



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y POSGRADO
CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARIAS SOBRE
DESARROLLO REGIONAL



MAESTRÍA EN ANÁLISIS REGIONAL

Calidad de vida de jóvenes egresados de la licenciatura en Administración de la
Universidad Autónoma de Tlaxcala bajo condiciones laborales precarias

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN ANÁLISIS REGIONAL

PRESENTA:

LEYDA KAREWIT ROSAS LIMA

DIRECTORA:

DRA. MARÍA MERCEDES ADELINA ESPEJEL RODRÍGUEZ

Tlaxcala, Tlax. Octubre de 2024



Mis agradecimientos al Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) ya que a través del apoyo económico que me brindó, pude realizar la Maestría en Análisis Regional en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, al estar registrado su posgrado en el SNP.

Con la publicación del presente trabajo de investigación, además de la presentación del examen de grado correspondiente, sean la mejor muestra de mi gratitud hacia el CONAHCYT.

Octubre de 2024

Agradecimientos

Un capítulo más en mi vida veo concluirse con este trabajo de investigación, voltear hacia atrás y ver todo el camino recorrido durante dos años (con altas y bajas) me hace tener presente todo lo aprendido en la maestría, más allá de un sinfín de conocimientos en el aula; llevo conmigo algo más valioso: lo que aprendí de cada una de las personas que formaron parte de esta etapa académica.

Agradezco infinitamente a la doctora Adelina por dirigirme y guiarme en el desarrollo de esta investigación, compartiendo incondicionalmente conmigo su gran conocimiento y sus consejos para lograr un buen resultado. Por exigirme y alentarme en cada paso que daba semestre con semestre, demostrándome que podía lograr siempre algo mejor, pero sobre todo por creer en mí.

A la vez, le doy gracias a cada una de las y los doctores que formaron parte de mi formación en este posgrado, especialmente a los integrantes del seminario de Población y Desarrollo: Dra. Aurelia Flores Hernández, Dra. Leonor Luz María Rocha Pérez, Dr. Ernesto Cortés, particularmente a la Dra. Carmen Leticia Flores Moreno quien fue alguien muy importante en este trayecto, además del Dr. Raúl Lozada por ser parte de mis lectores.

Gracias a la maestría pude coincidir con dos personas que hoy son una parte significativa en mi vida: Mariana y Lenin, quienes independientemente de ser mis compañeros de clase, fueron mi refugio cuando más lo necesité y estuvieron para mí en todo momento. Por siempre atesoraré cada sonrisa a su lado y, por hacer de esta etapa la más bonita a pesar de las adversidades.

Pero a quienes sin duda les debo absolutamente todo y no creo que me alcance esta vida para devolverles, aunque sea un poco de tanto que me han dado son mis papás, al ser el pilar más importante y por quienes he llegado hasta donde estoy, por hacerme saber lo orgullosos que están de lo que he logrado y en quien me he convertido. Agradezco infinitamente a mi hermano por ser quien me contuvo y sostuvo (quizá sin saberlo) ayudándome a sobrellevar todo este proceso, con sus

ocurrencias y cada risa que compartió conmigo. Y desde donde sea que ellos se encuentren, este logro lo comparto, celebro y dedico a mis abuelitos.

Por último, le agradezco a cada una de las personas que me brindaron su tiempo para ser entrevistadas, confiando en mí al compartir sus experiencias y relatos. Sin ellos esta investigación no hubiera sido posible.

Tengo la certeza de que la conclusión de esta etapa marca el inicio de otra que, seguramente traerá grandes cosas. Siempre con los pies en la tierra, pero la mente en mis sueños y aspiraciones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Trazando los fundamentos teóricos de la precariedad	6
1.2 Nuevas generaciones asumiendo las transformaciones laborales	8
1.2.1 Reconfiguraciones en el mercado de trabajo: Dificultades para el joven administrador de empresas	11
1.3 Estudiantes egresados en medio de la precariedad laboral.....	16
1.3.1 Afectaciones en las trayectorias laborales: Discontinuidades y rupturas	19
1.4 Perspectivas teóricas sobre la calidad de vida: Trabajo precario, vida incierta ..	23
1.4.1 Una generación laboralmente desafiada persiguiendo el bienestar	31
CAPÍTULO II. UN ESCENARIO DE PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES TRABAJADORES.....	37
2.1 Cambios en las reformas laborales	38
2.2.1 Población económicamente activa: trabajadores subordinados y remunerados	43
2.3 Indicadores de la precariedad laboral por Estado	45
2.4 Los egresados de administración	52
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	57
3.1 Delimitación del problema de estudio	57
3.1.1 Preguntas de investigación.....	63
3.1.2 Objetivos	63
3.1.3 Justificación	64
3.2 Población participante.....	65
3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	66
3.4 Procedimiento para la aplicación del instrumento	67
3.5 Procesamiento de la información obtenida	68
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72

4.1 Descripción de los participantes.....	73
4.2 Trayectoria laboral de los jóvenes egresados bajo un esquema de precariedad	77
4.2.1 La transición de un trabajo a otro	81
4.3 Identificación de las dimensiones de la precariedad en la trayectoria laboral de los jóvenes profesionistas	85
4.3.1 Dimensión temporal	86
4.3.2 Dimensión organizacional.....	89
4.3.4 Dimensión económica	93
4.3.5 Categorización de las trayectorias.....	95
4.4 Calidad de vida desde la satisfacción de necesidades, en condiciones laborales precarias	98
4.4.1 Subsistencia.....	99
4.4.2 Protección	104
4.4.3 Afecto	106
4.4.4 Entendimiento.....	109
4.4.5 Ocio	111
4.4.6 Creación.....	112
4.4.7 Identidad	114
4.4.8 Libertad	115
CONCLUSIONES.....	118
REFERENCIAS	124
ANEXOS.....	132

Índice de tablas

Tabla 1 Tipos de trayectorias laborales	22
Tabla 2 Necesidades según categorías propuestas por Max-Neef y sus satisfactores.....	27
Tabla 3 Clasificación de necesidades según autores, de acuerdo con las categorías existenciales de Max-Neef	30
Tabla 4 Puntos clave de la Reforma laboral 2012	40
Tabla 5 Dimensiones de la precariedad laboral respecto a trabajadores subordinados y remunerados de 20 a 29 años al cuarto trimestre 2022 por Estado.....	46
Tabla 6 Clasificación del nivel de precariedad con el porcentaje de sus dimensiones, para cada Estado	47
Tabla 7 Condiciones laborales del Estado de Tlaxcala	51
Tabla 8 Distribución del salario mensual	54
Tabla 9 Datos generales de los entrevistados	73
Tabla 10 Número de trabajos de los jóvenes a partir de su egreso de la universidad	78
Tabla 11 Trabajos recorridos de los entrevistados	79
Tabla 12 Contratos en los trabajos recorridos	86
Tabla 13 Horas a la semana trabajadas.....	89
Tabla 14 Protección social y seguros	92
Tabla 15 Ingreso mensual obtenido en los trabajos recorridos	94
Tabla 16 Salud física de los entrevistados	101
Tabla 17 Uso del tiempo libre	111

Índice de figuras

Figura 1 Pirámide de necesidades identificadas por Maslow	28
Figura 2 Porcentaje de la población ocupada (trabajadores subordinados y remunerados) del año 2018 al año 2023	44
Figura 3 Porcentaje de la población ocupada (trabajadores por cuenta propia) del año 2018 al año 2023	45
Figura 4 Grado de precariedad laboral por Estado respecto a trabajadores subordinados y remunerados de 20 a 29 años al cuarto trimestre 2022	49
Figura 5 Sectores con mayor número de egresados de la licenciatura en Administración en los que se encuentran trabajando	53
Figura 6 Porcentaje de profesionistas de acuerdo con la posición en la que se ubican trabajando.....	54
Figura 7 Principales dificultades al conseguir trabajo.....	80
Figura 8 Razones para cambiar de trabajo	82
Figura 9 Diferenciación de la rotación laboral.....	83
Figura 10 Razones por las que hubo mayor satisfacción en un trabajo a lo largo de su trayectoria.....	84
Figura 11 Percepción de los entrevistados respecto a lo que es precariedad laboral	85
Figura 12 Relación contractual en los trabajos recorridos.....	87
Figura 13 Incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo	88
Figura 14 Trabajos de acuerdo con la jornada laboral autorizada	90
Figura 15 Prestaciones otorgadas en las trayectorias laborales	91
Figura 16 Protección social en los trabajos transitados	93
Figura 17 Ingreso mensual de acuerdo con el IMCO, en los trabajos de los entrevistados	95
Figura 18 Trayectorias de los jóvenes entrevistados.....	96
Figura 19 Qué es calidad de vida para los entrevistados	98
Figura 20 Manera en que resolvió cuando no podía cubrir sus necesidades básicas	100
Figura 21 Razones por las que consideraron una mala salud mental	103
Figura 22 Ahorro y previsión por parte de los participantes	104
Figura 23 Manera de resolver situaciones de enfermedad en caso de no contar con un seguro por parte del trabajo.....	105

Figura 24 Razones por las cuales los entrevistados llevaban malas relaciones sociales	107
Figura 25 Finalidad de seguir preparándose	109
Figura 26 Principales motivos por los que no han podido seguir preparándose	110
Figura 27 Manera en que sus condiciones laborales le limitan disfrutar de actividades recreativas	112
Figura 28 Habilidades adquiridas debido a sus condiciones laborales	113
Figura 29 Manera en que los entrevistados pudieron conocerse mejor a sí mismos en sus condiciones laborales	114
Figura 30 Forma en que sus condiciones laborales lo han limitado en sus proyectos personales	115

INTRODUCCIÓN

La transición al mundo laboral para los egresados se presenta como un reto cada vez más complejo. Esta dificultad no es un fenómeno aislado, sino que se ve acentuado por el contexto neoliberal que ha transformado radicalmente las dinámicas del mercado de trabajo. Este modelo económico, caracterizado por la desregulación, la globalización y la priorización del beneficio empresarial sobre el bienestar social, ha tenido consecuencias significativas en las trayectorias profesionales de los jóvenes, generando un contexto donde la competencia es mayor y las oportunidades de empleo de calidad son cada vez más escasas.

Con ello, se ha generado un ambiente de trabajo donde la estabilidad y la seguridad en el empleo se han visto significativamente reducidas. Las nuevas generaciones que ingresan al mercado de trabajo se enfrentan a una realidad dominada por contratos temporales, empleos sin prestaciones y salarios insuficientes que no garantizan una calidad de vida adecuada; ya que estos trabajos, a menudo mal remunerados y carentes de seguridad impiden la planificación de su futuro y la dificultad de alcanzar un nivel de vida digno. Las condiciones laborales precarias priorizan la flexibilidad y la reducción de costos empresariales sobre la protección y el bienestar de los trabajadores. Esta flexibilidad, que regularmente se traduce como una ventaja en el discurso neoliberal, en realidad, revela una vulnerabilidad extrema para los trabajadores jóvenes, quienes deben aceptar empleos inestables y mal pagados para poder subsistir.

La falta de seguridad en el empleo y la ausencia de beneficios no solo afectan su estabilidad económica, sino que también tienen repercusiones graves en su bienestar general y en su desarrollo integral. También se manifiesta de manera tangible en la inestabilidad económica, pero sus efectos van mucho más allá, impactando profundamente en el deterioro de la calidad de vida. Los egresados, enfrentados a un mercado de trabajo caracterizado por la incertidumbre, se ven obligados a posponer proyectos personales cruciales, como la formación de una familia, la adquisición de una vivienda o incluso la continuación de su formación académica, debido a la falta de ingresos seguros y constantes. Esta situación de

precariedad prolongada no solo limita su capacidad para disfrutar de una vida plena en el presente, sino que también compromete su futuro.

La precariedad laboral, al generar un ambiente de constante incertidumbre lleva a una desmotivación generalizada, al ser esta no solo una reacción a las difíciles circunstancias; sino que también tiene efectos duraderos en su desarrollo personal y profesional: la falta de perspectivas claras y la imposibilidad de planificar a largo plazo oscurecen la confianza en sus propias capacidades y limitan sus oportunidades de crecimiento. En lugar de que ellos logren enfocarse en desarrollar sus habilidades y perseguir objetivos profesionales, se ven atrapados en una lucha constante por asegurar un mínimo de estabilidad, lo que restringe su capacidad para aspirar a posiciones más estables y satisfactorias.

Además, la precariedad afecta la salud mental de los jóvenes; al ser la incertidumbre una constante sobre su panorama laboral ya que el deterioro en el bienestar emocional no solo perjudica su calidad de vida en el presente, sino que también debilita su resiliencia y su capacidad para enfrentar situaciones futuras. Así, sus consecuencias no se limitan al ámbito económico, sino que se extiende a muchos otros aspectos en su día a día, deteriorando su bienestar general y sus perspectivas de vida.

De esta manera, si bien la precariedad laboral ha sido un tema de interés para diversos estudios, esta investigación se centra en las implicaciones específicas que esta ha tenido en la calidad de vida (vista desde la teoría de necesidades), de los egresados de la licenciatura en administración. Esta, al ser una "carrera crítica" debido al exceso de oferta de profesionales en el mercado, agrava la situación de los egresados, quienes se encuentran en una posición vulnerable en un mercado de trabajo saturado y competitivo. Reconocer la importancia que tienen las precarias condiciones laborales en la calidad de vida de los jóvenes es fundamental, ya que representa un punto de inflexión que determina no solo sus oportunidades actuales, sino también su capacidad para construir un futuro estable y satisfactorio.

Para esto, el primer capítulo muestra la manera en que el neoliberalismo y la globalización, han influido en una competencia creciente y un desequilibrio entre

oferta y demanda de empleos. Considerando diversas teorías para tratar el mercado de trabajo actual y la precariedad laboral. Para comprenderla, se retoman las ideas de Marx y Engels sobre el papel del trabajador en la acumulación de capital, señalando cómo la nueva organización y gestión del trabajo ha reducido la estabilidad y los beneficios en el empleo, afectando especialmente a los jóvenes trabajadores. Además, se examina la calidad de vida a partir de la teoría de las necesidades, analizando diversas dimensiones que se ven afectadas ante las adversidades ocupacionales.

El segundo capítulo examina cómo las reformas en materia de empleo han afectado el entorno de trabajo para las nuevas generaciones, alterando la estabilidad, los derechos de los trabajadores y las oportunidades de desarrollo profesional. Se aborda la influencia de los actores involucrados en la regulación y las relaciones laborales. Se describen las condiciones de los trabajadores subordinados y remunerados, considerando la precariedad en términos de contratos, jornadas, ingresos, prestaciones y seguridad social. La precariedad se clasifica y visualiza por niveles y entidades, destacando el Estado de Tlaxcala.

Asimismo, se detalla la situación profesional de los egresados en Administración, incluyendo tasas de ocupación, desempleo e informalidad, sectores de empleo, posiciones ocupadas y distribución de ingresos, incluso para quienes poseen posgrado. Esto proporciona un marco para entender la precariedad, sus causas, consecuencias y su relación con otros factores.

El tercer capítulo expone el problema de investigación en el que se exponen las dificultades que las nuevas generaciones han tenido que enfrentarse, sobre todo en cuestiones de trabajo, formulando así las preguntas clave, objetivos específicos y el general, el cual fue analizar las implicaciones de las precarias condiciones laborales en la calidad de vida de los jóvenes egresados de administración de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, para así comprender cómo responden ante dichos efectos laborales.

Además de esto, se justifica la necesidad de llenar un vacío en el conocimiento existente y las razones por las cuales se lleva a cabo el estudio. Se hace una

descripción de los participantes: egresados de la carrera mencionada previamente, hasta los veintinueve años, sin distinción en el sexo y que hayan tenido un recorrido laboral por lo menos de tres trabajos. También se describen las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar datos; que en este caso fue la entrevista a profundidad y, para la localización de los sujetos de estudio se usó un muestreo no probabilístico por cadena. Además, se explica el procedimiento que se llevó a cabo para la aplicación del instrumento, enfatizando el consentimiento informado y la ética en la recopilación de datos.

Finalmente, se describe el procesamiento de la información obtenida, a través de la transcripción directa de la grabación de la entrevista a una base de datos organizada por categoría de análisis, para posteriormente analizar la información, responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos del estudio.

El cuarto y último capítulo ofrece un análisis detallado de la información recopilada durante el trabajo de campo. En primer lugar, se describen a los participantes del estudio, incluyendo datos sobre su sexo, edad, estado civil, lugar de residencia y año de egreso, proporcionando un panorama general de los entrevistados. Luego, se examinan las trayectorias profesionales de los participantes, considerando los empleos que han tenido, la relación con su formación universitaria, los motivos de cambio, las dificultades para encontrar trabajo y la rotación en sus empleos. Se realiza una primera clasificación de las trayectorias, distinguiendo entre las forzadas y las construidas.

Asimismo, se identifican cuatro dimensiones importantes en el empleo de cada uno de los trabajos recorridos: temporal, organizacional, social y económica. Estas dimensiones permiten tipificar las trayectorias en tres categorías: precarizada, de precariedad y flexible. Por último, al considerar las trayectorias, las características y la clasificación de los participantes, se procede a analizar la calidad de vida de los jóvenes a partir de su recorrido profesional. Se tienen en cuenta diversas necesidades, como subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad, con el objetivo de comprender cómo las condiciones laborales precarias han afectado su día a día.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Para comprender la precariedad, en este capítulo primero se retoman los planteamientos de Marx y Engels en su explicación acerca del papel que toma el trabajador en la acumulación del capital, hasta llegar al nuevo enfoque de organización y gestión del trabajo. Abarca la descripción del escenario económico y social que ha prevalecido en las últimas décadas, el cual recae en el modelo económico neoliberal y la globalización, debido a que estos últimos han establecido directrices en el mercado de trabajo, el cual se ha adaptado a la competencia creciente por los empleos en un contexto de oferta y demanda desequilibrada.

Por esta razón, se retoma la teoría neoclásica, la teoría del capital humano y la teoría institucionalista de la segmentación para contribuir al análisis del mercado de trabajo en las circunstancias de trabajo recientes, basadas en la noción de globalización que, dentro de los acontecimientos que ha desencadenado junto con el neoliberalismo, se encuentra la precariedad laboral en la que se reduce la estabilidad y aumenta la inseguridad, caracterizada por la disminución de beneficios laborales y sociales. Estas cuestiones se hacen notar en los trabajadores jóvenes, al ser de los más vulnerables a estas condiciones y las discontinuidades que han provocado en sus trayectorias laborales.

En medio de estas transformaciones, la calidad de vida de los jóvenes se ve significativamente comprometida. Es por ello que, se aborda esta cuestión desde la perspectiva de la teoría de las necesidades, explorando distintas interpretaciones propuestas por diversos autores, lo que posibilita el análisis detallado de las diversas dimensiones que conforman la calidad de vida, proporcionando un fundamento integral que permite comprender y abordar los desafíos que enfrentan los egresados ante la adversidad que se presenta.

1.1 Trazando los fundamentos teóricos de la precariedad

Es importante señalar y retomar la cuestión de la construcción teórica de la precariedad laboral, considerando principalmente los planteamientos de Marx y Engels (1948), quienes afirman que, con el desarrollo del capital también se desenvuelve el proletariado, y quienes lo conforman viven esperando encontrar un trabajo. Pero, lo consiguen porque este desde un inicio está destinado sólo a acrecentar el capital, es allí donde los trabajadores venden su fuerza de trabajo como cualquier mercancía más, y en consecuencia sufren los altibajos y fluctuaciones del mercado.

Una parte crucial que llevó al obrero a perder cualquier tipo de trativo en su labor fue la entrada de la maquinaria y la división del trabajo, debido a que fue visto únicamente como una parte añadida a la máquina, y la exigencia que en él recae es solamente la operación de la misma. Por ende, lo que cuesta el trabajador o el desembolso que genera, se reduce casi a los medios de subsistencia que necesita para vivir, como los alimentos para su manutención. En consecuencia, entre más simple es el trabajo más insuficiente es el salario, entre más aumenta la división de trabajo y la maquinaria; son mayores las labores, aumenta la jornada y el rendimiento en cierto tiempo exigido (Marx y Engels, 1948).

Los intereses, las condiciones de vida del proletariado, se igualan cada vez más a medida que la maquinaria va borrando más y más toda diferencia en el trabajo y reduce el salario, en todas partes, a un nivel igualmente bajo. La creciente competencia de los burgueses entre sí y las crisis económicas resultantes de ella, hacen fluctuar los salarios cada vez más. El constante perfeccionamiento de la maquinaria, cada vez más rápido, coloca al trabajador en una posición cada vez más precaria (Marx y Engels, 1948, p.22).

El posicionamiento de los trabajadores en términos de precariedad se puede reducir en un riesgo persistente en ser desempleado, sobre todo por los avances e innovaciones que facilitan cada vez más la desvalorización del trabajador y, por lo

tanto, estar en conformidad con el trabajo y las condiciones que este tiene a medida que también se intensifica la acumulación capitalista.

Es así como Marx (1975), explica que, según la ley general de acumulación capitalista, los progresos productivos desgastan menos la fuerza humana, al ser los instrumentos de trabajo quienes emplean a los obreros y no a la inversa. Además, al trabajar más; crece la riqueza ajena y más precaria se vuelve su función como medio de valoración del capital.

Cuanto mayor es la fuerza productiva del trabajo y mayor, por tanto, la presión ejercida por el obrero sobre los instrumentos que maneja, más precaria es su condición de vida: la venta de la propia fuerza para incrementar la riqueza de otro o alimentar el incremento del capital (Marx, 1975, p.418).

Mediante las innovaciones, se logró establecer el ritmo y método personalizado para cada obrero, eliminando los momentos de inactividad y reduciendo costos. De esta manera, surgió un sistema de producción basado en estudios sobre los movimientos de trabajadores y máquinas en la fabricación, denominado Taylorismo. Siguiendo la perspectiva de Frederick Taylor, se abogaba por la división de tareas como medio para incrementar la eficiencia laboral (Fernández, 2021).

Siguiendo la propuesta de Taylor, Henry Ford (fundador de Ford Motor Company) implementó la subdivisión del trabajo para alcanzar la especialización. A la vez, sostenía que la satisfacción del obrero con sus condiciones de trabajo incrementaba su productividad, además de considerar al empleado no solo como fuerza laboral, sino también como un posible consumidor de los productos de la empresa, por lo que se les remuneraba con salarios mayores. Sin embargo, al enfrentar la resistencia al consumo de bienes producidos en gran escala, Ford adoptó la estrategia de remunerar total o parcialmente a los trabajadores con vales de compra, canjeables únicamente por artículos específicos en establecimientos designados (Fernández, 2021).

El taylorismo y posteriormente el fordismo representaron la reacción del sistema capitalista ante los desafíos surgidos con el avance de la gran industria. Ambos modelos de producción se presentaron como formas acentuadas de la explotación de la mano de obra, sirviendo como vías para el avance y perfeccionamiento de la industrialización mediante la automatización de los procesos laborales.

Lo que se enfatiza a partir de los planteamientos tratados anteriormente, es el lugar que ocupa el trabajador en la acumulación capitalista y, esta última de la mano con la industria moderna hizo aún más evidente el poco valor que fue tomando el empleado, haciendo que esas condiciones de trabajo resultantes en precariedad sean un motor para el aumento de riqueza que no es para el mismo trabajador.

1.2 Nuevas generaciones asumiendo las transformaciones laborales

El panorama en el que los jóvenes se encuentran al cambiar de la etapa escolar al mundo laboral no es sencillo, ya que están en medio de un proceso en el que existe vulnerabilidad en las condiciones de trabajo. La globalización y el neoliberalismo son fases del sistema capitalista que han moldeado significativamente el panorama económico, político y social en las últimas décadas y que han marcado pautas cruciales en la vida de las nuevas generaciones.

La economía mexicana para Calva (2019), ha funcionado como un laboratorio para la experimentación neoliberal, y con ello, la implementación de reformas estructurales y disciplinas macroeconómicas sugeridas por las instituciones financieras internacionales: Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) a los países en desarrollo, que fueron sintetizadas en el Consenso de Washington. El contenido del informe enfatizó la liberalización del comercio exterior, la inversión extranjera, la orientación de la economía hacia los mercados externos y las privatizaciones de empresas públicas. Se esperaba que estas políticas económicas condujeran a nuestro país hacia una utopía con la esperanza de alcanzar mayores niveles de bienestar para la población y lograr crecimiento económico.

El proyecto neoliberal en México, tal como lo describe Salazar (2004), implicó entonces, el abandono del Estado intervencionista y de su responsabilidad social a partir de 1982. A esto siguió la implementación de la liberalización industrial, la cual fue el remplazo del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones, así como las privatizaciones del aparato estatal y la reducción del gasto público. Lo anterior, siguiendo los lineamientos de las directrices del FMI y el BM.

Dentro de la esfera económica, se precisa la expansión de los mercados financieros y la regionalización, así como de transformaciones políticas como la privatización y la desregulación que debilitan el Estado de Bienestar, la producción flexible que reemplaza la rigidez fordista y la masificación en los campos culturales, junto con los intentos de homogeneización. Lo más importante es que la soberanía de los Estados nacionales fue erosionada gradualmente por las empresas transnacionales y las organizaciones internacionales (FMI y BM). Este escenario se percibe como la nueva fase histórica del capitalismo: la globalización (Salazar, 2004).

Esta última, como lo considera Castillo (2009), a pesar de parecer inherente al capitalismo, es un fenómeno cuyas raíces están en las transformaciones económicas, culturales, tecnológicas y de comunicación que han sido cada vez más instantáneas desde la Segunda Guerra Mundial. Ahora bien, el modelo económico neoliberal por su parte, es considerado un sistema político y económico, que surgió como respuesta a la crisis de acumulación acontecida a mediados de los años setenta. Su implementación fue posible gracias a estrategias de competencia global que buscaban recuperar la rentabilidad perdida de sectores de industrias capitalistas. Irrevocable, inmutable y en auge es la globalización; todo lo contrario con el neoliberalismo, ya que al no hacer efectivo una gran parte de sus promesas sociales y económicas, se encuentra en un estado de crisis.

Sin embargo, no fue exactamente la crisis de acumulación lo que hizo surgir al neoliberalismo, ya que los planteamientos del libre mercado y la poca o nula intervención del estado fueron formulados desde mucho antes en el pensamiento austriaco que, posteriormente se retomó por el contexto propicio de una grave crisis económica.

Aunque si bien es cierto, dentro de dichas directrices que se especificaban en el cambio al nuevo modelo no contemplaba o prometía mejorar las condiciones de trabajo; esa búsqueda del tan anhelado crecimiento económico desembocó en el debilitamiento de los derechos para el trabajador y la seguridad en el empleo, contribuyendo a condiciones laborales precarias. Es así como Calva (2019), afirma que el sistema neoliberal ha causado un deterioro significativo en el bienestar de una gran parte de la sociedad en México, lo que ha llevado también a una mayor desigualdad de ingresos.

Este desastre distributivo fue el resultado de un típico mecanismo de tijera: de un lado, el decepcionante crecimiento del PIB observado bajo la estrategia neoliberal trajo consigo una insuficiente generación de puestos de trabajo remunerados para las nuevas generaciones de jóvenes, de manera que el exceso de oferta de trabajo presionó los salarios a la baja por obra de la mano invisible del mercado. La otra hoja de la tijera fue la mano muy visible de la política salarial que utilizó los bajos incrementos salariales nominales como instrumento antiinflacionario y como factor de competitividad internacional (Calva, 2019, p. 595).

La desintegración de la alianza del Estado de bienestar según Castillo (2009) ha sido marcada por la globalización económica, también conocida como globalización neoliberal, que ha eliminado a este último de sus deberes sociales, que dentro de los más relevantes era el de mantener la ocupación y la seguridad del empleo.

Los cambios estructurales ocurridos en la región transformaron las economías nacionales. No sólo implicaron el abandono de las estrategias de desarrollo proteccionistas y la apertura de la economía al mercado mundial, sino que, coincidentemente, se fue configurando un nuevo patrón de acumulación basado en la desregulación de las relaciones de trabajo. El fin fue (y es) compensar la desigual productividad y garantizar los márgenes tradicionales de ganancia en el nuevo contexto de intercambios (Castillo, 2009, p. 43).

De esta manera, se vislumbra que el panorama en el que los jóvenes se encuentran al cambiar de la etapa escolar al mundo laboral no es sencillo, ya que están en medio de un proceso en el que existe vulnerabilidad en las condiciones de trabajo. Los efectos negativos del nuevo modelo en la sociedad y específicamente en los trabajadores jóvenes, no fueron considerados, pensados y planeados adecuadamente en la implementación de estas políticas económicas, así como sus implicaciones a largo plazo. Aquella creación insuficiente de puestos de trabajo y las alteraciones del mismo mercado, así como la oferta excesiva ha provocado a la vez una cadena de complicaciones para las próximas generaciones.

1.2.1 Reconfiguraciones en el mercado de trabajo: Dificultades para el joven administrador de empresas

El mercado de trabajo ha experimentado numerosos cambios en las últimas décadas debido a una serie de factores económicos y sociales, ya que, junto con la globalización neoliberal, han permitido un mayor grado de adaptación a la dinámica de competencia intermitente por empleos y el mantenimiento de costos laborales más bajos.

Así como otros mercados, el laboral tiene los mismos elementos, es decir, inicialmente, tendrá vendedores interesados en proporcionar algo para dar. El número de estos vendedores se le conoce como la oferta del mercado, y está compuesta por profesionales que ofrecen su experiencia, habilidades y esfuerzos, colocados a quien les brinde el precio más alto posible (Jiménez, 2015).

El mercado representa entonces un “espacio” donde se asegura que la oferta y la demanda están en equilibrio, por lo que existe un balance preciso entre precios y cantidades. La competencia perfecta es la base del supuesto inicial de la teoría neoclásica (Neffa, 2005), por lo cual describe que:

- Muchos empleadores y solicitantes de empleo operan de forma independiente, lo que les permite entrar sin restricciones al mercado laboral;
- Se cree que el Estado, las instituciones reguladoras y los sujetos colectivos provocan comportamientos irracionales que acaban en resultados injustos;

- La única manera de organización social que puede conducir a un bienestar individual óptimo es la que proporciona el mercado al fijar los precios (salario) y las cantidades (asalariados) en un estado de equilibrio.

Ahora bien, la teoría del capital humano tiene sus raíces en el pensamiento neoclásico, en la cual, Méndez (2016) explica que, los trabajadores tienen diferentes niveles de calificación al ingresar al mercado de trabajo y del mismo modo, recae sobre el individuo la responsabilidad de su situación laboral, sin tener en cuenta las fuerzas del mercado ni los factores sociodemográficos que tienen efectos en la cualificación que poseen y por lo consiguiente, en su posición laboral y económica.

En ese sentido, lo que ofrece al mercado alguien que ha estudiado y se ha preparado (en este caso el administrador de empresas) de acuerdo con la Universidad Autónoma de Tlaxcala en su oferta académica (2023), como profesional independiente comprende lo siguiente:

- Como consultor independiente. Dando asesoría a las organizaciones para la solución de sus problemas administrativos.
- Como empresario. En la constitución y desarrollo de su propia empresa, para generar empleos y coadyuvar a resolver el problema social de desempleo.
- Como analista. En empresas en las áreas de producción de bienes o servicios, capital humano, mercadotecnia, finanzas y administración.
- Como capacitador externo del capital humano, impartiendo talleres y conferencias.
- Auditor de Sistemas de Gestión de la Calidad.
- Gestor empresarial de instituciones públicas y privadas.

Como Profesional integrante de una organización se puede desempeñar:

- Como funcionario y/o directivo en las organizaciones del sector público, privado y social, nacionales e internacionales.
- En las dependencias del sector público, en las áreas de producción de bienes o servicios, recursos humanos, mercadotecnia, finanzas y administración

general: diseñando, implantando y evaluando sistemas administrativos para incrementar la productividad.

- En las empresas privadas, dirigiendo las áreas administrativas funcionales a nivel Departamental, Gerencial o de Dirección.
- En las empresas del sector social de la economía, implantando modelos administrativos idóneos.
- Como gerente de fundaciones, empresas y organismos internacionales (ONG'S) relacionados con procesos administrativos.

Sin embargo, emerge una controversia en torno a la teoría neoclásica y de capital humano, la cual tiene respuesta en la teoría institucionalista de la segmentación del mercado. Esta última teoría de acuerdo a Fernández (2010), plantea que hay dos formas de clasificarlo: el primario, que incluye puestos bien remunerados con salarios estables y oportunidades de avance, y el mercado secundario, el cual se destaca por aquellos empleos con bajas remuneraciones, inestabilidad y mínimo potencial de progreso.

La variabilidad, la incertidumbre y las respuestas a la tecnología y la producción han sido aspectos muy resaltados, ya que estas discontinuidades explican por qué algunos trabajadores se han convertido en elementos apenas estáticos de la producción, ya sea debido a la capacitación que les proporciona su empleo o a la presión que se ejerce sobre los mismos trabajadores, mientras que se espera que otros absorban las fluctuaciones de la demanda (Fernández, 2010).

Con respecto a la estructura de los mercados de trabajo, Tokman (2006) coincide en que, la teoría de segmentación de mercado explica en gran medida los cambios en la demanda, que afectan más que nunca a los jóvenes. Porque esta expone múltiples divisiones del mercado laboral que pueden caracterizarse por dos factores: el segmento primario, el cual es valorizado por los trabajadores debido a sus condiciones y salario superiores, mientras que el segmento secundario carece de valor comparable. Este enfoque da como resultado una fuerza laboral empleada en el mercado secundario, donde la baja inversión y las malas condiciones laborales conducirán a una importante rotación de personal. Las personas ingresan al

mercado laboral siendo jóvenes en su aspiración de estar en el segmento primario, y por lo tanto tienen que esperar a recibir una remuneración cuyos estándares son los del mercado secundario. Además, en este contexto, los jóvenes son más susceptibles a los choques de demanda¹ cuando ingresan al mercado laboral, que los adultos, y corren un mayor riesgo de ser despedidos y tener menos control sobre las estructuras de compensación interna.

Estas visiones acerca del trabajo han sido relevantes porque han contribuido a formular respuestas al escenario laboral reciente, como la necesidad de equilibrar la oferta y la demanda, la capacidad de una persona para aprender y ganar más, o la influencia del progreso tecnológico en el crecimiento económico que segmenta los mercados laborales, estas técnicas ayudan a comprender la fragilidad laboral en relación con las estructuras del mercado y las características de los trabajadores (Méndez, 2016).

En este proceso de cambio paulatino por el que atraviesan los más jóvenes, Méndez (2016) menciona que, se debe en gran medida a los avances tecnológicos, y la configuración tanto de la economía como del trabajo, que siguen un patrón similar. El trabajo es ahora un aspecto esencial de la población y sirve como conducto que facilita la transición a la vida moderna y los cambios en la dinámica social. Las concepciones acerca del análisis dado en los mercados de trabajo se basan en la idea de globalización, que desencadena cuatro acontecimientos en el ámbito laboral: a) flexibilidad, b) desregulación laboral, c) precariedad, y d) subcontratación.

Ahora bien, no del todo se debe a los avances en la tecnología, porque si se asume esto, básicamente se estaría dando por hecho que es la única causa por la cual se experimentan estas dificultades cuando se insertan al mercado laboral. Así, los acontecimientos que menciona el autor tienen un propósito principal; el cual es la acumulación de capital, y para perpetuarlo es a través del trabajo con la explotación laboral y la precarización.

¹ Se refieren a cambios repentinos en la oferta de empleo que afectan su capacidad para encontrar trabajo.

La flexibilidad (en este caso interna), que engloba una serie de fluctuaciones donde se motiva a trabajar más y mejor, pero con cambios en las horas de trabajo en diferentes horarios, así como las remuneraciones según el rendimiento del trabajador, pero dentro de los márgenes permitidos por la ley (Arancibia, 2011).

La desregulación laboral, que encaminaría a desproteger cada vez más al trabajador debilitando las normas laborales (Lasierra, 2019), así como la precariedad que es una parte importante y característica de la dinámica laboral, la cual muestra la inseguridad e inestabilidad en las condiciones laborales (Méndez, 2016).

El esquema de subcontratación implica deslindarse de cualquier vínculo formal con los trabajadores y recae en evadir obligaciones laborales debido a que la contratación es a través de un tercero (Bensusán, 2019).

Los cuatro fenómenos son negativos para la fuerza laboral ya que indican una degradación de las condiciones de trabajo y un aumento de la heterogeneidad laboral. La reconfiguración del sistema laboral se basa en los mismos hechos que el cambio en el modelo de acumulación global que ha llevado a esta transformación (Méndez, 2016).

De acuerdo a las teorías mencionadas, lo ideal sería que existiera un equilibrio entre oferta y demanda como propone la teoría neoclásica, o la teoría del capital humano en la que depende totalmente del egresado y su preparación encontrarse en un buen puesto, pero considerando lo que sucede en lo propuesto por la teoría de segmentación; se evidenciaría dichas reconfiguraciones al estar expuestas en la manera en que opera el mercado de trabajo, además de desatar circunstancias laborales precarias: no tener control o seguridad en el trabajo, las remuneraciones o el salario (en ciertos casos insuficiente) que, inevitablemente tendrán efectos notorios en su vida y más a largo plazo.

1.3 Estudiantes egresados en medio de la precariedad laboral

La precariedad laboral ha sido más acentuada por el experimento neoliberal, alineado con las innovaciones en los procesos productivos, que han propiciado condiciones desfavorables en los trabajadores. Manifestándose en vulnerabilidad y desigualdad económica y social.

Precario alude a insuficiente, inestable, inseguro, escaso. Proviene del latín *precarius*, lo obtenido a base de ruegos y suplicas, lo obtenido por un favor y, por ende, no cuantioso, no suficiente, escaso. Precario refiere lo incompleto, lo no completo, lo sujeto a. Precario es el trabajo, porque el valor del trabajo es precario y tiende a la precarización. En la sociedad capitalista el capital en su tendencia a aumentar la tasa de ganancia, reduce el valor de la fuerza de trabajo, que es precarización del trabajo. El trabajo tiende a la precarización porque su precio, el salario, se precariza. En el salario no existe posición de suficiencia. La acumulación del capital ineludiblemente lleva a la precarización del trabajo (Franco y Mejía, 2011, p. 108).

Así, la precarización del trabajo emergente está relacionada con las nuevas disposiciones económicas que ha determinado la globalización y a la par, demuestra las contradicciones de los cambios productivos a nivel internacional. Expresamente, dicha precariedad que se padece, es el efecto del modelo neoliberal y la economía de mercado que sustenta la lógica de acumulación en un contexto globalizado. (Castillo, 2009).

En el ámbito de las relaciones laborales, Castillo (2009) menciona que, el cambio que surgió perfila un enfoque nuevo para organizar y gestionar el trabajo, que fomenta el riesgo en las formas de empleo, en lugar de basarse únicamente en actividades asalariadas con una remuneración estable, impulsa la precarización y es por medio del mercado capitalista que el trabajo se precariza. Franco y Mejía (2011), explican que, en el intercambio de la fuerza de trabajo que ofrece un trabajador en el mercado, a cambio de una remuneración, es donde surge la precariedad. Esta última al estar presente en el valor del trabajo representa la condición ideal y necesaria para continuar con la reproducción del capital.

En ese sentido, la precariedad laboral de acuerdo a Martínez et al. (2019) se refiere a la ausencia de un conjunto mínimo de estándares socioeconómicos que aseguren condiciones de vida dignas para los trabajadores. Engloba una serie de factores, que incluyen una duración breve del contrato: contratación por tiempo definido o incluso la usencia de contrato escrito. La falta de oportunidades de ascenso por un mejor pago: lo que también incluye un nivel salarial bajo, insuficiente para cubrir alimentación, educación, salud y vivienda. Y el acceso reducido a protecciones legales y servicios sociales: disminución de prestaciones laborales y una débil protección social.

La precarización del trabajo, caracterizada por la variabilidad y discontinuidad, reemplaza la idea de un empleo uniforme y estable. Los últimos modelos de empleo incorporan una amplia heterogeneidad, incluidos contratos de duración determinada y puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales. A diferencia de algunos contratos que no tienen fecha de finalización, lo que de alguna manera generaba relativa seguridad y derechos que se vinculaban a garantías más estables para los trabajadores (Aimetta, 2004).

Otra concepción acerca de la precariedad la proporciona Vejar (2014) afirmando que “se define en este contexto más bien como una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista” (p. 150). En esa dirección el autor menciona que el concepto de precariedad laboral se entrelaza con la inestabilidad o la inseguridad, características que marcan un deterioro en las condiciones de trabajo, además de ser considerado como un sitio dentro del espacio social en el cual los y las trabajadores/as están en una situación de desprotección frente al auge de las relaciones informales, donde no hay una legislación que haga efectiva la protección y no existe el derecho a la participación sindical.

Según Aja-Valle y Sarrión-Andaluz (2021), la precariedad enflaquece la cultura del trabajo, pero genera una nueva disciplina laboral por su efecto contrario. Lo cual, quiere decir que, la precariedad es más bien una norma social que se hace cumplir

y sobre todo se justifica. El concepto se encuentra en un estado de transición que, propiciará ya no considerar más este término una vez que se establezca la norma, y se reemplazará por el de “flexibilidad”. Su definición es un medio de disciplinamiento para justificar la reducción de beneficios laborales y sociales.

Cada vez hay un mayor consenso de que el concepto es multidimensional, ya que la inseguridad en el empleo se da en varios aspectos. Rodgers (1989), De Oliveira (2006), Rubio (2010), Guadarrama et al. (2014) y Santamaría (2018) coinciden en las dimensiones que abarca la precariedad. Diferenciando entre:

- Temporal: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo;
- Organizacional: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, jornada laboral, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad);
- Económica: pago suficiente y progresión salarial;
- Social: protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables; y protección social, es decir, acceso a los beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo (Guadarrama et al., 2014, p. 21).

El peligro del desempleo es otra situación muy ligada a la temporalidad, pese a ser una consecuencia evidente. Aquí, Calvo (2015) refiere al hecho de que, en tiempos de crisis como la que se ha experimentado en los últimos años, los trabajadores con contratos temporales son los que tienen más riesgo de ser despedidos, debido a que son aquellos a los que menos cuesta despedir. Es importante enfatizar el significado temporal para el joven trabajador en esta coyuntura, porque la inseguridad juega un papel relevante, ya que el trabajador temporal no está seguro de la duración de su empleo.

Esto es de gran importancia al no ser aplicable el derecho a un ingreso por la antigüedad para empleados temporales. Además, se trata de las complicaciones que tienen los trabajadores jóvenes al adquirir una vivienda y, de esta forma, en su

proceso de emancipación. Sus ingresos limitados e intermitentes son el factor fundamental de su incapacidad para hacer planes a futuro debido a la inestabilidad laboral. Además, como consecuencia de su condición temporal y la posibilidad o no de renovación, optan por salarios reducidos con la expectativa de que esto les proporcionará un aumento a sus probabilidades de continuar en el trabajo (Calvo, 2015).

Incluso para aquellos que se encuentran en medio de trabajos precarios y lo hacen en circunstancias desfavorables, estar desempleados no es una alternativa así que, con esas condiciones y bajos ingresos, pueden cubrir con regularidad parte de las necesidades básicas (Aimetta, 2004).

Es así como la precariedad, al ser caracterizada por la inestabilidad laboral, bajos salarios, carencia de beneficios sociales, además de las jornadas laborales cada vez más exigentes, limitan u obstaculizan la capacidad de los jóvenes para desarrollar una vida plena, al rebasar la esfera laboral y llevar sus implicaciones a otros ámbitos, lo que a su vez contribuye a la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

1.3.1 Afectaciones en las trayectorias laborales: Discontinuidades y rupturas

De acuerdo con Pérez-Islas (2009), el trabajo antes permitía a los jóvenes salir del hogar familiar logrando independencia financiera y empezando su propio camino social y productivo como individuos autónomos. Sin embargo, la discrepancia entre la inserción al mundo laboral y ser considerado adulto influye en sus trayectorias, y este desajuste es lo que el autor identifica como “la cuarta transformación de la condición juvenil”, dentro de la cual propone

La hipótesis de que una cuarta transformación está en curso (llámese crisis de la sociedad salarial, precarización del empleo, tercerización o subcontratación, tecnologización, informatización, flexibilización y todos los pos-fordismo, taylorismo, neoliberalismo—) y afecta directamente a la condición juvenil contemporánea (Pérez-Islas, 2009, p. 32).

La cuarta transformación en la juventud ha provocado tres quiebres significativos. La primera ruptura impacta la capacidad de los jóvenes para tomar decisiones y ejercer agencia, ya que la reducción de oportunidades también restringe su habilidad para tomar medidas y hacer elecciones. La segunda ruptura altera su camino hacia la emancipación, pues la inestabilidad y precariedad laboral complican la búsqueda de independencia en aspectos familiares y económicos. La tercera ruptura está vinculada a las escasas oportunidades que tiene un amplio sector de jóvenes para asegurar un empleo permanente y estable. Esto dificulta la construcción de proyectos a largo plazo, ya que existe la posibilidad de vivir una frustración constante debido a las restricciones a lo largo de su desarrollo. Por lo tanto, implica encontrarse en una visión centrada en el presente, sin un futuro claro, donde la planificación se reduce a lo que pueda hacerse sólo en los próximos días (Pérez-Islas, 2009).

El aumento en la extensión de las jornadas laborales y los crecientes requisitos y responsabilidades de los empleos han generado tensiones internas en los hogares, ya que estos se han visto comprometidos debido a la necesidad de garantizar ingresos económicos. Esta situación, combinada con la presencia del desempleo, ha impulsado o incluso obligado a muchas personas a buscar su propia fuente de ingresos a través del autoempleo. Este enfoque emprendedor, ha cobrado relevancia como una opción adicional a la estructura convencional del trabajo. Añadiendo a esto, la precariedad en las trayectorias de los jóvenes ha resultado en el retraso del proceso de independencia, e incluso en muchos casos, no se logra. Esto puede deberse a decisiones personales o a la falta de trabajos e ingresos que permitan una vida digna fuera del entorno familiar original. Algunos jóvenes pueden residir en lugares diferentes a los de sus padres, pero aún mantienen la dependencia económica, enfrentando desafíos significativos para lograr una emancipación completa de su núcleo familiar (Álvarez y Rivera, 2018).

Específicamente el caso de la trayectoria laboral, es entendida como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo” (Orejuela, 2008, p.74).

En ese sentido, algunos autores han realizado una tipificación de las trayectorias laborales, considerando algunos aspectos que caracterizan a cada una (Ver Tabla 1). Esta información puede ser de utilidad para llevar a cabo agrupaciones, tomando en cuenta los criterios de cada tipo de trayectoria.

Tomando como referencia lo anterior, la expresión “trabajos por los que pasa la gente” se refiere a la poca estabilidad laboral en la época contemporánea, en la que se ha acabado el imaginario de un empleo que durara para toda la vida, a excepción de algunos casos. Es por eso que, pensar en un trabajo estable se ha quedado atrás (Santamaría, 2011).

El periodo en el que se desarrollaba la vida laboral sin ninguna interrupción involucraba un trazo definido, porque las trayectorias comúnmente eran ordenadas y daban la oportunidad de crear antigüedad en un trabajo. Pero ahora, los contratos temporales y la movilidad laboral han impulsado que los empleos se pierdan y se encuentren fácilmente, lo que se conoce como “rotación laboral”, la cual es una parte importante que compone la movilidad entre trabajos. Dicha movilidad hace referencia a ubicarse de un trabajo a otro en una situación laboral distinta, lo que hace al trabajador un sujeto nómada. Esta rotación puede diferenciarse de dos maneras, una de ellas debido a que los trabajadores pretenden armar su propia trayectoria reclamando esa movilidad y la segunda, propiciada e impuesta por las condiciones laborales y económicas que lo obligan a ir en ese variado recorrido (Santamaría, 2011).

Además, los jóvenes se encuentran inmersos en empleos que demandan su atención durante todas las horas y días de la semana. Esta posibilidad laboral se hace viable gracias a la conectividad constante proporcionada por dispositivos electrónicos modernos, que permiten o facilitan el acceso a internet. Las expectativas respecto a que las personas sean capaces de realizar múltiples tareas, participar en diversas actividades y estar siempre disponibles, reflejan las nuevas dinámicas laborales del siglo XXI (Álvarez y Rivera, 2018).

Tabla 1
Tipos de trayectorias laborales

Autor	Tipología de trayectorias	Descripción
Santamaría (2011)	Trayectorias flexibles	Existe cierta estabilidad, aunque se deba renovar contrato cada cierto tiempo. Se disfruta de ciertos privilegios laborales, pero no están exentas de inseguridad e incertidumbre.
	Trayectorias precarias	Por la ausencia de un empleo de calidad, buscan entrar en la inestabilidad. Hay muchos cambios y movilidad laboral.
	Trayectorias precarizadas	La inestabilidad y la precariedad se vuelven permanentes.
Castañeda (2010)	Trayectorias de precariedad de inicio y permanente	Inician con un empleo precario, y continúan transitando por el mismo tipo.
	Trayectorias de inicio precario y de movilidad horizontal al interior de la misma empresa	Aunque se inicia con un empleo precario, hay movilidad de puestos de trabajo dentro del mismo, con mejores prestaciones.
	Trayectorias de precariedad progresiva	El inicio puede ser con empleo precario o no, y en otro momento la trayectoria se precariza por el deterioro de las condiciones laborales en otros empleos.
Casal et al. (2006)	Trayectorias de éxito precoz	Posiciones profesionales de forma más rápida, con expectativas a futuro, incluso emancipación familiar.
	Trayectorias obreras	Poca formación escolar e inserción al trabajo de manera rápida.
	Trayectorias de adscripción familiar	Casos aislados de jóvenes que realizan una transición no por elección sino por el peso de la familia.
	Trayectorias de aproximación sucesiva	Toma de decisiones que se prolonga por demoras en el estudio-trabajo y atraso en la emancipación familiar por cuestiones económicas.
	Trayectorias de precariedad	Desconexión entre la carrera profesional y las posiciones en los trabajos, comprende personas con poca formación, así como aquellas con formación alta. Además, se destaca la vulnerabilidad en el trabajo.
	Trayectorias erráticas o de bloqueo	Trabajo sin solución de continuidad donde por mucho tiempo quedan fuera del trabajo, y por ende el dinero proviene de actividades ilegales.

Nota. Elaboración propia a partir de Santamaría (2011), Castañeda (2010) y Casal et al. (2006).

En ese sentido, la precariedad laboral intensifica las demandas de asistencia y respaldo, dando origen a interdependencias en contextos familiares y sociales, lo que implica la necesidad de crear soluciones y acuerdos que mitiguen los impactos de trabajar en condiciones precarias. En cuanto a las primeras, se reconoce como paliativos de la precariedad la intervención de la familia y las redes sociales. En relación con las segundas, entendemos que se trata de medidas temporales que también operan de manera inestable: vivir al día, no ahorrar o buscar opciones de consumo económicas. Es entonces como el empleo sigue estructurando el tiempo de una persona, permanece arraigado en las conversaciones del día a día, siendo tanto el foco central de lo que aqueja a alguien como el determinante de su propia felicidad. Sin embargo, a medida que la vida avanza se intenta y busca compartir espacios y tiempos con otros aspectos igualmente fundamentales (Santamaría, 2011).

En resumen, la discontinuidad de las trayectorias laborales, así como la interrupción y variabilidad en el empleo no afectan cuestiones exclusivamente económicas, sino que también se ven involucradas las relaciones familiares y sociales. La búsqueda constante de empleo y las transiciones laborales pueden generar tensiones emocionales, además, la adaptación a entornos laborales cambiantes puede requerir del desarrollo de otras habilidades.

Así, las trayectorias laborales que se caracterizan por la inestabilidad, variabilidad y precariedad, no solo son una realidad económica, sino también un componente crucial que moldea las experiencias personales, afectando la calidad de vida y la percepción del equilibrio entre trabajo y otros aspectos fundamentales de la existencia.

1.4 Perspectivas teóricas sobre la calidad de vida: Trabajo precario, vida incierta

La precariedad laboral tiene una conexión con la calidad de vida, en el caso de jóvenes que egresan de una carrera cuya oferta es elevada y su demanda no opera de la misma forma, es claro que tiene implicaciones en diversos aspectos. Las condiciones laborales inestables, bajos salarios y falta de beneficios pueden

generar limitaciones en el acceso a servicios básicos, tener cierta inseguridad, y generar impacto en la vida de estos trabajadores jóvenes. Además, la ausencia de estabilidad laboral puede dificultar la planificación a largo plazo e incluso afectar cuestiones de salud (física y mental), así como en su entorno familiar o social.

De esta manera, ante las transformaciones que se han dado a partir del tránsito a un nuevo esquema económico, político y social, los jóvenes se encuentran en medio de un escenario con alteraciones, el cual tiene como protagonista a la incertidumbre junto con el trabajo precario y que, desemboca en ciertas consecuencias en la calidad de vida de cada uno (a).

El término “calidad de vida” cubre diversos aspectos que influyen en el bienestar y la satisfacción de necesidades de las personas en su vida diaria. Existen diversas teorías que buscan explicar el amplio abanico de dimensiones que esta abarca. Así, Ardila (2003) considera que, es una combinación de elementos: bienestar emocional, bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad, integración con la comunidad, y de la comprensión individual de dichos elementos. Ciertas perspectivas buscan una conceptualización particular de la calidad de vida, es por ello que se toman como punto de referencia las contribuciones de Max-Neef (2010) y Amartya Sen (1996).

Para Max-Neef (2010) “la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (p.16). Entonces, existe una combinación de categorías existenciales y axiológicas, la cual sirve como dos posibles criterios de desagregación. Dicha combinación permite operar con una clasificación que abarca tanto las necesidades de existencia, posesión, acción y disposición, como las demandas de seguridad, afecto, respeto, comprensión, participación, ocio, recreación, identidad y libertad que propone el autor, como a continuación se indican:

Subsistencia: Esta necesidad se refiere al acceso a ciertos elementos o recursos que son considerados básicos, y que en la vida cotidiana son indispensables para

sobrevivir, como el agua, los alimentos, vivienda, así como la vestimenta y, por lo tanto, ser una persona sana.

Protección: Involucra sobre todo el sentirse seguros o protegidos sobre todo en la parte física, al tener con qué y dónde acudir en alguna situación emergente. Lo que conlleva poder prevenir situaciones y resolverlas.

Afecto: La necesidad de conexiones que ofrecen apoyo a través de relaciones interpersonales que brindan elementos fundamentales para el bienestar a través de redes afectivas.

Entendimiento: Dicha necesidad se refiere a la oportunidad de crecer, aprender y desarrollarse intelectualmente por medio del conocimiento y la educación, además de comprender el entorno que rodea a la persona.

Participación: La necesidad que tiene una persona de incluirse activamente en un grupo y sentirse parte de este. Además de tener la posibilidad de contribuir en él para desarrollar sentido de pertenencia.

Ocio: Esta necesidad engloba la realización de actividades que le permitan a una persona divertirse: el deporte, la música, el arte, etc.

Creación: Desarrollar habilidades a través de la creatividad y el trabajo es una parte importante en la vida de los individuos.

Identidad: La necesidad de conocerse a sí mismo y encontrar una identidad propia que en cierta forma es moldeada por el entorno.

Libertad: La necesidad de ser capaces de elegir sin que haya coerción por encima de esas opciones, a través de la autonomía en la toma de decisiones sobre la propia vida de una persona.

De ahí, Max-Neef (2020) sugiere que la alimentación y la vivienda no deberían considerarse necesidades, sino más bien el medio o el “satisfactor” para lograr la supervivencia. De la misma manera, la necesidad de conocimiento se satisface mediante la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación y la

meditación. Normalmente, la protección se busca mediante el uso de sistemas curativos, planes de prevención y seguros de salud (Ver Tabla 2).

En este caso, cabe destacar entonces el planteamiento del autor sobre cómo las personas pueden satisfacer ciertas necesidades de manera adecuada para mejorar la calidad de vida, en función de las oportunidades disponibles para lograrlo.

Un bien no es un satisfactor, sino más bien un medio para satisfacer una necesidad esencial, brindando a la persona la oportunidad de vivir dicha necesidad de manera plena. La relación entre necesidades y bienes está determinada por el tiempo, que desempeña un papel crucial en la comprensión de las relaciones sociales. Los cambios evolutivos están ligados a las necesidades porque con el paso del tiempo surgen aspectos que se convierten en la categoría de “necesarios” para el ser humano, los cuales se desarrollan con el tiempo, y sus satisfactores se adaptan a los cambios estructurales (Delgado y Salcedo, 2010).

De acuerdo con Max-Neef (2010) las necesidades muestran el *ser* de las personas, ya que éste se vuelve más evidente al manifestarse en su doble naturaleza: como carencia y potencialidad. En un sentido amplio y más allá de la mera supervivencia, las necesidades evidencian la constante tensión entre la ausencia y la potencialidad en una persona.

Limitarse a ver las necesidades únicamente como carencias implica enfocarse exclusivamente en lo físico, donde una necesidad se siente más como falta de algo. “Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidad y, más aún, pueden llegar a ser recurso” (Max-Neef, 2010, p.21).

Tabla 2*Necesidades según categorías propuestas por Max-Neef y sus satisfactores*

Categorías axiológicas	NECESIDADES	Categorías existenciales			
		<i>Tener</i>	<i>Estar</i>	<i>Ser</i>	<i>Hacer</i>
	Subsistencia	Alimentación Abrigo Vivienda	Entorno vital	Salud física y mental	Alimentarse sanamente Descansar
	Protección	Seguros Ahorro Seguridad social	Entorno vital	Cuidado Autonomía	Prevenir Planificar Cuidar
	Afecto	Amistades Familia Amigos	Privacidad Espacios de encuentro	Autoestima Tolerancia Solidaridad	Compartir Expresar emociones Apreciar
	Entendimiento	Escuelas Academias Literatura	Ámbitos de interacción formativa	Conciencia Crítica Racionalidad	Estudiar Educar Preparar
	Participación	Familia Trabajo Comunidad	Ámbitos de interacción participativa	Disposición Adaptabilidad	Dialogar Opinar Cooperar
	Ocio	Juegos Actividades recreativas	Espacios de encuentro Tiempo libre	Despreocupación Tranquilidad	Relajarse Divertirse
	Creación	Habilidades y destrezas	Ámbitos de retroalimentación	Imaginación Curiosidad	Idear Crear
	Identidad	Hábitos Roles Valores	Entornos de la cotidianidad	Pertenencia Diferenciación	Conocerse Definirse Crecer
	Libertad	Igualdad de derechos	Plasticidad espacio-temporal	Autonomía Asertividad	Optar Discrepar

Nota. Elaboración propia a partir de Max-Neef (2010).

Por otra parte, la teoría de Maslow, según explica Angarita (2007), presenta un conjunto de necesidades universales organizadas de manera estructurada, como una pirámide, basada en una determinación biológica derivada de la constitución genética de cada persona. En la base de la estructura se sitúan las necesidades más elementales, mientras que en la parte superior se encuentran las menos prioritarias. En este esquema, al satisfacer las necesidades de un nivel específico, la persona dirige su atención hacia las del siguiente nivel como su próxima meta de satisfacción (Ver Figura 1). De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes:

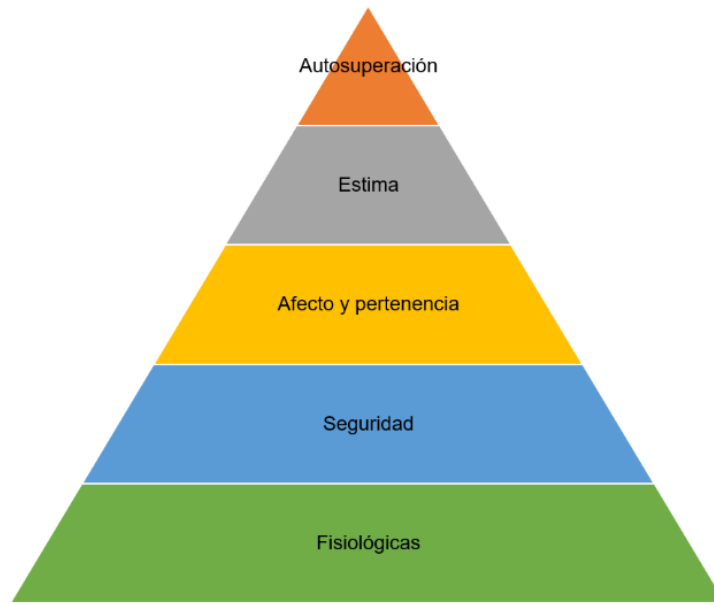


Figura 1
Pirámide de necesidades identificadas por Maslow

Nota. Elaboración propia a partir de Angarita (2007).

Necesidades fisiológicas: Estas necesidades representan la máxima prioridad para una persona y están vinculadas a su supervivencia. Entre ellas se incluyen la alimentación, satisfacer la sed y mantener una temperatura corporal adecuada, así como necesidades de otra índole como el aspecto sexual y las actividades recreativas.

Necesidades de seguridad: Al satisfacerlas, se persigue establecer y mantener un estado de seguridad. Entre estas se incluyen la necesidad de estabilidad, la de mantener el orden y la de contar con protección, entre otras.

Necesidades de afecto y pertenencia: Estas se vinculan con el anhelo humano de compañía, abordando el aspecto afectivo y la participación social. Entre estas necesidades se incluyen la comunicación con otros, la formación de amistades, la expresión y recepción de afecto, la vida en comunidad, la pertenencia a un grupo y la sensación de ser aceptado en él.

Necesidades de estima: Reconocidas también como las necesidades de autoestima, este grupo se centra en el deseo universal de cada sujeto de ser

valorado y destacar dentro de su entorno social. Asimismo, abarcan la autoevaluación y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autosuperación: Identificadas también como las necesidades de autorrealización, estas se convierten en la aspiración máxima para cada persona. En este nivel, el sujeto busca trascender, experimentar bienestar personal y desarrollar plenamente sus habilidades.

Sin embargo, esta teoría ha tenido algunas críticas en cuanto a su linealidad, ya que la jerarquía de las necesidades establecida por Maslow es puesta en tela de juicio debido a que, hay personas que no necesariamente satisfacen sus necesidades siguiendo el orden establecido por Maslow (Doyal y Gough, 1994 en Escobar y Fitch, 2013). Las condiciones materiales (las categorías tener y ser) son consideradas en la mayoría de los estudios que examinan dimensiones de calidad de vida, según Escobar y Fitch (2013). Pero, las verdaderas diferencias, conforme a dichos autores, están entre las dimensiones utilizadas para satisfacer las necesidades tanto del *ser* como del *hacer* señaladas por Max-Neef (2010).

Siguiendo una línea similar, Sen (1996) en su terminología plantea que, los funcionamientos se refieren a aspectos del estado de una persona, especialmente a lo que logra realizar o ser en su vida. La habilidad de una persona exhibe diversas combinaciones alternativas de estos funcionamientos que puede alcanzar. (Ver Tabla 3). “El enfoque se basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios “quehaceres y seres”, en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos” (Sen, 1996, p. 56). Ciertos funcionamientos son esenciales, como tener una alimentación adecuada y gozar de buena salud; estos se consideran prioritarios por razones evidentes. Otros pueden ser más elaborados o complejos, pero siguen siendo altamente valorados, como lograr la autoestima o la integración social. No obstante, las personas pueden diferir significativamente en la importancia que asignan a estos funcionamientos, por valiosos que puedan ser.

Tabla 3

Clasificación de necesidades según autores, de acuerdo con las categorías existenciales de Max-Neef

Max-Neef	Maslow	Sen
<i>Hacer</i>	No considerada	Capacidades
<i>Ser</i>	Autorrealización	
<i>Estar</i>	Estima	
<i>Tener</i>	Pertenencia Seguridad Fisiológicas	Capacidades mínimas

Nota. Elaboración propia a partir de Escobar y Fitch (2013).

Cabe destacar que la libertad de llevar diferentes tipos de vida de acuerdo con Sen (1996) se manifiesta en las múltiples habilidades que posee una persona. La capacidad personal se ve influenciada por diversos elementos, como las características personales y los entornos sociales, siendo las capacidades humanas una parte crucial de la libertad personal.

Esta visión de la libertad de acuerdo con Sen (2000), se mantiene estrecha con la importancia de la calidad de vida, enfatizando que la libertad debe ser un medio y no un fin. Para ello, reconoce los siguientes tipos de libertades instrumentales, explicándolas de la siguiente manera:

- Los servicios económicos hacen alusión a la capacidad de las personas de utilizar recursos económicos para consumir, producir o intercambiar. La existencia y accesibilidad de los recursos, las condiciones de intercambio, los precios de mercado y otros factores son determinados por los derechos económicos de cada uno. La disponibilidad y accesibilidad de los recursos financieros puede afectar significativamente los derechos económicos de los agentes en su vida cotidiana;
- Las oportunidades sociales son los sistemas de educación, atención médica y otras posibilidades sociales que afectan la libertad individual para mejorar

sus vidas. Estos servicios tienen importancia no sólo para su bienestar personal y el mantenimiento preventivo de la morbilidad y la mortalidad, sino también para la promoción de la participación económica y política;

- Las garantías de transparencia se refieren a la necesidad de honestidad que la gente espera; la capacidad de interactuar libremente y al mismo tiempo tener confianza para compartir información con claridad;
- La seguridad protectora es esencial para evitar que la población vulnerable pase por condiciones que las afecte aún más. Los mecanismos institucionales de dicha seguridad protectora, incluye mecanismos institucionales fijos como las prestaciones por desempleo;
- Las libertades políticas, incluidos los derechos humanos en un sentido amplio. También permiten la investigación y la crítica de las autoridades.

Para este último autor lo más relevante en una persona no radica exclusivamente en su nivel de ingresos, posesiones o acceso a recursos, ni se limita a la satisfacción de necesidades básicas. Más bien, se centra en lo que logra realizar con lo disponible, es decir, en sus acciones (hacer) y su verdadera esencia (ser). En otras palabras, se trata de visualizar el bienestar en función de la capacidad de una persona para llevar a cabo acciones significativas.

A partir de esto, la calidad de vida no solamente se traduce en lo que un trabajador joven tiene en cuestiones materiales o económicas, es decir; lo que gana, sino que existen otras partes importantes que conllevan a que este pueda *ser o hacer*, y que específicamente en cuestiones de trabajo, no se reduce únicamente en percibir un salario que cubra las necesidades básicas. Esto no significa que sea más o menos importante, más bien consiste en que no sea lo único a considerar, porque también se trata de tomar en cuenta otros aspectos como lo personal, emocional, físico o social.

1.4.1 Una generación laboralmente desafiada persiguiendo el bienestar

Dentro de la calidad de vida, inseparablemente articulado se encuentra el bienestar, el cual, para Hernández (2002), implica una evaluación integral realizada por una persona a lo largo de un extenso periodo, respecto a la satisfacción con su propia

vida. En otras palabras, significa que la persona se siente bien consigo misma no debido a la opinión o valoración externa, sino porque así lo considera y valora.

El logro del bienestar de una persona conforme a Sen (1996), se puede conceptualizar como una valoración del estado de bienestar personal de un individuo, en lugar de evaluar su contribución al país o sus metas generales. La tarea consiste en considerar los aspectos fundamentales del *ser* de una persona desde la perspectiva de su propio bienestar. Estos elementos estarán conformados por los diversos funcionamientos de la persona.

Los funcionamientos clave para el bienestar abarcan desde los más básicos, como prevenir enfermedades y la muerte, tener una alimentación adecuada y movilidad, hasta otros más complejos, como experimentar la felicidad, alcanzar la autoestima, participar en la comunidad o desenvolverse en público sin algún problema. Se sostiene que estos aspectos constituyen el *ser* de una persona.

La importancia de la libertad para el bienestar de una persona puede ser intrínseca. La capacidad de actuar libremente y tomar decisiones puede contribuir directamente al bienestar, no solo porque la libertad amplía las opciones disponibles. En este sentido, el logro del bienestar abarcaría las realizaciones personales, y la libertad para alcanzarlas estaría determinada por las capacidades del sujeto. Los bienes y recursos servirían como medios para lograr los funcionamientos de las personas.

Sin embargo, dicho bienestar se presenta de manera heterogénea, como lo expone Sen (2000), por ejemplo, la *heterogeneidad personal*: las personas tienen características físicas distintas según su incapacidad, enfermedad, edad o sexo, lo que da lugar a necesidades diferentes. O la *distribución dentro de la familia*: los ingresos obtenidos por uno o más miembros de la familia se distribuyen entre todos, incluidos los que no perciben ningún ingreso y los que sí lo reciben. Por tanto, para garantizar el bienestar o la libertad de un miembro de la familia, es fundamental considerar los ingresos familiares de acuerdo con sus intereses y objetivos individuales.

La descripción del bienestar para Erikson (1996) implica una de las cuestiones más relevantes acerca de si es la propia persona o un observador externo quien debe juzgar el bienestar individual. En este dilema se plantea que, para evaluar el bienestar de un individuo, es esencial tener conocimiento de sus recursos y condiciones en diversos aspectos, los cuales no son intercambiables de una persona a otra. No basta con conocer solo las condiciones económicas; también es necesario contar con información sobre la salud, relaciones sociales, conocimientos y habilidades. Además, tampoco existe una medida común que permita comparar o equiparar las diferentes dimensiones, porque no hay forma objetiva o imparcial de decidir cuál de dos personas está en una posición mejor, por ejemplo, si una tiene una salud deficiente pero mejores condiciones económicas que la otra.

Así, la noción de bienestar basada en las necesidades y en la satisfacción de éstas bajo el lente del propio sujeto, se determina en cierta medida por el grado de sus aspiraciones, es decir, por lo que considera que merece. Esto se asemeja a considerar qué tan bien se ha ajustado una persona a sus circunstancias actuales. Aquellas que han enfrentado condiciones de vida desfavorables durante un período prolongado se muestran más satisfechas y, según esta definición, tendrían un mayor bienestar que una persona acostumbrada a estándares elevados pero que ha experimentado recientemente una disminución, aunque sea mínima, lo cual le parecería inaceptable (Erikson, 1996).

En ese sentido, Allardt (1996) centra la atención en la satisfacción de las necesidades, presumiendo que, un enfoque centrado en estas últimas se dirige hacia las condiciones esenciales sin las cuales los seres humanos no pueden subsistir. *Tener*, *amar* y *ser* son las dimensiones que abarca en relación con las condiciones centrales necesarias para el desarrollo y la existencia humana. Se asume explícitamente la existencia de necesidades básicas humanas tanto materiales como inmateriales, y es esencial considerar ambas categorías.

Tener se refiere a las condiciones materiales que son necesarias para la supervivencia. Cubre las necesidades de nutrición, de vestido, enfermedades, entre otros. Dentro de las que se considera:

- Los recursos económicos: ingresos
- Comodidades en el hogar
- Condiciones de trabajo: rutina de trabajo físico, el grado de presión
- Salud: enfermedad, disponibilidad de ayuda médica
- Educación

Amar se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales. La satisfacción de la necesidad toma en cuenta:

- Los contactos con la comunidad local
- El apego a la familia
- Patrones activos de amistad
- Relaciones y contactos con compañeros miembros en asociaciones y organizaciones
- Relaciones con los compañeros de trabajo.

Ser hace referencia a la necesidad de formar parte de la sociedad, siendo posible describir el aspecto positivo como el crecimiento personal, mientras que los aspectos negativos se vinculan con el aislamiento. Por ejemplo:

- Hasta dónde una persona participa en las decisiones y actividades que influyen en su vida
- Actividades políticas
- Oportunidad para realizar actividades recreativas
- Oportunidad de una vida significativa en el trabajo

Ahora bien, hay una diferenciación en el bienestar, ya que de este se desprenden algunas clasificaciones en cuatro categorías esenciales: el bienestar material, el bienestar físico, el bienestar social y el bienestar emocional (Bisquerra, 2013, citado por Hue, 2016), entendidos por el autor como a continuación se enuncian.

Bienestar material. Si bien se podría entender en primera instancia como la satisfacción por la posesión de bienes o cosas que hacen más sencilla la vida, también se trata del esfuerzo y la expectativa de alcanzar algo a través de esta. De

este modo, aquellas personas que obtienen ingresos muy bajos y alcanzan un ingreso medio, aumenta en gran medida la impresión de bienestar. A diferencia de quien mantiene un ingreso medio y alcanza un nivel mayor, no incrementa su sensación de bienestar del mismo modo.

Bienestar físico. Se refiere al estado de salud de una persona que, si bien es cierto las enfermedades y malestares no se pueden evitar en su totalidad; llevar una vida más saludable como hacer ejercicio, alimentarse sanamente y descansar lo suficiente, promueve un mejor bienestar físico. Este último sin reducirse solamente a la ausencia de enfermedad.

Bienestar social. Además del bienestar material y físico, la interacción social también desempeña un papel crucial en la vida humana. La naturaleza social de las personas se manifiesta en sus relaciones con otros sujetos. El bienestar se ve influenciado por conexiones positivas con familiares y luego con compañeros de estudio, amigos y compañeros de trabajo. A lo largo de la vida, estas relaciones continúan con personas de diversas edades. No obstante, el bienestar social no implica solo una participación pasiva, ya que una interacción social activa contribuye significativamente a mejorar el bienestar.

Bienestar emocional. Se refiere a la capacidad que tiene una persona de afrontar las tensiones que se presentan en la vida diaria, de forma equilibrada.

El bienestar de una persona entonces, se manifiesta de manera diversa porque está influenciado por una amplia gama de factores físicos, emocionales, sociales y económicos. Dada esta variedad de factores, cada persona puede experimentar y sobre todo priorizar estos elementos de manera diferente, lo que contribuye a la heterogeneidad en la apreciación y búsqueda del mismo.

A lo largo de este capítulo se han revisado los cambios laborales experimentados por las nuevas generaciones como resultado del modelo neoliberal, caracterizado por la flexibilización y la búsqueda de eficiencia económica, lo cual ha intensificado los trabajos cada vez más precarios afectando la estabilidad tradicional en el empleo. De la mano con la creciente interconexión global han incrementado la

presión en el ámbito laboral, debido a que han moldeado de manera particular las experiencias profesionales de los jóvenes, creando un entorno laboral dinámico y complicado.

Junto con un mercado de trabajo desafiante sobre todo para carreras con oferta excedente, se dificulta aún más la inserción laboral debido a que se enfrentan a una intensa competencia. Esta disparidad entre la oferta y la demanda también puede resultar en una mayor movilidad laboral, salarios más bajos, condiciones laborales menos favorables y precarias.

Así, los jóvenes egresados que se mueven entre la precariedad laboral, es decir; en trabajos inestables, con jornadas de trabajo extendidas y flexibles, remuneraciones en muchos casos insuficientes, así como la poca protección social, llevan consigo una exigencia constante de adaptabilidad que es impuesta por una estructura externa impulsando una cultura de trabajo más intensiva que, a la vez crea impedimentos tanto en su trayectoria laboral (desdibujado la linealidad), como en su calidad de vida, esta última vista desde la satisfacción de las necesidades fundamentales.

La ausencia de un empleo estable y bien remunerado afecta directamente en la capacidad de cubrir necesidades económicas esenciales, generando inseguridad financiera y dificultando el acceso a una vivienda, alimentación adecuada, incluso atención médica. La ausencia de beneficios laborales, como seguro de salud y plan de retiro, aumenta la vulnerabilidad económica y puede resultar en dificultades para hacer frente a emergencias. Además, se ve influenciada la construcción de relaciones sociales estables y la participación plena en actividades recreativas, así como la exigencia laboral puede afectar aspectos emocionales.

Asimismo, las condiciones laborales precarias pueden limitar las posibilidades de planificación a largo plazo, afectando la capacidad y libertad de realizar metas personales y profesionales. En resumen, la precariedad laboral impone obstáculos significativos para la satisfacción de ciertas necesidades, afectando no solo el aspecto económico, sino también el bienestar de los jóvenes.

CAPÍTULO II. UN ESCENARIO DE PRECARIEDAD PARA LOS JÓVENES TRABAJADORES

En este capítulo se expone la manera en que las reformas laborales han moldeado el entorno laboral para las nuevas generaciones, con ciertos cambios en la legislación laboral y transformaciones en las prácticas de contratación. Evidenciando cómo estas reformas han afectado la estabilidad laboral, los derechos de los trabajadores y las oportunidades de desarrollo profesional para los jóvenes. A la par, se muestra la influencia de los actores que intervienen dentro de la regulación y construcción social del mercado de trabajo como un espacio de relaciones laborales.

Se presentan las condiciones laborales de la población económicamente activa ocupada específicamente de los trabajadores subordinados y remunerados, ofreciendo así un panorama sobre la precariedad laboral en sus dimensiones: contrato por escrito, jornada laboral, ingreso, prestaciones y seguridad social, clasificando por niveles y mostrándolos de manera visual para evidenciar la magnitud del problema. Así, es posible localizar con más precisión aquellas Entidades que se encuentran en grados menores y mayores de precariedad laboral, respectivamente, poniendo el lente con mayor razón en el Estado de Tlaxcala.

Por último, se muestran algunas características laborales en las que se mueven los egresados de la licenciatura de Administración como la tasa de ocupación, desempleo e informalidad. Se indican los sectores principales en los que se encuentran trabajando, así como la posición que ocupan. Añadiendo la distribución del ingreso promedio que perciben, incluso con un posgrado.

Con lo anterior, se proporciona un punto de referencia para situar el problema, al comprender el entorno en el que se desarrolla la precariedad laboral, señalando algunas causas, consecuencias y relaciones con otros factores.

2.1 Cambios en las reformas laborales

Las reformas laborales han experimentado cambios significativos que han tenido efecto directamente en las circunstancias de trabajo para los jóvenes. Estos ajustes procuran adaptar las políticas laborales a las dinámicas del mercado a medida que las empresas también evolucionan, ya que estas reformas buscan proporcionar un marco legal que responda a las necesidades del modelo económico imperante, promoviendo un entorno laboral acorde a este último.

De acuerdo con Cadena (2023), el artículo 123 de la Constitución, centrado en el trabajo y la previsión, ha experimentado a lo largo del tiempo 27 reformas, todas documentadas en la información parlamentaria del Congreso de la Unión de México. Estas reformas han tenido un impacto significativo en los intereses de los trabajadores asalariados. Algunas de las reformas más destacadas incluyen:

- En 1929, se declaró de utilidad pública la Ley del Seguro Social, que abarcaba seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, y de enfermedades y accidentes.
- En 1960, se estableció que los trabajadores disfrutarían de vacaciones no menores a 20 días al año. Además, en casos de despido injustificado o supresión de plaza, se otorgaría al trabajador el derecho a recibir otra equivalente o a la indemnización correspondiente. Esta reforma sentó las bases mínimas para la seguridad social y proporcionó beneficios a las mujeres relacionados con la maternidad, como descansos, asistencia médica y guarderías.
- Como parte de la seguridad social, los familiares de los trabajadores tendrían derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y proporción que determinara la ley.
- En 1962, se reformó el artículo 123 para establecer que los salarios mínimos generales deberían ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los aspectos material, social y cultural. Los salarios mínimos profesionales se fijaron considerando las condiciones de distintas actividades industriales y comerciales.

- En 1972, se determinó que las empresas debían proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, y para ello, deberían realizar aportaciones a un Fondo Nacional de Vivienda. Este fondo tuvo como objetivo crear un sistema de financiamiento crediticio accesible y adecuado para que los trabajadores adquirieran como propiedad dichos inmuebles, ya sea para construirlos, repararlos o mejorarlos.

Se evidencia que las reformas implementadas en ese período buscaban favorecer a los trabajadores, especialmente mediante la fijación de salarios mínimos y la instauración de medidas de seguridad social. Así es como a partir del artículo 123 constitucional, se origina la Ley Federal del Trabajo en México que, el 1 de septiembre de 2012 presentaba una iniciativa de reforma con la supuesta intención de impulsar la inversión, la productividad, la competitividad y la creación de empleo, pero, para lograr estos objetivos se consideró necesario flexibilizar aún más las relaciones laborales. El resultado de esta transformación fue la generación de empleos precarios, caracterizados por la incertidumbre, la temporalidad, la falta de seguridad en la protección social inherente al trabajo y la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional (Cadena, 2023).

La protección de los derechos laborales en México está respaldada por la Constitución, siendo responsabilidad de los gobiernos asegurar estos beneficios para garantizar condiciones mínimas de bienestar a sus ciudadanos. Sin embargo, la política laboral, delineada en la modificación de la Ley Federal del Trabajo en 2012, dejó un panorama desalentador. Con la implementación del modelo neoliberal urgía la adaptación de la política a sus principios, y la reforma laboral debía alinearse con los conceptos de flexibilización y desregulación. Estos principios se han centrado en respaldar al sector empresarial y mantener la estabilidad económica, aunque a costa de los derechos de los trabajadores (Castillo y Arcos, 2019). De las cuestiones más significativas que destacaba la reforma se encuentran en la tabla siguiente:

Tabla 4***Puntos clave de la Reforma laboral 2012***

Aspecto	Descripción
Nuevas modalidades de contratación	Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.
Legaliza la subcontratación	Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
Despidos a "juicio del patrón"	Artículo 39-B. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, <u>a juicio del patrón</u> , tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
Relaciones de trabajo de carácter discontinuo	Artículo 42.- Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.
Salario por hora	Artículo 83. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.
La multihabilidad	Artículo 56 Bis. - Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual <u>podrán</u> recibir la compensación salarial correspondiente.

Nota. Elaboración propia a partir de la Reforma laboral 2012.

Los contratos a tiempo determinado y los periodos de prueba, introducen la falta de estabilidad y seguridad, afectando la planificación a largo plazo de los trabajadores. Además, los periodos de prueba, aunque destinados posiblemente a evaluar el desempeño, pueden utilizarse de manera injusta, exponiendo a los trabajadores jóvenes a una mayor desprotección. Por otra parte, los empleados subcontratados a menudo enfrentan salarios más bajos y carecen de beneficios laborales, sumando a esto los despidos "a juicio del patrón" que pudieran estar asociados a la falta de transparencia y objetividad en la toma de decisiones laborales, dejando a los trabajadores vulnerables a despidos injustificados.

La discontinuidad en el trabajo puede obstaculizar el desarrollo profesional generando incertidumbre económica, así como el salario por unidad de tiempo o el

salario por hora, enfrenta limitaciones en los ingresos, ya que la cantidad de tiempo trabajado determina directamente sus salarios. La multihabilidad, aunque puede tener beneficios, también puede desembocar en entornos laborales donde se espera que los empleados desempeñen múltiples funciones, resultando así en una sobrecarga de trabajo.

En los últimos años del siglo XXI, no se han registrado mejoras significativas en las condiciones laborales. Más bien, se evidencian desajustes que afectan la calidad de vida de los trabajadores al carecer de empleos con salarios dignos, seguridad social, respaldo sindical y legislación adecuada a sus realidades y expectativas (Castillo y Arcos, 2019).

Ahora bien, la Reforma Laboral del año 2021 aborda la regulación del *outsourcing* o subcontratación, aún permitido en servicios y obras especializadas. Aunque representa un avance en términos de protección de los derechos de los trabajadores asalariados en México, es importante destacar que esta reforma no elimina por completo los esquemas de outsourcing ni modifica otros artículos que han permanecido inalterados desde la reforma de 2012.

De esta manera, la situación de las leyes laborales en México revela un profundo desequilibrio estructural, que ha favorecido históricamente a los empleadores sobre los derechos y el bienestar de los trabajadores. A lo largo del tiempo, se ha visto cómo las leyes han estado más orientadas a proteger los intereses de las empresas en lugar de garantizar la seguridad y la justicia para los empleados. La flexibilidad en las modalidades de contratación y despido, por ejemplo, permite a los empleadores hacer ajustes en su fuerza laboral según sus necesidades, pero esto a menudo deja a los trabajadores en una posición precaria y sin estabilidad. Además, las restricciones en las negociaciones laborales limitan la capacidad de los empleados para defender sus propios derechos y negociar mejores condiciones. Como resultado, los patrones se encuentran en una posición mucho más fuerte, mientras que los trabajadores se ven más vulnerables.

2.2 El mercado de trabajo como espacio socialmente construido

En los últimos años, el panorama laboral en México ha experimentado una transformación significativa, abandonando la era en la que predominaban empleos directa o indirectamente vinculados a la producción industrial. Anteriormente, estos trabajos ofrecían seguridad social, jubilación e ingresos alineados con las necesidades básicas y el nivel de formación del trabajador, asegurando estabilidad laboral y social, así como condiciones de bienestar más favorables. Ahora, la tendencia se invierte: un mercado laboral predominantemente orientado hacia actividades terciarias, caracterizado por una mayor precariedad en los puestos de trabajo y desigualdad en los ingresos, es decir; un mercado laboral con desequilibrios estructurales (Castillo y Arcos, 2019).

La construcción social de la ocupación se expande más allá del concepto tradicional de mercado laboral. En lugar de limitarse a la oferta y demanda de trabajo, considera la formación del mercado laboral, que abarca instituciones (como las leyes laborales), procesos de información incompletos y la capacidad limitada de los actores para calcular la relación costo-beneficio. Sin embargo, las personas buscan empleo y otros ofrecen oportunidades laborales, en cuanto a emplearse o a quién emplear. Además, el encuentro entre quienes ofrecen y buscan trabajo se facilita mediante la participación en redes sociales e institucionales, que también desempeñan un papel mediador en este encuentro laboral (De la Garza et al., 2009).

Es innegable que en cualquier espacio social existen normas sociales, y lo mismo ocurre en todo espacio laboral, donde se establecen reglas sobre cómo llevar a cabo el trabajo. No obstante, el espacio donde se realiza el trabajo ya no está necesariamente limitado a un espacio físico cerrado. Esto implica que múltiples actores pueden intervenir en su control, regulación y construcción social. El trabajo ya no ocupa un lugar central en la vida diaria; se ha visto que, en condiciones de precarización y flexibilización en el trabajo, la esfera laboral prevalece sobre otros aspectos de la vida, infiltrándose en ámbitos educativos, recreativos y familiares. En este contexto, el trabajo sería un espacio entre varios importantes, como el familiar

o comunitario, y la trayectoria ocupacional podría considerarse como una trayectoria que abarca diversos espacios de relaciones sociales, incluyendo aquellos relacionados con el trabajo, con articulaciones variadas entre ellos (De la Garza et al., 2009).

Entonces, el mercado laboral para los jóvenes se presenta como un escenario dinámico en el cual convergen más obstáculos que oportunidades. Las personas que ingresan a este espacio, recién salidos de sus estudios, se enfrentan a la búsqueda de empleo en un entorno caracterizado por la competitividad, la rápida evolución tecnológica y, por estructuras laborales (desfavorables) ya establecidas.

2.2.1 Población económicamente activa: trabajadores subordinados y remunerados

La población económicamente activa (PEA) la integran todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (considera como tal todas las acciones cuyo propósito fundamental es producir bienes y servicios comercializables en el mercado y generar ingresos monetarios o en especie) refiriéndose a la población ocupada, o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de levantamiento. Y el trabajador subordinado es la persona que trabaja para un patrón, empresa, institución o dependencia, regido por un contrato escrito o de palabra a cambio de un jornal o salario (INEGI, 2024).

De la población económicamente activa ocupada en un periodo de tiempo del año 2018 al año 2023, se visibilizan cambios en el porcentaje que constituyen los trabajadores subordinados y remunerados (ver Figura 2). Mostrando que, en abril 2020 se concentraba el porcentaje más alto con un valor de 71.04%, mientras que en agosto 2021 hubo un decremento notorio, terminando en 66.59% del cien por ciento de la población ocupada, recuperándose hasta diciembre del año 2023 con 70.14% (INEGI, 2024).



Figura 2

Porcentaje de la población ocupada (trabajadores subordinados y remunerados) del año 2018 al año 2023

Nota. Banco de Información Económica (INEGI,2024).

Al comparar los datos del mismo período para los trabajadores por cuenta propia (ver Figura 3), se observa una evolución significativa en los porcentajes de participación. En abril de 2020, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia era relativamente bajo, con un valor del 20.15% del total de la población ocupada. Sin embargo, este porcentaje experimentó un incremento notable en agosto de 2021, alcanzando el 23.32%. Este aumento indica un mayor número de personas que optaron por trabajar de manera independiente en ese momento. No obstante, la tendencia cambió nuevamente y, para diciembre de 2023, el porcentaje se redujo a un 21.13%. Esta disminución sugiere que, aunque hubo un crecimiento temporal en la cantidad de trabajadores por cuenta propia, el porcentaje de estos trabajadores volvió a bajar hacia el final del período analizado. (INEGI, 2024).

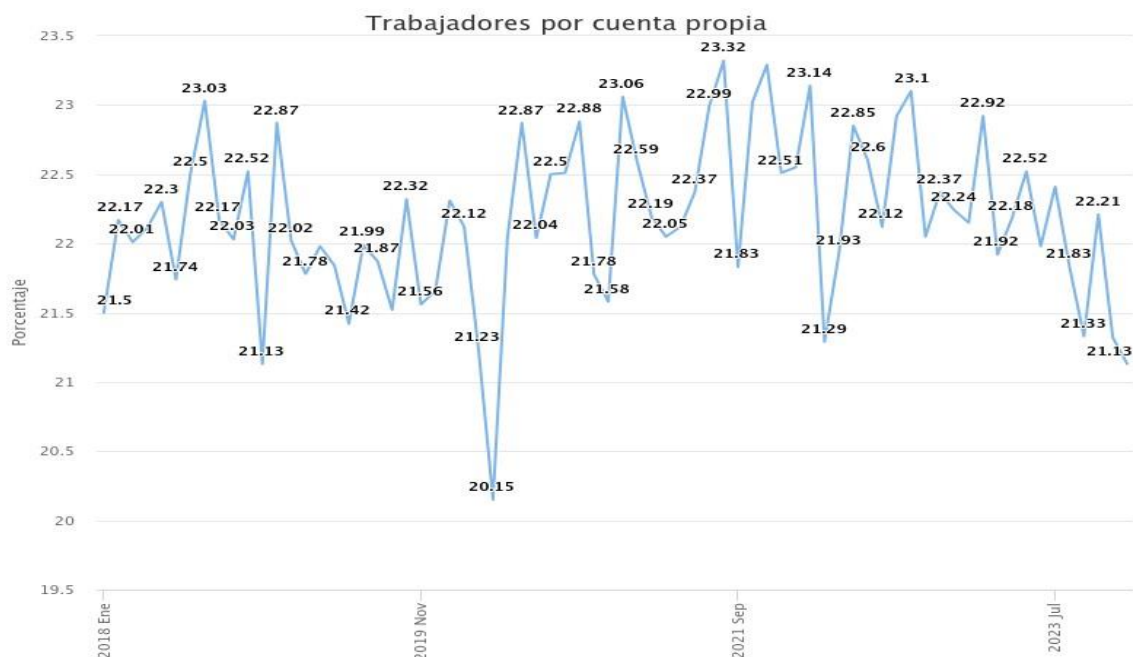


Figura 3

Porcentaje de la población ocupada (trabajadores por cuenta propia) del año 2018 al año 2023

Nota. Banco de Información Económica (INEGI,2024).

Es útil contemplar la emergencia sanitaria debido a la pandemia por COVID-19 ya que de acuerdo con Esquivel (2020) hubo una pérdida significativa de empleos formales a finales del año 2020. Lo que lleva a considerar este motivo en la disminución de trabajadores subordinados y aumento de aquellos que lo hacen por cuenta propia y, posteriormente la situación inversa en el año 2023. Se debe recalcar que, los trabajadores subordinados y remunerados es la ocupación en la que recae el mayor porcentaje del total de la PEA, seguido de los trabajadores por cuenta propia.

2.3 Indicadores de la precariedad laboral por Estado

A partir de los datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2022, se ha recopilado información de los trabajadores subordinados y remunerados en relación con ciertas variables: geográficas (por

Entidad), generales (periodo de encuesta), sociodemográficas (edad) y socioeconómicas. En esta última variable específicamente tomando en cuenta las dimensiones que abarca la precariedad laboral, considerando entonces el acceso a seguridad social, jornada laboral, ingresos y prestaciones laborales.

Tabla 5

Dimensiones de la precariedad laboral respecto a trabajadores subordinados y remunerados de 20 a 29 años al cuarto trimestre 2022 por Estado

ESTADO	PEA TOTAL	SIN CONTRATO	JORNADA LABORAL + 48HRS	INGRESO HASTA 1 SALARIO MÍNIMO	SIN PRESTACIONES	SIN SEGURIDAD SOCIAL
Aguascalientes	139918	44133	43472	21955	31924	45869
Baja California	391783	96076	87873	77015	73058	88789
Baja California Sur	86621	30084	21634	14463	19856	27671
Campeche	69524	33327	23148	25152	28882	37052
Coahuila de Zaragoza	319281	67721	76514	53953	35682	66656
Colima	73347	30964	20201	11930	18764	27170
Chiapas	254969	156690	101191	139344	140230	176934
Chihuahua	396677	74722	69700	98852	62265	78854
Ciudad de México	805642	250482	213721	240458	242560	299519
Durango	154594	57267	34308	43460	45276	59190
Guanajuato	547963	250108	221013	118470	124600	229900
Guerrero	157009	99359	55664	72589	97740	107371
Hidalgo	241810	142022	78015	83906	133092	160749
Jalisco	867755	346691	97914	133301	214089	326828
México	1387237	654583	466806	521983	589252	704781
Michoacán de Ocampo	378932	241249	66491	131745	203195	237332
Morelos	135105	67393	40387	32988	63877	76395
Nayarit	98893	46996	26290	24920	36892	47283
Nuevo León	610527	112519	117404	73637	93745	142020
Oaxaca	205794	140897	91987	81076	141073	155633
Puebla	455266	292812	144352	178532	274490	312000
Querétaro	223900	68463	50031	45943	70661	76234
Quintana Roo	198942	62497	55610	31060	45319	61623
San Luís Potosí	232392	87773	49955	61266	77314	92983
Sinaloa	266755	107792	51527	48461	55208	95160
Sonora	295556	81919	57083	78669	66020	79072
Tabasco	186302	95248	88626	63952	83058	105652
Tamaulipas	280561	82335	76791	107311	52206	79136
Tlaxcala	112186	61851	44448	51442	60991	69303
Veracruz	424667	220784	139668	183789	203777	249723
Yucatán	231963	106385	70465	69128	76223	113473
Zacatecas	111017	60640	34779	34166	45980	60344

Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2022.

La tabla presentada ofrece una primera mirada sobre las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes dentro de la Población Económicamente Activa (PEA). Específicamente, se enfoca en aquellos que enfrentan una situación laboral precaria. Estos trabajadores carecen de un contrato por escrito, lo que significa que

no tienen garantías formales de empleo, lo cual les deja en una posición desprotegida frente a despidos injustificados o cambios en sus condiciones laborales sin previo aviso. Además, estos trabajadores soportan jornadas laborales que superan las 48 horas semanales, excediendo el límite establecido por la ley laboral.

En términos de ingresos, perciben un salario que apenas llega al equivalente a un salario mínimo. Otro aspecto crítico es la falta de acceso a la seguridad social, lo cual los priva de beneficios fundamentales como atención médica, pensiones, y seguros en caso de accidente laboral o enfermedad. Sin estos derechos, están expuestos a mayores riesgos sin protección, lo que puede agravar su vulnerabilidad económica y social. Finalmente, la ausencia de prestaciones laborales, tales como vacaciones pagadas, aguinaldo, y licencias por enfermedad o maternidad, profundiza aún más esta precariedad.

Dado que las circunstancias descritas varían significativamente entre las diferentes Entidades Federativas, fue necesario calcular y presentar el porcentaje relativo de trabajadores jóvenes subordinados en cada Estado que se encuentran en estas condiciones. Esta comparación permite contrastar y catalogar los niveles de precariedad laboral, destacando incluso aquellas Entidades con mayor concentración de trabajadores en situaciones vulnerables, como lo es Tlaxcala. (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Clasificación del nivel de precariedad con el porcentaje de sus dimensiones, para cada Estado

ESTADO	SIN CONTRATO	JORNADA LABORAL + 48HRS	INGRESO HASTA 1 SALARIO MÍNIMO	SIN PRESTACIONES	SIN SEGURIDAD SOCIAL	Nivel de precariedad
Aguascalientes	0.32	0.31	0.16	0.23	0.33	1
Baja California	0.25	0.22	0.20	0.19	0.23	2
Baja California Sur	0.35	0.25	0.17	0.23	0.32	1
Campeche	0.48	0.33	0.36	0.42	0.53	3
Coahuila de Zaragoza	0.21	0.24	0.17	0.11	0.21	2
Colima	0.42	0.28	0.16	0.26	0.37	1
Chiapas	0.61	0.40	0.55	0.55	0.69	4
Chihuahua	0.19	0.18	0.25	0.16	0.20	2

Ciudad de México	0.31	0.27	0.30	0.30	0.37	1
Durango	0.37	0.22	0.28	0.29	0.38	1
Guanajuato	0.46	0.40	0.22	0.23	0.42	1
Guerrero	0.63	0.35	0.46	0.62	0.68	4
Hidalgo	0.59	0.32	0.35	0.55	0.66	4
Jalisco	0.40	0.11	0.15	0.25	0.38	1
México	0.47	0.34	0.38	0.42	0.51	3
Michoacán de Ocampo	0.64	0.18	0.35	0.54	0.63	4
Morelos	0.50	0.30	0.24	0.47	0.57	3
Nayarit	0.48	0.27	0.25	0.37	0.48	3
Nuevo León	0.18	0.19	0.12	0.15	0.23	2
Oaxaca	0.68	0.45	0.39	0.69	0.76	4
Puebla	0.64	0.32	0.39	0.60	0.69	4
Querétaro	0.31	0.22	0.21	0.32	0.34	1
Quintana Roo	0.31	0.28	0.16	0.23	0.31	1
San Luís Potosí	0.38	0.21	0.26	0.33	0.40	1
Sinaloa	0.40	0.19	0.18	0.21	0.36	1
Sonora	0.28	0.19	0.27	0.22	0.27	2
Tabasco	0.51	0.48	0.34	0.45	0.57	3
Tamaulipas	0.29	0.27	0.38	0.19	0.28	1
Tlaxcala	0.55	0.40	0.46	0.54	0.62	4
Veracruz	0.52	0.33	0.43	0.48	0.59	4
Yucatán	0.46	0.30	0.30	0.33	0.49	3
Zacatecas	0.55	0.31	0.31	0.41	0.54	3

Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2022.

Con el porcentaje relativo para cada una de las dimensiones que componen la precariedad laboral, se llevó a cabo un análisis por clúster. Esta técnica de análisis es crucial, porque permite agrupar las observaciones (en este caso, los diversos aspectos que reflejan la precariedad laboral) en conjuntos homogéneos llamados clústeres. El propósito de esto, es asegurar que los elementos dentro de cada clúster sean más similares entre sí que con los elementos de otros clústeres.

Al realizar este tipo de agrupamiento, se facilita la identificación de patrones o comunes entre los datos. Esto es particularmente útil para hacer el comparativo entre regiones o Estados, como en este caso, donde se categorizó los diferentes niveles de precariedad laboral. En el análisis específico de esta última en las Entidades, se identificaron cuatro clústeres principales. Estos clústeres fueron jerarquizados de acuerdo con los niveles de precariedad laboral que representan, siendo el clúster 1 aquel que agrupa a las Entidades con las condiciones menos

precarias, es decir, aquellas donde los trabajadores jóvenes enfrentan menores niveles de vulnerabilidad. Por el contrario, el clúster 4 incluye a los Estados con los niveles más altos de precariedad, donde los trabajadores enfrentan las condiciones laborales más desfavorables.

Este enfoque no solo permite identificar en qué clúster se encuentra cada Estado, sino que también proporciona una base para visualizar de manera gráfica y comprensible estos niveles en todo el país. Al representarlos gráficamente, es posible observar de manera clara y directa las diferencias entre las Entidades, obteniendo una herramienta significativa para evidenciar las condiciones laborales de los Estados más afectados y, que requieren intervención urgente.

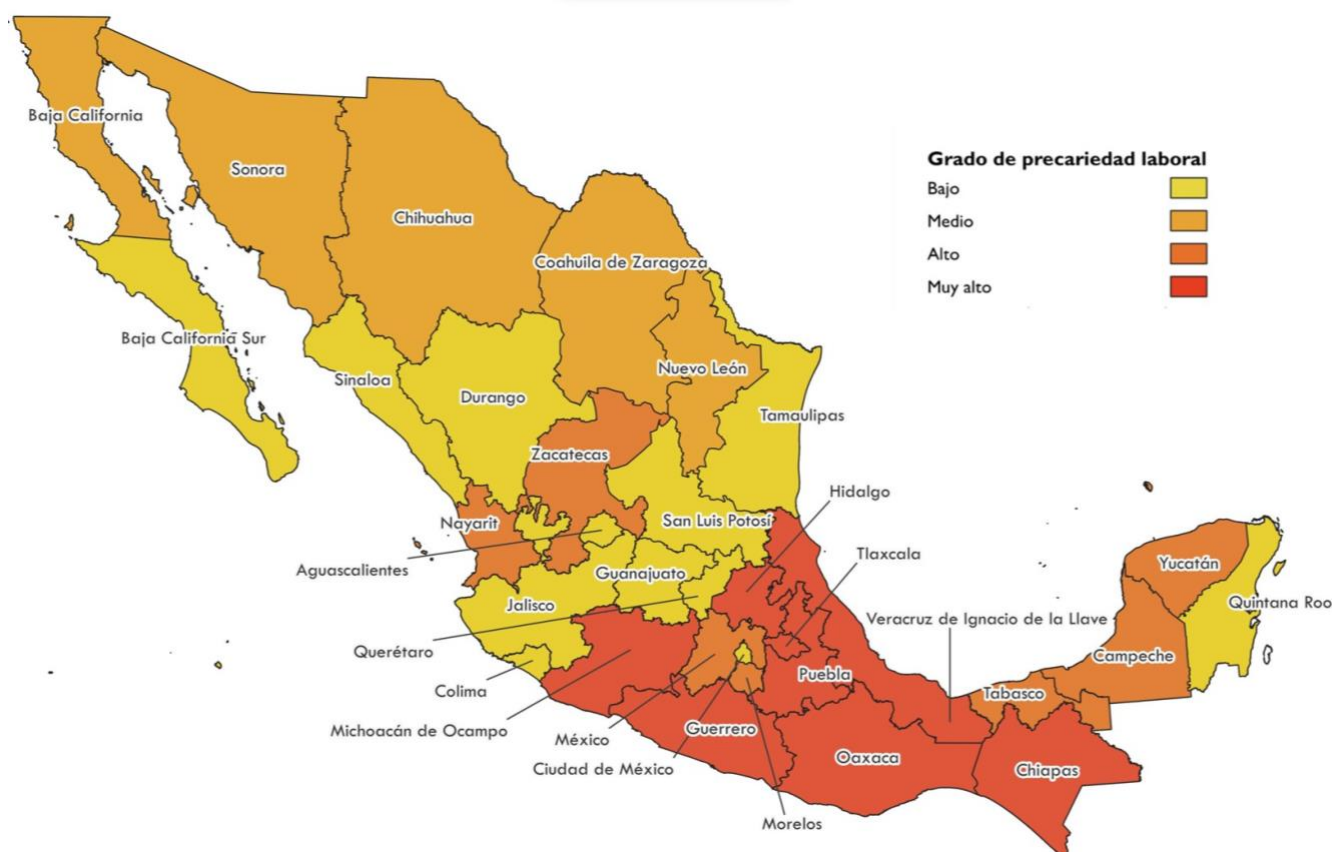


Figura 4

Grado de precariedad laboral por Estado respecto a trabajadores subordinados y remunerados de 20 a 29 años al cuarto trimestre 2022

Nota. Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2022.

Conforme al mapa previo, en primera instancia se aprecia que entre más claro es el color, menor es el nivel de precariedad de la Entidad, mientras que el color rojo representa niveles mayores. Los Estados con bajos niveles son: la Ciudad de México, Quintana Roo, Jalisco, Tamaulipas, Guanajuato, Querétaro, Colima, San Luis Potosí, Aguascalientes, Durango, Sinaloa y Baja California Sur. Por el contrario, aquellos Estados que mantienen los niveles más altos de precariedad son: Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, Veracruz, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas. Se puede notar que toda la región sur y una parte considerable de la región centro del país, está categorizada con niveles muy altos de precariedad.

Por lo tanto, esto implica que los empleos generados en estas entidades a menudo presentan varias deficiencias importantes. En primer lugar, muchos de estos trabajos carecen de un contrato escrito, lo que deja a los trabajadores sin una protección legal formal y sin claridad sobre sus derechos y obligaciones laborales.

Además, estos empleos suelen no ofrecer prestaciones, lo que significa que los trabajadores no reciben beneficios adicionales como vacaciones pagadas, aguinaldo, o fondos para el retiro. La ausencia de prestaciones deja a los empleados en una situación de vulnerabilidad económica y social. Otro problema significativo es la falta de seguro social. Sin este, los trabajadores no tienen acceso a servicios médicos ni a programas de seguridad social que podrían protegerlos en caso de enfermedad, accidente laboral o desempleo. Esto aumenta su riesgo y puede afectar negativamente su bienestar y el de sus familias.

Los salarios en estos empleos son insuficientes, lo que dificulta que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. La insuficiencia salarial contribuye a perpetuar la pobreza y limita las oportunidades de desarrollo económico y social. Finalmente, estos empleos exceden la jornada laboral permitida. Los trabajadores se ven obligados a trabajar más horas de las establecidas por la ley sin recibir una compensación adecuada por el tiempo extra, lo que puede llevar a problemas de salud debido al exceso de trabajo y la falta de tiempo para el descanso y la vida personal.

La clasificación que se realizó a través de un análisis clúster, fue de utilidad debido a que están formados por elementos que comparten similitudes entre sí, pero que son distintos de los elementos en otros clusters. Aunque existen instituciones que ofrecen información de manera separada, estas también son útiles para reforzar la comprensión del panorama laboral en Tlaxcala. Estas organizaciones proporcionan datos valiosos que permiten detallar las condiciones laborales que prevalecen.

Muestra de ello es la organización civil Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (2024), la cual en su informe titulado “México, la República de la Precariedad 2022”, reporta que Tlaxcala se encuentra entre los primeros lugares a nivel nacional en términos de precariedad laboral. A la par, subraya la gravedad de la situación laboral en la entidad y con ello se visualiza el gran desafío que enfrentan los empleados. La Tabla 7 destaca los indicadores clave que colocan a Tlaxcala en una posición preocupante en cuanto a la seguridad y estabilidad laboral de sus trabajadores.

Tabla 7
Condiciones laborales del Estado de Tlaxcala

Indicadores de precariedad	Personas	Porcentaje	Lugar nacional por porcentaje
Trabajadores asalariados sin contrato estable	270,622	71.00%	2
Trabajadores asalariados sin organización sindical	313,275	83.60%	24
Población ocupada sin ingreso suficiente	450,780	82.30%	4
Población ocupada sin seguridad social	449,755	76.30%	6

Nota. Elaboración propia a partir del informe “México, la República de la precariedad 2022”.

Se precisa que la entidad se ubica en el segundo lugar en cuanto a la violación al derecho al trabajo por no otorgar contrato estable y respaldo sindical. Se muestra que en la entidad existen 270 mil 622 personas sin contrato estable lo que equivale a 71 por ciento, lo que la coloca en el segundo lugar a nivel nacional, solo por debajo de Hidalgo. Además, Tlaxcala ocupa el cuarto lugar en personas sin un ingreso

suficiente, con 450 mil 780 habitantes que se encuentran en esta situación; lo que equivale 82.3 por ciento del total de la población.

El mismo documento, señala que la entidad se encuentra en el lugar número 24 con respecto a habitantes sin organización sindical, lo que equivale a 313 mil 275 habitantes que no cuentan con este derecho y se encuentra en el sexto lugar con 499 mil 755 habitantes que no cuentan con seguridad social lo que equivale a un 76.3 por ciento del total de la población.

Es decir, con dicho informe se concluye, que Tlaxcala se encuentra entre los primeros lugares con más población que enfrentan precariedad laboral, principalmente, al no tener un contrato estable, no contar con seguro y percibir un menor ingreso económico. Si bien, gracias a este informe se puede notar la magnitud de la situación, no fue suficiente para constatar que, de manera conjunta, (considerando los cuatro aspectos que resalta el informe) Tlaxcala arroja altos niveles de precariedad comparando el Estado con el resto del país.

De ahí la necesidad y vital importancia en la generación del mapa mostrado previamente, ya que de esta forma, se identifican categorías dentro de los datos, lo que ayuda a entender la organización intrínseca de los elementos que conforman la precariedad, y demostrar que desafortunadamente la Entidad genera empleos precarios debido a la falta de contratos escritos, prestaciones y seguro social, añadiendo que son mal remunerados y exceden la jornada laboral permitida, creando una situación de vulnerabilidad para los trabajadores y posiblemente hasta de explotación.

2.4 Los egresados de administración

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022) 1,572,239 personas estudiaron esta carrera, por lo que se posiciona como la carrera con mayor cantidad de personas del 2018 al 2022, de los cuales el 44% son hombres y el 56% mujeres. Teniendo una tasa de ocupación del 94.6% en proporción de los profesionistas que tienen trabajo. La tasa de desempleo es del 5.4% y la tasa de informalidad de 24.2%.

En cuanto a una de las principales características laborales destacan los primeros cinco sectores con mayor proporción de ocupados egresados de esta carrera. Estos cinco sectores se derivan de una clasificación inicial de 11 sectores, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ver Figura 5).

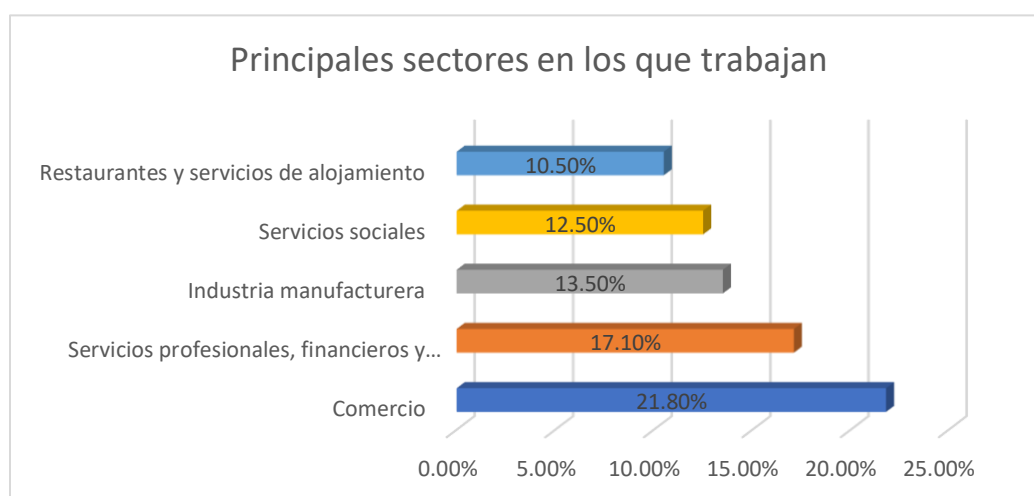


Figura 5

Sectores con mayor número de egresados de la licenciatura en Administración en los que se encuentran trabajando

Nota. Elaboración propia a partir del Instituto Mexicano para la Competitividad 2022.

En la Figura 6 se presenta una visión detallada de la distribución laboral, revelando que, el porcentaje mayor corresponde a aquellos que se encuentran desempeñándose como trabajadores subordinados, abarcando casi el 80% del total. Es crucial tener en cuenta esta información, debido a que los trabajadores subordinados son el grupo principal en el que se han enfocado los niveles de precariedad laboral.

Dado que cerca del 80% de la fuerza laboral está compuesta por trabajadores subordinados, se puede inferir que una parte significativa de este porcentaje podría estar experimentando condiciones laborales precarias. Por lo tanto, el alto porcentaje de trabajadores subordinados egresados de esta licenciatura sugiere que una proporción considerable está en riesgo de enfrentar estas condiciones desfavorables.

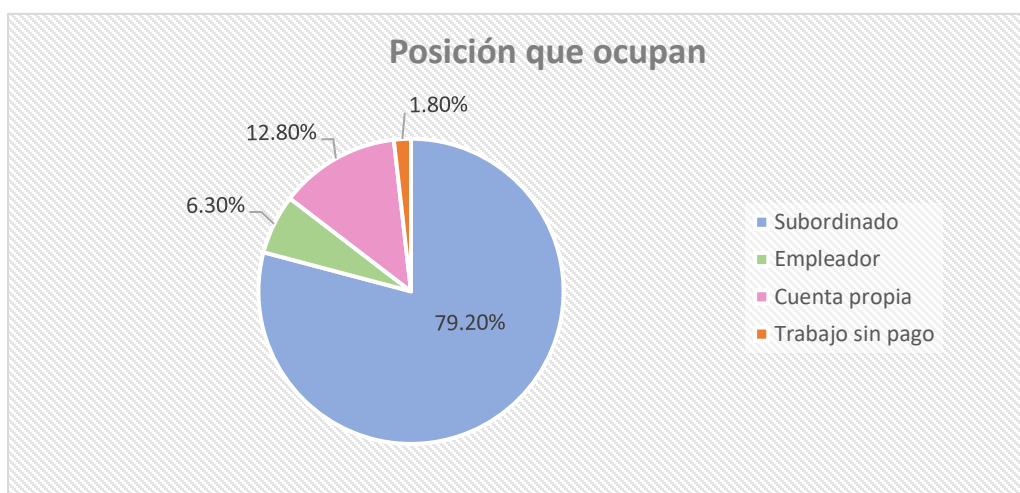


Figura 6

Porcentaje de profesionistas de acuerdo con la posición en la que se ubican trabajando

Nota. Elaboración propia a partir del Instituto Mexicano para la Competitividad 2022.

El salario mensual promedio es de \$12,788 de las personas ocupadas, que trabajaron al menos 30 horas a la semana con una remuneración mayor a cero. Considerada en el lugar 19° de las carreras mejor pagadas. El 25% de los profesionistas gana menos de esta cantidad, y otro 25% de ellos gana más de esta cantidad. Las mujeres perciben un salario menor que el de los hombres, así como aquellos profesionistas que tiene menos de treinta años obtienen una remuneración menor que aquellos mayores de esa edad (IMCO, 2024).

Tabla 8

Distribución del salario mensual

Por sexo	
Mujeres	\$11,258
Hombres	\$14,136
En relación con la edad	
Más de 30 años	\$13,984
Menos de 30 años	\$10,061
Por su condición	
Formales	\$13,744
Informales	\$8,990

Nota. Elaboración propia a partir del Instituto Mexicano para la Competitividad 2022.

Además, existe una baja proporción del 8.5% de personas que logran un posgrado en esta carrera obteniendo un salario promedio mensual de \$18,344. Mostrando un cambio porcentual en el salario promedio de los profesionistas con posgrado, respecto al promedio de los que sólo tienen licenciatura, con un incremento salarial de 49.0% (IMCO, 2024).

Este dato podría sugerir que la mayoría de los profesionales optan por ingresar al campo laboral después de completar su grado inicial. Asimismo, el incremento en el salario promedio mensual para aquellos con un posgrado destaca la posibilidad de una preparación mayor junto con una mejor retribución. Sin embargo, tampoco significa que sea en todos los casos, y que se presente de manera homogénea.

Durante este capítulo, se ha observado la existencia de una limitada capacidad de los empleados para negociar condiciones laborales justas, así como la presencia de lagunas en las leyes, facilitando prácticas que favorecen al patrón en perjuicio a la seguridad laboral y el bienestar del trabajador, además de la falta de mecanismos efectivos para hacer valer y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Sin dejar de lado que la influencia de los actores que intervienen en la formación, control, regulación y construcción social del mercado laboral es un aspecto fundamental que moldea la dinámica y las características de dicho espacio. Desde el gobierno y las instituciones reguladoras hasta los sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad civil, cada actor desempeña un papel en la configuración de las políticas laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales (in)justas.

De esta manera, es importante enfatizar en las condiciones laborales que la población económicamente activa ocupada, (la mayoría trabajadores subordinados y remunerados) tiene. En cuanto a contrato por escrito, jornada laboral, ingreso, prestaciones y seguridad social, resultando para Tlaxcala en un grado muy alto de precariedad laboral. Especialmente en el caso de la licenciatura en Administración de empresas, la cual hasta el año 2022 ha sido la carrera con mayor número de egresados y la mayor parte de ellos se ubica como trabajador subordinado, se

observa la realidad laboral que experimentan. Así, se visualiza el panorama poco alentador que los jóvenes que egresan de la educación superior atraviesan.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo comienza delineando el problema de investigación abordado, identificando las áreas de interés y las preguntas clave que guiaron la investigación. Estas interrogantes, junto con los objetivos establecidos, definen claramente los límites y el alcance de este estudio.

Además, expone la justificación de la investigación para comprender su relevancia y la importancia de abordar el problema identificado, esto incluye destacar la necesidad de llenar un vacío en el conocimiento existente. También se describe detalladamente la selección de participantes y la determinación de la muestra, incluyendo los criterios de inclusión y exclusión utilizados, garantizando que la muestra sea adecuada para responder a las preguntas de investigación.

Se presentan las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar información, explicando cómo se diseñaron y asegurando la validez de los datos recabados. El procedimiento para la aplicación del instrumento se describe minuciosamente, incluyendo el consentimiento informado de los participantes y los pasos seguidos durante la recopilación de datos para garantizar la ética en el proceso.

Finalmente, se explica cómo se procesó la información obtenida. Esto incluye detalles sobre cómo se organizaron los datos para responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados. En conjunto, este capítulo proporciona una base sólida para comprender y evaluar el estudio, estableciendo la estructura y los fundamentos metodológicos sobre los cuales se desarrolla la investigación.

3.1 Delimitación del problema de estudio

Los jóvenes atraviesan por condiciones sociales, económicas y laborales en un escenario de incertidumbre. Tomar decisiones responsables que sean efectivas para alcanzar una calidad de vida deseada, así como lograr ser independientes y autónomos, no es una tarea sencilla, por ello, Pérez et al., (2006) mencionan que hablar de juventud comprende una fase en la vida de las personas dentro de la cual se trasciende de una situación de dependencia absoluta, que engloba ingresos y

gastos, a otra completamente diferente de plena autonomía en relación a estos dos aspectos. Y no solamente se enfrentan a ese cambio de dependencia económica; de igual forma se desprenden del círculo social primario que es la familia. Pero, además se hace referencia a una etapa donde dichos cambios, traen consigo modificaciones físicas, mentales y socioculturales (Catalán, 2010).

Esta trascendencia a la independencia implica entonces, atravesar por ciertas circunstancias socioeconómicas distintas, y en este proceso de transición se ven ante la inserción al mundo laboral, lo cual representa un elemento importante en la vida de los jóvenes. De acuerdo a Castillo y Arcos (2019), en el modelo del Estado de bienestar, el Estado tenía un papel relevante en la solución de problemas económicos y de integración social. Además, el keynesianismo planteaba políticas en las cuales se incentivaba el pleno empleo, asignación salarial, redistribución del ingreso, y procuraba garantizar la seguridad social de los trabajadores. Pero la crisis que sucedió a finales de los años setenta aparte de ser una crisis económica, también lo fue de regulación, y el Estado se mostraba incapaz de frenar la recesión.

Es así como las primeras expresiones de neoliberalismo salen a flote al terminar la Segunda Guerra Mundial, con políticas e ideologías en contra del Estado benefactor. Se les trataba a los Estados dentro del capitalismo, como intervencionistas, que al final de cuentas limitaban la libertad individual e impedían el funcionamiento del libre mercado, el asistencialismo representaba altos costos y era el responsable del despilfarro de dinero, además de malgastar los recursos estatales (Ornelas, 2005).

De esta manera, el tránsito al modelo neoliberal trajo consigo consecuencias determinantes a la clase trabajadora, pues independientemente de que con este modelo el Estado se limitó a la participación en asuntos económicos, otros organismos externos tomaron participación en aspectos políticos, sociales y económicos en México, y crearon nuevas reglas para el buen funcionamiento del país, las cuales implicaban alterar y afectar el mercado laboral y a sus trabajadores. En este sentido, los jóvenes son de los más afectados por este modelo. Algunos pocos quizá, tuvieron la fortuna de situarse en el modelo clásico del empleo, pero

desafortunadamente otros están dentro de las nuevas formas de empleo; resultante de las reglas del modelo neoliberal (Castillo y Arcos, 2019).

Estas circunstancias laborales que operan en la actualidad, también se ven expuestas de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, los cuales reflejan que, de un cien por ciento de la población ocupada, el 44.8% trabaja de manera formal y el 55.2%, lo hace en la informalidad. Esto quiere decir que un poco más de la mitad, se encuentra en un empleo considerado como inestable y precario (Varela et al., 2013), el cual no goza de prestaciones sociales: vacaciones, aguinaldo, seguridad social, prima de antigüedad (Ley Federal de Trabajo, 2022) entre otras, y tampoco de un tipo de contratación que formalice la relación laboral.

Ahora bien, en cuestión de ingresos, la situación es desalentadora; ya que el salario mínimo que percibe un profesionista de acuerdo a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami, 2023), es de 207.44 pesos diarios. Si se le añade a esto, los cambios en las reformas de seguridad social originados por el neoliberalismo; se deja aún más claro que la situación que confrontan los jóvenes profesionistas es complicada.

Por otro lado, el sistema de pensiones en México ha cambiado debido a las modificaciones en la Ley de Seguridad social, ya que en la ley de 1973 la pensión es cubierta por el IMSS, y se puede alcanzar un monto de hasta el cien por ciento del último sueldo. Mientras que los trabajadores que fueron registrados a partir del 1 de julio de 1997, la pensión de la cual podrán disfrutar es muy diferente, debido a que esta será pagada por ellos mismos, en función del ahorro que tengan en su cuenta "Afore", y el monto que reciban sólo podrá alcanzar hasta un cuarenta por ciento del último sueldo (Tavera, 2021). Lo anterior considerando que el profesionista está trabajando en afiliación a alguna organización. Y si no fuera el caso, de igual manera, se tendrían que hacer aportaciones voluntarias para cuando llegue el momento del retiro. Tomando en cuenta estos cambios, es posible vislumbrar que los jóvenes además necesitan encontrar la manera de generar los suficientes recursos que cubran sus necesidades incluso a futuro, pero la posibilidad

de comenzar a hacerlo a penas egresa de su formación universitaria se ve obstruida ahora por el mercado de trabajo.

Existe una discrepancia entre la oferta y la demanda de universitarios egresados, lo que plantea dificultades en su integración al mercado laboral. El resultado es una clase de paradoja: aquellos que han estudiado son considerados "privilegiados" por un lado, y por el otro se tienen grandes expectativas respecto a su futuro profesional. Sin embargo, los procesos de reestructuración económica y precariedad laboral han contribuido a que no sea garantizada una carrera profesional exitosa, incluso con niveles educativos altos (Márquez, 2011).

De esta manera, las condiciones del mercado de trabajo muestran también un mercado excedente de oferta que, para Hernández (2004), aquellas carreras que tienen muy acentuado el exceso en la oferta, son clasificadas como "críticas", y dentro de estas se encuentra la carrera de administración. Esto trae consigo efectos en las remuneraciones, lo que significa que, el aumento excesivo de la disponibilidad de servicios profesionales conduce a una caída significativa de los salarios debido a la formación rápida y activa que brindan las instituciones de educación superior, contra la inestabilidad de la economía mexicana que ha obligado a los graduados universitarios a ocuparse en empleos con niveles de baja calidad, en gran proporción.

Lo anterior se confirma de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) al publicar que, dentro de las diez carreras con mayor número de profesionistas en México, se encuentra administración de empresas, ocupando el primer lugar, desde el primer trimestre del 2018 hasta el cuarto trimestre del 2022. Sin embargo, también arroja que esta licenciatura desafortunadamente, no equipara el primer lugar entre las profesiones mejor pagadas, sino que se encuentra en el lugar veintiuno. Ante esta situación se considera entonces a esta licenciatura ofertada por la Universidad Autónoma de Tlaxcala, de la cual, cada año más de cien alumnos egresan de esta carrera.

Con lo anterior podemos decir que, en la actualidad los resultados que ha tenido el neoliberalismo en la clase trabajadora no han sido los mejores, pues mientras cada

año siguen formándose profesionistas, simultáneamente se van sumando a la fila de la precariedad laboral, alimentando la incertidumbre sobre su futuro, y al mismo tiempo demostrando que la profesión no garantiza la inserción a un empleo bien remunerado. Así, es claro que los puestos de trabajo que esperan ser ocupados por los nuevos egresados no son suficientes para todos, y ante esta situación deben buscar y pensar qué hacer para percibir una retribución que cubra sus necesidades.

Ante esta variación de condiciones actuales que padece la juventud, Feixa (2014) afirma que la globalización ha traído cambios económicos que impactan sus trayectorias de vida, específicamente en las condiciones de trabajo. Entonces, ante estos procesos tan complejos que llevan relación con la crisis económica, provoca una discontinuidad en sus trayectorias, y las transiciones dejan de ser lineales porque pueden ser móviles. La entrada al mundo laboral y la multitud de formas en que se produce esta entrada demuestra la diversidad de cambios, caracterizados por una transición reversible de un trabajo estable a otro en diferentes condiciones y niveles de precariedad. Ante este cambio en las secuencias de trabajo, la trayectoria predecible se vuelve confusa. Esta imprevisibilidad, que caracteriza el camino de los jóvenes de hoy, se manifiesta en multitud de condiciones cambiantes, precarias y más o menos transitorias (Roberti, 2012).

A la vez, se requiere concebir que los problemas que definen los procesos de vida juveniles no son ajenos a los grandes problemas sociales dominantes, están inseparablemente articulados (Valenzuela, 2009), es un cambio de rol que está determinado entonces, por el contexto social, económico y político en el que los jóvenes se desenvuelven.

Estas condiciones de vida, conforme a Valenzuela (2009), se encuentran inmersas dentro de aspectos de orden socioeconómico limitante para su desarrollo, se ven oscurecidas sus expectativas sobre su futuro, pues este panorama se construye en un escenario de pobreza, afirmando que ellos son quienes, de manera anticipada, participan en las estadísticas de pobreza y miseria. Asimismo, el escenario de vida que los jóvenes de las últimas tres décadas han tenido; son condiciones de crisis económica y el desmantelamiento de instancias estatales de asistencia social.

Según Martínez et al., (2019) muchos empleos que se crean en el país son insuficientes, afectando el poder adquisitivo de los más jóvenes, así como el acceso a servicios como educación, vivienda, salud y por ende a una mejor calidad de vida. Esta última es entendida por De Auferio (2006) como “la satisfacción, el bienestar, la dignidad y otros componentes esenciales de las condiciones de vida deseadas por el ser humano” (p.38).

Este marco de referencia demuestra que el ámbito laboral y social están interconectados en cuestiones referentes a la calidad de vida. La cual no implica únicamente la creación de más puestos de trabajo, sino también un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, así como una mayor sensación de continuidad entre las tareas. Varios estudios demuestran que la correlación entre trabajo y calidad de vida es significativa, ya que la incertidumbre relacionada con la crisis económica y las dificultades laborales que han prevalecido a lo largo del tiempo, pueden tener diversos efectos en diferentes niveles (Greco, 2017).

En ese sentido, es posible apreciar como la precariedad puede parecer inadvertida, pero está profundamente arraigada en la persona, sus relaciones familiares y sociales, y puede tener consecuencias negativas tanto a corto como a largo plazo, además, las consecuencias de esta pueden variar, desde no tener acceso a un recurso por mero deseo, hasta la dificultad de hacer frente a las necesidades básicas. Es importante señalar que, si bien la mayoría de las necesidades se basan en el aspecto económico, también existen otros tipos de necesidades no palpables que de alguna manera buscan ser cubiertas (López, 2023).

En este caso, si los jóvenes son susceptibles a diversos cambios en este proceso de trascendencia a la independencia y se encuentran inmersos en una realidad incierta en la que las prioridades se modifican junto con sus trayectorias, las condiciones laborales son distintas a las de generaciones pasadas; ya que la precariedad laboral está presente en su día a día, y deben pensar la manera de subsistir en los próximos años de su vida. Entonces, representa un foco de atención a este grupo en particular respecto a las acciones que emprenden ante su realidad

y con los recursos económicos que tienen a su alcance, con la finalidad de satisfacer sus necesidades y mantener o mejorar su calidad de vida.

3.1.1 Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Cuáles son las implicaciones en la calidad de vida de los egresados de administración de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, a raíz de la precariedad laboral?

Preguntas específicas

¿Cómo ha sido la trayectoria laboral de los jóvenes y los cambios de un trabajo a otro?

¿Cuáles son las características que presenta la precariedad a lo largo de su trayectoria laboral?

¿De qué manera los egresados satisfacen sus necesidades, en circunstancias de precariedad laboral?

3.1.2 Objetivos

Objetivo general

Analizar las implicaciones de las precarias condiciones laborales en la calidad de vida de los jóvenes egresados de administración de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, para así comprender cómo responden ante dichos efectos laborales.

Objetivos específicos

Conocer la trayectoria laboral de los jóvenes bajo el esquema neoliberal, para comprender las transiciones de los trabajos recorridos por los egresados.

Identificar a lo largo de su recorrido laboral las dimensiones de la precariedad, para hacer una categorización.

Analizar la manera en que los jóvenes satisfacen sus necesidades en circunstancias de precariedad laboral, para así determinar las implicaciones que ésta última tiene en su calidad de vida

3.1.3 Justificación

Los grandes cambios, modificaciones y transformaciones que ha originado el tránsito al modelo neoliberal, han tenido repercusiones en la clase trabajadora, sobre todo en los jóvenes que recién egresan y tienen que enfrentarse a un nuevo esquema en el que las condiciones laborales son distintas, inestables, informales y precarias. De esta forma, es importante tomar en consideración a este sector de la sociedad debido a que dentro de este marco de crisis económica resulta imprescindible adentrarse en la manera en que las condiciones laborales precarias tienen diversas implicaciones en su calidad de vida. A pesar de que la carrera en administración desde el año 2018 hasta el cuarto trimestre del 2022, es registrada como la número uno de las licenciaturas con más profesionistas, no es la que mejor remuneración económica recibe.

A partir de esto, radica la necesidad de conocer la forma en que repercute la precariedad en la calidad de vida de los jóvenes que egresan de esta licenciatura. Estos profesionales se encuentran navegando en un entorno donde los trabajos estables y lineales son cada vez más escasos, y donde la precariedad laboral es una realidad. Esta situación plantea a la par, la importancia de vislumbrar la reflexión y consciencia de los jóvenes ante la realidad llena de incertidumbre en la que se desenvuelven, además de considerar su futuro y los múltiples cambios a los que están expuestos, ya que es difícil asumir que el camino hacia el éxito será directo y sin obstáculos al enfrentar trayectos laborales discontinuos, cambiantes e incluso reversibles, en un entorno laboral en constante evolución.

Comprender la manera en que la precariedad laboral afecta la calidad de vida de los jóvenes profesionales implica adentrarse no solo en aspectos económicos, aunque si bien son relevantes; también a situaciones de salud física y mental, sus relaciones personales y sus metas. Esta comprensión profunda es un primer paso para identificar áreas de vulnerabilidad de estos profesionales emergentes, ya que

reconocer estos impactos multidimensionales implica no solo mejorar las condiciones laborales, sino también entender cómo la precariedad laboral intersecciona otros factores en la vida de los profesionistas, y de esta manera garantizar un futuro laboral más seguro y satisfactorio.

3.2 Población participante

Para esta investigación, se seleccionaron específicamente egresados/as de la licenciatura de administración a partir del año 2018, ya que, de acuerdo con la revisión bibliográfica, esta licenciatura presenta un excedente en la oferta laboral, lo que podría influir en las experiencias laborales y las perspectivas de carrera de los participantes. Además, se estableció un límite de edad hasta los veintinueve años, en concordancia con la definición de "joven" según la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (2022), que abarca este rango de edad. Esto se hizo para centrarse en personas que estuvieran dentro de esta etapa de transición hacia la vida adulta y que pudieran proporcionar información relevante sobre sus trayectorias profesionales tempranas.

Asimismo, se estableció como criterio que los participantes hubieran tenido más de tres trabajos, independientemente de su sexo, con el fin de capturar una variedad de vivencias laborales. Al no hacer distinción en función del sexo, se buscó una representación lo más equitativa posible y evitar sesgos de género en los hallazgos de la investigación. Este enfoque permite una comprensión más completa de las experiencias laborales de los participantes, contribuyendo así a la validez y la profundidad del estudio.

La determinación de la muestra se realizó utilizando el concepto de saturación, según lo propuesto por Alvarez-Gayou (2003), quien menciona que “se refiere al momento en el que durante la obtención de la información, esta empieza a ser igual, repetitiva o similar” (p. 33). Esto quiere decir, cuando se ha alcanzado un nivel de comprensión suficiente del fenómeno de interés y ya no se observa nueva información significativa.

Cuando se llega a este punto de saturación, no es necesario seguir recopilando más datos, ya que no agregarían valor adicional al análisis. Esto no significa simplemente detener la recolección de datos al azar, sino más bien identificar de manera consciente y reflexiva cuándo se ha llegado a un nivel de profundidad y comprensión adecuado para abordar la pregunta de investigación. Entonces, la saturación garantiza que se haya explorado exhaustivamente el tema sin la necesidad de continuar recabando datos que no aportarán nuevos conocimientos.

3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Con el propósito de que tomara la importancia necesaria las y los sujetos que participan en esta investigación, se abordó desde un enfoque cualitativo, tomando en cuenta que con esta metodología es posible otorgarle relevancia al papel de las y los jóvenes. Bajo este supuesto, en esta investigación se consideró como técnica a utilizar la entrevista, debido a que en primera instancia representa una gran ventaja al facilitar la obtención de información de manera más completa.

De acuerdo con Díaz et al. (2013) tiene la finalidad de que la información recabada sea lo más precisa posible y que la interpretación sea continua con el objetivo de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado/a. Se tomó en cuenta la entrevista semiestructurada y a profundidad, ya que presenta un grado mayor de flexibilidad, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los/las entrevistados/as, y se logra con ella adaptarse a los egresados y tener la posibilidad de aclarar términos y reducir, en cierta medida, los formalismos.

De esta forma, se consideraron entonces las etapas que proponen Díaz et al. (2013). La primera etapa es la preparación previa a la entrevista, en la cual se planifican los aspectos organizativos de la misma como son los objetivos y la redacción de preguntas guía.

El instrumento fue diseñado a partir de los aspectos teóricos abordados en esta investigación, resultando en cuatro apartados con un total de cuarenta preguntas (Ver anexo 1). El primero de ellos para datos generales: nombre, edad, sexo, estado civil, lugar donde vive, con quién(es) vive y el año en que egresó. En el segundo

apartado se consideraron aspectos relevantes en su trayectoria laboral: el ingreso al mundo laboral (dificultades para conseguir trabajo), tiempo que permanecieron en cada trabajo, descripción de estos, y motivos de cambio o egreso del trabajo.

El tercer apartado abarca cuestiones referentes a la precariedad laboral, retomando la dimensión temporal, organizacional, económica y social, para poder identificarlas en cada uno de los trabajos por los que atravesaron los entrevistados (as). El último apartado es sobre calidad de vida, en el que se desarrollaron preguntas para conocer las implicaciones de dichas condiciones laborales en su día a día, en diferentes aspectos como: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Para la localización de los sujetos de estudio, en primera instancia se acudió a la institución de procedencia de los egresados de la licenciatura de administración, para que se proporcionara y facilitara algún medio de contacto, ya sea el número de teléfono o un correo electrónico. Sin embargo, la lista que se obtuvo por parte de la institución sólo mostraba los nombres, debido a una cuestión de protección de datos personales de los estudiantes.

Aunque se hizo un esfuerzo por contactarlos a través de redes sociales por medio de ese único dato, aun así, se dificultó la localización de los egresados. Por esta razón, se recurrió al muestreo no probabilístico, por cadena o bola de nieve, que de acuerdo con Blanco y Castro (2007) se basa en la idea de red social y consiste en ampliar progresivamente los sujetos de nuestro campo partiendo de los contactos facilitados por otras personas. De esta manera fue posible encontrar a los informantes con las características delimitadas para esta investigación.

3.4 Procedimiento para la aplicación del instrumento

Retomando la propuesta de Díaz et al. (2013), la segunda etapa corresponde a la apertura; cuando se está con la persona a la cual se pretende entrevistar, en la que se plantean los objetivos que se buscan con la entrevista, y de igual forma es el momento oportuno para solicitar el consentimiento. Como tercera etapa es precisamente el desarrollo, en el cual se intercambia información siguiendo la guía

de preguntas. Y como última etapa: el cierre, momento en el que se anticipará el final de la entrevista para que el entrevistado recapitule lo que ha dicho y dar la posibilidad u oportunidad de que profundice o exprese ideas que no ha mencionado.

Dichas etapas se recorrieron en dos ocasiones debido a que, una vez contactados los participantes, se eligió a uno de ellos al azar para aplicar el instrumento piloto. Con este último se tuvo la posibilidad de realizar algunas modificaciones en la estructura de las preguntas: el orden, la claridad, así como considerar la duración de la entrevista, ajustar su extensión, incluso considerar el lugar en el que se llevarían a cabo las entrevistas. Estos ajustes se basaron en la retroalimentación y observaciones por parte de investigadoras que llevan el seguimiento y acompañamiento de este estudio.

Una vez implementadas las modificaciones necesarias, se procedió a llevar a cabo una segunda ronda de aplicación del proceso, que incluyó las tres etapas mencionadas previamente. En esta ocasión, se aplicaron las mejoras al instrumento de investigación, lo que permitió una mayor claridad en las preguntas y una mejor adaptación a los participantes. Este enfoque reacondicionado contribuyó a obtener datos más precisos y relevantes para la investigación.

Como resultado de esta segunda aplicación, se llevaron a cabo un total de diez entrevistas definitivas. Estas entrevistas se realizaron con rigor metodológico y se centraron en explorar a profundidad las experiencias, perspectivas y opiniones de los participantes.

3.5 Procesamiento de la información obtenida

Para estructurar y gestionar la información recopilada y producida durante la aplicación del instrumento de investigación, se adoptó el enfoque propuesto por Galeano (2001). Esta propuesta implicó utilizar la grabación de voz como técnica para registrar la información obtenida de las entrevistas. Antes de iniciar cada entrevista, se obtuvo el consentimiento explícito de los participantes, informándoles detalladamente sobre el propósito del estudio y asegurándoles que todos los datos recabados se utilizarían exclusivamente para fines académicos y científicos.

El consentimiento informado de los participantes fue fundamental para asegurar la ética en la investigación y proteger los datos de los sujetos involucrados. Al informar a los entrevistados sobre el uso previsto de su información y obtener su consentimiento voluntario, se buscó la transparencia y establecer una relación de confianza entre ambas partes.

La grabación de voz se seleccionó como método de registro debido a su capacidad para capturar con precisión las respuestas de los entrevistados, garantizando así precisión y confiabilidad de los datos proporcionados por la persona entrevistada. Además, esta técnica facilita la posterior transcripción y análisis de las entrevistas, permitiendo una revisión minuciosa de la información y una interpretación más detallada de los hallazgos.

Para facilitar el proceso de análisis de la información obtenida en las entrevistas, se implementó una estrategia que consistió en la creación de una base de datos en Excel. Esta base de datos sirvió como herramienta para transcribir sistemáticamente cada una de las entrevistas, permitiendo así la construcción de un sistema categorial que organiza y estructura los datos de manera eficiente.

Esto significó llevar a cabo un proceso, que en primer lugar consistió en la reducción de datos, en segundo lugar, la disposición y transformación de estos, para finalmente llegar a la obtención y verificación de conclusiones (Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005). La transcripción se llevó a cabo de forma directa, siguiendo un enfoque por pregunta y categoría de análisis. Considerando lo propuesto por Osses, Sánchez e Ibáñez (2006) la categorización funcionó para clasificar los conceptos de las unidades de análisis, y posteriormente se realizó la respectiva codificación de las mismas, en este caso; con marcas visuales para cada una (colores).

En primera instancia, se elaboró una matriz general que recopilaba todas las entrevistas, lo que proporcionó una visión panorámica de los datos recabados. Posteriormente, se crearon cuadros separados para cada pregunta, en los cuales se registraron las respuestas de cada entrevistado, clasificadas y codificadas según las categorías consideradas.

Esta forma de organización de datos permitió respaldar los hallazgos identificados en el estudio, ya que cada respuesta se vinculaba claramente con su correspondiente categoría de análisis. Además, esta estructura facilitó la identificación de similitudes en las respuestas entre los participantes, así como la diferenciación de percepciones personales. También permitió evidenciar posibles vacíos o áreas de interés que requerían mayor exploración.

La elaboración de una base de datos en Excel para el vaciado de la información de las entrevistas brindó una manera organizada y sistemática para analizar y aprovechar al máximo los datos recopilados, apoyando así la validez y la profundidad del estudio. Al mantener esta sistematización, se potencia la triangulación del dato proporcionado por el entrevistado, lo que implica la comparación y contrastación de la información obtenida. La triangulación se llevó a cabo entre los datos recabados durante las entrevistas, la teoría que se ha revisado y la propia mirada, como lo menciona Cisterna (2005); al traer la teoría a los datos recopilados en el trabajo de campo, para poder hacer una discusión reflexiva.

Esta triangulación es fundamental para enriquecer el análisis e interpretación de los datos, porque permite validar y corroborar los hallazgos a través de diferentes fuentes de información. Al integrar los datos de las entrevistas con la teoría existente y la visión propia, se facilita una comprensión más completa y profunda. Mantener la sistematización de la información recopilada durante las entrevistas permite realizar una triangulación efectiva del dato, integrando diferentes perspectivas y fuentes de información para enriquecer el análisis e interpretación.

Es importante señalar que, parte de los objetivos de esta investigación atendía a conocer la trayectoria laboral de los entrevistados y además de esto, identificar en ella la precariedad laboral. Todo esto con la finalidad de poder analizar todas las implicaciones que esta última ha tenido en su calidad de vida a lo largo de los trabajos recorridos.

Para lograrlo, primero se contemplaron todos empleos por los que los participantes atravesaron y, en cada uno de ellos se identificaron las dimensiones que abarca la precariedad laboral. Posteriormente con la información recopilada se pudo hacer

una categorización de dichas trayectorias en tres, contemplando lo referido por Casal et al. (2006) y Santamaría (2011). Para después analizar la manera en que la presencia de condiciones laborales precarias ha afectado su día a día de los entrevistados, al satisfacer sus necesidades.

Como se mencionó previamente, eso facilita el cumplimiento de los objetivos de la investigación y promueve un mayor entendimiento del fenómeno estudiado. Esta reflexión implica analizar críticamente los hallazgos, identificar información significativa, y generar nuevas ideas que contribuyan al avance del conocimiento en el área de estudio.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo proporciona una visión detallada y significativa de la información que fue recopilada durante el trabajo de campo. En la primera parte, se lleva a cabo una descripción de los participantes del estudio, que son parte indispensable en la investigación. Aquí se detallan las características del perfil de los sujetos involucrados, incluyendo el sexo, edad, estado civil, lugar de residencia, y año en el que egresaron. Además de presentar estos datos, se facilita un panorama general acerca de quienes son las personas entrevistadas.

Posteriormente se analizan las trayectorias laborales de los participantes tomando en cuenta los trabajos que han desarrollado, el vínculo con su preparación universitaria, motivos de cambio, dificultades para encontrar empleo, junto con su rotación, evidenciando la complejidad del mercado de trabajo ante el exceso de oferta. Para hacer una primera clasificación en las trayectorias diferenciando en aquellas que son forzadas y aquellas construidas.

Además, se identifican las cuatro dimensiones que abarca la precariedad laboral en el recorrido laboral de los jóvenes participantes. Distinguiendo la parte temporal, organizacional, social y la económica. Con la finalidad de tener los datos necesarios para tipificar la trayectoria en: precarizada, de precariedad y flexible, tomando en consideración todos los aspectos anteriores.

Finalmente, teniendo la trayectoria laboral de cada uno de los participantes, junto con sus características y logrando clasificarlas, se llega al análisis de la calidad de vida de los jóvenes participantes en su recorrido laboral, tomando en cuenta cada una de las necesidades propuestas, las cuales se dividen en: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Con la finalidad de comprender las implicaciones que han tenido las precarias condiciones laborales por las que han atravesado.

4.1 Descripción de los participantes

Los jóvenes que formaron parte de este estudio fueron seis mujeres y cuatro hombres², cuyas edades van desde los veinticuatro a los veintiocho años, resultando una edad promedio de veinticinco años. La mayoría son solteros, sólo una de ellas vive con su pareja, pero en unión libre, y otra de las participantes está casada. Los años de egreso oscilan entre el 2019 y el 2022; periodo que se ha señalado con el mayor exceso de oferta de esta carrera. Específicamente, sólo uno de ellos egresó en 2019, seis en el 2020, dos en el 2021 y uno en el año 2022. Hasta el momento de la aplicación del instrumento, todos los egresados mantienen su lugar de residencia dentro del Estado de Tlaxcala, en sus respectivos municipios (Ver tabla 9).

Tabla 9

Datos generales de los entrevistados

Seudónimo	Sexo	Edad	Estado civil	Lugar de residencia	Año de egreso
Flor	Mujer	26	Unión libre	Zacatelco	2019
Carlos	Hombre	24	Soltero	Contla	2021
Guadalupe	Mujer	24	Soltero	San Cosme Xalostoc	2020
Luis	Hombre	25	Soltero	Huamantla	2020
Héctor	Hombre	28	Soltero	Tlaxcala	2022
David	Hombre	25	Soltero	San Pablo Apetatitlán	2020
Luisa	Mujer	25	Soltero	Natívitás	2020
Karla	Mujer	24	Soltero	San Cosme Xalostoc	2020
Isabela	Mujer	25	Casada	Acuitlapilco	2020
Carolina	Mujer	25	Soltero	Tlaxco	2021

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

² Los nombres de los jóvenes entrevistados fueron sustituidos por seudónimos para proteger su identidad.

Flor

Es una joven de 26 años, enfrenta la difícil tarea de equilibrar la maternidad con su vida profesional y personal en el municipio de Zacatelco, donde reside con su pareja y sus dos hijos de ocho meses de edad. Desde el nacimiento de sus gemelos, ha dedicado todo su tiempo a la crianza de sus hijos y al cuidado del hogar, renunciando temporalmente a su carrera profesional para priorizar a su familia. Aunque su pareja actualmente asume la responsabilidad financiera del hogar, ella no ha dejado de lado sus propias aspiraciones y sueños profesionales. Desde su egreso universitario, ha experimentado una rotación significativa en los trabajos que ha tenido, enfrentándose a una variedad de roles que en su mayoría no estaban directamente relacionados con su carrera. Ahora, mientras se dedica por completo a la crianza de sus hijos, Flor sigue manteniendo su ambición de regresar al mundo laboral en el momento adecuado.

Carlos

Es un joven de 24 años, tiene un hijo, pero vive solo. A pesar de que se encuentra viviendo de manera independiente, la propiedad es parte de la casa de sus padres, ubicada en el municipio de Contla. Antes de egresar ya había conseguido su primer empleo y se mantuvo todavía un mes en él cuando terminó la licenciatura, sin embargo, él sabía que quería acceder a otro tipo de actividad que tuviera relación con su carrera. En su caso específicamente, como tal no es que cambiara de trabajos, más bien ha sumado la cantidad de empleos a partir del segundo que obtuvo.

Guadalupe

Es una chica de 24 años, soltera, radica en San Cosme Xalostoc y es la mayor de tres hermanos, vive con ellos y con sus padres. Cuando ella egresó de la carrera desafortunadamente lo hizo en tiempos de pandemia, y las dificultades para incorporarse al mercado laboral eran todavía mayores. Por eso optó por iniciar en el negocio familiar del que es dueño su padre, quien posteriormente le daría la oportunidad de trabajo a su hermana menor, razón por la que tuvo que buscar un

segundo empleo. No ha tenido una rotación laboral extensa, sin embargo, en el trabajo donde se encuentra actualmente es el primero que realmente tiene que ver con su carrera.

Luis

Un joven soltero de 25 años, reside en el municipio de Huamantla con sus padres. Tras finalizar su licenciatura, enfrentó dificultades para encontrar empleo en la Entidad debido a las complicaciones generadas por la pandemia. En busca de oportunidades laborales, tomó la decisión de trasladarse a Nuevo León, específicamente a la ciudad de Monterrey, donde finalmente consiguió su primera oportunidad de trabajo. Sin embargo, diversas circunstancias lo llevaron de regreso al Estado de Tlaxcala, donde la ayuda de una amiga se convirtió en un puente de apertura profesional.

Héctor

Un joven soltero de 28 años, reside en el municipio de Tlaxcala, donde lleva una vida independiente. Aunque no ha tenido una rotación laboral muy grande, ha experimentado períodos cortos de empleo, generalmente de menos de medio año en cada posición que ha ocupado. Durante su segundo trabajo, enfrentó una tragedia personal cuando su madre falleció debido a complicaciones de salud, ella era la única persona con la que compartía la vivienda. Esta pérdida lo sumergió en un período de profunda responsabilidad, ya que tuvo que asumir todos los compromisos que su madre solía manejar, incluyendo la resolución de asuntos pendientes que ella dejó inconclusos.

David

Es un chico de 25 años, reside en el municipio de San Pablo Apetatitlán junto con sus padres y dos hermanos. A pesar de su juventud, padece hipertensión arterial, una condición que le obliga a mantener un control de sus niveles de presión. Esta enfermedad, aunque manejable, ha sido una constante preocupación en su vida diaria. David ha experimentado una serie de trabajos de corta duración, con

períodos que generalmente no superan los seis meses en cada puesto. Sin embargo, su situación laboral ha tomado un giro más estable recientemente, ya que en su empleo actual ha permanecido por un período más prolongado en comparación con los anteriores.

Luisa

Una joven de 25 años, comparte su hogar en el municipio de Nativitas con sus padres y dos hermanos, donde además de desempeñar su actividad principal, colabora activamente en el negocio familiar. Su transición desde la universidad al mundo laboral fue complicada, ya que su egreso coincidió con la pandemia. Ante la dificultad de encontrar oportunidades de trabajo, optó por el autoempleo como su primera incursión en la esfera profesional. Este paso inicial no solo le proporcionó un medio de subsistencia, sino que también le permitió desarrollar habilidades en el emprendimiento. A lo largo de su carrera ha tenido la ventaja de estar en trabajos que están relacionados con su licenciatura. Aunque su rotación no ha sido extensa, cada experiencia ha contribuido a su crecimiento personal y profesional.

Karla

Es una chica de 24 años, reside en el municipio de San Cosme Xalostoc junto con su madre, compartiendo un hogar. Karla ha experimentado una rotación significativa de trabajos, enfrentándose a diferentes desafíos y oportunidades en el camino. Aunque no todos sus empleos han estado directamente relacionados con su carrera, cada experiencia ha sido una oportunidad para aprender. Desde su primera actividad hasta la más reciente, ha demostrado una admirable capacidad de resiliencia, enfrentando nuevos entornos laborales con determinación. A pesar de las breves duraciones de la mayoría de sus trabajos (excepto uno) estos períodos no han disminuido su deseo de seguir avanzando y preparándose para un futuro profesional más prometedor. Con una mentalidad enfocada en el crecimiento y la mejora continua, ella está decidida a ampliar sus habilidades y conocimientos con la esperanza de encontrar un espacio que le brinde mejores oportunidades y le permita alcanzar sus objetivos profesionales.

Isabela

Es una joven de 25 años, reside junto a su esposo en la localidad de Acuitlapilco, en el municipio de Tlaxcala. Desde su adolescencia, ella ha enfrentado desafíos de salud relacionados con su peso, una situación que ha influido significativamente en diversos aspectos de su vida, incluido el aspecto profesional. Durante sus años universitarios, destacó como una estudiante inteligente y dedicada, sin embargo, la realidad no siempre fue tan favorable para ella. A pesar de sus esfuerzos y habilidades, Isabela ha experimentado una rotación considerable de empleos, pero, actualmente ha tomado la decisión de darse un descanso en cuanto a lo laboral, optando por dedicarse por completo a las labores del hogar, para que en este periodo de pausa pueda encontrar la oportunidad de mejorar emocionalmente, con el apoyo de su esposo.

Carolina

Una chica de 25 años, comparte su hogar en el municipio de Tlaxco con sus padres, con quienes divide los gastos del hogar. El comienzo de su vida profesional estuvo marcado por el desafío de graduarse durante la pandemia, lo que dificultó su búsqueda de empleo. Aunque su rotación es relativamente pequeña; ninguno de ellos ha estado relacionado con su licenciatura, pero ha encontrado en su trabajo actual una mayor duración. Este hecho ha sido una fuente de motivación para Carolina, quien se ha comprometido consigo misma a seguir preparándose.

4.2 Trayectoria laboral de los jóvenes egresados bajo un esquema de precariedad

Las trayectorias laborales del grupo de estudio se analizan a partir del número de trabajos, cuáles han sido los empleos en los que se han desempeñado, junto a la relación con su preparación profesional, la duración en ellos, y los motivos para cambiar de uno a otro a partir de que egresaron del nivel superior, con la finalidad de realizar una clasificación de su recorrido.

Las diez personas que fueron entrevistadas mantienen un número mínimo de tres empleos por los que han atravesado. Sin embargo, algunos han tenido más

movilidad que otros. En el caso de Flor, David, Karla e Isabela, han tenido una rotación mayor que los demás, se puede apreciar que los años que han transcurrido desde que egresaron de la universidad no son determinantes para considerar el número de trabajos por los que han pasado (Ver Tabla 10), porque se observa que algunos jóvenes que han concluido sus estudios de nivel superior en el mismo año, han tenido más que otros.

Ante esta situación, se retoma lo que plantea Santamaría (2011), quien refiere a que un trabajo que durara para siempre está lejos de llegar a ser posible, porque es difícil encontrar consistencia en la estabilidad laboral. Junto con (Pérez-Islas (2009), confirmando una de las tres rupturas significativas en la cuarta transformación de la juventud: escasas oportunidades que tienen los jóvenes para asegurar un empleo permanente y estable. De esta forma, se muestra que los entrevistados son el claro ejemplo de que un empleo en el que se pudiera permanecer por toda una vida, ha quedado atrás.

Tabla 10

Número de trabajos de los jóvenes a partir de su egreso de la universidad

<i>Año de egreso</i>	<i>Seudónimo</i>	<i>Número de trabajos desde su egreso</i>
2019	Flor	7
	Guadalupe	3
2020	Luis	3
	David	5
	Luisa	3
	Karla	6
	Isabela	5
	Carlos	4
2021	Carolina	3
	Héctor	3

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

De acuerdo con la rotación laboral que cada uno de los entrevistados ha tenido, no todos los trabajos en los que se han colocado tienen relación con su preparación universitaria (Ver Tabla 11), de hecho, ninguno coincidió en su totalidad con puestos

que se relacionen con su licenciatura. En el caso de Flor, ha tenido una rotación amplia, y de los siete trabajos, cuatro han tenido vinculación con sus estudios. Un caso similar al de Karla, quien de los seis trabajos a lo largo de su trayectoria; únicamente dos se relacionan con la licenciatura de egreso. Pero también se encuentran otros casos como el de Carlos, Luis y Luisa, quienes han tenido la oportunidad de desempeñarse más en empleos que sí se asocian con su preparación, debido a que se muestra que la mayor parte de su recorrido laboral se enlaza con trabajos propios de su formación académica.

Tabla 11
Trabajos recorridos de los entrevistados

Seudónimo	Trabajos relacionados	Trabajos no relacionados
Flor	✓ Despacho contable, haciendo conciliaciones bancarias ✓ Negocio de agroquímicos, en logística ✓ Grupo ambiental, en seguridad e higiene ✓ Negocio de cocinas, como administradora principal	▪ Hotel, como recepcionista ▪ Crepería, en el área de cocina ▪ Call center, atendiendo clientes
Carlos	✓ Empresa textil, gerente administrativo ✓ Comercializadora de textiles, área de ventas ✓ Empresa textil, en marketing y ventas ✓ Mueblería, en la parte de inventarios	▪ Empresa textil, como operador de máquinas
Guadalupe	✓ Empresa de autobuses, como auxiliar administrativo y después en recursos humanos	▪ Verdulería, área de cobro ▪ Chilería, área de cobro y compras
Luis	✓ Empresa de autoservicios, en cuentas por cobrar ✓ Empresa de autobuses, como auxiliar contable y después en logística y contraloría	▪ Call center, como agente telefónico
Héctor	✓ Proyecto de consultoría, en el análisis de la relación jefe-empleado	▪ Empresa de venta de autos, como agente telefónico ▪ Secretaría de medio ambiente, en el área de comunicación
David	✓ Empresa multinacional de bebidas, como auxiliar de bodega ✓ Abastecedora de materiales, como auxiliar de bodega y luego supervisor	▪ Empresa textil, en el monitoreo de la producción de hilo ▪ Empresa de lácteos, recopilando documentos ▪ Fábrica de papel, en el suministro de piezas para las máquinas
Luisa	✓ Docente en un CBTIS, en materias económicas-administrativas ✓ Secretaría de trabajo como auxiliar administrativo	▪ Emprendimiento, en la venta de bisutería
Karla	✓ Empresa de transformación, en el área de facturación e inventarios ✓ Empresa de consultoría, en el control de facturas y atención al cliente	▪ Instituto de inglés, como recepcionista ▪ Financiera, en trabajo de campo buscando clientes ▪ Programa sembrando vidas, revisando las unidades de producción ▪ Agencia de marketing y publicidad, como auxiliar de oficina

Isabela	✓ Empresa de telecomunicaciones, como auxiliar regional de mercadotecnia ✓ Constructora, como encargada de toda la administración ✓ Empresa de autoservicios, como administrativa de gerencia	▪ Banco, en la revisión y autorización de préstamos ▪ INE, como supervisor electoral
Carolina		▪ Parque de atracciones, en el área de caseta y cocina ▪ Centro de acopio de jitomate, en la selección del producto ▪ Ayuntamiento, en el área de control y comando

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Como se ha observado, todos los jóvenes entrevistados tienen una preparación profesional que no es suficiente para obtener puestos de trabajo que se vinculen directamente con su formación y que se encuentren laborando de acuerdo con el perfil de egreso que muestra la Universidad Autónoma de Tlaxcala en su oferta académica (2023), debido a que existen otros factores externos (fuerzas del mercado o cuestiones sociodemográficas) como lo menciona Méndez (2016), que escapan de las manos de los egresados. Muestra de ello, también son los obstáculos que han tenido que enfrentar para encontrar trabajo, como refiere la Figura 7.



Figura 7
Principales dificultades al conseguir trabajo

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Entre los más relevantes se encuentran primero, la falta de experiencia y el salario, seguido de la distancia y, para algunos; no tener contactos que les faciliten la

inserción al mundo laboral directamente a un buen empleo. Así como otras cuestiones como la edad, las prestaciones o que no haya trabajo con relación a lo estudiado. Considerando a Fernández (2010), quien plantea que, la variabilidad y esas discontinuidades pueden explicarse debido a que los empleados son elementos a penas estáticos por dos razones: por la experiencia que obtendrán en el trabajo o por presión sobre ellos. Entonces, se pudiera encontrar en estos dos motivos (principalmente el primero), el hecho de que la falta de experiencia sea un eje rector en la inserción al mundo laboral.

4.2.1 La transición de un trabajo a otro

Como se expuso previamente, la falta de práctica toma un papel relevante al ser una condición idónea para que los jóvenes acepten quedarse en un trabajo sin importar otra cosa más que adquirir experiencia. Es aquí donde la teoría de segmentación de mercado cobra relevancia, al explicar en gran medida los cambios en la demanda que afectan más a los jóvenes, de acuerdo con Tokman (2006) y Fernández (2010). Este enfoque conduce a la contratación de trabajadores en el mercado secundario, donde la falta de inversión y las condiciones laborales deficientes causarán una alta rotación de empleados. Los jóvenes que ingresan al mercado laboral aspirando a trabajar en el segmento primario deben primero pasar por el mercado secundario para adquirir experiencia, lo que contribuye a esta rotación.

Entonces, el mercado secundario es el que absorbe esta discrepancia que existe entre la elevada cantidad de oferta que tienen los egresados de esta licenciatura, comparado con su demanda. De esta manera se confirma que se mantienen entonces en una sección que carece de valor comparable a la primera, donde en esta última hay condiciones laborales más favorables e incluso oportunidades de ascenso. Pero al estar a la expectativa y espera de alcanzar mejores puestos, se ven orillados a mantenerse mientras rotando en el segmento secundario.

Además de esto, las razones para cambiar de un trabajo a otro son significativas (Ver Figura 8), si bien los motivos en los participantes varían, se destacan tres que

son los más relevantes. Una de estas razones es la usencia de un trabajo que tuviera relación para lo que ellos fueron preparados en su formación universitaria, otro de ellos y el que fue más mencionado; eran cuestiones que tenían que ver con las condiciones laborales en las que se encontraban: el salario insuficiente e inseguro, los horarios extendidos y el exceso en las actividades realizadas; hacían que el trabajo se volviera cada vez más pesado, *“Me salí porque hay horario de entrada, pero no de salida. Era muy cansado para mí, todo el estrés y las responsabilidades que tenía hicieron que renunciara”* (David, 25 años, 04 de noviembre de 2023). Además de algunos que no tuvieron la opción de recontractación porque eran trabajos por temporada establecida o contrato determinado.



Figura 8

Razones para cambiar de trabajo

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Y, por último, influyeron cuestiones personales relacionadas sobre todo con su familia, por ejemplo, Flor por la maternidad. En el caso de Guadalupe, estaba empleada en el negocio familiar, pero básicamente fue “despedida” por su padre porque su hermana menor también necesitaba un trabajo, y tuvo que cambiar forzosamente. Héctor mudó de su segundo al tercer trabajo por el fallecimiento de su madre, debido a que para él era importante hacer esta variación porque dicho empleo era *home office*, y quería buscar otra cosa que no lo llevara a estar tanto tiempo en casa y estuviera la mayor parte del tiempo en un lugar que le recordara

la ausencia de su madre. Al igual que Luis quien, al cambiarse de residencia a otro Estado en busca de otras oportunidades laborales, decidió regresar porque toda su familia se había quedado en Tlaxcala. Para él fue un lapso complicado seguir trabajando en un lugar lejos de ellos, razón suficiente para tomar la decisión de regresar y, debido a esto, cambiar otra vez de trabajo.

Así, los cambios existentes que provocan rotación de trabajos se diferencian entonces, de dos maneras: la primera de ellas porque la persona construye su propia trayectoria propiciando la movilidad, mientras que la segunda se da por una situación obligada debido a las condiciones laborales y económicas que, forzan a la persona a mudar de un trabajo a otro (Santamaría, 2011). Lo anterior se ilustra en la Figura 9 aplicado a los entrevistados.

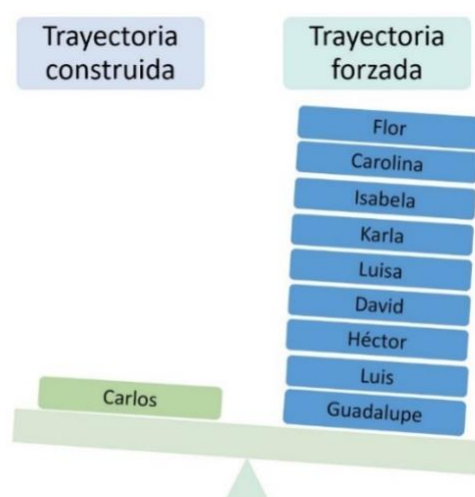


Figura 9

Diferenciación de la rotación laboral

Nota. Elaboración propia a partir de Santamaría (2011) y trabajo de campo

En estos casos, la mayor parte de los jóvenes participantes han tenido movilidad por situaciones que los han orillado a hacerlo, sobre todo por las condiciones laborales, a excepción de Carlos quien ha construido su trayectoria de esa manera por elección propia. Con lo mencionado, sale a relucir la primera ruptura de la cuarta transformación de la juventud que comenta Pérez-Islas (2009), al tener una reducida oportunidad de ejercer agencia y hacer elecciones libremente.

La naturaleza de los trabajos a los que han tenido acceso, crea barreras significativas y dificultades ante estas circunstancias laborales, así como la ausencia de oportunidades de ascenso para su desarrollo profesional que podría permanecer estancado y que, a la vez, representa una fuerza restrictiva para establecer metas a largo plazo, en la mayoría de los casos.

Un aspecto interesante a considerar, son los motivos por los cuales se han sentido más satisfechos en un trabajo durante su recorrido laboral. Las razones varían; particularmente tres de los entrevistados destacan que el trabajo donde se han sentido más satisfechos es porque estaba relacionado con su carrera, otros tres por el ambiente laboral, dos por la adquisición de experiencia, y dos porque tenían un mejor salario, lo cual es representado en la Figura 10.

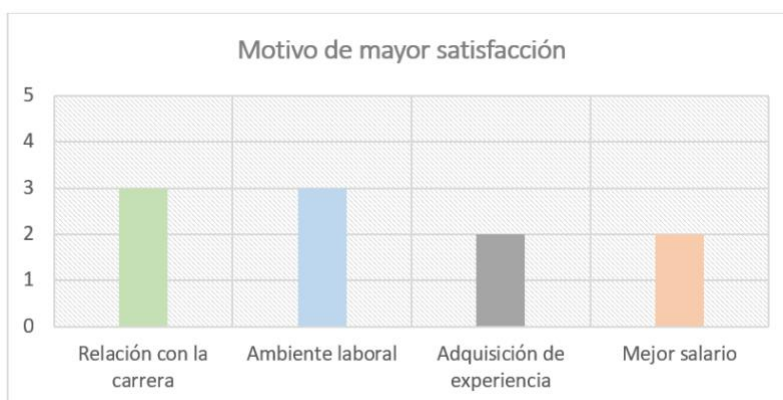


Figura 10

Razones por las que hubo mayor satisfacción en un trabajo a lo largo de su trayectoria

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Los aspectos mencionados anteriormente, como la conexión entre la formación académica y el empleo, así como las condiciones laborales, desempeñan un papel crucial en la satisfacción de los jóvenes participantes. Cuando existe una clara correspondencia entre los conocimientos adquiridos durante la educación y las responsabilidades del trabajo, los entrevistados se sienten mejor. Además, unas condiciones laborales favorables, que incluyan un salario justo, de la mano con un buen ambiente laboral, contribuyen significativamente a la satisfacción en el empleo.

4.3 Identificación de las dimensiones de la precariedad en la trayectoria laboral de los jóvenes profesionistas

Previamente se dio un recorrido a las trayectorias laborales de los jóvenes participantes, pero esta sección se centra específicamente en las cuatro dimensiones que engloba la precariedad, identificadas en los trabajos por los que ellos han atravesado. La precariedad laboral se ha entendido como aquella carencia o insuficiencia de beneficios sociales que aseguren a los empleados condiciones de trabajo dignas, con la finalidad de llevar una vida mejor. De ahí, es importante visualizar primero la manera en que los entrevistados entienden la precariedad laboral, obteniendo diversas respuestas que se reflejan en la Figura 11.



Figura 11

Percepción de los entrevistados respecto a lo que es precariedad laboral

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

De las respuestas obtenidas, tres de ellas reflejan total sinceridad sobre el desconocimiento del concepto, pero, aun así, hicieron el intento por contestar. Se observa que seis de los jóvenes en sus repuestas, hacen referencia al salario. La mitad también coincidió en la falta de trabajo u oportunidades, dos consideran la parte de las prestaciones, uno tomó en cuenta la rotación de trabajos y, otra entrevistada en la misma dirección, mencionó la poca duración en el empleo. Para Martínez et al. (2019), es la ausencia de un conjunto mínimo de estándares socioeconómicos que aseguren condiciones de vida dignas para los trabajadores. Incluyendo la ausencia o duración breve de contrato, limitaciones para ascender de puesto, nivel salarial bajo o insuficiente, así como la disminución de prestaciones laborales y una débil protección social.

La falta de precisión en las respuestas de los jóvenes, refleja un notorio desconocimiento sobre el término. Si bien hay algunas de ellas que tienen que ver en cierta medida con lo que es, o se relaciona en algunos aspectos; no hubo realmente una respuesta que fuera completamente concreta. Entonces, existe desinformación sobre la comprensión de la precariedad laboral en los entrevistados.

4.3.1 Dimensión temporal

La precariedad laboral ha sido un concepto trabajado de manera multidimensional, de acuerdo con diversos autores, una de ellas en la que coinciden es la dimensión temporal. Guadarrama et al. (2014) menciona que hace alusión “al grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo” (p.21). Para ello primero se detalla la relación contractual en los trabajos de los jóvenes participantes (Ver Tabla 12).

Tabla 12

Contratos en los trabajos recorridos

Seudónimo	Tipo de contrato						
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7
Flor	No	No	No	No	Determinado	Indefinido	No
Carlos	No	Indefinido	Indefinido	Indefinido	No		

Guadalupe	No	No	Indefinido				
Luis	Indefinido	De prueba	Indefinido				
Héctor	Determinado	Indefinido	No				
David	No	Determinado	Indefinido	De prueba	Indefinido		
Luisa	No	Indefinido	Indefinido				
Karla	No	Indefinido	Determinado	No	No	Indefinido	
Isabela	Indefinido	No	Determinado	No	Indefinido		
Carolina	No	No	Determinado				

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

La tabla anterior muestra que, en el caso particular de Flor, Guadalupe, Héctor, David, Karla, Isabela y Carolina, la mayoría de sus trabajos han carecido de contrato o han sido por tiempo definido. Expresado de manera amplia (ver Figura 12), se aprecia que lo que más persiste es la ausencia de relación contractual (color rojo), posteriormente aquellos por tiempo indefinido (color amarillo), y por último los que son por tiempo determinado o de prueba (color verde). Sin embargo, si consideramos ambos casos (donde no existen y los que son por cierto tiempo) existe una marcada diferencia de ambos, comparado con aquellos que son por tiempo indeterminado.

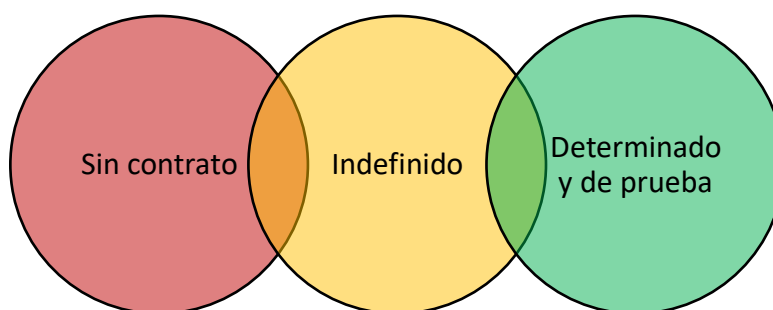


Figura 12

Relación contractual en los trabajos recorridos

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

A lo que Calvo (2015) se refiere al mencionar que los trabajadores con contratos temporales son los que tienen más riesgo de ser despedidos, debido a que son aquellos a los que menos cuesta despedir. Además, se observa precisamente la existencia y la vez, heterogeneidad que surge a raíz de los modelos de empleo que

resaltan variabilidad en los tipos de contrato (Aimetta, 2004), como lo son aquellos de prueba o determinados, cuyas modalidades son legalizadas, marcando uno de los cuatro acontecimientos negativos para la fuerza de trabajo, según Méndez (2016), llamado desregulación laboral. Esta circunstancia desprotege cada vez más al trabajador, debilitando las normas laborales (Lasierra, 2019).

Por consiguiente, los contratos temporales y los períodos de prueba añaden inseguridad y falta de estabilidad laboral. Aunque los períodos de prueba pueden servir para evaluar el desempeño, en ocasiones se aprovechan de manera injusta, lo que expone a los jóvenes a una mayor fragilidad en el ámbito laboral. Siguiendo esta línea, se preguntó también a los egresados acerca de la inseguridad o incertidumbre que consideraban en los trabajos que tuvieron (ver Figura 13).

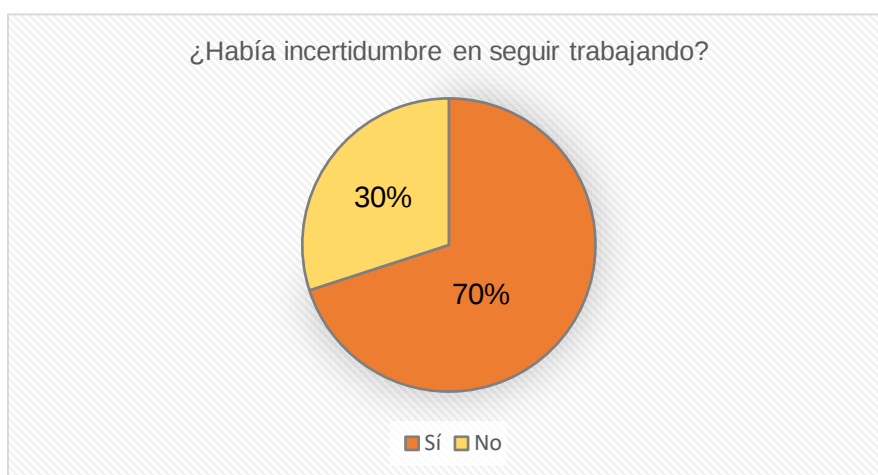


Figura 13

Incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Guadalupe y David son casos en los que, en la mayoría de sus trabajos recorridos no había incertidumbre. Sin embargo, los otros ocho entrevistados reflejan en más de la mitad de su trayectoria laboral esa inseguridad respecto a la continuidad en sus empleos. Añadiendo a esto, hay situaciones como las de Karla y Luisa que, en todos sus trabajos han tenido incertidumbre sobre seguir laborando, incluso en el que se encuentran actualmente. De acuerdo con Calvo (2015), es importante

enfaticar el significado temporal, porque la inseguridad juega un papel relevante, ya que el trabajador eventual no está seguro de la duración de su empleo. A la par, la inseguridad es una parte crucial, porque propicia el deterioro de las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo planteado por Vejar (2014), al estar en una situación donde la posición del trabajador es endeble.

4.3.2 Dimensión organizacional

La segunda parte se refiere a las condiciones de trabajo, prestaciones, jornada laboral, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago y seguridad. En la Tabla 13 se ha registrado el número de horas que laboraban en cada uno de sus trabajos.

Tabla 13

Horas a la semana trabajadas

Seudónimo	Jornada laboral (horas a la semana)						
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7
Flor	30 hrs	54 hrs	30 hrs	18 hrs	36 hrs	60 hrs	
Carlos	32 hrs +	54 hrs	28 hrs	28 hrs	6 hrs		
Guadalupe	74 hrs	66 hrs	45 hrs				
Luis	42 hrs +	52 hrs	46 hrs				
Héctor	25 hrs	48 hrs +	45 hrs +				
David	65 hrs	48 hrs +	48 hrs +	55 hrs +	50 hrs		
Luisa	50 hrs +	15-25 hrs	45 hrs				
Karla	35 hrs	62 hrs	45 hrs	50 hrs	66 hrs	45 hrs	
Isabela	50 hrs +	No había horario establecido	35 hrs	36 hrs	55 hrs		
Carolina	20 hrs	60 hrs	60 hrs +				

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

La Ley Federal del trabajo (2022) permite una jornada laboral a la semana de cuarenta y ocho horas, fundamento suficiente para notar que todos los entrevistados han atravesado por lo menos por un trabajo que rebase ese límite. Recalcando que, del total de ellos, poco más de la mitad excede el límite permitido (Ver Figura 14). El caso de David es alarmante, porque en todos sus empleos se ha excedido el horario permitido. Otro caso a resaltar es el segundo trabajo de Isabela, que ni si

quiera contaba con una jornada establecida. Y Carolina, quien sólo en su primer empleo ha trabajado menos de cuarenta y ocho horas semanales, pero en el siguiente y el actual han sido alrededor de sesenta.

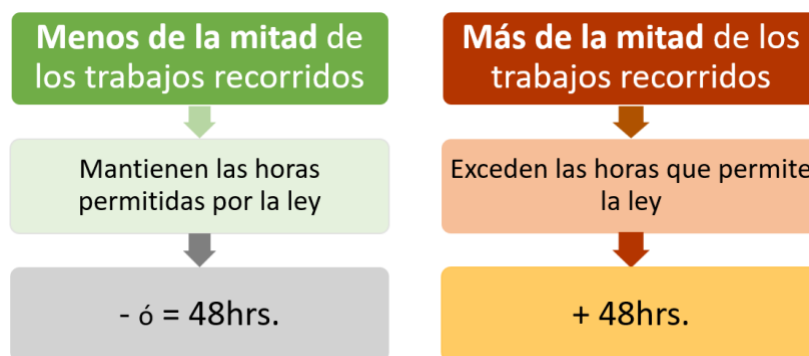


Figura 14

Trabajos de acuerdo con la jornada laboral autorizada

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Estas circunstancias confirman lo que Álvarez y Rivera (2018) comentan, al ser los jóvenes quienes se encuentran en empleos que demandan su atención durante todas las horas y días de la semana. Las expectativas respecto a que las personas sean capaces de realizar múltiples tareas, participar en diversas actividades y estar siempre disponibles, reflejan las nuevas dinámicas laborales del siglo XXI. Además, esa multihabilidad se encuentra permitida en el artículo 56 Bis. de la Reforma laboral 2012. Este artículo establece que “Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente” (p.45).

Desarrollar múltiples habilidades, aunque pueda tener ventajas, también puede dar lugar a entornos laborales donde se espera que los empleados desempeñen diversas funciones, lo que resulta en una carga de trabajo excesiva. Esto es evidenciado en el segundo trabajo de Luisa, donde la función principal era como docente (Ver Tabla 3), pero también hacía otras labores. “*A parte estaba en la parte contable, no me pagaban por eso*” (Luisa, 25 años, 27 de octubre de 2023). Por si fuera poco, el artículo referenciado anteriormente no ha tenido modificaciones

desde aquella reforma, tomando en cuenta el énfasis en la palabra “podrán” ser remunerados por ello, en lugar de “deberán”. Eso implica una cuestión de posibilidad, más no de obligación, cayendo en el punto de la desregulación laboral otra vez.

La siguiente cuestión que se ha tomado en cuenta para la dimensión organizacional son las prestaciones que se les han concedido a los jóvenes entrevistados en cada empleo, lo cual se ve reflejado en la Figura 15.

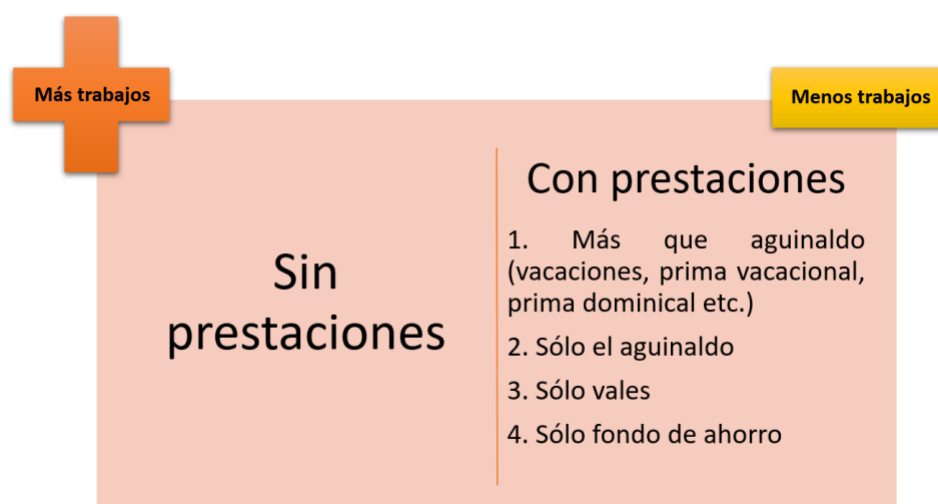


Figura 15

Prestaciones otorgadas en las trayectorias laborales

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

La mayor parte de los trabajos que han tenido los participantes han carecido de prestaciones en más de la mitad de ellos y, en aquellos en los que se les han otorgado algunas; predominan: el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional. En pocos casos se ofrecen vales o fondo de ahorro. Pero, igual que en el aspecto anterior, todos los entrevistados han tenido por lo menos dos trabajos que no les ofrecen ninguna prestación, y el caso particular de Luisa, quien desafortunadamente todos sus empleos han carecido de estas. Una cuestión importante es que la Ley Federal de Trabajo (2022), contempla como prestación la prima de antigüedad, que en ningún caso se observa. De acuerdo con Calvo (2015), esto es de gran

importancia al no ser aplicable el derecho a un ingreso por la antigüedad. Además, se trata de una de las complicaciones que tienen los trabajadores jóvenes: adquirir una vivienda y, a la vez, acelerar su proceso de emancipación.

4.3.3 Dimensión social

La tercera dimensión es comprendida como la “protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables; y protección social, es decir, acceso a los beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo” (Guadarrama et al., 2014, p. 21). Para ello se les preguntó si en sus trabajos contaban con algún tipo de seguro, y si fuera el caso; mencionar cuál o cuáles (Ver Tabla 14).

Tabla 14

Protección social y seguros

Seudónimo	Seguro (desempleo, gastos. médicos o seguridad social)						
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7
Flor	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada
Carlos	Nada	Seguro social	Seguro social	Seguro social	Nada		
Guadalupe	Nada	Nada	Nada				
Luis	Seguro de vida	Seguro de vida	Nada				
Héctor	Nada	Seguro social	Nada				
David	Nada	Seguro social	Seguro social y Seguro de vida	Nada	Seguro social y Seguro de vida		
Luisa	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada		
Karla	Nada	Nada	Seguro social y Seguro de vida	Nada	Nada	Seguro de vida	
Isabela	Seguro de vida	Nada	Seguro social	Nada	Seguro de vida		
Carolina	Nada	Nada	Nada				

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Todos los jóvenes participantes han atravesado por lo menos por un trabajo que no les ha ofrecido ninguna clase de protección social o seguro de algún tipo y, de hecho, la mayoría de estos trabajos no cuentan con ningún tipo de protección social (ver Figura 16). Se identifica que Flor, Guadalupe, Luisa y Carolina en toda su

trayectoria laboral no se les otorgó algún seguro. Es importante recalcar que, en las situaciones de Carlos, Héctor, David, Karla e Isabela a pesar de tener seguridad social, en el caso de la pensión de la cual pudieran disfrutar, conforme a Tavera (2021), será pagada por ellos mismos, en función del ahorro que tengan en su cuenta “Afore”, y el monto que reciban sólo podrá alcanzar hasta un cuarenta por ciento del último sueldo, ya que evidentemente son trabajadores registrados a partir del 1 de julio de 1997.



Figura 16
Protección social en los trabajos transitados

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Con la Figura 16 se evidencian las carencias en cuanto a los seguros en los empleos recorridos de los participantes, ya que la mayoría de ellos carecen de algún tipo de seguro (veintinueve trabajos). En cuanto a seguro social, solamente seis trabajos han contado con dicha prestación, se les ha otorgado seguro de vida sólo en cinco de ellos, tres contemplaban ambos tipos de seguros mencionados, y en ningún trabajo se mencionó algún seguro de desempleo. Esto refleja las deficientes condiciones de protección a los trabajadores entrevistados.

4.3.4 Dimensión económica

La última dimensión se refiere al pago suficiente y la progresión salarial, visualizada en la Tabla 15. En la cual, Héctor, David, Karla e Isabela, reflejan variaciones en

cuanto a sus ingresos mensuales desde su primer trabajo hasta el último, es decir; no ha sido un progreso uniforme y lineal en el que conforme avanzan de empleo ganan mejor. En el caso de los demás sí ha sido de esa manera, recordando que específicamente Carlos, no es que haya cambiado de trabajo a partir del segundo, más bien ha sumado los otros tres, por eso se considera con progresión salarial del primero al segundo empleo.

Tabla 15

Ingreso mensual obtenido en los trabajos recorridos

Seudónimo	Ingreso mensual						
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7
Flor	\$ 3,000.00	\$ 4,500.00	\$ 2,000.00	\$ 3,000.00	\$ 6,000.00	\$ 4,000.00	\$ 7,000.00
Carlos	\$ 3,400.00	\$ 18,000.00	\$ 4,000.00	\$ 6,000.00	\$ 5,000.00		
Guadalupe	\$ 4,000.00	\$ 4,000.00	\$ 15,000.00				
Luis	\$ 6,800.00	\$ 13,000.00	\$ 16,000.00				
Héctor	\$ 12,000.00	\$ 9,000.00	\$ 12,000.00				
David	\$ 4,500.00	\$ 8,500.00	\$ 12,000.00	\$ 6,000.00	\$ 9,500.00		
Luisa	\$ 5,000.00	\$ 8,000.00	\$ 11,000.00				
Karla	\$ 4,000.00	\$ 7,000.00	\$ 6,500.00	\$ 5,000.00	\$ 8,000.00	\$ 7,000.00	
Isabela	\$ 4,800.00	\$ 18,000.00	\$ 20,000.00	\$ 7,000.00	\$ 13,000.00		
Carolina	\$ 4,000.00	\$ 5,000.00	\$ 9,180.00				

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Sin embargo, tomando en cuenta lo que presenta el Instituto Mexicano para la Competitividad (2022), el egresado de la carrera en Administración obtiene un salario mensual promedio de \$12,788.00 de las personas ocupadas. Lo que no se ve reflejado, debido a que treinta y siete de los trabajos referidos por los entrevistados no alcanzan dicho ingreso, y apenas seis lo igualan (ver Figura 17).



Figura 17

Ingreso mensual de acuerdo con el IMCO, en los trabajos de los entrevistados

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Un aspecto considerable es la edad, debido a que todos ellos tienen menos de veinte nueve años y, el IMCO arroja que, aquellos profesionistas que tiene menos de treinta años obtienen una remuneración menor que aquellos mayores de esa edad.

A la vez, Calvo (2015) afirma que, los ingresos limitados e intermitentes son el factor fundamental de su incapacidad para hacer planes a futuro debido a la inestabilidad laboral. Además, como consecuencia de su condición temporal y la posibilidad o no de renovación, pueden optar por salarios reducidos con la expectativa de que esto les proporcionará un aumento a sus probabilidades de continuar en el trabajo.

4.3.5 Categorización de las trayectorias

Partiendo del análisis detallado de las consideraciones anteriores, es posible distinguir las trayectorias individuales de los jóvenes entrevistados, puesto que se han identificado en el recorrido laboral de los participantes las cuatro dimensiones que proponen distintos autores como Rodgers (1989), De Oliveira (2006), Rubio (2010), Guadarrama et al. (2014) y Santamaría (2018).

Con el análisis de esta información y considerando lo propuesto por Casal et al. (2006) y Santamaría (2011), se examinan las trayectorias de los participantes (Ver

Figura 18). Esto permite no solo identificar rasgos en común en sus experiencias laborales, sino también reconocer variaciones significativas que revelan las distintas realidades que enfrentan.

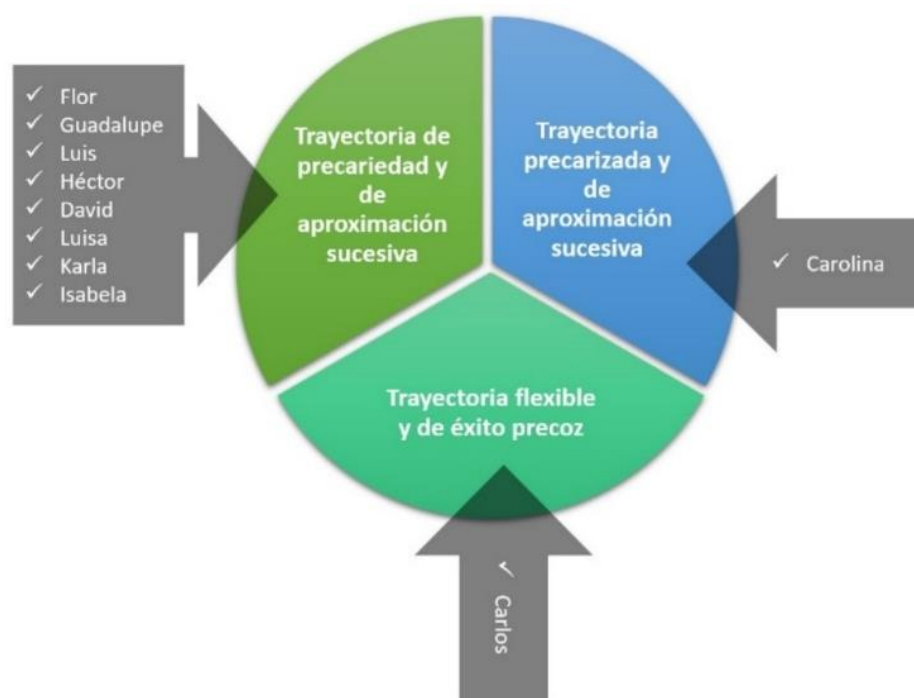


Figura 18
Trayectorias de los jóvenes entrevistados

Nota. Elaboración propia a partir de Casal et al. (2006), Santamaría (2011) y trabajo de campo

En la trayectoria de precariedad conforme a lo descrito por Santamaría (2011) se caracteriza por la movilidad y cambios de trabajo, con inestabilidad, aunque los movimientos generan sensación de desorientación; está presente la posibilidad de orientarse y encaminarse hacia mejores empleos, con ciertas dificultades. Además, Casal et al. (2006) le suma la desconexión entre la formación y puestos de trabajo. Comprende personas con poca formación, así como aquellas con formación alta (que es el caso de los egresados, ya que todos culminaron estudios de nivel superior). Junto con la aproximación sucesiva, que conlleva demoras en el proceso de emancipación familiar.

Por estos motivos, las trayectorias de Flor, Guadalupe, Luis, Héctor, David, Luisa, Karla e Isabela, se enmarcan dentro de esta caracterización. Ya que la mayoría ha

tenido demoras en su emancipación familiar, presentan movilidad, trabajos que tienen, y no relación con su carrera, pero dentro de esa movilidad está la expectativa de mejorar sus condiciones laborales. Como es el caso de David, Guadalupe y Luis, quienes en su último y actual trabajo incluso han tenido oportunidades de ascenso.

La trayectoria precarizada a diferencia de la anterior, de acuerdo con Santamaría (2011), es aquella donde la precariedad se ha estabilizado, es decir; es una constante. Nada tiene que ver con la formación recibida y básicamente es compuesta por trabajos “de lo que salga”. Este es el caso de Carolina quien, ha permanecido en esa constante, con trabajos por temporada, sin vínculo con sus estudios, con vulnerabilidad e inestabilidad, sumando el atraso en la salida del núcleo familiar.

Por último, se encuentra la trayectoria flexible (Santamaría, 2011) en la que hay cierta estabilidad y ciertos privilegios laborales, pero no está exenta de inseguridad. También se halla la de éxito precoz (Casal et al., 2006), con la obtención de puestos profesionales de forma más rápida, que generan expectativas a futuro, incluso emancipación familiar. Esta es la situación de Carlos, quien ha logrado independizarse y mantener a su hijo, además de tener cierta estabilidad por el puesto que ha alcanzado como Gerente administrativo en corto tiempo, pero a la vez él sí considera que existe cierta incertidumbre.

La precariedad ha permeado a lo largo de los trabajos por los que han pasado los entrevistados, en algunos casos de manera más notoria como en el caso de la trayectoria precarizada de Carolina. Por otro lado, la peculiaridad de Carlos con su trayectoria flexible, pero, con una clara incertidumbre; además se destaca el hecho de que sumar trabajos es una manera de compensar las carencias de unos con otros. Al hacer este complemento su trayectoria se vuelve más o menos estable, pero a costa de muchas más horas de trabajo. Y los demás casos que son trayectorias de precariedad, donde hay altas y bajas, pero de alguna forma ciertas cuestiones hacen visible las condiciones laborales precarias en las que se han desenvuelto.

4.4 Calidad de vida desde la satisfacción de necesidades, en condiciones laborales precarias

Se ha hecho un análisis acerca de las trayectorias laborales de los jóvenes, en las cuales se identificaron las dimensiones de la precariedad. Ahora es crucial realizar el análisis de las implicaciones que han tenido esas circunstancias laborales en su día a día. Considerando para este estudio, la satisfacción de una serie de necesidades consideradas como claves o fundamentales. En primera instancia, se presenta un panorama sobre su percepción de lo que constituye una vida de calidad, reflejado en la Figura 19.



Figura 19

Qué es calidad de vida para los entrevistados

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Las respuestas que se obtuvieron recaen sobre todo en estos cuatro aspectos que son los más mencionados por los participantes. El primero asociado a respuestas que tienen que ver con estar en paz, no tener que preocuparse y vivir tranquilo. Otra parte relacionada con poder cubrir sus necesidades al cien por ciento, pero también algunos refieren a un complemento con su salud física y mental junto con sus relaciones con familia y amigos. Finalmente, un par de jóvenes mencionaron que también tiene que ver con la realización de sus objetivos personales. Sin embargo, algunos hacen una combinación de estos aspectos, como menciona Luisa.

Lo distribuiría en varios ámbitos: uno, pues tener un buen trabajo al menos para solventar tus necesidades, mínimo las básicas. Tu salud (ya sea mental y física), que tengas un buen círculo social (porque quieras o no sí influye), buenos amigos. Y la otra, que tengas el apoyo de tu familia. Complementar

esas cosas siento que es una buena calidad de vida (Luisa, 25 años, 27 de octubre de 2023).

Retomando lo que dice Ardila (2003) respecto a que la calidad de vida es una combinación de varios elementos que engloba lo emocional, material, salud, trabajo, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad, que en cierta medida empata con lo que ellos consideran que es. Sin embargo, hay quienes consideran únicamente la cuestión de satisfacer necesidades de supervivencia en palabras de Max-Neef (2010), que otros aspectos previamente mencionados. *“Considero que es cumplir al 100% en cuestiones de vivienda, vestido y comida. Y asimismo darse como ciertos gustitos que después no te sientas culpable por eso. Yo siento que eso es una calidad de vida”* (Guadalupe, 24 años, 11 de noviembre de 2023).

Aunque no todos consideran los mismos aspectos, sí existe una idea general sobre lo que constituye la calidad de vida. La mayoría de los jóvenes reconocen que elementos como la salud, la parte económica y las relaciones personales, son componentes esenciales. Sin embargo, la importancia de cada uno de estos elementos puede variar según las circunstancias y prioridades personales.

4.4.1 Subsistencia

Para desagregar las necesidades de las personas entrevistadas se parte de la propuesta de Max-Neef (2010), comenzando por la necesidad de subsistencia, que se refiere al acceso a ciertos elementos o recursos que son considerados indispensables para sobrevivir, y, por lo tanto, ser una persona sana. Ahora bien, para este caso se parte de dos supuestos: el trabajo que les ha permitido cubrir plenamente sus necesidades básicas (alimentación, abrigo, vivienda) y en el que más han tenido dificultades para hacerlo.

Todos los participantes coinciden que en el trabajo que les permitía cubrir esa necesidad, era porque su salario era mayor. Y a la inversa, en el que recibían una remuneración menor, no alcanzaban a cubrirla. *“En el del banco, fue mi momento más humilde, porque solo ganaba casi para mis pasajes”* (Isabela, 25 años, 06 de

noviembre de 2023), o el caso de otra de las entrevistadas quien comenta que *“En el parque de atracciones, porque solo trabajaba sábado y domingo y hubo un tiempo en que el salario ya no me alcanzaba”* (Carolina, 25 años, 11 de noviembre de 2023).

En ésta última circunstancia se preguntó sobre la forma en que resolvieron la situación cuando no ganaban un salario suficiente. Lo que respondieron se muestra a continuación en la Figura 20.

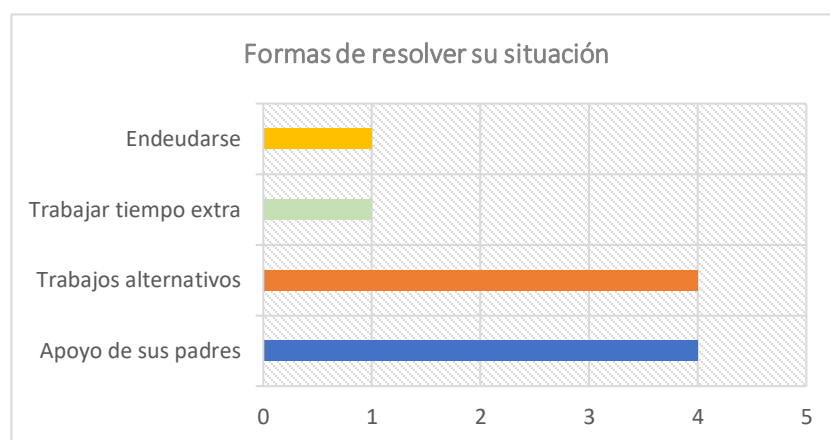


Figura 20

Manera en que resolvió cuando no podía cubrir sus necesidades básicas

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Dentro de sus estrategias para cubrir la parte que no podían por su salario insuficiente, están primero: con la ayuda de sus padres y tener algún trabajo extra *“Tenía un negocio de playeras, vendía playeras por Instagram. Y ya de ahí solventaba algunos gastos, porque no veía una semana completa de pago”* (David, 25 años, 04 de noviembre de 2023). Guadalupe por su parte, prefería trabajar tiempo extra para obtener mayor retribución. Y Luisa, quien se endeudaba pidiendo prestado a familiares, porque le era imposible pagar algo.

Esta situación corrobora lo que menciona Santamaría (2011), al reconocer como paliativos de la precariedad la intervención de la familia y las redes sociales. Así como medidas temporales que operan de manera inestable, como los trabajos alternativos, trabajar más tiempo, o incluso lo que menciona Luisa, sobre recurrir a las deudas mientras no le alcanzaba.

Es importante poner atención en aquellas “estrategias” a las que han recurrido estos jóvenes, porque al no tener un ingreso suficiente proporcionado por su trabajo, algunos han tenido que complementar con otro empleo que les ayude a aumentar el recurso económico que perciben. Bajo esta circunstancia se ha visto comprometida una parte de la necesidad de subsistencia.

Dentro de esta última, también se encuentra otro aspecto que es la salud, tanto física como mental, para ello se les pidió a los participantes que la describieran. En cuanto a dicho aspecto, sus respuestas se encuentran reflejadas en la siguiente tabla.

Tabla 16
Salud física de los entrevistados

Descripción	¿Por qué la consideran así?
<i>Positiva</i>	Las actividades a realizar eran sencillas
<i>Regular</i>	Por la jornada laboral: Poco descanso
<i>Negativa</i>	Por la jornada laboral: • Horarios de comida reducidos • Pérdida de peso • Problemas estomacales: Gastritis • Dolor de cabeza • Dolor de espalda y problemas en la vista

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Se puede apreciar heterogeneidad en cuanto a las descripciones, y, por ende, en cuanto a las experiencias. Cuando han descrito su salud física de manera “positiva” es debido a que las tareas por hacer no demandaban mayor esfuerzo físico, por ser actividades relativamente simples. Aquellos que la han referido “regular” es porque había pocas horas de sueño o de descanso y, por consiguiente; desvelo. Por otra parte, cuando la han descrito de forma “negativa” se debe a que el trabajo les demandaba tanto tiempo, que no llevaban a cabo buenos horarios para comer, se desencadenaban otros problemas de tipo gastrointestinales, así como dolores en otras partes del cuerpo.

Karla, manifiesta que sus horarios en el trabajo no le permitían comer adecuadamente, las largas jornadas hacían que permaneciera mucho tiempo sentada y en la computadora, ocasionándole dolor de espalda y problemas en la vista. Sin embargo, David también experimentó situaciones físicas incluso más adversas.

En la empresa de bebidas, mala. Bajé de peso como 10kg, no comía bien, no había horario de comida, era estar de pie todo el tiempo, me enfermé luego porque me mojaba al recibir los camiones, pero casi no te aceptaban faltar ni justificantes médicos, mis horas de sueño eran pocas. Incluso me hice hipertenso, el estrés ya lo tenía hasta arriba, ya hasta soñaba con refrescos. Manejo presión arterial alta (David, 25 años, 04 de noviembre de 2023).

Enfermarse seguido, el hecho de que sus horarios de comida fueran tan reducidos que le llevó a perder peso y, que desarrollara una enfermedad crónica a raíz de ese trabajo (de acuerdo con lo que él comenta), reflejan una situación desafortunada, puesto que es una condición física con la que ahora tiene que lidiar y tendrá que hacerlo por siempre.

Luisa, por ejemplo, menciona que en el trabajo donde no le iba tan bien económicamente, sufría de malestares en la cabeza, así como problemas intestinales como gastritis. Isabela por su parte se refiere a su salud física como “horrible” por lo siguiente:

Tuve muchos problemas de salud intestinales gracias a ellos, yo tenía colitis nerviosa desde hace tiempo, pero con esos horarios, el no comer nada más que en la mañana, yo incluso tenía ya sangrados, porque llegaba a mi casa y ya no quería otra cosa más que dormir (Isabela, 25 años, 06 de noviembre de 2023).

Como se puede observar, hay cuestiones de salud desfavorables y no. Entonces, tiene que ver con las actividades en el trabajo y el tiempo que les demandaba

hacerlas al tener una ardua jornada laboral, evidenciando que las circunstancias físicas han sido distintas para cada uno.

Los participantes describieron también su salud mental desde su propia opinión, considerando el trabajo donde mejor les iba económicamente y en el que no, cuyas respuestas se encuentran reflejadas en la siguiente figura.

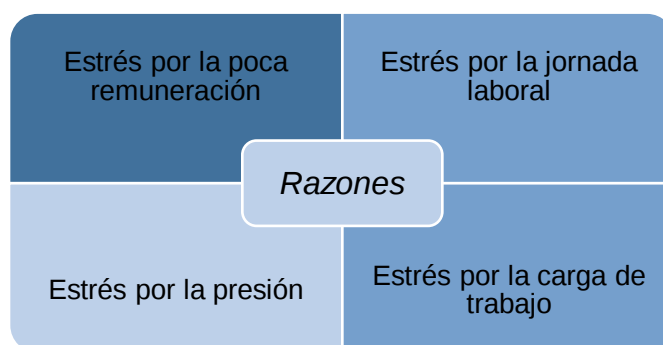


Figura 21

Razones por las que consideraron una mala salud mental

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

En este aspecto se destaca primero que, al considerar una mala salud mental por parte de los participantes es debido a sentirse estresados. Lo particular aquí es que varían los motivos desencadenantes de este, particularmente en dos. Uno de ellos relacionado con lo comentado previamente: debido a la carga de trabajo y horas laboradas. Y el siguiente, es generado por los ingresos reducidos que percibían. “*En el de inglés me sentía hasta cierto punto frustrada o con estrés, porque como no alcanzaba a cubrir las necesidades tenía que buscar la manera para poder hacerlo y eso me generaba preocupación y estrés*” (Karla, 24 años, 31 de octubre de 2023).

El hecho de que los participantes hicieran una evaluación propia acerca de su salud física y mental, conlleva a retomar a Erikson (1996), debido a que no es posible equiparar o hacer un comparativo entre ellos respecto a su bienestar físico (Bisquerra, 2013, citado por Hue, 2016), al existir en algunos entrevistados mejores condiciones económicas pero una salud deficiente, y casos a la inversa. Resaltando entonces que no ha sido lo mismo para unos y para otros, las consecuencias de

trabajar en esas condiciones. Ni si quiera percibiendo un ingreso económico menor, hace que directamente el trabajo garantice una mejor salud física y/o mental, realmente existe variabilidad.

Además, Escobar y Fitch (2013) afirman que las verdaderas diferencias en las dimensiones de la calidad de vida se encuentran en el *ser* y *hacer*, propuestas por Max-Neef (2010). Y, efectivamente es en ellas donde se nota que, no es lo mismo únicamente “cumplir” con necesidades de alimento, vestido y vivienda (*tener*), que *ser* una persona sana, no sólo en cuestión física; sino de igual forma en la salud mental. Incluso descansar (*hacer*), se ve claramente comprometido, debido a las actividades laborales.

4.4.2 Protección

La necesidad de protección está asociada a sentirse seguros sobre todo en la parte física, al tener con qué y dónde acudir en alguna situación emergente. Lo que conlleva poder prevenir situaciones y resolverlas. En ese sentido se preguntó acerca de si tenían o no la posibilidad de ahorrar, y en caso afirmativo, mencionar los mecanismos o formas de hacerlo (Ver Figura 22).



Figura 22

Ahorro y previsión por parte de los participantes

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Tener la posibilidad de ahorrar está reflejada por los ingresos económicos mayores, así se tiene la oportunidad de prevenir situaciones inesperadas o hacer planes a futuro. Dentro de las formas de ahorrar que mencionan los jóvenes profesionistas participantes se encuentran: en su mayoría, destinar un porcentaje de su salario al ahorro, aprovechar el fondo de ahorro que en algún caso brinda el mismo trabajo y, participar en cajas de ahorro dentro de la familia. Caso contrario ocurre cuando no se tiene un salario suficiente, para ahorrar y, de esa manera se ve restringida la oportunidad de hacer frente a ciertas situaciones o planear algo con ese dinero. Es aquí donde se nota una de las implicaciones negativas de un salario limitado.

De alguna manera, existe una clase de interconexión entre la necesidad de subsistencia con la de protección, ya que los ingresos insuficientes tienen una fuerte relación con no poder ahorrar y tampoco contar con un seguro médico que les proporcione su trabajo (*tener*), por lo tanto, tampoco tienen la posibilidad de prevenir y/o planificar (*hacer*). También, como lo muestra Max- Neef (2010), estas dos partes a la vez complican que los jóvenes profesionistas puedan lograr autonomía (*ser*).

Y, precisamente la siguiente figura muestra las alternativas consideradas por los jóvenes, en caso de necesitar servicio médico y no contar con un seguro por parte del trabajo que cubra dicha cuestión.

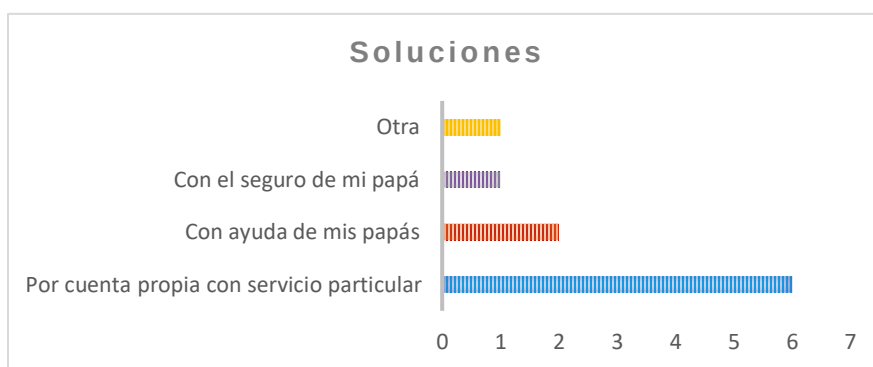


Figura 23

Manera de resolver situaciones de enfermedad en caso de no contar con un seguro por parte del trabajo

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

La falta de protección social, es decir; no contar con seguro médico que les proporcione su empleo cuando es necesario, refleja otra de las desafortunadas repercusiones en la calidad de vida, debido a que, en esas circunstancias, se tiene que atender de forma particular, o requerir el apoyo de los padres. Como lo relata Isabela:

Una vez me accidenté cuando trabajaba en el INE y justo fue cuando estaba trabajando, pero como no contaba con seguro médico, me llevaron a una farmacia “similares”. Y como sí me lastimé la columna, después ya mis terapias las tuve que pagar de manera particular (Isabela, 25 años, 06 de noviembre de 2023).

Se refleja de nueva cuenta que, las redes de apoyo como la familia, son un factor importante para poder aminorar las consecuencias de la falta de un seguro por parte del trabajo. Además, los casos en los que se atiende de manera particular (sin ayuda de un tercero) implican un gasto más que, en situaciones de ingresos limitados, es todavía peor. Puesto que, además de recibir una remuneración insuficiente, aún tendrían que hacer frente a situaciones de enfermedad.

4.4.3 Afecto

La siguiente necesidad se refiere a las conexiones que ofrecen apoyo a través de relaciones interpersonales que brindan elementos fundamentales para el bienestar a través de redes afectivas. Por ello, se les preguntó aquel trabajo dentro de su trayectoria laboral en el que consideraban que llevaban peores interacciones o relaciones con su familia, amigos, o en su caso, con su pareja; y también explicar por qué.

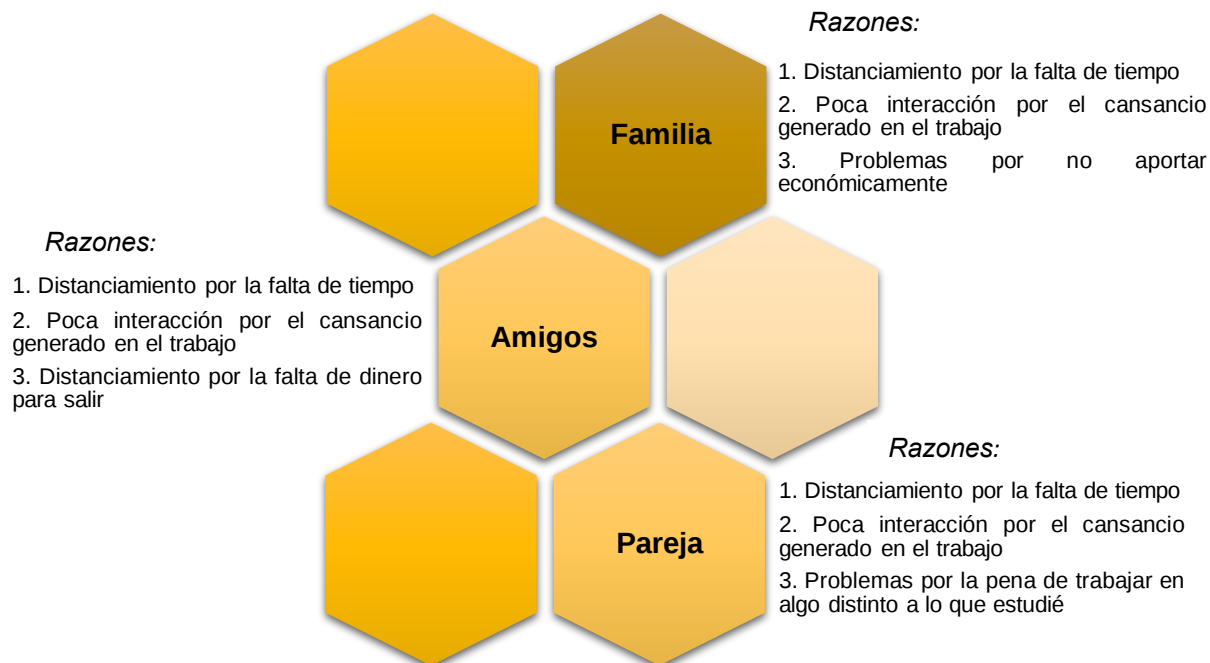


Figura 24

Razones por las cuales los entrevistados llevaban malas relaciones sociales

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Lo anterior refleja claramente que cuando existían relaciones no tan buenas entre los jóvenes entrevistados y su familia en primer lugar se debía a no tener tiempo suficiente para convivir con ellos, al igual que con sus amigos y su pareja. Como segunda razón, está el cansancio como factor importante para tener poca interacción. El ingreso insuficiente es importante como tercer motivo de malas relaciones sociales. Con la familia debido a problemas en casa por la falta de una aportación económica al hogar, y con los amigos por no tener la posibilidad de salir con ellos, ya que eso implicaba un gasto.

Esto confirma lo que menciona Álvarez y Rivera (2018) al mostrar que el aumento en la extensión de las jornadas laborales y los crecientes requisitos y responsabilidades de los empleos han generado tensiones internas en los hogares, ya que estos se han visto comprometidos debido a la necesidad de garantizar ingresos económicos. Sin embargo, también hay tensiones no sólo en los hogares

en otros aspectos de la vida social, como lo refleja la figura anterior y el siguiente testimonio:

En la crepería llegaba bien cansada y acalorada y enojada, entonces no tenía buena interacción con mi familia porque no quería hablar con nadie. A mi novio no le gustaba que trabajara ahí, decía que yo había estudiado para otra cosa, siento que le daba pena y eso me hacía sentir mal (Flor, 26 años, 13 de octubre de 2023).

El hecho de que ella estuviera trabajando en algo que no tuviera que ver con lo estudiado, fue suficiente para tener ciertas tensiones con su pareja, al expresar que creía que a él le daba pena, y en consecuencia ella no se sentía bien. El siguiente testimonio, también refleja dinámicas poco gratas.

En residenciales del sur porque era mayor la carga de trabajo, no me permitía tener tanta convivencia con ellos. Entonces por lo mismo de que andaba más estresada la relación se volvió un poquito más distante con mi familia, ya no tenía el mismo tiempo porque trabajaba de lunes a sábado y mis quehaceres personales los hacía los domingos. No me daba tiempo de nada, no quería salir, no quería saber de fiestas, cumpleaños, prácticamente nada, me alejé un poquito más de mis amigos y mi familia (Karla, 24 años, 31 de octubre de 2023).

También es importante no olvidar uno de los planteamientos de Marx (1975), cuando explica que, trabajar más hace que la riqueza ajena se incremente, pero también se vuelve precaria la condición de vida del trabajador. Que, en estos casos, el exceso de trabajo ha hecho que el tiempo disponible para tener acercamientos con familiares, amigos o pareja sea limitado, incluso el cansancio generado por este, tiene implicaciones negativas en cuanto al distanciamiento con ellos, y sin duda los ingresos insuficientes también son clave para que se generen problemas en estas redes sociales.

4.4.4 Entendimiento

Dicha necesidad se refiere a la oportunidad de crecer, aprender y desarrollarse intelectualmente por medio del conocimiento y la educación, además de comprender el entorno que rodea a la persona. A continuación, en la Figura 13 se muestran las principales causas por las que ellos han querido continuar con su preparación, tales como la búsqueda de mejores oportunidades laborales, el alcanzar un nivel profesional superior, y la motivación por el aprendizaje continuo como un objetivo personal.

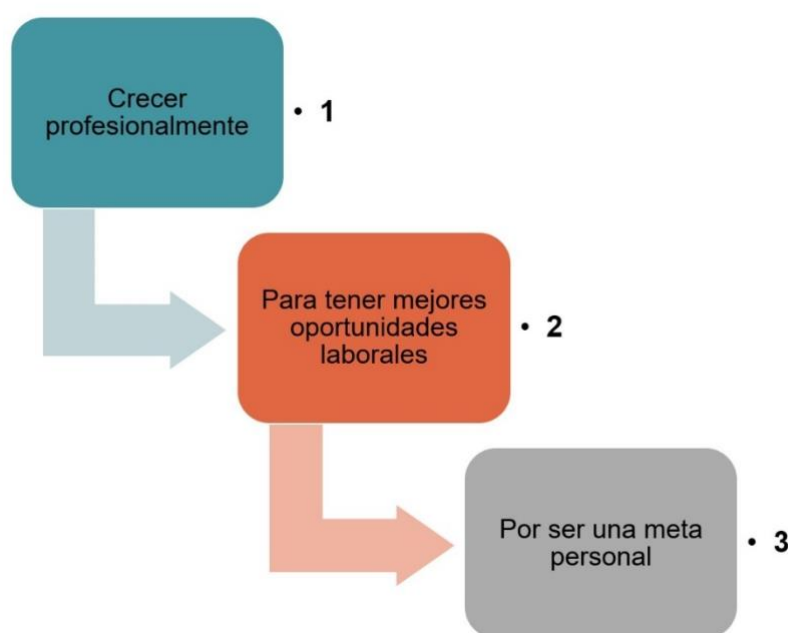


Figura 25

Finalidad de seguir preparándose

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Si bien todos los entrevistados mencionaron que sí quisieran continuar con su preparación, desafortunadamente han existido distintas causas por las que no lo han conseguido. Los motivos por los cuales los jóvenes entrevistados no han podido seguir preparándose en el ámbito profesional o las cuestiones que les han limitado poder hacerlo se muestran en la siguiente figura.

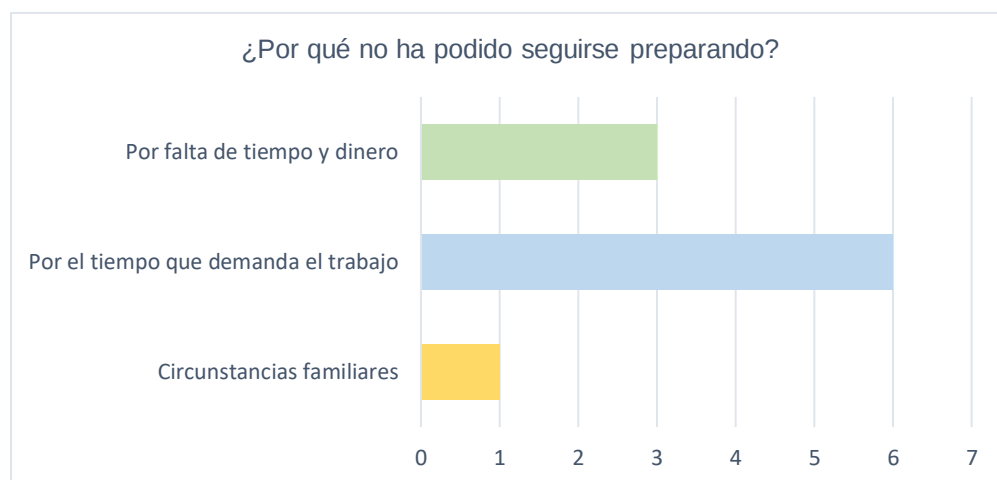


Figura 26

Principales motivos por los que no han podido seguir preparándose

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Los jóvenes participantes enfrentan diversas dificultades que les impiden continuar con su preparación académica. Una de las principales razones es la falta de tiempo, ya que la mayoría de ellos deben trabajar largas horas para cubrir sus necesidades básicas, lo que les deja poco margen para estudiar. *“Hasta el momento no, porque la mayoría de cursos que he visto son en la mañana y por mi trabajo no. He encontrado escuelas los domingos, pero salen de mi presupuesto, entonces muchas veces por eso no”* (David, 25 años, 04 de noviembre de 2023).

Esta situación se agrava por lo demandante que son las actividades de muchos empleos, que no solo consumen su tiempo sino también su energía y concentración, dificultando aún más la dedicación al estudio. Además, la falta de dinero es otro obstáculo significativo, ya que los costos educativos pueden ser limitantes, y no siempre tienen acceso a becas o apoyos financieros. Esta falta de acceso a financiamiento posiblemente se deba a la desinformación sobre las opciones disponibles. Como resultado, se encuentran atrapados en un ciclo donde sus esfuerzos por trabajar para sostenerse impiden su desarrollo académico, perpetuando su situación económica y limitando sus oportunidades futuras.

4.4.5 Ocio

El ocio es una parte esencial de la vida humana que implica tiempo libre dedicado a actividades que no están directamente relacionadas con las obligaciones laborales, es decir: la realización de actividades que le permitan a una persona ocuparse en el deporte, la música, el arte, entre otras. Entonces, se les solicitó a los entrevistados primero que, explicaran las actividades que hacen en su tiempo libre y, con ellas, la manera en que les hace sentir realizarlas, lo cual está reflejado en la Tabla 17.

Tabla 17

Uso del tiempo libre

<i>Actividades</i>	<i>Cómo se sienten realizándolas</i>
• Estar con familia, amigos y/o pareja	✓ En paz ✓ Desestresado
• Practicar deporte	✓ Bien
• Dormir/Descansar	✓ Tranquilo/a
• Salir	✓ Pleno/a
• Leer	✓ Mas cómodo

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Allardt (1996) considera que una parte vital para el ser humano es justamente las actividades recreativas. Si bien las respuestas de los participantes reflejan actividades como estar con su familia, salir, practicar deporte y leer, hay una parte interesante: el hecho de que tomen en cuenta poder dormir o descansar en su tiempo libre. De alguna manera refleja las dinámicas agotadoras que ha generado el trabajo, y que, en varios casos, es preferible para ellos su descanso cuando disponen de tiempo adicional, que la realización de otras actividades.

Así, se confirma que dormir o descansar ha sido (en algunos casos), el satisfactor de la necesidad de ocio al usar de esa forma su tiempo libre, adaptándose entonces a los cambios estructurales (Delgado y Salcedo, 2010), derivados de la precariedad laboral. Pese a todo, la realización de esas actividades les genera sensaciones

positivas: sentirse bien, tranquilos o desestresados. Sin embargo, sus actividades laborales les impiden de cierta forma poder realizarlas, las razones se explican en la siguiente figura.

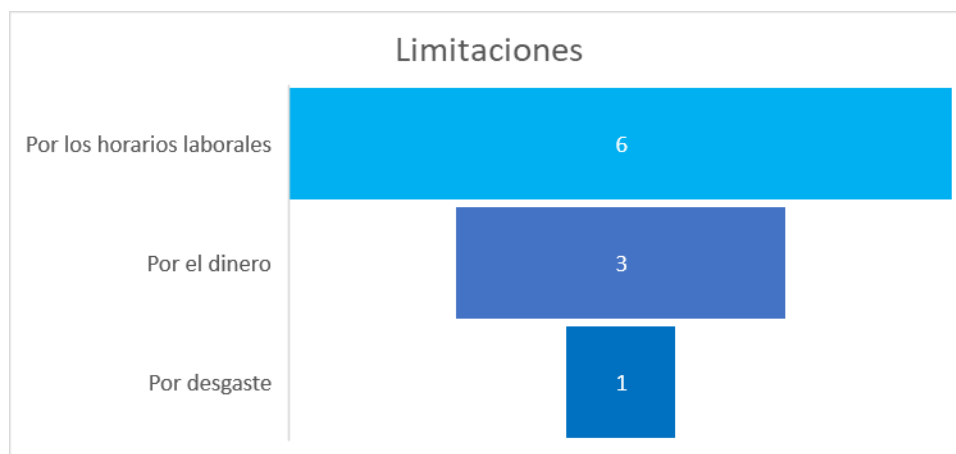


Figura 27

Manera en que sus condiciones laborales le limitan disfrutar de actividades recreativas

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Considerando lo que Sen (1996) plantea respecto a que, los funcionamientos se refieren a las diversas cosas que una persona es capaz de hacer, entre ellas participar en actividades recreativas, o disfrutar de tiempo libre. La figura previa muestra cómo ciertos factores pueden tener repercusiones negativas sobre los funcionamientos de las personas, exponiendo que largas jornadas laborales, combinadas con ingresos insuficientes, imponen restricciones a los trabajadores. Estos límites se manifiestan en la incapacidad de participar en actividades de ocio, que son esenciales para el bienestar mental y físico. Y, por tanto, se evidencia que las condiciones laborales precarias, al comprometer los recursos económicos y el tiempo disponible, restringen los funcionamientos de las personas.

4.4.6 Creación

Desarrollar habilidades es fundamental para el crecimiento personal e incluso profesional de las personas. Esta práctica no solo contribuye al desarrollo de competencias específicas, sino que también enriquece la vida de las personas en

múltiples dimensiones. A continuación, se muestra cómo es que han surgido ciertas habilidades en los entrevistados, a raíz de sus condiciones laborales.



Figura 28

Habilidades adquiridas debido a sus condiciones laborales

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

La figura anterior, demuestra lo que Max-Neef (2010), argumenta acerca de que las necesidades no deben ser vistas exclusivamente desde la perspectiva de la carencia o la falta de recursos. En lugar de ser únicamente un indicador de lo que falta, las necesidades también pueden representar una fuente de potencialidad. Esto sugiere que, en situaciones donde los recursos son limitados, las personas a menudo encuentran formas de satisfacer sus necesidades.

En ese sentido, cuando las personas tienen ingresos reducidos, se ven "en la necesidad" de desarrollar habilidades y estrategias que les permiten manejar su situación de la mejor manera posible. En lugar de centrarse únicamente en la carencia de ingresos, se vieron orilladas a potenciar su capacidad de organización, planificación, y gestión del escaso recurso económico. Al enfrentarse a la limitación de ingresos, priorizaron lo absolutamente indispensable.

4.4.7 Identidad

La necesidad de conocerse a sí mismo y encontrar una identidad propia es un proceso fundamental en una persona. Está moldeado por el entorno en el que una persona vive, y que, en este caso es específicamente aquellas circunstancias precarias que desencadena ciertas situaciones. A raíz de eso, se les pidió a los participantes que describieran la forma en que han logrado conocerse mejor a sí mismos en sus condiciones laborales. Las respuestas obtenidas se muestran en la Figura 29.

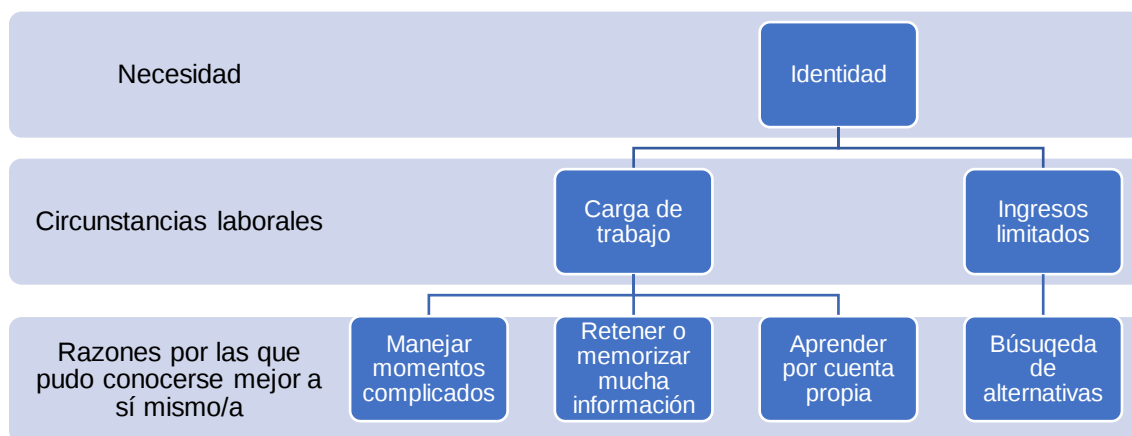


Figura 29

Manera en que los entrevistados pudieron conocerse mejor a sí mismos en sus condiciones laborales

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Lo anterior, refleja una cuestión muy similar a la necesidad anterior con los planteamientos de Max-Neef (2020), al volverse potencialidad esta necesidad, debido a que las situaciones difíciles, como trabajar largas horas con un salario insuficiente, pueden revelar y fortalecer capacidades que pudieran haber permanecido inexploradas. Estar bajo presión constante en jornadas laborales extensas y percibir un salario que no cubre adecuadamente las necesidades básicas, obliga a estos jóvenes a hacer más con menos, y los ha llevado a descubrir que tienen la capacidad para memorizar grandes cantidades de información. Esta habilidad, que podría haber pasado desapercibida en situaciones más cómodas, se ha convertido ahora en un recurso valioso.

De manera similar, la limitación de recursos también ha hecho que descubran que pueden aprender por sí mismos, utilizando lo que tienen a su disposición. Y, finalmente, la escasez de ingresos además ha impulsado la búsqueda de alternativas.

4.4.8 Libertad

La necesidad de ser capaces de elegir sin que haya coerción por encima de esas opciones se centra en la autonomía en la toma de decisiones sobre la propia vida, y su importancia se extiende a varios aspectos clave de la vida personal, social y profesional. A continuación, se detallan las razones por las que sus condiciones laborales han limitado la realización de sus proyectos personales.

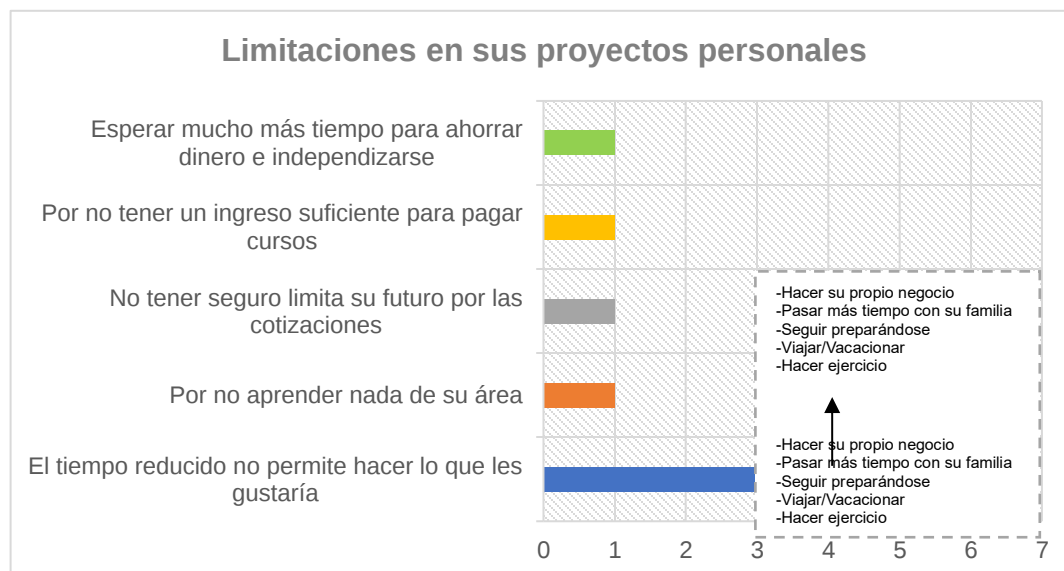


Figura 30

Forma en que sus condiciones laborales lo han limitado en sus proyectos personales

Nota. Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Una de ellas refleja no poder independizarse en un tiempo menor, lo que confirma lo dicho por Álvarez y Rivera (2018) cuando comentan que la precariedad ha resultado en el retraso del proceso de independencia, e incluso en muchos casos, no se logra. De nuevo, los ingresos insuficientes y la ausencia de un seguro, son otras limitantes para ellos, por ejemplo; respecto a lo segundo “*El hecho de que la*

prestación del seguro no exista y que empieces a cotizar esa parte es un poco limitante para mi futuro” (Guadalupe, 24 años, 11 de noviembre de 2023).

También el poco tiempo que les deja el trabajo influye en no poder hacer las cosas que quieran, tales como: hacer su propio negocio, pasar más tiempo con su familia, seguir preparándose, viajar o hacer ejercicio. De acuerdo con Catillo y Arcos (2019) se evidencian desajustes que afectan la calidad de vida de los trabajadores al carecer de empleos con salarios dignos, seguridad social, respaldo sindical y legislación adecuada a sus realidades y expectativas.

La visión de la libertad conforme a Sen (2000), tiene una gran relevancia con la calidad de vida, porque La libertad no debe ser vista únicamente como un fin en sí misma, sino como un medio para alcanzar una vida plena y satisfactoria. En otras palabras, la libertad es valiosa para que estos jóvenes profesionistas puedan alcanzar sus metas. Sin embargo, en las circunstancias laborales adversas que atraviesan los entrevistados, esta capacidad individual para llevar a cabo sus proyectos personales se encuentra obstruida.

Las condiciones laborales precarias, como largas jornadas de trabajo, bajos salarios, y la falta de seguridad social, limitan las opciones disponibles para ellos y restringen su libertad de elección. Cuando dedican la mayor parte de su tiempo y energía a cumplir con exigencias laborales que apenas les permiten sobrevivir, su capacidad para perseguir sus verdaderos intereses y aspiraciones queda muy reducida. La libertad, en lugar de ser un medio para alcanzar sus objetivos personales, se convierte en una ilusión. Las decisiones que deberían ser guiadas por la realización personal (como estudiar, iniciar un nuevo negocio, o simplemente disfrutar de tiempo de calidad con la familia) se ven pospuestas o abandonadas debido a las presiones económicas y laborales.

Sin esta libertad, los entrevistados quedan atrapados en un ciclo de subsistencia, donde sus esfuerzos diarios están dirigidos exclusivamente a satisfacer necesidades básicas, sin espacio para otros aspectos que son relevantes y, en consecuencia, su calidad de vida se ve limitada. Las condiciones laborales injustas

no solo afectan la economía personal de estos jóvenes, sino también su libertad y, por ende, la capacidad de tener una vida verdaderamente digna y satisfactoria.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de esta investigación, se ha constatado que, los jóvenes egresados de la licenciatura en administración se han visto realmente afectados por el contexto económico y laboral actual. Esta situación ha generado un escenario donde las expectativas profesionales y académicas de los recién egresados chocan con una realidad marcada por la inestabilidad y la carencia de opciones de desarrollo profesional, caracterizado por un exceso de oferta de profesionistas y condiciones laborales precarias.

Uno de los objetivos planteados al inicio fue conocer el recorrido laboral de cada entrevistado, revelando así un patrón marcado por transiciones laborales no favorables. Los trabajos que estos jóvenes han recorrido se inclinan, en su mayoría, por condiciones precarias con mínimas oportunidades de estabilidad o desarrollo profesional, lo que subraya que las políticas neoliberales han contribuido a crear un mercado laboral inestable, en el cual la seguridad y el crecimiento profesional son excepciones y no la norma.

Tomando en cuenta que la demanda de estos profesionistas no ha crecido al mismo ritmo que la oferta, lo que ha derivado en una mayor competencia por los puestos disponibles. Esta sobreoferta ha hecho que los empleadores tengan una amplia selección de candidatos, lo cual se traduce en la aceptación de condiciones laborales menos favorables, de un mercado laboral secundario que se aprovecha de la poca experiencia y la urgencia de los egresados por conseguir empleo.

Con respecto al segundo objetivo, se identificaron en los trabajos que estos jóvenes han tenido, cada una de las dimensiones de la precariedad laboral: temporal, organizacional, económica y social. Con las que se acentúan las condiciones laborales tan desafortunadas por las que han tenido que atravesar, resultando en una notable ausencia de relaciones contractuales, horarios de trabajo agotadores, ingresos insuficientes, y escasa protección social.

Aceptar trabajos con contratos temporales, sin prestaciones de ley y con salarios reducidos, muy por debajo de lo esperado para su nivel de preparación genera a la

par un círculo vicioso de inestabilidad, forzando a su vez el cambio de empleo y la búsqueda de mejores condiciones que raramente encuentran.

A partir de esto se pudo dar paso al análisis de las implicaciones que han tenido las situaciones mencionadas previamente en su calidad de vida; separando cada una de las necesidades fundamentales. Primero, la falta de prestaciones es un aspecto importante debido a que la ausencia de beneficios como seguro médico, aguinaldo, vacaciones pagadas y fondos de ahorro para el retiro, deja una situación de desprotección frente a eventualidades y necesidades básicas. Sin acceso a prestaciones, cualquier problema de salud o emergencia económica puede convertirse en una crisis difícil de manejar, lo que incrementa la incertidumbre sobre el futuro. Este apoyo casi nulo, también tiene implicaciones a largo plazo, ya que la carencia de un plan de ahorro para el retiro condena a estos jóvenes a una vejez con recursos insuficientes. Si bien hay redes de apoyo que han contribuido a mitigar dichas cuestiones, no han sido igual para todos.

Las largas horas de trabajo desembocan en problemas de salud física, como fatiga, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y dolores musculares. También, la falta de tiempo para el ocio y la relajación contribuyen a problemas de salud mental, como estrés y agotamiento. Los jóvenes profesionistas luchan por mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal, ya que las intensas jornadas laborales reducen el tiempo disponible para actividades personales, familiares y sociales, lo que les afecta negativamente.

Los contratos temporales, por su parte, generan una continua inseguridad laboral que afecta diversas áreas de la vida de estos egresados debido a la falta de continuidad en el empleo. Impide la planificación a mediano y largo plazo, y así, se ve comprometida la posibilidad de establecer proyectos de vida sólidos, como la compra de una vivienda. Además, la rotación constante entre empleos temporales impide la consolidación de experiencia y el desarrollo de una carrera coherente y ascendente.

Los salarios limitados restringen significativamente la capacidad de los jóvenes para cubrir sus necesidades básicas y alcanzar una estabilidad económica. Los bajos

ingresos no solo dificultan el acceso a una vivienda adecuada, la alimentación y la salud, sino que también restringen la opción de invertir en su propio desarrollo profesional, como la realización de cursos adicionales o tener la oportunidad de acceder a un grado de estudios mayor. La deficiente seguridad social agrava la vulnerabilidad de los jóvenes profesionistas: sin acceso a un sistema de salud público o a seguros sociales, cualquier enfermedad o accidente puede resultar en gastos mayores que afecten la economía personal y familiar. Además, la ausencia de seguridad social implica que no se cotiza para la jubilación ni se acumulan derechos para beneficios futuros.

Estos aspectos que engloba la precariedad laboral han tenido implicaciones significativas en la calidad de vida de los jóvenes egresados, al que se refiere el tercer objetivo, afectando su bienestar presente e incluso el futuro. Si bien, de los trabajadores es de donde se obtiene plusvalía para el empleador, muchas veces se invisibiliza el costo que ellos deben asumir, más allá de hablar meramente de cuestiones de subsistencia como cubrir alimentación, vestido o vivienda, sino otros aspectos que son tocados por la precariedad que, incluso en casos más extremos han llevado al desarrollo de enfermedades con las que tendrán que lidiar el resto de su vida. O disponer de poco tiempo por lo demandante que son los horarios de trabajo, para poder llevar a cabo otras actividades que no tengan que ver con el ambiente de trabajo

La falta de conciencia sobre la precariedad laboral que enfrentan egresados de la licenciatura en administración refleja una profunda normalización de condiciones laborales desfavorables, una realidad que se ha convertido en una especie de "nuevo estándar" para varios jóvenes profesionistas. Los egresados han crecido en un contexto donde este fenómeno se ha convertido en una constante, desde sus primeras experiencias laborales han sido testigos de un mercado de trabajo donde las condiciones adversas, como contratos temporales, salarios bajos y escasos beneficios, no solo son comunes, sino que son vistas como algo esperado.

El hecho de haber convertido estas condiciones en algo habitual significa que, para muchos, lo que debería ser una anomalía se ha transformado en una aceptación

pasiva. La idea de que se puede esperar estabilidad y justicia en el entorno laboral es sustituida por la resignación. Además, la internalización de la precariedad laboral por parte de ellos va más allá de una simple adecuación a condiciones adversas; se convierte en un proceso profundo de adaptación que distorsiona sus posibilidades profesionales y personales. Este fenómeno, observado a través de las entrevistas (lo cual ha sido uno de los hallazgos más relevantes), revela una realidad importante: los jóvenes inmersos en un entorno laboral precario, no son plenamente conscientes de los efectos negativos que esta situación tiene sobre su calidad de vida y perspectivas a futuro.

No solo implica aceptar condiciones laborales desfavorables como una norma, sino que también afecta su capacidad para reconocer y articular las dimensiones de su impacto negativo. Esta aceptación inconsciente conlleva a una clase de "ceguera" respecto a los problemas reales que enfrentan, donde las señales de advertencia y las consecuencias perjudiciales pasan desapercibidas o se minimizan. Esta desconexión implica que los efectos adversos de la precariedad, como el estrés constante, la inseguridad financiera y las pocas alternativas de crecimiento, se vuelven parte de lo cotidiano. Además, su bienestar se ve comprometido cuando ellos no reconocen los efectos acumulativos de la precariedad en su vida diaria.

La constante lucha por la supervivencia económica, la inseguridad en el trabajo y la carencia de oportunidades de desarrollo personal contribuyen a la insatisfacción y frustración. Esta aceptación de inestabilidad y ausencia de derechos laborales incluso pasa desapercibida, lo que de alguna forma genera falta de cuestionamiento por mejores condiciones, al no saber incluso que viven o han experimentado precariedad laboral. Los egresados pueden no ser plenamente conscientes de que merecen y pueden aspirar a trabajos con salarios justos, prestaciones adecuadas y seguridad laboral, aceptando en cambio empleos que no cumplen ni si quiera con estándares básicos, complementado con la urgencia por encontrar un trabajo. Esta presión, combinada con una competencia intensa en el mercado laboral, nubla la percepción crítica y hace que los egresados pasen por alto señales de precariedad que, en otras circunstancias, pudieran considerarse inaceptables.

Es así como sin duda se evidencia que hay cuestiones coercitivas que provienen de una estructura que sobrepasa el poder de agencia de los jóvenes, al tener limitadas las opciones para elegir, la libertad para tomar decisiones personales y profesionales se restringe, afectando la capacidad para ejercer autonomía y buscar un futuro más prometedor. En ese sentido, a menudo, se da por sentado que las condiciones laborales precarias son parte del proceso para alcanzar “el éxito” profesional, pero pocas veces se mira dentro acerca de lo que pasa en su día a día a raíz de ellas.

Finalmente, los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación se cumplieron, al conocer el recorrido laboral de los entrevistados indagando en cada uno de los empleos por los que atravesaron. También identificando en cada una de ellos, las cuatro dimensiones de la precariedad consideradas en el apartado teórico, para culminar analizando las implicaciones de esta última en su calidad de vida considerando las necesidades humanas fundamentales.

Se considera que la metodología seguida fue la adecuada, ya que con el instrumento diseñado se lograron realizar las preguntas necesarias para obtener la información suficiente y alcanzar los objetivos. Sin embargo, se debe señalar que existe cierta dificultad con el muestreo por cadena o bola de nieve, ya que al tener los sujetos de estudio características muy específicas, no es tan sencilla su localización.

Dentro de las cosas no esperadas en esta investigación es que la mayoría de los entrevistados a través de sus relatos y haciendo retrospectiva, pudieron caer en cuenta hasta el momento de la aplicación del instrumento acerca de las circunstancias laborales por las que han atravesado; enfatizando que, han pasado por alto las implicaciones desfavorables que les han ocasionado.

Con este trabajo, se abre la oportunidad de investigar otras aristas dentro de estas múltiples dificultades que trae consigo la precariedad. Vislumbrando una de las necesidades planteadas para este trabajo: protección, que tiene que ver con el ahorro, trayendo sobre la mesa el tema de las pensiones, pero en aquellos que ya están en un punto de retiro y que no cuentan con dicho apoyo ¿hacia dónde se

dirige ese sector? ¿qué tienen que hacer para seguir subsistiendo? ¿serán parte de una nueva crisis? Son algunas interrogantes que han surgido y que podrían servir como base para futuros estudios.

REFERENCIAS

- Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2024). *México, la República de la precariedad 2022*. Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. <https://frentealapobreza.mx/comunicados-de-prensa/>
- Aimetta, C. (2004). *Los lazos de integración social en los trabajadores precarios: Estudio de caso de un barrio de Villa Garibaldi* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de La Plata]. Universidad Nacional de La Plata.
- Aja-Valle, J., & Sarrión-Andaluz, J. (2021). El nuevo humano flexible: La precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales. *Isegoría*, 64, 1–13. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.10>
- Allardt, E. (1996). Tener, amar, ser: Una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En A. Sen & M. C. Nussbaum (Eds.), *La calidad de vida* (pp. 126–133). Fondo de Cultura Económica.
- Álvarez, O. L., & Rivera, J. G. (2018). Condiciones laborales y emancipación juvenil en el siglo XXI: Reflexiones desde Latinoamérica. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, 20(2), 35–53. <https://doi.org/10.17151/rasv.2018.20.2.3>
- Alvarez-Gayou, J. L. (2003). Orígenes y planteamientos básicos de la investigación cualitativa. En *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología* (pp. 13–40). Paidós Educador.
- Angarita, J. R. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. *Teorías y Paradigmas Educativos*. <https://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 39–55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161–164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Bensusán, G. (2019). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿Problemas de diseño institucional o de implementación? En A. Bouzas (Ed.), *Propuestas*

- para una reforma laboral democrática* (pp. 129–159). Centro de Producción Editorial. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/28639>
- Blanco, C. M. C., & Castro, A. B. S. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación: Revista Científica de Enfermería*, 27(10), 1–4. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>
- Cadena, F. M. (2023). *Impacto de las reformas laborales de 2012 y 2021 en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector bancario en México* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo].
- Calva, J. L. (2019). La economía mexicana en su laberinto neoliberal. *El Trimestre Económico*, 86(343), 579–622. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i343.921>
- Calvo, M. (2015). *Características y consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven en la Región de Murcia* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Murcia].
- Casal, J., García, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). Itinerarios y trayectorias: Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias*, 8(22), 9–20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60715249003>
- Castañeda, M. (2010). *Precariedad laboral y condiciones de vida: Trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila (2001-2010)* [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte].
- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. Universidad Autónoma del Estado de México, Miguel Ángel Porrúa.
- Castillo, D., & Arcos, S. (2019). Desempleo, precariedad salarial y desaliento de los jóvenes profesionistas egresados del sistema de educación superior de México. En D. C. Fernández, J. Arzate, & S. I. Arcos (Coords.). En *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (pp. 85–136). Siglo XXI.
- Castillo, D., & Arcos, S. (2019). Formación de recursos humanos, nuevas trayectorias ocupacionales jóvenes y exclusión laboral de los jóvenes profesionistas en México. En *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (pp. 57–84). Siglo XXI.

- Catalán, O. (2010). Juventud y consumo: Bases analíticas para una problematización. *Última Década*, 18(32), 137–158.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61–71.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2023). *Tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas*.
<https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- De Aufiero, E. B. (2006). Calidad de vida: Fundamentos y marco teórico. En E. A. Amate & A. J. Vázquez (Eds.), *Discapacidad: Lo que todos debemos saber* (pp. 37–44). Organización Panamericana de la Salud.
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/719/9275316163.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Garza, E., Garabito, G., Hernández, J. J., Rodríguez, J., & Olivo, M. Á. (2009). Hacia un concepto ampliado de control y relación laboral. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 66, 17–52.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39348723003>
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37–73.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003
- Delgado, P., & Salcedo, T. (2010). Aspectos conceptuales sobre los indicadores de calidad de vida. *La Sociología en sus Escenarios*, 17, 1–33.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6803>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162–167.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

- Erikson, R. (1996). Descripciones de la desigualdad: El enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar. En A. Sen & M. C. Nussbaum (Comps.), *La calidad de vida* (pp. 101–120). Fondo de Cultura Económica.
- Escobar, A., & Fitch, J. M. (2013). Revisión teórica y medida del concepto de calidad de vida. *ACE: Architecture, City and Environment*, 8(22), 99-122.
<https://upcommons.upc.edu/handle/2099/13633>
- Esquivel, G. (2020). Los impactos económicos de la pandemia en México. *Economía UNAM*, 17(51), 28-44.
- Feixa, C. (2014). *De la generación@ a la #generación: La juventud en la era digital*. Ned Ediciones.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 15-150.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Fernández, T. E. (2021). *Tiempos modernos: Taylorismo, fordismo y toyotismo*. Universidad Nacional de San Martín, Escuela de Economía y Negocios.
<https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1852>
- Franco, L. M., & Mejía, C. (2011). *Cambios sociales y precariedad en el empleo*. Universidad Autónoma de Hidalgo, LITO-GRAPO.
- Galeano, M. (2001). Registro y sistematización de información cualitativa. En *Grupo Investigación Calidad de Vida, Interacciones y pensamientos. Explotación sexual infantil y juvenil: Construcción de comunidad académica y avances investigativos* (pp. 67-70). Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Greco, C. (2017). *El trabajo juvenil y la calidad de vida en la ciudad de Palermo*. Universidad de Extremadura.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2014). *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hernández, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*, 2(6), 98-109.

- Hernández, O. (2006). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista Interna Crecemos (Puerto Rico)*, 6(1-20), 1-31.
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente: Más allá de la inteligencia emocional*. Tafor Publicaciones S.L. <http://www.moldesmentales.com/>
- Hue, C. (2016). Inteligencia emocional y bienestar. En J. L. Soler, L. Aparicio, O. Díaz, E. Escolano, & A. Rodríguez (Coords.), *Inteligencia emocional y bienestar II: Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* (pp. 32-44). Unión de Editoriales Universitarias Españolas.
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (2022). *Las 10 carreras con mayor número de profesionistas: Cuarto trimestre 2022*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022). *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE)*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Banco de información económica*.
https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0&ind=444683#D444674_10100035002502100007#D444683_101000350025021000210100#D444683_101000350025021000210100#D444685_101000350025021000210100#D444683_101000350025021000210100#D444683_101000350025021000210100#D444685_101000350025021000210100
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Conjunto de datos: Trabajador subordinado y remunerado*.
https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/tsr.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_tsr&p=enoe_pe_ed15%20P%C3%A1gina%2067-70
- Jiménez, A. (2015). Mercado laboral: Situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 293(12), 48-58.
https://www.academia.edu/36533911/Mercado_Laboral_situaci%C3%B3n_perspectivas_y_tendencias
- Lasierra, J. M. (2019). Regulación/desregulación laboral: Una reflexión teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609-630.
<https://www.redalyc.org/journal/2821/282161246010/html/>

- Ley del Instituto Mexicano de la Juventud. (2022).
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/limj.htm>
- Ley Federal de Trabajo. (2022).
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Ley Federal del Trabajo, Reformada. (2012). *Diario Oficial de la Federación*, 30 de noviembre, 38-91.
- López, E. (2023). *Precariedad laboral, cotización y pensión: Impacto futuro de las situaciones laborales actuales en las pensiones futuras y su calidad de vida* [Trabajo de grado, Doctorado en Ciencias Sociales]. Universidad Pablo de Olavide.
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. *Perfiles Educativos*, 33(134), 169-185.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258015>
- Martínez, K. A., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113
- Marx, C. (1975). La ley general de la acumulación capitalista. En *El capital* (Tomo I, pp. 398-481). SIGLO XXI Editores.
- Marx, C., & Engels, F. (1948). Burgueses y proletariados. En *Manifiesto comunista* (pp. 3-30). Edición del Centenario.
- Max-Neef, M. (2010). *Desarrollo a escala humana: Opciones para el futuro*. Biblioteca CF+S.
- Méndez, C. (2016). *La precariedad del empleo en México: Un análisis comparativo entre Baja California y Oaxaca* [Trabajo de grado, Maestría en Estudios de Población]. El Colegio de la Frontera Norte.
- Neffa, J. (2005). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. En *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo* (Vol. 2, pp. 21-94). Fondo de Cultura Económica.
- Orejuela, J. J. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN)

- con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Guillermo de Ockham*, 6(2), 69-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105312254005>
- Ornelas, J. (2005). Capítulo I: El neoliberalismo a escena. En *El siglo XX mexicano: Economía y sociedad, Tomo III: El neoliberalismo* (pp. 27-88). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Osses, S., Sánchez, I., & Ibáñez, F. M. (2006). Investigación cualitativa en educación: Hacia la generación de teoría a través del proceso analítico. *Estudios Pedagógicos*, 32(1), 119-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514132007>
- Pérez, S., Hidalgo, A., & Calderón, M. (2006). *La economía de las personas jóvenes*. Edición Injuve.
- Pérez-Islas, J. A. (2009). Las cuatro grandes transformaciones históricas de la condición juvenil. *Suplemento Diario de Campo*, 56, 29-35. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/rutasdecampo/article/view/7640>
- Roberti, M. E. (2012). Breakthroughs and subjectivities: An approach to the perspectives of labor paths. *Trabajo y Sociedad*, (18), 267-277.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). International Labour Organisation.
- Rodríguez, C., Lorenzo, O., & Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos: Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 15(2), 133-154. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65415209>
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 3(13), 77-87. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96016546006>
- Salazar, F. (2004). Globalización y política neoliberal en México. *El Cotidiano*, 20(126), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512604>
- Salgado, L., & Camarena, D. M. J. (2014). Los valores y estilos de vida de los jóvenes como factores de influencia en el consumo de alimentos

- internacionales. *Poliantea*, 10(19), 147-166.
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/577>
- Santamaría, E. (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: Políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.
- Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: Una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467365>
- Sen, A. (1996). Capacidad y bienestar. En A. Sen & M. C. Nussbaum (Comps.), *La calidad de vida* (pp. 54-79). Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta.
- Tavera, F. (2021). ¿Cómo me afecta la nueva reforma a las pensiones? *Sitio de divulgación científica del Tecnológico de Monterrey*. <https://tec.mx/es>
- Tokman, V. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]*.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala. (2023). *Oferta académica*. Consultado el 1 de agosto de 2023, <https://uatx.mx/>
- Valenzuela, J. (2009). Ingreso restringido: Vulnerabilidad, pertenencias y proyecto de vida. En *El futuro ya fue: Socioantropología de l@s jóvenes en la modernidad* (pp. 113-130). El Colegio de la Frontera Norte.
- Varela, R., Castillo, R. A., & Ocegueda, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: Un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 19(78), 111-140.
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23, 147-168. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695008>

ANEXOS

Anexo 1. Guía de entrevista



Universidad Autónoma de Tlaxcala
Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional
Maestría en Análisis Regional



DATOS GENERALES

Nombre (opcional):

Edad:

Sexo:

Edo. Civil:

Lugar donde vive:

Con quién(es) vive:

Año en que egresó:

1. TRAYECTORIA LABORAL

¿Cuántos trabajos ha tenido desde su egreso de la educación superior?

Describa en qué consistía cada uno y el tiempo que duró trabajando ahí

¿Cuáles han sido las principales dificultades al conseguir trabajo?

¿Por qué motivos ha decidido cambiar de trabajo?

¿Cómo considera la coincidencia de sus trabajos, con lo que estudió?

¿Cuáles han sido los requisitos más exigentes para conseguir trabajo?

¿De todos los trabajos que ha tenido en cual se ha sentido más satisfecho y por qué?

2. PRECARIEDAD

A. Temporal

De los trabajos que ha tenido (incluyendo el actual):

¿Cuenta con algún contrato? ¿De qué tipo?

¿Qué tanta incertidumbre tiene respecto a continuar trabajando ahí? ¿Por qué?

B. Organizacional

De los trabajos que ha tenido (incluyendo el actual):

¿Cuántas horas trabaja al día? ¿Cuántos días a la semana?

¿Le ofrecen vacaciones, aguinaldo, bonos, u otras prestaciones?

C. Económico

De los trabajos que ha tenido (incluyendo el actual):

Aproximadamente ¿Cuánto es su ingreso mensual?

¿Considera que su ingreso es suficiente para cubrir sus necesidades básicas? ¿Por qué?

A. Social

¿Cuenta con algún tipo de seguro de desempleo o despido, seguro de gastos médicos o seguridad social?

Para ti ¿Qué es precariedad laboral?

¿Consideras que has experimentado precariedad laboral?

3. CALIDAD DE VIDA

a. Subsistencia

De todos sus trabajos ¿Cuál considera que le ha permitido cubrir plenamente necesidades de alimentación, vestido/abrigo, vivienda?

¿En cuál de todos sus trabajos sintió que no podía cubrir plenamente todas sus necesidades?

En el trabajo en que más se le ha dificultado cubrir dichas necesidades ¿De qué manera lo resolvió?

En el trabajo dónde considera que cubría plenamente sus necesidades, y en el que más se le complicaba:

¿Cómo describiría su salud física? ¿Por qué la considera así?

¿Cómo describiría su salud mental? ¿Por qué la considera así?

¿Cuánto tiempo descansaba después de un día de trabajo?

b. Protección

En el trabajo dónde considera que cubría plenamente sus necesidades, y en el que más se le complicaba:

¿Tiene/tenía algún mecanismo de ahorro? En caso afirmativo, descríballo. En caso negativo, explique los motivos.

¿Le es/era posible prevenir y planificar?

En caso de no contar con un seguro por parte del trabajo ¿Cómo resuelve situaciones de enfermedad?

¿Requiere o ha requerido el apoyo de alguien más? En caso afirmativo, mencione quién y por qué.

c. Afecto

¿En qué momento de su trayectoria laboral considera que ha tenido mejores y peores interacciones con su familia, amigos y/o pareja? Explique su respuesta

d. Entendimiento

¿Ha querido seguirse preparando? Explique las razones.

En caso afirmativo ¿Ha podido hacerlo? Explique las razones.

e. Ocio

Explique la manera en que sus condiciones laborales le han permitido/limitado disfrutar de actividades recreativas ¿Por qué?

¿Cuánto tiempo libre es del que dispone y para qué lo usa?

Con la realización de esas actividades ¿Cómo logra sentirse? (despreocupado, tranquilo, desestresado etc.)

f. Creación

Durante su trayectoria laboral ¿Considera que ha adquirido habilidades y destrezas?

En caso afirmativo ¿Cuáles son y cómo las aplica dentro y fuera del trabajo?

En caso negativo ¿De qué forma le limita el no adquirirlas?

g. Identidad

¿En qué momento de su trayectoria laboral ha podido conocerse más a sí mismo/a? Explique las razones.

h. Libertad

Sus condiciones laborales a lo largo de su trayectoria ¿lo/la han llevado a sufrir alguna clase de rechazo o discriminación en algún momento por parte de otros?

Describa la forma en que las condiciones laborales por las que ha atravesado lo/la han limitado o impulsado en sus proyectos personales

Para ti ¿Qué es calidad de vida?

A largo de tu trayectoria laboral ¿Consideras que has llevado una buena o mala calidad de vida?