. Martínez, María del Pilar. (02 de mayo de 2024). México es el lugar 12 en la calidad de empleo en América Latina: BID. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-es-el-lugar-12-en-la-calidad-de-empleo-en-America-Latina-BID-20240502-0054.html

cuidado a cargo de las mujeres se mantiene, lo que sigue actuando como limitante para su participación económica fuera del hogar. Una gran parte de ellas, día a día, buscan compaginar el trabajo productivo con el reproductivo, tratan de conciliar su participación en las esferas personal, familiar y laboral sobrecargándose de trabajo. Adicionalmente, en su mayoría, al igual que los hombres en el mercado de trabajo neoliberal, vienen de experimentar empleos asfixiantes a causa de las continuas exigencias de tiempo productivo en menoscabo del tiempo de vida (Weeks, 2020), así como malas condiciones de empleo y trabajo en una carrera ascendente de precarización laboral.

En ambos tránsitos subyace el anhelo de independencia femenina, no únicamente referida a lo económico sino, de forma especial, al control del tiempo y al cuestionamiento postpandemia de priorizar el trabajo como mandato moral de la sociedad neoliberal. En este contexto, reaparece la asignación social de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados en el hogar como limitante a su participación económica. La actualidad de esta problemática, reconocida también como el nudo estructural de la desigualdad de género (Guezmes y otros, 2024), en el ámbito laboral se evidencia de forma interseccional (edad, raza, escolaridad, condición migratoria, ocupación y sector, entre otros).

Fue precisamente la implementación del neoliberalismo en los noventa, lo que en teoría abrió la rendija por donde las mujeres podían volver sobre sus pasos, retomar el control de sus vidas y de su tiempo y, con ello, ahora sí, lograr su ansiada "autonomía". El emprendimiento fue la vía ofrecida para lograrlo. El empleo desaparece como la columna vertebral del mundo del trabajo, su lugar es ocupado por el emprendimiento. De acuerdo con Moruno (2017), el emprendedor constituye la figura laboral de la etapa neoliberal, se le proclama como la actividad emancipadora en la que los resultados obtenidos son proporcionales al esfuerzo realizado. En este sentido, sin reparar en los factores estructurales, se responsabiliza al individuo de su éxito y de su fracaso; se castiga su falta de méritos, se le exige actualizar y mejorar su capital humano y gestionar su fuerza de trabajo. El emprendimiento se promueve ofreciendo al individuo libertad financiera, control sobre tiempo y vida, entre lo más importante.

Estos emprendedores de sí mismos despliegan ingenio, esfuerzo, tiempo para construir su ocupación, generalmente de forma individual y fuera de una relación salarial clásica[36], acorde a sus sueños, frecuentemente inspirados en los discursos motivacionales encargados de difundir y transmitir la ideología emprendedora en la que subyace la despolitización de la relación capital y trabajo, responsabilizando al propio individuo de su bienestar o falta de éste. La precarización laboral entendida como la pérdida de seguridad y certidumbre en el ámbito del trabajo es el sello que el neoliberalismo impuso al mundo del trabajo contemporáneo y su generalización ha devenido en adoptar el carácter de estructural (Véjar, D. J. 2013, 2017,2021; Pérez S., Juan P., 2016). El vínculo entre precariedad y emprendimiento es fuerte; el último se promueve como la condición para superar al primero, las bondades del emprendimiento se proclaman como la vía individual para enfrentarlo. Palermo H. y Ventrici P. 2023:154-155 señalan que la operación del discurso emprendedorista transmuta el sufrimiento que produce la vivencia de la precariedad en adrenalina por el riesgo, troca el desamparo por oportunidad individual.

De esta manera, los individuos se aprestan a su autoexplotación, sin necesidad de vigilancia externa ni límites horarios, traspasando las fronteras entre la vida personal y la laboral. Byung-Chul Han (2016) nos habla de un cambio de paradigma: la coacción es sustituida por la seducción con fines de superación y éxito personal; la autoexigencia interiorizada se convierte en el acicate que lleva a los sujetos a trabajar hasta el agotamiento, dando lugar a la sociedad del cansancio (Han, 2016). En esta nueva realidad, hacen su aparición segmentos de jóvenes trabajadores que “voluntariamente” se encuentran en tal situación tras el velo del trabajo autónomo, interesante y un conjunto de ocupaciones *cool* (Cerón, 2024) relacionados con el diseño, la tecnología y las artes; algunos esgrimen la vocación como la justificante de la entrega laboral (Guadarrama, R., 2019; Hualde, A., 2020).

[36] Los trabajadores de plataformas son un ejemplo de nuevas ocupaciones pretendidamente cuentapropistas que sin embargo conlleva características del trabajo asalariado o subordinado pues responde a protocolos establecidos, sanciones por incumplimientos de metas, portador de logo empresarial, etc.

El regreso al hogar como espacio de trabajo también atañe a los trabajadores subordinados cuyas condiciones de desempeño se han flexibilizado en este punto, mediante el trabajo híbrido, después que la pandemia obligó a los trabajadores a trabajar. En tiempos postpandemia, la práctica del trabajo a distancia persiste en determinados grupos ocupacionales tras el incentivo, ahora visto como atractivo por los trabajadores, frecuentemente mujeres, de poder conjuntar el tiempo de trabajo con el tiempo de vida sin reparar en la transferencia de los costos empresariales hacia ellos[37].

Pese a la extrema heterogeneidad y gran complejidad de las situaciones laborales subordinadas y por cuenta propia que conforman el mundo del trabajo contemporáneo hay dos características que cruzan de la mano y distinguen, en grados diversos, este universo laboral; se trata de la precariedad y la informalidad. Son dos nociones controvertidas, multi nombradas para adjetivar situaciones de trabajo que en determinados cruces se superponen. Ambas nociones han sufrido modificaciones a lo largo de sus trayectorias en sus definiciones, en sus indicadores, sus formas de captura y de medición. De gran importancia es que, en América Latina, las dos han adquirido el carácter de estructural (Pérez Saínz, 2023, Véjar, Julián, 2013, 2017, 2021; Capogrossi e Izquierdo, 2021) pese a que en sus orígenes se les auguró vigencia temporal[38].

La informalidad asociada a la falta de protección social para los trabajadores (OIT, 2022), a los pequeños emprendimientos individuales y familiares que mezclan los recursos del hogar con los del negocio (PREALC,1976) que operan fuera de las

[37] El hogar como espacio de trabajo se está promoviendo, desde el emprendimiento, en otras actividades como la preparación de alimentos que, si bien tradicionalmente tuvieron como sede "natural" el hogar, ante la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo a partir de los setenta, la elaboración de comidas salió del hogar y tuvieron un boom en el mercado como preparación y venta de alimentos. Ahora, se promueve como un exitoso modelo de negocio bajo el término de "cocinas ocultas", susceptible de realizarse en los domicilios pues la característica de éstas es que no requieren espacios para la atención a clientes, únicamente es entrega a domicilio mediante plataformas. Herrera, Jocelyn. (28 de mayo de 2024). Dark Kitchen, una nueva forma de multiplicar tus ingresos. https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Dark-Chickenuna-nueva-forma-de-multiplicar-tus-ingresos-20240528-0093.html

[38] Los temas de precariedad e informalidad son vastos, por cuestiones de espacio su presentación es breve, se buscó abordar los puntos más relacionados con la temática de los pequeños emprendimientos femeninos de ventas.

regulaciones tributarias y laborales (Soto, 1986) así como al trabajo encubierto realizado en los hogares, históricamente precede a la precariedad que hace referencia a la incertidumbre e inseguridad laboral, provocadas, en un primer momento, por las transformaciones tanto en la esfera de las relaciones laborales como en la organización de los procesos de trabajo, mediante la flexibilidad, impulsadas por las políticas neoliberales; las consecuencias para la clase trabajadora es la desaparición de la protección y seguridad social. En un segundo momento, la precarización se extendió a las demás esferas de la vida, convirtiéndose en el sello de los tiempos actuales.

En este contexto, uno de los planteamientos a destacar proviene de Neffa (2023), estudioso de la informalidad desde los años setenta. El autor distingue a las empresas capitalistas, destinadas a la acumulación, de los emprendimientos informales a los que se les atribuye fines de sobrevivencia, lo cual toma actualidad en las novedosas y no tan novedosas formas de trabajo, ahora informatizadas y plataformizadas (Radetich, 2022); parte de estas ocupaciones son realizados en el seno de los hogares utilizando redes sociales, otros en las calles mediante plataformas (uberización), ambos sirviéndose de productos y aplicaciones de los últimos desarrollos tecnológicos como los teléfonos inteligentes, redes sociales, etc. De esta manera, la vuelta al hogar para trabajar desde ahí se vuelve posible, principalmente para las mujeres que siguen lidiando simultáneamente con el trabajo remunerado y con el trabajo reproductivo en contextos cada vez, más empobrecidos y asfixiantes por sobrecargas de trabajo y escasez de tiempo; provocando adicionalmente el reacomodo de los espacios de reproducción y de la vida cotidiana de los sujetos “que viven del trabajo” (Antunes,1995). En este sentido, la informalidad para las mujeres representa, además de la desprotección laboral como en el caso de los hombres, escasa visibilidad social y el ejercicio de largas horas de trabajo doméstico y remunerado en el espacio privado.

Así, las llamadas nuevas formas de informalidad -como la uberización y los pequeños emprendimientos femeninos- se entrelaza con la ideología neoliberal del emprendimiento que, como ya se señaló, “explica” el éxito o fracaso laboral de los sujetos mediante la meritocracia; los responsabiliza de sus resultados en el mundo

del trabajo y los insta, mediante la seducción con promesas de libertad, a autoexigirse más esfuerzo, tiempo y dedicación, precarizando la vida y el trabajo de los sujetos, sin reparar en las condiciones estructurales en las que se desenvuelven y los impactos en su salud.

Las ventas femeninas como trabajo no clásico

La virtualidad como espacio de encuentro entre compradores y vendedores viene a transformar la forma de llevar a cabo las ventas; por su naturaleza, tradicionalmente son realizadas en interacción directa con los clientes, cara a cara en lugares diversos: mercados, tianguis, bazares, así como las realizadas aprovechando los espacios de concurrencia, con los parientes, amigos y conocidos bajo el modelo de ventas multinivel para firmas trasnacionales. En sus inicios, las primeras marcas organizadas en este modelo de negocio incluían la realización de reuniones de demostración de los productos en el domicilio del vendedor, principalmente del sexo femenino[39]. Conceptualmente, el análisis de las actividades comerciales y de servicios pueden ser englobados bajo el término de "trabajo no clásico" desarrollado por De la Garza (2010, 2020) para diferenciarlo del trabajo manufacturero.

Simplificando sus planteamientos, las principales discrepancias entre ellos son que en el primero, el resultado del trabajo no se materializa en un bien como sucede en el segundo, el trabajo involucrado en el comercio y los servicios se consume en el momento mismo que se ejecuta, no es posible almacenarlo como si lo es en los bienes manufactureros; así producción, comercialización y consumo suceden en el mismo momento; para llevar a cabo el comercio y los servicios se requiere de la participación de otro (s) sujeto (s) al que va dirigido -llámese cliente, paciente, espectador, usuario y otros que intervienen en el momento de la ejecución-. No así en el trabajo manufacturero en el cual el trabajador desconoce el destino del bien que produce y éstos pueden ser almacenados. La necesaria interacción entre el trabajador y el recipiendario de su actividad en el terciario pone en juego las

[39] La tendencia de ocupación femenina en las ventas directas se mantiene para el caso de México. De acuerdo con la Asociación Mexicana de Ventas Directas A.C. (AMVD), en 2021, el 80% de las personas dedicadas a esta actividad eran mujeres.

subjetividades de los individuos adentrándose al ámbito de las emociones. Para De la Garza (2011, 2020) el ángulo de análisis de esta perspectiva es el proceso de trabajo.

En este sentido, las transformaciones provocadas por la adopción de los adelantos tecnológicos en los procesos de trabajo como el uso de los teléfonos inteligentes, la internet y el uso de las redes sociales reconfigura la ocupación de las ventas, de manera más profunda para algunas modalidades como es el caso de las denominadas multinivel; en otros casos, tales desarrollos tecnológicos constituyen factor decisivo para el surgimiento de la ocupación, como la irrupción de las Nenis que la sustentan, de manera decisiva, en tales herramientas, como veremos más adelante.

Las mujeres y las ocupaciones de emergencia ¿son de sobrevivencia?

Las afectaciones de la pandemia a las mujeres fueron muchas y variadas y, en ciertos momentos, contradictoria; por una parte, muchas de ellas, salieron del mercado de trabajo porque fueron despedidas o "enviadas a descansar" ante el cierre de sus unidades económicas o por el temor al contagio, como sucedió con las trabajadoras domésticas remuneradas y las empleadas en las ocupaciones turísticas, como hotelería, restaurantes y centros de diversión. Ambos rubros de fuerte interacción entre personas; otras, se vieron obligadas a abandonar sus empleos ante la avalancha de trabajo doméstico que las reclamaba en los hogares, por el aumento de casos de enfermedad en la familia que requerían su atención; cuidado de niños por el cierre de escuelas y guarderías, así como el incremento de las tareas de higiene para evitar contagios. A nivel internacional, se constata la caída de la ocupación femenina y por ende, de sus ingresos a causa del COVID; Thompson (2022) señala como uno de los motivos precisamente su sobrerepresentación en los sectores más afectados; en México, éstos fueron el servicio doméstico remunerado y la actividad turística. De acuerdo con este autor, las Américas sufrieron la mayor reducción del empleo femenino, que disminuyó un 9.4%.

Las que siguieron trabajando de forma remunerada lo hicieron, ya sea porque desempeñaban ocupaciones, ahora reconocidas como esenciales; porque se trató de las que pudieron ser realizadas de forma virtual; o bien, siguieron trabajando por extrema necesidad, en ocupaciones desprotegidas, frecuentemente a expensas de su salud y su vida como las que se desempeñaban como personal médico y de limpieza en esta rama. Las mujeres en ocupaciones informales por cuenta propia también redujeron o cerraron su actividad por miedo al contagio y a causa del confinamiento obligatorio, por lo que también se quedaron sin ingresos.

Ante este contexto de emergencia económica, muchas mujeres se vieron orilladas a incursionar en diversas modalidades de emprendimientos, proliferando las realizadas en la virtualidad, mediante la utilización de las redes sociales, principalmente para ventas y para ofrecer servicios. Así, muchas de ellas, teniendo únicamente un teléfono celular y la internet como herramientas de trabajo[40] se iniciaron en las ventas de diversos bienes y servicios. Las ventas multinivel, los bazares, tianguis, Nenis y comunidades de negocios constituyen las modalidades más conocidas, aunque hay que señalar que la información empírica obtenida revela que muchas de ellas participan en más de una de forma simultánea. El grupo de mujeres comerciantes comparte tres características en grados disimiles: el cuentapropismo en la modalidad de emprendimiento, la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TICs) en la actividad realizada y la informalidad.

[40] Según el último censo, en Yucatán, las viviendas con servicio de internet pasaron de 2010 a 2020 de 18.3% a 51.6% respectivamente; mientras que la existencia de celulares, herramienta indispensable para las ventas virtuales, en 2010 se registró en el 66.8% de las viviendas, alcanzando en 2020 al 88.4%. Si bien, el crecimiento de equipamiento tecnológico es notable entre la población yucateca, en la ciudad de Mérida lo es mucho más, el servicio de internet pasó del 33.8% de las viviendas en 2010 al 71.6% en 2020; y, la existencia de celular de 83.3% en 2010 al 95% en 2020. Asimismo, resulta revelador que, según información de la Asociación mexicana de Ventas Online (AMVO) durante 2023, México experimentó el mayor crecimiento, a nivel mundial, de comercio electrónico minorista. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-registro-el-crecimiento-mas-pronunciado-de-ventas-en-linea-en-2023-20240305-0038.html

El caso de las llamadas nenis[41] destaca por su explosivo crecimiento en el contexto de la pandemia[42], hecho vinculado a la tendencia de incorporación notable de las mujeres al mercado de trabajo en la ciudad de Mérida, ya advertido antes de la pandemia. De acuerdo con la información del Censo de Población y Vivienda de 2020, la participación laboral femenina creció 12. 3 puntos porcentuales de 2010 a 2020, alcanzando una participación del 53.1 de la PEA femenina. Ante la inesperada coyuntura de la pandemia, la información disponible indica que fueron las mujeres, en su mayoría, quienes se aprestaron a generar ingresos para solventar las necesidades de las familias. De acuerdo con algunos organismos, como el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), que ha realizado estudios sobre las mujeres emprendedoras, segmento al que pertenecen las Nenis, en México existen alrededor de 5.2 millones de mujeres en esta actividad, de las cuales el 82% se encuentra en la informalidad y no pagan impuestos[43] aunque ya están en la mira del sistema tributario.

En este contexto, un aspecto poco abordado, pero de gran importancia es la reflexión propiciada por la coyuntura pandémica, especialmente para el caso de las mujeres y su sobrecarga de labores a causa de la asignación social del trabajo doméstico no remunerado, lo que la obliga a largas horas de trabajo, dificulta la conciliación entre la vida personal y laboral y favorece los males psicosociales asociados a la falta de descanso, entre lo más importante.

La pandemia evidenció la realidad femenina del agotamiento laboral y generó un cuestionamiento alrededor de la misma reflexión en términos del lugar -prioritario o no- y el sentido otorgado al trabajo en nuestras vidas. Al respecto, vale adelantar que muchas de las mujeres entrevistadas señalaron haber cambiado sus prioridades ante la contundente enseñanza de la pandemia acerca de la fragilidad y lo fugaz que es la vida. En síntesis, la pandemia replanteó la vieja disyuntiva: vida

---

[41] Ver “Las nenis: emprendimiento femenino que salva economías” en: file:///C:/Users/beatriz/Downloads/Las_nenis_emprendimiento_femenino_que_sa.pdf

[42] Los tianguis también se incrementaron notablemente y variaron sus productos, ahora con saldos de fábricas nacionales e internacionales, así como de ropa usada, incluso proveniente del extranjero.

[43] Ver Fátima Masse. Nenis: fenómeno que visibilizó las desventajas de las mujeres en la economía. El Economista, lunes 19 de julio de 2021.

o trabajo poniendo en el centro de la discusión el aprecio por la desaceleración y el ocio.

Al respecto, vale señalar el fenómeno conocido como la gran renuncia pues trabajadores de países denominados desarrollados se niegan a regresar a laborar de la forma dura y sin descanso como lo hacían antes de la pandemia, pese a ofrecimientos de mayores salarios e incentivos, como se ha reportado para EEUU, Francia y Gran Bretaña. En esta última, la falta de personal se está convirtiendo en un problema serio para las empresas[44]. Lo destacable es que la negación de los trabajadores obedece a razones que rebasan lo económico para extender su demanda al ámbito de la subjetividad, en tanto que lo que se persigue es una vida más agradable, libertad y disfrute, elementos opuestos al constreñimiento de la economía productivista de la era neoliberal.

Las Nenis

Autodenominadas "nuevas emprendedoras de negocios por internet", las Nenis son mujeres que venden diversos bienes y servicios, como maquillaje, pinturas, ropa, zapatos, enseres domésticos, motivo por el que se trata de segmento altamente feminizado; utilizan las redes sociales (Facebook, Instagram, Tik tok, etc.) y entregan a domicilio o en puntos intermedios, bien localizados en las ciudades. Una de las distinciones de estas mujeres es que, dado que su lugar de trabajo es su hogar, su tiempo de trabajo se entreteje con su tiempo de vida sin límites claros entre uno y otro; un segmento de ellas incluso desempeña su ocupación al mismo tiempo que cuidan de sus hijos.

Sin embargo, no es posible generalizar su composición sociodemográfica, al contrario, se trata de un grupo altamente heterogéneo pues lo mismo se encuentran jóvenes como mujeres de edades intermedias, solteras, casadas, con y sin hijos;

---

[44] Ver: En Gran Bretaña, el pleno empleo se convirtió en una pesadilla para las empresas: "no se puede aguantar así", 14 de julio de 2022. https://www.lanacion.com.ar/el-mundo/en-gran-bretana-el-pleno-empleo-se-convirtio-en-una-pesadilla-para-las-empresas-no-se-puede-aguantar-nid14072022/#:~:text=Son%20pocos%20los%20brit%C3%A1nicos%20que,faltaban%20120%20trabajadores%20en%20mayo.

jefas de familia o no, correspondientes a estratos socioeconómicos bajos y medios como de estratos altos; una parte importante de ellas realiza las ventas como una segunda ocupación, pues cuentan con un empleo formal, mientras que, otra parte lo tienen como ocupación única y, por lo mismo, su fuente de ingresos; en cuanto a los productos que ofrecen para su venta, se observa una amplia diversidad por su origen -nuevos o usados-, fabricación -adquiridos o elaborados por ellas mismas-; por la diversidad de proveedores; por la orientación de su mercado; las estrategias de venta que utilizan y otros. Mención aparte merece la subjetividad que subyace a su actividad que también es heterogénea.

Con el fin de dar cuenta de la conformación de este grupo de trabajadoras en la ciudad de Mérida, sus motivaciones, las condiciones de su desempeño y algunas cuestiones relacionadas con su subjetividad, a continuación, presentamos la información correspondiente a dichas temáticas, extraídas de veintiún entrevistas realizadas a mujeres que se reconocen como Nenis por su ocupación de ventas diversas mediante las ya señaladas redes sociales y aplicaciones digitales. En su mayoría, se trata de mujeres jóvenes menores de 30 años que, a diferencia de lo encontrado en la literatura existente sobre el tema, no son amas de casa con responsabilidades domésticas ni hijos, sino predominantemente estudiantes universitarias y profesionistas recién egresadas, mayormente sin hijos. Si bien se reconoce que el perfil corresponde, en parte, a la estrategia utilizada para contactar a las entrevistadas -mediante la técnica de bola de nieve-, la información obtenida abona a la heterogeneidad de su composición señalada anteriormente, misma que se vincula con los motivos para iniciarse en esta actividad como se verá más adelante. A continuación, se presenta una síntesis de sus características sociodemográficas en la que se puede apreciar lo ya señalado: únicamente 4 de 21 mujeres tienen hijos, las más jóvenes uno y las mayores, más de uno.

Tabla 1. *Características sociodemográficas*

No.	**Nombre**	**Edad**	**Sexo**	**Lugar de Nacimiento**	**Escolaridad/ Profesión**	**Estado Civil**	**Hijos**
1	Sandra	21	Femenino	Mérida, Yuc.	Preparatoria trunca	Soltera	0

2	Andrea	21	Femenino	Mérida, Yuc.	Estudiante de Antropología Social	Soltera	0
3	Frida	28	Femenino	Mérida, Yuc.	Abogada	Soltera	0
4	Kelly	26	Femenino	Mérida, Yuc.	Abogada	Soltera	0
5	Griselda	52	Femenino	Mérida, Yuc.	Secretariado	Soltera	0
6	Esther	21	Femenino	Mérida, Yuc.	Estudiante de medicina	Soltera	0
7	Ileana	42	Femenino	Mérida, Yuc.	Psicóloga con maestría	Casada	2
8	Abigail	32	Femenino	Mérida, Yuc.	Diseño gráfico y comunicación visual	Casada	4
9	Belem	23	Femenino	Mérida, Yuc.	Contadora	Soltera	0
10	Adela	22	Femenino	Chetumal, Q. R	Secundaria terminada	Unión libre	1 (7 años)
11	Alessia	29	Femenino	Valladolid	Preparatoria	Unión libre	0
12	Fanny	19	Femenino	Mérida, Yuc.	Estudiante de psicología	Soltera	0
13	Jessica	21	Femenino	Mérida, Yuc.	Diseñadora gráfica	Unión libre	1
14	Kali	23	Femenino	Mérida, Yuc.	Comunicóloga y consultora de Belleza	Soltera	0
15	Judit	23	Femenino	Mérida, Yuc.	Estudiante de derecho	Soltera	0
16	Nayra	22	Femenino	Mérida, Yuc.	Pasante de fisioterapia	Soltera	0
17	Vera	31	Femenino	Mérida, Yuc.	Licenciatura	Unión libre	0
18	Ariadna	20	Femenino	Mérida, Yuc.	Licenciatura en psicología	Solera	0
19	Paulina	19	Femenino	Mérida, Yuc.	Bachillerato	Soltera	0
20	Mariana	18	Femenino	Mérida, Yuc.	Emprendedora y estudiante de diseño de modas	Soltera	0
21	Dafne	24	Femenino	Mérida, Yuc.	Cursa actualmente la prepa	Soltera	2

FUENTE: Elaboración propia con información obtenida de las entrevistas

En cuanto a lo laboral, destaca que aproximadamente la mitad de ellas (10) cuentan con un empleo acorde a su formación profesional, 6 como estudiantes y 4 como profesionistas ya tituladas, lo que no impidió que se iniciaran como emprendedoras durante la pandemia. Otra parte de las integrantes del grupo (5) se dedican

exclusivamente a las ventas virtuales -Nenis- aunque también existen 6 que tienen más de una ocupación; de forma simultánea se desempeñan como trabajadoras asalariadas y pequeñas emprendedoras tanto de forma virtual como presencial y, en varios espacios (tianguis, bazares, mercados). El grupo estudiado es francamente heterogéneo con variadas actividades combinadas de forma diferente en cada una de las personas estudiadas.

La importancia de la pandemia como propulsora de la actividad Neni resulta sobresaliente pues además de lo señalado por ellas en este sentido, al revisar las antigüedades de sus emprendimientos, se encontró que más de la mitad (12) reportan tres años, lo que coincide con el inicio de la pandemia. Destaca que la decisión de iniciarse como Neni, en 5 de ellas se da a pesar de que contaban con una ocupación de forma subordinada en las que sus antigüedades van de un año y medio a cinco (sin considerar un caso atípico de 20 años). Mientras tanto, la actividad Neni tiene de 2 y 3 años de antigüedad, motivo por el que se corrobora la pandemia como factor desencadenante. Existe otro subgrupo de apenas 4 mujeres cuyo inicio en las ventas es más reciente, no llegan al año. Como veremos en los testimonios se vislumbra un efecto contagio de la actividad, desligada de la necesidad económica.

El análisis de las trayectorias laborales de estas mujeres dio cuenta de su incorporación al mercado de trabajo alrededor de los quince años, con excepción de dos que lo hicieron después de los 20 años, al momento de concluir sus estudios. El motivo es que éstas si contaron con el apoyo económico de sus padres para dedicarse únicamente a su formación académica con miras a obtener un buen empleo.

El análisis de las trayectorias laborales remite a cuatro tipos:

1. Sin trayectoria laboral. Caracterizada por falta de experiencia en estricto en el mercado de trabajo ya que, en algunas, su historia laboral registra sus inicios en pequeños negocios familiares, como trabajadora sin remuneración, sea temporal (por vacaciones) o por varios años consecutivos, pero contando con facilidades para ausentarse y/o para llevar a cabo su actividad con amplia flexibilidad de acuerdo con sus requerimientos educativos pues el estudio

resultó su actividad principal. En este inter, las tareas desarrolladas por las hoy jóvenes Nenis fueron principalmente de atención al cliente, frecuentemente en ventas, algunas en pequeños negocios asentados en el mismo hogar, operando en la informalidad. En este caso encontramos a Judith que desde los 15 años se desempeñó como trabajadora familiar no remunerada en un pequeño negocio dedicado a la comercialización de peces de ornato en un tianguis. A los 23 años, ante la falta de recursos económicos, se inició en las ventas, mediante redes sociales y de forma presencial en bazares. Trayectoria similar se encontró en Nayra quien refiere que desde los 6 años trabajó en ventas de alimentos preparados en casa y realizó trabajo voluntario en el CRIT; situación similar es la de Paulina quien durante año y medio apoyó el negocio familiar de abarrotes y cocina económica como cajera. Por su parte Esther, a sus 19 años, se inicia como Neni sin previa experiencia de trabajo; lo mismo sucede con Fanny, que incursiona en esta actividad a la misma edad y Kali, profesionista en Comunicación, con un año más de edad y sin experiencia de trabajo anterior.

2. Trayectoria laboral corta y precaria. Se distingue por el ejercicio de pocas ocupaciones en un lapso menor a tres años, generalmente llevadas a cabo de forma discontinua en variados empleos precarios del sector terciario (comercio y servicios), son ocupaciones de corta duración, con poca o nula relación con su formación profesional y en actividades que conlleva la atención al cliente. Es el caso de Sandra que en aproximadamente 3 años desempeñó 4 ocupaciones por períodos cortos, menores a un año, a excepción de la primera ocupación en la que duró 2 años. Las ocupaciones desempeñadas fueron asalariadas, todas en el sector terciario, se inició a los 17 años como dependiente de mostrador.
3. Trayectorias largas y precarias. Un tercer grupo compuesto por mujeres profesionistas y no profesionistas comparten trayectorias de alrededor de 5 años; las profesionistas ocupadas lo están en empleos subordinados, erráticos, son ocupaciones descalificadas, ejercidas en períodos cortos, frecuentemente de comercio y servicios, destacando las ventas y la falta de

protección social, la mayor parte de ellas realizadas en la informalidad. Kelly de ahora 26 años, cuenta con una larga trayectoria laboral caracterizada por la discontinuidad de muchas ocupaciones de comercio y servicios por periodos cortos, la mayoría desvinculada de su formación profesional como abogada. En ésta se desempeñó en el rubro de prácticas profesionales en un despacho de jurisprudencia donde sufrió discriminación por diversos motivos.

4. Trayectoria laboral estable y protegida. Caracterizada por pocas ocupaciones, principalmente en empleos subordinados, en puestos profesionistas y con protección social. Es el caso de Griselda que a partir de la culminación de sus estudios de secretariado tuvo 3 empleos como profesionista, cada uno de mayor antigüedad que el precedente, el último con 20 años. Este es un caso excepcional por la edad de la entrevistada, 52 años, lo que podría estar remitiendo a una de las características de los trabajadores de generaciones anteriores, en cuanto a mantenerse en el mismo empleo.

La información obtenida nos remitió a cuestionar las razones para iniciar una actividad emprendedora. Las respuestas de las entrevistadas se agruparon en cuatro rubros: por necesidad económica y falta de ingresos en las que incluimos a una joven que fue despedida a causa de la pandemia, motivo por el que se quedó sin ingresos (grupo conformado por 5 mujeres); independencia económica e ingresos extra (en la que se encuentran 9 miembros) que si bien también se refiere a los recursos económicos, en este grupo se encuentran las mujeres que al momento de iniciarse en las ventas como nenis contaban con ingresos, ya sea derivados de otra ocupación o proveniente de sus padres pues varias son jóvenes estudiantes dependientes de ellos. En ambos casos, no existía la necesidad económica apremiante como razón para iniciarse como Neni.

Estos dos primeros motivos son los mayormente señalados en los estudios sobre el tema. Las razones dadas por los miembros de los dos siguientes -por cierto, grupos más pequeños- son menos comunes: distracción y ocio (en el que se encuentran 5) conformado por mujeres de edades variadas, estudiantes, sin responsabilidades

familiares a excepción de una con pareja y un hijo. Belem, integrante de este grupo, de 23 años, contadora, profesión que ejerce de forma subordinada, es soltera y sin hijos. Externó que el motivo para emprender es que: “no tenía nada que hacer, ¡literal!; no podía salir ni nada. Todo era virtual y fue cuando se desató lo de las nenis, entonces me animé”. Se refiere al período pandémico, actualmente tiene dos ocupaciones y podemos deducir que su incorporación a las ventas como neni fue por imitación, comportamiento encontrado en otros casos. Fanny de 19 años, estudiante universitaria sin trayectoria laboral ni responsabilidades familiares también se inicia en esta actividad vendiendo bisutería durante la pandemia, esto a pesar de que sus padres la mantienen dada su condición de estudiante. Ella señaló: “fue un *hobby* que tenía desde pequeña y ahora lo convertí como en una empresa o algo así”. Por su parte Ariadna de 20 años, soltera y sin hijos, psicóloga con empleo en el ramo responde a la pregunta del motivo de convertirse en Neni: “estaba aburrida e igual la psicóloga me recomendó hacer algo. Entonces, como me gustaba mucho la ropa, pues comencé a vender”

El último grupo se compone de mujeres que se inician como Neni por renuencia y rechazo al trabajo asalariado (son 2). Si bien, fueron únicamente dos jóvenes que respondieron en este sentido, se sabe que la precariedad laboral constituye el sello del mundo del trabajo contemporáneo, en el caso del trabajo subordinado destacan las largas jornadas, los bajos salarios y el escaso control sobre el trabajo realizado como los indicadores más frecuentes para rechazar el trabajo subordinado. Sandra de 21 años, soltera y sin hijos tiene dos ocupaciones: una asalariada como recepcionista en una veterinaria y el emprendimiento neni de venta de ropa que inició junto con su hermana, cuando al inicio de la pandemia fue despedida de una papelería donde se desempeñaba como dependiente de mostrador. Al quedarse sin trabajo decidió iniciarse en esta actividad porque “ya estábamos cansadas (ella y su hermana) del horario de trabajo y del sueldo percibido”. Kelly de 26 años, abogada, soltera y sin hijos, en el momento de la entrevista únicamente se dedicaba a las ventas virtuales de ropa usada pese a contar con una profesión y una larga trayectoria laboral durante la que experimentó formas de trabajo no retribuidas, empleos desprotegidos, discriminación por género

y por etnicidad. Al preguntarle sobre sus motivos de incursionar en la actividad Neni respondió: “generar mis propios ingresos sin tener que responder ante otro persona o establecimiento”.

La información obtenida da cuenta que además de la necesidad económica, propia de la génesis de algunos emprendimientos femeninos, existen otros motivos que las incentivan a emprender, éstos se encuentran más relacionadas con la ideología que la promueve como ruta al desarrollo personal y el ejercicio de actividades agradables, por moda, por imitación. A pesar de trabajar de forma individual, aisladas unas de otras, comparten y ¡lo saben! sentimientos de pertenencia a un grupo, se reconocen como miembros de un colectivo que las respalda. Todo alrededor del género. En una gran parte de ellas se denota orgullo ocupacional, incluso en detrimento de la actividad asalariada que muchas de ellas realizan. El control y uso a conveniencia del tiempo es uno de los motivos principales que arguyen.

Al revisar las formas y condiciones de desempeño Neni o lo que De la Garza (2010) denomina construcción social de la ocupación, inmediatamente emerge una gran heterogeneidad como característica del grupo: en su composición, formas de operar, bienes y servicios que comercializan, los orígenes de éstos, las formas de pago, los lugares y mecanismos de entrega, entre lo más importante. La complejidad es la otra característica de la ocupación pues si bien, en el caso de las nenis, el ámbito de la ocupación por excelencia es el hogar, una gran parte de ellas también acude a bazares y a tianguis a rematar la mercancía que se les va rezagando o, a comprar. Simultáneamente estudian y/o tienen otra u otras ocupaciones asalariadas o por cuenta propia. La concurrencia de sujetos diversos en el desarrollo de la actividad es otra de las características de la ocupación.

Esta multiactividad encontrada dificulta que, por ejemplo, la información sobre las horas trabajadas sea precisa pues, para ellas, cada día es diferente y responde a los pedidos de sus clientes. Algunas respondieron sin titubear acerca de las horas trabajadas “variable, sujeto a demanda”. Adicionalmente, el hecho de realizar la mayor parte de las tareas que integran la ocupación en su hogar se presta

a desdibujar la jornada laboral del tiempo dedicado al trabajo doméstico[45]. Sin embargo, también se detectó que las que tienen mayores responsabilidades domésticas y de cuidados valoran su actividad Neni pues les permite "cumplir" simultáneamente con las faenas hogareñas. Es el caso de Ileana de 42 años, psicóloga, casada, con 2 hijos y tres ocupaciones; una asalariada y las otras como emprendedora; elabora y vende postres por internet, también realiza ventas por catálogo de una firma de cosméticos. Ella señaló: "me siento dichosa de haber encontrado este tipo de trabajo para poder dedicar tiempo a mis hijos. Saliendo de trabajar (5 horas diarias), voy por ellos a su escuela a las dos en punto y en el transcurso de la tarde subo fotos de ambas cosas al Facebook y WhatsApp y veo mis encargos".

En estricto, el proceso de trabajo es único y diferente en cada caso, dependiendo del bien en venta y sus orígenes principalmente, aunque, cuando se trata del mismo producto existen tareas comunes. Un ejemplo es el caso de la venta de ropa usada. Puede ser de paca, traída del extranjero o comprada localmente en bazares, tianguis o incluso recolectada con familiares y vecinos. De cualquier manera, las Nenis de este ramo señalaron lavar, desmanchar, reparar (en caso requerido), planchar, clasificar, sacar costos, poner precio, tomar fotos, editarlas, subir a las redes, hacer en vivos, responder pedidos y entregar. La venta de ropa de segunda mano -second hand-, como algunas de ellas le llaman, ha cobrado relevancia en los últimos años, derribando viejos escrúpulos observados en la cultura local. Llama la atención que, entre las mujeres dedicadas a la venta de ropa, las que venden usado sean más que las que se dedican a comerciar prendas nuevas. Asimismo, otro grupo de Nenis además de ropa, vende diversos productos como bisutería, bolsas, calzado, papelería, plásticos para el hogar, etc. En su mayoría, se trata de productos de demanda femenina. Por otra parte, existe otro segmento de mujeres que elabora los productos que vende, principalmente accesorios, alimentos y ropa. Estas realizan dos procesos de trabajo, el primero dedicado a su fabricación y, el segundo, a la comercialización.

[45] En los "en vivos" es común observar a las mujeres promoviendo sus ventas con niños alrededor, por momentos, llamándolas y ellas respondiendo.

Una característica en común es que todas usan redes sociales, aunque el tiempo dedicado al trabajo es completamente variable según la prioridad o no que den a su actividad; varias de ellas son estudiantes que compaginan sus estudios con las ventas y entregas; las que tienen el peso del trabajo doméstico, éste les resta disponibilidad para sus ventas. Lo que puede observarse es que, con la utilización de las redes sociales, las mujeres se crean su actividad que desarrollan desde sus hogares pudiendo organizar trabajo y responsabilidades familiares; de esta manera, se sobreponen los tiempos de trabajo a los tiempos de vida, la línea entre ellas se desdibuja; resultó común su afirmación respecto a tener bien definidos sus horarios y días de trabajo, pero cuando escuchan el celular, responden y venden.

Algunos de los señalamientos al respecto son: "…primero saco costos, pongo etiquetas, esto me lleva como 6 horas. Los "en vivos" se hacen dos veces a la semana, lo hago de siete de la noche hasta que acabé, puede ser a las 10, 11 de la noche. Cuando lo hago dos días seguidos, dura menos, por ejemplo, de 7 a 9" (Abigail, 32 años, casada con 4 hijos, profesionista de diseño gráfico y comunicación visual, dos ocupaciones: una asalariada y el emprendimiento Neni). Por su parte, Belem de 23 años, soltera, contadora, al igual que Abigail desempeña dos ocupaciones; una asalariada y el emprendimiento; refirió trabajar 40 horas semanales en su empleo formal y alrededor de 14 en su emprendimiento, 3 de ellas en fin de semana que es cuando realizan actualizaciones, buscan lotes para comprar, meter y recibir pedidos". En cuanto a las ventajas de trabajar por su cuenta se recuperan algunos de los testimonios más destacados en respuesta a la temática planteada: "pues me organizo mejor con mis tiempos, dispongo de tiempo que yo creo conveniente, igual estoy más tiempo con mi familia porque trabajan, están conviviendo conmigo junto con mi trabajo porque están en mi casa, están viendo lo que hacemos, lo que hago (Jennifer, 21 años, diseñadora gráfica, vive en unión libre y tiene un hijo).

Por su parte, Sofía, también de 21 años, soltera, sin hijos, preparatoria trunca señaló: "pues yo siento que tienes mucha libertad, sobre todo en que tu pones tus reglas, cosas que sientes que te benefician; pones tus horarios, o sea, a pesar de

que siento que está bien ser muy estricta en todo y establecer horarios sueltos y todo para que al final trabajar de una manera correcta, es cierto que también tienes muchísima libertad y que si es necesario un día puedes no sé, no ir a trabajar o por alguna emergencia, no dar justificantes, no estas expuesto a tener un jefe que te dé ordenes, no sé, siento que está bien, como que la libertad que tienes al momento de trabajar, de expresarte, de los horarios, del sueldo, de conocerte, de conocer el emprendimiento todo, lo resumiría en la libertad que tenemos. Varios testimonios se dieron en el mismo sentido, corroborando la importancia de controlar y organizar el tiempo, no depender de un jefe. Junto con ello, el otro punto de relevancia fue precisamente la oportunidad que el emprendimiento te da para compaginar el trabajo con las responsabilidades domésticas y familiares. Andrea, 21 años, estudiante de antropología, soltera, señaló: "tengo mis tiempos, o sea, yo pongo mis horarios y lo hago bajo mis propias reglas. Por su parte, Adela, 22 años, secundaria terminada, unión libre con un hijo de 7 años afirmó "yo busco mis horarios, busco mis entregas, o sea, mi comodidad y puedo estar mucho tiempo con mi hijo, lo que no tenía en un trabajo ahora lo tengo vendiendo".

Las mismas mujeres entrevistadas también hablaron de las desventajas de la actividad Neni. Por una parte, la carga de trabajo, la falta de tiempo para la familia, la inseguridad de los ingresos y la responsabilidad de toda la actividad. Jennifer, 21 años, diseñadora gráfica, vive en unión libre, un hijo, dedicada a la elaboración de galletas señaló "las desventajas es que cuando hay mucho trabajo estoy todo el día en galletas, galletas…, cuando no es una época fuerte tengo el tiempo para darle un poquito más a mi familia y no estar tanto tiempo en producción, pero cuando es época fuerte es a *full*, desde el lunes a domingo porque es algo que yo tengo que producir. Sobre el mismo tema, Sofía, 21 años, soltera, sin hijos, preparatoria trunca expresó: "siento que la principal desventaja es que no tienes un salario fijo a pesar de que lo puedas establecer, es como un viene y va porque así como un día puede irte bien, puede que otro día no te vaya tan bien, entonces siento que es necesario como que ser consciente y se necesita mucho esfuerzo, mucha dedicación, mucho tiempo porque pues poner un negocio es difícil, entonces como que nadie habla que

los primeros años es como que lo más difícil entonces yo siento que eso también te expone a no tener nada concreto porque aún estas iniciando".

Andrea, 21 años, estudiante de antropología, soltera manifestó "que soy responsable tanto de mis equivocaciones, tanto del negocio en general, que no sea quemado en Facebook. Me ha pasado que, a veces tomo fotos, al momento que estoy tomando fotos no veo nada malo en la ropa y cuando lo estoy empacando veo que tiene algo, un huequito o una manchita, son cosas que me ponen muy nerviosa, me da mucho miedo que en Facebook me quemen y me digan cosas, eso me da mucha pena, no tanto por mí, sino por mi negocio. Más que una desventaja, Adela, 22 años, secundaria terminada, unión libre con un hijo de 7 años mencionó una dificultad de la ocupación o de la precariedad de las condiciones en las que la lleva a cabo, relacionada con la movilidad: "las entregas son las que más se me complican, porque mayormente voy en taxi o en camión y todo eso, y es muy difícil cuando, a veces, cancelan.

En cuanto al impacto subjetivo de la pandemia que incrementó el trabajo de las mujeres en los dos ámbitos principales de participación, la doméstica y la laboral, destaca las respuestas obtenidas en términos de la redefinición de sus prioridades una vez que el COVID evidenció la fragilidad y brevedad de la existencia.

El cuestionamiento hacia la sobrevaloración del trabajo por encima de otras esferas como la familia, la salud, el ocio, el disfrute constituye una de las constantes que subyacen en sus respuestas. La controversia acerca del papel del trabajo en la sociedad proviene principalmente por la forma como hoy se ejecuta y su influencia en la vida cotidiana, en términos de acaparamiento del tiempo de vida; en la saturación de trabajo que padecen los ciudadanos de hoy; en la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar expresada en conflictos familiares, divorcios y familias fracturadas; el incremento de males psicosociales como el estrés, depresión, *burnout*, suicidio; etc.

Algunos de los señalamientos de las mujeres entrevistadas al preguntarles si hicieron cambio de prioridades a causa de la pandemia dan cuenta del conflicto con el uso del tiempo destinado al trabajo. La mayoría de ellas hablaron de revalorar su tiempo con la familia, la pareja, para ellas, el descanso y cuidado de la salud;

implícitamente la prioridad del trabajo descendía. En cambio, otras como Mariana (18 años, soltera, estudiante de diseño de modas y emprendedora) lo señalaron muy claro: “El dinero como que no importaba porque estaba chica, no pensaba en eso, pero era un 10 o 9 y ahorita como un 2, la familia siempre ha sido prioridad, era un 2 y sigue siendo. La pareja era como un 7 antes de pandemia y ahorita como un 4, el trabajo en pandemia fue un 1 y ahorita un 5[46]. En pandemia no le tomaba importancia al descanso así que como un 9, ahorita puedo decir que un 3. La escuela siempre ha sido un 2. La diversión antes era un 5 y ahorita un 4”.

Reflexiones finales

La mayoría de las Nenis entrevistadas iniciaron su actividad durante la pandemia ante la necesidad de ingresos, aunque no todas están motivadas por ello; para algunas se trata de una segunda ocupación ya que cuentan con un empleo formal, otras buscan ingresos complementarios mientras que unas más lo hacen como entretenimiento o forma de desarrollo personal. Las Nenis constituyen un grupo de conformación heterogénea y compleja que da cabida a mujeres de diversos estratos socioeconómicos y formación académica; los productos que venden son diversos, nuevos y usados. Ellas frecuentemente se desempeñan en más de un espacio lo que complejiza el análisis de su actividad Neni por separado. Sin generalizar, la situación de una gran parte de las mujeres conocidas como Nenis cuestionan las ventajas promocionadas por los partidarios de los emprendimientos, principalmente en lo referido a los tiempos de trabajo que se diluyen entre los tiempos de vida, así como las cargas y responsabilidades laborales agudizadas en períodos especiales, principalmente para las mujeres que elaboran y comercializan sus productos.

La recuperación del empleo postpandemia parece provenir más de mujeres que de hombres, principalmente en ocupaciones como la aquí analizada. Sin embargo, su desempeño son heterogéneos con relación al estrato socioeconómico de la trabajadora y demás características; en el caso de la estudiantes universitarias y profesionistas como las aquí presentadas, su ocupación no carga con esa

[46] El subrayado es mío.

necesidad económica apremiante ni responde a una estrategia de sobrevivencia como sucede en una gran parte de las mujeres dedicadas a esta actividad.

Pese a ello, al igual que las demás, sufren la ausencia de protección social, lo que constituye un lastre en su vida cotidiana; las mujeres ocupadas en ventas de pequeña escala, llevadas a cabo de forma individual, principalmente para las que adicionalmente tienen a su cargo trabajo doméstico no remunerado, frecuentemente se descapitalizan ante la enfermedad de uno de los miembros de la familia o un gasto imprevisto y la vejez se vislumbra incierta y desprotegida.

Hacen falta políticas públicas para visibilizar la situación laboral de estas trabajadoras y crear mecanismos para enfrentar la precariedad laboral y la informalidad en crecimiento, a causa de la proliferación de las auto ocupaciones de emergencia como sucede con un segmento importante de las Nenis.

En algunos países se sabe del esfuerzo realizado por las mismas mujeres en trabajo informal para protegerse de las emergencias y hechos inesperados que constituyen la materia de la protección social; una de las estrategias para enfrentarlos son nuevas formas de organización entre los mismos trabajadores fuera del circuito de las políticas públicas. En el caso de las Nenis que generalmente se desempeñan de forma aislada, estrategias como la señalada tiende a dificultarse.

En México, allanar el camino laboral de las mujeres requiere de acciones en diversas dimensiones; desde las políticas públicas, la educación, las familias, relaciones de pareja y los mismos sujetos involucrados. Las primeras orientadas a descargarles tareas domésticas y de cuidado realizadas en el hogar, mediante la creación de guarderías y lugares de atención para niños y personas de la tercera edad que lo requieran.

El regreso al hogar como espacio laboral femenino en medio de la proliferación de espacios de trabajo colaborativos fuera de las fábricas y oficinas tradicionales, también como influencia de la pandemia de COVID, requiere atención por las muchas aristas que contiene: ¿qué lo motiva? ¿se trata de una nueva vuelta a la rueda de la explotación femenina oculta detrás de la ilusión de autonomía o forma parte de los trascendentales cambios del mundo del trabajo tendiente a contribuir al llamado cambio de época?

Referencias

Antunes, R. (2001 [1995]). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo,* Brasil: Cortez Editora.

---------- (2010). Os modos de ser da informalidade: ¿rumo a uma nova era da precarização estructural do trabalho?, *Configurações,* 7,155-166. https://doi.org/10.4000/configuracoes.230

---------- (2020) ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?, *Revista Observatorio latinoamericano y caribeño*, 4(1) enero-junio, 13-22. https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5465/5706

Busso, M. y Pérez, P. (coord.) (2010). *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral.* CONICET. (Nuevas teorías económicas. Trabajo y sociedad), Argentina: Miño y Dávila editores

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, el estatuto del individuo*, Argentina: Fondo de Cultura Económica

Cacho-Elizondo, S. y Lázaro, J. (2018) Transformación digital de los negocios de network marketing, multinivel y ventas directas. El impacto de las nuevas herramientas y plataformas digitales, *The Anáhuac Journal:Business and Economics*, 18 (2), 11-39. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n2.01

Capogrossi, M. e Izquierdo, O. (2021) Las múltiples dimensiones del trabajo precario e informal: algunas problematizaciones desde las ciencias sociales. En presentación Dossier Trabajos informales, precarios e inestables. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5 (10) enero-abril, 2-10. https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/893

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La región retrocede 27 años en materia de pobreza extrema en 2021.* Claves de la Unidas.

Consejo Nacional de Población (CONAPO), Gob. De México y Fundación BBVA. (2021). *Anuario de migración y remesas México 2021.* México

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2016, 2018, 2020). *Medición de la pobreza*. Resultados interactivos. México. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Resultados_Pobreza_Interactivo.aspx

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Cuadernos A de Innovación Social, España: Anthropos, UAM

---------- (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo II, México: Plaza y Valdés.

---------- y Hernández, M. (coord.) (2020). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico.* (1.ª ed.), México: UAM Iztapalapa y Gedisa.

García, A. C. y González Hernández, J. (2022) Empleo informal en plataformas digitales: las Nuevas Emprendedoras de Negocios en Internet (NENIs), *Caleidoscopio. Revista Semestral de C. Sociales y Humanidades*, 26 (47). https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/3736

González, A. y Becerra, R. (2021). *De Nenis a millonarias*, E.E.U.U: Barker & Jules.

Guadarrama Olivera, R; Hualde Alfaro, A. y López Estrada, A. (2012) Precariedad Laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica, Revista Mexicana de Sociología, UNAM. Instituto de Investigaciones Sociales, 74 (2) abril-junio, 213-243. http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/31199/28889

Güezmes García, A. y otros. (2023) Igualdad de género y sociedad del cuidado, *Revista de la CEPAL*, ONU. (141), diciembre, 179-192. https://www.cepal.org/es/publicaciones/69119-igualdad-genero-sociedad-cuidado

Han, B.C. (2016). *La sociedad del cansancio*, España: Herder.

Henao M., Deysy y otros. (2022) Representaciones sociales del trabajo de ventas por catálogo: una lectura de las mujeres y las empresas, *Emancipacao*, 22, 1-21. https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/18256

Hernández R. M. y otros. (2021) Las nuevas emprendedoras de negocios por internet(“Nenis”) y su relevancia económica, social y mercadológica en el contexto de la pandemia Covid-19 en México, *Revista de Investigaciones Universidad de Quindio,* 33 (SI), 225-239. https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuq/article/view/495

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016, 2018 y 2020). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares* (ENIGH). México. https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/

INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación* y *Empleo, (ENOE).* México.

Julián-Vejar, D. (2018). *Precariedades del trabajo en América Latina***,** Chile: RIL editores.

---------- (2021). Sociedades precarias. Sobre la relevancia de la precariedad en las sociedades contemporáneas, *Revista de Estudios políticos*. Universidad de Antioquia, 61, 179-203. https://revistas.udea.edu.co/index.php/estudiospoliticos/article/view/342346

---------- y Valdés Subercaseaux, X. (2022). *Sociedad precaria: Rumores, latidos, manifestaciones y lugares.* Colección Ciencias Sociales y Humanas. (1.ª ed.), Chile: LOM ediciones.

Kovacs, I. (2014) Trayectorias laborales y de vida de jóvenes: un análisis cualitativo, *Sociología del trabajo. Nueva época*, (80), 28-49. https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/54761

Lindón, A. (2003) La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida, *Revista Gaceta Laboral*, 9 (3), 333-352. https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3702

Maza, O. (2023) Una amplia revisión del tema de la informalidad estructural en América Latina. Reseña del libro de Veras De Oliveira, R., Varela, P., & Calderón, A.M. (Eds.) (2023) Informalidad en América Latina: ¿Un debate actual?, *Revista Brasileira de Economía Social e do Trabalho,* Campinas, CESIT-Instituto de Economía, Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP), 5, 2-9. https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/18351

Neffa, J. (2010). La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario”. En E. De la Garza Toledo. y Neffa, J.C. *Trabajo, identidad y acción colectiva*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, (43-80). México: Plaza y Valdés., ISBN 6074022399.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Nota conceptual*, Cumbre mundial 1-2 y 7-9 de julio. Ginebra, Suiza.

---------- (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Resumen ejecutivo*. Ginebra, Suiza.

---------- (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. Resumen ejecutivo*. Ginebra, Suiza.

Pérez Sáinz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En D. Castillo Fernández, y otros (coord). *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral***.** UAEM, FCPyS, México: CLACSO.

Presta, S. R. (2021) Neoliberalismo y construcción del sujeto emprendedor. Consideraciones sobre el futuro del trabajo. En *Argumentos***.** Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de C. Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina. (23), abril, 2-32. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/165523

Palermo, H. M. y Ventrici, P. (2023). El ADN emprendedor. Mercado libre y el devenir tecnoneoliberal, Argentina: Ed. Biblos.

Quezada Díaz, B. (2022) La historia de una Neni: la venta informal desde los bazares en Facebook y la resignificación de la precariedad*, Contextualizaciones latinoamericanas,* 1, 15 (26), enero-diciembre, 10-21. http://contexlatin.cucsh.udg.mx/index.php/CL/article/view/7937

Quezada Díaz, B. y Hindrichs, I. (2022) La economía Neni: resignificando la precariedad laboral hacia una economía colaborativa, *Tekoporá***.** *Revista Latinoamericana de Humanidades ambientales y estudios territoriales.*

Centro Universitario de la Región Este. Universidad de la República. Uruguay, 4 (1) 165-187. https://revistatekopora.cure.edu.uy/index.php/reet/article/view/131

Roberti, E. (2017) Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial, Sociologías, Porto Alegre, 19 (45), mayo-agosto, 300-335. https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/63572

Ruesga M, S; Baquero, J. y Delgado L., J. (edits) (2021). *Diálogos sobre socioeconomía: Informalidad en América Latina,* España: Tirant humanidades.

Singer. (1980). *Economía Política del Trabajo,* México: Ed. Siglo XXI.

Standing, Guy. (2011). *El precariado: una nueva clase social*, España: Ediciones Pasado y Presente.

---------- (2014). Por qué el precariado no es un «concepto espurio, *Sociología del Trabajo, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, (82), 7-15. https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/54744

Scasserra, S. y Partenio, F. (2021) Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19, Sociologías, 23 (57), mayo-agosto, 174-206. https://www.scielo.br/j/soc/a/rDLLpFpzpDHNt6YQ3qzDSkf/

Sullerot, E. (1970). *Historia y Sociología del trabajo femenino*, España: Ediciones. Península.

Thompson, R. J. (2022). Changing realities for women and work: the impact of COVID-19 and prospects for the post-pandemic workplace. *Merits*, 2(3), 164-169.https://www.mdpi.com/2673-8104/2/3/12

Véras de Oliveira, R; Varela, P. y Calderón, A. M., (eds). (2023). *Informalidad en América Latina ¿Un debate actual?,* España: Universidad Alicante

10. Microempresas familiares entre mujeres ocupadas en el sector informal en el noroeste de México

J. Guadalupe Rodríguez Gutiérrez[*]
Virginia Romero Plana[**]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.10

Resumen

En el presente explicamos cuales son las condiciones del mercado laboral formal, informal y por fuera del sector informal. Desde una perspectiva de género. En el primer apartado, utilizando la Encuesta Nacional de Micronegocios -ENAMIN- se hace una descripción de las características del mercado laboral en México. Se explican indicadores de desempleo entre jóvenes, tipos de ocupaciones en el sector formal e informal, así como las actividades informales por fuera del sector formal. En el segundo apartado, a través de una encuesta aplicada a 144 micronegocios en la ciudad fronteriza de Nogales, Sonora se abordan las condiciones del emprendimiento precario desde la informalidad creciente y permanente, se abordan indicadores como son el trabajo no remunerado en una empresa (formal e informal), el trabajo asalariado ocasional, el trabajo a domicilio por cuenta propia o sin salario, el trabajo de venta en la calle (banqueta, calle, avenida, etc.)

Palabras clave: *trabajo atípico; féminas, emprendimiento*

Antecedentes

[*]Doctor en Estudios Sociales, especialidad Estudios del Trabajo, por la UAM-Iztapalapa; Universidad de Sonora, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4777-9632 ; correo electrónico: jose.rodriguezgutierrez@unison.mx
[**]Doctora en Estudios Mexicanos, especialidad Antropología de la pobreza por el Centro de Estudios Superiores e Investigación de Colima, Universidad de Sonora, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9149-0572

La globalización económica ha implicado la paradoja del "crecimiento sin empleo", según la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (OIT, 2002; OIT, 2007). Es decir, las economías no generan suficiente cantidad de puestos para absorber la fuerza de trabajo, de tal modo que van empujando a los individuos hacia ocupaciones informales que denominaremos de forma ampliada como ocupaciones familiares atípicas. A medida que van incorporándose las personas a la economía informal, la brecha de género presiona a las mujeres hacia autoempleos familiares en contextos precarios y vulnerables (OIT, 2002b). La OIT explica que después de dos décadas de lento crecimiento económico, se continuará con el desempleo estructural y crecerá la ocupación desde los hogares que emplea 130 millones de personas trabajadoras, distribuidas en economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo (OIT, 2016). Es importante destacar que el trabajo informal representa fuentes de empleos a grupos específicos de jóvenes, niñas/os y mujeres que carecían de estas posibilidades. Existe una creciente "feminización del trabajo informal", causando una mayor brecha de género (Abramo y Valenzuela, 2006; OIT 2016; Valenzuela, 2005).

Para México, desde la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 y hasta la reciente implementación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) no ha generado el efecto económico prometido, sino que se ha registrado un lento crecimiento económico en promedio simple anual entre los años 2000-2020 del 2% del PIB (Banco Mundial, 2021). Este promedio es insuficiente para generar fuentes de empleo con calidad. Además del lento crecimiento económico, las recurrentes crisis financiera de los últimos tres sexenios (en 1994, 1998, 2008 y 2020) y la agudización de la crisis económica en el contexto de la contingencia global por COVID-19, implicó la desaparición de 10.4 millones de puestos de trabajo informales, lo cual representó un incremento en los niveles de pobreza (OIT, 2022).

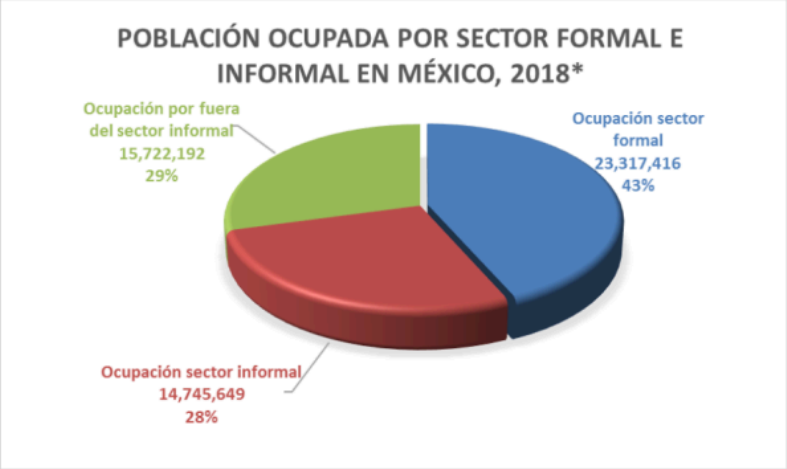
La contingencia sanitaria por COVID-19 evidenció los impactos de empleos precarios, la desigualdad y el lento crecimiento económico, así como la existencia de un mercado laboral informal que concentra una población activa importante. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el valor

agregado bruto (VAB) generado por el empleo informal entre 2003-2016 -como proporción del producto interior bruto (PIB)- representa, en promedio simple, 23.4%; dividiéndose 11.3% en el sector informal y 12.1% en otras formas de la informalidad. Otro aspecto importante, es la feminización del trabajo informal en México, que concentra 9.5 millones de mujeres que realizan actividades económicas precarias. La presencia de las mujeres representa alrededor del 40% del empleo informal que no puede ser revertido en el corto plazo, pero sí existen condiciones para una adopción de estrategias desde abajo que permita la amortización de las condiciones no óptimas en favor de una igualdad de género.

El empleo formal, informal y otras formas de ocupación atípica

A treinta años de la promesa de crecimiento económico con empleo a partir de la apertura de la economía mexicana y una promesa de un mayor balance macroeconómico, es todo lo contrario con signos de estancamiento, con índices del 1.4 y 1.7 para 2022 y 2023 tendencia que, según estimaciones del Banco Mundial continuará para los próximos años (Banco Mundial, 2024). El estancamiento de la economía mexicana por abajo del 2% en los últimos veinticinco años está acompañado de efectos perversos, como son mayores índices de pobreza extrema o el incremento del empleo en ocupaciones informales significando poco más de 30 millones de personas, es decir 57% de la población ocupada (ENOE, 2017). Según datos de INEGI, al segundo trimestre del 2018, se observa que, entre las áreas más urbanizadas de México, la ocupación en actividades formales es de 15.2 millones de empleos, mientras que aquellos ocupados informales son 12.1 millones (incluye el sector agropecuario), divididos entre aquellos que están ocupados en el sector informal (6.3 millones) y ocupaciones informales (5.1 millones) que se generan por fuera del sector informal. En otras palabras, de la población ocupada en México, que asciende a 53.7 millones de personas (INEGI, 2018), el 43% está ocupada en el sector formal y 57% en el sector informal (ver gráfica 1).

Gráfica 1



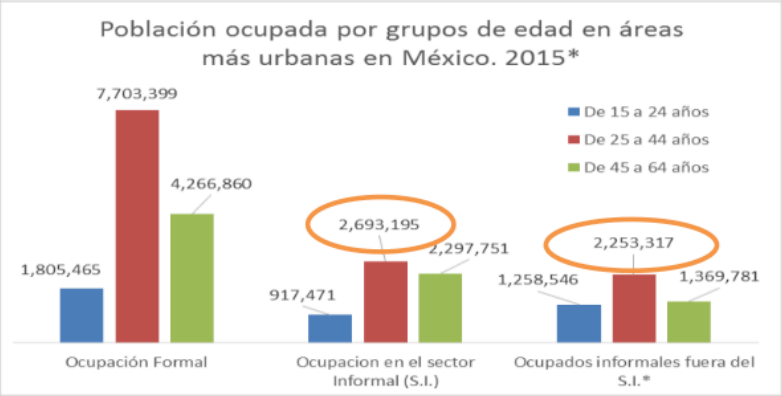
Fuente: Construcción propia en base a INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. *datos al segundo trimestre de 2018

En la gráfica 1, observamos que los cambios estructurales de la economía global y sus efectos en las economías locales, forma parte de los factores que influyen en las desigualdades económicas, un indicador es la ocupación creciente y permanente en el sector informal, como son el trabajo no remunerado en una empresa (formal e informal), el trabajo asalariado ocasional, el trabajo a domicilio por cuenta propia o sin salario, el trabajo de venta en la calle (banqueta, calle, avenida, etc.) y el trabajo en puestos fijos, semifijos o movibles. Además, se distinguen otras formas de trabajo informal por fuera del sector formal, como son: empleadores/as en establecimientos manufactureros a tiempo parcial (con/sin contrato) y trabajadores/as independientes en pequeñas empresas (auto empleado o freelance).

Debemos considerar como una complementariedad forzada entre el empleo informal con el formal. Las actividades informales desempeñan un papel importante en la reducción del circulo de la pobreza, destacando que en ocasiones el empleo informal es fuente principal y -con frecuencia- única fuente de ingresos para los hogares. Las personas ocupadas en el sector informal realizan un conjunto heterogéneo de actividades, entre las cuales algunas son del tipo de “sobrevivencia”, permaneciendo en la “circularidad de la pobreza” y concurriendo los trabajos y los ingresos en contextos precarios. Por ejemplo, existen 2.2 millones

de jóvenes entre 15-24 años quienes son trabajadores/as informales, divididos/as 42% en el sector informal y 28% por fuera del sector informal. Destacando 4.9 millones de jóvenes de 25 a 44 años ocupados/as en la informalidad laboral, sea dentro o fuera del sector informal (ver gráfica 2).

Gráfica 2



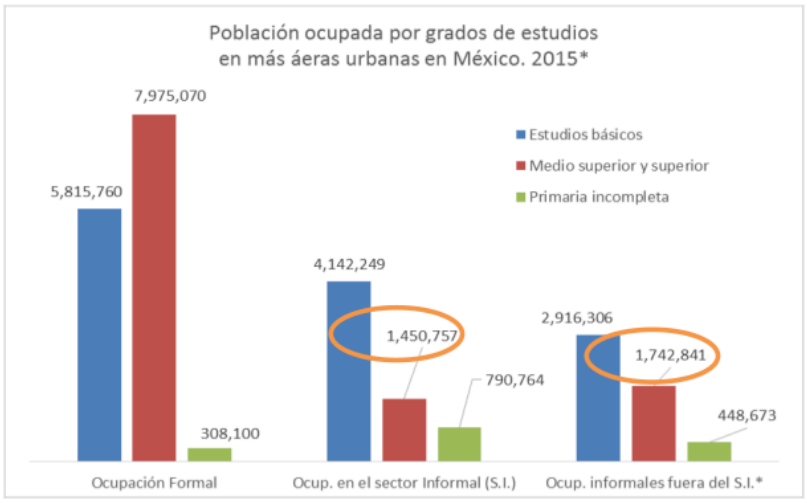
Fuente: Construcción propia en base a INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. *datos al tercer trimestre de 2015.

Otro indicador de esta complementariedad forzada se explica a través de la ocupación informal como un componente dinámico del mercado laboral (OIT, 2013). Por ejemplo, para el caso de la economía mexicana, los 6.3 millones de ocupados en el sector informal comprende a personas que -por ley o en la práctica- no se encuentran sometidas a la legislación laboral y hacendaria nacional; no pagan el impuesto sobre la renta, pero tampoco tienen derecho a la protección social y/o beneficios laborales. El empleo informal comprende un abanico heterogéneo como son: personas empleadoras, asalariados/as, trabajadores/as por cuenta propia, trabajadores/as familiares auxiliares (no remunerados/as) y miembros de cooperativas de productores/as, entre otras formas de ocupación no observables en la denominada economía negra, como es el secuestro, armas, drogas, etc.

La empleabilidad en el sector informal no necesariamente tiene por objeto trabajadores/as sin educación formal. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios -ENAMIN- (INEGI, 2015) en México el empleo en el

sector informal en 2015 registró la ocupación de 3.2 millones de trabajadores/as con estudios de media superior y superior, divididos 45.4% en el sector informal y 54.6% contratados/as informalmente por fuera del sector informal. Lo observable es la correlación entre menor crecimiento económico y menores fuentes de empleo formales, agregándose mayor subcontratación de los puestos de trabajo, mayor precarización complementado por la presión de incorporación de jóvenes que demandan empleo (ver gráfica 3).

Gráfica 3



Fuente: Construcción propia en base a INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. *datos al tercer trimestre de 2015.

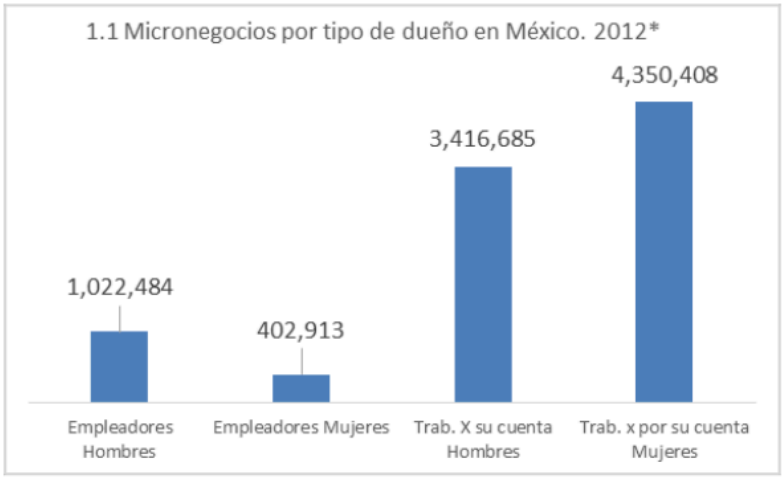
Los micronegocios y la perspectiva de género

Las ocupaciones formales e informales es importante comprenderlas como procesos complementarios en países en desarrollo, porque ambas forman parte del mercado laboral. Comprender así éstas dos formas de ocupación es especialmente importantes para entender la heterogeneidad del mercado laboral y la calidad (precariedad) del empleo. La OIT ha señalado que para los países en desarrollo la tasa de desempleo e informalidad es insuficiente para percibir adecuadamente las condiciones y los desequilibrios en el marcado laboral, es importante vislumbrar las dinámicas de los negocios informales (OIT, 2013). Para el caso de México, las

estadísticas de los micronegocios (ENAMIN, 2012) explican el conjunto de ocupados/as, sin necesidad de que se consideren como microempresarios/as. De esta forma podrían identificarse ocupaciones que representan un refugio al desempleo estructural, ocupaciones de "sobrevivencia" y otras actividades laborales que hemos catalogado como "negocios sin fines de ganancia".

Según datos de ENAMIN (2012) en México existen 9.1 millones de micronegocios, de los cuales 48% son atendidos por varones y 52% por mujeres. Si bien es cierto es un porcentaje equilibrado en términos de género no necesariamente significa "equidad de género". Por el contrario, podríamos considerar que las condiciones sociales conducen y presionan a las mujeres a incorporarse a un mercado laboral inseguro y vulnerable. Según datos de la gráfica 4, las mujeres representan 4.7 millones de microemprendedoras frente a 3.4 millones de varones. Sin embargo, éstas ocupan un mayor porcentaje de empleo por cuenta propia, el cual lo ejercen desde el propio hogar, implicando una doble o triple jornada laboral (doméstica, laboral y de cuidados).

Gráfica 4



Fuente: Elaboración propia en base a ENAMIN 2012, INEGI.

Las estructuras invisibilizadas de género están implícitas en los patrones culturales que, en el conjunto del sistema de prácticas cotidianas al interior de la familia, reproducen los roles y relaciones sociales entre hombres y mujeres, donde

hay asimetría de poder en deterioro de las mujeres (Araiza y Oliveira, 2003). Las diferencias de género representan una desventaja en términos de alteración de los ciclos de producción (vida laboral) y reproducción social (vida personal), una brecha de género en el acceso a las oportunidades sociales y desarrollo de conocimientos y habilidades en el uso e incorporación de las tecnologías de la información y comunicación, situando a las mujeres en una posición de vulnerabilidad, entendida como menor accesibilidad al empoderamiento en el *saber hacer tecnológico*, lo cual impacta en las condiciones estructurales de los micronegocios liderados por mujeres (CEPAL, 2013).

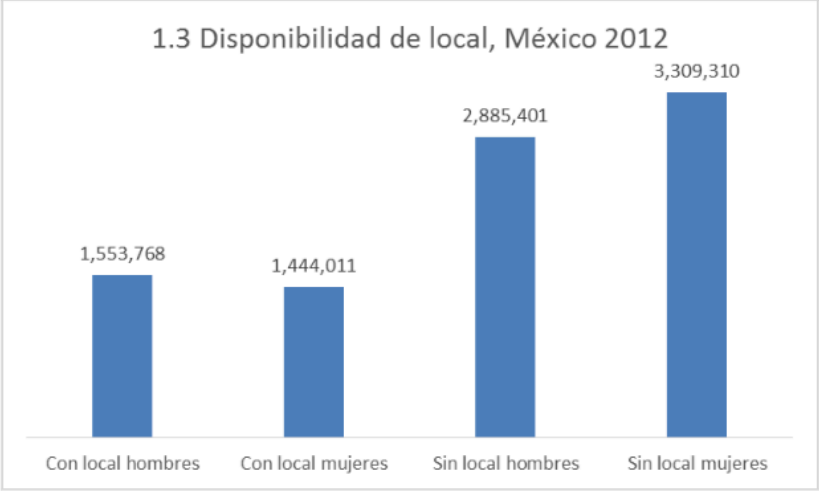
Por ejemplo, en la gráfica 4, observamos la diferencia por tipo de responsable, identificándose que, por cada diez personas empleadoras, siete son hombres y tres mujeres. De esta gráfica 4 destaca que los varones se perciben como empleadores, siendo esta percepción con una relativa mayor certidumbre y estabilidad frente a aquellos que se identifican como ocupados por cuenta propia. Otro indicador de género, que consideramos genera estabilidad y empoderamiento en la ocupación es contar con un local, espacio o vehículo en el que ejercer el micronegocio. En este sentido, cuando observamos la gráfica 4, identificamos que estas condiciones favorecen a los varones. En ambas situaciones, las mujeres posen un indicador de desventaja frente a los hombres.

Condiciones estructurales que agudizan la brecha de género

Existe una tendencia estructural a favor de los varones, que se recrudece e intensifica en aquellas actividades laborales en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, entre las ocupaciones informales dentro y fuera del sector informal donde las mujeres trabajan en condiciones de riesgo social. Hasta aquí, hemos dado cuenta que la incorporación al mercado laboral de las mujeres se sucede en condiciones estructurales diferenciadas por roles yuxtapuestos en el espacio doméstico (vida personal/atención al hogar) y el laboral (ocupación/trabajo), lo que se traduce para las mujeres en dobles y hasta triples jornadas de trabajo. En la gráfica 5 se observa que 1.7 millones de mujeres emprendedoras que no cuentan

con local realizan sus actividades ocupacionales en el hogar, mientras que sólo 0.7 millones de varones trabajan en su casa. Ahora bien, habría que diferenciar entre las actividades ocupacionales que desempeñan al interior del hogar: los cuidados de familiares, crianzas de hijos/as o labores domésticas regularmente son desempeñadas por mujeres, llegando a significar hasta 18 horas de trabajo.

Gráfica 5



Fuente: Elaboración propia en base a ENAMIN 2012, INEGI

La permanencia de la "división social del trabajo", la precarización de las condiciones de trabajo, la aparición de nuevas actividades laborales formales e informales en los mercados laborales generan espacios ocupacionales donde las mujeres se insertan cada vez más en condiciones precarias e inseguras.

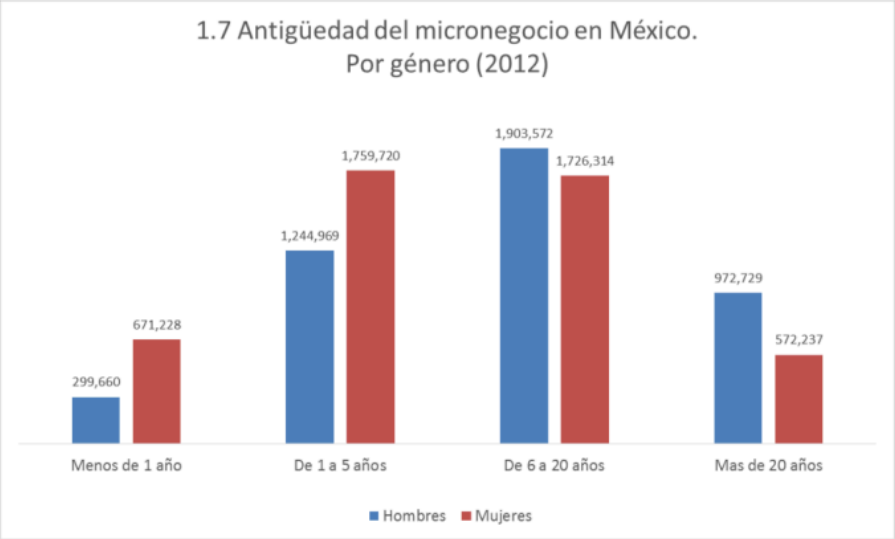
Trabajadoras/es a-típicas/os en el mercado laboral

Es importante identificar las condiciones, coyunturas y dimensiones de análisis que circunscriben a los micronegocios en México, porque no se trata de emprendedores/as que se hayan insertado en dichas ocupaciones informales en el corto plazo, por ejemplo, según datos de la gráfica 6, 3.6 millones de micronegocios tienen una antigüedad entre 6 y 20 años, sobresaliendo dos millones con una antigüedad de 1 a 6 años. Es decir, 43% de los micronegocios de los varones

poseen un periodo de entre 6 y 20 años de antigüedad, lo cual nos conduce a sugerir que representan ocupaciones a-típicas permanentes en la economía informal (De la Garza, 2014).

Es posible hablar de un concepto ampliado de una ocupación atípica permanente en el mercado laboral del sector informal o por fuera del sector formal, entendidas dichas ocupaciones como un conjunto de mecanismos de ocupación para superar las condiciones de pobreza o necesidades de empleo. Si dicha ocupación, representa más allá de un ingreso de sobrevivencia o supere el concepto de ingreso complementario y dicha ocupación informal es permanente, nos conduce a identificarle como una ocupación a-típica permanente, entonces, estamos frente a una ocupación que podría representar el sustento principal del hogar.

Gráfica 6

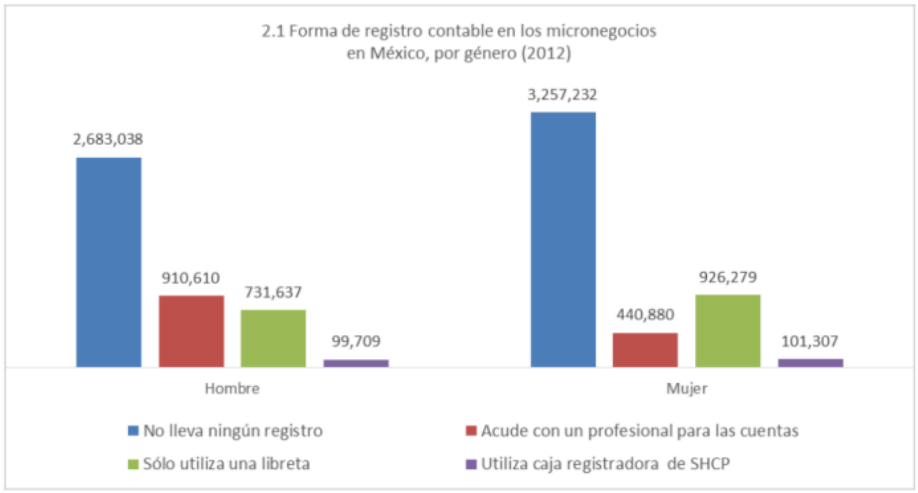


Fuente: Elaboración propia en base a ENAMIN 2012, INEGI.

Es importante conceptualizar un concepto ampliado de *mercados laborales a-típicos informales permanentes* para así explicar diagnósticos que permita romper con la circularidad de la pobreza y, abonar al aprendizaje de autogestión administrativa; por ejemplo, según datos de gráfica 8, casi seis millones de micronegocios no llevan ningún tipo de registro de contabilidad administrativa, en

mayor medida destacan las mujeres con 3.2 millones. De tal forma que tenemos 3.6 millones de micronegocios que poseen una antigüedad de 6 a 20 años y 6 millones que no llevan ningún tipo de administración, significando una oportunidad de autogestión social administrativa.

Gráfica 7



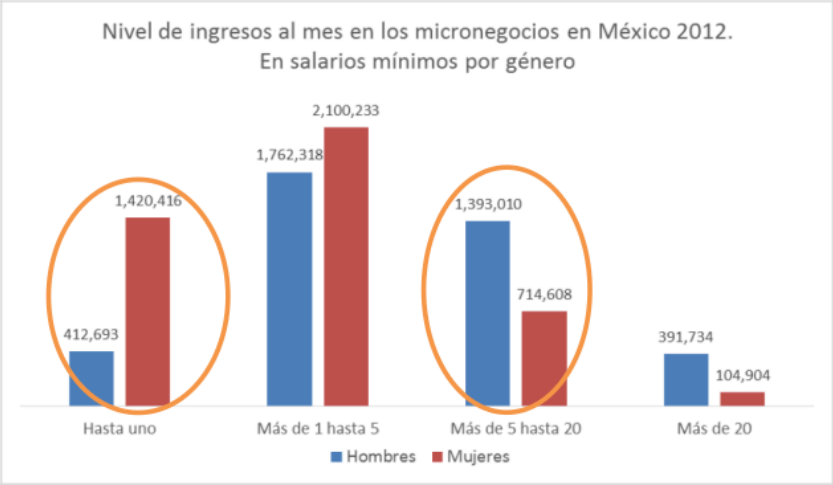
Fuente: Elaboración propia en base a ENAMIN 2012, INEGI.

La falta de una administración eficiente conduce a los micronegocios a operar en condiciones opacas que denominamos una gestión administrativa de “caja negra”, es decir, las actividades informales seguirán laborando en condiciones de incertidumbre y riesgo económico, puesto que desconocen prácticas administrativas que les conduzca hacia actividades con mayor valor agregado. Por ejemplo, según datos de la gráfica 9, los varones reciben 30% de ingresos mayores que las mujeres, destacando que la prestación de servicios de los varones posee un mayor valor agregado que las mujeres.

Es importante explicar las condiciones ocupacionales de las mujeres, que conduzca a cerrar la brecha de ingreso, de actividades ocupacionales, etc., por ejemplo, la brecha en los ingresos de la gráfica 9, evidencia las condiciones vulnerables de los micronegocios de las mujeres, por ejemplo, si calculamos los ingreso mensuales en salarios mínimos (SM), las barreras a mayores ingresos en

las ocupaciones de éstas se visibiliza, veamos en la gráfica 9 que por cada siete mujeres que obtienen un ingreso de un SM, sólo lo obtienen tres hombres, no así entre aquellos micronegocios que reciben de 6 a 20 SM, donde son los varones quienes ocupan un mayor porcentaje.

Grafica 8



Fuente: elaboración propia en base a ENAMIN 2012, INEGI.

Mercado laboral a-típico informal en Nogales, Sonora

En este apartado presentamos un breve análisis del trabajo de campo del proyecto INMUJERES. Se han aplicado 1200 encuestas en Tijuana, Nogales y Hermosillo. En la presente, sólo explicaremos 200 cuestionarios aplicados en distintas ocupaciones informales en Nogales, Sonora. La aplicación del cuestionario fue al azar, distribuyéndose entre las principales avenidas de la ciudad. Fueron validados y capturados 182 cuestionarios y analizados en SPSS. El presente apartado, se analiza una tipología de ocupaciones en el sector informal de Nogales, Sonora[47].

[47] Se identificó una tipología de trabajadores que tiene por objetivo facilitar la explicación del mercado de trabajo atípico en Nogales. Las categorías son: Empleadores: a) Trabajadores que realizan actividades comerciales y de servicios y contaban con personal al momento de ser encuestados. Incluye a trabajadores familiares, sin remuneración, sin contrato. Del total se identificó al 47% como empleadores. b) Trabajador por cuenta propia. Trabajadores que realizan actividades por su cuenta. Por si sólo lleva a cabo las tareas y no cuenta con empleados. Sin embargo, cuando es necesario solicita apoyo para realizar alguna tarea que demanda mayores esfuerzos sin establecerse una

Entre los principales resultados destaca que, de los 182 micronegocios encuestados, 79% dijeron contar con RFC de pequeño contribuyente, sin que hayan demostrado dicha afirmación. Como se muestra en la tabla 1, 144 unidades económicas dijeron tener registro federal como pequeño contribuyente y 22 expresaron nunca haber tenido registro. El objetivo no es la "legalidad administrativa", es identificar la tipología de ocupaciones, destacando la ocupación de empleador con 58%, seguido del 30.5% de trabajador por cuenta propia y 29.8% de empleado con remuneración. Esta tipología de actividades coincide con las del ENAMIN, 2012.

Tabla 1. *Tipo de empleo y registro de actividad por unidad*

Tipo de Trabajador o encuestado.	Registro.			
	Si con rfc de pequeño contribuyente	Si, pero me di de baja el año pasado	Cuenta con permiso del ayuntamiento	nunca ha tenido registro
Empleador	68	0	3	13
Trabajador por cuenta propia	25	1	11	7
Empleado con remuneracion	41	0	0	2
Trabajador familiar auxiliar	10	0	1	0
Total	144	1	15	22

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta de trabajo atípico,

Para el caso de la ciudad de Nogales, el H. Ayuntamiento expide permisos para operar actividades económicas informales; los permisos se otorgan de forma

relación de empleador-empleado. Del total se identificó al 20.8%. c) Empleado con remuneración. Trabajadores ocupados que mantienen una relación de empleados recibiendo un salario. No existe contrato por escrito, solo acuerdos verbales. Ésta categoría representa el 23.5% del total encuestado. d) Empleado por cuenta propia. Trabajadores que laboran con alto grado de independencia del empleador. El empleador le otorga los productos al empleado, la infraestructura y lugar de venta. El empleado decide el trato con los clientes, las rutas que transitar (si es un vehículo movible) y resolver cualquier imprevisto que se presente. El empleado por lo regular sólo recibe una comisión o destajo en relación al volumen de ventas. Esta situación representa apenas el 2.2% del total de la muestra. e) Trabajador familiar. Trabajadores que se caracterizan por tener alguno vínculo familiar con el empleador y realizan actividades auxiliares. En algunos casos reciben remuneración económica; en otros apoyos para estudiar (compra de materiales, etc.); apoyo en vivienda y alimentación. comúnmente no existe contrato escrito y trabajan pocas horas al día con gran flexibilidad en el empleo, sus días de trabajo y operaciones están sujetas a las necesidades del jefe de familia. Esta situación en el empleo queda representada con una participación del 6.6%. Las tipologías anteriores son explicadas en función de la información disponible en los datos procesados por las encuestas.

temporal, o bien cuando las actividades se realizan en espacios públicos y son actividades pequeñas, con puestos semifijos o movibles. Un dato importante son aquellos empleadores que sin registro alguno contratan empleados (economía informal), también aquellos que, aun contando con registro formal, contratan informalmente. En la tabla 2, podemos observar que los trámites del RFC fueron condicionados por otros trámites que el microempresario necesitaba, por ejemplo 54 encuestados señalaron que el RFC fue requerido para obtener la licencia fitosanitaria o permisos otorgados por el ayuntamiento; y 65 declino participar en indicar la razón por las cuales se dio de alta en Hacienda; sólo 8 microempresarios señalo como requisito para darse de alta en SHCP, para otorgarle a los trabajadores el acceso al IMSS, hacienda o Salubridad.

Tabla 2. *Condiciones por las cuales tramitaron el RFC*

Tramite.	Registro RFC				Total
	Si con rfc de pequeño contribuyente	Si, pero me di de baja el año pasado	Cuenta con permiso del ayuntamiento	nunca ha tenido registro	
Obtener tarjeta fitosanitaria y permiso del ayuntamiento	54	0	9	6	69
Solo pagar un permiso en el ayuntamiento	8	0	6	2	16
Otener permiso de uso de suelo	7	0	0	4	11
Ninguna de las anteriores	30	1	0	9	40
Alta en hacienda	35	0	0	1	36
Pagar permiso de alcoholes	1	0	0	0	1
Hacienda, Imss, Salubridad	8	0	0	0	8
Total	143	1	15	22	181

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta de trabajo atípico,

En este primer acercamiento, consideramos que la obtención del RFC es instrumental, es decir, se tramita con fines de obtener las altas necesarias en Seguridad Social (IMSS), permiso para venta de alcoholes, la obtención de la tarjeta fitosanitaria, entre otros, donde una vez obtenido el permiso, dejan de atenderse las responsabilidades administrativas. Suponemos lo anterior, porque en el transcurso de las encuestas, los microempresarios señalaron que los permisos son otorgados y rara vez existen auditorias sobre el cumplimiento y seguimiento de los procesos administrativos, pero, sin embargo, al caducar el permiso deben de renovarlo pues de no hacerlo las autoridades podrían clausurar el negocio. Para el caso de la contabilidad administrativa, esta no existe o es incompleta, aún que 48% de las

mujeres y 60% de los varones, dijeron contar con un contador. Suponemos que, la mayoría contesto afirmativamente esta pregunta por el temor que la encuesta formara parte de una “estrategia hacendaria” del SAT para fiscalizar los micronegocios, o bien, porque es “lo deseable” contar con un contador.

Las microempresarias que dijeron nunca haber contado con RFC (22 unidades) presentaron contradicciones, pues, 6 unidades sí tenían permiso del ayuntamiento y tarjeta fitosanitaria, 4 pagaron uso de suelo, 2 permisos de ayuntamiento y únicamente 9 no tenían ninguna clase de permisos tampoco registros para operar. Las 143 unidades económicas encuestadas que dijeron contar con RFC no significa estar en la formalidad ya que señalaron contar con registro ante hacienda, pero no demostraron tener un control administrativo; otras microempresas (22) señalaron no contar con otro tipo de permisos que avalan su funcionamiento.

Género y ocupación

Al igual que en los resultados nacionales de ENAMIN, para el caso de los micronegocios en Nogales, la participación de las mujeres en el mercado laboral informal representa 40.4%. En relación con la brecha de género, es importante identificar en la tabla 3 que 64% de los varones son empleadores y 68% trabajan por cuenta propia. Esta brecha también se observa a nivel nacional, con los datos de ENAMIN, donde se observa que los varones están en mejores condiciones de empleo, que las mujeres, quienes sólo el 36% dijeron ser empleadoras y 32% por cuenta propia (ver tabla 3). En otras palabras, a nivel local se reproducen los indicadores de la muestra nacional de ENAMIN.

Tabla 3. *Situación en el empleo por género*

Situacion en el empleo por genero.						
Sexo.	Situacion en el empleo					Total
	Empleador	Trabajador por cuenta propia	Empleado con remuneracion	Empleado/alto grado de independencia	Trabajador familiar auxiliar	
Masculino	55	26	19	3	6	109
Femenino	31	12	24	1	6	74
Total	86	38	43	4	12	183

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta de trabajo atípico.

Un aspecto importante en la brecha de género son los roles productivos y reproductivos, observándose en la tabla 4, que 56% declaró que el cónyuge trabaja. De la pareja que trabaja se identificó que 45% está ocupada en el mismo negocio y 55% está ocupada en un lugar distinto al del cónyuge. Destacando un 27% que declaro no tener cónyuge.

Es importante hacer notar que, de cada 10 puestos de trabajo atípicos en Nogales, 6 son ocupados por varones. En la tabla 4 se aprecia que, de 74 mujeres, 78% trabaja su cónyuge, motivo por el cual estas mujeres realizan una doble jornada laboral.

Tabla 4. *Tabajo de cónyuge por género*

Trabajo de conyugue por Género.					
Sexo	Su conyugue trabaja.				Total
	si, otro lugar.	si, mismo negocio.	no	No aplica	
Masculino	31	26	26	26	109
Femenino	25	20	5	24	74
Total	56	46	31	50	183

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta de trabajo atípico

Las actividades desempeñadas por las mujeres, según datos de la tabla 5, observamos que 76 de cada cien mujeres realiza actividades relacionadas con ventas (comida, calzado, regalos ocasionales, para el hogar, etc.) en puestos fijos y móviles. Mientras que los hombres en estas mismas actividades sólo representan

52% y 35% respectivamente, desempeñando actividades en los servicios (instalación de estéreos, plomería, tapiceros, estilistas, etc.).

Tabla 5. *Tido de actividad a la que se dedica*

Tipo de actividad a la que se dedica * sexo Crosstabulation

Tipo de actividad.	Sexo		Total
	M	F	
Venta de comida (carreta, aparato movible, desplegable)	14	8	22
Elaboracion y distribucion de pan y tortillas y prurificadoras	7	3	10
Venta de materiales para construu, (plomeria, ferreteria, venta arena, herramientas,.etc)	5	0	5
Venta de vestimenta y calzado (lugar fijo y despegables)	3	10	13
Venta de anotojos (neveria, fruteria, aguas. movible)	3	5	8
Instalaciones y reparaciones (estereos, ropa, plomeria, electronica)	10	2	12
Venta de comida Fijo, (restaurant, cafeterias, cafes, lugar fijo)	25	11	36
Renta de poducto digital (cafe internet, videojuegos)	5	1	6
Venta diversos productos para ocasion (regalos, papelerias y florerias, joyerias)	5	11	16
Venta productos para la salud o profesionale de la salud. (farmacias, naturistas)	3	4	7
Servicios personales, No profesionales (Bolero, orientados espiritual, tapiceros, piñatas)	15	4	19
Venta de productos para el Hogar incluyendo abarrotes, tiendas del dólar, miscelaneas y expendios.	7	14	21
Servicios Personalizados profesionales (medicos, veterinarios, estilistas... etc)	6	1	7
Venta de Maquinaria	1	0	1
Total	109	74	183

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta de trabajo atípico

Las actividades de las mujeres están relacionadas con roles sociales que las mujeres asumen como dados de una identidad de "ser mujer". Por ejemplo, la elaboración y venta de alimentos, venta de productos para el hogar, venta de joyería, perfumería y flores, que son productos que se asumen como propios de las actividades femeninas.

Conclusiones

Los estudios laborales tradicionales priorizaron las relaciones salariales en el sector manufacturero por encima de otras formas de trabajo, como fue el trabajo en servicios y agrícola. Debido principalmente a la idea evolucionista del pensamiento social del siglo XIX que concebía al capital industrial como el motor de la economía global en un continuum evolucionista de carácter irreversible y dinamizador hacia el resto de los sectores. Como centro del análisis el proceso de trabajo industrial se percibía como fuerza productiva y creadora de riqueza la fuerza de trabajo masculina. De tal forma que el trabajo femenino dentro o fuera del proceso productivo no concebía más allá de las actividades domésticas a las que fueron

confinadas en el siglo XIX (De la Garza, 2007, De Oliveira, 2000). Paralelamente la percepción patriarcal le cede dominaciones superiores a los varones, tanto en el proceso productivo como reproductivo. La dominación de esta perspectiva le confirió al varón un estatus social que perpetúo socialmente una brecha de género al considerarle mayor autoridad a la triada ancianos-padres-varones (Stern, 1999).

La cada vez mayor fragmentación del proceso productivo, precarización y vulnerabilidad de los mercados laborales en fases en desarrollo alteró las formas tradicionales de contrataciones formales e informales, reconfigurándose las relaciones laborales hacia una mayor incertidumbre y precariedad en detrimento del mercado laboral de las mujeres. Paralelamente se configuró una tendencia creciente a la incorporación de la mano de obra de mujeres en condiciones de riesgo social. La brecha de género explicada anteriormente da cuenta de las desigualdades en el mercado laboral informal, dentro y fuera del sector informal en detrimiento de las actividades desempeñadas por las mujeres.

En el cuerpo del documento explicamos las condiciones estructurales de vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, las cuales implican condiciones de inseguridad y exclusión (Masseroni, 1997; Salles, 1998). Destacando que las mujeres no sólo enfrentan dobles jornadas de trabajo, también son excluidas –parcialmente- de la potenciación de los activos que poseen, como es el conocimiento y habilidades físicas, financieras, sociales, tecnológicas, etc. Esto limita las estrategias en el uso de dichos activos, pero no en su potenciación. También está presente la barrera para las oportunidades que el mercado laboral tiene para las mujeres (multiplica los techos de cristal). La exclusión social se percibe mayor cuando las mujeres no potencian las relaciones familiares, las redes sociales, la solidaridad a consecuencia de una serie de restricciones invisibilizadas que enfrentan (Arriagada, 2004; García y de Oliveira, 1993).

En este contexto, la contingencia sanitaria por COVID-19 profundiza las desigualdades de género, agudiza las brechas de ingreso y jornadas de trabajo que enfrentan las mujeres en el mundo laboral y el del hogar. Por ejemplo, datos de la encuesta INEGI-COVID (2020) señala que el cierre de fuentes de empleo por COVID-19 en México significó la pérdida de 11. 8 millones de fuentes de empleo

donde el 51% es representado por mujeres, y sólo 42.3% cree que regresará a su trabajo al terminar la contingencia sanitaria. Paralelamente el cierre de las escuelas —y, en muchos casos, la enseñanza a distancia— hacen suponer una sobrecarga para la jornada familiar de las mujeres, quienes diariamente realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Las condiciones de vulnerabilidad se agudizarán en los hogares de menores ingresos, en los que la demanda de cuidados es mayor, dado que cuentan con un número más elevado de personas dependientes por hogar (CEPAL, 2020a).

Bibliografía

Ariza, Marina y Oliveira, Orlandina de 2004 “Familias, pobreza y necesidades de políticas públicas en México y Centroamérica” en *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales.* (Santiago de Chile: CEPAL/UN FPA) diciembre.

Ariza, Marina y Orlandina De Oliveira, (2003); “Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica”, en Wainerman, Catalina (comp.). Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones. Fondo de Cultura Económica, Buenos, Aires, 2003.

Arriagada, Irma (2004). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género, en CEPAL, Proyecto de gobernabilidad democrática e igualdad de género en América Latina y el Caribe, San José, Costa Rica, FLACSO/Banco Mundial.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Nº 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.

De la Garza Toledo, Enrique (2006) Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado en Enrique de la Garza (coord.) Teorías sociales y Estudios del trabajo: nuevos enfoques. México, Anthropos-UAM.

De la Garza, E., et al (2007) Trabajo a-típico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis. México, D.F.: http://www.izt.uam.mx/alast Acceso 5 de Noviembre del 2015

De Oliveira, Orlandina (2000) Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina, en Ma. de la Paz López y Vania Salles (comps.) Familia, género y pobreza. México, Miguel Ángel Porrúa.

Galperin y Mariscal (2016). Internet y pobreza. Evidencia y nuevas líneas de investigación para América Latina. México DF: CIDE

García Brigida y Orlandina de Oliveira (1998): La participación femenina en los mercados de trabajo en Revista Trabajo, Año 1, núm. 1, pp. 139-161.

Hirata, Helena (1998) Reestructuración productiva, trabajo y relaciones de género. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.

Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML), web: https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/ acceso 20 de Julio del 2020.

Masseroni, Susana (1997). Inserción laboral de mujeres pobres: un estudio sobre los factores condicionantes. Papeles de población, octubre/diciembre, núm. 14, Universidad Autónoma del Estado de México.

Neffa, Julio C. Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. CEIL/PIETTE. Argentina CLACSO. www.clacso.org.

Salles, V. y R. T. (1998): Pobreza, hogares y condición femenina, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 4 núm. 7, pp. 97-117.

Stern, Steve J. (1999) La historia secreta del género. Mujeres, hombres y poder en México en las postrimerías del periodo colonial. México, Fondo de Cultura Económica.

Estudios sobre condiciones laborales, migración e informalidad

11. Efectos del salario mínimo en el ingreso salarial de la ocupación informal en México

Dolly Anabel Ortiz Lazcano[*]
Octavio Martín Maza Díaz Cortés[**]
Luz Judith Rodríguez Esparza[***]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.11

Resumen

En el presente artículo se abordan los efectos en el ingreso con relación a la ocupación informal en México en el periodo que va de 2014 al 2024. Para este propósito se proponen modelos de regresión de *machine learning* (gradiente extremo, bosques aleatorios, redes neuronales y regresión lineal) para establecer la relación que existe entre las remuneraciones y la forma de ocupación, con el objetivo de comprender los mecanismos de fijación de precios en este sector específico. Para este fin se usaron datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que comprenden los años de las dos últimas administraciones en el país. Los resultados muestran que el empleo informal y el número de horas de trabajo son las variables con mayor peso en la predicción del ingreso de los ocupados.

Palabras clave: Salario mínimo; Ocupación informal; Regresión de gradiente extremo; Machine learning.

---

[*]Doctora en Ciencias Aplicadas y Tecnologías con orientación a las Matemáticas. Profesora-investigadora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3452-3291 ; correo electrónico: dolly.ortiz@edu.uaa.mx
[**]Doctor en Estudios Laborales. Profesor-investigador del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3991-7751
[***]Doctora en Ciencias con Orientación en Probabilidad y Estadística. Investigadora por México en el Departamento de Matemáticas y Física de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2241-1102

Introducción

La comprensión de las variables que intervienen en la valoración de la mano de obra en el mercado de trabajo informal es un aspecto relevante en el análisis de las relaciones económicas en México, primero por su tamaño: el sector informal en 2024 representa una cuarta parte de los trabajadores en el país, además que, históricamente la mitad de los ocupados trabajan de manera informal[48]; y en segundo lugar, por su magnitud ya que la economía informal aporta 24.4% del PIB[49]. De acuerdo con Salas (2006) la definición del trabajo informal se usó para comprender formas de trabajo que eran diferentes a lo considerado estándar. En términos generales muestran que existen ciertas características que lo definen: la facilidad de entrada, el apoyo en los recursos locales, la propiedad familiar de las empresas, la operación a pequeña escala, tecnología adaptada e intensiva en fuerza de trabajo, destrezas adquiridas fuera del sistema educativo, mercados no regulados y competitivos. Veras y Krein (2024) hacen una amplia revisión de la polisemia del término, así como de la relevancia de su uso y de los debates que los acompañan, en particular sus posibilidades para mostrar la complejidad del mercado de trabajo y como factor fundamental en el diseño de políticas públicas. Aunado a esto señalan los autores la relevancia de producción de datos sobre este campo de la realidad económica y social.

El trabajo informal no está separado del resto de la economía, se vincula con el mercado laboral general, pero también uno de los elementos importantes es la relación que se observa entre el mercado de trabajo informal y con el resto de la economía, por ejemplo, un mercado de trabajo empobrecido implicaría que las personas busquen oportunidades en los segmentos informales, en este sentido, Temkin y Bensusán (2014) nos llevan a reflexionar sobre la forma en la que las políticas sociales y laborales se vinculan a los índices de pobreza. Ante tal situación, en este documento se estudia la forma en que el precio de la mano de obra en el

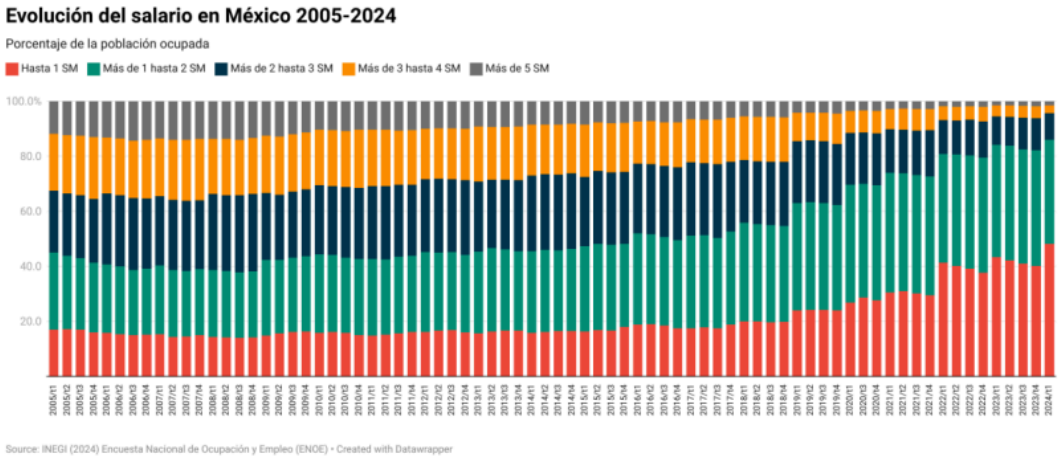
[48] La ENOE identifica: 1) a los ocupados en el sector informal, 2) a la ocupación en condiciones de informalidad operando fuera del sector, por ende, 3) el total de la ocupación o empleo informal de la economía (1+2) (INEGI, 2014).

[49] Para el año 2022, según el INEGI en su informe Medición de la Economía Informal (MEI)

sector informal se ve afectada por la política de aumento al salario mínimo, y se cuestiona si esto ha representado una mejora en las remuneraciones y si hay factores sociodemográficos que inciden en la variación de los salarios.

De manera general se pretende analizar los elementos que intervienen en la fijación de precios de la mano de obra en el sector informal en México, para ello analizaremos el comportamiento que ha tenido el salario en el periodo 2014 a 2024, es decir, 10 años que abarcan dos administraciones con políticas laborales distintas. Como podemos observar en la gráfica 1 el aumento en el salario mínimo ha cambiado profundamente la estructura de la distribución de las remuneraciones, duplicando en 20 años el porcentaje de personas que ganan hasta un salario mínimo y reduciendo a un mínimo histórico la proporción de ocupados que ganan más de 3 salarios mínimos, esta composición sin duda tiene un impacto económico importante, primero, porque el aumento en el salario mínimo ha generado un crecimiento sin precedentes en los trabajos con menor remuneración, y segundo, porque se debe contrastar esta información con el aumento en el costo de vida.

Gráfica 1. *Evolución del salario en México 2005-2024*



Fuente: elaboración propia (2024).

Otro asunto importante por analizar se refiere a si la calidad de las ocupaciones ha mejorado a raíz de estos aumentos al salario mínimo, es decir, si

ha decrecido la informalidad o si han mejorado las condiciones de los trabajadores, en ese aspecto, la gráfica 2 nos muestra la evolución del porcentaje de la población ocupada en el sector informal, el cual, como se puede observar, no muestra alguna tendencia durante el periodo de política salarial de aumento en el salario mínimo que indique una reducción o un aumento importante, lo que sí podemos verificar es que la brecha entre hombres y mujeres parece más estrecha, debido a un aumento de la proporción de los hombres en el sector informal.

Gráfica 2. *Porcentaje de la población ocupada en el sector informal*

Fuente: elaboración propia (2024)

En este capítulo se propone una propuesta metodológica novedosa usando un enfoque de *machine learning*, mediante los modelos de la regresión lineal múltiple, la regresión con bosques aleatorios, la regresión de gradiente extremo y redes neuronales. Los modelos de machine learning para el análisis económico son cada vez más usados pues tienen características que los hacen atractivos para la investigación, primero, por su capacidad para analizar grandes conjuntos de datos; y, en segundo lugar, porque han demostrado su capacidad para descubrir patrones complejos que no podrían ser tan evidentes usando métodos tradicionales.

Marco teórico

El salario, de manera muy resumida, es el precio que se le da al trabajo, sin embargo, este precio no está supeditado únicamente a la oferta y la demanda de

trabajo, sino también está determinado por factores exógenos como el poder de negociación individual y colectivo (por medio de sindicatos, por ejemplo), la política económica y social, etc. En ese sentido, es importante resaltar que existen regulaciones que determinan un precio base mínimo sobre las cuales parte la determinación del precio del trabajo, a esa base se le denomina salario mínimo. Se pueden resaltar dos investigaciones que dan inicio al uso del concepto de informalidad, los aportes los realizó Hart (1973) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1972). La definición gira en torno a las actividades económicas que se realizan al margen de los establecimientos legalmente establecidos tanto en los sectores públicos como privados. Tokman (2004) relaciona el trabajo informal con los denominados "trabajadores pobres" (*working poor*) pues son estos quienes desarrollan actividades de baja productividad, pero que resultaban funcionales al resto de la economía.

Medición de la informalidad

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es el encargado de medir la informalidad mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la ENOE es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano, ofrece datos mensuales y trimestrales de la población nacional por cada entidad federativa, en ámbitos como la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. El INEGI define el sector informal como:

> Son empresas privadas no incorporadas, esto es, empresas pertenecientes a individuos u hogares que no están constituidas como entidades legales separadas de sus dueños y para las cuales no se dispone de una contabilidad completa que permita la separación financiera de las actividades de producción de la empresa de otras actividades de sus dueños (INEGI, 2014, p.8).

Destacan dos rasgos característicos que son: el no registro y la producción a pequeña escala, las formas de medición de este sector no consideran la agricultura de subsistencia. A partir del diseño conceptual de INEGI se define "la ocupación en

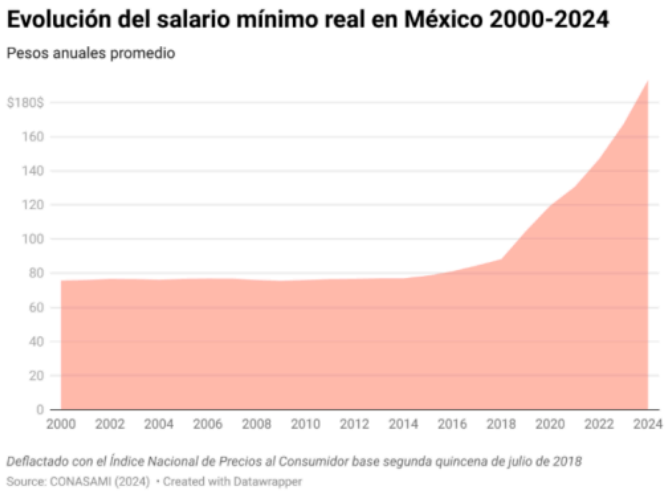
el Sector Informal en términos operativos y queda conformada por las personas ocupadas en negocios no agropecuarios de tipo independiente, personal o familiar, que no son cuasi sociedades y que, además, no llevan ningún registro contable" (INEGI, 2014, p. 24). INEGI también identifica la ocupación en condiciones de informalidad por trabajar en una unidad no incorporada a la secretaría de Hacienda y otros organismos reguladores de las actividades económicas y que pueden estar laborando en una empresa formalizada, pero que no se encuentran registrados ante la seguridad social (INEGI, 2014).

Métodos

Comprender cómo distintos factores sociodemográficos, así como la política laboral pueden estar influyendo en los ingresos de los ocupados es de suma importancia para comprender la dinámica del mercado de trabajo, más aún, entender cómo afecta a los ocupados en condición de informalidad, nos puede ayudar a entender este complejo componente de la economía mexicana. El presente estudio se centra en la exploración de la relación de las variables edad, sexo, sector, nivel educativo, número de horas y tipo de ocupación (que le llamaremos empleo) con el ingreso de los ocupados en México, mediante la propuesta de una nueva metodología, utilizando un enfoque de *machine learning*. Algunas formas en que se aplican los modelos de *machine learning* incluyen: predicción de tasas, identificación de factores de riesgo, segmentación de la fuerza laboral y detección de tendencias emergentes.

En este trabajo, se utilizarán los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), considerando los años 2014-2024. Debido a que la política laboral de aumento del salario mínimo prácticamente se inició en 2018 (gráfica 3), se hace un análisis de 3 diferentes periodos, para comparar los cambios en las variables seleccionadas.

Gráfica 3. *Salario real en México*



Fuente: elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos(CONASAMI) (STPS, 2024).

Modelo

Consideremos el modelo estadístico de la siguiente forma:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$$

donde la variable Y, de tipo cuantitativo, es el ingreso mensual de los ocupados en México y las variables independientes $X_i,\ i = 1,2,3,5,6$ de tipo categóricas que corresponden a las variables *Sexo, Grupo de edad, Nivel de educación, Tipo de contratación y Sector en el que se ocupan*; e $i = 4$ de tipo cuantitativo que corresponde a la variable *Número de horas trabajadas a la semana*, cuyas clases y valores se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. *Variables independientes consideradas para la regresión*

Sexo	*Edad*	*Educación*	*Número horas trabajadas por semana*	*Tipo de ocupación*	*Sector*

	15 a 24 años	Primaria incompleta			
Hombre	25 a 44 años	Primaria completa	1-168	Empleo informal	Sector informal
Mujer	45 a 64 años	Secundaria completa			
	65 años y más	Medio superior y superior		Empleo formal	Sector formal
	No especificada	No especificado			

Fuente: elaboración propia (2024).

Los modelos de *machine learning* que se considerarán para la regresión serán los siguientes:

1. **Regresión lineal múltiple:** Es una extensión de la regresión lineal simple que permite predecir el valor de una variable dependiente (Y) utilizando múltiples variables independientes ($X_1, X_2, \ldots, X_m$). El modelo asume una relación lineal entre la variable dependiente y las variables independientes, y se representa con la ecuación:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_m X_m + \varepsilon,$$

donde los $\beta_i, i = 1, \ldots, m$ son los parámetros y ε es el error.

2. **Regresión con bosques aleatorios:** La regresión con bosques aleatorios (en inglés *Random Forest Regression)* es un método de conjunto que utiliza múltiples árboles de decisión para realizar predicciones. Cada árbol en el bosque es construido a partir de una muestra aleatoria del conjunto de datos y cada nodo del árbol se decide usando un subconjunto aleatorio de las variables. La predicción final es el promedio de las predicciones de todos los árboles en el bosque. Este enfoque ayuda a mejorar la precisión y reducir el riesgo de sobreajuste en comparación con los modelos individuales de árboles de decisión.

3. **Gradiente Extremo:** La regresión de aumento de gradiente o de gradiente extremo es una técnica de aprendizaje automático que construye un modelo predictivo mediante la combinación de múltiples modelos más simples, generalmente árboles de decisión. Se basa en un proceso iterativo donde cada nuevo modelo corrige los errores cometidos por el modelo anterior, optimizando la función de pérdida mediante el método de descenso de gradiente. Este enfoque suele ser muy efectivo para mejorar la precisión predictiva.
4. **Redes Neuronales:** Las redes neuronales son modelos altamente flexibles y pueden adaptarse bien a una variedad de problemas de clasificación multiclase. Las arquitecturas como redes neuronales densas, redes neuronales convolucionales y redes neuronales recurrentes pueden ser útiles dependiendo de la naturaleza de los datos.

Posteriormente se elegirá el mejor modelo considerando como métrica de evaluación el Error cuadrático medio (ECM), que es la media de los errores al cuadrado entre las predicciones del modelo y los valores reales. Éste es útil para evaluar qué tan cerca están las predicciones del modelo de los datos reales. De manera general, el ECM está dado por:

$$ECM = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} \quad (Y_i - \widehat{Y}_i)^2$$

donde n es el número total de observaciones del conjunto de prueba, Y_i es el valor real de la *i*-ésima variable dependiente del modelo y $\widehat{Y}_i$ es el valor de la *i*-ésima variable dependiente del modelo.

Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos divididos en dos secciones, la primera ofrece el análisis descriptivo de los datos de cada una de las variables consideradas, la segunda parte se enfocará en el análisis de la regresión y el análisis de los diferentes métodos usados de *machine learning*. Para nuestro análisis se usaron un total de 4 millones 414 mil 364 datos, el aprendizaje

automático se llevó a cabo definiendo un conjunto de entrenamiento correspondiente al 80% de los datos, dejando el 20% como conjunto de prueba, los cuales estuvieron distribuidos de la siguiente manera (ver Tabla 2):

Tabla 2. *Total de datos usados en el análisis de regresión*

	2014	*2018*	*2023*
Total de datos	1,590,984	1,535,539	1,287,841
Entrenamiento	1,272,788	1,228,432	1,0.0,273
Prueba	318,196	307,107	257,568

Fuente: elaboración propia (2024).

Análisis descriptivo de las variables del modelo

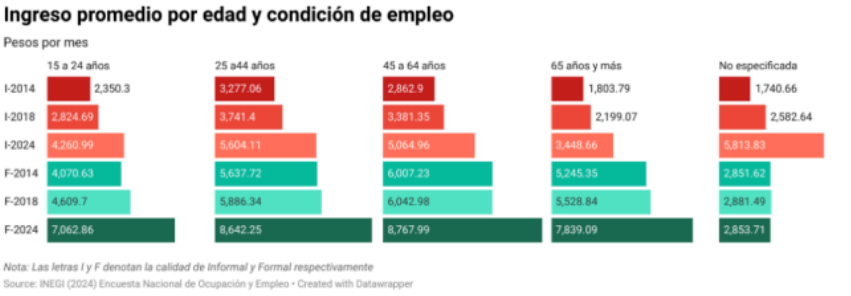
1. *Ingreso según el sexo de los ocupados*: la gráfica 4 nos muestra el ingreso promedio de los ocupados en el sector informal dividido por sexo, lo que podemos observar primeramente es que, para todos los años, el ingreso promedio de las mujeres es consistentemente menor que el de los hombres, ya sea en el sector formal o en el informal. También podemos observar que las diferencias tienden a hacerse más grandes, lo que implica una ampliación de la desigualdad de género; por otro lado, podemos ver que el ingreso de las mujeres en la informalidad tuvo un aumento del 92% de 2014 a 2024 (70% para los hombres), pero en el sector formal este solo fue del 62% tanto para hombres como para mujeres.

Gráfica 4. *Ingreso promedio por sexo*

Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024).

2. *Ingreso según la edad de los ocupados*: en la gráfica 5 podemos ver que, los salarios más bajos están concentrados en las edades de las personas más jóvenes y más viejas, el gráfico también nos permite observar que el sector informal otorga salarios, en promedio más bajos, incluso que los de la ocupación informal en sectores formales.

Gráfica 5. Ingreso promedio por edad y sector de la unidad económica



Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024).

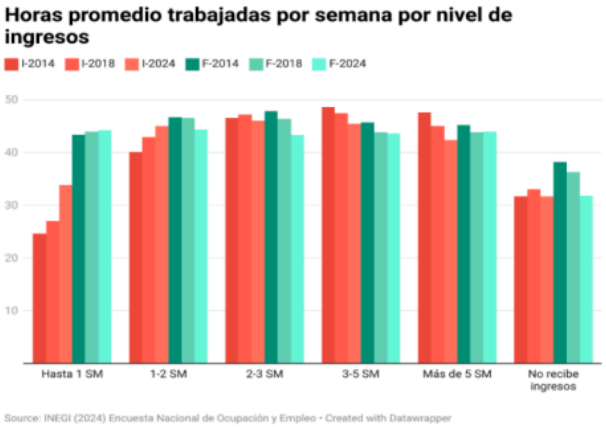
3. *Ingreso según nivel de escolaridad*. La gráfica 6 nos muestra indicios de una clara relación positiva entre ingresos y nivel de estudios ya que tanto en el sector formal como en el informal tenemos mayores ingresos en los niveles más altos de educación, sin embargo, también podemos ver que, en México el grado más alto de educación tiene un ingreso promedio menor de 15 mil pesos. También podemos resaltar que, en todos los casos, las ocupaciones en el sector informal son peor pagadas, y que, en el nivel primaria, no hay grandes diferencias entre el sector formal e informal.

Gráfica 6. *Ingreso promedio por nivel de escolaridad*

Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024).

4. *Horas trabajadas*. Para los ocupados informales, la gráfica 7 nos muestra que las personas en el rango de ingresos más bajos, estas aumentaron, y para los ocupados formales disminuyeron, por otro lado, podemos ver que el único grupo que para los ocupados formales, en el rango más de salario más alto, prácticamente no hubo modificación en las horas laboradas.

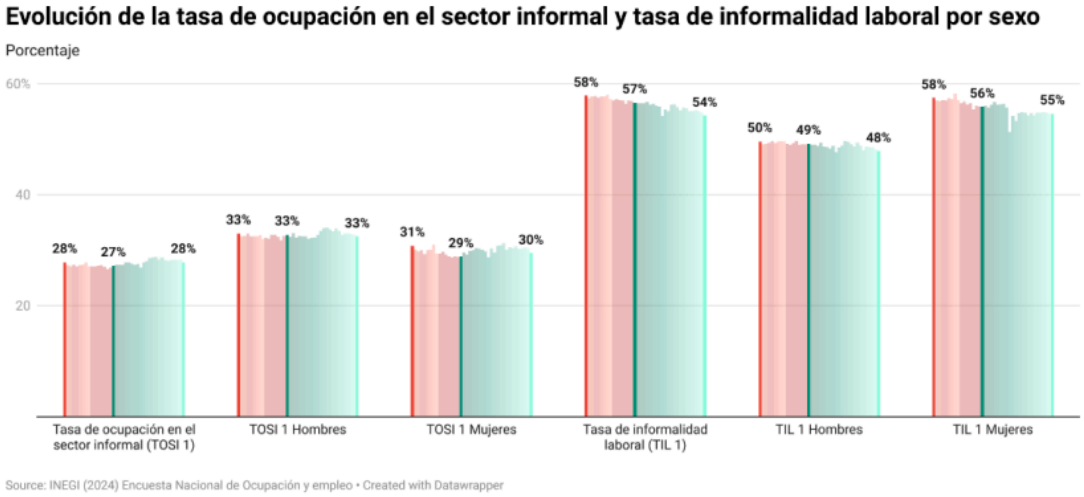
Gráfica 7. *Horas promedio trabajadas por semana según tipo de ocupación*



Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024).

5. *Ocupación en el sector informal*. Las variables que nos ocupan en este estudio no muestran mucha variabilidad, si bien, tal como lo muestra la gráfica 8, hay una reducción de 2 y 3 puntos porcentuales en la tasa de informalidad laboral global en cada periodo estudiado, esta aún no muestra una tendencia clara a la baja.

Gráfica 8. *Tasa de ocupación en el sector informal y tasa de informalidad laboral*



Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024).

Regresión

En la Tabla 1 se presentaron las variables independientes que se analizaron para la modelación con un enfoque de *machine learning*. La variable dependiente fue el ingreso de la población ocupada. Para la regresión consideraremos los siguientes métodos:

1. Regresión lineal (en inglés *Linear model*, en el paquete estadístico R lo podemos encontrar como *lm*).
2. Bosques aleatorios (en inglés *Random Forest*, en R podemos utilizar *ranger*).
3. Potenciación o refuerzo de Gradiente Extremo (en inglés *Extreme Gradient Boosting*, en R podemos usar *XGboost*).
4. Redes neuronales (en inglés *neural networks*, en R usamos la librería *nnet*).

Se entrenaron los modelos con los datos completos para cada año y se calculó el ECM para cada método usando el conjunto de pruebas. En la Tabla 3 se presenta el ECM obtenido por cada uno de los métodos ya mencionados. Se observa que el método de Gradiente Extremo es el que mejor está prediciendo el ingreso de los ocupados, seguido de los bosques aleatorios.

Tabla 3. *EMC obtenido por cada uno de los métodos utilizados*

Posición	*Método*	*2014*	*2018*	*2023*
1	Gradiente extremo	8,952,008	13,360,564	25,163,951
2	Bosques aleatorios	8,985,555	13,409,753	25,200,145
3	Regresión lineal	9,344,035	13,766,025	25,712,022
4	Redes neuronales	9,561,564	19,633,540	36,557,694

Fuente: elaboración propia (2024)

El orden de importancia de las variables independientes de acuerdo con el método de gradiente extremo (XGboost) fue: horas trabajadas, empleo informal y el

empleo formal. Particularmente, en la Tabla 4 se presenta el peso de las variables más importantes obtenido mediante este método. Se observa que las horas trabajadas obtienen un peso mayor al 70%, seguido de dos categorías del tipo de empleo, que son los informales y los formales, dichas categorías representan más del 15% del peso total.

Tabla 4. *Peso de las cinco variables más importantes por el algoritmo de gradiente extremo*

	2014		*2018*		*2023*	
Posición	*Variable*	*Peso*	*Variable*	*Peso*	*Variable*	*Peso*
1	Horas	0.738	Horas	0.789	Horas	0.795
2	Empleo informal	0.110	Empleo informal	0.087	Empleo informal	0.084
3	Empleo formal	0.065	Empleo formal	0.057	Empleo formal	0.063
4	Educación media superior y superior	0.031	Hombre	0.017	Hombre	0.017
5	Hombre	0.017	Educación media superior y superior	0.016	Educación media superior y superior	0.011

Fuente: elaboración propia (2024).

Para complementar el análisis se muestra la Tabla 5 que recoge el resultado de la regresión lineal múltiple (sin considerar el sector, pues estaba fuertemente correlacionada con la variable empleo), para captar la forma en que la política salarial impactó en las variables estudiadas.

Tabla 5. *Resultados de la regresión lineal múltiple utilizando el ingreso como criterio*

Predictor	*b* *2014*	*b* *2018*	*b* *2024*	Fit
(Intercepto)	191.49 ***	220.07 *	314.20 *	
Mujer	- 391.07 ***	- 450.35 *	- 645.83 *	
15 a 24 años	- 559.77 ***	- 432.23 *	- 494.53 *	
25 a 44 años	62.31 ***	174.33 *	316.21 *	
45 a 64 años	147.67 ***	175.29 *	201.29 *	
65 y más	- 178.61 ***	- 182.54 *	-224.50 *	
No especificada	-984.08 ***	- 1086.23 *	- 1345.49 *	
Primaria incompleta	- 53.97 ***	- 46.11 **	- 57.48 *	R^2 = .676*
Primaria completa	53.72 ***	21.50	7.30 *	
Secundaria completa	176.34 ***	115.34 *	164.47 *	
Media y media superior	917.71 ***	651.50 *	646.49 *	
Horas	22.74 ***	26.67 ***	37.60 ***	
Empleo informal	1656.59 ***	2021.32 **	2814.77 **	
Empleo formal	3807.10 ***	3992.45 ***	5390.89 ***	

Nota. Un peso *b* significativo indica que el peso beta y la correlación semi-parcial también son significativas. *b* representa ponderaciones de regresión no estandarizadas. *beta* indica las ponderaciones de regresión estandarizadas. * indica un *p-valor* <.*05*. ** indica *p-valor* <.*01*.

Fuente: elaboración propia (2024).

Conclusiones

El objetivo que nos planteamos para este capítulo hace referencia al análisis de fijación de precios en el mercado, ante lo cual se propuso un modelo microeconométrico empírico descriptivo que involucra explorar la relación que existe entre el ingreso de la población ocupada y algunas variables explicativas, todo esto en el contexto de los cambios en política salarial en México. Como se ha visto

durante el desarrollo de este ensayo, lo primero que debemos establecer es que México tiene un salario promedio muy bajo y que aún con las reformas hechas por el gobierno este ha seguido siendo bajo, y según los datos de la ENOE, esto ha tenido un efecto no deseado, ajustando los salarios hacia abajo, es decir, los datos nos muestran que ha crecido el número de ocupados que ganan menos de un salario mínimo (unos que ya estaban ahí, y otros tantos de empresas que no se han ajustado al alza del salario mínimo), así como el rango que va de uno a dos salarios mínimos. Por otro lado, tenemos a los ocupados que ganaban más de 5 salarios mínimos, que para el último trimestre publicado de la ENOE un 2% y que es un segmento que tiende a reducirse.

El objetivo que nos planteamos es pensar qué impacto ha tenido el aumento en el salario mínimo en el ingreso de los ocupados informales, los resultados los podemos ver en la evolución de los coeficientes de la regresión, los cuales nos muestran que hay un aumento en el ingreso de los informales, pero este siempre será menor que para el caso de los trabajadores en la formalidad. Ante lo cual, si retomamos los datos sobre la evolución de la informalidad laboral, este apenas se redujo un 3% durante la puesta en marcha de esta política salarial.

Los resultados de la regresión también permiten afirmar que las condiciones de las mujeres en cuanto ingresos empeoraron pues pasaron de - 391.07 a - 645.83, lo mismo sucedió con las personas más jóvenes. Sin embargo, para las personas entre 25 y 44 años mejoró notablemente pasando de 62.31 a 316.21pesos. Para evitar ser repetitivos baste decir que en los casos en los que se trata de segmentos de la población en condiciones de precariedad, la situación empeoró y para quienes han sido privilegiados las condiciones siguieron mejorando. Esta condición no se cumple con la educación media y superior donde el ingreso decrece; lo que representa un aspecto que se debe atender en futuras investgaciones, pues pone en duda los beneficios de la educación para lograr mejores condiciones de empleo.

Otro aspecto relevante es el aumento de ingresos por hora trabajada y, finalmente, la relación que existe entre el ingreso del trabajo formal y el informal ha aumentado lo que beneficia al trabajo formal, lo que funciona por un lado como un

estímulo a la formalización laboral y, también, como un proceso que agudiza las desigualdades.

Referencias

Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, *11*(1), 61–89.

INEGI. (2014). *La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: marco conceptual y metodológico* (Primera). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf

INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Microdatos* [Estadísticas]. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos

Salas, C. (2006). El sector informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (Primera, pp. 130–148). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Temkin, B. y Bensusán, G. (2014). México en el escenario latinoamericano: informalidad y precariedad. Presentación en el Foro Internacional: El empleo informal y precario: causas, consecuencias y posibles soluciones. México, 24 y 25 de noviembre.

Tokman, V. (2004). *Las dimensiones laborales de la transformación productiva con equidad* (Primera). Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/af1bd024-d377-48cb-b8a4-29a41e2f8625/content

Veras, R., y Krein, J. (2024). ¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad? En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (II): desafíos y debates del siglo XXI* (Primera, pp. 613–667). CLACSO. CEIL-CONICET.

STPS. (2024). *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. CONASAMI*. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. CONASAMI. https://www.gob.mx/conasami

Anexo

Código de R para las diferentes regresiones en el siguiente enlace: https://drive.google.com/file/d/1qW3ImEljan774vDZgMxwN11iXsGVc_JM/view?usp=sharing

12. El mito de la jornada de trabajo: el lado oculto del trabajo académico

Pedro Adrián Anaya Pedraza*

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.12

Resumen

El texto pone en cuestionamiento la utilidad analítica del concepto tradicional de jornada laboral, definido por un tiempo de trabajo delimitado y a disposición del empleador, para analizar el trabajo académico en el contexto del capitalismo académico. Argumenta que el trabajo académico se compone de una compleja configuración de actividades que realizan cotidianamente de manera flexible, donde las fronteras entre el tiempo de trabajo y no trabajo son difusas debido a tareas como investigación, preparación de clases y labores administrativas, que a menudo exceden el horario formal, esta situación requiere nuevas herramientas teóricas. El estudio propone analizar el trabajo académico a través del concepto de tiempo de trabajo en lugar de jornada laboral, basándose en ocho años de investigación cualitativa y cuantitativa sobre profesores universitarios. Propone analizar el trabajo académico considerando las intermitencias del tiempo de trabajo para una mejor comprensión del proceso laboral, destacando la necesidad de reconocer y remunerar el tiempo de trabajo no visible, especialmente para profesores temporales contratados por horas. Finalmente, señala la importancia de distinguir conceptualmente el tiempo de trabajo entre profesores permanentes y temporales en el sistema de educación superior.

Palabras clave: Profesores, Tiempo de trabajo, Jornada, Académicos.

Introducción

* Posdoctorante en el Colegio de México. Profesor asociado en la UAM-Azcapotzalco. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2868-3117 ; correo electrónico: adrianpedro030790@gmail.com

Durante la consolidación del estado moderno y el desarrollo del capitalismo industrial, el concepto de jornada laboral ha sido utilizado para describir un periodo de tiempo claramente definido, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Este concepto es funcional cuando se analiza el trabajo industrial, sin embargo, su estructura lineal y rígida, no parece dar cuenta de nuevas realidades laborales, ya sea por la génesis de ciertas actividades o por las nuevas configuraciones que presentan algunos trabajos en el siglo XXI. El presente texto se centra en el análisis del concepto de jornada laboral, cuestionando su funcionalidad para analizar el trabajo académico, un sector caracterizado por su complejidad y por la creciente demanda de flexibilidad laboral. A diferencia de otras actividades, donde la jornada laboral suele estar claramente delimitada por horarios y espacios de trabajo, la actividad que desarrollan los académicos presenta una serie de particularidades, lo que incita a reconfigurar las herramientas teóricas en la búsqueda de realizar análisis más profundos, que den cuenta de las particularidades de esta actividad laboral frente a otras.

El lector podrá encontrar un esfuerzo por responder cómo hay que analizar el creciente fenómeno que atañe a los profesores universitarios, dónde de manera cotidiana ven difusas las fronteras entre el tiempo de trabajo y no trabajo. Las tareas relacionadas con la investigación, preparación de clases, eventos académicos y labores administrativas a menudo exceden el horario formal, planteando un reto teórico para comprender la complejidad del trabajo académico en la educación superior. Este fenómeno se liga con la parte final de este texto, donde se aborda el punto de la intensificación del trabajo, se busca explicar cómo esta se presenta de manera concreta en el trabajo académico y cómo se articula con los conceptos de proceso y tiempo de trabajo. En este contexto, resulta necesario replantear el concepto de jornada laboral y explorar nuevas formas de analizar el trabajo académico. El presente estudio busca contribuir a ese debate, tratando de argumentar las ventajas analíticas del concepto de tiempo de trabajo sobre el de jornada.

Las reflexiones que aquí se vierten tienen como base ocho años de investigación laboral, donde se ha buscado aproximarse al trabajo académico, con

distintas técnicas de construcción de información, cualitativas como cuantitativas. Durante este trayecto, en un primer momento, se analizó el trabajo de los académicos que son contratados de manera definitiva por la Instituciones de Educación Superior (IES). Dando como resultado explicaciones respecto a las particularidades del proceso de trabajo que desempeñan estos actores laborales. Esta mirada parcial obligó a centrar el análisis en los profesores que trabajan en las IES, pero de manera temporal. Lo cual permitió tener una mirada completa sobre el trabajo académico que desarrollan los profesores universitarios.

El concepto de jornada de trabajo ¿Adecuado para el trabajo académico?

Cuando hablamos de trabajo asalariado, recurrentemente se piensa en la jornada de trabajo como la cantidad de horas trabajadas durante un periodo especifico de tiempo en un lugar determinado, esta se puede acumular de distintas maneras, lo que nos lleva a tener jornada del día, semana y mes. La secuencia entre los días de trabajo puede presentarse de dos maneras: La primera es una cantidad continua de días de trabajo con un periodo de descanso y la segunda se puede buscar intercalar los días en los que se trabaja y lo que no. Para Henao la jornada es "el tiempo de labor que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él, por haberse puesto a disposición del empleador" (2008, p.33). Minaya se refiere a la jornada de trabajo como el tiempo que adeuda el trabajador al empresario en una relación contractual de trabajo, donde existen derechos y obligaciones para las dos partes (2009, p.48). En México la jornada de trabajo es definida de manera jurídica en el artículo 58 de la Ley federal de Trabajo (LFT), como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La duración de la jornada es fijada entre el patrón y el trabajador, pero no puede exceder los máximos legales (LFT, 2019, Art. 59).

Según la ley, la jornada puede tener tres modalidades: A) jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; B) jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; C) jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más,

se reputará jornada nocturna (LFT, 2019, Art. 60). La ley mexicana estipula que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (LFT, 2019, Art. 61). Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca más de tres horas diarias, ni tres veces en una semana (LFT, 2019, Art. 66).

> Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (LFT, 2019, Art. 68).

Además de estas jornadas expuestas, hay otras consideradas como excepcionales, según De Laire (1999) son un espacio de tiempo conformado por un período de varios días, donde se permanece todo el tiempo, primordialmente, en el trabajo. Con jornadas efectivas de trabajo poco habituales, que en promedio son de 11 horas, las cuales se desarrollan principalmente en lugares alejados de los centros urbanos. Esta dinámica se alterna con un número de días en donde se regresa al hogar para reincorporarse a la dinámica familiar o recreativa del trabajador.

"Los tiempos de trabajo asalariado cambian, a un aumento de la demanda de disponibilidad total del trabajador (alargamiento de la jornada de trabajo) corresponde un alargamiento de la vida laboral… definido en horarios atípicos" (Del Re. 1995, p. 123). Pasco (2003) habla de jornada atípica para caracterizar todas aquellas jornadas de trabajo que escapan a las regulaciones que contempla la ley federal de trabajo.

Se denomina jornada incompleta o parcial al tipo de jornadas que ha sido aprovechada por mujeres que no pueden desligarse de las actividades del hogar. Estudiantes que combinan el estudio y el trabajo, personas que, por condiciones físicas o de edad, no pueden laborar una jornada completa o aquellas personas que priorizan su tiempo libre por encima del trabajo (Pasco, 2003, p. 620). Las jornadas acumulativas responden a los "…tiempos de globalización, competitividad y flexibilización, comenzó a hablarse y fueron puestas en práctica medidas de

modulación de la jornada de trabajo para permitir a la empresa un continuo ajuste a las necesidades de la producción" (Pasco, 2003, p. 627).

Este es el caso de las industrias que se encuentran en lugares de difícil acceso, por lo tanto, se ofrecen jornadas de semanas continuas de trabajo con tiempos de descanso más prolongados a los habituales. Pero también las jornadas acumulativas responden a la lógica y necesidades de producción, la cual está definida por las necesidades del mercado, pero también por los intereses de la dirección. En los servicios también hay casos concretos donde los intereses de la dirección definen jornadas laborales acumulativas. Tal es el caso de los vigilantes o policías privados que trabajan en condiciones precarias, tanto por el equipo con el que desempeñan su trabajo, como por la dinámica de la jornada a la que son sometidos. Muchos de ellos trabajan por días continuos, es decir periodos de cuarenta y ocho horas o más y en ocasiones el descanso responde a menos de veinte cuatro horas. Estos casos han sido denunciados y están registrados en los archivos del sistema judicial.

> La jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías (TCC, 2011: 1358).

A pesar de que la ley no reconoce que estas jornadas sean inhumanas, el dictamen que anteriormente se cita de manera textual, no parece tener una investigación que fundamente esta decisión, sólo se parte del sentido común, pero ¿No es inhumano que un trabajador labore por más de dos días sin un descanso? Recopilar estas definiciones sobre la jornada de trabajo tiene como objetivo mostrar que hay diferentes tipos, que la ley ha tratado de dar cuenta de ellas buscando regularlas, pero la realidad es desbordante y compleja. En ella, se dan diversas y particulares jornadas de trabajo, que escapan a la lógica plasmada por los marcos jurídicos, dando como resultado la existencia de jornadas ilegales pero pragmáticas en el mundo del trabajo. A pesar de esta heterogeneidad, la gran mayoría de los

trabajos asalariados comparten una particularidad, sus trabajadores se desligan del trabajo en cuanto se termina la jornada.

Proceso de trabajo académico, una jornada de trabajo particular

Desde hace ya varios años que se emprendió el análisis del trabajo académico como elemento central en la búsqueda de conformar una trayectoria de investigación, y que en la actualidad explora nuevas vetas, se ha utilizado el trabajo de campo para reflexionar sobre aspectos muy particulares del proceso de trabajo que desempeña el académico universitario. Durante este tiempo se ha logrado identificar que la dinámica de trabajo de los profesores universitarios escapa a la visión jurídica, a pesar de que existen contrataciones que definen una jornada de trabajo. Ante esta situación surgen algunas inquietudes ¿Cuál es la dinámica de la jornada de trabajo de los académicos? ¿Podemos hablar de una misma jornada de trabajo para todos los tipos de académicos que laboran en las universidades? ¿El académico se desliga del trabajo cuando se termina la jornada? Y la pregunta más importante que da razón de existencia a este escrito ¿El concepto de jornada de trabajo es adecuado para describir la dinámica del proceso de trabajo que desempeña este sujeto laboral?

Como primer elemento se debe de considerar que no se puede hablar de manera homogénea de los profesores universitarios. Ya que, dependiendo de la institución universitaria y el tipo de contratación, se definen las actividades que los profesores están obligados a realizar y, por lo tanto, los tiempos que dedican a satisfacer esas actividades pueden mostrar variaciones. Partiendo desde lo contractual, existen diferentes tipos de profesores, el conjunto de sus actividades laborales alimenta a la vida universitaria. La docencia, la investigación, la difusión y la administración de los recursos universitarios son algunas de las tareas que pueden realizar de manera simultánea los académicos. También es posible que algunos de ellos estén contratados de manera exclusiva para realizar una sola actividad o algunas de ellas. De esta manera, existe una estratificación interna que permite cubrir todas las necesidades de la vida cotidiana universitaria, pero también

nos presenta diversas configuraciones de las dimensiones que componen el proceso de trabajo de los profesores.

Se puede tener académicos contratados para que se dediquen tanto a la docencia como a la investigación. Otros, además, pueden realizar alguna otra actividad como coordinar una facultad, un posgrado o una carrera. Puede haber aquellos que se dediquen exclusivamente a la docencia o la investigación. Las combinaciones pueden ser variadas y cambiar dependiendo de cada universidad, pero la cuestión central es ¿Cómo priorizan los académicos algunas actividades sobre otras? Sería iluso pensar que los profesores dedican exactamente la misma cantidad de tiempo y esfuerzo a cada una de las actividades que desarrollan. Además, el profesor puede desarrollar otras actividades que estén vinculadas con su trabajo en la universidad, pero que no estén estipuladas como parte de las obligaciones contractuales y por la cual se les remunera económicamente. Por ejemplo, un profesor que es contratado por la universidad de manera exclusiva para impartir clases a nivel licenciatura, puede utilizar su vínculo con la universidad para generar redes que le permitan realizar investigación, aunque la universidad no le remunere por ello. Este caso hipotético describe a un profesor que busca robustecer su experiencia investigativa, y con ello fortalecer su currículo, esto como parte de un proyecto de carrera académica, para poder ascender dentro de la universidad o conseguir un mejor puesto.

De manera mecánica, se podría decir que la jornada de trabajo del académico puede ser definida como el tiempo que los profesores dedican a satisfacer las necesidades por las cuales fueron contratados. Por ejemplo, en el caso de la docencia, el tiempo que este pasa frente a un grupo dando clases. Pero, si consideramos que su vinculación con la investigación (actividad por la cual no fue contratado) le permite mantenerse actualizado, mejorando el contenido que transmite y explica a los alumnos ¿Esta actividad debe ser considerada como parte de la jornada? ¿El tiempo que dedica a investigación (no remunerada) puede ser considerada calificación? Si la calificación es definida como la composición de relaciones sociales que influyen en la formación para el desempeño de ciertos puestos, esta debe ser considerada trabajo. Por lo tanto, toda aquella actividad que

mejore el desempeño es calificación y por lo tanto trabajo. Es aquí donde el concepto de jornada queda corto para explicar la dinámica laboral en la cotidianidad de los profesores universitarios.

El trabajo académico universitario es un caso particular, por lo que se conoce a través de la experiencia investigativa, los profesores desarrollan una dinámica intensa de calificación. Se mantienen vinculados con actividades que les permiten aumentar su especialización en ciertos temas que desarrollan en la docencia, investigación u otras actividades. ¿Por qué el trabajo académico es particular cuando se habla de jornada de trabajo? ¿Un obrero tiene una línea de montaje en su casa que le permite mejorar sus tiempos de maquilado? ¿Un taxista tiene un simulador con el cual practica su habilidad en el manejo? Con esto no afirmo que el trabajo del profesor universitario sea único respecto a la jornada de trabajo, pero si merece una reflexión que aporte a su conceptualización. ¿Por qué hablar de tiempo de trabajo y no de jornada de trabajo? Ya se explicó que el concepto de jornada está restringido en primera instancia por el marco legal, donde se estipula un horario de trabajo y existe un intercambio de tiempo de vida por un salario. El segundo punto para considerar es que hay jornadas de trabajo fuera de este marco legal, pero todas tienen tiempos definidos en donde se trabaja y en donde no, ya sean jornadas parciales, extraordinarias o acumulativas. ¿El trabajo de los profesores universitarios se desarrolla sólo en los horarios que legal o ilegalmente se han considerado como jornada? Las actividades que realiza el profesorado exceden el tiempo clásico de las jornadas de trabajo, pero además son particulares por sus intermitencias; En un solo día el profesor puede trabajar doce horas continuas, el siguiente día sólo ocho horas, el tercer día ni una sola hora y la próxima semana esa dinámica puede cambiar por completo.

Además, la jornada de trabajo está asociada a un espacio de trabajo específico, por ejemplo: El obrero por lo general desarrolla su trabajo en una fábrica, el taxista trabaja circulando por zonas de la ciudad conduciendo un automóvil. Pero el profesor puede realizar actividades relacionadas con su trabajo en diferentes espacios, como el aula, el laboratorio, el hogar, un cuarto de hotel (cuando se está de viaje), en una ONG, en auditorios públicos (difusión), por solo nombrar algunas.

El concepto de tiempo de trabajo permite caracterizar esas intermitencias temporales y espaciales en las actividades que realiza el profesor, las cuales mantienen un vínculo con el trabajo y por tanto deben ser consideradas parte del proceso de trabajo que desarrolla.

Tiempo de trabajo y no trabajo

El tiempo es un bien finito, cada día tiene un determinado número de horas y minutos, es imposible alargar la duración de los días para poder satisfacer todas las necesidades humanas. Por ello, los sujetos deben de priorizar unas actividades sobre otras y con ello fragmentan el tiempo. El cual se podría pensar en dos grandes dimensiones, tiempo de trabajo y de no trabajo. En este último estarían incluidos, el tiempo de satisfacción de necesidades básicas para la reproducción; el cual es necesario para mantener la vida y poder volver al trabajo. Y el tiempo de ocio, donde se desarrollan todas esas actividades que permiten la recreación y descanso. Estos tiempos están mezclados, aunque hay espacios y momentos donde alguno de ellos predomina sobre el otro. Por ejemplo, cuando un trabajador está en la fábrica y siente la necesidad de ir al sanitario, el tiempo de trabajo fue interrumpido por el tiempo de reproducción, pero, además el trabajador decide tomar un descanso y mirar un video en su celular, el tiempo de trabajo fue sustituido por el de ocio. En este caso hipotético está presente la interacción de diferentes tiempos, aunque el hegemónico es el tiempo de trabajo, porque se está hablando de un trabajador que desempeña una jornada en un espacio específico dedicado a las actividades laborales.

Siguiendo esta lógica ¿Cuáles serían los espacios donde es hegemónico el tiempo de trabajo en la cotidianidad de los profesores universitarios? Pero me parece más interesante pensar en ¿Cómo se ha transformado el tiempo de no trabajo de los profesores? ¿Qué espacios hegemónicos o completamente dedicados al tiempo de no trabajo han sido invadidos por tiempo de trabajo? ¿Por qué los profesores universitarios reducen su tiempo de no trabajo y amplían el tiempo de trabajo? Sería poco explicativo buscar realizar un cronometraje del tiempo de trabajo. Ya que el tiempo puede tener dos enfoques de concepción, el primero

está relacionado con la medición, los segundos, minutos, horas, y demás medidas temporales. Pero, el tiempo también es concebido de manera subjetiva, empezamos a ver que "nosotros somos tiempo, somos este espacio, este claro abierto por los trazos de la memoria en las conexiones entre nuestras neuronas, somos memoria, somos nostalgia" (Rovelli, 2018:202).

> el tiempo subjetivo está relacionado con las emociones, con la forma en que nos relacionamos con el mundo, con otros y con nosotros mismos…es un tiempo al que podría caracterizarse como propio; mientras que el tiempo que miden los relojes pretende estar desligado de las emociones, y por ende de uno mismo (Chávez, 2018: 46).

Se debe de "tener en cuenta que el bienestar de las personas depende, además del ingreso, de la libertad para usar el tiempo, en especial a destinar las horas y minutos adecuados para el desarrollo de las actividades personales y el ocio" (Brígida y Pacheco, 2014, p. 45). Por ello, es necesario reflexionar sobre las transformaciones del tiempo de no trabajo en la sociedad capitalista contemporánea, marcada por la flexibilidad laboral. (Sennett, 2006). La flexibilidad laboral no sólo se centra en la capacidad de contratar y rescindir de personal en función de la producción. También transformó la "disponibilidad de horarios, de desplazamientos, disponibilidad de tiempo y de dislocación en el espacio" (Del Re, 1995, p. 34). La prolongación de las jornadas es una dimensión de la actual precariedad laboral (Pochmann, 1999). La discusión sobre el tiempo de trabajo es de suma importancia ya que cuando este se presenta como dominante sobre el tiempo de no trabajo, lo que se presenta es la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores. Y por lo general este fenómeno no puede entender sin las disposiciones de las direcciones gerenciales o institucionales para ampliar el tiempo de trabajo y con ello acrecentar la producción.

Lo que se ha descubierto es que existe un proceso de invasión del tiempo y espacios de no trabajo por actividades laborales. Los requerimientos del mercado de trabajo académico han presionado a que los profesores aumenten el tiempo de trabajo fuera de las universidades. Realizando actividades de investigación y de manera menos predominante de docencia. Este fenómeno se acrecentó desde las

últimas décadas del siglo XX (Gil, 2006). Pero se hizo más evidente durante el desarrollo de la pandemia de la COVID-19, donde el hogar, fue invadido por la docencia remota. Los profesores universitarios ya habían destinado un espacio de sus hogares para el desarrollo de las actividades de investigación y preparación de los materiales para impartir docencia. Pero con la pandemia tuvieron que encontrar la forma de crear un espacio docente virtual, que tuviera cierta iluminación, calidad de audio e internet estable para impartir docencia de manera remota. Se pensaría que al finalizar la pandemia esta situación terminaría, pero no fue así. El ejercicio forzado de la docencia virtual mostró a las instituciones y a los propios profesores, que muchas actividades podrían desarrollarse bajo esa modalidad. Con lo cual hoy en día se siguen desarrollando actividades de docencia, investigación, capacitación, divulgación y administrativas. Esto no es una cosa menor, ya que hace mucho más complejo el análisis del tiempo de trabajo que desempeñan los actores laborales, pero, además modifico la relación que tenían los profesores con el hogar, un espacio que era asociado al descanso, pero que ha sido invadido por el trabajo. Los alumnos, profesores y autoridades ya no se quedan en las universidades, sino que hoy a través de un aparato electrónico entran a los hogares de los profesores.

Tiempo, control e intensificación del trabajo académico

En el caso de los profesores universitarios los que ha sucedido es la creación de un sistema que fragmentó el salario y este fue vinculado con estímulos y becas. Donde el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) se ha convertido en la institución reguladora del trabajo académico, con su reconocimiento evalúa y designa quién es productivo y con ello merecedor de un estímulo económico, pero también digno de ser reconocido como un buen trabajador. El SNII evalúa la producción de los profesores universitarios, y con ello realiza una distinción entre las actividades, algunas valen más que otras. Este mismo modelo ha sido copiado, total o parcialmente por las universidades, de tal modo que los profesores son evaluados por sus centros de trabajo y después por instituciones federales.

Los profesores han aprendido del sistema, esto los ha llevado a priorizar las actividades que han detectado que las instituciones valoran más, es así como en el

desarrollo de estas vierten sus esfuerzos (Tiempo y fuerza de trabajo). Esto ha impactado en la configuración del proceso de trabajo, pero también ha traído un tipo de autocontrol, donde no es necesario vigilar de manera evidente, ya que los fines están estipulados, porque cada cierto tiempo serán evaluados. De tal modo, que el profesor universitario escribe con una mano y se latiguea con la otra, porque hay que cumplir con la producción. En relación de tiempo y control, es fundamental señalar la importancia de la intensidad del trabajo, esta dimensión puede tener diferencias notables, no importando que se analice la misma actividad. Respecto a este tema Hargreaves (2005) define la intensificación del trabajo de los profesores como un proceso de colonización y control de sus actividades, cuyo eje es la búsqueda de la administración científica de estas. La intensificación de la jornada de trabajo trae consigo una reducción de los tiempos de descanso, lo cual sobrecarga las actividades de los profesores, con ello se estropea la planificación y se afecta la calidad de los servicios educativos (Hargreaves, 2005).

El trabajo desarrollado por los profesores universitarios no es ajeno a las trasformaciones que se dieron en el mundo industrial, fenómenos como la flexibilización y la precarización de las condiciones de trabajo permearon en las universidades. La administración educativa ejerce un control cada vez más férreo sobre el trabajo académico, imponiendo un modelo único de enseñanza y evaluación. Los profesores se ven obligados a seguir rígidos planes de estudio y a utilizar herramientas de evaluación estandarizadas, lo que limita su capacidad para personalizar la enseñanza y atender las necesidades individuales de sus alumnos (Hargreaves, 1992). Apple (1995) además señala que esta carga laboral (relación tiempo-actividades-intensidad) afecta las actividades humanas básicas y genera un cansancio crónico. Lo cual se vincula con otra particularidad de este trabajo, la dimensión etaria, la cual no es parecida a otras actividades, los clímax de productividad se presentan con circunstancias particulares del tiempo de vida. Esta dimensión sobre pasa los intereses del este texto, pero sin duda será trabajada en otro espacio.

Al momento de analizar el tiempo de trabajo se debe de considerar, que los sujetos desarrollan su actividad en un momento especifico de su vida, lo cual influye

en cómo la intensificación del trabajo impacta las demás esferas sociales. Contrario a la idea de tiempo homogéneo, conceptualizado por la economía, las necesidades de la vida, en todas sus dimensiones, no siguen un ritmo constante ni son iguales a lo largo de los diferentes ciclos naturales. Por ello, se puede hablar de un tiempo biológico el cual busca mostrar que las necesidades de las personas se trasforman, dependiendo ciertos periodos críticos de demanda de cuidados tanto por razones de edad como por razones de salud (Aguirre, García y Carrasco, 2005, p. 53). Este tiempo biológico es un elemento transversal al tiempo e intensidad del trabajo, ya que no todos los sujetos comparten las mismas condiciones biológicas y sociales. La carga de trabajo que pueden soportar un joven profesor no es la misma que aquel que se encuentra entrando a la tercera edad. Esto va acompañado de las enfermedades propias de la edad, las cuales pueden imposibilitar que el profesor se desempeñe de igual manera que otros.

Reflexiones finales

Cómo se demostró es este texto el concepto tradicional de jornada laboral, centrado en horas específicas y tareas definidas, no captura la complejidad del trabajo académico. El proceso de trabajo académico implica un conjunto de tiempos, de distinta duración, que se articulan de manera concreta para conformar el tiempo de trabajo de cada profesor. El tiempo se organiza en, pero no es restrictivo a, estas dimensiones: docencia, investigación, divulgación, cualificación y administración. Sí se entiende la calificación como el proceso de constante actualización y aprendizaje de herramientas y habilidad para mejorar el proceso de trabajo. Los profesores universitarios, a diferencia de otras actividades laborales, se encuentran en una constante recalificación, lo cual puede presentarse de manera formal o informal. Está se desarrolla en tiempos que escapan a las relaciones contractuales. Pero son fundamentales para el desarrollo de las dimensiones que componen el proceso de trabajo. En el caso del trabajo académico, el tiempo de trabajo y de no trabajo, se encuentran estrechamente articulados. En algunos momentos es tan fuerte esta relación que no se distinguen las fronteras en dónde termina uno y comienza el otro.

Este texto tiene una aportación teórica que permite analizar el trabajo académico, considera las intermitencias que componen el tiempo de trabajo y con ello se aproxima de mejor manera al análisis del proceso de trabajo. Además, aporta en la búsqueda de transformar las condiciones laborales de los profesores temporales, que son contratados por horas. Busca explicar que el pago que se otorga por una hora de docencia es insuficiente, por la misma génesis del trabajo académico. Las actividades frente a grupo son solo un fragmento del proceso de trabajo. Hay tiempos de trabajo que han permanecido de manera oculta y que no son reconocidos ni remunerados. Este texto es un avance en reconocer que cuando hablamos de trabajo académico, el análisis debe contemplar el proceso, tiempo y carga de trabajo, elementos intrínsecamente relacionados y que contienen particularidades específicas para la actividad laborales que desempeñan los profesores universitarios.

Una deuda de este trabajo es que se debe realizar una acotación conceptual para distinguir el tiempo de trabajo que desarrollan los distintos tipos de profesores que componen el sistema educativo. En el caso de la educación superior, parece que es pragmático segmentar a los profesores en dos grandes grupos. Los definitivos y los temporales. Los cuales comparten dimensiones del tiempo de trabajo, pero es indispensable desarrollar en qué dimensiones muestran particularidades.

Referencias

Aguirre, R., García, C., y Carrasco, C. (2005). El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. *Unidad Mujer y Desarrollo*. CEPAL, Santiago de Chile.

Apple, M. (1995). Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género, *Buenos Aires, Paidós*.

Chávez, G (2018). Notas para una crítica a la «ética del trabajo. *UAA. recuperado: https://revistas.uaa.mx/index.php/euphyia/article/view/1847/1713*

De Laire, F. (1999). La Trama Invisible o los claroscuros de la flexibilidad. *Cuadernos de Investigación. Santiago, Chile.*

Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política i Sociedad*, (19) (75-81).

García, B., y Pacheco, E. 2014. Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México. México: El Colegio de México, A.C., ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, 586 pp.

Gil, M. (2006). *¿Una nueva época? Notas en medio de la turbulencia en Universidad e investigación científica.* Buenos Aires: CLACSO.

Hargreaves, A. (1992) El tiempo y el espacio en el trabajo del profesor. *Revista de educación, 298 (31-53).*

Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid, Morata.

Henao, F. (2008). *Codificación en salud ocupacional*. Ecoe Ediciones Segunda, Bogotá.

Ley Federal del Trabajo. (2019). Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf Consultado el 22/06/2022.

Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 57, 32-39.*

Pasco, M. (2003). Contratos de trabajo de jornada atípica atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa. *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. UNAM:*

Pochmann, M. (1999*). O trabalho sob fogo cruzado*, São Paulo.

Rovelli, C. (2018). The Order of Time, Erica Segre and Simon Carnell. *New York: Riverhead Books*.

Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter. Editorial Anagrama.* México.

Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, 161304. IV.3o.T.337 L. agosto de 2011, Pág. 1358.

13. “¡Zas! Trabaja”: Condiciones de precariedad laboral desde la experiencia de docentes de una universidad pública mexicana

Edwin Ricardo Bravo Verdugo[*]
Adriana Marcela Meza Calleja[**]
Júpiter Ramos Esquivel[***]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.13

Resumen

El trabajo docente puede ser entendido como todas aquellas actividades cotidianas que el profesorado realiza para cumplir con sus funciones en las instituciones de educación superior. A diferencia de latitudes anglosajonas, en Latinoamérica, el trabajo docente se caracteriza por diversas actividades como la enseñanza, investigación, gestión y extensión. Contrario a lo que se suele pensar, los cambios externos ejercen presiones al interior de las instituciones educativas, lo que impacta en la vida laboral de las mismas. En las últimas décadas han ganado terreno políticas educativas de corte neoliberal, las cuales han impactado en el trabajo que realizan las y los docentes en las universidades, en muchos casos propiciando condiciones de precariedad laboral. En ese sentido, el objetivo del presente estudio fue explorar las experiencias de docentes de educación superior en cuanto a las condiciones de trabajo. Para ello se realizó un estudio cualitativo de alcance descriptivo, se recopiló información con entrevistas semiestructuradas y se analizó con la técnica de análisis cualitativo de contenido. Los resultados muestran que las

[*]Maestro en Psicología. Profesor de asignatura en la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7212-3294 ; correo electrónico: edwinricardo.bravo@gmail.com

[**] Doctora en Ciencias Sociales (Sociología). Profesora/Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6011-0373

[***] Doctor en Ciencias Sociales (Estudios Regionales). Profesor-investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8739-4042

experiencias del profesorado muestran elementos de precarización como la disminución de la capacidad de agencia, la reducción de las condiciones laborales, la intensidad del trabajo e impactos psicosociales. De esta forma se vislumbran algunos de los impactos de las políticas neoliberales en las condiciones laborales del profesorado universitario.

Palabras clave: Trabajo docente; Educación superior; Precariedad laboral

Introducción

El trabajo es una actividad esencial para diferentes esferas del ser humano, como son la económica, la psicológica y la social. Dicha actividad tiene relación con el bienestar y la calidad de vida de las personas, por lo que es un factor fundamental tanto de las condiciones materiales como de la salud física y la mental de las y los trabajadores (Muñoz Muñoz et al., 2022). Existe una amplia variedad de actividades a las que el ser humano se puede volcar como fuente de trabajo, en el presente estudio se explora la experiencia de las personas que ejercen el trabajo docente. El trabajo docente puede entenderse como aquellas actividades cotidianas que el profesorado realiza para el cumplimiento de sus funciones en las Instituciones de Educación Superior (IES) (Walker, 2020). Si bien, en otros contextos, como es el caso del profesorado de origen anglosajón, las actividades docentes se pueden vincular solo a la producción y transmisión del conocimiento, debido a las condiciones materiales y simbólicas, en el caso de Latinoamérica las actividades docentes abarcan una gama de actividades más amplia. Las actividades que se involucran en el trabajo docente del profesorado latinoamericano engloban la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión.

Cuando se suele pensar en las IES y en las actividades que se realizan al interior de estas, es común que se les llegue a considerar como algo que es ajeno a los fenómenos y los cambios que ocurren en el mundo del trabajo (Walker, 2020), es decir, se piensa que las IES y las actividades que se realizan dentro de estas se encuentran en una burbuja impermeable, la cual no es afectada por los cambios que se dan en el contexto circundante. Sin embargo, contrario a dicha asunción, el

trabajo docente, al igual que otros tipos de laborales, está sujeto a presiones de fuentes externas que requieren el cumplimiento de compromisos y de cierto desempeño, lo que puede llegar a generar condiciones laborales que impacten de forma poco favorables para el bienestar de las personas que laboral en el contexto universitario (Muñoz Muñoz et al., 2022).

Como muestra del impacto de los fenómenos sociales y políticos en la educación, se puede señalar que, en los últimas tres décadas del siglo XX, a nivel mundial, los sistemas de educación superior comenzaron a atravesar profundas transformaciones que los sometieron a las lógicas del mercado en sus formas de organización, regulación y funcionamiento (Walker, 2020). Esta adopción de las lógicas mercantiles en el campo de la educación responde al auge del modelo neoliberal y su infiltración en las distintas esferas de la vida humana (Jarquín, 2022). Con este auge del modelo neoliberal al campo de la educación, se ha observado que el Estado ha favorecido las tendencias mercantilizadoras de la educación desde hace varias décadas (García González, 2024). Lo anterior ha permitido el avance de la privatización de la educación, lo que es conocido como educación neoliberal. Es importante señalar que, la privatización que se realiza dentro de las dinámicas de la educación neoliberal, no solo se refiere a la aparición de centros educativos de carácter privado, sino también a la concesión de ciertas actividades -como la elaboración de los libros de textos- a empresas privadas y la implementación de políticas públicas que se basan en lógicas empresariales, como son las políticas de capacitación y gestión del capital humano y las políticas de rendición de cuentas (Jarquín, 2022). Se debe señalar que la rendición de cuentas por parte de las instituciones educativas es una acción necesaria (Gil Antón, 2018), sin embargo, el problema es el enfoque desde el que se establecen las políticas antes mencionadas.

Si bien, la aparición del modelo neoliberal fue en la década de los 80’s, fue a partir de los 90’s que este se posicionó en las formas de organización, desarrollo, estructuración y trabajo de las universidades públicas, lo que causó repercusiones particulares en la vida laboral de las y los académicos (Izquierdo Campos et al., 2022). Sumado a lo anterior, fue en esta misma década que, dicho modelo, se concretó en políticas que buscaban promover la calidad, la eficiencia, la

productividad y la evaluación de las actividades académicas desde una óptica empresarial, lo que ha derivado que en la actualidad el financiamiento de las universidades públicas esté sujeto a los resultados obtenidos según los estándares de dichas políticas.

La lógica empresarial que guía al tipo de políticas antes descritas se justifican con la idea de alcanzar una educación de "calidad" y de "excelencia" (Jarquín, 2022). Para conseguir la "excelencia" académica, las y los diferentes actores educativos deben rendir cuentas, esto para poder dar indicadores de su desempeño (García González, 2024). En ese sentido, el discurso de la "excelencia" y "calidad" académica ha llevado a la implementación de sistemas de evaluación como mecanismos para la asignación de recursos económicos las IES públicas mexicanas. Este tipo de programas han promovido una despersonalización e individualización de la actividad docente, por lo que es difícil que los objetivos del profesorado sean compartidos y defendidos colectivamente. Lo anterior ha derivado en un sistema de competencia por la búsqueda de reconocimiento, lo que termina repercutiendo en las funciones medulares del quehacer docente (Izquierdo Campos et al., 2022).

En ese sentido, desde hace tres décadas comenzó la expansión del capitalismo académico en IES públicas a nivel internacional (Izquierdo Campos et al., 2022). El capitalismo académico ha tenido distintas manifestaciones, las cuales pueden variar entre un país y otro, aunque en líneas generales se pueden mencionar: promover la creación de universidades privadas que funcionen con fondos públicos, usar el argumento de la crisis financiera para desfinanciar a las universidades públicas, imponer el pago de cuotas en lugar de promover la gratuidad de la educación y la imposición de una lógica mercantil en el manejo de las universidades, por lo que se deben conducir como cualquier otra empresa, integrándose a sistemas de *rankings* que les permitirán medir "objetivamente" su valor mercantil en términos de calidad y excelencia académica (de Sousa Santos, 2020). Debido a esto último, el estudiantado pasa a ser visto como consumidor de un servicio y el profesorado a ser sujeto de criterios globales de productividad, lo que termina precarizando su labor.

Sobre los puntos antes mencionados relativos al capitalismo académico, se considera importante destacar dos en particular, el tema de la crisis financiera y el uso de sistemas de *ranking* para medir la productividad de las IES y del profesorado. Esto debido a que el mercado laboral del mundo académico se encuentra segmentado, tanto en las condiciones laborales como en los ingresos económicos de las y los docentes (Gil Antón, 2018). Respecto al tema de la crisis financiera, se ha observado que, en México, hay distintas IES que han experimentado dicho tipo de crisis, como son: la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO), la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX), la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) (Izquierdo Campos et al., 2022). La crisis financiera nacional por la que pasan las IES es algo que ha impactado en la identidad y quehacer docente.

Sumado a lo anterior, el capitalismo académico ha instaurado, en las IES, una cultura de competencia y de ganancia, lo que ha generado un tipo de académico que se desempeña bajo un esquema de premios, control, vigilancia y castigos (Izquierdo Campos et al., 2022). Aunado a esto, en Latinoamérica, en las últimas décadas, el profesorado se ha visto sujeto a evaluaciones de carácter tecnocrático, las cuales se orientan a medir la productividad en términos cuantitativos, donde pareciera que lo que hacen no alcanza y que cada vez se les exige hacer más (Walker, 2020). Debido a lo antes mencionado, el profesorado se sobreexplota para tratar de maximizar sus ganancias, aunque esto lo sature de trabajo, si bien esto le es remunerado con estímulos, estos últimos no forman parte de su salario real, por lo que se violan sus derechos laborales (García González, 2024).

Considerando lo anterior, se puede mencionar que, en México, se ha visto que la lógica empresarial se ha integrado en las IES públicas, por lo que se ha adoptado un enfoque de evaluación del desempeño, de esta manera se han desarrollado prácticas académicas e investigativas que se desarrollan en largas

jornadas con el objetivo de tener altos niveles de producción, lo que se asume que se traducirá en mayor reconocimiento y estabilidad económica debido a becas y premios (Izquierdo Campos et al., 2022). En ese sentido, las becas y estímulos han generado que el profesorado priorice las publicaciones y su productividad, ya que las IES buscan docentes productivos. Esto ha llevado a una dinámica de comparación entre la productividad de las y los docentes, lo que se traduce en la extensión de las jornadas de trabajo más allá del horario laboral, invadiendo el tiempo personal del profesorado (Anaya Pedraza, 2024). Tales dinámicas se legitiman con el discurso de la "excelencia" académica, lo que ha conlleva a que se acentúen las condiciones de precariedad laboral, sobre todo en las universidades públicas estatales, aunado a la crisis financiera que atraviesan muchas de estas instituciones (Izquierdo Campos et al., 2022). De esta forma se podría decir que el profesorado universitario experimenta condiciones de precariedad laboral.

El tema de la precariedad laboral no es algo nuevo, se puede remontar a hace más de 150 años, cuando Marx habló de las condiciones de vida y de trabajo que sufría la clase proletaria debido a su condición de desventaja frente a la clase burguesa, la cual en su intento de obtener plusvalor, sometía a la primera a condiciones precarias, las cuales abarcaban desde salarios bajos hasta la intensificación del trabajo (Anaya Pedraza, 2024). De esta forma una parte esencial de la precariedad laboral es la asimetría de poder, no es una dimensión de esta, ya que la segunda permite la primera. En México, distintas investigaciones han encontrado evidencia de condiciones de precariedad laboral en docentes por horas, de tiempo completo y en jóvenes adscritos a IES, tanto del sector público como del privado (Izquierdo Campos et al., 2022). La precariedad laboral se caracteriza por la incertidumbre e inseguridad, lo que se refiere a bajos salarios, poca protección ante la posibilidad de despidos y la escasa o poca posibilidad de ejercer ciertos derechos laborales; por lo anterior, la precariedad laboral se asocia a trabajos con características como se flexibles, desregulados, atípicos, inseguros, desprotegidos e inestables. Algunas dimensiones que componen la precariedad laboral son (Anaya Pedraza, 2024):

- Intensidad del trabajo: Las IES, a partir de sus normas y reglas, pueden establecer ciertos objetivos de producción y, por tanto, influir en la intensidad del ritmo de trabajo. Esta impacta en el desgaste de la fuerza de trabajo, tanto física como mental.
- Capacidad de agencia frente al empleador: esta refleja la capacidad de agencia, entendida como sometimiento o libertad, de las y los trabajadores frente a su empleador. En el ámbito universitario, son las direcciones las que establecen las condiciones laborales, por lo que el profesorado ve reducida su capacidad de agencia.
- Inestabilidad y flexibilización: en el ámbito académico, son situaciones comunes debido a la dificultad de acceder al mercado de trabajo. Esta situación se ha agravado debido a la lógica neoliberal. Desde una visión marxista, esta situación no es algo nuevo, ya que proviene del hecho de que la clase trabajadora solo posee su fuerza de trabajo para ofrecer a cambio de un salario.
- Riesgos psicosociales del trabajo: se refiere a aspectos de salud mental, ya que se ha visto un aumento en los padecimientos mentales debido a situaciones laborales, como el acoso u hostigamiento en el espacio de trabajo, también se refiere a trastornos como el *burnout*.
- Necesidad de multiemplearse: los bajos salarios que se ofrecen a docentes, sobre todo a quienes tienen plazas temporales, lleva a que se vean en la necesidad de tener múltiples empleos para poder cubrir sus necesidades básicas.
- Reducción o suspensión de las condiciones laborales: esto se manifiesta en la vida laboral docente con salarios bajos, la falta de acceso a derechos básicos como el servicio médico, el derecho a la vivienda y la estabilidad laboral.

Partiendo de estas dimensiones, se puede señalar que la precariedad laboral abarca una serie de características objetivas, sin embargo, también implica la manera en que las personas la piensan, viven y experimentan (Izquierdo Campos et al., 2022). Una muestra de lo anterior es que, a pesar que la pertenencia al

Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), suele ser visto como un privilegio para docentes por horas, pero el profesorado de tiempo completo que posee dicho reconocimiento señala que dicho "privilegio" se ve como un pago en ausencia de su salario o de un salario digno, lo que atenta contra sus derechos laborales. Esto ilustra la manera en que experimentan la precariedad laboral desde cierta posición específica.

Considerando que, como se mencionó anteriormente, la precariedad laboral posee cualidades objetivas, pero que también es un fenómeno que requiere de una aproximación a la perspectiva de las personas que la experimentan (Izquierdo Campos et al., 2022), sumado a la crisis financiera de las IES y las condiciones laborales precarias derivadas del capitalismo académico, el objetivo del presente estudio es indagar la percepción de docentes de educación superior sobre sus condiciones de trabajo con la finalidad de conocer si existen condiciones de precariedad laboral. Es importante señalar que lo aquí presentado deriva de un estudio más amplio, para el presente se reportan resultados obtenidos de un estudio de carácter cualitativo de corte transversal que usó un muestreo por conveniencia (Ito Sugiyama & Vargas Núñez, 2005). Para determinar el tamaño de la muestra se usaron los criterios de muestreo y saturación teórica propuestos por Strauss y Corbin (2002). De esta forma se obtuvo la participación de ocho docentes de la Facultad de Psicología de la UMSNH, de las cuales seis son mujeres y dos son hombres. Para el análisis de la información se utilizó el Análisis de Contenido Cualitativo (ACC) con el cual se puede usar para describir e interpretar el contenido de distintas formas de comunicación, tanto orales como escritas (Gonçalves Cardoso et al., 2021). Siguiendo a Bardin (1996), se usaron temas para establecer la codificación de la información, los temas se derivaron de las características de la precariedad laboral antes mencionadas (Anaya Pedraza, 2024).

Con la finalidad de cumplir el objetivo planteado, el presente documento se desarrolla en tres apartados. En el primero se bosqueja, en líneas generales, el panorama de la institución en la que se desarrolla el trabajo. En el segundo, se aborda, desde la óptica docente, los temas de capacidad de agencia y reducción de

las condiciones laborales. En el tercer apartado, se habla de la experiencia docente sobre la intensidad del trabajo en su institución y los riesgos psicosociales que se derivan de la misma. Finalmente, como una sección distinta al desarrollo, se presentan las conclusiones a las que se llega a partir del presente estudio.

La UMSNH, un caso particular

La UMSNH, según el *ranking* Mextudia, se encuentra en el sexto puesto de las universidades estatales y en el décimo de las universidades nacionales (Redacción/La Voz de Michoacán, 2025), sin embargo, a pesar de que el financiamiento de las IES depende de sus puntuaciones en *rankings* (García González, 2024), esta institución se encuentra entre las que han sufrido crisis financieras (Izquierdo Campos et al., 2022). Dicha crisis ha tenido efectos como paros en las actividades administrativas y académicas (Redacción/La Voz de Michoacán, 2019), e incluso llegó a representar una barrera para la acreditación de programas ofertados por la institución (Bustos, 2019). La suspensión de actividades, antes aludidas, se relaciona con el hecho de que la UMSNH haya incurrido en falta de pagos debido a la crisis financiera que sufre (Aguirre Quezada, 2019; Castellanos-Ramírez & Carrasco, 2022), fenómeno que ocurre, en cierta medida, aun en la actualidad (López Téllez, 2024). Si bien, la falta de pagos puede ilustrar, en términos objetivos, la crisis financiera de la UMSNH e indirectamente la precariedad que se cierne sobre el profesorado, es interesante retomar su perspectiva sobre esto. En ese sentido, se puede señalar que una docente comenta que,

> actualmente este rector, sí mis respetos porque sí ha gestionado, en términos administrativos, mejor. Sí se le nota, no sé a qué costo, pero sí se le nota. No sé cuánto nos va a costar eso, no lo sé porque ahora estamos como en un impasse con el sindicato, pues no lo sabemos muy bien. (Docente 4)

Lo que ilustra el fragmento anterior es que, a pesar de la crisis financiera, el profesorado puede llegar a tener una visión positiva del trabajo administrativo realizado al interior de la institución. Si bien, este fragmento se refiere a la gestión previa, por lo que se podría suponer que la valoración puede variar ante la falta de

algunos pagos en la actualidad. Sin embargo, en la administración a la que se hace referencia en el discurso, también se presentaron problemas para la emisión de ciertos pagos (cfr. Cambio de Michoacán, 2021). En ese sentido, es interesante que, pese al incumplimiento de ciertos pagos debido a la crisis financiera de la institución, el profesorado pueda llegar a tener una visión positiva de la administración institucional.

"Vigilar, vigilar y vigilar": la conjunción de la capacidad de agencia y la reducción de las condiciones laborales

Partiendo de las dimensiones propuestas por Anaya Pedraza (2024), sobre la precariedad laboral, se conjugaron las dimensiones de capacidad de agencia frente al empleador y la reducción/suspensión de las condiciones laborales. Para comenzar se puede vislumbrar que, sobre el establecimiento de la dinámica laboral al interior de la institución, se menciona que hay,

> exigencias externas de evaluaciones de calidad que hacen los organismos externos a las universidades, no solo a la Michoacana, sino a todas las universidades. Eso va teniendo implicaciones en las formas en que se constituye la institución, como habíamos dicho hace rato, y las implicaciones que tienen en esos estudiantes ¿no? (Docente 4)

Lo anterior muestra dos elementos primordiales, por un lado, la incorporación de la exigencia de evaluaciones a las universidades; por otro lado, se alude a que las evaluaciones tienen ciertas implicaciones tanto para la institución como para el estudiantado. Este proceso de exigencia de evaluaciones externas se relaciona con,

> una tendencia general de todas las sociedades, una parte de las metamorfosis del sistema capitalista o un sistema capitalista tardío actual contemporáneo pues tiende a convertir todo en mercancía, tiende a convertir todo proceso, toda relación en algo que deba ser evaluable, cuantificable, medible, tiende a reforzar las estrategias de producción y yo creo que la universidad en general, los centros educativos no podían estar exentos a esas tendencias (Docente 8)

Esto indicaría que el profesorado vislumbra, de cierta forma, que la exigencia de evaluaciones externas se relaciona con una tendencia de buscar cuantificar todo, en pos de medir la productividad, derivándose esta tendencia del sistema capitalista tardío. Lo descrito, hasta este punto, por el profesorado se ajusta a la incorporación de políticas de carácter neoliberal sobre la “excelencia” académica y la rendición de cuentas, las cuales se han mencionado con anterioridad (García González, 2024; Izquierdo Campos et al., 2022). A partir de lo anterior, sobre la presencia del modelo de política educativa neoliberal, se puede retomar lo dicho por el profesorado que ilustra el efecto que tienen tales políticas sobre el quehacer al interior de la universidad, ya que se genera un problema con,

> la burocracia, la burocratización de la educación, en donde nos piden evidencia y evidencia de evidencia y comprobar. Por ejemplo, ahora la jefa de academia nos pidió, como que hay que enviar dos evidencias y una se envía por formulario, "mándenme una foto o una captura de pantalla de que enviaron el formulario” y sí me dijo una "yo no le envié nada". Al final no sé si sea cosa de ella o cosa de la dirección, pero es como un vigilar, vigilar y vigilar (Docente 7)

Esto muestra que las políticas de rendición de cuentas, asociadas al modelo de la educación neoliberal (Jarquín, 2022), llevan una vigilancia constante del quehacer del profesorado, por lo que se termina burocratizando la educación. Además, se comienza a vislumbra el tema de la agencia del profesorado frente a la universidad orientada por dicho modelo. El profesorado es vigilado contantemente, a través de la presentación de diversos documentos que sirven como evidencia de su quehacer, aunque se presentan algunas prácticas de posible resistencia, como es el caso de no entregar ciertas evidencias. Si bien, lo anterior podría llevar a pensar que el profesorado percibe que tiene cierta agencia en contra de la vigilancia institucional, también se menciona que,

> en ese vigilar muchos se pueden sentirse como "¡Agh! Pues hago lo que alcance en mis horas" ¿no? Y mis horas me alcanzan para ser burócrata de la educación y no más, eso es cierto. Entonces, creo que se va constriñendo la libertad de trabajar como uno quiere (Docente 7)

Como se puede ver en el discurso anterior, la vigilancia constante lleva a que el profesorado haga lo que alcanza en su tiempo laboral, por lo que, las y los docentes, terminan siendo burócratas de la educación. En ese sentido, el no entregar ciertas evidencias, podría pasar de interpretarse como una medida de resistencia a una muestra de hartazgo por parte del profesorado. Además, se vislumbra que se percibe una limitación a la libertad de trabajar de la manera en que lo desean, lo cual deriva de la vigilancia que requiere la institución para poder cumplir la lógica de evaluar todas las actividades que realiza la planta docente. Algo interesante que el profesorado reconoce, que detrás de las dinámicas de vigilancia institucional,

> están actuando ciertos procesos de ideologización, ciertas ideologías que se traducen a la academia como imperativos de productividad, de excelencia, de calidad, todos estos términos característicos del ámbito empresarial llevados ahora a la educación. Las personas, a veces muy acríticamente, los toman como parte de su discurso para entender su propio trabajo, para determinar las cosas que hacen y todo esto refuerza esta tendencia (Docente 8)

Esto muestra que el profesorado reconoce el sustrato ideológico que subyace a las dinámicas burocráticas institucionales. Sin embargo, también se observa que, las y los docentes, parecen adoptar dicha postura para significar su trabajo, lo que termina fortaleciendo tal tendencia. Esto último se puede vincular a algo mencionado al principio de este apartado, en donde se menciona que la adopción de tendencias capitalistas tiene efectos en la institución y en el estudiantado. Si bien, la burocratización de la educación muestra ciertos efectos institucionales, falta abordar los efectos sobre el estudiantado. En primera instancia, se puede retomar la idea de que el profesorado parece adoptar acríticamente la perspectiva neoliberal para evaluar su trabajo, en ese sentido se menciona,

> creo que hay muchas cosas que están en función de ese estímulo y que se desarrolla su práctica docente y sus actividades de investigación y demás sobre ese estímulo (Docente 4)

Esto muestra que, las y los docentes, desarrollan sus funciones en relación a los estímulos que reciben, siendo variopintas las funciones docentes en el contexto latinoamericano, como docencia, investigación, gestión y extensión (Walker, 2020). Sobre la cuestión de los estímulos externos y las condiciones laborales, el profesorado menciona que,

> en lugar que los trabajadores tengan algún beneficio económico a partir del trabajo para el cual son contratados y para el cual se les paga de manera formal, recurrir a esta especie de pago externo pues ha llevado a eso ¿no? […] los profesores a veces llegan a optar… a defender, más bien, aquello que no forma parte de su contrato laboral como esta productividad necesaria para mantenerse en el SNI o para acceder a los estímulos del desempeño que pues defender los mismos derechos y prestaciones (Docente 8)

El fragmento anterior muestra que el profesorado parece defender los estímulos que reciben a partir de las evaluaciones, sin importar que estos no sean parte de su contrato laboral, incluso dándole más importancia a esto último. Este fenómeno es interesante, ya que ilustra la reducción de los derechos laborales (Anaya Pedraza, 2024), debido a que los estímulos, como es el caso del SNI, no forma parte del salario real del profesorado, por lo que no tiene ningún efecto sobre sus prestaciones, lo que representa una violación a sus derechos y una condición de precariedad laboral (García González, 2024; Izquierdo Campos et al., 2022). En cuanto a los efectos que la persecución de los estímulos económicos tiene sobre el trabajo docente, el profesorado menciona lo siguiente,

> Muchas veces la actividad docente pasa a un segundo término o incluso a un último término, no siempre, pero en muchos casos he observado que es así porque, bueno, en todo esto, en todos estos procesos de obtención de recursos adicionales, la actividad docente no es lo que llega a importar más ¿no? Sino la publicación constante, la presentación de ponencias o asistencia a congresos (Docente 8)

> Yo creo que esto de los incentivos docentes, la beca desempeño, el SNI han dejado o han hecho que el profesor deje de ver a los estudiantes para ver los puntos y las constancias (Docente 7)

Los fragmentos anteriores muestran que la búsqueda del profesorado para el acceso a estímulos, como es el caso del SNI, lleva que descuiden la función de la docencia, enfocándose en las actividades que les dan puntos en las evaluaciones para la obtención de dichos estímulos, como las publicaciones y participaciones en congresos, dejando en última instancia la docencia. Esto coincide con el problema sobre la crisis de identidad docente (Izquierdo Campos et al., 2022), lo que podría implicar que el profesorado está centrando su quehacer e identidad en la obtención de estímulos económicos ajenos a sus derechos laborales y dejando de lado su función docente. De manera sintetizada, se puede decir que la agencia de las y los docentes se ve mermada por la imposición de las lógicas mercantiles, las cuales buscan que sean más productivos o productivas. Debido a eso, hay una constante vigilancia institucional, lo que lleva a que el profesorado considere limitada su libertad para trabajar a su gusto. Además, la implementación de dicho tipo de políticas de rendición de cuentas impacta en los derechos laborales del profesorado y en su quehacer, ya que terminan enfocándose en actividades que les dan puntos para obtener estímulos económicos, los cuales no figuran en sus salarios reales por lo que se violan sus derechos laborales, y dejan en última instancia su función docente.

“¡Zas! Rápido, rápido, rápido”: intensidad del trabajo e impactos psicosociales

En este apartado se conjugan las dimensiones sobre la intensidad del trabajo y los riesgos psicosociales que forman parte del constructo de precariedad laboral. En consonancia con los presentado hasta esto punto, en el discurso del profesorado se puede vislumbrar cierta relación entre las políticas de rendición de cuentas y la intensidad de trabajo, como se puede ver en el siguiente fragmento,

> Estos vicios que existen en toda la academia que, bajo la forma de estímulos al desempeño, SNI, recursos adicionales a salarios y prestaciones pues llevan a los profesores a la exigencia de tener una productividad constante y grande para poder acceder a esos recursos (Docente 8)

En este fragmento aparece la idea de que la existencia de los estímulos económicos lleva a que el profesorado tenga la exigencia de producir constantemente para acceder a dichos recursos. Aquí se muestra que las políticas de lógica mercantil imponen un ritmo de trabajo al profesorado con la promesa de mejores condiciones económicas, lo que podría indicar que se instrumentaliza la precariedad del profesorado para aumentar la producción académica, rasgo característico del capitalismo académico (de Sousa Santos, 2020). La exigencia descrita impacta sobre la intensidad del ritmo de trabajo del profesorado, tal intensidad se ve reflejada en el siguiente fragmento,

> Deja te cuento, me accidente hace mucho tiempo y traía yo collarín, venía aquí a trabajar ¿no? Pero no podía caminar rápido, entonces caminaba normal ¿no? Y fue tan interesante, ¡pero tan interesante! Porque yo caminaba y veía a toda la gente así [Chaquea los dedos] ¡Zas! Así rápido, rápido, rápido, rápido y yo caminando así despacito porque no podía caminar rápido. ¿Has visto la película de *Vecinos Invasores* o algo así? Que hay una ardillita que se toma una... como un *Redbull* y va caminando así "ta, tata, tara" y todo se va deteniendo a su alrededor. Así me sentía, pero al revés, que yo iba caminando muy lento y todo iba muy rápido alrededor mío. Todo era muy rápido, muy rápido, muy rápido, muy rápido y yo decía "no es posible o sea no, ¿cómo llegamos a esto?", pero es institucional, es una cuestión, yo creo que es una cuestión institucional (Docente 4)

En este discurso se puede observar que, el ambiente institucional, ha llevado a que el profesorado tenga un ritmo de trabajo acelerado. Tal velocidad en la manera en que se desplazan las personas refleja la intensidad del ritmo laboral que se vive en la Facultad de Psicología de la UMSNH. Considerando lo anterior, se debe tener en cuenta que la intensidad del trabajo lleva al desgaste físico y mental, lo que deriva en distintos riesgos psicosociales (Anaya Pedraza, 2024), cosas que se ven plasmadas en el siguiente relato,

> he visto que las personas se han deteriorado en su calidad de vida y eso no está bien porque lo que te digo ¿cuál es el costo? Sí, somos una facultad bien chipotle y hemos hecho un montón de posgrados, pero ¿a qué costo?

> ¿cuál es el costo que tenemos sobre nuestras vidas personales, sobre nuestra salud mental, sobre nuestra salud física? Fíjate, cuando empecé a hacer ejercicio […] empecé a hacer ejercicio porque me cansaba mucho. Entonces fui y le dije al entrenador "oye, necesito que me entrenes porque ya me canso mucho" y me dijo "sí" y empecé a hacer ejercicio y claro me empecé a sentir muy bien. Pero, después de un tiempo, pensé "que estupidez" o sea mi demanda hacia el entrenador para que me entrenara era porque ya no aguantaba las jornadas de trabajo y tenía que aguantar, ¿te das cuenta? Es una tontería, o sea ¿cómo te entrenas para aguantar más? Para algo que te están "¡Zas! Trabaja, trabaja" -"ya no aguanto, deja entreno" ¿no? Después me pareció una estupidez […] Entonces, en ese sentido, sí creo que algunos de mis compañeros y compañeras se han de sentir así y ¿qué hacemos? Pues vamos y nos vitaminamos o vamos al médico para que nos den algo para que estemos bien, he escuchado que muchas de mis compañeras y compañeros, bueno no muchas, pero algunas se están medicando porque no pueden dormir, una pastilla, tienen episodios de ansiedad, una pastilla, tienen colitis, una pastilla, ¿te das cuenta? Entonces, creo que el estrés y todo lo que provoca la institución nos va a dar en toda la torre, así... (Docente 4)

En este fragmento se puede vislumbrar el desgaste físico y mental que sufre el profesorado debido a la intensidad del trabajo que viven al interior de la UMSNH. En el lado físico mencionan que, debido al desgaste por el ritmo de trabajo, la necesidad de ejercitar para soportar las jornadas de trabajo. Esto es algo que terminaron reconociendo como un sinsentido, ya que se reconoce, de forma implícita, que se entrenaba para tolerar la explotación a la que se le somete en la institución. Por el lado mental, se menciona que hay docentes que sufren de insomnio, ansiedad, estrés y colitis nerviosa, al punto de tener que medicarse para lidiar con tales padecimientos. En conjunto, esto muestra los efectos físicos y mentales que tiene el ritmo de trabajo acelerado que se vive dentro de la facultad en cuestión.

Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha abordado la manera en que las políticas neoliberales han incursionado en el ámbito educativo, particularmente de la educación superior, lo que ha llevado a la aplicación de políticas de rendición de cuentas que buscan aumentar la productividad de las IES, esto bajo una lógica mercantilista. La puesta en marcha de dichas políticas, bajo el discurso de la "excelencia" académica, ha llevado a una crisis de la identidad y quehacer docente, lo que se potencia con los problemas financieros que experimentan las IES, llevando a la precariedad laboral del profesorado universitario (Anaya Pedraza, 2024; García González, 2024; Izquierdo Campos et al., 2022; Jarquín, 2022).

Los resultados del presente estudio muestran que, desde la experiencia de docentes de la Faculta de Psicología de la UMSNH, la precariedad se vive debido a la implementación del tipo de políticas antes mencionadas. Esto debido a que, debido a los problemas financieros de la universidad, el profesorado se ve bajo la exigencia de aumentar su productividad para poder acceder a estímulos económicos. Los cuales violentan sus derechos laborales, debido a que dichos estímulos no impactan su salario real, lo que lleva a que no tengan peso en sus prestaciones oficiales. Asimismo, la intensidad del trabajo lleva a que la función docente sea dejada de lado, para enfocarse en actividades que les permitan acceder a los recursos financieros prometidos. Tal ritmo laboral termina por impactar en la salud física y mental del profesorado, al punto que han tenido que ejercitarse para soportar la exigencia física y/o medicarse para tratar los malestares psicológicos que padecen debido a la carga laboral. Contrario a la propuesta marxista, donde Engels (1876/2016) considera que el trabajo humanizó al mono, es decir, de alguna manera se ve al trabajo como un medio que elevó a cierta especie animal a la condición humana, en este estudio se observa que ciertas condiciones laborales pueden tener un efecto deshumanizante. Debido a ello, se considera pertinente realizar otros estudios que profundicen las condiciones laborales del profesorado y de otras y otros trabajadores de las IES.

Bibliografía

Aguirre Quezada, J. P. (2019). Obligatoriedad, gratuidad y universalización de la educación superior en México. Debate actual. *Temas de la agenda,* (14), 1-5. http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/4683

Anaya Pedraza, P. A. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 45*(96), 65-86. http://dx.doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa

Bardin, L. (1996). *El análisis de contenido*. Akal.

Bustos, J. (2019, diciembre 21). Peligran acreditaciones de la UMSNH, ante crisis económica. *La Voz de Michoacán*. https://www.lavozdemichoacan.com.mx/michoacan/educacion/peligran-acreditaciones-de-la-umsnh-ante-crisis-economica/

Cambio de Michoacán. (2021, 15 de diciembre). La rueda de la historia: 2021, inicia vacunación y maestros de la UM amanecen sin salarios. *Cambio de Michoacán*. https://cambiodemichoacan.com.mx/2021/12/15/la-rueda-de-la-historia-2021-inicia-vacunacion-y-maestros-de-la-um-amanecen-sin-salarios-i/

Castellanos-Ramírez, J. C. & Carrasco, S. A. N. (2022). Educación superior en México: los retos del gobierno presidencial en el periodo 2018-2024 en materia de cobertura. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 30*(115), 394-413. https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902288

de Sousa Santos, B. (2020, julio 2). Boaventura: A universidade pós-pandêmica. *OutrasPalavras*. https://outraspalavras.net/alemdamercadoria/boaventura-a-universidade-pos-pandemica/

Engels, F. (2016). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Fontamara. (Obra original escrita en 1876)

García González, A. (2024). La uberización y superexplotación del trabajo docente en la era digital. *Estudios y Perspectivas. Revista Científica y Académica, 4*(2), 786-806. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i2.259

Gil Antón, M. (2018, 20 de agosto). Los profesores de tiempo repleto: tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad. *El Universal*.

https://www.puees.unam.mx/curso2022/materiales/Sesion13/Gil2018_LosProfesoresDeTiempoRepleto.pdf

Gonçalves Cardoso, M. R., Saramago de Oliveira, G., & Mendonça Ghelli, K. G. (2021). Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. *Cadernos da Fucamp, 20*(43), 98-111. https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347

Ito Sugiyama, M. E., & Vargas Núñez, B. I. (2005). *Investigación cualitativa para psicólogos. Desde la idea hasta el reporte*. UNAM/Miguel Ángel Porrúa.

Izquierdo Campos, A. I., Catalán Montiel, A., & Ponce Crespo, C. I. (2022). Condiciones de precariedad laboral en una universidad pública mexicana: percepciones, capacidades y recursos de los investigadores. *Revista de la Educación Superior, 51*(204), 1-22. https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v51n204/0185-2760-resu-51-204-1.pdf

Jarquín, M. (2022). *La pedagogía del capital. Empresarios, nueva derecha y reforma educativa en México*. Foca.

López Téllez, R. (2024, 18 de diciembre). Incumple rectoría con pago de aguinaldo; SUEUM protestará con plantón este jueves. *Cambio de Michoacán*. https://cambiodemichoacan.com.mx/2024/12/18/incumple-rectoria-con-pago-de-aguinaldo-sueum-protestara-con-planton-este-jueves/

Muñoz Muñoz, D., Montero, C., & Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín REDIPE, 11*(6), 110-124. https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1841

Redacción/La Voz de Michoacán (2019, octubre 9). Por falta de presupuesto, UMSNH y 24 universidades más van a paro este día. *La Voz de Michoacán*. https://www.lavozdemichoacan.com.mx/morelia/por-falta-de-presupuesto-umsnh-y-24-universidades-mas-van-a-paro-este-dia/

Redacción/La Voz de Michoacán. (2025, 10 de enero). UMSNH, en el top 10 de las mejores universidades del país junto a la UNAM y el ITESM. *La Voz de Michoacán*. https://www.lavozdemichoacan.com.mx/michoacan/educacion/umsnh-en-el-top-10-de-las-mejores-universidades-del-pais-junto-a-la-unam-y-el-itesm/

Strauss, A., & Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.

Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo docente universitario. *Revista de la Educación Superior, 49*(193), 107-127. https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v49n193/0185-2760-resu-49-193-107.pdf

14. Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como modeladores del estrés en una empresa de autopartes del estado de Guanajuato

Erick Hurtado González[*]
Alejandro Francisco Islas Trejo[**]
Fernando Manuel López-España Méndez[***]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.14

Resumen

Aunque el acceso al trabajo digno está garantizado en su marco regulatorio, el cumplimiento de los derechos no siempre es el objetivo de las empresas del sector automotor, que se rigen por una lógica de mayor ganancia a menor costo. Tal situación propicia factores de riesgo psicosocial específicos para esta industria: peligros físicos y ambientales, relaciones laborales deficientes, nulo control sobre el trabajo, entre otros. En relación con esto se encuentra que la mayor concentración de empresas autopartistas del país se ubica en la región Bajío, siendo especialmente Guanajuato un estado con gran despegue industrial y en atracción de inversiones en años recientes. El objetivo de este estudio es analizar el vínculo por modelamiento de los los factores y riesgos psicosociales sobre el estrés en trabajadores de una empresa de autopartes del bajío. Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental, cuya población de estudio se compone de una plantilla de 655 trabajadores operativos de una empresa de autopartes ubicada en dicho estado.

[*]Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5195-0693 ; correo electrónico: erick.hurtado@uaq.mx
[**]Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0007-2096-9977
[***]Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-3841-5625

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial; Factores de protección psicosocial; Estrés.

Introducción

La posición de nuestro país como nación en desarrollo, cuya dependencia de inversiones de capital extranjero y falta de aplicación del marco regulatorio del trabajo, aunado hasta ahora a la incapacidad de su gobierno para regular la balanza, lo sitúan en desventaja dentro de una relación con las empresas representantes de intereses transnacionales, de lo cual los trabajadores resultan finalmente los más afectados en varias áreas de su vida, interesando a este escrito lo concerniente a los factores y riesgos psicosociales que desprendiéndose de ello impactan su salud mental. El problema que se plantea es que el trabajo digno está sustentado en la normatividad internacional y nacional que rige la dinámica del trabajo en nuestro país, lo que sin embargo llega a contraponerse con los intereses de las empresas automotrices de corte trasnacional. Ello engendra factores de riesgo psicosocial cuyo origen parece ser estructural pese a que el tratamiento que se les da en ocasiones es individual, con lo que dichas formas de afrontamiento se convierten en remiendos locales que no brindan una respuesta adecuada al sufrimiento generado en las personas.

Según sostiene el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2019), el 75% de los mexicanos sufre de fatiga por estrés laboral, porcentaje superior al padecido por los trabajadores de China y Estados Unidos. Dado lo anterior, se revisa la normatividad del trabajo en materia de factores de riesgo psicosocial, y se busca diferenciar factores y riesgos psicosociales en su especificidad. Relacionado con ello, se retoma el estrés en el ámbito laboral con sus determinantes para la salud mental en el trabajo. En el año 2017, en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señaló que se encontraba en proceso una actualización de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes vinculadas al trabajo. La legislación no había sido modificada desde hacía casi 50 años, por lo que se reconoció que a lo largo de ese tiempo las formas de producción, y con ellas

las enfermedades ligadas al ámbito laboral, cambiaron de manera importante. Tal como lo menciona la STPS "La exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a los agentes de riesgo psicosocial y ergonómico causantes de enfermedades, evolucionaron, dando pauta a la aparición de nuevas enfermedades" (STPS, 2017, pág. 216). Es importante señalar que entre estos agentes se encuentra el “estrés laboral” considerado como un riesgo psicosocial.

La revisión teórica realizada señala que no existe un consenso entre autores respecto de aquello a lo que se hace referencia al abordar los factores de riesgo psicosocial, no obstante esta investigación se adhiere al punto de vista de Neffa (2015), quien refiere que el trabajo no es enfermante necesariamente, sino que son los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del trabajo, las condiciones del empleo y las relaciones sociales en el trabajo, los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales, dando origen a afectaciones en la salud y problemas para el desenvolvimiento en sociedad. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales también pueden ser protectores, dependiendo del manejo que se haga de ellos. Así también, este estudio sigue el punto de vista de Dejours (2019) cuando reconoce que existen diferencias entre individuos, pero que el origen de las enfermedades mentales en el trabajo no depende de la vulnerabilidad individual, sino de las formas de organización del trabajo, ya que en la medida en que cambian estas últimas aumentan las primeras.

Noriega et al. (2009) por su parte, mencionan que, pese a que hay un notable deterioro de las condiciones de trabajo, datos oficiales acerca de accidentes laborales muestran un descenso de acuerdo con cifras del IMSS, y que para que eso ocurra se entremezclan distintos factores como el incremento de la población ocupada en tareas de menor peligro como las del sector de servicios. También, el aumento de empresas con área médica propia en donde muchos de los accidentes se atienden y no llegan a la seguridad social, siendo únicamente los más graves los que llegan a esa instancia y son tratados por medio de atención médica —podríamos agregar psicológica o psiquiátrica— especializada. Los autores consideran que, sin embargo, lo grave y letal de los accidentes en conjunto con lo

tarde que se detectan los padecimientos del trabajo, dejan ver la prevalencia de condiciones laborales que afectan negativamente la salud de los trabajadores.

Un problema indicado en lo relativo a la medición del fenómeno en las naciones en vías de desarrollo, es que la ausencia de datos relacionados con el estrés en el trabajo se debe a formas de registro deficientes y a la falla en el examen de sus consecuencias vinculadas en la mayor parte de dichos países. Muestra de esto es que en el IMSS —que congrega a la mayor parte de los trabajadores con seguridad médica en México— los trastornos mentales y del comportamiento comenzaron a registrarse como parte de las enfermedades laborales sólo a partir del año 2014, y aún hoy las cifras oficiales presentadas no coinciden con las estimaciones de organismos nacionales e internacionales que ubican a nuestro país como uno de aquellos en donde los trabajadores sufren de los más altos grados de estrés como resultado de las condiciones de trabajo actuales.[50]

Ahora bien, la razón de tomar al sector automotor como área de estudio responde a que funge como actor estratégico en la economía mexicana, muestra de ello es que en 2017 de cada 100 pesos de productos de manufactura 20 correspondieron a este. Y la actividad líder en empleos para esta industria es la fabricación de partes para vehículos, la que generó trabajo para 9 de cada 10 personas (87.7%) ocupadas en todo el sector en 2017. Las empresas autopartistas, 1234 hasta el año 2015, se ubicaron en 22 estados de nuestro país, pero mayormente en la región automotriz del Bajío, la que se ha convertido en uno de los *clusters* con mayor movimiento, y Guanajuato en específico ha tenido un ascenso significativo en cuanto a crecimiento industrial y atracción de inversiones en los últimos años (Méndez, 2015).

Derivado de lo anterior, la pregunta de investigación que nos ocupa es ¿de qué manera los factores y riesgos psicosociales modelan los síntomas de estrés en

[50] De 2014 a 2020, este instituto contabilizó 983 atenciones por trastornos mentales y del comportamiento considerados como enfermedades de trabajo en todo México y 53 en el estado de Guanajuato, según consta en sus memorias estadísticas (IMSS, 2021). Sin embargo, como parte de la información relativa a la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental en 2017, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) calculaba que una de cada cinco personas a nivel global puede sufrir afectaciones en su salud mental relacionadas con el trabajo, lo que no coincide con las cifras antes mencionadas, ya que en enero del 2021 el IMSS reportó 981,708 trabajadores asegurados para el estado de Guanajuato.

trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato? Esto con la finalidad de analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y la forma en que es determinada por factores y riesgos psicosociales, así como la presencia de factores psicosociales de protección.

Nota metodológica

Objetivos:

- General

  Analizar el modelaje que efectúan los factores y riesgos psicosociales en las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, así como indagar la presencia de factores psicosociales protectores en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

- Específicos:

  Identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo.

  Identificar las condiciones de salud mental vinculadas a estrés en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

Metodología:

Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental que examina el caso particular de una empresa perteneciente a la industria automotriz del estado de Guanajuato, con el fin de generar conocimiento sobre el vínculo por modelaje entre los factores de riesgo psicosocial, los factores de protección psicosocial y la salud mental de los trabajadores de esta industria en ese contexto específico.

Población de estudio:

Una plantilla de 626 trabajadores operativos de la planta A de una Empresa de Autopartes (EA) ubicada en el estado de Guanajuato, dedicada a la producción y distribución de cuero, piezas troqueladas de piel y fundas de asientos de piel para el mercado premium de la industria automotriz en todo el mundo. A esta planta le

corresponde la parte del recurtido y acabado del cuero, el que posteriormente se envía a otras plantas de la empresa para el corte y confección final de las piezas o a clientes externos.

Procedimiento realizado para el trabajo de campo:

El trabajo de campo desarrollado en la Empresa Autopartista tuvo lugar del 22 de marzo al 8 de octubre del 2021. Cabe señalar que esta empresa no se vio afectada por paros de ningún tipo desde que a mediados del año 2020 se considerara a la industria automotriz como actividad esencial en México, lo que permitió la implementación de las técnicas y los procedimientos necesarios de manera fluida pese a la pandemia por COVID 19 que se encontraba atravesando el mundo entero.

Observación

Se buscó apreciar las condiciones laborales y ambientales en que se desempeñan los trabajadores, así como estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud que son posibilitadas por la empresa. Los indicadores con los que fue posible trabajar y que permitieron guiar la obtención de información por este medio, así como las fechas y el personal de la empresa que lo facilitó se enlistan en la siguiente tabla:

Tabla 1. *Información obtenida por medio de observación no participante*

Indicador	Fechas	Personal que la facilitó
Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y mental que son posibilitadas por la empresa	-22/03/21 -06/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Ritmo de trabajo	-20/04/21	
Cantidad de trabajo	-04/05/21	
Riesgos físicos (objetos presentes)	-18/05/21	
Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo	-01/06/21	
Posibilidad de control sobre el trabajo	-29/06/21	
Tipo de relaciones entre operadores de producción con sus superiores y entre los mismos operativos		

Fuente: elaboración propia.

Análisis documental

Se guio por medio de lógica inherente a la pregunta de investigación y de la viabilidad y accesibilidad a la documentación disponible. Se consideró para ello a:

- Las leyes, tratados, normas y reglamentos nacionales e internacionales por los que se rige la empresa en materia de factores y riesgos psicosociales
- Los reglamentos internos y las políticas de la empresa
- Los registros de accidentes e incapacidades: por motivo, por duración y por frecuencia.

Esto posibilitó ubicar la adhesión de la empresa a la normativa en materia de factores de riesgo psicosocial y relacionarla con los resultados de las demás estrategias de recogida de datos, en cuanto a cómo esto se ve reflejado en las prácticas laborales cotidianas y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

Tabla 2. *Documentos de la empresa obtenidos para su análisis*

Documento	Fechas	Personal que la facilitó
Video de inducción para trabajadores de nuevo ingreso a la empresa Grabación de audio con la explicación general del proceso de trabajo que se realiza en la planta Registro por escrito de las operaciones que conforman el proceso de trabajo de la planta	06/04/21	Encargado de adiestramiento de la planta
Comunicación de toma de consciencia sobre el trabajo realizado Formato de ideas de mejora continua Revista electrónica de las plantas Cartas de flexibilidad Misión y visión de la empresa Valores de la empresa Video sobre los valores de la empresa Políticas de capacitación y entrenamiento,	20/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta

de ética y conducta Política de prestaciones del personal de servicios (operativos) Política de prevención de RPST Política de reclutamiento y selección de personal Política de relaciones laborales Política de seguimiento de resultados ECO (Encuesta de Clima Organizacional) Política para derecho al premio de asistencia y puntualidad Política para el control del tiempo libre extra de servicios en personal operativo Reglamento para uso de taxis (para operativos que salen tarde del trabajo). Programa de empresa saludable Lay out de la planta Distribución de información en tableros de avisos		
Revista electrónica de la planta, que entre otras cuestiones contiene información sobre la NOM035	29/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Diagrama de la comisión de seguridad e higiene de la planta Relación de accidentes e incapacidades de la planta Directorio de emergencias Infografía con el equipo de protección personal requerido dentro de la planta	18/05/21	Supervisora de seguridad e higiene de la planta

Fuente: elaboración propia.

Entrevistas

Se llevaron a cabo con dos actores distintos, trabajadores operativos en general e informantes clave. La cantidad aplicada, 20 en total, se definió por medio del criterio de saturación. La muestra fue no probabilística y la selección de los participantes se realizó por oportunidad.

Tabla 3. *Entrevistas a informantes clave*

Puesto	Fecha
Representante de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21

Reclutadora (selección de personal)	24/09/21
Representante de la empresa en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21
Administradora de entrenamiento técnico (capacitación)	24/09/21
Encargada de relaciones laborales legales (jefa de recursos humanos)	24/09/21
Responsable del área médica	28/09/21 (virtual vía zoom)

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. *Entrevistas a trabajadores operativos*

Operación	Área	Fecha
Tambores RT	Recurtido	07/10/21
Tambores RT (y embancado)	Recurtido	07/10/21
Pesado (químicos)	Recurtido	07/10/21
Escurrido y desvenado	Recurtido	07/10/21
Toggling (Carlessi)	Recurtido	07/10/21
Pulido y desempolvado	Recurtido	07/10/21
Selección	Recurtido	07/10/21
Desorille wet blue	Recurtido	08/10/21
Desorille	Acabado	08/10/21
Toggling (máquina MZ)	Acabado	08/10/21
Grabado	Acabado	08/10/21
Pistolas	Acabado	08/10/21
Preparaciones	Acabado	08/10/21
Raspado (y desorille)	Recurtido	08/10/21

Fuente: elaboración propia.

Los cuestionaros y escalas

SWS Inventario de salud mental, estrés y trabajo: es un inventario de auto reporte que tiene por objetivo evaluar los niveles de estrés y salud mental de la población productiva según las áreas personal, laboral-organizacional, y social situacional, pudiendo aplicarse a adolescentes y adultos. Tiene fundamento en el modelo teórico sobre salud mental, estrés y apoyos de Ostermann (1989) y Ostermann y Gutiérrez (1999) que considera además de la cultura, la economía y el clima organizacional,

aquellas variables negativas (estrés) y positivas (apoyos) que contribuyen al bienestar (o malestar) y a la salud mental de las personas en situación productiva. Se encuentra estandarizado para población mexicana, con la que arroja un alfa de Cronbach de .82.

En cuanto las limitaciones metodológicas y posibles sesgos en la cuantificación de algo tan subjetivo como el apoyo percibido en el trabajo, es importante mencionar que los inventarios miden variables específicas como la satisfacción laboral, el tipo de cultura organizacional, el estrés o la depresión entre otros. (Hernández Sampieri, 2014) explica sobre las escalas para medir las actitudes, que una actitud es una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o símbolo, y que los seres humanos tenemos actitudes hacia una diversidad de estos, por ejemplo, hacia la familia, la ley, nuestro trabajo, un proceso productivo, nosotros mismos, etc. También, que las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos o conceptos a que hacen referencia, pero aclara que las actitudes sólo son un indicador de la conducta, no la conducta en sí misma, por lo que las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos”.

Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo

Forma parte de la Norma Oficial Mexicana 035 que versa sobre “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención” (N0M 035, 2018), y se aplica a los centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores. Su fin es determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto. La muestra para la aplicación de estas escalas fue no probabilística y la selección de los participantes se realizó por oportunidad, utilizando los siguientes parámetros:

Tabla 5. *Muestra de trabajadores operativos para la aplicación de escalas*

Unidad de análisis	Empresa Autopartista
Número de operativos	626
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Muestra	239

Fuente: elaboración propia.

En el caso del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo (guía III de la NOM O35) se llevó a cabo una adaptación del instrumento, reduciendo el número de reactivos de 72 a 34. Esta se realizó seleccionando los reactivos que se relacionaban de forma directa con el objetivo de la investigación, tomando en cuenta que la finalidad de esta no era llevar a cabo una certificación de la empresa, sino identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo. No obstante, se le aplicó una prueba de fiabilidad por medio del programa estadístico SPSS, la que arrojó un Alfa de Cronbach de .874, lo que la ubica con una buena consistencia interna.

Estrategias para el análisis de la información

Enfoque cualitativo

Una vez concluido el trabajo de campo y con miras ara realizar el análisis categórico de la información obtenida en el abordaje cualitativo y las diferentes técnicas aplicadas como parte de este, se utilizó el programa de investigación y análisis de datos cualitativos Atlas.ti 9. El plan consistió en llevar a cabo primero una categorización teórica operando de manera deductiva desde la teoría hacía los datos recabados. De esta parte del análisis realizado se derivaron 8 categorías teóricas: capacitación, condiciones y medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, libertad de asociación, no discriminación, prevención de riesgos, rotación de turnos, salario digno. Para esto se utilizó el corpus de documentos que integran el marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo, teniendo como unidades de observación los 7 Convenios en los que se adhiere México a la OIT (2014), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (CNDH, 2021), las Líneas

Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales (OCDE, 2013), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (SCJN, 2018) , la Ley Federal del trabajo (2018), el Reglamente Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), la Ley del Seguro Social (2021) y la NOM 035 (2018).

Por su parte, se derivaron 9 categorías teóricas relacionadas con Factores de Riesgo y de Protección Psicosocial del análisis de la observación no participante, de la investigación de los documentos obtenidos de la empresa y de las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos: sistemas y niveles de remuneración, servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores, ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo, modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional, posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, organización, grado de división, contenido y significación del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, zona estado de malestar psíquico. Estas categorías se desprenden de la teorización que Neffa (2017) realiza sobre las determinantes de los factores psicosociales en una organización, así como de los desarrollos de Dejours (1998) sobre la capacidad del trabajo para la afectación de la salud mental del trabajador, al ubicarlo entre el trastorno mental y el bienestar psíquico, en un espacio no de trastorno mental pero sí de sufrimiento psíquico constante:

Ahora bien, posteriormente se llevó a cabo una categorización empírica partiendo de los hallazgos en campo hacía la teorización, resultando 8 categorías empíricas derivadas del análisis de la observación no participante y las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos: aceptación del riesgo a cambio de remuneración, el riesgo como responsabilidad individual, cambios y consecuencias derivados de la pandemia por covid-19, crisis de delincuencia como riesgo psicosocial, identificación con el discurso empresarial, imagen positiva de la empresa, inconformidad con la empresa, validación del trabajo extra.

Enfoque cuantitativo

A partir de los resultados arrojados por las escalas aplicadas se construyeron 2 bases de datos con variables nominales, una para cada una de las pruebas, las cuales se depuraron posteriormente y se tradujeron a términos numéricos con miras a su empleo en la construcción de modelos estadísticos. Para el análisis de la información recabada y la creación de modelos lineales fue empleado el programa estadístico SPSS.

Modelamiento entre estrés y apoyo en el trabajo: se utilizó un modelo lineal general, el que asume que la variable dependiente es el resultado de la combinación lineal de las variables independientes, y en este sentido es parecido a la regresión, pero tiene la ventaja de que pueden incluirse variables nominales (en este caso sexo y área). El primer paso es verificar que los datos que sean coherentes, eficientes y sin sesgo.

Sin sesgo: la aplicación del SWS fue llevada a cabo con suficiente tiempo para que los operativos de la empresa pudieran contestarla (el establecido como promedio en el propio *test* más un lapso de tolerancia), en un ambiente controlado libre distractores (aula de usos múltiples de la empresa), sin coacción (bajo consentimiento informado), así como con las condiciones ergonómicas necesarias para su realización (en cuanto a espacio y mobiliario). Y pese a que la aplicación fue computarizada, ello no representó ninguna imposibilidad para los operativos, debido a que se encuentran familiarizados con el ingreso de información vía computadora a programas de registro de sus actividades en la empresa. También se siguieron las medidas sanitarias requeridas para prevención de contagios por COVID-19 como aplicación de gel antibacterial a la entrada y salida del recinto, sana distancia y desinfección de superficies (la toma de temperatura se llevó a cabo la entrada de la empresa).

Por otro lado, pese a que el número de mujeres en la muestra es mucho menor a la cantidad de hombres, esto no representa un sesgo, debido a que, si bien el criterio de selección fue por oportunidad, en la población de trabajadores operativos de la empresa autopartista existe una relación de 1 a 5 entre mujeres y hombres, es decir que de los 626 operativos que allí laboran 109 son mujeres y 517 hombres. Esto debido a que según se señala en las entrevistas a informantes clave y a

operativos, es hasta hace apenas pocos años que empezaron a laborar mujeres en esta planta.

Eficientes: se utilizó el coeficiente de variación.

- Cociente del error estándar de la muestra entre la media.
- Edad-estrés y apoyo oscilan entre el 1%, lo que significa que la varianza es mínima y que por lo tanto no son necesarias más observaciones para obtener estimaciones confiables.

Coherentes: se utilizó el cálculo del margen de error.

- Producto de multiplicar el error estándar por puntuación z de una distribución normal asociado a un 95% de confianza (1.96)
- En los tres casos para un margen de error de 95% de confianza es cercano a 1, lo que es muy inferior al valor de la media.
- Error relativo que se obtiene de dividir error entre la media.
- En los tres casos está por debajo de 15%.

El segundo paso es la creación del modelo. Como se utiliza un modelo lineal general se parte de supuesto básico de la normalidad de las variables numéricas y la NO correlación de las variables independientes. Para verificar la normalidad se aplicaron dos pruebas:

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Shapiro Wilk

Ambas pruebas concluyen para las tres variables que estas no son normales, los valores sugieren rechazar la hipótesis nula de que no hay diferencia entre la distribución de nuestras variables y una distribución normal. Como no son normales se procedió a su transformación a logaritmos. Para verificar la no correlación de las variables independientes se realizó la correlación Pearson. El resultado muestra una correlación significativa, pero débil, por lo que ambas variables pueden utilizarse en el modelo. Así también, en todos los casos la prueba Chi cuadrada mostró que no hay relación entre las variables y la prueba Eta mostró correlaciones sumamente bajas. Para evaluar el poder explicativo del puntaje de apoyo laboral sobre el puntaje de estrés en el trabajo se generó primero un modelo nulo que

únicamente tiene el intercepto como variable explicativa. A continuación, se generó un modelo con todas las variables y se procedió a la comparación de ambos modelos. El modelo nulo alcanza un coeficiente de determinación de 0. lo que significa que su poder explicativo es mínimo. En este modelo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que implica que se han omitido variables con efectos sistemáticos en la explicación. Por su parte, el modelo con las variables seleccionadas alcanza un r cuadrado de .38, es decir explica el 38% de la varianza con respecto de la media. Su poder explicativo es muy superior al del modelo nulo.

Resultados y discusión

La salud mental en la EA y su modelaje por medio de los factores y riesgos psicosociales

En la última actualización que se realizó a la Tabla de Enfermedades del Trabajo y a la Valuación de Incapacidades Permanentes en México (Diario Oficial de la Federación, 2022), por primera vez se incorporan enfermedades de tipo psicosocial, lo cual significa un gran cambio de perspectiva impulsado por las nuevas formas de trabajo y sus maneras de impactar la salud de los trabajadores. El RFSST (2014) en su artículo 3 define a los factores psicosociales como aquellos con la capacidad de provocar en el trabajador trastornos de ansiedad, trastornos que no sean orgánicos del ciclo sueño y vigilia, de estrés grave, así como de adaptación "derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral". En lo que respecta al artículo 43 de este RFSST, a su vez instituye las obligaciones atribuibles a la figura del empresario o patrón, las cuales deberá cumplir a efectos de evitar, o bien controlar, la incidencia de los riesgos psicosociales en el seno de la organización. Asimismo, el RFSST establece que tendrán además consideración de factor de riesgo psicosocial aquellos que derivan de unas condiciones peligrosas inherentes al trabajo, cuando éstas impliquen su realización en condiciones inseguras, con alta demanda de responsabilidad o bajo una exigencia alta de concentración durante periodos prolongados.

Para la NOM 035 (2018) los factores de riesgo psicosocial también son concebidos de acuerdo con la definición del RFSST, y dentro de los mismos factores se señalan las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo excesivas, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo superiores a las señaladas en la LFT, rotación de turnos sin periodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo y las relaciones negativos en el trabajo. El programa "Empresa saludable" de EA por su parte, establece dentro de sus objetivos contar con los documentos requeridos por las diferentes dependencias gubernamentales contenidos en la LFT y la NOM-035-STPS-2018, entre otros. También, implementar programas que generen condiciones para el desarrollo de un entorno psicosocial saludable, lo que se busca conseguir por medio de eventos sociales que tienen como fin "la integración entre colaboradores, acercar a las familias de nuestros colaboradores a la vida social y cultural de la región donde se encuentre EA".

En cuanto a la política de ética y conducta de EA, en esta se solicita a sus colaboradores reportar cualquier acción o decisión que afecte su integridad, la de algún compañero o la de la organización. Así también, establece que con respecto a la normatividad del país donde se ubique esta transnacional "se deber dar seguimiento al cumplimiento de las leyes y reglamentos locales y nacionales correspondientes, con relación a todas las operaciones y todos los niveles operativos". Por su parte la política de prevención de riesgos psicosociales de EA tiene como objetivo además la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable alineado a lo establecido en la NOM 035. Para ello, se sostiene en el documento, se cuenta con diferentes mecanismos de atención como una línea de asistencia, así como con diferentes medios de comunicación (pantallas, revista electrónica de la empresa, correo electrónico, whatsapp o tableros informativos) por medio de los cuales "se informa y sensibiliza al personal".

En el caso del representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene no percibe riesgos psicosociales en EA, afirma que en las operaciones donde no se emplea a mujeres es porque se ha analizado en términos de ergonomía y fatiga, del esfuerzo físico de mayor intensidad que se debe realizar allí, pero

también como otro motivo de esa distinción considera que existen operaciones donde hay que hacer movimientos que implican agacharse mucho, por lo que entonces se decidió no emplear mujeres con el fin de evitar problemas de hostigamiento. La reclutadora afirma que sí han existido situaciones de acoso y de *mobbing* en EA, aunque son pocos casos, pero que a quienes se les ha señalado, se les ha comprobado y además han reincidido después de dialogar con ellos, entonces se les ha dado de baja. Por su parte, la responsable de las relaciones laborales legales aclara que la empresa ha conocido de dos acusaciones por acoso sexual, que efectivamente la empresa despidió a los responsables y que, aunque uno de ellos demandó a EA, no se aceptó negociar con él para no sentar un precedente de ese tipo. Respecto a esto, la trabajadora de la operación de pistolas en el área de acabado confirma que aún antes de la entrada en vigor de la NOM 035, y ahora más con esta, se les ha hecho hincapié a los trabajadores, y sobre todo a las mujeres, que ante cualquier tipo de agresión o acoso ya sea físico, sexual, mental o emocional por parte de cualquier persona en su trabajo, pueden acudir a su supervisor para que se tomen las medidas acordes a la situación que se presente.

Por otro lado, cuando se le cuestiona al representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene acerca de las líneas que sigue la empresa para la protección de factores de riesgo psicosocial, refiere que se trata de "que tengan los trabajadores más que nada su capacitación para el área que están desempeñando", lo que denota la falta de claridad sobre ese aspecto en específico, que como representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene es algo relevante, pero lo cual coincide con lo expresado por otros informantes clave y por varios de los operativos entrevistados. Por ejemplo, la administradora de entrenamiento técnico refiere en entrevista no conocer los lineamientos para la protección de riesgo psicosocial de EA, pero sabe que se está elaborando una política al respecto, que existen actividades para "fomentar el entorno social y evitar el estrés".

Para la responsable de relaciones laborales legales, uno de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en EA es al estrés, debido a que el

ritmo de trabajo en una empresa automotriz siempre es acelerado, lo que origina que las presiones a las que se encuentra sometida la dirección de EA se transmitan a los subordinados en el organigrama, pasando a los gerentes, después a los jefes, de los jefes a los facilitadores (supervisores) y de allí a los operativos, “formando una cadenita". Esto, considera, se determina por las características del trabajo que se realiza con la piel, que al no ser un producto uniforme sino que depende de un animal que pudo haber tenido diferentes características derivadas de su alimentación, crianza, manejo u otros factores, da por consecuencia variabilidad en el espesor, permeabilidad a los químicos o suavidad, lo que no permiten que la línea de producción sea uniforme ni automática, ya que si algo falla se deben repetir los procesos ya llevados a cabo, lo cual se vuelve una situación demandante para todos los involucrados. En la tabla 6 que se presenta enseguida se realiza la descripción del nivel de estrés percibido por los trabajadores de EA:

Tabla 6. *Nivel de estrés por sexo y área*

Área	Sexo	Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés medio	Estrés alto	Estrés muy alto	Total
Recurtido	Hombre	15.4%	4.5%	4.5%	4.5%	9.8%	38.6%
	Mujer	2.0%	1.2%	1.6%	0.8%	1.6%	7.3%
Acabado	Hombre	7.7%	4.1%	5.7%	6.9%	17.1%	41.5%
	Mujer	3.3%	0.8%	2.8%	0.4%	5.3%	12.6%
Total		28.5%	10.6%	14.6%	12.6%	33.7%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la aplicación del SWS inventario de salud mental estrés y trabajo.

En este sentido, pese a que el representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene se considera una persona muy paciente, como responsable de almacén comienza a estresarse cuando le llega más material del que cabe allí y no tiene donde espacio donde acomodarlo, por lo que debe buscar resolverlo él mismo ya que dicho material no deja de llegar. En cuanto al trabajador de la operación de preparaciones en el área de acabado, menciona que ha llegado a sentirse presionado cuando se le junta el trabajo y tiene que entregar las cosas

rápido, pero que su jefe le brinda la oportunidad de que cuando se sienta "muy saturado" pueda salir unos momentos de su área de trabajo a respirar o a distraerse para sentirse un poco mejor. Relacionado con todo lo anterior, tomando en cuenta los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos, se efectuó un modelamiento estadístico que busca conocer el vínculo del estrés con el apoyo laboral, con el fin de evidenciar sí este último puede tomar el papel factor psicosocial protector con respecto a él.

Tabla 7. *Resultados del modelaje efectuado entre estrés y apoyo en el trabajo*

Parameter Estimates

Dependent Variable:	COMPUTE logEstres=LN(Nivel_Estrés_Laboral)						
Parameter	B	Std. Error	T	Sig.	95% Confidence Interval		Partial Eta Squared
					Lower Bound	Upper Bound	
Intercept	12.363	1.088	11.361	.000	10.219	14.506	.350
LogEDAD	.229	.144	1.592	.113	-.054	.512	.010
LogApoyo	-2.917	.257	-11.353	.000	-3.423	-2.411	.349
[Sexo=1.00]	.061	.108	.566	.572	-.151	.274	.001
[Sexo=2.00]	0[a]	.	.	.	.	.	.
[Área=1.00]	-.226	.156	-1.448	.149	-.535	.082	.009
[Área=2.00]	0[a]	.	.	.	.	.	.
[Sexo=1.00] * [Área=1.00]	-.010	.174	-.057	.955	-.354	.334	.000
[Sexo=1.00] * [Área=2.00]	0[a]	.	.	.	.	.	.
[Sexo=2.00] * [Área=1.00]	0[a]	.	.	.	.	.	.
[Sexo=2.00] * [Área=2.00]	0[a]	.	.	.	.	.	.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Los resultados muestran que el logaritmo del apoyo tiene un efecto estadísticamente significativo y de signo negativo. Esto significa que el efecto no es un resultado de azar o un error de medición y que al aumentar los niveles de apoyo laboral disminuyen los niveles de estrés. Las otras variables no resultaron significativas por lo que se concluye que no tienen efectos sistemáticos. Sin embargo, tal como en el modelo nulo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que implica que existen otras variables con efectos importantes sobre el estrés y que no hemos medido. Cuáles variables podrían ser es tema para futuras investigaciones.

La gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México en línea, con fecha del 30 de abril de 2018, por su parte, sostiene que 85% de los centros de trabajo en el país no cuenta con condiciones apropiadas para que sus trabajadores consigan un equilibrio entre la esfera laboral y la de vida personal, situación que deriva en problemas físicos y psicológicos. En concordancia con lo anterior, el sitio web de Forbes México, en una nota con fecha del 5 de mayo de 2016, señalaba que las dificultades psicosociales en el ámbito laboral como el estrés, la fatiga crónica, la ansiedad o el acoso en el trabajo, causan mermas por 16,000 millones de pesos en el sector productivo anualmente, según datos mencionados por la consultora AON. La OMS además señala que México registra alrededor de 75 mil infartos al año, de los que el 25 por ciento se vinculan a alguna enfermedad causada por el estrés en el trabajo (Sandoval, 2015). Dichos estudios, si bien muestran las afectaciones a nivel corporal, psíquico, relacional e incluso económico relativas al estrés, no muestran la existencia de factores psicosociales protectores que puedan contrarrestar tales efectos y equilibrar la balanza para la población trabajadora.

Conclusiones

Factor protector encontrado en la EA: el apoyo laboral percibido.

Los operativos de la EA perciben un apoyo laboral importante por parte de esta, no resultando un impedimento para ello si para obtener una remuneración suficiente deban trabajar horas extra, de noche o exponerse a los riesgos ya señalados. Por ejemplo, la política de baja rotación que existe en la empresa incide en que ante

situaciones como la de la actual pandemia por COVID-19, que desencadenó paros de producción con sus consecuentes despidos masivos de personal en otras empresas, la EA haya mantenido a sus trabajadores, lo que les significa un importante gesto de apoyo.

Tomando en cuenta lo anterior, puede entenderse que el 51.6% de la muestra de los trabajadores perciban un apoyo laboral alto o muy alto por parte de la EA y un 26.4% un apoyo medio, mostrándose como factor protector psicosocial de importancia que contrarresta los efectos nocivos de los altos niveles de estrés padecido por estos, función clave para la determinación de su salud mental, si bien ello puede ser objeto de percepción subjetiva, tal como se ve cuando un trabajador operativo asume que la empresa se preocupa por sus necesidades al formar un "Comité laboral", que en el papel busca darle voz a él o a sus compañeros por medio de abrir un espacio de escucha y diálogo con los representantes de la empresa que también integran dicho comité, aunque su derecho a la libre asociación con su pares quede eliminado. También cuando percibe que la empresa le dota de equipo de protección para sus labores, aunque este no se encuentre completo en todos los casos o no tenga la resistencia requerida para las actividades en las que se va a emplear. O incluso el que se le realicen revisiones médicas a su estado de salud de forma periódica, cuando ello es requerido debido a la exposición a sustancias tóxicas y corrosivas, como el plomo, prohibido en procesos similares en el país de origen de la trasnacional.

Sin embargo existen elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo que representan un sostén real de los trabajadores en tanto atañen a cuestiones que objetivamente los benefician, entre ellas el sueldo (competitivo en comparación con otras empresas de la ciudad que se dedican al mismo giro), prestaciones de ley y algunas que no se encuentran contempladas en el marco legal regulatorio, la percepción de igualdad de trato por parte del personal directivo y administrativo, la de que el esfuerzo vertido en la actividad laboral es retribuida de manera justa, la de que la empresa brinda sostén emocional a sus trabajadores ante situaciones difíciles de la vida (como un divorcio), así como la estabilidad laboral. Podemos afirmar entonces que los riesgos de la dinámica laboral se ven

compensados por el apoyo laboral percibido subjetiva u objetivamente, impactando de forma positiva en la variable estrés, lo que deriva de la gestión (organización) de la empresa, y que actúa como un factor protector en un contexto como el mexicano donde cada vez se encuentra más presente la violencia estructural dentro de la industria automotriz, la que se caracteriza por tener generalmente condiciones laborales adversas.

Es así que, tomando en cuenta que la salud mental de las personas no se constituye de manera intrasubjetiva únicamente, para poder reducir el estrés en los trabajadores habría que considerar los diferentes niveles en los cuales esta se determina: un nivel macrosocial que requiere de una normativa laboral nacional e internacional justa y sólida, un nivel mesosocial relativo al apego de la empresa en sus prácticas cotidianas a dicho marco normativo, y un nivel microsocial en el que el reconocimiento (material e inmaterial) y la retroalimentación acerca del trabajo, así como un trato digno y equitativo, hagan viable un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, los cuales dicho sea de paso, se encuentran estrechamente vinculados como una doble centralidad en la determinación del psiquismo humano.

Referencias

Cámara de Diputados. (2018). *Cámara de Diputados: Ley Federal del Trabajo.* Obtenido de Cámara de Diputados página de internet: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Camara de diputados. (23 de 04 de 2021). *Ley del Seguro Social: Cámara de Diputados.* Obtenido de Camara de DIputados página de internet: https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf

CNDH. (2021). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo: CNDH.* Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos página de internet: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf

Dejorus, C. (2019). Trabajar hoy: nuevas formas de sufrimiento y de acción colectiva. En M. y. Wlosko, *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes*

desde la Psicodinámica del Trabajo. (págs. 51-70). Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús.

Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. y.-B. Dessors, *Organización del trabajo y salud: De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (págs. 23-73). Buenos Aires: Humanitas.

Diario Oficial de la Federación. (13 de 11 de 2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo: Secretaría de Gobernación*. Obtenido de Gobernación página de internet: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación. (2022). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo: Gobernación.* Obtenido de Secretaría de Gobernación página de internet: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación.* México D.F.: McGraw-Hill.

IMSS. (09 de Mayo de 2019). *Estrés Laboral: IMSS*. Obtenido de IMSS página de internet: https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral

IMSS. (2021). *IMSS: Memoria Estadística.* Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social página de internet: https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020

Méndez, R. (2015). Política de fomento a la industria automotriz en México. Experiencia nacional y regional. En J. J. Octavio Maza Díaz, *El trabajo que México necesita* (págs. 2056-2073). Aguascalientes: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.

N0M 035. (2018). *Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio.* Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.

Neffa, J. C. (2017). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 69-100.

Neffa, J. C. (s.f.). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo (Dossier). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 69-100.

Noriega, E. M., Enríquez, F., Gabriel, J., Montoya Ruíz, A., Garduño Andrade, M., León Cruz, L., . . . Cruz Flores, A. (2009). Deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud en México. *Revista Comunidad y Salud, 17*(1), 61-67.

OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: OCDE.* Obtenido de Orgazación para la Cooperación y el Desarrollo Económico: https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales_9789264202436-es.html

OIT. (2014). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo: OIT.* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo página de internet: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_246945.pdf

OMS. (10 de octubre de 2017). *Día mundial de la salud Mental. Salud Mental en el Trabajo.* Obtenido de Organización Panamericana de la Salud página de internet: https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2017/Salud-mental-DMSM-2017-PPT-Spa.pdf

Sandoval, J. I. (2015). Los Factores psicosociales en el trabajo: problemáticas por resolver en un país neoliberal (1a. edición ed.). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Biológicas y de la Salud.

SCJN. (2018). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación página de internet: https://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/pdfs/CPEUM_27082018.pdf

STPS. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, Retos y Desafíos.* Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social página de

internet: https://www.gob.mx/stps/documentos/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-mexico-avances-retos-y-desafios

15. Espacio, trabajo y migración: análisis de la lógica socioespacial de Santa Catarina y sus alrededores

Oscar Gerardo Alvarado González[*]
Carlos Clemente Martínez Trejo[**]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.15

Resumen

El presente capítulo tiene la encomienda de mostrar parte de los resultados obtenidos en una investigación de corte cualitativo realizada entre el 2020 y 2022 en el territorio conformado por Santa Catarina, Asociación de Colonos de Santa Catarina y Fraccionamiento Montenegro al norte de la ciudad de Querétaro abordando el análisis identitario de los trabajadores foráneos. Se presenta el análisis espacial de este territorio con el propósito de problematizar la transformación social influenciada por la industrialización, los procesos de metropolización y migración en donde el trabajador foráneo funge como un sujeto social central en la dinamización de las lógicas sociales del espacio. El capítulo se estructura bajo la siguiente pauta: primero, se realiza una descripción general del contexto queretano haciendo evidente los cambios del espacio; segundo, se presenta el marco teórico utilizado para realizar el ejercicio investigativo; tercero, se expone los presupuestos ontológicos de la investigación; cuarto, se puntualiza la estructura metodológica y los elementos generales de la realización del trabajo de campo para obtener la información, así como la forma de interpretarla para construir el dato; quinto, se presentan los resultados en términos descriptivos y ordenados por capas y; sexto, se indican las conclusiones y reflexiones finales.

[*]Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3943-0791 ; correo electrónico: oscar.alvarado@uaq.mx

[**]Doctor en Investigación en Ciencias Sociales (Mención en Sociología). Investigador por México, Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Investigación, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4088-3675

Palabras clave: Trabajo; Espacio; Territorio.

Introducción

El presente capítulo tiene la encomienda de presentar parte de los resultados obtenidos en una investigación de corte cualitativo realizada entre el 2020 y 2022 en el territorio conformado por Santa Catarina, Asociación de Colonos de Santa Catarina y Fraccionamiento Montenegro al norte de la ciudad de Querétaro abordando el análisis identitario de los trabajadores foráneos. Se presenta el análisis espacial de este territorio con el propósito de problematizar la transformación social influenciada por la industrialización, los procesos de metropolización y migración en donde el trabajador foráneo lector funge como un sujeto social central en la dinamización de las lógicas sociales del espacio.

El capítulo se estructura bajo la siguiente pauta. Primero, se realiza una descripción general del contexto queretano haciendo evidente los cambios del espacio, lo cual ha influido en el reordenamiento social, cultural y económico; segundo, se presenta el marco teórico utilizado para realizar el ejercicio investigativo, en donde se abordará de manera sintética el universo teórico empleado; tercero, se expone los presupuestos ontológicos de la investigación y su relación con la teoría; cuarto, se puntualiza la estructura metodológica y los elementos generales de la realización del trabajo de campo para obtener la información, así como la forma de interpretarla para construir el dato; quinto, se presentan los resultados en términos descriptivos y ordenados por capas y; sexto, se indican las conclusiones y reflexiones finales.

La producción del espacio de la ciudad de Querétaro

En la década de los setenta Henri Lefebvre (2013) publicó “La producción del espacio”, obra cumbre de este sociólogo francés que sentó las bases para el análisis social crítico del espacio. Una de las intenciones de esta obra, de acuerdo con Hiernaux (2004), era no solo brindar un marco teórico con el cual permitiría construir categorías de análisis para abordar las transformaciones sociales teniendo la

dimensión espacial como elemento central, sino brindar un cuadro ontológico que permitiera comprender la realidad desde un enfoque complejo para advertir la gran diversidad de elementos de la realidad que estaban en juego considerando las lógicas materiales y de producción junto a aquellas no percibidas y constituidas por las interacción entre sujetos sociales y sus espacios vividos.

La obra fue una respuesta a los fenómenos que se suscitaron en un contexto fordista del capitalismo central francés que habían acelerado los procesos de urbanización y la desaparición de la ruralidad y de lo natural. En esta lógica socioespacial, la propuesta de Lefebvre permitió evidenciar el surgimiento de nuevas formas territoriales y urbanas tales como los procesos de metropolización, la aparición de nuevos tipos de vivienda y formas de vivir como los condominios y fraccionamientos (clapiers) en las periferias de las ciudades, la influencia del estado para generar procesos de control a través de infraestructuras urbanas, evidenciar cómo la transformación del espacio estaba en función de la lógica de la producción de capital, entre otras. Desde la mirada de Lefebvre (1971), la producción del espacio en el fordismo tuvo como resultado el surgimiento ciudades Moloc, es decir, ciudades ríspidas, grises y poco habitables donde la lógica racional y productiva imperaba en ese entonces.

En el contexto queretano, en el capitalismo tardío latinoamericano, estos procesos fueron evidentes en la década de los ochenta donde la capital queretana clamó por una reconfiguración de la estrategia económica que pasó del sector tradicional donde predominaban las actividades económicas agropecuarias y de la industria textil, a una estrategia vinculada con el sector de la manufactura y las industrias emergentes tales como la manufactura de autopartes, aeroespacial y la electrónica (Carrillo, Lara, & Martínez, 2007). De acuerdo con el INEGI (2020), para el 2019, la manufactura tenía en sus filas alrededor de 190 mil trabajadores, lo cual representó un 23% de la fuerza de trabajo empleada del estado.

El cambio de la estrategia económica no solo implicó un proceso de industrialización, también de migración, urbanización y de crecimiento de la ciudad a través de la ruralidad y los espacios naturales. El Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2012) clasifica a la capital queretana como una metrópoli debido al

dinamismo que muestra la ciudad a través de los procesos de conurbación con los municipios de El Marqués, Huimilpan y Corregidora. Esto ha permitido que el territorio queretano se reconfigure y se expanda transformando espacios naturales y de la ruralidad en nuevas urbanidades con lógicas sociales distintas a las que dictaba su historia.

La metrópoli queretana conjuga y fragmenta una gran cantidad de lógicas socioespaciales. Por un lado, conecta espacios lejanos a través de infraestructuras urbanas como carreteras, puentes, avenidas y circuitos, pero también a través de servicios como el transporte, drenaje, agua, servicios educativos, salud, etc. Esto ha dato pauta a que el espacio se experimente en la cotidianidad de quien lo habita de formas diversas que han complejizado la forma de vivir y de apropiarse de él. Por otro lado, el espacio y sus lógicas sociales en la metrópoli son fraccionadas ya que, si bien existe una conexión de índole material, a medida que la ciudad se va expandiendo, estos vínculos muchas veces no tienen relación alguna en términos inmateriales o, haciendo uso el lenguaje teórico de Lefebvre (1971), no hay una conexión entre el espacio real, el espacio mental y social. Por tal razón, lo que la metrópoli representa también, es una diversidad de espacios con lógicas espaciales particulares donde surgen acciones sociales que intentan preservar, negociar y/o pugnar por el espacio y lo que este representa para sus habitantes, lo que hace un espacio fragmentado, complejo y con una gran diversidad de lógicas sociales. Como ejemplos están las pugnas entre habitantes de Jurica que tratan de preservar tradiciones que se han sujeto a cambios a raíz de la urbanización y la llegada de nuevos sujetos sociales (Osorio, 2014); los procesos de gentrificación y turistificación del centro histórico que pone en entredicho la pertinencia de diversos sujetos sociales que han establecido un vínculo histórico con el espacio (Hiernaux-Nicolas & González, 2018); y la transformación del uso de suelo de Santa Rosa Jáuregui que ha obligado a sus habitantes a renunciar a ciertas lógicas rurales para adecuarse a la urbanidad y a los procesos de industrialización imperantes en el territorio queretano (Osorio, 2005).

La migración es otra dinámica fundamental en la transformación de la ciudad y la producción del espacio queretano. Los procesos de industrialización y

urbanización, así como la percepción de seguridad y prosperidad que la entidad a logrado proyectar hacia afuera, son polos de atracción no solo de capitales, también de sujetos sociales que están en búsqueda de concatenar aquello que no fue logrado en otros espacios. Los sujetos sociales que arriban a la capital queretana son un elemento más para dinamizar la transformación del espacio. Este fenómeno se puede relacionar con una de las ideas más importantes, de acuerdo con Hiernaux que propone Lefebvre: "la afirmación de la espacialidad ineludible de las relaciones sociales: mientras que para muchos el espacio es un simple reflejo, para otros un contenedor, Lefebvre insiste en… [que]… las sociedades se entienden en y por el espacio y… no puede existir soporte material sin relación social" (2004, pág. 16). Dicho esto, la llegada de sujetos sociales implica una dinamización de las relaciones sociales con los sujetos sociales que habitan el espacio, pero también con el espacio mismo y no solo en términos de espacio real (material), también en sus dimensiones mental y social (inmaterial).

¿Es la metrópoli queretana una ciudad Moloc? Hasta la fecha la ciudad de Querétaro es una de las ciudades con mayor crecimiento económico y poblacional. Sin embargo, es necesario pensar las transformaciones sociales y las relaciones que tienen con la reestructuración del espacio. Esta transformación espacial, además de cumplir su cuota de racionalización y productividad, evidencia un importante cambio que impacta en las necesidades vitales de sus habitantes.

Territorio y Habitar para Analizar el Espacio

El punto de partida es pensar al espacio como un elemento de la realidad que influye en las relaciones sociales y viceversa. El espacio no solo es un reflejo o un contenedor de las relaciones sociales, es un elemento activo del entramado social. Al respecto Santos menciona: "La historia no se escribe fuera del espacio y no hay sociedad aespacial. El espacio, en sí mismo, es social" (1995, págs. 17-18). Por lo anterior, el espacio debe pensarse como una estructura que se integra a la totalidad social como estructura que influye, pero también es influida. Hiernaux y Lindón apuntan al respecto identificando al espacio como "una realidad objetiva mucho más allá de las particulares percepciones que de él puedan tener los individuos" (1993,

pág. 92). Desde este punto, el espacio representa una dimensión tan compleja que es necesario categorizar. El territorio, el paisaje, la región y el lugar son tan solo algunas de categorías que varios teóricos del espacio han desarrollado para analizar de manera particular la dimensión espacial. En este tenor, el análisis espacial que se presenta en este capítulo contempló dos categorías para analizar el espacio. A saber: el territorio y el habitar.

El Territorio desde la Geografía Humana de Rogério Haesbaert

Rogério Haesbaert (2013), basado en el enfoque crítico de la geografía humana de Milton Santos, propone analizar el espacio desde el enfoque territorial el cual implica centrar el análisis en las relaciones sociales y las dinámicas de poder. Este geógrafo interpreta a la modernidad como un campo de batalla en donde los sujetos sociales configuran estrategias para hacerse de recursos con la intención de mantener e incrementar sus capitales culturales, sociales, económicos, políticos, etc. En esta pugna, los individuos van configurando acciones que influyen en la transformación del espacio y, por lo tanto, las relaciones sociales que involucran la obtención de dichos capitales. En el espacio surgen vías de acceso a recursos para determinados individuos mientras que, para otros, se configuran barreras para controlar el flujo de recursos, capitales e inclusive sujetos sociales. Esta lógica espacial da como resultado la configuración de mapas de relaciones de poder que van influyendo la forma en que se desarrollan las relaciones y acciones de los sujetos sociales (Haesbaert, 2013).

Haesbaert considera al poder como una cualidad relacional del espacio y como una capacidad de influir en los individuos, en sus acciones, así como en las relaciones sociales que llevan a cabo. De esta manera, cuando se territorializa un espacio, se configura un mapa de relaciones de poder configurándose mecanismos y desarrollándose estrategias de sujetos sociales para influir sobre otros, estableciéndose un orden simbólico y jerarquías (Haesbaert, 2013). El cambio de los mapas de poder, de las relaciones sociales y,por lo tanto, del orden simbólico, da como resultante un proceso de reterritorialización. Para analizar el espacio desde el enfoque territorial, Haesbaert plantea tres binomios que fungen como elementos

teóricos operacionalizables: espacio-tiempo, territorio-red y el binomio funcional-simbólico.

El primer binomio, espacio-tiempo, pretende corregir la idea de que el espacio y el tiempo son elementos analíticos separados. Haesbaert, argumenta que, en el análisis espacial:

> No es posible separar espacio y tiempo, porque el movimiento está involucrado siempre en los objetos que estamos construyendo en el espacio, sin el cual no se puede definir el propio objeto. No se puede decir entonces que el espacio es estático, inmóvil o que simplemente es el presente, mientras que el tiempo sería inestable y sucesivo, el pasado. Obviamente, algunas diferencias existen, y aquí yo destacaría la diferencia analítica entre lo simultáneo y lo sucesivo. (Haesbaert, 2013, págs. 20-21).

Lo simultáneo y lo sucesivo son elementos complementarios del análisis territorial puesto que implican dos formas de abordar las relaciones sociales. Cuando se aborda la coetaneidad de las relaciones sociales, se contempla el análisis de la simultaneidad de las relaciones sociales y se prioriza el espacio, y cuando se enfoca en lo sucesivo de las relaciones sociales se prioriza el tiempo.

El segundo binomio plantea analizar el territorio como un espacio con lógicas propias, pero también vinculado con lógicas de otros espacios, como una red. Por un lado, este teórico reconoce que cada territorio tiene su propia lógica, se construyen, acciones particulares, estrategias y mapas del poder que devienen en jerarquías, estructuras y simbolismos compartidos por los sujetos. Por otro lado, el geógrafo brasileño reconoce que los territorios no son espacios aislados y que establecen conexiones con otros espacios. A esto le llama territorialización en donde se expresa el vínculo, la red de territorios e influencias que percibe y ofrece un territorio. En este sentido, Haesbaert plantea realizar un análisis zonal y reticular, en donde en el primero se vislumbra la tendencia de los sujetos a delimitar sus acciones y estrategias para controlar el espacio, en el segundo, se busca vincular varios espacios para conformar estrategias dinámicas que les permitan obtener recursos para influir su espacio e inclusive los espacios de la red territorial (Haesbaert, 2013).

El tercer binomio plantea analizar sin jerarquizar relacionando el carácter instrumental y funcional del espacio junto a los significados de las relaciones sociales. Si bien es común analizar el territorio desde enfoques economicistas y euclidianos con la finalidad comprender el carácter funcional del espacio, es preciso reconocer que cualquier lógica económica o de cualquier índole tiene un sustento simbólico. Haesbaert plantea que a menudo se configuran representaciones socioespaciales para dar sentido a ciertas dinámicas económicas y políticas que sustentan acciones de los sujetos controladas que garantizan el flujo o no de capitales (Haesbaert, 2013). Así, es necesario reconocer que el territorio tiene un carácter material e inmaterial que influyen en los sujetos para la configuración de acciones y sus estrategias.

Modos de Habitar: Enfoque Antropológico

La antropóloga urbana Ángela Giglia (2012) propone la noción de habitar para comprender la cultura a través del espacio. Partiendo de los supuestos de George Radkowski, Ernesto de Martino y Martin Heidegger, desarrolla esta noción como una categoría analítica espacial. Para Giglia habitar es una forma de estar en el mundo, es decir, implica establecer un vínculo con el mundo mediado por el espacio. Habitar es una cualidad antropológica de los sujetos sociales, puesto que en algún momento el sujeto habitará un lugar, es decir, lo dotará de sentido y construirá significados en torno al espacio habitado, lo cual implicará al mismo tiempo, un sentido antropológico ya que representa un fenómeno cultural al momento de construir sentidos y apalabrar la realidad. En esta lógica, habitar implica construir, dar sentido, cultivar en un espacio-tiempo, sin embargo, habitar también implica reconocer que la presencia de uno mismo en un espacio tiene limitaciones sociales y culturales configuradas a través del habitar de la otredad. De esta manera, se puede decir que habitar es cuando los sujetos individuos reconocen el orden socioespacial, cuando los habitantes se colocan en un espacio y ubica su presencia en relación con un conjunto de puntos de referencia que son inteligibles y que les permiten sortear la barrera de lo aleatorio y fortuito (Giglia, 2012).

De esta manera, el espacio habitado es la evidencia del reconocimiento del orden que se ha establecido un lugar. Este orden va más allá de la lógica racional ya que también expresa los contenidos de los lazos sociales y culturales entre los sujetos que se ven reflejados en el modo de estar y comportarse en el espacio. Son estas regularidades y formas recurrentes de usar el espacio que conforman el orden socioespacial. Así, habitar consiste en entender y reconocer el orden construido de cierto espacio y actuar de manera coherente con dicho ordenamiento. Los órdenes socioespaciales son constituidos por gestos, prácticas no reflexivas mecanizadas o semiautomáticas de individuos a las cuales Giglia nombra habitus socioespaciales. De tal forma que, analizar el espacio desde el habitar implica reconocer los habitus socioespacial que constituyen órdenes socioespaciales que representan el sentido y significado que los sujetos construyen con el espacio en mediación con las relaciones sociales y la cultura (Giglia, 2012).

Para finalizar este apartado, es preciso comentar que, si bien el territorio y el habitar son categorías para analizar el espacio, con la exposición de ambas propuestas se hace evidente que representan formas distintas de abordarlo. En el caso de la propuesta proveniente de la geografía humana de Rogério Haesbaert, su aproximación centra el análisis en las relaciones de poder y las estrategias para controlar el territorio. Esto permite aproximarse a la relación que establecen los sujetos sociales con el espacio y sus estructuras. Por otra parte, la aproximación de Ángela Giglia brinda una aproximación más incisiva que tiende a comprender la construcción de significados de los espacios. Ambas aproximaciones permiten comprender elementos diferentes del espacio y, tal como se desarrollará en los siguientes apartados, ambas perspectivas serán utilizadas para analizar diversas capas de la totalidad de la realidad.

El Realismo Crítico como insumo analítico para analizar la complejidad de la Realidad Social

La propuesta filosófica del Realismo Crítico desarrollada por Roy Bhaskar (2008) tiene como objetivo analizar no la naturaleza del conocimiento en general sino la construcción del conocimiento científico. Esta propuesta representa una alternativa

a los postulados naturalistas positivas que plantean que la única realidad es la que existe a pesar de quien la percibe. El enfoque crítico reconoce que hay elementos de la realidad que existen a través de un nosotros y que son tan importantes como aquellos de carácter natural.

Los postulados del Realismo Crítico implican el reconocimiento de tres atributos de la realidad: 1) objetividad, en el sentido en que lo que se define como real es independiente del conocimiento que uno tiene de ello; 2) falibilidad, todo lo que se afirma sobre algo puede ser refutado; 3) transfenomenalidad, que el conocimiento va más allá de lo que se percibe (Parada, 2004). El Realismo Crítico plantea que la realidad es un sistema abierto e inconmensurable puesto que los fenómenos naturales y sociales están constituidos por elementos que se encuentran en constante transformación. En este sentido, los sujetos sociales se movilizan en la realidad, es decir, en sistemas abiertos en constante cambio en donde se tiene la pretensión de encontrar estructuras o mecanismos causales históricos temporales (Bhaskar, (2008).

Si bien la realidad y todo lo que la constituye están en una constante e infinita transformación, se pueden distinguir elementos denominados intransitivos y transitivos que representan el dinamismo del cambio. Los intransitivos están relacionados con los elementos de la naturaleza y suponen una cierta regularidad en su transformación y devenir. Esto implica que pueden encontrarse regularidades que pueden transformarse en causalidades. Sin embargo, los elementos transitivos son cambiantes y por lo tanto, encontrar regularidades resulta problemático. Estos elementos están relacionados con los fenómenos sociales.

Por otro lado, los postulados del Realismo Crítico plantean tres dominios que contempla la realidad: lo real, lo actual y lo empírico. Lo real se relaciona con los elementos de la realidad social que no se expresan con las interacciones directas, sino con las estructurales que lo constituyen. Se piensa a la realidad (social) más allá de las interacciones directas entre sujetos sociales, contemplando como parte de ésta diversos elementos como las normas, las estructuras, la cultura, etc. (Bhaskar, 2008).

En el dominio de lo actual se pueden observar patrones y conjunciones constantes de eventos y elementos que componen la realidad manifestándose en acontecimientos espacial y temporalmente definidos. Por su parte, el dominio de lo empírico se conforma de lo que perciben los sujetos de lo actual y lo real donde a partir de ello, actúan, interpretan y construyen significados (Bhaskar, 2008). El dominio de lo empírico se distingue por un dinamismo detonado por la interacción cara a cara de sujetos sociales con diversos elementos de la realidad, entre ellas, los fenómenos definidos espaciotemporalmente pero también, las normas, estructuras, las directrices culturales, etc., que se identifican en el dominio de lo real (Emirbayer, 1997) (Bhaskar, 2008).

Los dominios de lo real, lo actual y lo empírico permiten analizar elementos de la realidad (y sus relaciones) reconociendo distintas lógicas que van de lo intransitivo a lo transitivo, en otras palabras, de lo estático a lo dinámico. Esto permite identificar relaciones de elementos de la realidad de un dominio y cómo estos influyen en su configuración dentro de este, al mismo tiempo que permite identificar relaciones entre elementos de otros dominios para conformar una configuración más amplia que permea en distintos niveles de la realidad.

Este esquema ontológico del Realismo Crítico es la base del análisis espacial que se presentará en los siguientes apartados. El análisis contempló pensar la realidad en capas que van de lo intransitivo a lo transitivo para comprender la influencia y relaciones que tienen los elementos que la conforman, así como la agencia que tienen diversos elementos de la realidad en su dinamismo. Para ello, el análisis espacial se realiza en capas contemplando los tres dominios, en donde lo real se analiza a través de la teoría de Rogério Haesbaert, lo actual, a través de los avances teóricos de Haesbaert y Giglia y lo empírico, desde Giglia específicamente. El análisis espacial contempla describir e interpretar las capas / dominios de la realidad, así como vincular las relaciones que hay entre capas / dominios.

Aspectos metodológicos de la investigación

El análisis espacial es resultado de una investigación de corte cualitativo llevada a cabo entre 2020 y 2022, este tuvo como objetivo realizar un análisis identitario de trabajadores migrantes empleados por empresas manufactureras asentados en la comunidad de Santa Catarina y sus alrededores, al norte de la capital queretana.
La investigación contempló un su análisis distintas capas de la realidad teniendo como encuadre ontológico al Realismo Crítico de Roy Bhaskar. La estrategia metodológica base fue la etnografía basada en los avances teóricos de Restrepo (2018). Las técnicas de investigación fueron la observación participante (Guber, 2001), la entrevista etnográfica, platicas informales, el diario de campo, el análisis documental y la búsqueda de informantes clave (Restrepo, 2018).

El trabajo de campo exploratorio se llevó a cabo en agosto 2020 mientras que el trabajo de campo, propiamente dicho, se realizó entre enero del 2021 y enero 2022. El terreno, descrito por Restrepo (2018) donde se llevó a cabo el trabajo de campo, contempló las comunidades de Santa Catarina, Asociación de Colonos de Santa Catarina y Fraccionamiento Montenegro, así como locaciones aledañas como el Parque Industrial Querétaro (PIQ), Hacienda Santa Rosa, Santa Rosa Jáuregui y la zona centro de Querétaro. El resultado del trabajo implica 25 pláticas informales en Santa Catarina, 22 en Asociación de Colonos de Santa Catarina, 42 en Fraccionamiento Montenegro y 8 en otros lugares, así como 31 Entrevistas etnográficas con diversos informantes clave.

La construcción del dato fue a través de la revisión de la información obtenida en el trabajo de campo contemplando dos dimensiones analíticas: trabajo y espacio; y tres categorías de análisis (lo real, lo actual y lo empírico) que juegan como elementos transversales a estas dimensiones. Además de estas dimensiones y categorías de análisis, el análisis de la información contempló, tal como lo dicta el Realismo Crítico, una división ficticia de la realidad en capas (4 en el caso de esta investigación) que fungen como campos de actuación de la agencia entre la estructura y los sujetos. Esta división en capas de la realidad permitió analizar, a través de relaciones entre elementos de la realidad, la capacidad de influencia de los sujetos y las estructuras en relación con el fenómeno estudiado. El análisis relacional, es decir, de relación entre elementos de la realidad, se analizó primero

por capa y después entre capas tomando siempre como tamíz las dimensiones y categorías de análisis desarrolladas desde el marco teórico presentado en los apartados anteriores. Los elementos territoriales permitieron analizar elementos de corte estructural, en otras palabras, de las capas superiores donde los elementos estructurales tienen más influencia en el dinamismo de la realidad, mientras que la teoría del habitar de Ángela Giglia permitió analizar las capas inferiores, donde los sujetos y su agencia dinamizan el curso de la realidad.

Las capas examinan al trabajador foráneo asentado en el territorio como elemento central del análisis y contemplan la siguiente lógica:

- Capa central (elementos obtenidos del trabajo de campo): se presenta una descripción general del territorio investigado (Santa Catarina y sus alrededores) desde la perspectiva territorial, así como desde la perspectiva de los modos habitar. La descripción contempla vínculos de lo real, lo actual y lo empírico.
- Capa superior (elementos obtenidos del análisis documental): en donde se presentan elementos descriptivos de las lógicas socioespaciales de la zona metropolitana de la ciudad de Querétaro. El abordaje es desde la perspectiva territorial. La descripción contempla vínculos de lo real y lo actual principalmente.
- Capa inferior (elementos obtenidos del trabajo de campo): en donde se describen la relación del trabajador foráneo desde la perspectiva antropológica de los modos de habitar. En esta capa se acentúa lo que es lo empírico de la realidad para este sujeto social.
- Capa superior estructural (elementos obtenidos del análisis documental): en esta capa se describe algunos elementos de corte estructural que influyen en el territorio y en los sujetos sociales que lo habitan. Elementos que influyen en la lógica de lo empírico y lo actual del espacio que no alcanzan a comprender de manera crítica.

Análisis Espacial del Territorio de Santa Catarina

El análisis espacial tomó como punto central o sujeto de estudio al trabajador migrante asentado en el territorio de Santa Catarina y sus alrededores que trabaja o trabajó en algunas de las empresas de los parques industriales aledaños. Se consideró analizar la realidad social de este territorio en cuatro capas que se describirán e interpretarán a continuación.

Capa Central: El Territorio de Santa Catarina y sus alrededores

El territorio conformado por Santa Catarina, Asociación de Colonos de Santa Catarina y Fraccionamiento Montenegro representa la capa central del análisis espacial. Este territorio tiene un carácter etic puesto que es un recorte artificial de realidad social realizado por los observadores para alinearlo con los objetivos que se pretendía alcanzar en la investigación. En la realidad social, al menos en los elementos encontrados en el trabajo de campo, la perspectiva emic de los sujetos no había desarrollado una representación espacial que uniera estos tres espacios a pesar de ser contiguos por lo que su carácter reticular se ciñe al vínculo de otros espacios y, por lo tanto, su carácter zonal, como se desarrollará más adelante, difiere entre estos tres espacios.

Respecto de este carácter zonal del territorio, algo que sí comparten estos tres espacios, aunque de manera diferenciada, ha sido la influencia de los procesos de industrialización y urbanización debido al crecimiento de la capital queretana y a la cercanía de zonas industriales, principalmente, el Parque Industrial Querétaro. El territorio investigado se encuentra al norte de la capital sobre la carretera federal que conecta a Querétaro y San Luis Potosí, a mitad de camino entre Santa Rosa Jáuregui y el Parque Industrial Querétaro. Y es justo la configuración zonal de estos tres espacios la que ha influido en el desarrollo diferenciado del territorio ya que, en la medida en que dicha configuración se relaciona con la estrategia territorial dominante de urbanización e industrialización, estos espacios encontrarán ciertos alicientes para su desarrollo.

Para presentar los elementos generales de la lógica zonal, es necesario dar una descripción general de los órdenes socioespaciales que se han configurado en el territorio. En el caso de Santa Catarina, la investigación realizada permitió

vislumbrar un orden socioespacial caracterizado por las relaciones sociales mediadas por parentescos familiares, por relaciones históricas con el lugar y por elementos culturales (tradiciones de la localidad, vínculos religiosos, etc.) que van configurando compromisos, cercanías y estrategias con tintes instrumentales para solventar sus necesidades, pero siempre vinculados con elementos que apuntalan alcanzar objetivos más allá de los individuales y que están relacionados con los significados que han construido en el lugar.

Estos elementos se han materializado en diversas formas relacionadas con la lógica productiva y reproductiva de este espacio, por ejemplo, la inclinación de sus habitantes a vincularse en actividades productivas relacionadas con el sector primario y de los servicios, pese a la inmensa oferta laboral de la industria que hay en la zona. Esto le ha permitido a la localidad desarrollar un orden socioespacial que se alinea con los espacios productivos del sector primario y de los servicios de Santa Rosa Jáuregui y Querétaro (capital). Los productos y servicios (principalmente inscritos en una economía informal) dentro de la localidad para llevar a cabo la lógica productiva y reproductiva del lugar (como transporte, alimento, servicios de salud, etc.), atienden a horarios relacionados con jornadas mixtas, característico de los servicios y del sector primario de Santa Rosa Jauregui, por ejemplo. La tarde, el tiempo libre y tiempo de reproducción de la localidad, se percibe definido y diferenciado claramente, así como los tiempos y espacios para sus festividades de orden cultural y religioso (el día de la fundación de la localidad, festejar a un santo, etc.) que permiten reproducir los significados construidos.

Estos elementos característicos impiden un vínculo directo con la dinámica de las zonas industriales que tienen una lógica enteramente productiva e instrumental, en la que elementos subjetivos y compromisos construidos en estos espacios son elementos contrastantes a la lógica propuesta por la estrategia industrial hegemónica.

Si bien la lógica zonal ha impedido un vínculo directo con la estrategia hegemónica central del territorio, esto no ha sido impedimento para contar con una infraestructura suficientemente adecuada para solventar la mayoría de las necesidades de sus habitantes (alimento, salud, educación, drenaje, luz, agua

potable, internet, etc.). Esto en parte porque la localidad tiene una historia centenar que refleja en sus relaciones sociales sólidas entre sus habitantes moldeada por significados construidos en torno a su espacio que le ha permitido ir desarrollándose hasta adquirir los recursos necesarios que la modernidad demanda.

Por su parte, Asociación de Colonos de Santa Catarina, ha sido un espacio que ha estado al margen del desarrollo urbano, incluso en menor medida que Santa Catarina. A diferencia de esta última, la localidad cuenta con muchas carencias de infraestructura que influyen en la forma de habitar y en la configuración del orden socioespacial. Alumbrado público deficiente, calles sin pavimentar, carencia de agua potable y drenaje, sin servicios de salud ni educación son algunas de las carencias de este espacio. El orden socioespacial está en función de una sociabilidad aislada que realiza la mayoría de sus actividades productivas y reproductivas fuera de este espacio. Esto está relacionado con la cantidad de habitantes que tiene este espacio el cual apenas supera los 500 (alrededor de 100 familias), de acuerdo con datos del INEGI (2021). La poca gente y la recién historia que tiene este espacio como localidad que, apenas se remonta a los años ochenta, no han sido suficientes para desarrollar una lógica económica interna que permita sustentar sus necesidades. Esta lógica económica interna se ve reflejada de manera muy tenue en un número muy reducido de negocios que van encaminados a solventar algunas necesidades reproductivas no de los locatarios nativos, sino de los trabajadores foráneos (lavandería, hospedaje, preparación de alimentos, etc.) que se han asentado en el espacio o de servicios para el sector industrial (tornos, almacenes, venta de tarimas, etc.). El locatario se ve obligado a trabajar y obtener los productos y servicios en otros espacios como Santa Rosa Jáuregui y la capital metropolitana. Estos dos espacios son el principal vínculo reticular de esta localidad.

Otro elemento particular del orden socioespacial de Asociación de Colonos de Santa Catarina es que este espacio, para los locatarios nativos, implica participar en actividades delegadas por la junta directiva de colonos que van encaminadas con la mejora del espacio. Acudir a las reuniones vecinales, asistir a reuniones con políticos, realizar trámites gubernamentales, organizar reuniones con autoridades municipales, organizarse para comprar pipas de agua, son algunas de las

actividades a realizar por los colonos quienes muchas veces se ven enfrentados entre ellos por la poca participación de todos los integrantes de la comunidad.

Si bien, el hecho de ser una comunidad pequeña, así como su corta historia como localidad, son elementos que pueden justificar su lento proceso de urbanización, otro de los elementos importantes vinculados se relaciona con su constitución como una asociación de colonos. La decisión de tomar esta figura jurídica atendió a una estrategia para salvaguardar los predios que recién se habían hecho varios de los actuales locatarios y que se vieron amenazados de perderlos tras el asedio de funcionarios públicos e inmobiliarias por hacerse de este espacio con el objetivo de construir varias naves industriales. De acuerdo con testimonios, la pugna por los predios ocasionó enemistad con varios funcionarios que hasta la fecha han influido en las negociaciones para que la localidad no obtenga recursos suficientes para la construcción de infraestructura y mejorar las condiciones de vida.

En el caso de Fraccionamiento Montenegro, se identifica un espacio que, a diferencia de los dos anteriores, está totalmente urbanizado pese a que es una localidad que apenas cumple una década de su fundación. Esto es debido a que el fraccionamiento es producto de varias inmobiliarias que se encargaron de su diseño, construcción y comercialización. Este espacio tiene una morfología totalmente urbana. A diferencia de las localidades anteriores en donde sus calles de diversas longitudes y casas de distintos tamaños hacen una morfología que toma varias formas y que, de acuerdo con Giglia (2012), representa un modo de habitar de la autoconstrucción,una localidad ordenada, estandarizada y aparentemente uniforme. El lugar está dividido en fraccionamientos que son unidos por una avenida larga y que es atravesada por calles donde estos están ubicados.

El orden socioespacial es producto de un proceso de reterritorialización puesto que el espacio, de ser gestionado por organizaciones privadas (las inmobiliarias), pasó a administrarse por sus locatarios. Esto les permitió tener mayor agencia en la transformación del espacio vivido, darle habitabilidad, diría Giglia (2012), ya que la gestión anterior, a través de contratos formales, impedía la modificación de las viviendas como pintar, ampliar, o modificar las casas, por ejemplo, así como la realización de diversas actividades económicas tales como

instalar una tienda de abarrotes, ofrecer servicios de comida corrida, cortes de cabello, fruterías, farmacias, lavanderías y hasta servicios farmacéuticos. De ser un espacio artializado (González, 2015), es decir, un espacio geometrizado, instrumental y eficiente estilizado con áreas verdes que simulan un balance entre la naturaleza y la urbanidad, pasó a ser un espacio de apropiación del locatario, estilizado de acuerdo con sus gustos y recursos. Un espacio eficiente pero no para la mercantilización del lugar de la casa, del predio o fraccionamiento, sino eficiente en términos de necesidades de sus habitantes.

Si bien, el fraccionamiento pierde naturaleza estética artializada, orden geométrico y equilibrio estandarizado, es un espacio adecuado a las necesidades de sus habitantes, un lugar de posibilidades. En la reterritorialización se perdieron las áreas verdes que adornaban la avenida central, los gimnasios al aire libre se llenaron de maleza y las rejas divisorias entre fraccionamientos se oxidaron, ahora se vislumbran en las áreas verdes una gran cantidad de puestos de comida, de muebles, de ropa, de bebidas, etc., en las rejas se ven anuncios de refrescos y frituras, pero también de carteles donde se anuncia servicios de alojamiento, de comida corrida, etc., el fraccionamiento es un lugar que ha sido apropiado por sus habitantes. El orden socioespacial también se caracteriza por tener el pulso de la industria. Los horarios de movimiento de esta localidad concuerdan con los diversos turnos que se ofrecen en el Parque Industrial Querétaro. Este pulso industrial dicta el ritmo cadencioso de las horas, pero también de los días y las semanas del año. Los descansos, los días no laborables, los puentes que acuerdan las industrias, son los pausas y los silencios pautados del fraccionamiento.

Las descripciones de los tres espacios que conforman el territorio investigado permiten vislumbrar que han desarrollado lógicas espaciales diferentes entre sí. Cada uno de estos espacios ha configurado un orden socioespacial distinto que está relacionado con su historia, con los vínculos con otros espacios, con sujetos sociales que tienen influencia en el espacio y, desde luego con la estrategia territorial que impera en este territorio y en territorios aledaños. La industrialización como estrategia territorial se convierte en un elemento determinante en el flujo de capitales por lo que aquellos espacios que han logrado alinearse a ella han podido

encontrar ciertas ventajas. Este escenario permite apuntalar la importancia de un sujeto social que habita el lugar y quien, se plantea aquí, es un detonante de diversas lógicas espaciales del territorio: el trabajador foráneo o migrante, el cual se describirá a continuación no sin antes esgrimir algunos elementos de la capa superior.

Capa Superior: La Metrópoli Queretana como un Territorio Diverso

Esta capa contempla la descripción general que se ofreció en el primer apartado. Por tal razón, lo que se pretende aquí es apuntalar algunos elementos que se han considerado transversales en el análisis. El primero de ellos es la migración. La metrópoli queretana, de acuerdo con Galindo y Olivera (2013), es parte de la zona centro del país[51] caracterizada por la gran cantidad de flujos migratorios, tanto interna como externa. La migración interna, de acuerdo con estos investigadores, se lleva a cabo principalmente por sujetos sociales que migran dentro de la zona. En el caso del estado de Querétaro esta migración se ve reflejada en que más de una tercera parte de su población no nació en esta entidad federativa.

La industrialización es otro de los elementos de la configuración territorial de la metrópoli puesto que, tal y como se describió en los apartados anteriores, esta estrategia sustituyó una gran cantidad de actividades económicas del sector primario y con ello detonó una transformación de la morfología espacial. La industrialización fue uno de los elementos fundamentales en los procesos de urbanización y crecimiento de la capital queretana a tal grado de convertirse en una metrópoli, tercer elemento fundamental. Con la descentralización de industrial que sufrió la Ciudad de México a raíz del sismo de los ochenta, Querétaro fue una de las entidades que recibió una gran cantidad de capital industrial que a su vez detonó el crecimiento y los procesos de urbanización. Con el crecimiento de la ciudad, surgieron nuevos centros (como Centro Sur, el Refugio o Juriquilla) o espacios que lograban concatenar una gran cantidad de capitales y periferias (como los Menchacas o Santa Catarina y sus alrededores) o espacios aledaños que emergían,

[51] Conformada por la Ciudad de México, el Estado de México, Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, Morelos y Querétaro (Galindo & Olivera, 2013).

pero con carencias y desigualdades (Santos, 1995). La capital queretana, como un territorio metropolitano que atrajo una gran cantidad capitales, con ello, surgió una gran diversidad de sujetos sociales con diversas necesidades por cumplir.

Capa Inferior: Los Modos de Habitar del Trabajador Migrante

Se ha planteado líneas arriba que el trabajador migrante o foráneo es un sujeto social que dinamiza la realidad social del territorio investigado. Y esta afirmación se relaciona con sus formas de habitar el espacio. El trabajo etnográfico realizado en el territorio permitió vislumbrar que el trabajador migrante se piensa así mismo con un sujeto que está de paso, como alguien que está en el espacio por un corto tiempo. Sin embargo, el espacio ya ha configurado un lugar para él en el andamiaje social, al menos en Fraccionamiento Montenegro y Asociación de Colonos de Santa Catarina. Para estos lugares el trabajador migrante es un cliente, un huésped con necesidades y con recursos limitados para valerse por sí mismo por lo que esto representa un escenario adecuado para otros sujetos sociales que pretenden configurar estrategias económicas alternativas. Y es que el trabajador migrante, ya sea traído por una empresa o haber aterrizado al territorio con sus propios medios, cuenta con recursos limitados para solventar necesidades relacionadas con la cotidianidad. Alimento, vivienda, servicios de salud, transporte, etc., prácticamente la mayoría de los productos y servicios que se ofrecen en Fraccionamiento Montenegro y parte de los de Asociación de Colonos de Santa Catarina, son servicios que los locatarios ofrecen al trabajador migrante de manera informal para satisfacer sus necesidades mientras que estos obtienen recursos para satisfacer las suyas.

El trabajador migrante no cuenta con un espacio propio, no lo puede transformar y está en un proceso de habitar el espacio. Si bien, el espacio lo reconoce, el trabajador migrante no sabe de ello y en su proceso de habitar el espacio descubrirá que no es un sujeto ajeno al él. Mientras lo hace, este sujeto se ciñe a la lógica laboral y se refugia en las relaciones que ha construido en otros espacios: familiares o amigos de su lugar de origen, por ejemplo. Esto es un elemento que si bien, le ayuda a habitar el espacio, también se convierte en un

elemento que obstaculizará el conocer otras formas de habitarlo. Lo anterior se relaciona con dos cosas: la primera de ellas es que el trabajador migrante invierte una gran cantidad de recursos en el trabajo. No solo su fuerza, también su mente y sus recursos materiales son elementos que el trabajador migrante invierte en un espacio que no conoce del todo y que por ello sigue la lógica que propone el contexto laboral que muchas veces, con el afán de controlar las acciones de los sujetos, obstaculiza ciertos saberes en torno al espacio habitado.

La segunda, es que el trabajador migrante divide sus recursos (materiales e inmateriales) en, al menos dos espacios, el que está tratando de habitar y aquél del que es procedente y donde mayormente se encuentra una carga de compromisos y relaciones sociales importantes. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en el uso del tiempo (como visitas a su lugar de origen ordenar sus días de descanso en función de las necesidades de sus familiares) o en el uso de recursos materiales (enviar dinero a familiares, gasto en transportes, etc.). Estos recursos no son invertidos para habitar el espacio en el que vive y por lo tanto, implica un proceso más lento de hacerlo mientras, en su desconocimiento, el sujeto se alinea a las lógicas socioespaciales sin cuestionarlas o confrontarlas. Esto no es para menos, puesto que el sujeto en este sentido se somete a verdades que no cuestiona, se confronta a fenómenos que no reconoce y da por hecho la inmutabilidad de la realidad. Desconocer la gran cantidad de ofertas laborales de la industria y de otros sectores, no ubicar espacios con lógicas económicas más accesibles (como las de Santa Catarina), dar por hecho que las condiciones precarias de trabajo son iguales en la mayoría de los trabajos de la zona, son algunos ejemplos de ello.

Se plantea aquí que esta forma de habitar del trabajador migrante implica un proceso vertiginoso de afrontar la realidad social el cual le impide conocer a profundidad las lógicas que la componen. La dinámica del habitar de este trabajador está inscrita principalmente en un dominio de lo empírico que le impide reconocer una gran cantidad de elementos que influyen su contexto. El dividir sus recursos entre el trabajar en un espacio nuevo, darle habitabilidad al espacio al que llega a vivir y cumplir con sus compromisos encasillan a este sujeto en una lógica empírica,

en tiempo real, en donde el sujeto vive lo que es realidad y desconoce lo que fue y no tiene recursos para interpretar lo que será.

Capa Superior Estructural: La globalización y las cadenas Productivas

A finales de la década de los noventa, se inauguró el Parque Industrial Querétaro, el cual hasta la fecha es uno de los parques industriales más importantes de la entidad federativa. Su apertura representó una ventana a la globalización, es decir, a la llegada de una gran cantidad de capitales industriales de diversas partes del mundo tales como Corea del Sur, Alemania, Estados Unidos, Francia, etc. Con más de 150 empresas instaladas, el parque representa un espacio con una gran diversidad de oferta laboral vinculada con la industria. Esto, más allá de ser un reflejo del crecimiento industrial y urbano del territorio donde está asentado este parque industrial, para algunas empresas ha resultado problemático puesto que ha complicado la búsqueda y el mantenimiento en sus plantillas a veces incrementando los costos de producción por la rotación y el ausentismo. Tal es el caso de las varias empresas de la electrónica ubicadas en el parque industrial, las cuales han tenido problemas para reclutar fuerza de trabaja local, así como para retenerla debido a la gran cantidad de ofertas de trabajo que hay en la zona y que no pueden competir con ellas. Esto ha obligado a estas industrias a establecer otro tipo de estrategias de control que trascienden los tiempos y espacios de la empresa.

Una de estas estrategias ha sido la contratación del trabajador migrante quien se percibe como un sujeto dispuesto, pero, sobre todo, abstraído de las lógicas espaciales del territorio. El trabajador no conoce el espacio, no tiene un compromiso con él y está alejado de aquellos distractores extralaborales de su lugar de origen. Es un trabajador en potencia que se puede controlar y abstraer de la lógica territorial ofreciéndole alojamiento y transporte del trabajo a donde se hospeda, pero también a su lugar de origen. Un sujeto en una burbuja. Si bien se cumple medianamente esta estrategia organizacional, es lo suficientemente efectiva para solventar las necesidades productivas de la organización. De esta manera el trabajador migrante cumple otra función además de la de huésped y cliente, el de una fuerza de trabajo sustituta, por un lado, de aquella fuerza de trabajo desinteresada en el trabajo de la

industria (habitantes de Santa Catarina, por ejemplo) y, por otro, de aquella fuerza de trabajo local que se ve influenciada por las lógicas de su espacio habitado en perjuicio de la lógica productiva que busca la empresa.

Conclusiones y Anotaciones Finales

A manera de conclusión se resaltan los siguientes puntos que se consideran cruciales en el análisis espacial para comprender el devenir social de este territorio y que pueden ser sujetos para un análisis en mayor profundidad:

- El territorio investigado que comprende Santa Catarina, Fraccionamiento Montenegro y Asociación de Colonos de Santa Catarina ha sido testigo de grandes transformaciones influenciadas por las lógicas de industrialización, urbanización-metropolización y procesos de migración que se vislumbran desde hace décadas en la capital queretana. Esto ha permitido que la lógica dominante de este territorio esté influenciada por los procesos productivos vinculados con la industria y a su vez, alienados a los procesos de urbanización. Estos elementos fungen como lógicas de poder dentro de este territorio las cuales, en la medida en que los espacios de dentro de este, se alinean esta lógica productiva, sus habitantes pueden hacerse de capitales para adecuar su espacio acorde a sus necesidades particulares.
- La industrialización y urbanización como estrategia territorial dominante en el territorio investigado construye una relación altamente condicionante pero no determinante. Los espacios que conforman el territorio también han desarrollado a lo largo de su historia recursos para afrontar las transformaciones de las lógicas del territorio. Santa Catarina es un espacio que no se alinea a la lógica territorial dominante a la par que establece vínculos con la lógica productiva de Santa Rosa Jáuregui, mientras que Fraccionamiento Montenegro representa un espacio de extensión de la urbanización y la industrialización; Asociación de Colonos de Santa Catarina, siendo un espacio que en su momento resistió a la lógica hegemónica del territorio, sus habitantes han tenido que alinearse a ella de maneras alternativas para obtener capitales y darle habitabilidad a su espacio.

- El trabajador migrante se plantea como un sujeto social que dinamiza las lógicas socioespaciales. Este sujeto social se piensa a sí mismo como un sujeto desconocido por el espacio, sin embargo, el espacio se ha modificado para solventar sus necesidades en lo inmediato, pero no como nativo, sino como un cliente, como huésped. Esto activa una lógicas económicas dentro de varios espacios del territorio (Fraccionamiento Montenegro y Asociación de Colonos de Santa Catarina) que fungen como alternativas para obtener recursos para los sujetos sociales nativos del territorio.
- Aunado a esto, este sujeto social está en medio de un proceso de habitabilidad del espacio mientras cumple sus compromisos con los espacios de donde proviene lo que hace difícil interpretar su realidad de manera crítica y por lo tanto incisiva. Esto, se plantea aquí, lo circunscribe en un escenario de vulnerabilidad a las relaciones de poder dentro del territorio sin que este las advierta. Esto ha influido que el sujeto migrante cumpla otra función dentro del territorio: como un sujeto social que sustituye la mano de obra local que no muestra interés por ingresar a los procesos productivos industriales del territorio. Desinterés que hace evidente las diferencias de las condiciones materiales e inmateriales que proponen los procesos industriales con las necesidades que los sujetos pretenden cubrir.

Finalmente, si se preguntase si el territorio de Santa Catarina y sus alrededores es un espacio Moloc, para los trabajadores foráneos migrantes al contrario del desencanto de Lefebvre sobre Paris de los años setenta, en este caso no hay un paralelismo con la esperanza que los habitantes denotan en el territorio estudiado. Desafortunadamente esta perspectiva del territorio está fundada con elementos de lo empírico que solo permite analizar en tiempo real lo que sucede en la realidad social y no lo que podría ser si se pudiera incidir. La ausencia de potencialidad radica como forma enraizada en sus lógicas estructurales y cotidianas, aquí puesto en este sujeto social, saturado de diversas actividades, incapaz de percibir lógicas de control y aranceles del territorio que condicionan su estadía y que se conforma con haber encontrado un espacio aparentemente mejor de aquél que ha dejado atrás. Sin embargo, es posible que este estadio sea una

temporalidad pasajera en una relación dialéctica más compleja que podría abrir caminos posibles hacia expresiones concretas donde el habitar y el trabajo sean orientados por la agencia.

Referencias

Bhaskar, R. (2008). A realist theory of science. New York: British Library.

Carrillo, M., Lara, J., & Martínez, J. (2007). La industria maquiladora de exportación en el estado de Querétaro. El cotidiano, 32-39.

CONAPO. (2012). Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010. Ciudad de México: Instituo Nacional de Estadística y Geografía.

Emirbayer, M. (1997). Manifiesto por una sociología relacional. The American Journal of Sociology, 276-320.

Galindo, C., & Olivera, G. (2013). Dinámica económica y migración en el centro de México: impronta territorial de dos procesos convergentes. Economía, Sociedad y Territorio, 381-430.

Giglia, A. (2012). El habitar y la cultura. Perspectivas teóricas y de investigación. Ciudad de México: Anthropos.

González, C. I. (2015). Imaginarios y Fragmentos de metrópoli: Querétaro, México. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro, Editorial Universitaria.

Guber, R. (2001). La etnografía. Método, campo y reflexividad. Bogotá: Editorial Norma.

Haesbaert, R. (2013). Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad. Cultura y representaciones sociales, 9-42.

Hiernaux, D., & Lindón, A. (1993). El concepto de espacio y el análisis regional. Secuencia, 89-110.

Hiernaux-Nicolas, D. (2004). Henri Lefebvre: del espacio absoluto al espacio diferencial. Revista Veredas, 11-26.

Hiernaux-Nicolas, D., & González, C. (2018). Cuando el turismo invade el Centro Histórico: Santiago de Querétaro. Estudios Críticos de Desarrollo, 53-74.

INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores estratégicos de ocupación y empleo. Cuarto trimestre 2019. Entidad federativa: Querétaro. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2021, Enero 21). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Retrieved from Espacio y datos de México: www.inegi.org.mx

Lefebvre, H. (1971). De lo rural a lo urbano. Barcelona: Anthropos.

Lefebvre, H. (2013). La producción del espacio. Madrid: Capital Swing.

Osorio, L. (2005). Transformaciones en el modo de vida y cambios de uso de territorio. El caso de la delegación de Santa Rosa Jáuregui. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.

Osorio, L. (2014). El sistema de cargos en Jurica: entre la fuerza de la tradición y el proceso de urbanización. Nueva Antropología, 201-227.

Parada, J. (2004). Realismo crítico en investigación en ciencias sociales: una introducción. Investigación & desarrollo, 396-429.

Restrepo, E. (2018). Etnografía. Alcances, técnicas y éticas. Lima: Fondo Editorial.

Santos, M. (1995). De la totalidad del lugar. Barcelona: Oikos-tau.

16. Trabajo informal de adultos mayores. Acercamiento a los *viene-viene* en estacionamientos públicos de centros comerciales en León, Guanajuato

Juan Antonio Rodríguez González[*]
Daniel Tagle Zamora[**]
María Áurea Valerdi González[***]
María Guadalupe Ordaz Cervantes[****]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.16

Resumen

Este capítulo surge de una investigación que tuvo como objetivo conocer las condiciones de trabajo de adultos mayores que trabajan como Viene-viene (Vv) en estacionamientos gratuitos de centros comerciales en León, Guanajuato. Se trató de un estudio descriptivo en tres etapas. a) Diseño del instrumento b) Obtención de información bajo una muestra de tipo intencional a personas dedicadas a apoyar a los automovilistas que se estacionan en los centros comerciales; y c) Organización, presentación y análisis de la información en forma cuantitativa-descriptiva. Algunos resultados de los 49 cuestionarios aplicados nos muestran condiciones de trabajo precarizadas por la incertidumbre de no tener un contrato que establezca sus derechos y obligaciones, además del trato que la mayoría de los automovilistas les da, pues consideran que es un trabajo no indispensable, e incluso que les estorban

[*]Doctor en Ciencias Sociales. Profesor del Departamento de Estudios Sociales de la Universidad de Guanajuato Campus León, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3409-1951 ; **correo electrónico**: ja.rodriguezgonzalez@ugto.mx
[**]Doctor en Ciencias Económicas adscrito al Departamento de Estudios Sociales de la Universidad de Guanajuato Campus León, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6203-7429
[***]Doctora en Sociología adscrito al Departamento de Estudios Sociales de la Universidad de Guanajuato Campus León, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4250-4672
[****]Doctora en Ciencias Sociales adscrita al Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8041-7126

en las maniobras. Si bien se realizaron algunas entrevistas complementarias al cuestionario, la inseguridad en León limitó la movilidad de los Viene-viene fuera de su centro de trabajo, incluso manifestaron recelo a recibirnos en su domicilio. Como conclusiones se percibe que el trabajo como Viene-viene genera condiciones de precariedad, como incertidumbre, inestabilidad e inseguridad. Los Vv no están orgullosos de su trabajo, pues si bien obtienen el recurso económico de las propinas, consideran que no es un trabajo valorado por los automovilistas.

Palabras clave: Adultos mayores; Viene-viene; Precariedad en el trabajo.

Introducción

La Ley de los derechos de las personas adultas mayores (2024), en su Artículo 3° se considera que los tres niveles de gobierno y demás instancias sociales deben promover y garantizar acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena, productiva y laboral. Asimismo, se considera violencia contra las Personas Adultas Mayores cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. El artículo 5° de esta Ley establece que los adultos mayores deben gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

En este sentido, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores para el Estado de Guanajuato (2021) en su Artículo 5° establece que se deberá buscar la satisfacción de las necesidades físicas, materiales, biológicas, emocionales, sociales, laborales y productivas de las personas adultas mayores, en tanto que en el Artículo 7° menciona que los adultos mayores tienen derecho a gozar

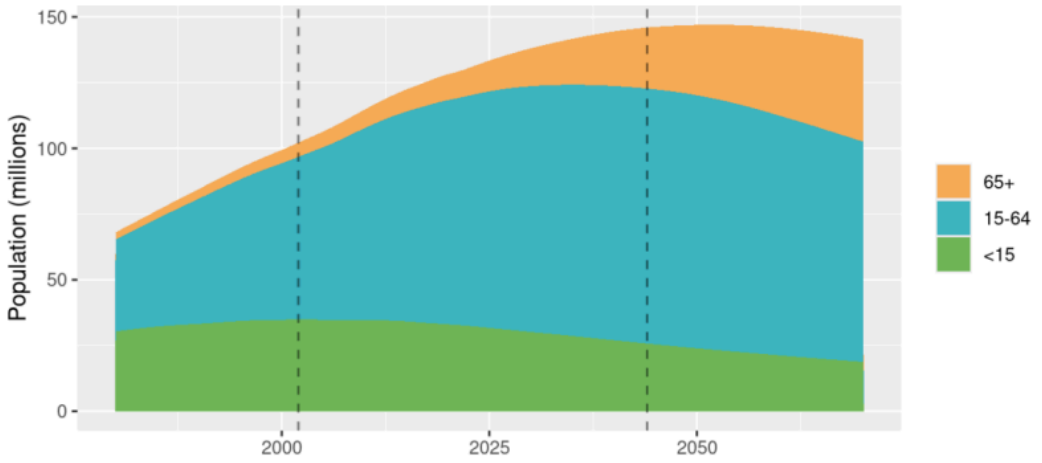
de oportunidades igualitarias de acceso al trabajo o de otras posibilidades que les permitan obtener un ingreso propio. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen la nueva agenda global para el desarrollo internacional, con compromisos para crear desarrollo y prosperidad para las personas de todas las edades, incluidas las de mayor edad (INEGI, 2023; Kobayashi et al., 2024). Numerosos estudios (Castellanos, 2017; Fajardo-Ortiz y Sipido, 2024; Ramos, 2017; Téllez et al., 2017) han demostrado que México está experimentando un cambio demográfico sin precedentes, ya que la mortalidad y la fecundidad se han reducido rápida y significativamente. Para el año 2018 el índice de envejecimiento fue de 27.34 % y para 2030 se pronostica un índice de 45.87 % (Pérez, 2021).

Es pertinente el estudio de las condiciones de trabajo de las personas adultas mayores para conocer si su inserción al mercado laboral se da en condiciones que abonen al desarrollo integral de los adultos mayores. El mercado laboral plantea idealmente el equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo formal. Siendo los principales oferentes las unidades productivas tanto de la iniciativa privada, como de la administración pública y de otros sectores; en tanto que la demanda se da por parte de las y los trabajadores que se incorporan a la PEA (ver Morales, 2019; De la Garza, 2010; Castillo, 2009; Portes, 2004; Priest, 2000; y Neffa, 1999). Con el modelo económico actual, se produce un incremento y expansión de los mercados de trabajos informales, debido a que la inmersión a este fue vista como estrategia por algunos trabajadores que buscan salir del desempleo, aunque esto conlleve condiciones precarias en el trabajo. (Rodríguez, 2024a)

Según la Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México levantada por el INEGI del 2001 al 2021, existe un aumento gradual de las personas adultas mayores. Asimismo, el Censo de Población y Vivienda del 2010 mostró que el total de la población de 60 años y más ascendía a 10’055,379, de los cuales 5’375,841 son mujeres y 4’679,538 son hombres, lo que representaba un 8.95 % de la población total. El Censo de Población y Vivienda del 2020 indica un incremento a 15’192,976 personas, de las cuales 8’139,094 son mujeres y 7’003,882 son hombres. (INEGI, 2020). Si bien México ya se encuentra en un proceso de

envejecimiento, su población sigue creciendo, y se espera que alcance su población máxima en 2052. En la figura 1 se muestra la composición poblacional por grupos de edad de dependencia, de 1980 a 2050 (CONAPO, 2023), las líneas verticales indican la población máxima para el grupo más joven (2002) y el grupo de 15 a 64 años (2044). Coincidentemente, en el México actual se encuentra en medio de un periodo en el que el número de niños está disminuyendo, y tanto la población de edad avanzada como la de edad laboral están aumentando

Gráfica 1. *Población mexicana por grupos de edad*



Fuente: elaborado por Alejandro Guzmán con datos del Consejo Nacional de Población (2023) en Rodríguez (2024a)

En lo que se refiere a la ocupación de estos grupos etarios, según los tabulados básicos de la ENASEM, en México hay 25'991,976 personas en ese grupo etario, de las cuales, el 42.7% trabaja, el 25.3% hace labores en el hogar, 29.8% están jubiladas o pensionadas, y el 2.2% buscó empleo. (ENASEM, 2021) En números relativos el 2.2% parecería poco, pero en números absolutos implicaría haber generado empleo en 2020 para 567,144 personas adultos mayores en el país. (Rodríguez, 2024a) Si bien la Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México, cuenta con un componente de ocupación, es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la principal fuente de información sobre el mercado

laboral en México. Esta encuesta se aplica en las principales ciudades del país, manteniendo representación en al menos una ciudad por entidad federativa; la ENOE ofrece datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. (ENOE, 2023)

Este capítulo se aboca al análisis del trabajo desempeñado por este grupo etario, en particular al desempeñado como Viene-viene en estacionamientos públicos gratuitos de centros comerciales en la ciudad de León, Guanajuato. Para tal efecto, se divide en cuatro apartados, en el primero se hace una discusión conceptual sobre el Trabajo informal y la precariedad como marco del trabajo en el que desarrollan sus actividades los empacadores voluntarios. En el segundo apartado se menciona la metodología, especialmente enfocándonos en las técnicas y herramientas utilizadas en la recopilación de información; en el tercer apartado encontrará los resultados de la investigación; y finalmente en el cuarto apartado se presentan las reflexiones y conclusiones de la investigación.

De la Informalidad y la precariedad en el trabajo de los adultos mayores

Sobre los adultos mayores ha corrido mucha tinta (ver Klein, 2024; Zarate, 2021; Monahan, 2020; Orozco, 2016; González, 2015; Abusleme, 2014; entre otros). Incluso existen textos sobre los empacadores voluntarios/cerillitos (ver Robles, 2017; Gómez, 2010; Pérez, 2021; Cruz, 2016; Ortega, 2023; Meza, 2018; entre otros); así mismo, sobre Viene-viene/franeleros/cuidacoches, que si bien realizan actividades similares, la apropiación del espacio tiene características diferentes (ver Sánchez, 2021; Blanco, 2018; Samprón, 2003; González, 2015; Argüelles, 2014; Camji, 2016; Bohórquez, 2017; entre otros). Además de la aportación del estudio de estos actores en la ciudad de León de los Aldama, como un estudio situado, también se aborda desde las condiciones de precariedad que derivan de un trabajo en la economía formal.

La informalidad en la economía de un país es uno de los indicadores fundamentales que se consideran para establecerlos como desarrollados, emergentes o en vías de desarrollo. (Rodríguez, 2024b) En México, el INEGI establece las fuentes y métodos utilizados para generar las estimaciones de la

informalidad, tanto en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), como en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018). De acuerdo con el documento Marco conceptual y metodológico del INEGI (2014) se ha llegado a un consenso entre la OIT y expertos internacionales en cuanto a que el concepto de informalidad se refiere a todo trabajo que se esté realizando sin contar con el amparo del marco legal o institucional, no importando si la unidad económica que utiliza sus servicios son empresas o negocios no registrados de los hogares o empresas formales, por lo que se puede hablar de "empleo informal". (INEGI, 2014)

La informalidad genera condiciones de precariedad en el trabajo, no solo porque no se está adscrito a un sistema de seguridad social, sino que al no contar con un contrato que permita conocer sus derechos y obligaciones de manera clara y concisa, se tiene incluso incertidumbre sobre la temporalidad del trabajo. Con referencia a la precariedad, Alcañiz (2016) plantea tres categorías básicas de la precariedad laboral que denomina las tres "i": Inestabilidad, Inseguridad e Insuficiencia. En este sentido, los adultos mayores en estudio en la informalidad tienen **Inestabilidad** en su trabajo, pues no saben si continuarán realizándolo al día siguiente, ya que no tienen un contrato que los ligue a su lugar de trabajo; la propia informalidad los mantiene en **Inseguridad**, pues les aleja de las prestaciones sociales, en tanto que la categoría de **Insuficiencia** es observable en el recurso que reciben vía propinas.

Para Barattini (2009) la precariedad laboral manifiesta diversas condiciones:

- Vulnerabilidad: continua experiencia de la flexibilidad sin ninguna forma de protección (condición de los adultos mayores en estudio)
- Hiperactividad: el imperativo a adaptarse a la disponibilidad constante (no se presenta en los actores en estudio)
- Simultaneidad: la capacidad de manejar a la vez los distintos tiempos y velocidades de múltiples actividades (no se presenta en los actores en estudio)
- Recombinación: los entrecruzamientos entre varias redes, espacios sociales y recursos disponibles (no se presenta en los actores en estudio)

- Inquietud: exponerse a la sobreabundancia de comunicación, cooperación e interactividad e intentar sobrellevarla (no se presenta en los actores en estudio pues su actividad está acotada y es mínimo el tiempo de interactividad entre el Vv y el conductor del vehículo al estacionarse o retirarse del cajón de estacionamiento)
- Inestabilidad: la continua experiencia de la movilidad a través de distintos espacios y líneas temporales (esta variable forma parte del trabajo informal de los adultos mayores, pues la ausencia de un contrato vuelve incierto su continuidad o no en el trabajo el siguiente día, semana, mes)
- Agotamiento afectivo: la explotación emocional (es parte del trabajo de los adultos mayores en estudio, pues están a expensas de un trato inadecuado por parte de los automovilistas, sin manera de asociarse en la defensa de sus intereses dado el carácter voluntario de su actividad).

Con referencia al acercamiento conceptual a los trabajadores que desarrollan sus actividades como apoyo a los automovilistas cuando estacionan sus vehículos en el espacio público, Blanco (2018) alude a que existen varias denominaciones a estas actividades, ya sea *franeleros* o *viene-viene* en México, *cuida autos* en Chile, *franelinhas* en Brasil, *trapitos* en Argentina o *cuidacoches* en Uruguay. (Blanco, 2018). Cada uno de estos términos tiene sus peculiaridades, en el caso de México, tenemos a los franeleros, cuyo término hace alusión a personas que se apropian de la vía pública reservando lugares mediante cubetas, conos, piedras, llantas, entre otros. Según Bohórquez (2013), los franeleros hacen de la calle **su** calle, en la cual controlan el precio del espacio dependiendo de la oferta y la demanda; regularmente se apropian de calles cercanas a los centros históricos de las ciudades, o de oficinas de gobierno, hospitales, estadios, etc. Lugares en donde la infraestructura no es suficiente para el número de vehículos cuyos conductores acuden ya sea ocasionalmente a presenciar algún espectáculo, o regular a trabajar en edificios que no cuentan con estacionamientos suficientes o son muy costosos. “Ellos fijan el precio del estacionamiento y determinan si usted está autorizado para estacionarse. Son dueños de la vía pública y la administran sin más regulación estatal que la

connivencia de las autoridades municipales y de tránsito que miran, convenientemente, a la otra acera". (Bohórquez, 2013:2)

Los viene-viene regularmente se establecen en estacionamientos de autoservicios, supermercados, farmacias, comercios varios, especialmente de comida. La diferencia entre éstos y los franeleros es que los Viene-viene (Vv) no se apropian del espacio público, sino que se establecen en los estacionamientos públicos para apoyar a los conductores en las maniobras para estacionarse o salir del lugar donde se estacionaron. Otra diferencia es que no establecen una cuota por el lugar, sino que están a la expectativa de la propina que les pueda dar el conductor si es que valora su trabajo como viene-viene. En ambos casos se trata de un trabajo informal desarrollado en condiciones de precariedad trazadas por las inclemencias del clima, la inseguridad no solo de la ausencia de prestaciones sociales o un salario; sino que son susceptibles a la extorsión ya sea de autoridades o grupos delincuenciales. Incluso los propios conductores de los vehículos pueden ser agresivos o denostar su trabajo. Una gran diferencia entre ambos tipos de trabajo (franeleros vs Vv) es la asociatividad, pues los franeleros han establecido redes de apoyo entre pares, vecinos, sus familias e incluso autoridades, en tanto que los Vv trabajan de manera poco organizada, sin dependencia o coordinación con los negocios en los cuales se instalan en la vía pública o su estacionamiento. Como se mencionó, el abordaje de estos planteamientos teóricos en los estudios del trabajo se realizará teniendo como actores en estudio a los Viene-viene en centros comerciales con estacionamientos públicos gratuitos en la ciudad de León de los Aldama (en adelante será denominada solamente León).

Acercamiento metodológico

Se trata de una investigación mixta, iniciamos con la búsqueda de datos en fuentes oficiales, enfocándonos en un primer momento en la ENASEM (en el componente de ocupación y utilización del tiempo libre), posteriormente en la ENOE. En esta última, se puede hacer una división considerando la medición oficial mexicana de la

condición de la actividad económica (INEGI, 2002, 2023), la cual está alineada en general con las normas internacionales[52], en una estructura de cuatro categorías:

- PEA - Población Económicamente Activa, 15 años y más personas que estén:
    - Ocupadas: Población que durante el periodo de referencia, la semana pasada, realizó alguna actividad económica al menos durante una hora.
    - Desocupados: Población que durante el periodo de referencia se encontraban en búsqueda de trabajo, sin tener actualmente ninguna otra actividad económica o empleo.
- PEI - Población Económicamente Inactiva, población de 15 años y más que durante el periodo de referencia solo realiza actividades no económicas, y que no buscó trabajo:
    - Disponible: Población que si se presenta una oportunidad de trabajo, pueden unirse a la PEA.
    - No disponible: Población que no está interesada en trabajar, incluso si se presenta una oportunidad.

En la Tabla 1 la estructura se invierte, mientras que en el grupo de 50 a 64 años la condición más frecuente es la ocupación, en la población de 65 años y más es mayor el número de personas que pasaron a engrosar a la PEI. Esta estimación es incluso mayor que la anteriormente mencionada basada en la ENASEM. (Rodríguez, 2024a)

Tabla 1. *Población por condición de actividad económica principal por grupo de edad (Millones. Nacional)*

Grupo de edad	**PEA**	**PEI**

[52] Anteriormente, se tomaba como referencia a los mayores de 12 años, pero a partir de la Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales (OIT, 1982), se modificó la legislación laboral mexicana, acordando delimitar la Población Económicamente Activa a los 15 años. Incluso en el artículo 22 Bis de la Ley Federal del Trabajo, se sanciona a quien emplee a personas de 15 años o menos.

50-64	13.2	7.5
65+	3.3	9.4

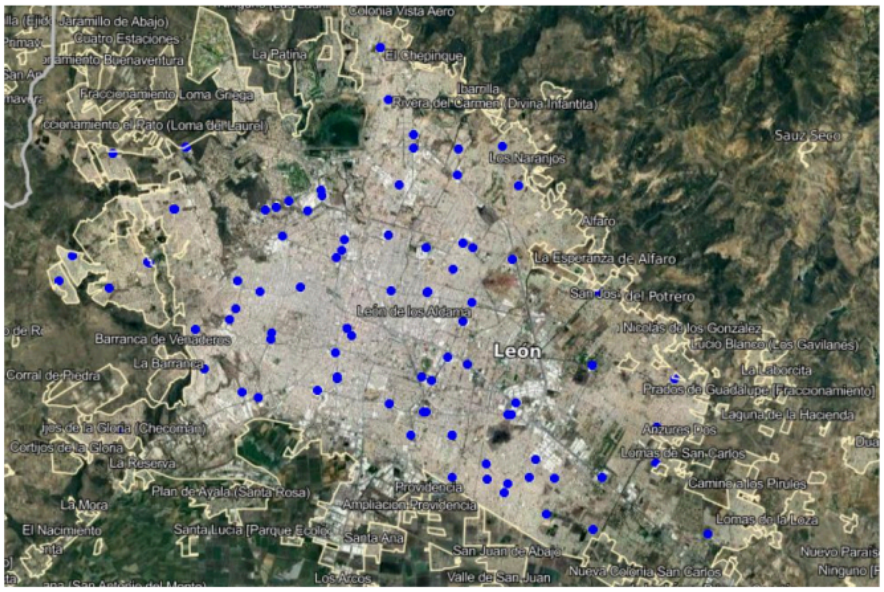
Fuente: Elaborada con datos de la ENOE (Primer trimestre del 2024) en Rodríguez (2024a)

Con referencia a la recopilación de información, en una primera etapa realizamos el levantamiento a través de un sondeo aplicando a 49 Viene-viene (Vv). Cabe hacer mención que no se realizó una encuesta ya que no tenemos una estimación confiable del universo de adultos mayores trabajando como Vv. En una segunda etapa se realizaron 8 entrevistas semiestructuradas a Vv en estacionamientos en centros comerciales.

Las etapas de la investigación contemplaron las siguientes actividades:

1) Preparación para el trabajo de campo (Diseño y elaboración de los cuestionarios; así como la capacitación en la aplicación de los cuestionarios a los 6 alumnos que participan en el proyecto en su Servicio Social. Los cuestionarios se generaron en la plataforma *Forms* de Office 360 (para que los alumnos los aplicaran desde su celular).
2) Ubicación de los Centros comerciales y Autoservicios con estacionamiento público gratuito en León, utilizando el DENUE (Directorio Nacional de Unidades Económicas generado por el INEGI):

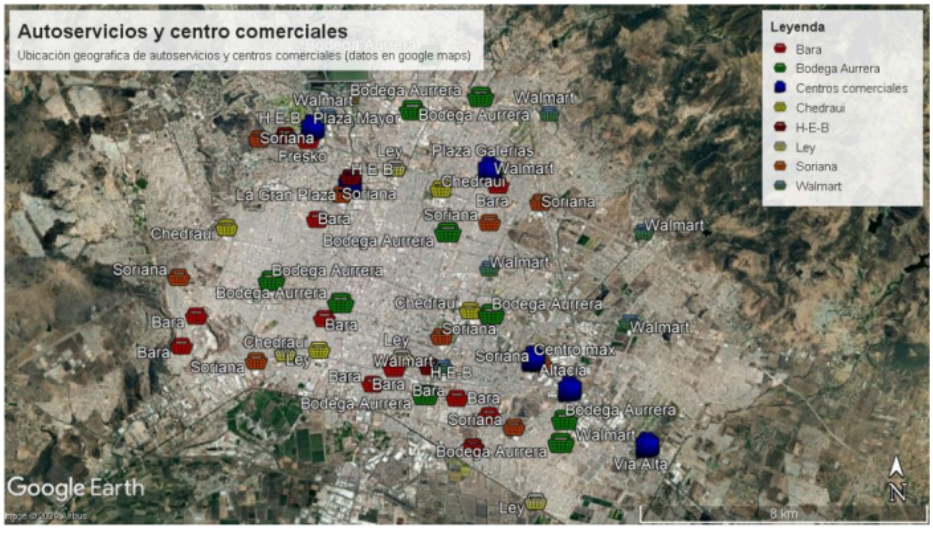
Figura 1. *Autoservicios en la ciudad de León de los Aldama*



Fuente: Elaborado por Chía y Martínez con datos del DENUE, INEGI 2024

3) Georreferenciación de los centros comerciales y autoservicios en León (auxiliados con el DENUE y Google Earth, ya que el DENUE no ha actualizado la información de las unidades económicas de interés en la investigación).

Figura 2. *Mapa de los autoservicios en León*



Fuente: elaborado por Chía y Martínez en Google Earth

4) Recorrido de reconocimiento por los centros comerciales y los autoservicios para ubicarlos y generar la logística del levantamiento.
5) Prueba piloto.
6) Aplicación de cuestionarios.
7) Entrevistas semiestructuradas.
8) Sistematización y análisis de la información.

En lo que corresponde a los centros comerciales o plazas se consideraron 9, ya que son los que cuentan con estacionamiento público gratuito y es donde trabajan Vv, pues en los centros comerciales con estacionamiento de paga no se les permite trabajar.

Resultados

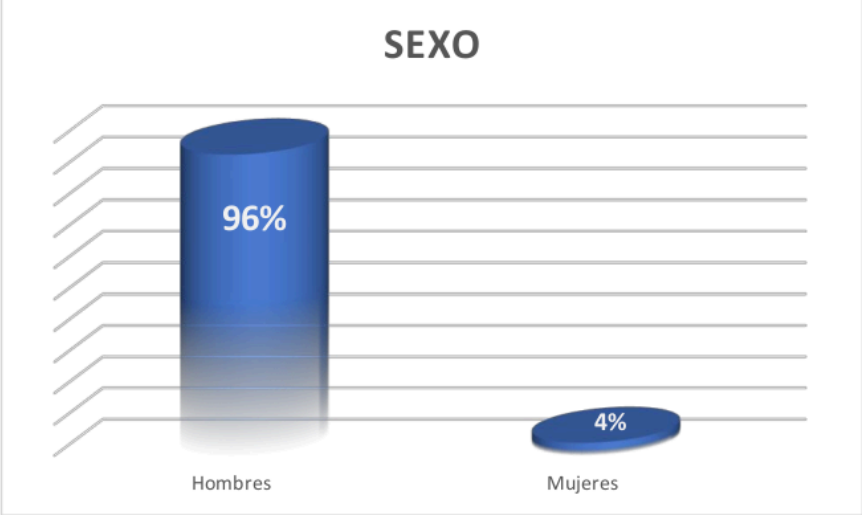
Con referencia al lugar de nacimiento la gran mayoría de los entrevistados mencionó haber nacido en León, seguidos de la Ciudad de México y Lagos de Moreno; con referencia a los municipios de estado, tenemos a Silao y San Francisco del Rincón, como aparece en el gráfico

Gráfica 2. *Lugar de nacimiento de los Vv*

Fuente: Elaborado con datos del cuestionario en Forms

De acuerdo al sexo el 96% son hombres y 4% son mujeres. Los porcentajes del Estado civil manifestaron en el 51% que son casados, 40% viudos, 8% solteros y 1% divorciados.

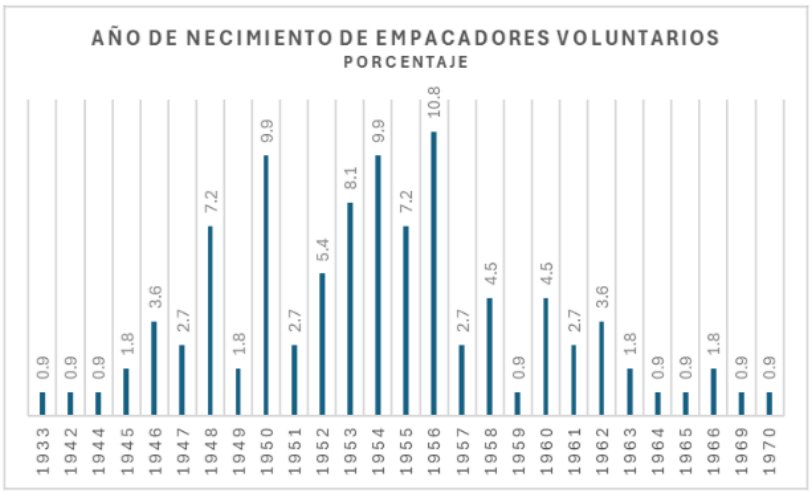
Gráfica 3. *Sexo de los Vv*



Fuente: Elaborado con datos del cuestionario en Forms

Según la edad de los Vv, el 62% nació en la década de 1950, por lo que sus edades fluctúan entre los 65 y 74 años

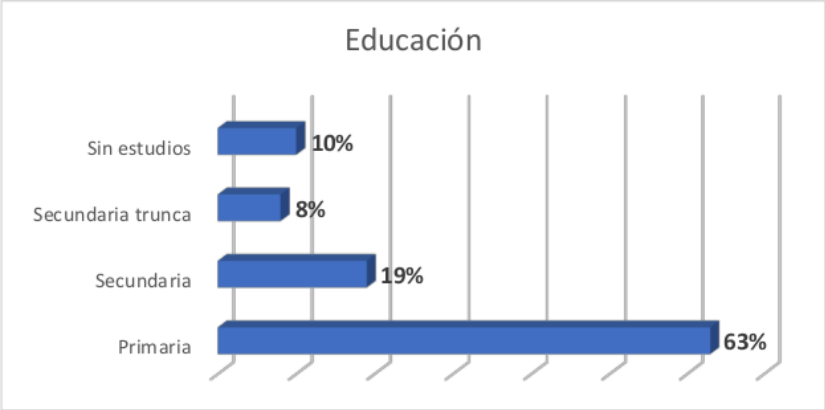
Gráfica 4. *Edad de los Vv*



Fuente: elaborado con datos del cuestionario en Forms

El 63% de los entrevistados mencionó haber terminado la primaria, 19% la secundaria, 8% secundaria trunca y el 10% no curso la educación formal (aunque ninguno declaró ser analfabeto).

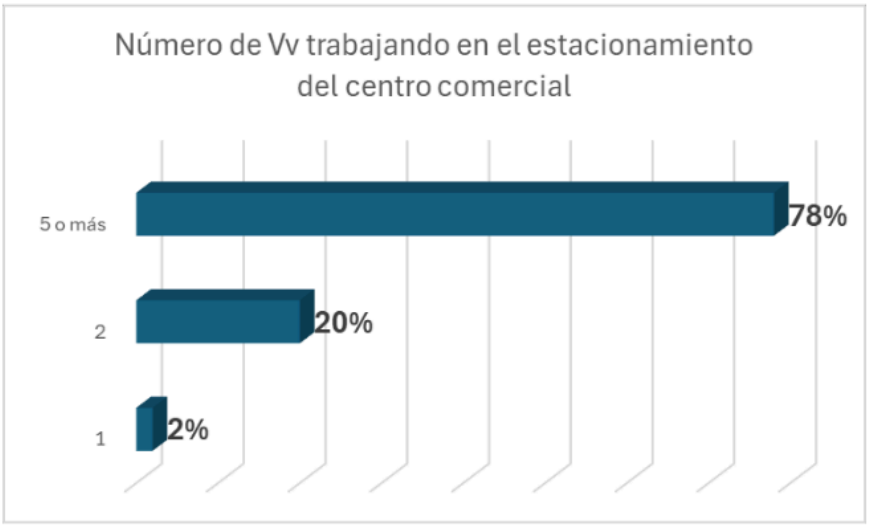
Gráfica 5. Escolaridad de los Vv



Fuente: Elaborado con datos del cuestionario en Forms

La competencia para los Vv es amplia, pues en cada estacionamiento de los centros comerciales en los que levantamos información hay varios trabajando

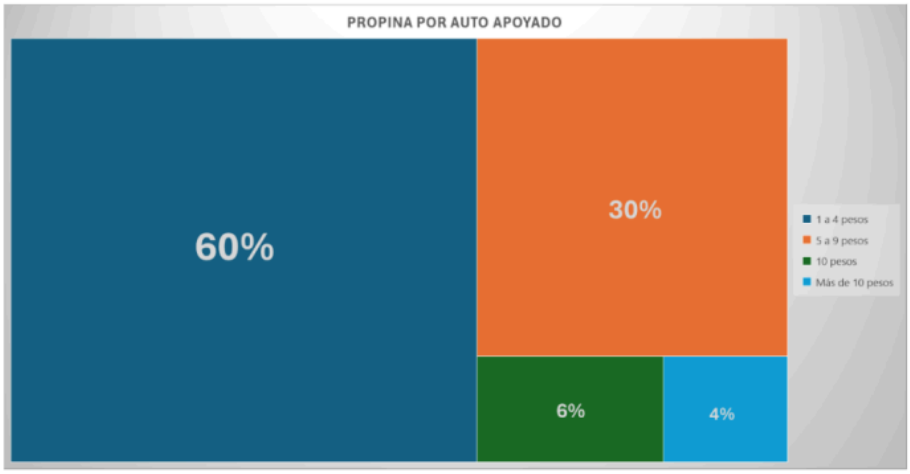
Gráfica 6. Número de Vv en los estacionamientos



Fuente: Elaborado con datos del cuestionario en Forms

Sobre las condiciones de precariedad en el trabajo, mencionaron la incertidumbre que les genera el no tener un salario fijo, por lo que les preguntamos cuánto reciben en promedio de propina por cada auto al cual apoyan al estacionarse.

Gráfica 7. Propina que reciben por auto



Fuente: elaborado con datos del cuestionario en Forms

Asimismo, se les preguntó cuánto acumulan en promedio a la semana en propinas, lo cual les permite complementar su ingreso mensual con el apoyo social del Programa del Gobierno Federal Bienestar (el 100% de los adultos mayores a los cuales se les aplicó el cuestionaron mencionaron que sí reciben ese apoyo).

Gráfica 8. Propina acumulada a la semana

Fuente: elaborado con datos del cuestionario en Forms

Los Vv mencionaron que las propinas las utilizan principalmente para alimentación y medicinas (el 95% de los Vv entrevistados no tienen jubilación ni están afiliados a un sistema de salud, por lo que los medicamentos los compran en farmacias de genéricos e incluso van a los consultorios de estas farmacias a atenderse). Al preguntarles sobre enfermedades, el 52% dijo tener Diabetes, 18% Hipertensión, 10% Artritis, Colesterol y Triglicéridos altos 10%, Cardiopatía 4%, Ciática 4%, otras 2%. Una parte importante del estudio es la que se refiere al significado que le dan al trabajo. La aplicación de los cuestionarios al ser en su lugar de trabajo vuelve difícil recuperar esa experiencia, así que solamente agregamos

un módulo de subjetividad en el trabajo. En éste les preguntamos qué significa para ellos el trabajo, obteniendo las siguientes respuestas.

Gráfica 9. Emoción por trabajar como Vv

Fuente: elaborado con datos del cuestionario en Forms

Reflexiones y Conclusiones

El marco legal mexicano parece potenciar el problema del trabajo de adultos mayores en el trabajo informal. Principalmente por el sistema de pensiones, al que solo suelen acceder los asalariados formales, pero que no garantiza evitar la necesidad de trabajar a una edad más avanzada. Esta problemática se incrementó con la Reforma laboral denominada Ley 97, la cual plantea la individualización de la continuidad de la vida económica de los trabajadores en edad otrora prejubilatoria. Actualmente quienes entraron al mercado laboral después de 1997 tienen que hacerse cargo de su pensión a través de lo que logren ahorrar en las AFORES. Así que será previsible una ampliación de la vida laboral de los adultos mayores que no tendrán la protección social de la jubilación.

Para los Vv que trabajan voluntariamente en los estacionamientos de centros comerciales las condiciones de su trabajo son muy precarias, pues ellos se solventan la atención médica y los medicamentos que necesiten. Incluso a través de las entrevistas nos mencionaron que “el Lic. Charly les cobra una cuota que va de $140 para los Vv y de $270 para los Vv que además se desempeñan como lavacoches por permitirles trabajar en el estacionamiento del centro comercial. Esta cuota la deben de entregar diariamente, y si faltan, la deben recuperar los días que se ausenten si quieren continuar trabajando en el estacionamiento. Cuando se enferman, el Lic. les pide la receta del médico tratante para justificar la ausencia y no cobrarles los días que no asistieron” (esto nos respondieron los que trabajan en determinados centros comerciales.

En la pesquisa preguntamos a los administrativos de los centros comerciales sobre el Licenciado en cuestión, pero manifestaron no tener conocimiento de nadie con ese nombre trabajando en la administración, lo cual nos hace asumir que se trata de una persona que puede dedicarse a extorsionar a los Vv o que se aprovecha de la inocencia de éstos para pedirles cuota (con base en el recorrido en los 9 centros comerciales, nos dimos cuenta que solo en tres de ellos pide cuota el *Lic.* (casualmente en los que tienen determinada tienda ancla [por protección propia y de los Vv nos reservamos el nombre del centro comercial y de la tienda ancla]), considerando que el número de Vv en estos tres centros comerciales es superior a 50 (asumiéndolos solo como Vv, no como lavacoches), la cantidad que puede reunir el Lic. es considerablemente alta.

Al ser adultos mayores los Vv entrevitados, la mayoría manifiesta enfermedades crónicas, como diabetes y/o hipertensión, mismas que atienden con el recurso que reciben de las propinas, acudiendo a consultorios de farmacias particulares. Estas condiciones de precariedad se suman a la indefensión en su lugar de trabajo, ya que ni siquiera hay un responsable de coordinar su trabajo, siendo ellos mismos quienes lo gestionan. Además, del denuesto que reciben por su trabajo de parte de varios automovilistas, son pocos los que les dan propina.

Referencias

Abusleme, M. & Caballero, M. (2014). El maltrato hacia las personas mayores: realidad y desafíos del abordaje desde las políticas públicas en Chile a través del Senama. Santiago de Chile: Senama.

Alcañiz, M., Monteiro, R. (2016) She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 23, núm. 72, septiembre-diciembre, pp. 39-67. ISSN: 1405-1435

Argüelles, José (2014) El trabajo después de los 60 años: Diferencias y semejanzas en las formas en que viven y afrontan el trabajo adultos mayores cuidacoches y paqueteros en Monterrey. Tecnológico de Monterrey. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Sociales. http://hdl.handle.net/11285/622662

Barattini, M. (2009) El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización? Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, Nº 24, 2009. Páginas 17 a 37.

Blanco, María y Ramírez, María (2018) Desafíos de inclusión social en personas altamente vulnerables. Tesis para obtener el grado de Maestría en Economía. Facultad de Ciencias Empresariales y Economía de la Universidad de Montevideo. https://DOI:10.13140/RG.2.2.24668.05762

Bohórquez, Eduardo y Castellanos, Roberto (2013) Parquímetros y franeleros: de cómo 10 pesitos su convierten en 3000 de pesos. Revista Contenido. Junio de 2013. Recuperado el 14 de noviembre del 2024. https://web-p-ebscohost-com.ugto.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=adfad1f9-7b77-4bd6-adf1-051b85f25b69%40redis

Camji, Nicole; Colombo, Ana; Kligman, Florencia y Peralta, María (2016) Trapitos y manteros: trabajo informal y uso privado del espacio público. Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires, Argentina. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/76511/.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, D. (2009). Los nuevos trabajadores precarios (1. ed). Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: Miguel Ángel Porrúa.

CONAPO, (Consejo Nacional de Población). (2023). Bases de datos de la Conciliación Demográfica 1950 a 2019 y Proyecciones de la población de México 2020 a 2070. Gobierno de México. Recuperado el 4 de agosto del 2023 http://www.gob.mx/conapo/documentos/bases-de-datos-de-la-conciliacion-demografica-1950-a-2019-y-proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-2020-a-2070

Cruz, Claudia (2016) Antropología de la senectud: adultos mayores empacadores voluntarios. Propuesta para su reinserción a la sociedad. Tesis para obtener el grado de Maestría en Antropología Aplicada por la Universidad Autónoma de Quintana Roo. https://risisbi.uqroo.mx/bitstream/handle/20.500.12249/159/HV1450.C101.016-2366.pdf?sequence=1

De la Garza, Enrique (2010). La construcción Social del Mercado de Trabajo. En E. de la Garza Toledo (Ed.), Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico (1. ed). Anthropos; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztalpalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

DENUE (2024) Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. INEGI. https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

ENASEM (2021) INEGI, (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). Tabulados básicos y precisiones estadísticas. Encuesta Nacional Sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) 2021. https://www.inegi.org.mx/programas/enasem/2021/#tabulados

ENOE (2002) INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos

ENOE (2023) INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos

Gómez, Zoila; Dávalos, Julio; Celis, Alfredo y Orozco, María (2010) Estado de funcionalidad de adultos mayores empacadores en tiendas de autoservicio. Gaceta Médica, México.146(2):90-97. ISSN 0016-3813. https://www.medigraphic.com/cgi-

bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=24486

González, María y Lozio, Francesca (2015) Lógica versus práctica: Sobre el trabajo precario de los cuidacoches y su regulación. Revista de Investigación en Ciencias Sociales (REVICSO). https://www.academia.edu/88345393/L%C3%B3gica_versus_Pr%C3%A1ctica_Sobre_el_trabajo_precario_de_los_cuida_coches_y_su_regulaci%C3%B3n

INEGI (2014) La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Marco conceptual y metodológico / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México.

INEGI (2018). Banco de Información Económica (BIE) [Sitema de Consulta]. https://inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0&t=10000215#tabMCcollapse-Indicadores#D10000215

INEGI (2020). Censo de Población y Vivienda 2020: CPV: principales resultados: Estados Unidos Mexicanos. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198060.pdf

Klein, Alejandro (2024) Ageing society. Reflexions and crossroads. Coordinator George W. Leeson and Co-ordinated- Alejandro Klein First edition, Oxford Institute of Population Ageing. 66 Banbury Road. Oxford, England. https://www.ageing.ox.ac.uk/ ISBN: 978-1-3999-8787-5

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores para el Estado de Guanajuato (2021) H. Congreso del estado de Guanajuato. Recuperado el 25 de junio del 2024. https://portalsocial.guanajuato.gob.mx/sites/default/files/documentos/2021_GOBIERNO_GTO_Ley__derechos_personas_adultas_mayores_estado_reforman_adicionan_disposiciones_20210708.pdf

Ley de los derechos de las personas adultas mayores (2024) Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Última reforma publicada DOF 14-06-2024 Recuperado el 25 de junio del 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ldpam.htm

Meza, Adriana y Ramos, Jupiter (2018) Empacar sueños. Calidad de vida en personas adultos mayores empacadoras voluntarias de tiendas de autoservicio de Morelia. Revista de Educación y Desarrollo, 47. Octubre-diciembre de 2018, pp. 123-133. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/47/47_Meza.pdf

Monahan, Caitlin et al. (2020). COVID-19 and ageism: How positive and negative responses impact older adults and society. American Psychologist, 75, 887-896. https://10.1037/amp0000699

Morales, Juan y López, María (2019) Desarrollo económico y su efecto en los mercados laborales de Guadalajara y zona metropolitana. El caso de dos ramas económicas. En Juan José Morales Márquez y María Guadalupe López Pedroza (Coord.) Estudios sobre precariedad y trabajo en la región centro-occidente de México. Editorial Universidad de Guadalajara.

Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y Sociedad, 1, 127–161.

Ortega, Jesús; Bilbao, Tania; Vélez, Marcela; Barrios, Cecilia; Cebada, Jorge; Cárcamo, Cristina; Morales, Carolina y Ortiz, Liliana (2023) Sobre la presencia de sarcopenia en mujeres mexicanas adultas mayores del programa “Empacadores Voluntarios” de un Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia de la ciudad de Puebla. Revista Cubana de Alimentación y Nutrición. RNPS: 2221. ISSN: 1561-2929. Volumen 33. Número 1 (Enero – Junio del 2023): 121-137. https://revalnutricion.sld.cu/index.php/rcan/article/view/1484/2057

Pérez, Alberto y Apolonio, José (2021) Vinculación laboral en personas de la tercera edad: el caso de los empacadores voluntarios en tiendas de autoservicio. Papeles de Población, [S.l.], v. 27, n. 108, p. 211-231, oct. 2021. ISSN 2448-7147. https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/12805

Portes, A., & Haller, W. (2004). La economía informal. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a4217dfc-5d9b-4738-b00b-ea4bf51b9e05/content.

Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. de la Garza Toledo

(Ed.), Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (1. ed., pp. 511-539). Colegio de México : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales : Universidad Autónoma Metropolitana : Fondo de Cultura Económica.

Robles, Alejandro; Hernández, Eva; Delabra, María; Covarrubias, Irma; Leija, Alejandra y Ponce, Brenda (2017) Calidad de vida y polifarmacia del adulto mayor integrante del programa "adultos mayores empacadores". Revista Nure Investigación. No. 91, diciembre de 2017-enero de 2018. ISSN 1697-218X https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1206

Rodríguez, Juan Antonio; Ordaz, María Guadalupe; Tagle, Daniel y Caldera, Alex (2024a) Economía informal en León, Guanajuato. El caso de los tianguistas. Revista Expresión Económica. Año 27, No. 52, Enero-Junio 2024. DOI: https://doi.org/10.32870/eera.vi52

Rodríguez, Juan Antonio; Guzmán, Alejandro; Tagle, Daniel y Ordaz, María Guadalupe (2024b) Mexico's older adults labor market. Coordinator George W. Leeson and Co-ordinated- Alejandro Klein First edition, Oxford Institute of Population Ageing. 66 Banbury Road. Oxford, England. https://www.ageing.ox.ac.uk/ ISBN: 978-1-3999-8787-5

Samprón, Agustín (2003) Cuidacoches y estudiantes de antropología. Revista Chilena de Antropología Visual. ISSN 0718-876. https://www.antropologiavisual.cl/sites/default/files/sampron_0.pdf

Sánchez, Fabiola (2021) Construcción social de la ocupación en lavadores y cuidadores de automóviles en el Centro Histórico de Coyoacán de la Ciudad de México. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. ISSN 2591-2755. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083981

Secretaría de Economía (2023) DataMéxico, Municipio de León. (https://datamexico.org/es/profile/geo/leon) Recuperado el 9 de julio del 2023

Zarate, Laura y Caldera, Diana (2021) Inclusión laboral y calidad de vida del adulto mayor. Un estudio hermenéutico en Guanajuato, México. Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, ISSN-e 2477-9083, Vol. 6, Nº. 28, 2021, págs. 71-85.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8274412

17. Efectos de la pandemia del covid 19 en el mercado laboral de Jalisco

Juan José Morales Márquez[*]
María Guadalupe López Pedroza[**]

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.322.17

Resumen

El estudio analiza los efectos de la pandemia de Covid-19 en el mercado laboral de Jalisco, considerando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) entre 2019 y 2021. La crisis sanitaria provocó una drástica parálisis económica en México, especialmente entre el segundo y tercer trimestre de 2020, ocasionando la pérdida de más de 4 millones de empleos a nivel nacional. Las mujeres, los trabajadores con menores niveles educativos y quienes tenían mejores salarios fueron los más afectados. En Jalisco, se perdieron 203,103 empleos, equivalentes al 5.4% del total. La afectación fue más intensa en el sector terciario (servicios), con 149,902 empleos menos, seguido del primario, mientras el sector secundario logró mantener e incluso incrementar su ocupación. Las mujeres jaliscienses sufrieron una pérdida desproporcionada de empleo, representando el 65.4% del total de empleos perdidos. El análisis por ingresos reveló que los trabajos mejor remunerados fueron los más perjudicados. El grupo que ganaba entre dos y tres salarios mínimos perdió más del 23% de sus puestos. En contraste, los empleos de baja remuneración crecieron, reflejando una precarización del mercado laboral. De forma similar, los trabajadores con baja escolaridad (primaria o secundaria) fueron quienes más empleos perdieron, mientras que los más educados lograron

[*] Doctor en Ciencias Sociales. Profesor Titular del Departamento de Estudios Socio Urbanos de la Universidad de Guagalajara Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2962-0807 ; correo electrónico: morales_juan@yahoo.com

[**] Doctor en Ciencias Económicas. Profesora Asociada del Depatamento de Estudios Socio Urbanos de la Uiversidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidaes, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2557-8680

mantener sus ocupaciones, en parte gracias al trabajo remoto. En términos de horas trabajadas, los empleos de jornada completa disminuyeron notablemente, mientras que los trabajos de menor carga horaria aumentaron. Esto refuerza la idea de una disminución en la calidad del empleo. Las políticas públicas, tanto federales como estatales, resultaron insuficientes ante la magnitud de la crisis. En conclusión, la pandemia agudizó desigualdades existentes, incrementó la informalidad y provocó un retroceso en la calidad del empleo, especialmente en sectores y grupos vulnerables del estado de Jalisco.

Palabras clave: Desempleo; Desigualdad; Precariedad.

Introducción

En el presente trabajo se muestran los efectos que se vivieron en el estado de Jalisco producto de la crisis económica derivada de los efectos de la enfermedad del Covid 19; al respecto, los datos trabajados muestran los efectos en general sobre el mercado de trabajo y empresas (Rodríguez, 2020), continuando con los efectos sobre algunos grupos de población en específico y cerrando con los efectos por sector de actividad. Los datos utilizados provienen principalmente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Inegi y los años elegidos corresponden al año 2019, previo a la pandemia y los años 2020 y 2021 que fueron lo de mayor impacto e inició de la recuperación económica. Sí bien en las gráficas se mostrarán los resultados e cinco trimestres, el análisis parte solamente de dos de ellos el tercer trimestre de los años 2019 y 2020 que son el período de mayor afectación de la pandemia. En general, se busca mostrar como la pandemia vino a trastocar el crecimiento del mercado laboral tanto nacional como estatal y como tuvo efectos diferenciados en los distintos sectores y grupos de población además de generar nuevas situaciones en los mercados de trabajo. En un documento de la CEPAL del año 2020, se menciona la pandemia del COVID 19 vino a mostrar la fragilidad en que se sostenían las economías de América Latina, así como la débil de sus mercados laborales. La crisis generada por la pandemia termino por hacer evidentes las dificultades del desarrollo económico de los países de la región, donde

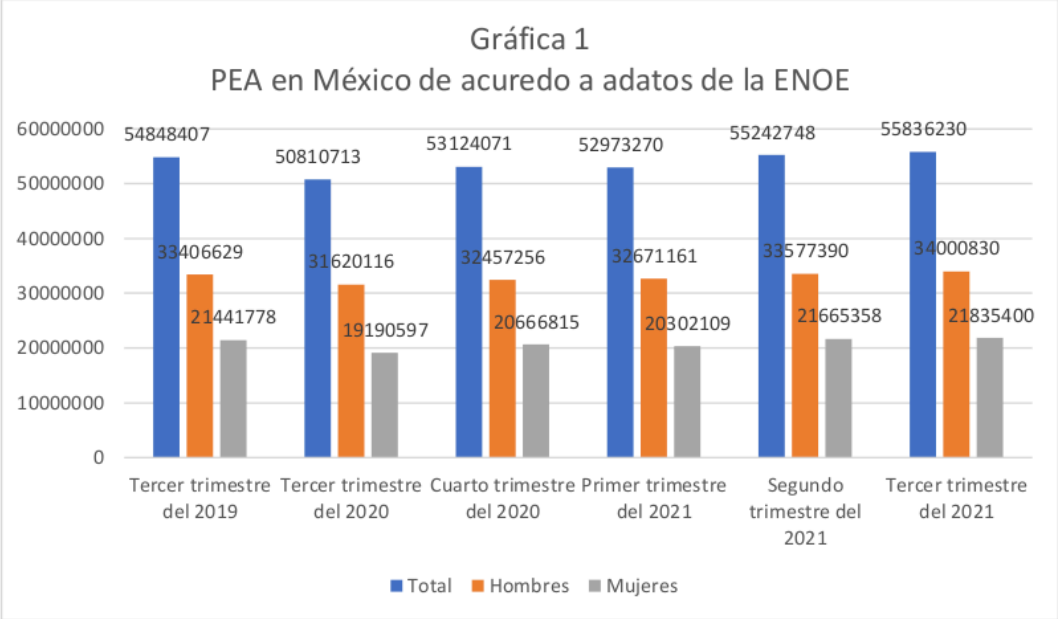
el desarrollo del sistema capitalista ha privilegiado más las ganancias y la sobreexplotación de los recursos que el bienestar social y la sustentabilidad del desarrollo, sin dejar de mencionar que en la región existe una fuerte presencia del sector económico informal.

Los efectos económicos derivados del Covid 19 se comenzaron a mostrar de forma latente y penetrante durante el segundo y tercer trimestre del año 2020, donde de acuerdo con la CEPAL que se perdieron aproximadamente alrededor de 47 millones de empleos en América Latina, los cuales difícilmente se reuperarían de forma rápida. Las políticas de combate a la pandemia en México fueron principalmente de contención de la enfermedad, en ese sentido se dictaron medidas de reclusión de la población, de un paro de actividades económicas no esenciales, de la creación de un semáforo de salud, que indicaba el impacto de la enfermedad por región o territorio, y con lo cual se suspendían o aumentaban las actividades económicas o de movilidad. Asimismo, actividades como la educación fueron suspendidas en todos los niveles y se desarrollaron las clases fueron impartidas en línea ay también fueron impartidas por televisión. por otra parte, muchos empleos en la situación en que era posible se desarrollaron en línea, dando un mayor auge al llamado “home office”. Los sectores que no dejaron de trabajar fueron los de la salud, los de seguridad pública, las que se encargadas de servicios públicos esenciales como la luz eléctrica y el agua potable y las empresas productoras de alimentos.

Los impactos del Covid 19 en el mercado laboral de México

Los datos obtenidos de la ENOE nos indican que, en el tercer trimestre del año de 2019, en México se empleaban 54,846,407 personas, de las cuales 33,406,629 eran hombres y 21,441,778 mujeres, es decir en términos porcentuales representaban el 60.9% y el 39.1% del total. Derivado de la paralización económica que se derivó de la pandemia se puede señalar que los efectos de la caída del empleo se sintieron de distinta forma, al respecto se debe mencionar los números totales muestran como del tercer trimestre del 2019 al mismo periodo del año 2020 se perdieron un total de 4,037,694 empleos que representaban el 7.3% del total. Analizado desde la

perspectiva de género, los hombres perdieron un total de 1,786,513 empleos que representaban el 5.3% del empleo de los hombres; en el caso de las mujeres se perdieron 2,251,181 puestos de trabajo, que representaban el 10.5% del empleo total de las mujeres. De entrada, es evidente como tanto en números totales, así como en porcentajes dicha caída del empleo afecto de forma más fuerte a las mujeres. En la medida en que la pandemia se desarrolló y llegó a su fin se puede señalar que el año de 2020 fue en el cual se dieron las mayores pérdidas de empleo, y que durante el transcurso del año 2021, poco a poco los indicadores muestran como de forma paulatina los indicadores llegaron a su nivel del tercer trimestre del año 2019. De esta forma ya para el segundo trimestre del año 2021 se habían recuperado los empleos servidos, (ver Gráfica 1)



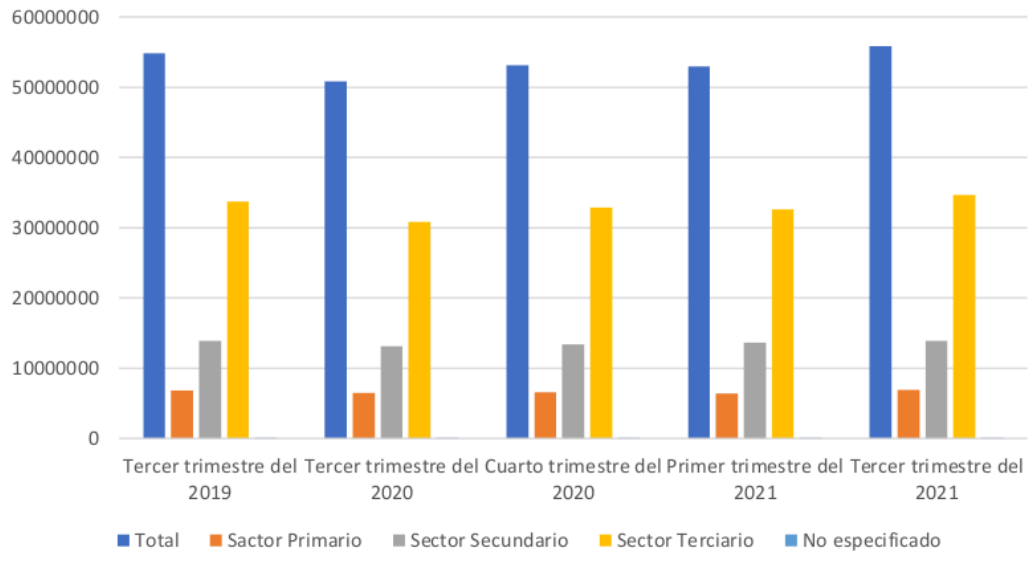
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Como se ha dicho anteriormente, los efectos se dieron de diferente forma; en lo relativo a los sectores económicos se puede mencionar que, en el tercer trimestre del año 2019, la ENOE registró un total de 54,848,407 empleos, de los cuales el 12.5% se encontraba en el sector primario, el 25.3% en el secundario y el 61.6% en

el sector terciario. Del total de los 4,037,694 empleos perdidos entre el tercer trimestre de 2019 y el mismo trimestre del año 2020, 346,254 se ubicaban en el sector primario, que paso de 6,867,445 a 6,521,191 trabajos perdiendo el 5.0% de los empleos de sus sector; mientras que el sector secundario paso de 13,898,66 a 13,161,705 empleos, perdiendo el 5.3% de puestos de trabajo y en tercer termino se encuentra el sector terciario 7.3% del total de paso 33,763,398 a 30,850,090 empleos, por lo cual se puede señalar que se perdieron el 8.6% de los trabajos de dicho sector.

El aumento de la actividad económica producto del aumento del consumo por las ventas de fin de año provocó un aumento importante em le cuarto trimestre del año 2020; sin embargo, se volvió a dar una caída para el primer trimestre del año 2021 y no sería hasta el tercer trimestre de este año cuando los indicadores rebasaron los totales del tercer trimestre del año 2019 (ver gráfica 2).

Gráfica 2
PEA Nacional de acurdo al sector de actividad económica

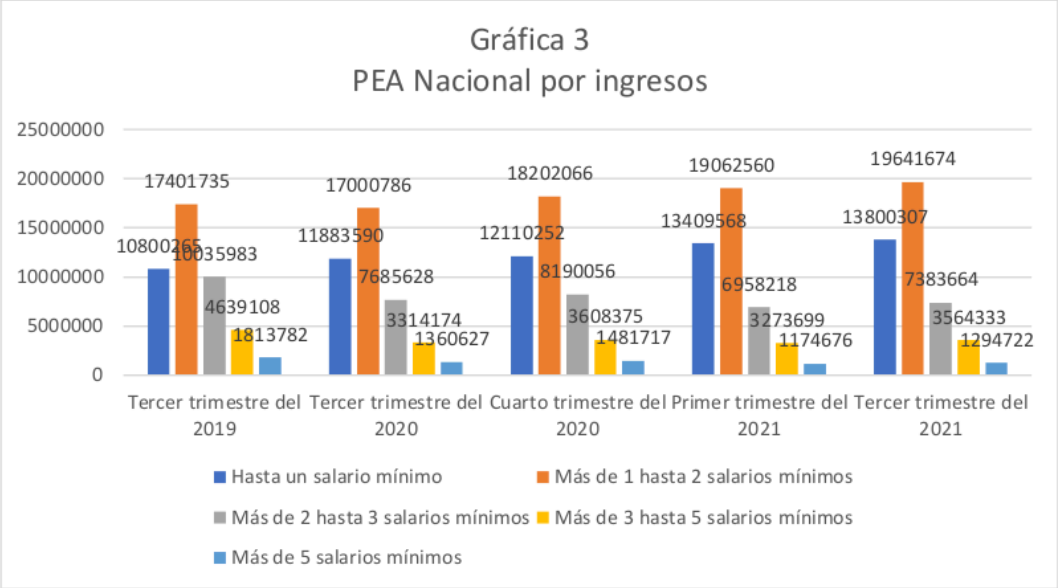


Fuente. Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Los efectos de la caída del empleo igualmente fueron muy diferenciados si se analizan los datos de acuerdo con los ingresos que recibían las personas en el año de 2019. Al respecto, se puede mencionar que, en el tercer trimestre del año de 2019, del total de los trabajadores asalariados: el 19.6% ganaba menos de un salario mínimo, el 31.7% ganaba entre uno y dos salarios como máximo, más de 2 salarios, y hasta 3, lo ganaba el 18.3%, mientras más de 3 y hasta 5 salarios mínimos lo ganaba el 8.5% de los trabajadores y más de 5 salarios mínimos solo lo ganaba el 3.3% mientras que quienes no recibían ingresos era el 6.3% del total. De los más de 4 millones de empleos perdidos, los indicadores de la ENOE del tercer trimestre del 2019, señala que los trabajadores más perjudicados fueron aquellos que estaban entre los grupos con mejores salarios, quienes en números totales perdieron la mayor cantidad de empleos, así la perdida de trabajos se centró principalmente entre los grupos de trabajadores que ganaban más de dos y hasta tres salarios y, más de tres y hasta cinco salarios y finalmente el grupo de quienes más de cinco salarios.

De esta manera se puede señalar que el grupo de quienes ganaban más de dos y hasta tres salarios mínimos paso de los 10,035983 a sólo tener 7,685,628 perdiendo un total de 2,350,355, es decir, se perdió el 23.4% de los trabajos de este grupo. Por su parte el grupo que ganaba más de tres y hasta cinco salarios mínimos paso de los 4,639,108 a 3314,174, perdiendo un total de 1,324,934 perdiendo el 28.5% de los puestos de trabajo de dicho sector; finalmente, el grupo de trabajadores que ganaban más de cinco salarios mínimos paso de 1,813,782 empleos en el tercer trimestre del 2019 a 1,360,627 en el tercer trimestre del 2020, perdiendo 453,155 puestos de trabajo el 25.0% de su total. Mientras esto ocurrió entre los trabajadores mejor pagados, en los grupos de menores ingresos la crisis afectó de forma distinta, por ejemplo, el grupo de trabajadores que ganaba hasta un salario mínimo aumento en 1,083,325 trabajadores; el grupo de quienes ganaban más de uno y hasta dos salarios sólo perdió 409,949 empleos y finalmente el grupo de quienes no recibían ingresos decreció en 344,776 trabajadores (ver Gráfica 3)

Un dato importante, que, a diferencia de otros indicadores, el relativo a los salarios “altos”, no logró recuperarse incluso en el tercer trimestre del año 2021.

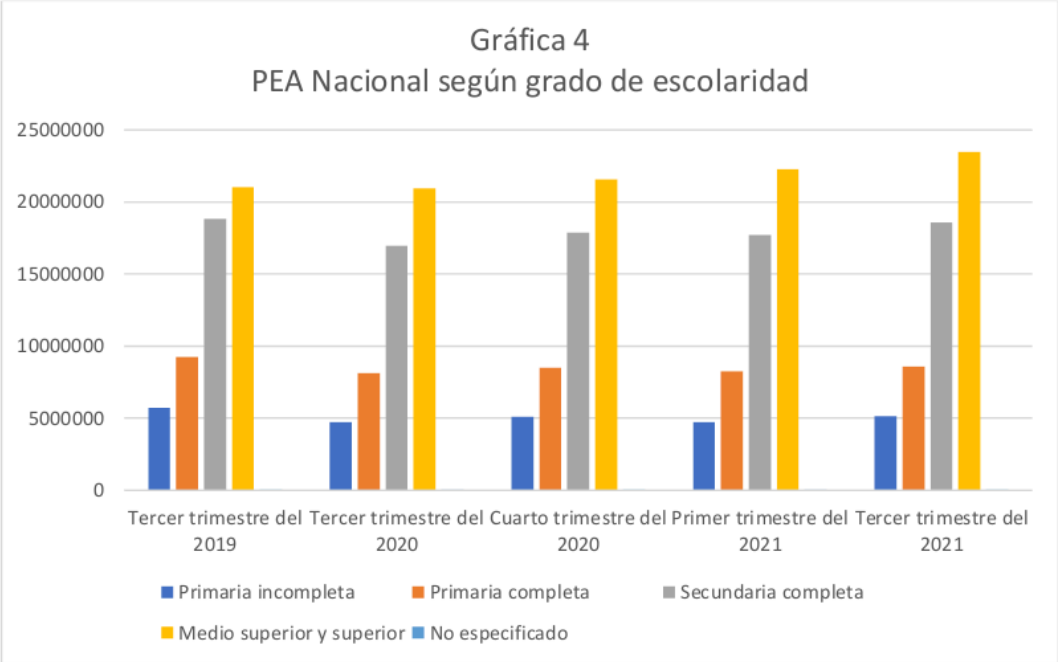


Fuente. Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

En lo referente al impacto de la pandemia en el empleo de acuerdo al nivel educativo, los resultados de las ENOES muestran como los trabajadores con menor grado de educación fueron los principales perjudicados, al perder el mayor número de empleos, así, los trabajadores con primaria incompleta pasaron de los 5,705,302 en el tercer trimestre de 2019 a 4,730,596, en el tercer trimestre en el 2020, perdiendo 974,,706 puestos de trabajo que equivalían a un 17.0% del sector; mientras que los trabajadores con primaria completa pasaron de los 9257,634 a 8,114,484 perdiendo un total de 1,143,150 empleos, el 12.3% de su grupo. Mientras tanto en el grupo de los trabajadores con secundaria completa, los números totales pasaron 18,815,967 empleos en 2019 a sólo 16,970,691 puestos en el año de 2020, perdiendo un total 1,845,276 empleos, el 9.8% de su total en 2019.

En el grupo de los trabajadores con grado educativo de nivel medio y superior, sólo se perdieron 62,400, mucho menos del 1.0% de dicho grupo. Al respecto, se puede recalcar la importancia que tuvieron los métodos alternativos de trabajo que implementaron varias empresas con el fin de seguir produciendo con

sus empleados trabajando a distancia, principalmente en el llamado “home office” que era practicado principalmente por trabajadores altamente calificados (ver Gráfica 4).



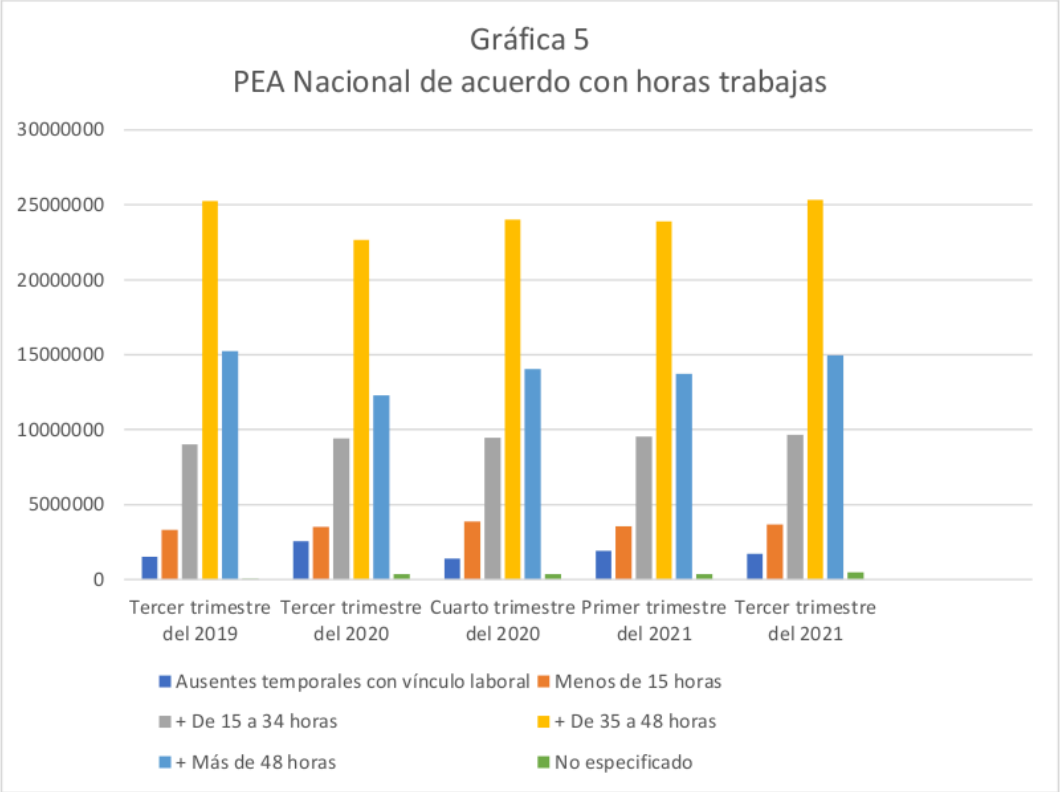
Fuente. Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

El último rubro para tratar sobre las repercusiones del Covid 19 en el mercado laboral nacional, se muestran los resultados de la crisis en los relativo a los grupos de trabajadores de acuerdo con la duración de la jornada laboral. Al respecto, se debe mencionar como los grupos en donde se perdieron los empleos fueron exclusivamente en los de mayor número de horas trabajadas, de esta forma el grupo que trabajaba más de 35 y hasta 48 horas paso de 25,238,982 trabajadores en el tercer trimestre de 2019 a sólo 22,659,893 en el mismo trimestre del año 2020, perdiendo 2,579,089 puestos de trabajo, que representaba el 10.2% de su total. Mientras que el grupo de quienes trabajaban más de 48 horas paso de 15,240,775

empleos a tener sólo 12,296,325 perdiendo 2,944,450 empleos, es decir, el 19.3% del total de sus puestos de trabajo.

De lo anterior, se puede deducir que muy probablemente, los empleos perdidos presentaban una mayor formalidad, asimismo, se debe señalar como los empleos con menor carga horaria aumentaron tendieron a crecer en cuanto número de puestos de trabajo; así el grupo de más de 15 y hasta 34 horas de trabajo creció en 417,130 puestos, igualmente el grupo de trabajo quienes laboraban hasta un máximo de 15 horas, que paso de 3,294,964 a 3,527,506 aumentando un total de 232,542 nuevos empleos. Un rubro importante fue el de los ausentes temporales con vínculo laboral, el cual debido a las políticas de descanso obligatorio que se dictaron para los grupos considerados vulnerables paso de 1,528209 a 2,533,615, es decir tuvo un aumento del 65.7%, finalmente, el rubro de no especificado también tuvo un aumento considerable al pasar de 53,543 a 366,197 empleos, aumentando casi siete veces en ese rubro.

Finalmente, los empleos de los grupos de mayor número de horas trabajadas no se habían recuperado en su totalidad en el año de 2021, mientras que los empleos con menor número de horas trabajadas continuaron en un constante ascenso (ver Gráfica 5).



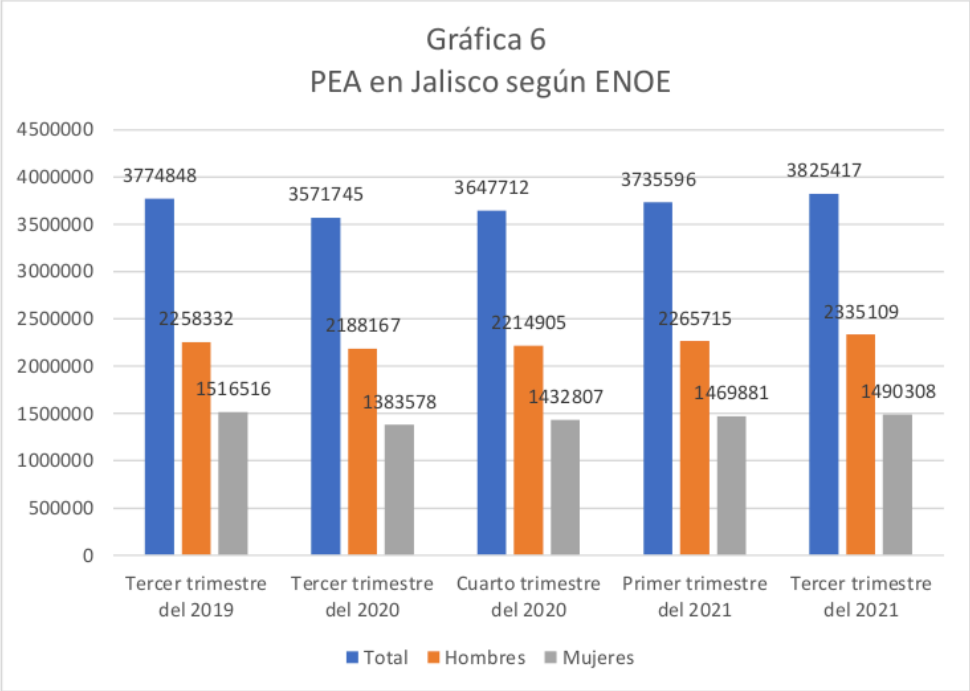
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Los efectos del Covid 19 en el mercado laboal de Jalisco

En Jalisco, al igual que en todos los demás estados del país, los primeros casos que se presentaron de la enfermedad el Covid 19 fueron importados por personas portadoras del virus que habían viajado al extranjero o que habían tenido contacto otros viajantes ya en territorio nacional. Las medidas sanitarias y los llamados al resguardo de las personas comenzaron el 14 de marzo del año 2020, por parte de las autoridades sanitarias del estado. Ello incluyó un llamado que incluyó a los integrantes de los distintos sectores del sector privado, a las distintas dependencias del sector público de los tres niveles de gobierno, a las escuelas tanto públicas como privadas y en general a todos los sectores de la sociedad con el fin de mantener la calma y hacer un frente común contra el manejo y tratamiento de la pandemia para

lo cual, se creó un Comité técnico donde participaban distintos órganos representativos del gobierno y sociedad civil.Buscando preservar la salud y cuidar la economía, las actividades fueron clasificadas como esenciales y no esenciales, al tiempo que se definían los grupos más vulnerables de la sociedad con el objetivo de preservar su vida. Se debe señalar, que también se creó un fondo protección contra el cierre d de empresas y para proteger los empleos, donde el estado financiaba principalmente a pequeñas empresas o negocios que estaban en riesgo de cierre por la falta de ventas producto de las políticas tomadas por el estado. La pandemia provocó una fuerte crisis en la gran mayoría de las empresas del estado, lo que repercutió en los empleos y en la productividad de estas; asimismo, los apoyos del estado fueron insuficientes y no alcanzaron a la gran mayoría de ellas (Quadratín, 12/08/2020).

A continuación, se muestran los indicadores sobre el desarrollo de los indicadores del empleo en Jalisco durante los años de pandemia, con el fin de analizar el impacto del Covid 19 en dicha actividad. En el caso de Jalisco durante el primer año de la pandemia, se paso de 3,774,848 puestos de trabajo a tener solo 3,571,745, por lo cual se perdió un total de 203,103 puestos de trabajo, que en términos porcentuales representaban el 5.4% del total. Analizando los indicadores a través de una perspectiva de género se puede ver como en el caso de los hombres, en el tercer trimestre de 2019 se tenían 2,258,332, mientras que en el tercer trimestre del 2020 se tuvieron sólo 2,188,167, por lo cual se puede señalar que se perdieron 70,165 empleos que eran el 3.1% de los empleos de los hombres. Por su parte, en el caso de las mujeres, para las mismas fechas eran los siguientes: el total de empleos en el 2019 era de 1,516,516 a 1,383,578 en el año de 2020, por lo cual los empleo que se perdieron fueron 132,938, que representaban el 8.7% de sus puestos de trabajo. El análisis de dichos indicadores ya nos muestra el gran impacto diferenciado de la pandemia, puesto que del 100% de los empleos que se perdieron, las mujeres perdieron el 65.4% de ellos, mientras que los hombres sólo el 34.6% restante, es decir, la proporción fue muy cercana al dos por uno (ver Gráfica 6).



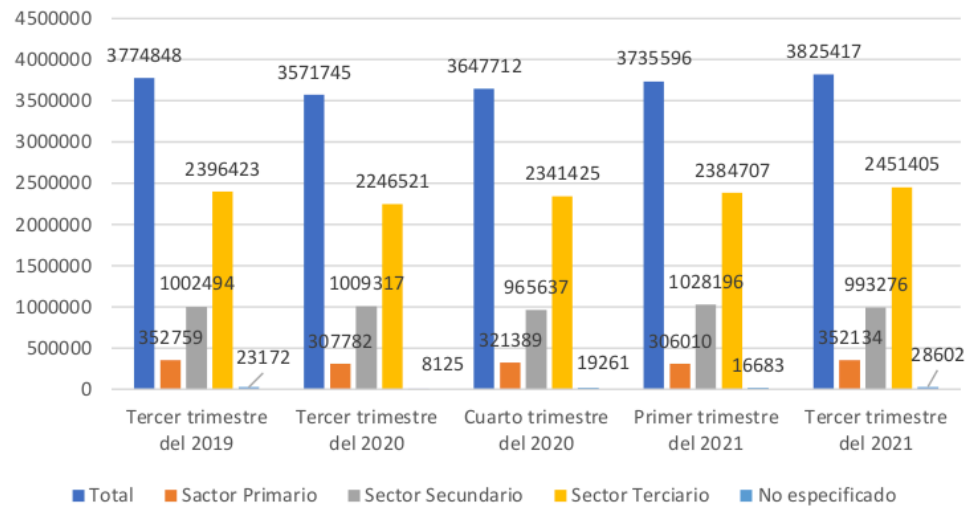
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

En lo referente a los efectos de la crisis del Covid 19 en el empleo por sectores en Jalisco, ocurrió una situación inédita, que fue el hecho de que el sector con el mayor número de empleos perdidos fue el terciario donde se cerraron alrededor de 149,902 puestos de trabajo, le siguió el sector primario con 44,977 empleos perdidos, mientras que en el sector terciario no se perdieron empleos sino por el contrario del año de 2019 al de 2020 se dio un aumento en 6,823 puestos de trabajo. Lo anterior, puede ser explicado desde la perspectiva de que la ciudad de Guadalajara y su zona metropolitana son el principal centro distribuidor de servicios y mercancías para la región occidente del país y al ser consideradas estas actividades como no esenciales, probablemente una gran cantidad de estos establecimientos entraron en receso de actividades o tuvieron que cerrar, por otra parte, el estado de Jalisco es una de las principales economías agrícolas del país, al grado que en los últimos años se ha consolidado como el principal productor del sector en el país con una alta producción en todos los sectores agropecuarios y

ganaderos e incluso con una gran cantidad de mano de obra migrante que llega a la recolección de las cosechas, por lo cual ante las políticas que restringían la movilidad, buena parte de esa mano de obra pudo no llegar a trabajar al estado.

Por otra parte, la industria tradicional en el estado está en ramas como el calzado, cuero, las ramas de alimentos y bebidas y en general industrias que continuaron con sus labores, mientras que las grandes empresas trasnacionales especialmente de las ramas electrónicas igualmente continuaron con sus labores, por lo cual podría explicarse la continuidad de esa actividad industrial.

Gráfica 7
PEA Ocupada en Jalisco por sector de actividad

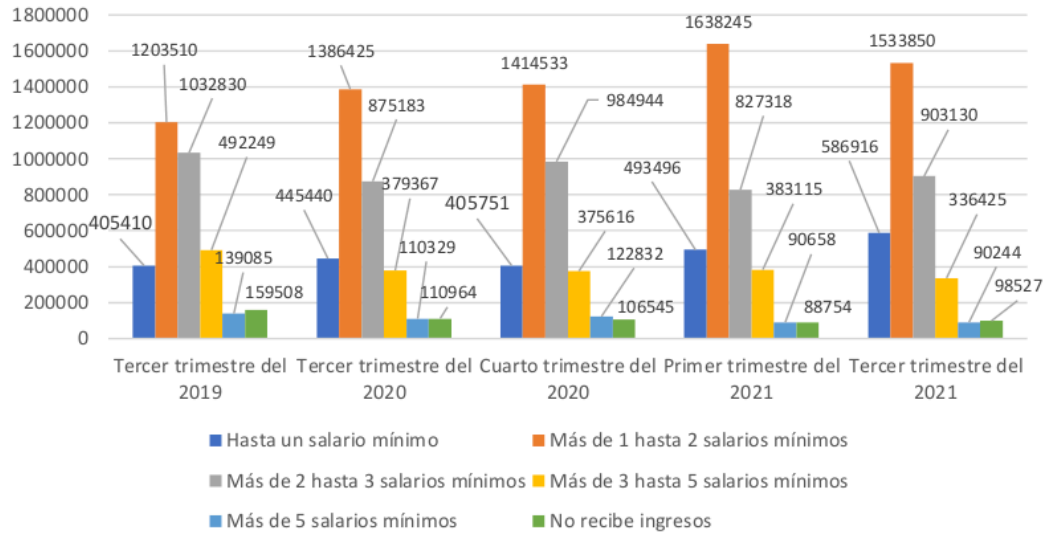


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

En lo referente al impacto de la crisis derivada del Covid 19 en la caída y variación del empleo por nivel salarial en Jalisco, se puede apunar lo siguiente, el grupo de personas que ganaban mas dos slarios mínimos y menos d etres, fueron el grupo más afectado ya que pasaron de tener 1,032,830 empleos a sólo tener 875,183 en el mismo período del año 2020, teniendo una caída o variación 157,647 empleos, después venía el grupo de empleos de quienes ganaban más de tres y

menos de cinco salarios mínimos que perdieron con un total de 112,882 puestos de trabajo, le siguieron en número los empleos con más de cinco salarios mínimos con una caída de 28,756 empleos. Dichas variaciones tan altas que superan el total de empleos perdidos en el estado se deben principalmente a situaciones como el aumento tan significativo de persona que en el tercer trimestre del año 2019 ganaban hasta un salario mínimo y que creció en alrededor de 40,000 empleos para el tercer trimestre del año 2020: igual que el crecimiento del grupo de personas que ganaban más de un salario mínimo y menos de dos, que crecieron en 182,915 puestos de trabajo en el mismo período, por lo cual se puede señalar que al igual que en el nivel nacional disminuyeron los empleos mejor pagados y aumentaron los de menores salarios (ver Gráfica 8).

Gráfica 8
PEA Ocupada en Jalisco por nivel de ingresos

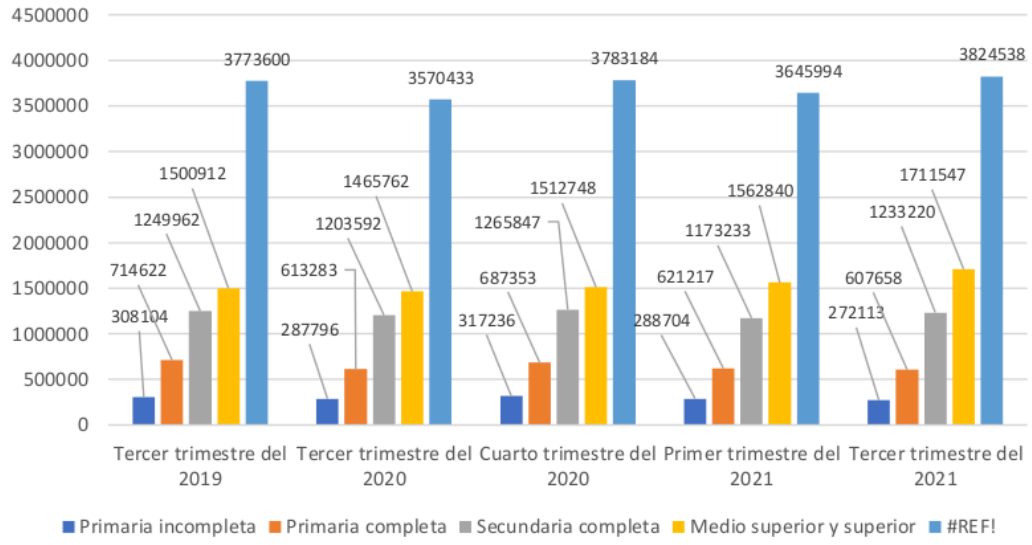


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Con respecto al impacto en el empleo analizado desde la perspectiva de los grados de educación de la fuerza laboral, se puede señalar que el sector más afectado fue, el de quienes tenían sólo la primaria completa que perdió 101,339

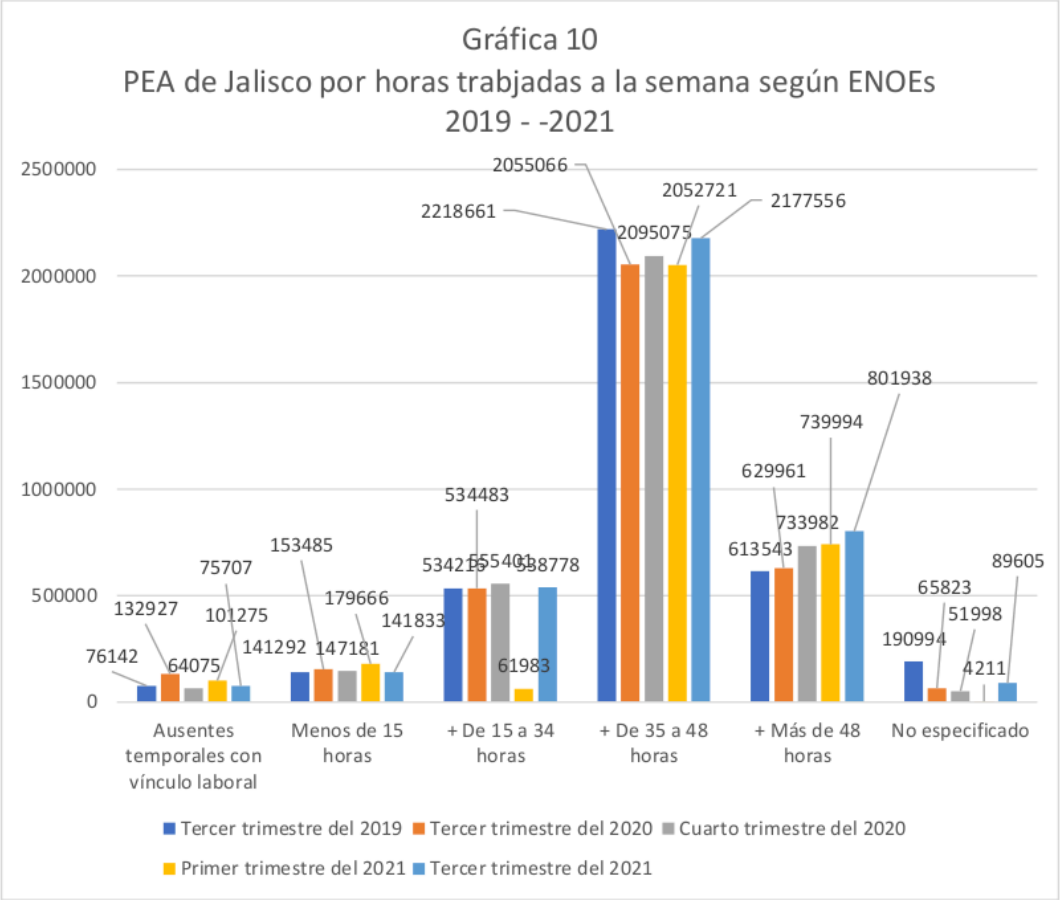
puestos de trabajo ya que pasó de 714,622 en el año de 2019 a 613,283 en el año de 2020; le siguió el grupo que contaba con estudios de secundaria completa que paso de 1,249,962 a 1,203,592 perdiendo 46,010 empleos. Después vendría el grupo trabajadores con estudios de educación media y educación superior que tuvo una caída de 35,150 y finalmente el grupo de trabajadores con primaria incompleta donde se perdieron 20,308 puestos de trabajo. Como puede verse los trabajadores con menor grado de educación fueron loa más perjudicados, entre otras cosas porque la gran mayoría de ellos no podían realizar el llamado home office por el tipo de actividades que realizaban, el cual sí pudieron realizar los trabajadores de mayor grado educativo. Por otra parte, a medida que avanzaba la pandemia los trabajadores con menor educación gtuvieron mayores problemas para insertarse en el mercado de trabajo, miesntra que aquellos con mayor grado educativo sí lo pudieron hacer en mayor número (ver Gráfica 9)

Gráfica 9
PEA Ocupada en Jalisco por grado de escolatidad



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

En cuanto al efecto de la crisis del Covid 19 en lo referente al empleo por horas trabajadas, se puede mencionar como el mayor efecto se da en el grupo de aquellos que trabajan más de 35 y hasta 48 horas, donde se perdieron 165,940 empleos que se pueden considerar de jornadas completas, le siguió el grupo de trabajadores con jornadas laborales no especificadas, donde más que perder empleos, se puede señalar que posteriormente el número de respuestas fue menor. En todos los demás grupos existieron aumentos en sus números totales de personas trabajando. En ese sentido, al igual que en le nivel nacional se dio un aumento muy importante de aquellos trabajadores ausentes con vínculo laboral, ya que estuvieron resguardados en casa por ser de grupos vulnerable. Finalmente debe recalcarse que para finales del 2021 los empleos con jornadas completas aún no se habían recuperado en su totalidad en el estado.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Conclusiones

La crisis económica que se derivó de la pandemia del Covid 19, si bien tuvo en efecto global, en el caso de América latina mostró las debilidades de las economías de la región, como puede ser el caso de México, donde provocó una fuerte recesión que se vio recrudecida por la alta dependencia que se tiene de las economías extranjeras. La información trabajada a lo largo del documento muestra cómo se dio una parálisis de las actividades económicas y como ello trajo fuertes consecuencias tanto entre las personas como en las industrias y en general la economía. Al respecto debe señalarse como el sector terciario fue el más perjudicado de todos

en lo relativo a la caída del empleo, a la baja en la generación de ganancias, si bien en algunos casos cierto casos se salvaron como fueron los restaurantes, otros sectores casi quedaron en una situación de paro total como el sector turístico, en especial el hotelero.

El comercio también vivió una fuerte restricción durante la pandemia debido a la fata de movilidad, o que no permitió los consumos tradicionales de los sujetos en cuanto a visitas para compras en los establecimientos. Sólo, las ventas en línea aumentaron y ello vino a representar un alivio para los comercios que se inscribieron a esta forma de comercialización, sin embargo, sólo fue una minoría la que lo hizo. Por su parte, el sector industrial, también se vio envuelto en la crisis, principalmente por las ocasiones cuando se dieron las suspensiones generalizadas de las actividades económicas, principalmente las no esenciales y por la caída del consumo, que también generó despidos en el sector.

En el rubro de los trabajadores, fueron aquellos con los empleos menor calidad quienes en mayor número quedaron en el desempleo, y en el rubro del género las mujeres perdieron más trabajos que los hombres. Como se nota tanto a nivel nacional como en el estado de Jalisco, aumento el número de trabajadores que desempeñaban trabajos con duración menor a una jornada laboral, asimismo, aumento el número de trabajadores que tuvieron que trabajar más de 48 horas a la semana, lo cual es síntoma de que disminuyó el empleo de calidad y que ante la necesidad de tener un ingreso muchas personas tuvieron que aceptar esos empleos, por otra parte, hubo otras personas que tuvieron que trabajar más para poder mantener su nivel de vida o para hacer frente a compromisos económicos que tenían adquiridos.

Los trabajadores con menor grado de estudios quienes más se vieron afectados por los despidos o cambios los cambios de empleo que tuvieron que realizar; mientras que quienes tenían un mayor grado de escolaridad contaban con mayor educación en la mayoría de los casos sus trabajos se podían realizar a la distancia desde el llamado *home* office o trabajo en casa. La precariedad y la baja calidad del empleo creado o generado durante esta época de pandemia resalta, cuando se muestra los empleos que se crearon de forma más numerosa fueron lo

que tenían como ingreso un máximo de 2 salarios mínimos; salarios que en la mayoría de los casos era insuficientes para generar una buena integración de los hogares a la economía de sus lugares, por lo cual el aumento de las condiciones de pobreza es muy probable que se hagan presentes en ellos.

Por último, se debe señalar que las acciones de los gobiernos federal y estatal para hacer frente a la crisis de la pandemia fueron insuficientes en ambos casos. Que, si bien el país no cayó en un fuerte retroceso, sí fueron necesarios más años para recuperar los antiguos niveles de estabilidad económica. Además, con el paso del tiempo incluso se pudo ver como desafortunadamente nuestro país ocupó el tercer lugar a nivel mundial con el mayor número de muertes por Covid 19 a nivel internacional. Por lo cual se puede señalar que aún en el sector sanitario se falló, reiterando que hacen falta mejores acciones, más que sólo buenas intenciones de los dichos.

Refrencias

CEPAL / OIT (2020) **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política**. Noviembre de 2020 Número 23

Confederación Patronal de la República Mexicana. Coparmex (2020).” 68 ideas para México del CCE deben ser consideradas por las autoridades:” 7 de mayo 2020. Recuperado de https://coparmex.org.mx/68-ideas-para-mexico-del-cce-deben-ser-consideradas-por-las-autoridades-coparmex/IIE

El Diario NTR (2020).” Balance negativo en ventas del Buen Fin”. 27 de noviembre 2020. Recuperado de : https://www.ntrguadalajara.com/post.php?id_nota=158551

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Coneval (2020). “Evolución del poder adquisitivo del ingreso laboral (Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza) cuatro trimestres.” Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx

El Economista (2020). “Industria constructora de Jalisco ha perdido 13,000 empleos por la pandemia.” 25 de junio. Recuperado de https://www.eleconomista."com.mx/estados/Industria-constructora-de-Jalisco-ha-perdido-13000-empleos-por-la-pandemia-20200625-0127.html

El informador (2020). “El impacto del COVID-19 en la economía de Jalisco. 5 de octubre.” Recuperado de https://www.informador.mx/El-impacto-del-COVID-19-en-la-economia-de-Jalisco-l202010050001.html

Expansión (2020). “Estos son los apoyos del gobierno federal para la contingencia por coronavirus”. *México*, 20 de mayo. Recuperado de https://politica.expansion.mx/presidencia/2020/05/20/estos-son-los-apoyos-gobierno-amlo-contingencia-sanitaria

Gobierno de México (2020). “Programa a Créditos a la Palabra”. Abril. Recuperado de https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/creditos-a-la-palabra-241368.

Gobierno del Estado de Jalisco (2020). “Conoce en qué consiste la Fase 0 del Plan Jalisco para la reactivación económica.” 17 de mayo 2020. Recuperado de https://www.jalisco.gob.mx/es/gobierno/comunicados/conoce-en-que-consiste-la-fase-0-del-plan-jalisco-para-la-reactivación

- Plan Jalisco Covid-19. ”Establecimientos y empresas con actividades esenciales.” 4 de abril. Recuperado de https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/103218

- Presentan reglas de operación del Plan Emergente “Protección al Empleo y al Ingreso de las Personas”. 26 de marzo 2020. Recuperado de https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/103004

Hualde Alfredo (2020; 42). *La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas.* Recuperado de https://www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-06-Hualde.pdf

Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco -IIEG- (2020). “Boletín Económico Mensual de Marzo de 2020.” https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2020/04/Boletin_Economico_IIEG_marzo_20200401.pdf

Datos de Ocupación y Empleo. https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=1183

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). www.inegi.gob.mx. Banco de Información Económica - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

López Pedroza, MG (2019). *Flexibilidad y precariedad laboral. Análisis de las condiciones laborales de los asalariados en Guanajuato y Jalisco*. En **Estudios sobre precariedad y trabajo en la región centro-occidente de México.** Morales Márquez, JJ y López Pedroza, MG (coord.). Universidad de Guadalajara. CUCSH. Guadalajara. Pp. 17-38.

Organización Internacional del Trabajo (2020). **Panorama laboral en tiempo de la COVID-19. Impactos en el mercado de mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. 2da. Edición**. Septiembre. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_756694/lang--es/index.htm

Quadrín (2020). "A medias, apoyo a empresas de Jalisco por la epidemia del Covid 19." 12 de agosto. Recuperado de https://jalisco.quadratin.com.mx/economia/a-medias-apoyo-a-empresas-de-jalisco-por-la-epidemia-del-covid-19/

Rodríguez, J., Tagle, D. y Granados, G. (2020) "Estrategias empresariales ante la COVID-19: el caso de la industria curtidora de León, Guanajuato" en Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento. Año 8, Volumen 23, Artículo 23: 1-15. Enero - Diciembre 2020 e-ISSN: 2007-8064. DOI: 10.22201/enesl.20078064e.2020.22.76844 e22.76844 http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias/article/view/76844

Secretaria de Comunicaciones y transportes, S/F. La SCT en tiempos del "Coronavirus". "No bajar la guardia" Recuperado de https://elmirador.sct.gob.mx/reportajes-especiales/la-sct-en-tiempos-del-201ccoronavirus201d-201cno-bajar-la-guardia201d#sdendnote4sym

Secretaría de Salud Jalisco (2020). 14 de marzo 2020. Recuperado de https://ssj.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/8920

Tierra Fértil (2021). "2021: los retos del campo mexicano." Enero. Recuperado de https://www.tierrafertil.com.mx/revista-tierra-fertil-enero-2021/

Visión Industrial (2021). “En Jalisco dan resultados sus programas de reactivación económica.” 4 de marzo. Recuperado de https://www.visionindustrial.com.mx/industria/noticias/en-jalisco-dan-resultados-sus-programas-de-reactivacion-economica.

Sobre los autores

Salinas García, Rolando Javier

Doctor en Estudios Sociales (Línea de Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana y cuenta con Postdoctorado en la University of California, Los Angeles (UCLA); cuenta con Maestría en Psicología Social y Licenciatura en Psicología del Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. El Dr. Salinas es Research Affiliate del Institute for Research on Labor and Employment y Research Collaborator del Labor Center de la UCLA; ha realizado estancias de investigación en Universidades de Estados Unidos y Canadá como UC Berkeley, Pennsylvania State University, Rice University y HEC Montreal y actualmente es Visiting Scholar en el Center for the U.S. and Mexico del Baker Institute for Public Policy en Rice University. Es Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en el Nivel 2; Director y Fundador del UAQ Labir Center/Centro Laboral UAQ y de la Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (Programas SNP-SECIHTI). Cuenta con Perfil PRODEP Vigente y es miembro del Cuerpos Académico Consolidado Trabajo, Cultura y Región; ha sido responsable técnico de proyectos de investigación financiados nacional e internacionalmente (SEP, CONAHCYT, Secretaría de Bienestar, IMJUVE, IndustryALL, Solidarity Center de la AFL-CIO y Department of Labor de Estados Unidos). El Dr. Salinas pertenece a comités editoriales de revistas científicas y de divulgación; es integrante del grupo de expertos laborales de la oficina del Solidarity Center México de la AFL-CIO; es miembro del Observatorio Laboral de la Universidad de Guanajuato; dictaminador experto en temas de juventud y trabajo del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE). Ha dirigido teis de nivel licenciatura, maestría y doctorado en programas SNP-SECIHTI y cuenta con graduados de doctorado que ha dirigido que forman parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Las lineas de investigación que ha cultivado han sido sobre sindicalismo y contratación colectiva; desarrollo industrial en la industria aeroespacial y automotriz; inclusión laboral y educativa de jóvenes. Adicionalmente, ha desarrollado lineas de investigación relacionadas con drogas y trabajo, así como educación. Entre sus publicaciones recientes destacan, *El trabajo informal en las aplicaciones de reparto en Querétaro,*

México. ¿Una posibilidad para la organización sindical? (2025); Balance and perspectives of the aerospace sector in Querétaro. Pioneering Industry 4.0? (2024); Significaciones instrumentales del uso de sustancias psicoactivas con relación al mundo del trabajo en jóvenes con empleos formales: consideraciones preliminares (2024) y ha coordinado los libros, *Estudios multidisciplinarios sobre las identidades: trabajo, profesión y espacio* (2024) y Del Crepúsculo al anochecer: Juventudes a través del trabajo, violencias y sus espacios (2023).

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0307-258X

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=xFnQkD4AAAAJ&hl=es&oi=ao

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Rolando-Salinas-Garcia?ev=hdr_xprf

Rodríguez González, Juan Antonio

Doctor en Ciencias Sociales con énfasis en Sociología. Maestro en Población y Desarrollo Regional. Licenciado en Sociología. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1. Perfil PRODEP. Miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Miembro de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Línea 1 de Investigación: Empresas y empresarios en el Desarrollo Local. Línea 2 de Investigación: Corporatización en la Gestión de los Servicios Públicos en el entorno local. Publicaciones recientes:

Mexico's older adults labor market (2024) University of Oxford. ISBN: 978-1-3999-8787-5

Desigualdades de la economía circular en León, Guanajuato. Reflexiones desde la pepena. En coautoría https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2025.27.90265

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3409-1951

Godínez Flores, Juan Manuel

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato. Actualmente se desempeña como docente e investigador con trayectoria en el análisis del trabajo, los modelos productivos, la innovación social y la inserción laboral de jóvenes. Es

miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNII C), con experiencia en la coordinación y participación de diversos proyectos de investigación y publicaciones en revistas académicas y libros colectivos a nivel nacional e internacional. Es coordinador de los programas de posgrado pertenecientes al SNP, Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Ha participado como autor y coautor en capítulos de libros y artículos científicos en temas como el trabajo informal, la venta directa multinivel, sindicalismo, inserción laboral de jóvenes, entre otros. Ejemplos de títulos recientes son "Sindicalismo en crisis: La relación entre las organizaciones y los trabajadores jóvenes en Querétaro"; "El trabajo informal en las aplicaciones de reparto en Querétaro, México. ¿Una posibilidad para la organización sindical?" ambos publicados en el año 2025.

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4220-4784

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=GxxlTYIAAAAJ

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Juan-Godinez-Flores?ev=hdr_xprf

Uribe Pineda, Candi

Doctora en Ciencias Sociales por el Colegio de Michoacán (COLMICH-SECIHTI); Maestra en Ciencias Sociales por la misma institución y Licenciada en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Querétaro. Realizó estancia posdoctoral en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo (UMEST-UAQ). Forma parte del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1 (SNI-SECIHTI), es integrante del Cuerpo Académico Consolidado Trabajo, Cultura y Región y miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Su línea de investigación es Trabajo, Subjetividad, Riesgos Psicosociales y Precariedad Laboral. Actualmente es directora de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Entre sus publicaciones recientes, destacan: Uribe, C., y otros (coords.) Actualidades del Mundo del Trabajo en un contexto de postpandemia: procesos, normas y colectividades. Comunicación científica-UAQ. Uribe, C., y Fernández, J. (2025) La bruja de las tres tierras. Género y trabajo en la religión

yoruba en Querétaro. En: Uribe, C., y otros (coords.) Actualidades del Mundo del Trabajo en un contexto de postpandemia: procesos, normas y colectividades. Comunicación científica-UAQ.

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8262-077X

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=YryIAKkAAAAJ

Alvarado González, Oscar Gerardo

Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) (México). Asimismo, obtuvo el grado de Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y la Licenciatura en Psicología Área del Trabajo en la UAQ. Actualmente se desempeña como docente en la facultad de Psicología y Educación en la UAQ e investigador del UAQ Labor Center / Centro Laboral UAQ en donde colabora en la Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento (LGAC) de Trabajo, Territorio y Políticas Públicas. También es miembro de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT), de la Red Latinoamericana de Clínicas del Trabajo y de la Red Internacional de Investigadores en Ciencias Sociales y Humanidades (Huika Mexihco). Oscar investiga temas de trabajo y subjetividad, identidades, análisis organizacional y trabajo y espacio. Recientemente publicó los capítulos de libros “Repensar la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo para comprender las diversas realidades del mundo del trabajo” (2021) y “Reflexiones de la relación entre identidad y acción social en la teoría social” (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3943-0791

Google Académico: https://scholar.google.es/citations?user=Eoc9ulgAAAAJ&hl=es

Research Gate: www.researchgate.net/profile/Oscar-Alvarado-Gonzalez/publications

Anaya Pedraza, Pedro Adrian

Doctor y Maestro en Estudios Sociales por la **Universidad** Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. Es Licenciado en Sociología por la misma casa de estudios. En la actualidad, realiza una estancia Posdoctoral en El Colegio de México (COLMEX), financiada por la **SECIHTI**. Fue premiado por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa por realizar la mejor tesis doctoral del año 2022. Sus líneas de investigación son educación y trabajo; sus investigaciones actuales analizan el proceso de trabajo académico. Dentro de sus últimas publicaciones se encuentran:

- Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 1(96), 2024.
- Trabajo docente universitario en tiempos neoliberales: productividad, mercado de trabajo y precariedad laboral, 2024, UAM.

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2868-3117

Academia: https://uam-mx.academia.edu/PedroAdrianAnayaPedraza

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=ApfD9ngAAAAJ

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Adrian-Anaya-Pedraza

Becerra Pozos, Julio César

Doctor en Estudios Sociales en la Línea de Estudios Laborales (Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa), Maestro en Estudios Sociales (Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa), Licenciado en Antropología Social por la Universidad Veracruzana. Cuenta con formación postdoctoral en el Colegio de la Frontera Norte (Colef), es Investigador Asociado al Programa de Estudios y Relaciones del Trabajo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Argentina (FLACSO-Ar) y actualmente es profesor investigador de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras Nivel C. Editor en Jefe de la publicación académica JOVENes. Revista de Estudios Sobre Juventud, miembro activo del Seminario de Investigación e Historia de las Juventudes (SIHJ) del Instituto Mora,

así como de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET); del Grupo Estudos Trabalho não clássico (POPULUS/NEEPD/CNPq) y el grupo de trabajo Transiciones Educación-Trabajo (Flacso-Ar). Líneas de investigación concernientes en juventudes, desigualdades y nocturnidad. Últimas publicaciones:

Nieto Calleja, R., & Becerra Pozos, J. C. (2024). Hacia una antropología de la noche urbana. Alteridades, 34(68), 11-23.

Becerra Pozos, Julio César. (2023). Hacia una caracterización de espacios semiprivados de nocturnidad (noctem): diversidad y accesos diferenciados en bares de México. Forum Sociológico. Série II (No. 43, pp. 25-33). CESNOVA.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6315-7772

Academia: https://uam-i.academia.edu/JulioC%C3%A9sarBecerraPozos

Google Académico: https://scholar.google.com.mx/citations?user=UInWfzIAAAAJ&hl=es&oi=ao

Bravo Verdugo, Edwin Ricardo

Maestro en Psicología por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Obtuvo la Licenciatura en Psicología por la Universidad Autónoma de Occidente. Se ha desempeñado como docente de asignatura a nivel licenciatura en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Su línea de investigación versa sobre el pensamiento social del profesorado universitario, los fenómenos psicosociales en educación y los impactos de la violencia y el narcotráfico en la educación. Entre sus publicaciones recientes se pueden mencionar el artículo titulado “Relación de las teorías implícitas del profesorado sobre la enseñanza con el compromiso escolar estudiantil y el clima motivacional de clase en educación superior” (2025) y el capítulo de libro titulado “Representación social de los grupos y la relación docente-grupo en profesores y profesoras de educación superior” (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7212-3294

Academia: https://independent.academia.edu/EdwinRicardoBravoVerdugo

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=rl_-HIYAAAAJ&hl=es&oi=ao

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Bravo-Verdugo?ev=hdr_xprf

Briones Lara, Viviana

Doctora en Educación Multimodal por la Universidad Autónoma de Querétaro (México). Obtuvo la maestría en Ciencias de la Educación y la licenciatura en Lenguas Modernas en inglés en la Universidad Autónoma de Querétaro. Su línea de investigación es el uso de tecnologías digitales en el aula y la forma en que impactan en el aprendizaje y el diseño e implementación de herramientas y recursos digitales para la enseñanza. Recientemente publicó el capítulo *El portafolio de evidencias y su uso en el bachillerato* (2016) y el artículo *La incorporación de las TIC en las secuencias didácticas para el desarrollo de habilidades cognitivas superiores en el bachillerato* (2022).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6284-7982

Carrillo Hernández, Alejandra María del Mar

Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (DEMST) por la Universidad Autónoma de Querétaro; estudió la Licenciatura y la Maestría en Psicología Clínica en la Facultad de Psicología y Educación de la UAQ; tambien cuenta con la certificación en competencias docentes para la educación media superior, otorgada por el Centro Nacional de la Evaluación de la Educación Superior, A. C. (CONEVAL). Desarrolla labores docentes y de investigación en la Escuela de Bachilleres y en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Actualmente es Coordinadora de Planeación de la Escuela de Bachilleres, UAQ, es miembro asesor del Comité de Tesis de la Maestría en Psicología Clínica de la UAQ. Sus principales líneas de investigación son: trayectorias laborales de mujeres jóvenes, procesos subjetivos en grupos de jóvenes. Está afiliada a la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Sus publicaciones más recientes son: Carrilllo, A., y otros. Mecanismo psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, México. Revista Transdigital, vol. 5 núm. 9, 2024. Carrillo, A., y otros (2025). El trabajo de las mujeres jóvenes del

sector servicios de Querétaro. En: Uribe, C., Luna, E., y Schievenini, J. (coords.) Actualidades del mundo del trabajo en un contexto postpandemia: procesos, normas y colectividades. México: Comunicación Científica-UAQ.

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9141-4660

Google Académico: HTTPS://SCHOLAR.GOOGLE.COM/CITATIONS?VIEW_OP=NEW_ARTICLES&HL=ES&IMQ=ALEJANDRA+MAR%C3%ADA+DEL+MAR+CARRILLO+HERN%C3%A1NDEZ#

Carrillo Pacheco, Marco Antonio

Licenciado en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México;es Maestro en Psicología Educativa por la Universidad Autónoma de Querétaro y Doctor en Psicología y Educación por la Universidad Autónoma de Querétaro. Profesor/Investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), nivel 1., miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Publicaciones recientes:

Carrillo, M., Sánchez, L., y Calderón, G. (2024) Las profesoras de preescolar en escuelas privadas: la precarización emocional. LiminaR. Estudios sociales y humanísticos, vol. XXII, núm. 1, enero-junio, 2024, e1029, eISSN 2007-8900.

Carrillo, M., Paulín, J., y Aguado, A. (2025) Ciencias sociales y medio ambiente. En La biodiversidad en Querétaro. Estudio del estado, vol. 1. CONABIO

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5694-0307

Caudillo Cos, Camilo Alberto

Doctor en Ciencias de Información Geográfica por el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial A. C. (CentroGeo). Maestro en Geomática por CentroGeo. Maestro en Estudios de Población por FLACSO-Sede México. Es Miembro del SNII, nivel 1 desde 2024. Actualmente se desempeña como profesor investigador en CentroGeo, donde imparte cursos en el Posgrado iIntegrado en cCiencias de Información Geoespacial, la maestría en Planeación Espacial y en

diversos cursos de la uUnidad de fFormación a Distancia de la misma Institución. Sus líneas de investigación abarcan varios campos: estudios urbanos, movilidad urbana, epidemilogía espacial, geografía del crimen, por mencionar los principales. Dos de sus artículos más recientes son:

Defining urban boundaries through DBSCAN and Shannon's entropy: The case of the Mexican National Urban System (2024). https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.104969.

“I built it with my own hands:” A method to assess heterogeneity of housing quality in consolidated informal settlements (2024). https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105207

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2450-5295

Scopus: 57202389740 ; 57199327741

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=BgAgd-AAAAAJ&hl=en

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Caudillo-Alberto?ev=hdr_xprf

Cerón Hernández, José Angel

Doctor en Estudios Sociales línea Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Licenciado en Sociología por la misma institución. Integrante del comité asesor del Instituto Mexicano de la Juventud, miembro del Grupo de Estudio del Trabajo Plataformizado en El Colegio de México e integrante del Seminario Institucional de Juventud de la UNAM. Sus principales líneas de Investigación son Trabajo mediado por plataformas y Juventudes Digitales. Actualmente es Posdoctorante en El Colegio de México y profesor asociado en la UAM-Azcapotzalco. Publicaciones recientes: El capítulo intitulado “Entre bits y cultura: Reflexiones Epistemo-metodológicas sobre las juventudes y las culturas digitales”. Así como del capítulo “El show (nocturno) de Truman: Noctis y trabajo no clásico en lives de Tik tok”.

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3473-0821

Academia: https://colmex.academia.edu/Jos%C3%A9Cer%C3%B3n

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=T0V7kSoAAAAJ&hl=es
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Ceron-7?ev=hdr_xprf

Cota Martínez, Cecilia

Doctora en Educación Multimodal por la Universidad Autónoma de Querétaro (México). Obtuvo la maestría en Lingüística y la licenciatura en Lenguas Modernas en inglés en la Universidad Autónoma de Querétaro. Su línea de investigación es el uso de tecnologías digitales en el aula y la forma en que impactan en el aprendizaje y el diseño e implementación de herramientas y recursos digitales para la enseñanza. Recientemente publicó el capítulo Pedagogía de la liberación aplicada en la labor tutorial (2021) y el artículo *El uso de Objetos de Aprendizaje Multimodal y juegos interactivos en el aprendizaje de Verbos Modales en inglés* (2020).
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6760-3581

Díaz Cortés, Octavio Martín Maza

Doctor y Maestro en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa (UAM-Iztapalapa) y Licenciado en sociología por la Univeridad Nacional Autónoma de México (UNAM). Forma parte del programa SNII-Nivel I. Profesor investigador del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes desde 2003. Actualmente es el Representante Regional para la Zona Occidente de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, integrante del Grupo de Trabajo CLACSO “Trabajo, configuraciones productivas y de servicios nuevos sujetos laborales”, Presidente del Colegio de Estudios Socioeconómicos del Centro de México, S.C., miembro de la International Sociological Association y de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Actuamente es líder del Cuerpo Académico Trabajo y Relaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Sus principales líneas de investigación son: estudios del trabajo, pobreza, precariedad, cuerpo y género. Cuenta con múltiples publicaciones entre las que se encuentran: School to Work. Taller de desarrollo de habilidades para el trabajo: Cuaderno de trabajo (2024) y

Todavía me acuerdo: Reflexiones desde Aguascalientes sobre los días de pandemia (2023).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3991-7751
Scopus: 57191168218
Academia: https://independent.academia.edu/OctavioMaza/Papers
Google Académico: https://scholar.google.com.mx/citations?user=Fv-w6BYAAAAJ&hl=es
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Octavio-Maza

Gómez López, Guillermo

Maestro en Planeación Espacial por el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (México). Obtuvo la licenciatura en Economía en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México).

ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8493-4875

Gutiérrez Godínez, Adrián

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato, Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y Licenciado en Psicología del Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. Investigador asociado al UAQ Labor Center. Líneas de investigación en encadenamientos productivos, industrialización automotriz y aerospacial, proceso de trabajo, desarrollo local y sindicalismo en México. Publicaciones recientes, capítulos de libros en coautoría: La industria aeroespacial en Querétaro: La huella local de una industria global. (2018) y Balance and perspectives of the aerospace sector in Querétaro. Pioneering Industry 4.0? (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5768-2765
Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=Jj8XsawAAAAJ&hl=es
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Adrian-Gutierrez-Godinez

Hurtado González, Erick

Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro (México). Cuenta con Licenciatura en Psicología Clínica y Maestría en Psicología Clínica, ambas por la Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como docente en la Licenciatura en Psicología y en la Maestría en Psicología Clínica de esta Universidad. Su área de investigación es la de las Clínicas del trabajo. De forma Reciente publicó el artículo *Mecanismo psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, México* (2024), y es coautor del artículo *Estrategias de resistencia en el trabajo artesanal y sus conexiones con la salud ampliada, un enfoque holístico sobre la salud* (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5195-0693

Google Académico: https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=BXBX5XgAAAAJ

Islas Trejo, Alejandro Francisco

Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (UAQ, 2023) y Maestro en Antropología (UAQ, 2012). Se formó como psicólogo clínico a nivel licenciatura en la misma institución, lo que sentó las bases para su sólida carrera en el ámbito de la salud mental y el desarrollo humano. Sus contribuciones académicas incluyen publicaciones arbitradas que abordan temas como el trabajo artesanal y su relación con la salud integral, entre sus publicaciones destacan: Actualidades del mundo del trabajo en un contexto postpandemia: procesos, normas y colectividades. Ediciones Comunicación Científica, (2025) y Mecanismo Psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes en el estado de Guanajuato, México. Revista Transdigital, (2024).

ORCID: https://orcid.org/0009-0007-2096-9977

Jiménez Pérez, Cruz Marisol

Estudiante de maestría en el Posgrado de Estudios para el Desarrollo en la Universidad de Guanajuato. Trabajadora Social por la Universidad de Guanajuato

Campus León (México). Sus líneas de investigación son el trabajo de las mujeres y la violencia hacia las mujeres desde la epistemología feminista.
ORCID: https://orcid.org/0009-0003-9013-4271

López-España Méndez, Fernando Manuel
Doctor en Estudios Multidisciplinarios por la Universidad Autónoma de Querétaro. Obtuvo la Maestría en Psicología Clínica y la licenciatura en Psicología Clínica en la Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como coordinador Académico administrativo de distintas áreas en la Facultad de Psicología de la UAQ. Es miembro de la Asociación Mundial de Psicoanálisis y la la Nueva Escuela Lacaniana del Campo Freudiano. Coordinador de la Red Universitaria Americana (RUA) de la Federación Americana de Psicoanálisis de la Orientación Lacaniana (FAPOL), de la que también forma parte. Autor del libro "Clínica y Psicoanálisis" (2020) y distintos artículos relativos la Práctica Psicoanalítica, su transmisión y su relación con otros campos, vinculados también a los Estudios sobre el Trabajo.
ORCID: https://orcid.org/0009-0006-3841-5625

López Pedroza, María Guadalupe
Doctora en Ciencias Económicas. Universidad Julio Verne, Amiens Francia. Maestra en Economía. Universidad de Guadalajara. Licenciada en Economía. Universidad de Guadalajara. Profesora investigadora del Departamento de Estudios Socio Urbanos de la Universidad de Guadalajara. Cuenta con membresía Conahcyt, es miembro del Sistema de Nacional de Investigadores Nivel I, tiene membresía a la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) y a la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). Redes académicas: Cuerpo Académico 660 Desarrollo Económico Regional y Empleo en Jalisco. Principales líneas de investigación: subcontratación, outsourcing, flexibilidad y precariedad laboral, intermediarios del mercado de trabajo, brecha laboral. Publicaciones recientes:
López Pedroza, MG (2023). Avances y retrocesos del mercado laboral en Jalisco al inicio de la tercera década del XXI. En Nuevas ventanas para mirar y vivir la ciudad

desde los estudios sociourbanos (in memorian de Fernando Pozos Ponce). Universidad de Guadalajara.
López Pedroza, MG (2023). El covid-19: sus impactos en la brecha laboral en Jalisco. En Territorios en movimiento: sociedad post covid-19. retos y nuevas normalidades. Universidad de Guanajuato.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2557-8680

Martínez Trejo, Carlos Clemente

Doctor de Investigación en Ciencias Sociales (Mención en Sociología) por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Pertenece al Programa investigadoras e investigadores por México del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) en el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (CentroGeo) sede Ciudad de México. Ha sido profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro y en el Posgrado Integrado en Ciencias de Información Geoespacial en Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial. Ha realizado investigaciones sobre trabajadores informales en México y América Latina, abordando procesos de construcción de identidad, acción colectiva, organización, cultura laboral y estrategias de protección social. Sus líneas de investigación son: 1) Procesos de trabajo, informalidad y precariedad laboral; 2) Ética, identidad y profesiones; 3) Subjetividad y movilidades. Publicaciones recientes como coautor: Revisitando el barrio obrero: Identidades emergentes en el contexto de informalidad y precariedades urbanas. http://dx.doi.org/10.32870/eera.vi54.1209 El caso de la Zona Industrial Vallejo, Azcapotzalco, Ciudad de México (2025) y Aproximaciones a las identidades afirmativas de mujeres trabajadoras con antecedentes penales en México: afrontamiento y superación de los estigmas (2024), http://dx.doi.org/10.59307/rerne2.486

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4088-3675
Academia: https://centrgeo.academia.edu/CarlosClementeMart%C3%ADnezTrejo
Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=m4ino6EAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Martinez-Trejo

Meza Calleja, Adriana Marcela

Doctora en Ciencias Sociales con orientación en Sociología, Maestra en Psicología de la Salud y Licenciada en Psicología, por la Universidad de Guadalajara. Se ha desempeñado como profesora investigadora en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, desde hace 22 años. Su línea de investigación versa sobre los aspectos psicosociales de la vejezz y el envejecimiento, así como la Sociología del Trabajo. Entre sus publicaciones recientes se pueden mencionar el artículo titulado "Relación de las teorías implícitas del profesorado sobre la enseñanza con el compromiso escolar estudiantil y el clima motivacional de clase en educación superior" (2025) y el capítulo de libro titulado "Representación social de los grupos y la relación docente-grupo en profesores y profesoras de educación superior" (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6011-0373

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=xebhzKEAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Meza-Calleja?ev=hdr_xprf

Morales Márquez, Juan José

Doctor y Maestro en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara con especialidad en Desarrollo Regional. Licenciado en Sociología. Profesor-investigador Titular C de tiempo Completo en el Departamento de Estudios Socio Urbanos de la Universidad de Guadalajara

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores CONAHCYT (México). Presidente de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo 2017 -2021. Actualmente miembro del Comité Directivo de AMET (2023-2025). Codirector de la Revista RELET. Presidente de ALAST (2022-2025). Coordinador del Cuerpo Académico sobre Desarrollo económico, regional y empleo en Jalisco. Profesor en la Licenciatura en Sociología, la Maestría en Ciencias Sociales, el Doctorado en

Geografía y el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Guadalajara. Últimas publicaciones: (coordinador del libro) Nuevas ventanas para mirar y vivir la ciudad desde los estudios socio urbanos. Ed. Universidad de Guadalajara. (Coordinador) Nuevas ventanas para mirar y vivir la ciudad desde los estudios socio urbanos
(In Memorian de Fernando Pozos Ponce). Ed. Universidad de Guadalajara.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2962-0807

Ordaz Cervantes, María Guadalupe

Doctora en Ciencias Sociales, Maestra en Desarrollo Organizacional (Universidad de Guanajuato) y Licenciada en Administración (TecNM León). Realizó una estancia doctoral en FLACSO Argentina y un posdoctorado CONAHCYT en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). En 2023, fue reconocida como Candidata en el SNII y obtuvo el Perfil Deseable PRODEP. Además, es miembro activo en JUCAED, AMETy Huika Mexihco asociaciones civiles. Actualmente es profesora de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón (ITSPR). Su línea de investigación se centra en el estudio del trabajo y la organización, con un enfoque en la región Centro Occidente de México. La Dra. Ordaz también colabora en los programas de posgrado de la UAQ-centro laboral, CIET y en el ITSPR, participando en investigaciones multi e interdisciplinarias en temas de transferencia de conocimiento y toma de decisiones de directores de empresas transnacionales, Flexibilidad laboral, Trabajo informal en tianguis, negocios al por menor y adultos mayores, IA en organizaciones y dispositivos IAIot para personas con deficiencias visuales y estudios en el noroeste del estado de Guanajuato. Su última publicación fue “Negocios al por menor en las zonas de alta prioridad para el gobierno estatal de Guanajuato: Análisis geoespacial del caso de León” (2025).
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8041-7126
Google Académico: https://scholar.google.es/citations?user=dPwvtJIAAAAJ&hl=es
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Ordaz-Cervantes-2

Ortiz Lazcano, Dolly Anabel

Doctora en Ciencias Aplicadas y Teconologías, Maestra en Ciencias Económicas y Administrativas y Lic. en Economía por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras. Participa en diversas redes nacionales e internacionales de investigación, entre ellas la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), la Red de Estudios Latinoamericanos sobre el Trabajo Informal y Precario (REDLATT) y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), es profesora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Ha participado como consultora externa de diversos proyectos, entre ellos se menciona el proyecto Vivencias laborales y experiencia en el empleo en la juventud financiado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo y la Unión Europea; así como en el proyecto PRONACE Mejoramiento del desempeño de los estudiantes en Aguascalientes en habilidades STEM financiado por la Secretaría de Ciencias y Humanidades Tecnología e Innovación. Actualmente forma parte del comité promotor de la primera Universidad Intercultural del Estado de Aguascalientes (UNITI) como encargada de la elaboración del programa en Economía Social Solidaria. Entre sus últimas publicaciones se encuentran los artículos "¿Qué incubamos? Nuevas formas de ocupaciones precarizadas en egresados universitarios" publicado en la revista Expresión económica y el artículo "Desánimo laboral en México, análisis de predicción a través de variables demográficas: 2005-2023" publicado por la revista Análisis económico, ambas en 2025. Temas de investigación: Modelación estadística, Teoría de juegos, Pobreza, Desigualdad, Desarrollo Económico, Trabajo, Dinámicas empresariales, Exclusión Social, Desempleo, Comunidades Especializadas, Informalidad, Uso del Tiempo, Racionalidad, Aprendizaje STEM, Emprendedurismo, Economía Social, trabajo de jóvenes.

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3452-3291

Academia: https://uaa.academia.edu/DOrtizLazcano

Google Académico: https://scholar.google.es/citations?user=o6sAwdMAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Dolly-Ortiz-Lazcano?ev=hdr_xprf

Pacheco García, Heriberto

Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. Obtuvo la licenciatura en Psicología Social en la Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como Investigador Asociado al Labor Center-Centro Laboral U.A.Q. en proyectos con financiamiento internacional. En la actualidad es Candidato a Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y Docente de la Universidad Autónoma de Querétaro, donde realiza investigaciones sobre Relaciones Laborales, Sindicalismo y Acción Colectiva. Ha publicado como coautor principal el texto "De la estructura sindical a los significados, el inicio de la huelga en Lanas Merino", publicado en el libro: Heterogeneidad laboral. Desarrollo regional e inclusión social (2020) y como autor del texto "Jóvenes en la periferia, una aproximación a la identidad de los jóvenes clickeros en Las Menchacas, Querétaro", publicado en el libro: Estudios Multidisciplinarios sobre Identidades: Trabajo, profesión y espacio (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2852-7069

Research Gate: https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Heriberto-Pacheco-Garcia-2274445953

Ramos Esquivel, Júpiter

Doctor en Ciencias Sociales con orientación en Estudios Regionales por la Universidad de Guadalajara, Maestro en Psicología Social, por la Universidad Autónoma de Querétaro y Licenciado en Psicología, por la Universidad de Giadalajara. Se ha desempeñado como profesor investigador de tiempo completo en licenciatura en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, desde hace 22 años. Su línea de investigación versa las Representaciones Sociales y la Sociología del Trabajo. Entre sus publicaciones recientes se pueden mencionar los artículos *Migración y Vejez. Elementos teóricos para su comprensión y La*

experiencia migratoria en personas adultas mayores de 14 municipios del estado de Michoacán, de los cuáles es coautor.

ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8739-4042

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=VlRDVbYAAAAJ

Rodríguez Gutiérrez, J. Guadalupe

Doctor en Estudios Sociales (Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa; especialista en Migración Internacional (El Colegio de la Frontera Norte) y en Desarrollo Regional (El Colegio de Sonora); posee una Lic. En Economía (Universidad de Sonora); Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1 del CONAHCYT; las áreas de investigación son Empresas Familias Trasnacionales, Migracion y Trabajo informal, así como la Economía Digital. Actualmente es profesor investigador en Trabajo Social y en el posgrado en Ciencias Sociales en la Universidad de Sonora. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1 de CONAHCYT; representante regional del Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, miembro de la Asociacion Mexicana de Estudios del Trabajo; de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales; Entre las publicaciones recientes, destacan: Un modelo virtual para la educación transfronteriza: colaboración académica entre México y Estados Unidos. Frontera Norte, 2024; Procesos migratorios, familiares y continuidad educativa de adolescentes en educación media superior (2024); Galimatías migratorios: sobre el derecho y acceso a servicios para migrantes, (2024).

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4777-9632

Academia: https://investigadores.unison.mx/es/persons/jose-guadalupe-rodriguez-gutierrez

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=6KeeDAkAAAAJ&hl=es

Rodríguez Esparza, Luz Judith

Doctora en Matemáticas por la Universidad Técnica de Dinamarca. Obtuvo la Maestría en Ciencias Matemáticas de la UNAM y la licenciatura en Matemáticas Aplicadas de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Actualmente es Investigadora por México del Secyhti en el Departamento de Matemáticas y Física de la UAA. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. Sus principales áreas de investigación se encuentran en Estadística Social, Probabilidad Aplicada y Procesos Estocásticos. Entre sus publicaciones más recientes están: Índice de Diversidad Heterogénea: una medida de variabilidad y disparidad (2025) y Análisis de Sentimientos en Twitter para Detectar Indicadores de Depresión (2025).

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2241-1102

Scopus: 6701684177 ; 57200315797

Academia: https://uaa-mx.academia.edu/LuzJudithRodriguezEsparza

Google Académico: https://scholar.google.com.mx/citations?user=bq8HW20AAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Luz-Judith-Esparza

Romero Plana, Virginia

Doctora en Estudios Mexicanos (con especialidad en Antropología de la pobreza) por el Centro de Estudios Superiores e Investigación del Archivo Histórico del Municipio de Colima. Obtuvo su maestría en Sociedades americanas: caracteres histórico y antropológicos. Métodos de análisis por la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Tiene doble licenciatura: en Trabajo Social por la UCM y en Antropología social por la UCM y la Universidad de Kent, en Inglaterra. Se desempeña como profesora-investigadora en el departamento de Trabajo Social de la Universidad de Sonora. Tiene Perfil PRODEP y distinción nivel 1 en el SNII. Sus líneas de investigación son género, pobreza y autoetnografía. Publicaciones recientes: Balance de la política de género en México (2018-2024) en la Revista Española de Sociología (2025) y el libro Género y desarrollo social. Apuntes para un Trabajo Social feminista (2025).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9149-0572

Google Académico: https://scholar.google.com/citations?user=bBxRS9AAAAAJ&hl=en&authuser=1
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Virginia-Romero-Plana?ev=hdr_xprf

Sánchez Vázquez, Sergio

Doctor en Antropología, Maestro en Historia y Etnohistoria y Licenciado en Antropología Social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). Actualmente se desempeña como Profesor-Investigador de Tiempo Completo en el Área Académica de Historia y Antropología del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Es miembro del Cuerpo Académico consolidado: Estudios Históricos y Antropológicos. Es Coordinador del Seminario de Estudios Sobre el Patrimonio Cultural (UAEH). Es integrante del Comité Editorial interno de la Revista Edähi. Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU. Tiene reconocimiento de Perfil deseable PRODEP y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII), Nivel 1 desde 2007. Líneas de investigación: ritualidad, cosmovisión, patrimonio cultural y estudios sobre la diversidad. Últimas publicaciones:

Sánchez Vázquez, Sergio. (2023). Zithú o Zidhú: “el Diablo” o “la Muerte” entre los otomíes orientales del estado de Hidalgo, México. Revista electrónica La Rivada, Vol. 11, No. 21. Julio-diciembre. Universidad de Misiones, Argentina. Pp. 63-83. http://www.larivada.com.ar/index.php/ediciones-anteriores/185-numero-21-diciembre-2023/2-dossier/392-zithu-o-zidhu

Sánchez Vázquez, Sergio. (2024). Ánimas, diablos y antiguas: la función de los Bãdi en las prácticas rituales de los otomíes de la Sierra de Tutotepec, estado de Hidalgo, México. En: Castigo de Dios: historia de la trasgresión dogmática, sus castigos y condenas en América. España. Ed. EnredArs. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla. Pp. 189-220. DOI: https://doi.org/10.32457/bmpeta78

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3256-8998

Tagle Zamora, Daniel

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Maestro en ciencias económicas por la UAM. Licenciado en Economía por el IPN. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (snII) nivel 2. Principales líneas de investigación: gestión del agua urbana y gestión de residuos sólidos urbanos. Publicaciones más recientes:

Tagle, D., Caldera, A., y Rodríguez, J. (2024). Narrativas del ambientalismo de mercado: incon-sistencias de discursos en apoyo a megapro-yectos en León, Guanajuato, México. RevistaEconomía, sociedad y territorio, 24 (75). https://doi.org/10.22136/est20241955

Tagle, D., y Rodríguez, J. (2024). Contribuciones silenciosas: la importancia económica y ambientalde los recuperadores urbanos (pepenadores)de León, Guanajuato. Revista Región y So-ciedad, 36, e1849. https://doi.org/10.22198/rys2024/36/1849

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6203-7429

Academia: https://ugto.academia.edu/DanielTagleZamora

Google Académico: https://scholar.google.com.mx/citations?user=pZzUmygAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Zamora-2?ev=prf_overview

Torres Góngora, Beatriz

Doctora en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales y Maestra en Sociología del Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Obtuvó la licenciatura en Economía por la Universidad Autónoma de Yucatán, en la que también se ha desempeñado como profesora investigadora. Coordinó la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi, dependencia en la que se encuentra adscrita. Es miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, de la que fungió como Presidenta y de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Sus líneas de investigación son el trabajo en la industria maquiladora de exportación; trabajo femenino en

Yucatán, el trabajo en el sector terciario, informalidad y nuevas ocupaciones. Entre sus últimas publicaciones está “Movilidad, residencia-trabajo y capital espacial en distintos estratos socioeconómicos de la ciudad de Mérida, Yucatán” (como coautora de la Dra. Brenda Torales Herrera) en Revista Transporte y Territorio, No. 30, enero-junio 2024 como parte del dossier “Panorama de investigación en América Latina.” ISSN 1852-7175. Buenos Aires, Argentina. pp.66-95

“Trabajo y condiciones de empleo en la ruta peninsular del Tren Maya” (capitulo 3). (Coautora con el Mtro. Adrián Verde Cañetas. En; Tren Maya Impactos Territoriales y Escenarios de Cambio en la Península de Yucatán. Libro coordina por José Gasca Zamora. 2024. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. México

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6131-0385

Academia: https://independent.academia.edu/BeatrizTorresG%C3%B3ngora

Google Académico: https://scholar.google.com.mx/citations?user=YGwLmG4AAAAJ&hl=es

Valencia García, Lucía

Doctora en Lingüística por la Universidad Autónoma de Querétaro (México). Obtuvo la maestría en Competencias Educativas en la Universidad del Valle de México y la licenciatura en Administración de Empresas en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), nivel Candidato, y su línea de investigación es la lingüística aplicada en la línea de adquisición y enseñanza de segundas lenguas. Entre sus publicaciones más recientes destacan los artículos Estrategia didáctica para el uso preciso de conectores en una segunda lengua (2022) y El proceso de aprendizaje del inglés de estudiantes del Nivel Medio Superior en México: una prueba diagnóstica de egreso (2025).

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2773-0591

Academia: https://uaq.academia.edu/LuciaValenciaGarcia

Google Académico: https://scholar.google.es/citations?user=3W5m1kUAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Valencia-Garcia?ev=hdr_xprf

Valerdi González, María Áurea

Doctora en Sociología por el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la BUAP, estudió las maestrías en Sociología por el Colegio de Puebla, y en Administración del Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilico, además tiene una Especialidad en Educación Superior y Licenciatura en Psicología. Cuenta con experiencia de 10 años en la función pública federal, trabajó 15 años para la Universidad Autónoma de Tlaxcala y paralelamente para la Iberoamericana Puebla. Fue coordinadora de la Maestría en Estudios para el Desarrollo y actualmente (2024-2027) Directora del Departamento de Estudios Sociales en su segundo periodo. Pertenece al Nucleo Académico Básico del Doctorado en Ciencias Sociales de la DCSyH, Campus León de la Universidad de Guanajuato. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores(as) nivel I desde 2010. Miembro de LASA (Latin American Studies Association), AMET (Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo), REGENT (Réseau de Recherche sur le Genre et le Territoire) ISA (International Sociological Association), RNIU (Red Nacional de Investigaciones Urbanas). Sus líneas de investigación abarcan temas como: trabajo de mujeres, trabajo productivo y reproductivo, usos del tiempo, desarrollo y trabajo. Sus últimas publicaciones; en coautoría con Beatriz Bustos “El trabajo académico ante la pandemima, desigualdades de género” Revista de Estudios de Género no. 61, enero.junio 2025. “Trabajo académico y reajustes de vida” en el libro electrónico Territorios en Movimiento. Sociedad pos Covid y nuevas desigualdades.

ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4250-4672

Academia: https://www.academia.edu/?from_navbar=true&trigger=nav

Google Académico: https://scholar.google.es/citations?user=U8wrGSIAAAAJ&hl=es

Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Valerdi?ev=hdr_xprf

Yáñez Castro, Sonny Angelo

Doctor en Lingüística por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), Maestro en Lingüística Aplicada por la Universidad de Guadalajara (UdeG) y Licenciado en Lenguas. Se desempeña como profesor investigador en los programas de licenciatura y posgrado del Departamento de Lenguas Modernas de la UdeG. Es Editor Responsable de la revista Verbum et Lingua: Didáctica, lengua y cultura, miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNII), nivel Candidato, y de la International Association for Teaching Pragmatics (ITAP). Su línea de investigación se enfoca en la adquisición y enseñanza de segundas lenguas. Entre sus publicaciones más recientes destacan Marcadores discursivos en narraciones televisivas de futbol, en Estudios de lingüística descriptiva y aplicada: nuevas tendencias (Tomo I, Peter Lang, 2025), y The Effect of Artificial Intelligence Applications on Beginner English Online Learners' Listening Comprehension: A Pre-experiment, en México en el mundo: Inteligencia artificial. Nuevas fronteras y desafíos (Universidad de Guadalajara, 2025).

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8493-0699
Research Gate: https://www.researchgate.net/profile/Sonny-Yanez

Estudios laborales en México. El trabajo desde sus regiones

INFORME DE ORIGINALIDAD

1 %

ÍNDICE DE SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

1	comunicacion-cientifica.com Internet	273 palabras — < 1%
2	www.coneval.org.mx Internet	211 palabras — < 1%
3	www.concyteq.edu.mx Internet	127 palabras — < 1%
4	Julio César Becerra Pozos. "Nocturnidad y Noctis: Consideraciones para la etnografía de trabajo de producción de nocturnidad", Novos Rumos Sociológicos, 2018 Crossref	117 palabras — < 1%
5	bindani.izt.uam.mx Internet	115 palabras — < 1%
6	docplayer.es Internet	57 palabras — < 1%
7	Giraudo, Federico Javier. "Impacto De La política De proyección Social De La Universidad Católica De Córdoba En La formación De Graduados De La Facultad De Ciencias Químicas", Universidad Catolica de Cordoba (Argentina), 2023 ProQuest	48 palabras — < 1%

8	"Nuevos horizontes económicos: propuestas para México. Tomo II", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2023 Crossref	47 palabras	< 1%
9	Lenti, Joseph Umb. "Collaboration and conflict: Organized labor, business, and the state in post-Tlatelolco Mexico", Proquest, 2013. ProQuest	42 palabras	< 1%
10	moam.info Internet	41 palabras	< 1%
11	Mateus Fiorentini. "Caminho Urugauio ao socialismo: o pensamento de Rodney Arismendi e a unidade da esquerda (1955 - 1971)", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2019 Crossref Posted Content	40 palabras	< 1%
12	www.comecso.com Internet	22 palabras	< 1%
13	es.scribd.com Internet	21 palabras	< 1%
14	Gonzalez Ortiz, Angel Rafel. "La Inclusion Social Desde La Perspectiva de Los Padres de Jovenes Adultos Con Discapacidad Intelectual.", Universidad del Turabo (Puerto Rico), 2019 ProQuest	19 palabras	< 1%
15	Juan Antonio Rodríguez González, Daniel Tagle Zamora, Gustavo Granados Márquez. "Estrategias empresariales ante la COVID-19: el caso de la industria curtidora de León, Guanajuato", Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 2020	17 palabras	< 1%

Crossref

16 Aragon Martinez, Soledad. "Practicas Sociales y Derechos Laborales en el Sector de la Construccion de Vivienda en Mexico", El Colegio de Mexico, 2021
ProQuest
16 palabras — < 1%

17 www.banxico.org.mx
Internet
16 palabras — < 1%

18 "Recuperación transformadora de los territorios con equidad y sostenibilidad II. La dimensión global de las regiones y sus reconfiguraciones económicas y urbanas", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2021
Crossref
15 palabras — < 1%

19 pt.scribd.com
Internet
15 palabras — < 1%

EXCLUIR CITAS	ACTIVADO	EXCLUIR FUENTES	DESACTIVADO
EXCLUIR BIBLIOGRAFÍA	ACTIVADO	EXCLUIR COINCIDENCIAS	< 15 PALABRAS