



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**UNIDAD 092 CDMX AJUSCO**

**“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”**

**PROGRAMA EDUCATIVO DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA  
EDUCACIÓN**

**PRECARIEDAD EN LA EMPLEABILIDAD DEL PROFESIONISTA EN  
SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN: UN ACERCAMIENTO DESDE EL  
DESARROLLO LABORAL**

**TESINA EN LA MODALIDAD DE ENSAYO PARA OBTENER EL GRADO  
DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTA:**

**JUAN CARLOS GÓMEZ VIEYRA**

**ASESORA DE TESIS:**

**DRA. ROCÍO VERDEJO SAAVEDRA**

**Ciudad de México, febrero, 2024**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
COMISIÓN DE TITULACIÓN  
DE LA LICENCIATURA EN:  
SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

(Anexo 6-B)

Ciudad de México, 28 de mayo de 2024.

**DESIGNACIÓN DE JURADO**

El Área Académica Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión tiene el agrado de comunicarle que a propuesta de la Comisión de Titulación ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional de:

**JUAN CARLOS GÓMEZ VIEYRA**

pasante de esta Licenciatura, quien presenta la Tesina:

**PRECARIEDAD EN LA EMPLEABILIDAD DEL PROFESIONISTA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN: UN ACERCAMIENTO DESDE EL DESARROLLO LABORAL**

Para obtener el Título de Licenciado en:

**SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

Reciba usted un ejemplar de la Tesina para su revisión y en su caso, aprobación. (Considerando un plazo no mayor de veinte días hábiles para entregar a la Comisión de Titulación la carta-revisión adjunta).

JURADO	NOMBRE
PRESIDENTE	MARÍA DE LOS ANGELES CASTILLO FLORES
SECRETARIO	ROCÍO VERDEJO SAAVEDRA
VOCAL	ALEJANDRO ÁLVAREZ MARTÍNEZ
SUPLENTE	HÉCTOR REYES LARA

ATENTAMENTE  
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

*CASTILLO FLORES*

NOMBRE Y FIRMA DEL (LA) PRESIDENTE(A)  
DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA  
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA  
EDUCACIÓN  
**DRA. MA. DE LOS ANGELES CASTILLO  
FLORES**

*[Firma]*

NOMBRE Y FIRMA DEL (LA)  
COORDINADOR(A) DEL ÁREA ACADÉMICA  
POLÍTICA EDUCATIVA, PROCESOS  
INSTITUCIONALES Y GESTIÓN  
**DR. TOMÁS ROMÁN BRITO**

## Dedicatoria

Si has agachado la cabeza y las manos taparon tu cara  
Si la frustración dispara y te escucha el Diablo  
Si has cortado maleza avanzando, notando arcadas  
Si la tentación te ampara, sabes de qué hablo

El látigo eterno, el ruido, la prisa, el informe  
Las cimas enormes del hombre moderno y deforme  
Enfermo y demente, no soy diferente, lo intento  
Mi correa es un tic-tac me agita por dentro  
Sé que corro, me ganan; la boca reseca y jaqueca

Mi mueca temprana sin ganas y el alma tan hueca  
Lo siento, pidiendo disculpas no hay tiempo  
Ni vivo ni muerto, yo solo obedezco al sargento  
Y danza la vida, la esperanza hundida como el Nautilus  
La muerte avanza, si os alcanza rendiros

Caminos circulares, montañas y mares perdidos  
Y en todos los lugares hay un virus  
Os pido, dejar de ser hienas, ser como delfines  
No cometer el crimen de no hacer lo que un día quisimos

Tú jamás asesines a seres queridos  
Y el niño que siempre habías sido con esos olvidos  
**¡Decido!, ser libre** un instante  
Sangrar mis derrotas y errores  
Ser mil supernovas que explotan, ver brotar mis flores

Ser una gaviota en el mar, un sueño en su árbol  
El tiempo se agota, por eso solo importa amarnos  
Y así reanimar el silencio que otros dejaron  
**El mundo es de aquellos alumnos que nunca encajaron**  
Que no esperaron dentro de un salón anclado al recuerdo  
Que no fueron siervos de un sueldo y se revelaron

Hoy quiero nadar dónde cubra si el cielo se nubla  
No dejaré que mi propio miedo me descubra  
Ahora quiero salir y vivir sin temor, sin humo  
Empezar a correr a ese lugar que no es ninguno  
y ser libre  
Atrévete a cambiar tu mundo...

**Ignacio José Fornés Olmo**

## **Agradecimientos**

Gracias, amigos por dejarme descansar  
y enemigos por hacerme reaccionar  
Gracias a los míos por seguir detrás

Gracias aquellos que se lo merecen  
Gracias a los que por mí se alegran y por mi padecen  
Gracias a los que han estado ahí desde el día 1.

## Índice de contenido

<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>LA PRECARIEDAD EN LA EMPLEABILIDAD: DESDE LOS SISTEMAS NEOLIBERALES HASTA LAS NUEVAS TENDENCIAS LABORALES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.....</b>	<b>18</b>
TRABAJO Y EMPLEO: DOS CONSTRUCTOS DISTINTOS .....	19
<i>Consideraciones sobre la construcción sociohistórica del Trabajo .....</i>	<i>20</i>
<i>La empleabilidad como constructo social.....</i>	<i>23</i>
EL EMPLEO DE LOS SIGLOS XX Y XXI .....	25
LOS MODELOS DEL TOYOTISMO Y FORDISMO .....	29
MODELOS ECONÓMICOS: KEYNESIANISMO Y NEOLIBERALISMO .....	31
INFLUENCIA NEOLIBERAL EN LA EMPLEABILIDAD .....	32
<i>Flexibilidad laboral .....</i>	<i>35</i>
<i>Outsourcing e informalidad laboral .....</i>	<i>38</i>
TENDENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO .....	39
<i>Concreción del trabajo .....</i>	<i>41</i>
<i>Organizaciones laborales automatizadas y digitales .....</i>	<i>44</i>
<i>Rendimiento y precariedad laboral .....</i>	<i>45</i>
<i>Totalitarismo del empleo: flexibilización ocupacional e inhibición del tiempo de vida         personal.....</i>	<i>49</i>
EDUCACIÓN EN EL SISTEMA NEOLIBERAL Y CÓMO IMPACTA EN MÉXICO .....	54

## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD EN EL CONTEXTO MEXICANO: PRECARIEDAD**

#### **LABORAL EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR..... 56**

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA..... 57

EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS EGRESADAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR..... 64

CONDICIONES LABORALES EN LA EMPLEABILIDAD DEL PROFESIONISTA UNIVERSITARIO:

ESCENARIOS SOBRE LA PRECARIZACIÓN OCUPACIONAL..... 69

*Formalidad e Informalidad ocupacional* ..... 71

*Desarrollo laboral*..... 73

*Precariedad en el empleo* ..... 74

Inestabilidad en el empleo..... 78

Emprendimiento. .... 78

*DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD OCUPACIONAL* ..... 79

## **CAPÍTULO III**

### **FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN (PLAN 90)**

#### **EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 092 AJUSCO Y SU**

#### **INMERSIÓN-DESARROLLO LABORAL ..... 82**

SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN Y CAMPOS DE APLICACIÓN DISCIPLINAR ..... 84

*Conceptualización de la Sociología de la Educación* ..... 84

*Campos de intervención profesional* ..... 88

PLANES CURRICULARES SOBRE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA CON ESPECIALIDAD

EDUCATIVA EN MÉXICO ..... 91

PERFIL Y CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONISTA DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA DE LA

EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 092 AJUSCO..... 93

<i>Análisis del seguimiento al perfil profesional de la Licenciatura en Sociología de la Educación de la UPN, Ajusco</i> .....	95
CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DEL PROFESIONISTA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN ..	97
ENTRAMADOS ENTRE LA PRECARIEDAD OCUPACIONAL Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESIONISTA EN SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN .....	101
<i>Efectos de la precariedad en la empleabilidad profesional</i> .....	101
<i>Aspectos de revisión en torno a la precarización y desarrollo laboral del Sociólogo de la Educación</i> .....	103
Contratos temporales o por proyectos profesionales.....	107
Falta de inversión en el desarrollo profesional.....	107
Competencia en el mercado laboral. ....	107
Falta de reconocimiento. ....	108
Desafíos en la enseñanza. ....	108
COMPETENCIAS DOCENTES .....	109
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>118</b>

## Índice de tablas

<b>TABLA 1</b> <i>EVENTOS Y ENTRAMADOS SOBRE LA TRANSICIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO</i> .....	<b>21</b>
<b>TABLA 2</b> <i>CARACTERÍSTICAS SOBRE EL EMPLEO</i> .....	<b>24</b>
<b>TABLA 3</b> <i>DESPLAZAMIENTO DE EMPLEOS Y NUEVAS OCUPACIONES EN EL CONTEXTO DEL SURGIMIENTO DE LA IA</i> .....	<b>28</b>
<b>TABLA 4</b> <i>CARACTERÍSTICAS DEL FORDISMO, TOYOTISMO Y NEOTOYOTISMO</i> ....	<b>30</b>
<b>TABLA 566</b> <i>LAS 10 CARRERAS PROFESIONALES MEJOR PAGADAS</i> .....	<b>66</b>
<b>TABLA 6</b> <i>CARRERAS CON MAYORES ÍNDICES DE OCUPACIÓN</i> .....	<b>67</b>
<b>TABLA 7</b> <i>DIMENSIONES SOBRE LA PRECARIEDAD EN LA EMPLEABILIDAD</i> .....	<b>80</b>
<b>TABLA 8</b> <i>ÁREAS DEL CONOCIMIENTO DE LA SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN SOBRE EL TRABAJO</i> .....	<b>83</b>
<b>TABLA 9</b> <i>APORTACIONES TEÓRICAS SOBRE LA SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN</i>	<b>85</b>
<b>TABLA 10</b> <i>CAMPOS DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE LA SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN</i> .....	<b>89</b>
<b>TABLA 11</b> <i>CONTRASTE DE PLANES CURRICULARES DE LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA CON ESPECIALIDAD EDUCATIVA EN MÉXICO</i> .....	<b>92</b>

## Índice de figuras

<b>FIGURA 1</b> <i>ÍNDICE DE OCUPACIÓN SEGÚN LA ENOE ACORDE AL GÉNERO</i> .....	<b>59</b>
<b>FIGURA 2</b> <i>TASA DE INFORMALIDAD LABORAL POR GÉNERO</i> .....	<b>60</b>
<b>FIGURA 3</b> <i>GRÁFICA DE DESOCUPACIÓN POR GÉNERO</i> .....	<b>61</b>

<b>FIGURA 4</b> <i>INFORMALIDAD OCUPACIONAL DE NEGOCIOS Y/O COMERCIOS EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2024.....</i>	<b>62</b>
<b>FIGURA 5</b> <i>GRÁFICA DE DESOCUPACIÓN POR GÉNERO EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2024.....</i>	<b>63</b>
<b>FIGURA 6</b> <i>PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADO ACORDE A SU POSICIÓN .....</i>	<b>64</b>
<b>FIGURA 7</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS OCUPADAS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO PROFESIONAL .....</i>	<b>68</b>

## Resumen

El presente texto tuvo como objetivo analizar las condiciones de precariedad en la empleabilidad del profesionista en Sociología de la Educación formado en la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 092 Ajusco, a través de la revisión del contexto sociolaboral y socioeconómico actual en el mundo globalizado, para poner en enfoque los entramados en la inmersión laboral de dichas personas profesionistas una vez concretada su preparación; en este sentido, se parte de la tesis central de que las estructuras sociolaborales y socioeconómicas contemporáneas propician precariedad laboral para este profesionista, dado que no favorece su desarrollo profesional. Para ello, se llevó a cabo una investigación documental que permitió establecer una ruta analítica en cuanto a: (a) la precariedad en la empleabilidad desde los sistemas neoliberales hasta las tendencias laborales actuales; (b) las condiciones de empleabilidad en el contexto mexicano en estudiantes egresados de la universidad; y (c) la formación del profesionista en Sociología de la Educación y su transición profesional. Dentro de las conclusiones se determinó que las tendencias laborales del mercado global y competitivo propician condiciones de empleabilidad precarias, donde prevalecen dificultades de inmersión y permanencia laboral para el profesional universitario, dado que existen dilataciones en la integración al mundo laboral, contrataciones temporales, insatisfacción laboral y ocupaciones que no se asocian a la formación disciplinar, cuestiones que repercuten en la persona profesionalizada en Sociología de la Educación de dicha Universidad, que, además, se ven implicadas en otras condiciones, como la falta de reconocimiento profesional, de opciones de empleo y oportunidades de acceso al trabajo.

*Palabras clave:* precariedad en el empleo, mercado laboral global y competitivo, Sociología de la Educación y empleo, condiciones de empleabilidad, inmersión laboral universitaria, socialización laboral

## Introducción

El presente trabajo académico surge de la imperiosa necesidad de llevar a cauce un análisis crítico sobre el fenómeno sociolaboral de la precariedad en la empleabilidad profesional, que, por supuesto, no favorece ni promueve el desarrollo laboral para las personas que se forman en la disciplina ya citada, incluso para quienes cuentan con estudios de tipo superior en las áreas de las ciencias sociales y humanidades; no obstante, lo que se busca en el texto previsto es ahondar sobre distintas aristas que posibiliten tener un acercamiento al fenómeno enunciado y proponer un *corpus* teórico que dé cuenta sobre las estructuras laborales legadas por los sistemas neoliberales, que incentivan condiciones de empleabilidad orientadas a la precariedad laboral, para situar esta cuestión a las nuevas tendencias laborales en el contexto de la globalización y la digitalización-automatización laboral, así como sus entramados en el desarrollo profesional del Sociólogo o la Socióloga de la Educación.

Sí bien el desarrollo profesional puede tener perspectivas centradas en la incentivación de procesos de formación integradores (porque constituye un dispositivo de mayor adaptabilidad en el empleo) y dinamización de la identidad organizacional, estas no favorecen las condiciones que se experimentan en cuanto a la percepción salarial, clima organizacional, permanencia (contrato), promoción y seguridad-estabilidad laboral; más, cuando se consideran perfiles profesionales educativos sociales que son diluidos por la Pedagogía o Psicología, omitiendo —sí se asume de esta forma— las oportunidades de inmersión laboral para la persona profesionalizada en otras disciplinas: la Sociología de la Educación, por ejemplo. Por ello, centrarse en una mirada crítica sobre la precariedad en la empleabilidad para él o la profesionista en Sociología de la Educación plantea la tesis central de que las estructuras sociolaborales y socioeconómicas contemporáneas propician precariedad laboral para este profesionista, dado que no favorece su desarrollo laboral.

Además, permite establecer ciertas interrogativas: (1) ¿Cuáles son las tendencias laborales y de empleabilidad en el contexto de la sociedad del conocimiento? (2) ¿Qué dificultades experimentan las personas egresadas de la educación superior en un contexto de precariedad ocupacional? (3) ¿Cómo impactan las condiciones precarias de empleabilidad al profesionista en Sociología de la Educación?

Las posibilidades de empleabilidad para las personas que se profesionalizan o se forman en alguna disciplina a través de los estudios de educación superior, puede afrontar distintos obstáculos en su inmersión laboral, que pueden estar ceñidos por su preparación (actitudes y aptitudes), así como por el mercado laboral en un contexto globalizado, donde se pueden identificar estructuras socioeconómicas neoliberales que han favorecido la expansión del capitalismo y la integración de corporaciones multinacionales, propiciando, con esto, la “flexibilidad laboral” mediante la desregulación de contratos, supresión de salarios justos y omitiendo garantías laborales, aspectos orientados en condiciones laborales de inestabilidad y afectación al bienestar social (Estrada Nava, 2020; Nájera González, 2015; Salazar, 2004).

Aunado a los sistemas laborales neoliberales del siglo XX, que incentivan desventajas para la empleabilidad en condiciones de seguridad y estabilidad en el Siglo XXI se integran tendencias laborales situadas en la automatización y digitalización del empleo, donde se pretende sustituir el capital intelectual y de fuerza por las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) en aras de una introyección de la innovación laboral; así como, la auto empleabilidad, propiciando condiciones de supervivencia a través de la conformación de micronegocios; igualmente, incentivando acciones orientadas a la prestación de servicios, evidentemente, sin ningún beneficio laboral, y estableciendo actividades ocupacionales radicadas en la informalidad (García Guzmán, 1999; Hernández Licona, 2000; Peláez González y García Villanueva, 2020). En efecto, estas condiciones

ubicadas en los siglos citados han dado origen al fenómeno de la precariedad en el empleo, el cual es conceptualizado como las condiciones de flexibilidad que adoptan las empresas y/u organizaciones para adaptarse a circunstancias cambiantes, motivando (directa o indirectamente) condiciones sociolaborales y socioeconómicas que no brindan una vida digna y/o seguridad laboral (Barattini, 2009; Martínez-Licerio *et al.*, 2019; Rubio Campos, 2010).

Al señalar la precarización en la empleabilidad, se centra la atención a la inmersión laboral de las personas profesionistas egresadas de la formación universitaria, que, en el contexto mexicano, se enfrentan a desafíos estructurales para el acceso a un primer trabajo: en primera instancia, porque el ejercicio de obtener el título y cedula profesional (oficialidades que requisitan algunas empresas, organizaciones y/o corporaciones) se dilata por parte de las personas egresadas por cuestiones de rezago académico; en segunda, por la falta de experiencia solicitada para ocupar un puesto laboral-profesional; en última, y más relevante, las deficitaria prospección de mercado laboral para perfiles profesionistas, a causa de sectores productivos que priorizan disciplinas necesarias acorde a la demanda socioeconómica globalizada. Al respecto, particulares estudios sobre precariedad en la empleabilidad de egresados de licenciatura coinciden en que la institución de procedencia (pública o privada, y de prestigio) y mayores niveles de preparación posibilitan una pronta inmersión laboral; empero, no garantiza que esto sea así, dado que se viven tardías integraciones al empleo, que motivan subcontratación, incertidumbre laboral, desigualdad salarial y trabajos que no posibilitan o garantizan condiciones dignas de trabajo, que no permiten su desarrollo laboral (Arcos Sánchez y Castillo Fernández, 2019; Fupen Villegas, 2017; Murillo García y Montaña Ulloa, 2018; Navarrete, 2012; Pérez Benítez, 2018; Villarruel Castellanos *et al.*, 2015).

Por otro lado, las condiciones de precariedad en la empleabilidad —explicadas por flexibilidad, ocupación temporal y falta de contratación— ha motivado que se establezcan actividades remuneradas fuera de la formalidad (informalidad), por ejemplo: “en mayo de 2023, la población ocupada en la informalidad laboral fue de 32.1 millones de personas y la Tasa de informalidad fue de 55.2% de la población ocupada” (esto según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2023, Título: “Indicadores de Ocupación y Empleo”; Subtítulo: “Informalidad laboral”, párr. 1). Mientras que, desde el análisis de las tendencias actuales de empleabilidad profesional para el trimestre 2023, el Observatorio Laboral (OLA, s. f.) reporta que las profesiones con mayor número de personas ocupadas son Administración y Gestión de Empresas, Derecho, Contabilidad y Fiscalización, representado el 27.4% del total de profesionistas ocupados; esto pone en relieve las exigencias o demandas laborales en determinado contexto social, que pueden poner en desventaja la ocupación de otras personas profesionistas en distintas ciencias o disciplinas.

Acorde a lo antedicho, se hace alusión de manera particular —y para fines del presente texto— a la inmersión laboral del profesionista en Sociología de la Educación formado en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Unidad 092 Ajusco, donde se consideran tanto los obstáculos de integración al empleo en condiciones de precariedad como las cifras de ocupación profesional actual; en este sentido, resulta relevante analizar los obstáculos y las dificultades en la empleabilidad del profesionista referido, teniendo en consideración la prevalencia del desarrollo laboral que propicie condiciones de seguridad, permanencia y bienestar socioeconómico, cuestiones que, en el escenario de la globalización, no son viables. En esta misma línea, existen diversas investigaciones que profundizan en este contexto profesional de la UPN desde la precarización en la empleabilidad, donde se denota que las posibilidades de trabajo se remiten principalmente a la de docencia, sin tener otros notables alcances dentro de otros campos de aplicación

profesional, pero no son empleos que permitan tener una cobertura socioeconómica y sociolaboral óptima para su desarrollo, dado que existen limitantes, como: la experiencia profesional; la formación metodológica; el desconocimiento (bajo percepción social) sobre las actividades profesionales de la Sociología de la Educación; y la opción unilateral del ejercicio docente como la más viable opción de ocupación laboral (Gutiérrez López y Magaña Pastrana, s. f.; Linares García, 2015; Percastegui González, 2008).

En este contexto, la relevancia del texto previsto radica en abrir el debate sobre la notable dificultad que enfrentan la mayoría de los Sociólogos de la Educación para insertarse en el campo laboral, en ciertos casos vinculándose a tareas ajenas al quehacer sociológico, debido al desconocimiento o malinterpretación de su perfil de egreso por parte de los empleadores, y también a la falta de descripción y delimitación laboral de los propios profesionales de la Sociología de la Educación al momento de ofertar sus servicios a las personas empleadoras, donde se establecerá una ruta analítica entre: (a) la precariedad en la empleabilidad desde los sistemas neoliberales hasta las tendencias laborales actuales en el contexto de la sociedad del conocimiento; (b) las condiciones de empleabilidad en el contexto mexicano en estudiantes egresados de la educación superior; y (c) la formación del profesionista en Sociología de la Educación y su inmersión laboral.

Lo anterior se puede divisar, también, al reconocer que, frente a la hegemonía del mercado global, los constructos socioeconómicos de competitividad, reconocimiento disciplinar y formativo, y de oportunidad laboral se ven aminorados frente a la demanda de las necesidades de la industria y la tecnología; por lo que las ciencias sociales, las humanidades y las artes siguen sin recibir incentivos y reconocimiento necesarios, lo cual, desde luego, repercute en el campo laboral.

Desde el enfoque de la Sociología de la Educación, se hace indispensable pensar en la inmersión laboral, puesto que la Universidad, como institución social, prepara y forma a profesionistas para integrarse a las estructuras sociolaborales y socioeconómicas del país, de ahí que existe un Currículum universitario que tiene previsto un perfil de egreso y campo laboral, el cual funge como un dispositivo para reconocer la trayectoria formativa; no obstante, la realidad es relativa, lo cual genera la necesidad de establecer el debate sobre la ocupación profesional. Por ello, para implementar el análisis propuesto, se tomarán como base a pensadores destacados que han aportado interpretaciones y análisis sobre las condiciones sociolaborales y socioeconómicas actuales a través de una perspectiva sociológica: en primer lugar, desde una (re)visión sobre las particularidades de la sociedad del conocimiento en las dinámicas ocupacionales mediante las aportaciones de Castells (2000; 2014) y Rifkin (2010); en segundo, a través de una perspectiva sobre las nuevas tendencias neoliberales para la empleabilidad, que propician situaciones de precariedad y afectación al bienestar social, tomando como referencia las contribuciones de Byung-Chul Han (2012; 2014) y Jorge Moruno (2015; 2018).

Por todo lo anterior, el texto previsto tiene como objetivo analizar, de forma profunda y crítica, las condiciones de precariedad en la empleabilidad del profesionista en Sociología de la Educación, a través de la revisión del contexto sociolaboral y socioeconómico actual sumido en la globalización y sociedad del conocimiento, para poner en enfoque los entramados en la inmersión laboral de dichas personas profesionistas una vez concretada su formación académica. En tal sentido, para alcanzar el propósito delimitado, se utilizará la técnica de la investigación con enfoque cualitativo denominada *Investigación documental*, la cual permite examinar, explorar y/o revisar distintas referencias (documentos, libros, revistas, datos estadísticos, etc.) a fin de establecer un proceso de síntesis y organización de un tema específico; al lado de ello, para sistematizar la información, se tomará en

consideración la ruta analítica propuesta dentro de dicha pericia investigativa; por tanto, se busca mostrar información relevante sobre determinada temática, que pueda construir nuevo conocimiento mediante la opinión e interpretación del fenómeno o hecho a estudiar a través de la revisión de fuentes (Cázares Hernández et al., 1999).

- a. Para el logro de este objetivo se considerará la siguiente estructura del texto: En el **Capítulo 1. La precariedad en la empleabilidad: desde los sistemas neoliberales hasta las nuevas tendencias laborales en la sociedad del conocimiento**, se efectuará un análisis centrado en la diferenciación entre el trabajo y el empleo, para transitar a la revisión sobre la influencia neoliberal de los sistemas laborales (principalmente lo concerniente al modelo de producción capitalista, el *outsourcing* y la informalidad laboral) para concluir con un abordaje en torno a las tendencias laborales en el contexto de la globalización y las sociedad del conocimiento, donde se resaltarán los aportes teóricos bases de Castells, Rifkin y Byung-Chul Han sobre la estructura sociolaboral y económica contemporánea.
- b. En el **Capítulo 2. Condiciones de empleabilidad en el contexto mexicano: precariedad laboral en estudiantes de educación superior**, se plantea revisar los datos estadísticos sobre la Población Económicamente Activa, lo cual permitirá analizar las condiciones sociolaborales en la empleabilidad de egresados de estudios universitarios, para abordar aspectos centrales, como la formalidad e informalidad laboral, para hilar las condiciones de precariedad ocupacional y sus dimensiones.
- c. En el **Capítulo 3. Formación del profesionista en Sociología de la Educación en la Universidad Pedagógica Nacional (Plan 90) y su inmersión laboral**, se concretará el análisis revisando la conceptualización de la disciplina sociológica en la educación y sus campos de aplicación disciplinar; paralelamente, el perfil y las

características del egresado de la licenciatura en Sociología de la Educación, para profundizar, de manera crítica, en las condiciones de empleabilidad de este profesionista en el entramado de la precariedad laboral y el desarrollo laboral.

Finalmente, se precisarán determinadas **conclusiones**, que permitan profundizar en el análisis crítico propuesto y delimitado, donde se establecerán acotaciones en torno las tendencias ocupacionales y/o de empleabilidad avocadas en la influencia de la sociedad del conocimiento y el neoliberalismo laboral vigente, las cuales inciden en diversas dificultades que experimentan las personas egresadas de la educación superior, específicamente, quienes corresponden al programa de licenciatura en Sociología de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 092 Ajusco, como una forma de responder a las interrogativas planteadas con antelación para el análisis previsto, así como retomar el objetivo de este trabajo académico.

***“El inicio de un siglo que dibuja un horizonte laboral  
de incertidumbre y precariedad.  
El modelo actual un embudo que se cierra cada vez más  
donde todos pelean por poder entrar en él,  
porque al no existir otra posibilidad, prefieren ser explotados  
antes que marginados...”***

***Antonio Negri***

## Capítulo I

### **La precariedad en la empleabilidad: desde los sistemas neoliberales hasta las nuevas tendencias laborales en la sociedad del conocimiento**

Acerca de este primer capítulo, la revisión entre trabajo y empleo es un aspecto que posibilita establecer un adentramiento a la conformación de los sistemas laborales y las ocupaciones en éstos; por supuesto, las condiciones de empleabilidad varían por época; es decir, por el contexto histórico donde se asume el significado de trabajo. En esta misma línea, se puede aludir, inicialmente, a que el trabajo es una construcción social, que, desde un enfoque sociohistórico, ha configurado determinadas manifestaciones de la ocupación acorde a las estructuras sociales y económicas de cada época. Dichas manifestaciones se han denominado sistemas de producción, que determinan las expresiones de empleabilidad en cada periodo de la historia (Cristancho Giraldo, 2022; da Rosa Tolfo *et al.*, 2011).

Para la elaboración del presente Capítulo, se centra la atención, particularmente, en el sistema de producción capitalista, el cual tiene como componente el neoliberalismo como doctrina ideológica, así como, teoría aplicada para la determinación de estrategias de comercio abierto y mercado libre en el contexto de la globalización y la incursión de la privatización empresarial sin intervención del Estado, la cual tiene su auge en los siglos XX y XXI, localizando su mayor incidencia en este último (García Guzmán, 1999; Hernández Licona, 2000; Peláez González y García Villanueva, 2020).

Por ello, teniendo en consideración esta primera ruta analítica, que versa en la precariedad de la empleabilidad inducida por los sistemas neoliberales del trabajo y su puesta en marcha en las tendencias laborales actuales inmersas en la denominada sociedad del conocimiento, se instaura, en lo sucesivo, una categorización al respecto, que pretende colocar en fundamentación los factores históricos, sociales y económicos que han

propiciado particulares cambios en las estructuras ocupacionales-laborales, los cuales se han consolidado en: condiciones de flexibilización e informalidad en el empleo; una tendencia orientada a la automatización y digitalización laboral; escenarios donde se hacen inexistentes condiciones de empleabilidad dignas y de trascendencia personal; y una inclinación hacia una cultura de rendimiento que prioriza un comportamiento organizacional de crecimiento para las empresas, y de afectaciones de tipo psicosociales para las personas que se emplean (Bedoya-Gómez, 2018; Espinoza Rodríguez, 2003; Hernández Arias, 2005; Ibarra Cisneros y González Torres, 2010; Nájera González 2015; Perlasca Nava, 2011).

Cabe destacar que esta primera sección se determina como base general para las demás, y que el análisis previsto —primordialmente es que se avoca a las tendencias laborales actuales— se configura bajo las aportaciones del pensamiento sociológico de autores centrales, como: Castells (2000; 2014), Rifkin (2010), Byung-Chul Han (2012; 2014) y Jorge Moruno (2015; 2018), quienes han contribuido al estudio de las dinámicas sociales resultantes de los cambios vertiginosos que se vivencian en el empleo, bajo las tendencias emergentes, que repercuten en la construcción social del trabajo, teniendo como eje focal la influencia neoliberal.

### **Trabajo y Empleo: dos constructos distintos**

Los matices en torno al trabajo y la empleabilidad pueden variar según el contexto social e histórico, donde se determinan mecanismos y dinámicas sociales radicadas en el ejercicio productivo-económico de determinado país y localidad; en ese contexto, al asumir que existen dinámicas y mecanismos sociolaborales y socioeconómicos, la predisposición de las personas es formarse para integrarse al mercado laboral. De esta manera, en lo subsecuente, se busca establecer precisiones sobre la construcción social y conceptual que se le ha otorgado al trabajo y el empleo como forma de distinguir sistemas productivos

inmersos en el desarrollo tanto individual de la persona como de la colectividad, lo primero, por supuesto, tendría que reconocer el alcance de calidad de vida que se logra en torno a procesos de realización socioeconómica. Las preguntas retóricas necesarias para analizar dicha construcción permean en cómo ha sido la transición sociohistórica del trabajo, para dar lugar a las dinámicas y sistemas de empleabilidad ocupacional, que, por supuesto, pueden brindar un panorama inicial para asumir determinadas condiciones sociolaborales de precarización, así como de desarrollo económico.

### ***Consideraciones sobre la construcción sociohistórica del Trabajo***

Para comenzar, resulta indispensable asumir que el trabajo es una actividad humana, social y dinámica, que puede efectuarse de manera individual y colectiva, y se establece como un ejercicio centrado en la supervivencia principalmente; no obstante, también se caracteriza por ser un proceso de adscripción social para participar en las estructuras y/o sistemas de otra producción bajo el *rol* de Ciudadano (Cristancho Giraldo, 2022; da Rosa Tolfo *et al.*, 2011). Al respecto, el trabajo —al ser considerado como una actividad humana que cubre particulares necesidades— establece acciones no necesariamente remuneradas (captación de dinero) sino de subsistencia, de ahí que se pueden reconocer ejercicios de intercambio alimentario, o transacciones de capital de fuerza para obtener beneficios patrimoniales; esto permite divisar que dicho constructo resulta fundamental en la configuración del desarrollo social de determinado país o región.

También el trabajo se puede considerar un constructo histórico, que, a través del tiempo, ha ido evolucionando para constituir procesos de adaptación derivados de los cambios sociales suscitados por el progreso tecnológico y científico. Sí bien resulta un trabajo importante realizar una revisión historiográfica en torno al desarrollo del constructo ya referido, interesa más establecer una acotación sobre cómo se ha definido

diacrónicamente; por ello, resulta preciso efectuar una breve recuperación histórica acerca de ello, donde se destaquen determinados eventos y entramados transicionales, a saber:

**Tabla 1**

*Eventos y entramados sobre la transición histórica del Trabajo*

<b>Época</b>	<b>Evento(s)</b>	<b>Sistema productivo</b>
Siglo XV	Se precisa el hito histórico sobre el “descubrimiento de América”, el cual, a partir de acciones de sometimiento y explotación (producto del proceso de colonización territorial y la conformación de colonias) definieron pautas en torno al trabajo físico forzado.	Esclavista
Siglo VII	Se configuraron comunidades religiosas Jesuitas en Sudamérica bajo el enfoque de reducción, donde se incentivaron relaciones sociales orientadas a la cooperación y trabajo común, que implicó establecer ocupaciones de tipo manual dirigido a las personas colonizadas.	Esclavista-Feudal
Siglos XV y XVI	Durante el movimiento cultural europeo denominado “Renacimiento” se establecieron empresas y capitanes de la industria, donde se define que la riqueza es el resultado de la vida laboriosa.	Capitalista
Siglos XVI y XVIII	El trabajo se relaciona con la perspectiva de ejercer un determinado trabajo, que se tradujo, posteriormente, en tener un empleo, lo cual implicó la creación de corporaciones y la contraprestación en dinero. Las organizaciones laborales eran industrias que vendían productos.	Capitalista
Siglo XIX y XX	A partir de las condiciones laborales de las industrias, surge el movimiento de la revolución industrial, que determina condiciones laborales dignas, dado que se identifica el valor de trabajo propiciado por el <i>trabajador</i> , así como de la labor colectiva, por parte de la clase trabajadora, que dan lugar a los Sindicatos.	Socialista
Siglo XX y XXI	En este siglo se instaura el reconocimiento de los derechos de las clases trabajadoras, a partir del reconocimiento del esfuerzo laboral y no por el producto realizado; asimismo, se configuran nuevas dinámicas sobre la relevancia del trabajo para construcción de riqueza nacional, y se hace alusión al salario como contraprestación por el empleo.	Capitalista

*Nota.* Elaboración propia a partir de la revisión histórica de Cristancho Giraldo (2010, pp. 4-9).

En la exploración de los particulares entramados históricos sobre el trabajo se ponen en perspectiva las distintas manifestaciones de trabajo como sistema de alienación, cooptación y, esencialmente, de producción, en donde se puede denotar la existencia de modos de producción, como el *esclavismo* y el *feudalismo*, que suprimieron la autodeterminación de la persona, así como, propiciar un sometimiento opresivo y represivo radicado en la estructura política y sociocultural colonial; y la ocupación laboral era forzada e impuesta, dando como resultado las relaciones laborales: esclavo-esclavista y siervo-feudal (Bajoit, 2014).

Aunado a esto, en los sistemas de producción *capitalista* y *socialista* se expresan cambios sustanciales producto de procesos de independencia y revolución colonial, que, bajo la influencia europea, cimentaron en el periodo de la Modernidad (siglo IX y XX) las estructuras socioeconómicas y sociolaborales industriales y de acumulación de bienes, propiciando, de esta manera, relaciones laborales ceñidas por una marcada condición laboral asimétrica en cuanto a la compensación del capital de fuerza e intelectual, así como a la dignificación de la clase trabajadora a través del movimiento y la lucha obrera, motivando las dualidades: explotador-explotado Burgués-Proletario (Marx, 2009).

Como se puede notar en estos entramados sociohistóricos el trabajo ha transitado por periodos de cambio; sin embargo, puede que no representen progreso para ciertos grupos o personas, porque se ha insistido en efectuar —a través del abordaje y la revisión de los modos o sistemas de producción— dualidades que distinguen las condiciones de ocupación de éstas, por lo que resulta necesario centrar la atención, a nivel micro social, a los asuntos concernientes al “hacer trabajo”, o, como se puede delimitar de forma más precisa, a la empleabilidad. Lo cierto, es que existen relaciones laborales que han propiciado precarización a la empleabilidad, como las que ya se han enunciado (da Rosa Tolfo *et al.*, 2011).

### ***La empleabilidad como constructo social***

Los procesos laborales que surgieron en la Modernidad atenuaron una actividad humana más delimitada en cuanto al trabajo, la cual se denominó empleo, esta precisión posibilita realizar una apreciación específica a las condiciones de ocupación de las personas implicadas en particulares organizaciones, donde se consideran dos aspectos fundamentales: capital de fuerza (rendimiento) y de intelecto (conocimiento especializado). Ante ello, el empleo, como construcción social, ha dispuesto de mecanismos y dinámicas específicas para hacer partícipes a las personas en una rotunda ocupación, como lo son la formación e inmersión laboral. De acuerdo con Gómez Vélez (2012):

La empleabilidad [es] entendida como la capacidad que tiene una [persona] para llenar las expectativas del perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado... la definición de empleabilidad determinará las relacionales entre empleador y empleado, y las competencias que debe tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demanda de las organizaciones. (p. 65)

En efecto, el empleo permite asumir determinadas aristas centradas en la ocupación por el perfil laboral, lo que implica revisar la experiencia (trayectoria) y la formación de las personas para integrarse en el mercado laboral, ya estos aspectos nos remiten a ir reconociendo las exigencias que propician las estructuras socioeconómicas para acceder a una ocupación, donde se pueden asimilar —sí se ve de esta forma— ciertas problemáticas al no contar con posibilidades de acceso, dado que dicha actividad constituye una práctica y medio para proveerse de productos y servicios que se utilizan día a día; así como, para satisfacer necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo; estos recursos y estas necesidades constituyen aspectos relevantes para la subsistencia,

por lo que si no se tiene un explícito trabajo pueden existir riesgos al respecto (Gómez Vélez, 2012; Suárez Lantarón, 2016).

El empleo se considera una actividad social, ya que esta imbricada a no solo satisfacer necesidades y conseguir recursos, sino, también, a integrar a la vida productiva de un país a la persona o grupo de éstas, porque se incentivan acciones de índole socioeconómica, cuestión que radica, específicamente, en la dinámica social transaccional de adquirir productos y servicios para coadyuvar al desarrollo económico de alguna localidad, lo cual se puede conseguir mediante la obtención de dinero que, en el contexto del empleo, se obtiene como una contraprestación laboral: el salario. Por consiguiente, se pueden determinar ciertas características que propician un significado pertinente a la empleabilidad, tal como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 2**  
*Características sobre el empleo*

<b>Tópico</b>	<b>Característica</b>
Inmersión laboral	El empleo permite integrarse al mercado laboral, considerando las aptitudes y competencias.
Ocupación	El empleo parte del principio de ocupar espacios laborales en determinada Organización, a fin de cubrir necesidades y demandas específicas.
Cobertura de necesidades	La empleabilidad tiene el fin de cubrir necesidades de ocupación, económicas, profesionales y de desarrollo, para la supervivencia y movilidad social.
Desarrollo productivo del país	El empleo posibilita obtener productos y servicios que ofertan distintas empresas y/u organizaciones, por lo que se establece una dinámica de transacción que configura un sistema comercial que nutre el desarrollo productivo de un determinado lugar.

*Nota.* Elaboración propia

## **El empleo de los siglos XX y XXI**

Los procesos laborales en el siglo XX permitieron definir al trabajador-empleado asalariado, que tuvo como resultado la conformación de industrias (acumuladoras de bienes e ingresos) y la remuneración de la ocupación mediante la contraprestación del salario; esto posibilitó, eventualmente, establecer garantías laborales, como: la percepción de un ingreso tanto por capital de fuerza como por la resultante del intelecto; la conformación de Sindicatos; la creación de contratos individuales y colectivos, por mencionar algunos beneficios. En este sentido, el trabajador logró un reconocimiento a sus derechos laborales, fruto de la influencia de la Revolución Industrial, favoreciendo, de esta manera, la dignificación laboral (Braverman, 2011; Cristacho Giraldo, 2022).

Si bien en este siglo se establecieron beneficios enfocados a la dignificación del trabajo, se puede considerar que prevalecieron sistemas hegemónicos que colocaban en una posición de dominación y sometimiento al empleado, al igual que de precarización, que se logran identificar asimilando las condiciones sociolaborales dentro de los entornos industriales prevalecientes en ese contexto histórico. Al respecto, Cristacho Giraldo (2022) comparte que la organización del trabajo estuvo representada por una relación vertical- jerárquica, ceñida por mecanismos de control y autoridad sobre las personas trabajadoras; paralelamente, se dio una reducción a los tiempos de descanso y, por efecto, un aumento a la productividad, cuestiones que generaron afectaciones a la salud de los trabajadores específicamente.

En esta misma línea, las condiciones de precarización conformaron panoramas sobre la empleabilidad que se ajustaron, esencialmente, a las colectividades de obreros, instaurando una creciente demanda que culminó en condiciones sociolaborales de subdesarrollo y salarios reducidos. A estas condiciones se le consideraron procesos de alineación, producto de relaciones laborales capitalistas, los cuales tuvieron efectos

psicoemocionales en el empleado ubicados en la experimentación de un sentimiento de molestia, impotencia y desmotivación, dado que la alineación —como mecanismo de transferencia productiva— no reconocía las aportaciones, intereses y reivindicaciones de éste, únicamente recibía una remuneración (salario) por su tarea (Braverman, 2011). La alineación puede constituir, en este punto, una manera en la que no se identifica al empleado como una persona que cuenta con capital intelectual y talento que ofrecer, sino solo como un capital humano con una rotunda disposición a la producción.

Por otro lado, en el siglo XXI, el empleo (radicado en la industria) se trasladó a las organizaciones laborales, quienes se ocupaban de perfilar al empleado de acuerdo con sus competencias y aptitudes, lo cual representó un cambio drástico al paradigma capitalista alienante, dado que ya no solo se priorizaba el capital de fuerza, sino, también, el capital intelectual especializado. Si bien esto constituyó un avance casi progresivo, así mismo conformó mayores circunstancias desiguales arraigadas en el acceso a la ocupación, motivando, como consecuencia, una creciente atención a las exigencias de los empleadores del mercado laboral.

Las exigencias de ocupación en el mercado laboral propiciaron definitivas formas de empleo, como el autoempleo en el sector informal y el empleo temporal/indefinido, formas o manifestaciones de inestabilidad ocupacional, que, desde esta óptica, pueden provocar sentimientos de agobio, impotencia, frustración, incertidumbre, y afectación al bienestar social-emocional de las personas que buscan emplearse en una determinada organización. Cabe resaltar que en este siglo se afianza con mayor precisión el fenómeno de la globalización y el neoliberalismo; estos componentes canalizados a los entornos laborales han provocado flexibilidad en la empleabilidad; aumento en la preparación especializada de los aspirantes a la ocupación; y tareas automatizadas, cuestiones que requieren de

experiencias transitorias de adaptación e integración a los nuevos ritmos ocupacionales (Humphries y Schneider, 2020).

Al respecto, las relaciones de trabajo se han ceñido, tal como lo han analizado Humphries y Schneider (2020) y Rifkin (2010), en la implementación de tareas en el entorno digital y automatizado, donde las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) son herramientas productivas esenciales; al lado de ello, se prevé que la Inteligencia Artificial (IA) cada vez más desplace a las personas en el entorno laboral, diluyendo la presencia del talento humano. Este panorama nuevamente nos remite a la identificación de un horizonte laboral mayormente desalentador encaminado a suprimir la estabilidad ocupacional, así como a otras formas de precarización laboral: desempleo, sustitución de labores y reducciones salariales, así como de las garantías laborales.

La revisión sobre el desplazamiento de las personas trabajadoras por parte de la NTIC y la IA permite verificar los cambios significativos que emergen en el contexto del mercado laboral, donde se establece un paradigma en el que las personas trabajadoras establecen, como lo denominan Cevalco *et al.* (2019), un *coworking* con los robots o maquinas, ósea: las NTIC y la IA se configuran, específicamente, como un complemento que potencia y fortalece el trabajo humano, por lo que surge un constructo conceptual contemporáneo: la “cobotización”, como una convergencia entre los sistemas de IA, robots, y personas trabajadoras. No obstante, se han propiciado tanto desplazamientos laborales como la creación de nuevos trabajos, tal como se puede caracterizar en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Desplazamiento de empleos y nuevas ocupaciones en el contexto del surgimiento de la IA*

<b>Desplazamiento de empleos</b>	
<b>Empleos</b>	<b>Característica</b>
Operadores de datos	Con la automatización de los procesos, las actividades laborales que requerían la entrada manual.
Atención al cliente	La atención al cliente ha empezado a ser reemplazada por los <i>chatbots</i> y asistentes virtuales, principalmente, en las tareas repetitivas y consultas comunes.
Personas trabajadoras de fábrica y línea de montaje	A través del avance de la robótica y la automatización de procesos de ensamblaje, la reducción de la necesidad de mano de obra humana en las líneas de producción se ha visto sustituida a menester de esa cuestión.
Cajeros automáticos	A hora con la automatización de cobros, aunado al surgimiento de los asistentes virtuales, las máquinas brindan la atención correspondiente para guiar y conducir los cobros, por lo que la atención humana para hacerlos comienza a ser prescindible.
<b>Nuevos empleos</b>	
<b>Empleos</b>	<b>Característica</b>
Especialistas de datos e ingenieros de datos	El rol de las personas especialistas de datos y/o ingenierías de datos se han vuelto fundamentales para gestionar y analizar grandes conjuntos de información; esto como una manera de recuperar la importancia del análisis de datos en las organizaciones-empresas.
Desarrolladores de IA y aprendizaje automático	En el contexto de la IA, la creación y mejora de los algoritmos se ha hecho indispensable lo que ha provocado que las personas se capaciten en el desarrollo de generación de este tipo de inteligencia, principalmente, para el aprendizaje automático.
Ingenieros en robótica/mecatrónica	En la medida en que la IA aumenta, así como su utilización en el mercado y las organizaciones, aumenta también la necesidad de contar con personas ingenieras capaces de diseñar, construir y mantener sistemas robotizados.
Especialistas en seguridad	Ante la creciente demanda de la IA, la protección de datos y sistemas ha cobrado especial atención para las personas profesionalizadas en este campo.
Desarrolladores de simuladores de realidad virtual y aumentada	En el contexto educativo, el aprendizaje continuo y automatizado ha propiciado la creación entornos virtuales de aprendizaje, a partir de realidad aumentada.

*Nota.* Elaboración con base en Shine y Whiting (2024).

## Los modelos del Fordismo, Toyotismo y Neotoyotismo

Algunos referentes importantes sobre la empleabilidad se tienen bajo modelos organizacionales e industriales, que han influido en la economía global en distintos eventos históricos, cada uno de ellos responde a las demandas y desafíos económicos y tecnológicos de su época. Dichos modelos han propiciado diferentes fases en la evolución de la producción industrial: el *Fordismo* y *Toyotismo*.

El modelo *Fordismo*, según Zuccarino (2012), este se acuñó al nombre de la persona que lo incursionó (Henry Ford) quien lo introdujo en Estados Unidos a principios del siglo XX, y buscaba la producción industrial en serie, así como dividir el trabajo en tareas repetitivas con empleados especializados en éstas; mientras que el *Toyotismo* surgió en Japón después de la Segunda Guerra Mundial, y fue una respuesta a las limitaciones del Fordismo, adaptándose a las condiciones socioeconómicas, principalmente del país señalado, que tenía como enfoque producir en solo lo necesario, en los tiempos y cantidades precisos, a fin de reducir el desperdicio material y costos de inventario; finalmente, de este segundo modelo, surgió el *Neotoyotismo*, que fue una transición adaptada al modelo original, y centrado en las nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales, específicamente, las concernientes al contexto de la globalización y digitalización, siendo su principal característica la incorporación de la automatización, la robótica y la IA, para optimizar la productividad: sirva de representación la siguiente tabla:

**Tabla 4***Características del Fordismo, Toyotismo y Neotoyotismo*

Modelo	Características
Fordismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo altamente estandarizado y dividido en tareas especializadas y repetitivas.</li> <li>▪ Fabricación de grandes cantidades de productos.</li> <li>▪ Salarios altos para el propio consumo de los productos fabricados por parte de las personas trabajadoras: consumo en masa.</li> <li>▪ Rigidez para el proceso de trabajo, con poca adaptación a las demandas y cambios.</li> </ul>
Toyotismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Producción necesaria y a cantidades específicas para evitar el desperdicio y bajar costos.</li> <li>▪ Promueve la flexibilidad en la producción, permitiendo ajustes ante la demanda del mercado global</li> <li>▪ Busca instaurar el concepto de mejora continua, para efficientar y optimizar la calidad de sus productos.</li> <li>▪ Promueve el trabajo en equipo, y las personas trabajadoras con capacitadas para múltiples tareas.</li> </ul>
Neotoyotismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instaure los principios tecnológicos en el contexto de la globalización y la digitalización.</li> <li>▪ Integra la automatización, la robótica y la IA, para optimizar la producción.</li> <li>▪ El modelo se adapta a los cambios de la globalización.</li> <li>▪ Se caracteriza por el aumento de la precarización del trabajo, con la presencia de mayores contratos temporales, externalización y subcontratación, además de ubicar sus plantas en lugares estratégicos..</li> </ul>

Nota. Elaboración propia con base en Zuccarino (2012).

La revisión de estos tres modelos denota el progreso sobre la industrialización y estructura laboral, que, aunque se pudo identificar cierta comprensión sobre el trabajo desde los modelos precisados, también nos muestra como desde la producción en masa y la adaptación al mercado global, las NTIC y la IA cobran importancia en el desarrollo del trabajo contemporáneo, representado con mayores condiciones de empleabilidad en su mayoría precaria.

## **Modelos económicos: Keynesianismo y Neoliberalismo**

Al considerar la empleabilidad en los Siglos XX y XXI, se consideran dos modelos económicos relevantes para el análisis de su influencia en la comprensión del contexto socioeconómico laboral, dado que son aspectos que comienzan a configurar formas de comprensión sobre el desarrollo económico, ya que son dos vertientes económicas que abonan, precisamente, a percibir la empleabilidad.

Por una parte, el Keynesianismo es una doctrina económica surgida por la gran depreciación económica; esta se centra en la intervención activa del Estado (Estado de Bienestar) para mitigar los ciclos económicos y fomentar el pleno empleo. En efecto, dicha doctrina tiene como característica la intervención ante los periodos de recesión económica que se pueden experimentar, mediante políticas fiscales expansivas, puesto que su principal motor es el desarrollo económico, considerando, desde la intervención, identificar el flujo de la demanda, ósea, cuando es baja los gobiernos pueden intervenir para aumentarla, partiendo de la estrategia de suavizar los ciclos económicos, a fin de gastar más en recesiones y ahorrar en épocas de crecimiento (Palley, 2005). Cabe destacar que, durante la Modernidad, esta doctrina emerge después de la Segunda Guerra Mundial para reconstruir la economía; mientras que, en la posmodernidad, surge con la crisis del petróleo, así como por el aumento de la inflación, dando paso al Neoliberalismo (Palley, 2005).

Por otra parte, el Neoliberalismo se basa en la idea de que los mercados libres y la mínima intervención del Estado son la mejor forma de promover el desarrollo económico y la eficiencia, su principal enfoque es la reducción de las barreras del comercio global, al igual que la inversión, por lo que aboga por la transferencia de empresas y servicios que están en manos del Gobierno-Estado al sector privado; es decir, busca la transferencia indicada bajo la creencia de que el sector privado es más efectivo y eficiente (Palley, 2005).

En tal sentido, se propone aminorar la intervención del Estado en la economía para tener un mayor control del sector privado; por ello, en el contexto de la modernidad, esta doctrina surge como una respuesta a las crisis económicas y a la alta inflación que se atribuyó a las políticas Keynesianas, mientras que, en la posmodernidad, su influencia sigue siendo objeto de crítica debido a su relación con el aumento de la desigualdad económica, la precarización del trabajo y las crisis financieras (Palley, 2005), tal como se analizará en el siguiente apartado.

Ambos aspectos, más el relacionado con el Neoliberalismo, ha propiciado el fenómeno de los ciclos de deuda financiera, para el desarrollo económico de los países, como en el caso de México, como lo analiza Palley (2005), donde se producen deudas y se producen ajustes para reducirlas, de ahí la influencia del Fondo Monetario Internacional (FMI): organismo internacional que brinda asistencia financiera y asesoramiento a países con problemáticas económicas. Al respecto, el endeudamiento de México representa un reflejo de las demandas inmediatas para el afrontamiento de sus crisis económicas; así como, para la gestión e imposición de proyectos estratégicos (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo [CONCANACO SERVYTU], 2023).

### **Influencia neoliberal en la empleabilidad**

Dentro de los matices laborales y de empleabilidad en los siglos XX y XXI, el neoliberalismo —como modelo económico y político— se transversaliza como una manera de perpetuar su influencia en la conformación, principalmente, de estructuras socioeconómicas de un país. Dicho modelo se considera como una teoría práctica o aplicada para determinar estrategias de comercio y mercado libre o abierto sin la intervención del Estado en aras de desarrollo económico, donde se busca establecer estrategias de apertura comercial externa y privatización empresarial nacional e internacional bajo condiciones no del todo reguladas

dentro del marco jurídico laboral de un país, y no reguladas, considerando las políticas internas-organizacionales (García Guzmán, 1999; Hernández Licona, 2000; Peláez González y García Villanueva, 2020).

Aunado a lo antedicho, el neoliberalismo está imbricado estrechamente al fenómeno de la globalización, como lo analiza Salazar (2004), puesto que es una manifestación del capitalismo que:

...en el ámbito económico, se concreta en la mundialización de los mercados financieros y en la regionalización; políticamente, se traduce en el debilitamiento del Estado de Bienestar con la privatización y la desregulación; productivamente, se manifiesta con el reemplazo de la rigidez fordista por la producción flexible; en el campo cultural su masificación, los intentos de homogeneización mediática y la consolidación de la “aldea global”. (p. 4)

Los aspectos preocupantes, de acuerdo con la conceptualización del neoliberalismo, están en la apertura global y flexible del mercado, así como en su incidencia homogénea en la forma de estructurar sociedades afines a este modelo económico y político, y el debilitamiento del Estado de Bienestar; esto último se representa por la generación de desigualdades y pobreza cada vez más marcadas cuando no existen condiciones socioeconómicas que favorezcan el desarrollo social e individual al diluir las realidades heterogéneas que no se pueden compaginar con la homogeneidad intencionalmente establecida. Más aún, cuando se alude a la flexibilidad y apertura global, así como a la privatización empresarial, se pueden reconocer prácticas situadas en las relaciones laborales que precarizan la ocupación o el empleo; esto significa que, al no haber intervención regulatoria por parte del Estado, las propias políticas internas organizacionales omiten garantías laborales vitales para el desarrollo laboral digno.

Ante ello, se pueden analizar dos componentes incisivos dentro del neoliberalismo laboral, que influyen en que no se pueda contar con condiciones sociolaborales que aporten

desarrollo socioeconómico, profesional, personal, y contribuyan, de esta forma, a optimizar la calidad de vida de las personas empleadas: la flexibilidad laboral y la informalidad del empleo mediada por la tercerización. Es importante asumir, en esta afirmación, que la relación desigual y asimétrica en los espacios laborales ha perpetuado un sistema hegemónico donde prevalece la disyuntiva de la persona privilegiada (quien vive con beneficios y seguridad por pertenecer a grupos favorecidos) y la persona oprimida (quien vive y experimenta situaciones de desventaja por vivir sometido a estructuras sociales desfavorecidas).

En efecto, la influencia neoliberal en la empleabilidad ha propiciado que el capital trasnacional sea beneficiado, lo cual ha generado un decremento en las condiciones laborales para el desarrollo socioeconómico:

Es común ahora encontrarse con contratos de prestación de servicios laborales de muy corto plazo, puesto que resulta más fácil no renovar la contratación de mérito cuando las condiciones de la empresa no sean tan demandantes, o cuando la fuerza de trabajo sea innecesaria, que rescindir a algún trabajador con todas las prestaciones de ley. Todo ello se ha traducido en un considerable ahorro económico para la empresa, y una merma de recursos económicos para el trabajador. Además, ha favorecido su explotación. (Nájera González, 2015, p. 142)

Las medidas de desregularización en la ocupación laboral no son un tema menor en cuanto a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en determinado marco jurídico, más bien, parte del pacto neoliberal instaurado en el Estado-Nación de un país miembro, que conjuga con el modelo ya señalado. Como si fuera poco, aludir a la vida ocupacional de una persona, donde se experimentan sistemas opresivos, con jornadas laborales muy prolongadas y bajo condicionamientos hostiles —producto de la incertidumbre laboral— propicia un sentimiento de temor e incertidumbre ante la posibilidad de pérdida del empleo;

por ello, las organizaciones logran incidir de forma eficaz en la cooptación del empleado para sus fines de capitalización, sin reconocer el principio de bienestar social.

Al respecto, Nájera González (2015) comparte que el trabajador no tiene más remedio que ser partícipe de una cultura de rendimiento, para dejarse explotar antes que perder su empleo, incluso acepta tratos que vulneran su dignidad, dado que las organizaciones pueden prescindir de personas cuyo comportamiento no se asemeje al esperado, porque no cuenta con la seguridad de permanencia y contratación legal.

### ***Flexibilidad laboral***

Como se mencionó en el apartado anterior, la flexibilidad laboral es un componente de la influencia neoliberal al interior de los procesos de empleabilidad, el cual se resalta, dado que es un factor que propicia condiciones de precariedad en la ocupación laboral. Esta táctica neoliberal es contraria a la rigidez ocupacional, la cual se distingue por el cumplimiento de los derechos laborales precisados en particulares instrumentos jurídicos; por ello es que se le conoce bajo la acepción de flexibilidad, porque permite que la organización laboral se adapte y ajuste a sus propias necesidades, normatividad y política interna establecida, aspectos que, evidentemente, buscan privilegiar su sistema laboral, más que incentivar y/o procurar condiciones sociolaborales que garanticen beneficios orientados al desarrollo en el trabajo.

La flexibilidad laboral se particulariza por establecer, dentro de las organizaciones, contrataciones silentes<sup>1</sup> en los puestos oficiales; largas y extendidas jornadas laborales que rebasan a las establecidas en un horario oficial, incluso sin remuneración por tales horas extras; comunicaciones fuera de horario laboral; trabajo desde casa con los recursos del

---

<sup>1</sup> El termino de contratación silenciosa o silente se ha acuñado en las organizaciones para destinar otras funciones a las personas empleadas en ésta con un rol específico, a fin de poder evitar la contratación de más personal, o, en todo caso, cuando se contrata de manera temporal a una persona preparada sin ninguna oficialidad.

empleado y fuera del horario establecido; en general con condiciones contractuales poco claras, por mencionar algunos aspectos. La contratación silente ha propiciado que las organizaciones se vean implicadas en una estrategia de atracción de talento, lo cual ha conllevado a aprovechar el talento disponible y utilizarlo de forma eficiente; por lo que se han visto en la necesidad de cubrir su necesidad de posiciones a través de dicho aprovechamiento, para posicionar dicho talento en otros puestos, pero conservando los que se tienen (Vázquez y Sancho, 2023).

En términos concretos, Vázquez y Sancho (2023), determinan que la contratación silente fue un concepto que se acuñó ante un escenario de escasez de talento generalizado, lo que motivo que las empresas trajeran talento externo o aprovechar a las personas que se tienen contratadas, lo que configura un margen de aprovechamiento. Simultáneamente, dicho concepto se convirtió en un modelo de negocio basado en dos directrices: la primera movilidad, que consiste en impulsar cambios de *rol* o responsabilidad de manera temporal, y se incentivó con el otorgamiento de bonos o beneficios temporales; la segunda, el *upskilling*, cuya práctica radica en la construcción de un plan de carrera para algunas personas de las organizaciones, que tiene como finalidad prepararlas para las actividades, ejercicios y/o tareas del nivel inmediato superior.

No obstante, habría que considerar que lo expuesto con antelación es un enfoque que busca mostrar ciertos beneficios para las empresas-organizaciones; no los efectos o consecuencias de esta práctica pueden versar en determinada carga laboral adicional, provocando estrés al asumir responsabilidades adicionales sin aumento y remuneración; deficiencia operativa, que puede radicar en la capacidad de las personas empleadas para adaptarse a las nuevas demandas; lo cual puede conllevar a la afectación e insatisfacción laboral de dichas personas.

Así pues, el principio neoliberal contrario a la rigidez laboral radica en la alta competitividad del mercado, que busca suprimir determinados derechos laborales, a fin de priorizar el desarrollo organizacional, para establecer medidas de flexibilización de la oferta y la demanda de personas empleadas, facilitando, con esto, la contratación y despido e individualizando la forma de pago de acuerdo con la productividad marginal (Hernández Arias, 2005; Ibarra Cisneros y González Torres, 2010; Nájera González 2015).

De lo anterior, es preciso destacar que la flexibilización laboral es un sistema que posibilita obtener beneficios que motivan mayor desarrollo a la organización, porque:

...la protección del trabajador a través del Estado de Bienestar, la representatividad del trabajador vía sindicatos, la estabilidad laboral y la garantía de las percepciones salariales mínimas son vistas como una “traba” que imposibilita el uso eficiente del factor trabajo y no permite la adecuada maximización de las ganancias. (Ibarra Cisneros y González Torres, 2010, p. 38)

No se puede pensar en un desarrollo laboral mediante la ocupación, ni en la procuración del bienestar social deseado, sin eliminar estas acciones centradas en la precarización ocupacional; por ello, es importante pensar en las directrices creadas en torno a la construcción social del empleo, en un contexto donde, quizás, no prevalece el principio de satisfacción de necesidades y realización, sino de cosificación y despersonalización.

Desde la perspectiva de Moruno (2015), la empresa, como institución totalitaria, intenta promover procesos colaborativos que radican en la pertenencia y adscripción para conformar redes organizacionales orientadas a la integración de estas; no obstante, de manera encubierta, las intenciones reales radican en el sometimiento de las personas empleadas, ya que la introyección de una cultura organizacional que radica en la adaptación a los cambios que se viven, para optimizar las actividades de empleabilidad, tienen un sesgo de incentivar el emprendimiento de estas. En efecto, la flexibilidad laboral, al

asumirse como un ejercicio que incentiva el emprendimiento — entendiéndose ésta como una predisposición-actitud dirigida a la autoadaptación y automotivación (iniciativa de innovación y cambio) que la persona empleada expresa en la empresa— propicias condiciones sociolaborales que están destinadas a la fuerza de trabajo servil, despojado de la seguridad colectiva.

### ***Outsourcing e informalidad laboral***

Otro rasgo por profundizar dentro de la influencia neoliberal en la empleabilidad se ubica en la instauración de los sistemas laborales denominados *outsourcing* (también conocidos como subcontratación o tercerización) y el efecto de su incidencia en la informalidad laboral. La subcontratación en las organizaciones laborales parte del principio de la relación laboral externa; es una forma de contratación que realiza un tercero para realizar una tarea dentro de un negocio, sin relación interna con la organización en la que se ocupa como empleado. Esto, ciertamente, representa una condición de trabajo que no posibilita tener garantías laborales, puesto que constituye un instrumento de participación en la vida laboral sujeta a la ocupación temporal o sin contrato; aunque puede considerarse, también, como una estrategia para optimizar el desarrollo de la organización, de allí que se considere una tendencia (Bedoya-Gómez, 2018; Espinoza Rodríguez, 2003; Perlasca Nava, 2011).

Dentro de los sistemas de tercerización, lo común es identificar condiciones de informalidad laboral, dado que se asume como una estrategia de contratación idónea acorde a las necesidades y exigencias del mercado, partiendo, substancialmente, de la reducción de costos y aminoramiento de permanencia laboral. Aunque existen trabajos académicos (Bedoya-Gómez, 2018; Espinoza Rodríguez, 2003; Perlasca Nava, 2011) que denotan beneficios, como la reducción de costos para la empresa, contratación especializada o específica para atender necesidades particulares y temporales, o establecer plataformas de subcontratación estratégicas para optimizar el desarrollo de la

organización; también pueden configurar situaciones de riesgo para el empleado al no contar con garantías acordes a la rigidez laboral.

En esta misma línea, otros riesgos al ocupar un sistema de subcontratación, como lo hace notar Perlasca Nava (2011) devienen en el clima laboral, porque las organizaciones pueden optar por el despido de empleados para trasladar las funciones a terceros, motivados por la reducción de costes en la empleabilidad para obtener mayores beneficios financieros; esto significa la mayor reducción posible de personal interno, contrataciones permanentes y de promoción; y, por ende, el sostenimiento y la prevalencia de informalidad laboral. Respecto a la informalidad laboral, resulta fundamental aludir a que es uno de los principales efectos de la flexibilidad laboral, ya que contrasta con el marco regulatorio y legal establecido para la garantía de los derechos laborales. Indiscutiblemente, una organización que no incentiva formalidad en la empleabilidad puede obtener beneficios internos de desarrollo que promueven condiciones de precariedad laboral para las personas colaboradoras.

### **Tendencias laborales en el contexto de la globalización y la sociedad del conocimiento**

Con la misma línea de análisis crítico sobre la precarización de la empleabilidad, retornamos a la revisión de la globalización económica y social como componente del sistema neoliberal de trabajo, que ha incentivado condiciones de flexibilidad laboral ante la demanda del mercado fluctuante, lo que ha posibilitado la conformación de representaciones laborales ceñidas a condiciones de empleo, autoempleo, emprendimiento, empleo informal y, en escenarios adversos, desempleo. Teniendo en cuenta la perspectiva de Barratini (2009), el empleo en el contexto de la globalización:

... [Ha instituido] un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y despolitizada: son

proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Esta situación [de flexibilidad laboral] los desvincula de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, genera un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar la situación de precariedad. (p. 17)

Dentro de las tendencias laborales contemporáneas, se puede hacer alusión a la sociedad del conocimiento, en esta se pone de manifiesto la integración de las NTIC para establecer procesos laborales automatizados y digitales, que ponen en evidencia la prevalencia de organizaciones que optan por optimizar sus tareas acorde a las nuevas necesidades experimentadas y sentidas, colocando en relieve la sustitución del capital de fuerza e intelectual por los dispositivos microelectrónicos o tecnológicos. En retrospectiva, se puede señalar que en los tiempos de la revolución industrial se buscaron mejorar las condiciones laborales reconociendo la precarización laboral producida por las maquinas al sustituir la fuerza de producción física y reducir el empleo de personas trabajadoras; ahora, en prospectiva, se pretende que las nuevas tecnologías sustituyan determinadas ocupaciones ante procesos de automatización, propiciando, de igual manera, condiciones de desventaja e incertidumbre ocupacional (Castells, 2000; 2014; Rifkin, 2010).

De lo anterior se han desprendido otras tendencias, como el autoempleo y emprendimiento, que se consideran un ejercicio alternativo a la empleabilidad formal y rigidez laboral, la cual es derivada de la estructura organizacional excluyente, a fin de poder optimizar la condición socioeconómica, estableciendo estrategias centradas en la concepción del emprendimiento, propiciando esfuerzos superiores y autoexploración en aras de buscar una ocupación orientada a la realización, pero, a juicio de Byung-Chul Han (2012) y Moruno (2018), este ejercicio está orientado más a ser parte de una cultura de rendimiento y multitasking, donde es posible experimentar condiciones de precariedad al no contar con seguridad y estabilidad laboral, porque se habilitan actividades que requieren

de adaptabilidad a las condiciones sociolaborales de la empresa en una expresión totalitaria; igualmente, por no contar con una plataforma de competitividad igualitaria y equitativa por la imposición de la demanda y exigencia del mercado global, dilatando los procesos de desarrollo laboral. Inversamente, dentro de las Organizaciones, la cultura de rendimiento se ve reflejada en la constante preparación (formación especializada y continua) a fin de establecer acciones adaptativas para rendir y afrontar los cambios de la sociedad del conocimiento influida por la competencia de la globalización.

Por tanto, se considera que dentro de las tendencias laborales se ha concretado la concepción del trabajo, para ser sustituido por otras formas de empleo alternativo (emprendimiento) y optimista, así como por la automatización y digitalización del empleo, como una nueva dinámica laboral que puede sustituir la ocupación humana. Evidentemente, al internalizar estos tres matices, es pertinente profundizar en estos para develar su influencia en las empleabilidades del naciente siglo XXI.

### ***Concreción del trabajo***

La revolución tecnológica, de acuerdo con el análisis de Rifkin (2010), ha modificado las relaciones laborales por la aparición de las NTIC, lo que ha motivado un incremento de desempleo por la sustitución del empleo humano por *Softwares*, a este desplazamiento se le ha denominado automatización laboral. En este sentido, el mismo autor ha referido que los acontecimientos posibles de sustitución laboral por las nuevas tecnologías pueden provocar el fin del trabajo; y se proyecta que, ante tal evento, los índices de desocupación laboral alcanzarían gradualmente niveles exorbitantes. Al respecto, señala lo siguiente:

Mientras que las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo cuerpos y brazos por máquinas, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde se desempeñaban seres humanos, en cualquiera de los muchos

ámbitos existentes en la actividad económica. Las implicaciones son profundas y de largo y preocupante alcance... La maquinaria automatizada, los robots y los ordenadores cada vez más sofisticados pueden realizar la mayor parte, o tal vez la totalidad, de estas tareas. (Rifkin, 2010, p. 25)

El pensamiento de este sociólogo se ha centrado en la crítica y el análisis de las nuevas dinámicas de ocupación laboral que priorizan la optimización de procesos laborales, para incentivar la eficacia en estos, dando como resultado, la reestructuración organizacional, este ejercicio parte del principio de adecuar digitalmente el entorno laboral para simplificar la producción; así, se busca perfeccionar el proceso administrativo y operativo (Rifkin, 2010). Ciertamente es que esta medida de reestructuración puede constituir una ventaja en términos de desarrollo organizacional; empero, cuando se piensa en la sustitución del empleo humano, se pueden conformar ciertas tensiones e incertidumbre sobre la estabilidad laboral de las personas empleadas en alguna organización: el problema puede versar en que es una realidad vivida ya en algunos entornos laborales, y las posibilidades de ocupación van en declive de forma drástica.

El desplazamiento del trabajo a través del surgimiento de las NTIC, han propiciado el término de algunas ocupaciones a menester del surgimiento de la denominada IA, tal como lo refieren Shine y Whiting (2024), el surgimiento en el siglo XXI de esta tecnología ha comenzado a plantear, de forma prospectiva, la Cuarta Revolución Industrial, y fue a partir de la creación de los grandes modelos lingüísticos; sin embargo, esto no significa, acorde a la opinión de estas personas autoras, que las máquinas vayan a sustituir a la humanidad, sino que, justo, ante la presencia de los modelos lingüísticos, las tareas se harán automatizadas, lo que implicará el ahorro de tiempo para el trabajo, así como su optimización.

Centrando la atención a la automatización del trabajo, recuperando la perspectiva de Rifkin (2010) y Shine y Whiting (2024), la concreción del empleo se traduce en la modificación de modelos laborales donde la fuerza intelectual y física se pueden ver suplidas por la automatización, lo que implicará, eventualmente, el desplazamiento de algunas ocupaciones y al mismo tiempo el surgimiento de otras abocadas en la IA, tal como se caracterizó en la Tabla 3 en un apartado anterior, por lo que la cualificación de las personas en este tipo de inteligencia sería un factor determinante para permanecer o incorporarse al mercado laboral bajo esta tendencia automatización o, bien, podría ser un factor de desplazamiento.

Al llegar a este punto, el análisis principal radica en la preparación y la necesaria especialización de las personas trabajadoras para afrontar las transiciones que instauran las organizaciones, donde emergen conflictos silentes al no poder integrar aprendizajes determinados para adaptarse a las nuevas dinámicas de trabajo en entornos virtuales, lo que se traduce, “paulatinamente”, en necesidades percibidas, que tendrían que cubrir dichas organizaciones, a fin de promover el desarrollo laboral; aunque en determinados contextos la realidad es desalentadora, porque se establecen recortes ante las dificultades adaptativas.

En realidad, la automatización y digitalización en el contexto de la empleabilidad, se ha tornado una tendencia laboral predominante y paulatinamente en acenso, que tiene como propósito optimizar la operatividad y administración de una organización —como se ha argumentado ya— aunque la cuestión idónea es centrar la atención en las implicaciones sobre los efectos y/o repercusiones resultantes de dichas transiciones que afectan la seguridad y estabilidad laboral, como: el recorte de personal, sustitución de funciones, incertidumbre ocupacional, omisión de procesos de formación continua, por mencionar algunos aspectos.

### ***Organizaciones laborales automatizadas y digitales***

Al analizar el pensamiento de Rifkin y Byung-Chul Han, en torno a la sustitución laboral por la automatización y digitalización de las tareas en la cultura del rendimiento desarrollado en el sistema neoliberal, respectivamente, se hace una acotación específica a la conformación de organizaciones laborales automatizadas y digitales desde las aportaciones de Castells (2000; 2014) sobre la aldea global y la sociedad del conocimiento, al igual que su relación con las actividades de empleabilidad.

Dentro de la sociedad del conocimiento, Castells (2000; 2014) determina el funcionamiento de las organizaciones laborales en las sociedades contemporáneas, donde se resalta la relevancia de considerar y entender que las organizaciones han transitado a una cultura organizacional de la información y conexión en red; por ello, destaca tres aspectos fundamentales para que pueda articularse a lo que el autor conoce como la economía informacional: procesos de producción, consumo y distribución. Estos componentes son resultado de un sistema tecnológico laboral y de la producción flexible.

De lo anterior, es preciso considerar la prospección que se realiza en torno a la nueva economía global que propone Castells (2000), que alude a la transición necesaria de las organizaciones y el cambio tecnológico, como una manera de integrarse al mercado global, para conseguir ser más competitivas. Esta apreciación concierne más al desarrollo organizacional a nivel administrativo, para ser partícipes de determinadas medidas de trascendencia, dando paso a lo que se le denomina *redes colaborativas*, donde la tecnología es el factor concluyente para que una empresa continúe creciendo, lo que implicaría sumarse o adherirse necesariamente a la transición digital y automatización de sus procesos.

Conforme a lo anterior, se destaca la relevancia de la red *Internet*, como el elemento principal e inicial para la transición tecnológica, lo que se quiere denotar, es que dicho elemento —al conocerse de manera profunda y específica— posibilita el adentramiento al mundo de la información e informática. En este sentido, las NTIC serían obsoletas sin la conexión a la red, por lo que no podría darse determinado progreso sin la conectividad; de igual forma, la iniciativa de cambio y transición digitalizada y automatizada no sería posible sin la RED. Lo que se puede considerar un hecho, es que la sociedad del conocimiento se gesta desde la hiperconexión y conformación de relaciones interpersonales virtuales, procesos que, al situarse en el contexto de la empleabilidad, dan lugar a actuales tendencias laborales, como el trabajo vía remota (*home office*), la formación *online* (*educación abierta*), el uso de aplicativos *online* y *offline* para el trabajo especializado, y las herramientas *ofimáticas*.

En breve, quizás el análisis crítico estaría centrado, de acuerdo a la perspectiva expuesta y analizada en el apartado previo y en éste es la identificación de transiciones generacionales inmersas en los cambios tecnológicos para poder adaptarse a los procesos de integración al entorno digital y automatización que impactan en la empleabilidad, coyunturas que pueden propiciar condiciones de desigualdad e inequidad en acceso y participación en la vida ocupacional y, por supuesto, consiguen resultar en despidos masivos por la creciente tendencia de las organizaciones laborales digitalizadas; asimismo, por la exigencia de perfiles laborales cuyas competencias esenciales sean las tecnológicas.

### ***Rendimiento y precariedad laboral***

En el texto sobre la *Psicopolítica. Neoliberalismo y Nuevas técnicas de poder* de Byung-Chul Han (2014), el autor hace una relación y comparación sobre su pensamiento de la sociedad del cansancio y la sociedad del sometimiento de Foucault, quien refiere que toma como bases las aportaciones de este último para hacer un análisis en torno a la

precarización laboral en la cultura del rendimiento, inducida por la ideología del neoliberalismo. Según el autor citado, para Foucault la sociedad moderna se caracterizó por un régimen de disciplinamiento que se ejerce a través de particulares instituciones, las cuales emplean técnicas de vigilancia, normalización y corrección para producir personas útiles, desarrollando el constructo de la biopolítica; mientras que Byung-Chul Han determina que se ha pasado de la sociedad disciplinar a una de rendimiento, en la cual ya no es necesario el control externo tan fuerte para las personas, dado que internalizan la exigencias del sistema, a fin de autoexplorarse voluntariamente a menester de la productividad y el éxito personal.

Según Byung-Chul Han (2014) Foucault determina en su concepción de la precariedad del trabajo que se debe a una forma de control y sometimiento, donde la inseguridad en el empleo, los contratos temporales, la flexibilidad laboral y la omisión de garantías laborales son mecanismos que posibilitan mantener a las personas en un estado de vulnerabilidad, lo que facilita el control y sometimiento; mientras que el análisis complementario del autor citado, asume que la precariedad laboral ya no es solo una consecuencia del control externo, sino también un producto de la auto explotación inducida por la sociedad del rendimiento, porque las personas trabajadoras no solo viven sin los beneficios señalados líneas atrás, sino que, también, se ven inmersas en una lógica de autoexigencia y competitividad constante.

Ambas posturas revisadas, por supuesto, nos conducen a revisar que la internalización de normas e instituciones son motivadas por dinámicas de poder y control, las cuales provocan que la personas sean parte de un sistema que los mantiene en un constante cambio, y una aspiración de cambio incentivada por la autoexigencia y competitividad, tal como se ha revisado en el contexto de la globalización y el

neoliberalismo, como la participación en las nuevas formas de concebir el trabajo ante la digitalización y automatización laboral, que se han configurado por las NTIC y la IA.

Aunado a las transiciones de digitalización y automatización laboral, las personas empleadas se han envuelto en una cultura de rendimiento, cuyo propósito es adaptarse a los cambios vertiginosos que se viven en las organizaciones donde colaboran, lo que ha resultado, en primera instancia, que se impliquen en procesos de formación especializada continua, no como una estrategia de preparación genuina, sino como un ejercicio de evidenciar el rendimiento alcanzado para participar en exigencias y demandas del mercado cada vez más competitivo; en segunda, para establecer iniciativas de autoempleo bajo representación de emprendimiento o falso autónomo, ya sea por desempleo o por elección propia, y en segunda, para optimizar su condición socioeconómica.

En el caso de la cultura de rendimiento, Byung-Chul Han (2012; 2014) comparte que ésta se encuentra inducida por una tendencia actual del neoliberalismo, donde se establecen acciones seductoras de poder basadas en la persuasión, no en acciones o medidas de sometimiento, a lo que ha denominado: neoliberalismo emocional, el cual indica cómo esta doctrina económica transforma la vida emocional de las personas, integrando la lógica del Mercado y la auto explotación en el ámbito de las emociones y las relaciones humanas, lo cual nos indica una nueva forma de deshumanizar y alienar a las personas, orientándolas a una crisis emocional que repercute en lo social.

Esta contemplación ha permitido reflexionar y criticar el cómo la sociedad actual está propiciando que las personas experimenten una vida ocupada de forma permanente, produciendo un agotamiento excesivo. En el contexto del empleo, las personas se han abocado a interiorizar y externalizar la multitarea o multitasking, propiciando riesgos psicosociales en el trabajo al experimentar niveles de estrés crónicos que afectan su salud mental y bienestar emocional; no obstante, esta condición (aparentemente precaria en una

dinámica de empleabilidad) no es reconocida como una estrategia de contratación silente en el mecanismo de flexibilidad laboral, sino que se percibe como un proceso de realización y participación significativa dentro de una empresa, dado que su estimulación radica en la consigna “sí se puede”, por lo que ésta última reconoce que el rendimiento puede ser explotado al seducir con narrativas y/o discursos de positividad a los sujetos.

Conforme a lo antedicho, y de acuerdo con Jorge Moruno (2018), el neoliberalismo posmoderno implementa estrategias que motivan a que la persona empleada se ocupe a tal grado que la tarea-actividad consume parte de su vida personal, aunque ésta, en un afán de realización, ya no reconoce el trabajo, sino la colaboración-emprendimiento, lo que puede repercutir en la comprensión de los beneficios laborales que están sujetos a un marco jurídico. Al lado de ello, el autor comparte que la relación vida-trabajo se convierte en un absoluto que incide en que se pueda contar con espacios para la conformación de actividades de autocuidado y esparcimiento, dado que se vive bajo el imaginario de una vida mejor, pero, en la medida en que se procura mayor calidad de vida, en la dinámica de rendimiento y emprendimiento ésta merma bajo el emprendimiento (autoempleo) y el empleo multitarea o multitasking.

En relación con el autoempleo, el empleado que es despedido o suplantado por la flexibilidad laboral, así como por los procesos de automatización y cambio en las organizaciones, se implica en una estrategia de emprendimiento que le permite experimentar un sentimiento de autorrealización, y, al no ver divisado un progreso al respecto, se siente fracasado en la sociedad del rendimiento, en lugar de cuestionar el sistema neoliberal y globalizado que lo coopta y vulnera, de acuerdo a las tendencias laborales que propician condiciones de desigualdad y precarización (Byung-Chul Han, 2012, 2014).

En este sentido, se hace pertinente centrar la atención en que, el empleo constituye una fuente de ingresos y subsistencia, pero, debido a las dinámicas sociales globalizadas, la persona vive relacionada y enajenada a realizar múltiples actividades como una manifestación de su realización, pero no se dimensiona la sutil incitación de las expresiones neoliberales que provocan una creciente participación en una cultura de rendimiento. Cabe señalar que la aportación central del pensamiento de Byung-Chul Han posibilita el adentramiento y cuestionamiento a los sistemas que no favorecen un estado de bienestar social y emocional, que logre impactar en la calidad de vida de la persona, dado que se parte de una positividad internalizada, donde entre más exista la automotivación más rendimiento se podrá expresar en el espacio laboral; en el caso del pensamiento central del rendimiento de Jorge Moruno (2018) la estrategia de *coaching* y la figura del *coach*, contribuyen a generar dinámicas ocupacionales situadas en el emprendimiento y la legitimidad del esfuerzo, donde el entrenamiento encaminado a crear mecanismos de adaptación se convierte en un dispositivo de control para obtener mayor utilidad por parte de la empresa. Ambos pensamientos —vistos de manera crítica— contribuyen a que la noción del empleo se diluya para dar paso al de la colaboración: en el primer aspecto, se pensaría que la actividad tiene que ser remunerada acorde a la rigidez laboral; la segunda, se puede considerar como una actitud que propicia mayor rendimiento bajo una flexibilidad laboral establecida por la introyección sutil del neoliberalismo.

### ***Totalitarismo del empleo: flexibilización ocupacional e inhibición del tiempo de vida personal***

A partir del pensamiento sociológico sobre el ámbito laboral de Jorge Moruno (2015), el empleo es convertido en un dispositivo indispensable para la subsistencia y/o supervivencia de la persona, puesto que se encuentra implicada no solo en un perpetuo ciclo de cobertura de necesidades básicas (alimentación, principalmente) sino, también, para ser partícipe de

los mecanismos de consumo, lo que ha provocado que las personas empleadas generen actividades destinadas al endeudamiento; es decir, se cambie el salario por la deuda, a fin de poder satisfacer las adquisiciones derivadas de una continua aspiración de servicios y materialidad. Por ello, la noción de empleo, en la actualidad, se ha tornado totalitaria, dado que es una de las principales dinámicas de transacción para acceder a dichos beneficios construidos e internalizados como necesidades imprescindibles.

Moruno (2015), a través de su análisis sobre el empleo, analiza como las sociedades contemporáneas han internalizado la lógica del trabajo asalariado y la ideología del empleo, el cual, en su opinión, ha colonizado los aspectos de la vida de las personas en las sociedades capitalistas modernas, puesto que el trabajo (como constructo social) ya no se considera solo un medio para ganarse la vida, sino, también, como un aspecto central de la existencia humana; simultáneamente, el trabajo asalariado funge como un mecanismo de control social, por lo que aquellas personas que no están imbricadas a éste —porque no se puede o no se desea estar en ese sistema— suelen ser marginadas o excluidas, reforzando la perspectiva de que la vida productiva es prioritaria en la existencia humana; más, en algunos casos, el totalitarismo del empleo, puede propiciar una crisis de sentido, dado que la vida fuera del trabajo ya no cobra valor.

Aunque la noción del trabajo orientado al bienestar social se diluye por la flexibilización laboral, la necesidad de obtener financiamiento para la sobrevivencia ha formado actitudes de normalización hacia la inmersión al empleo que no provee y garantiza seguridad y estabilidad ocupacional. Al respecto, las empresas se convierten en la primera opción viable para la empleabilidad, dado que, como dispositivos de cooptación, se consideran como las instancias esenciales donde se puede obtener el financiamiento para construir o dar continuidad a un proyecto de vida; empero, lo que se busca, principalmente, es obtener los medios financieros e insumos necesarios para llevar una vida de consumo,

aceptando las condiciones sociolaborales establecidas, a fin de obtener tal propósito, es decir:

[La empresa] Es la institución total y totalitaria... sobre la sociedad, donde tanto el imaginario colectivo como las aspiraciones personales resultan ser reconducidas y expresadas bajo la rúbrica en el campo del empleo, en el consumo y en todo el espacio y tiempo vital. Se da una paradoja: cuanto más complicado es conseguir integrarse socialmente a través del empleo, tanto más necesaria y totalitaria es la función de la empresa, en tanto en cuanto se sigue vinculando la creación de riqueza y la integración social únicamente al hecho de tener un empleo o no. (Moruno, 2015, p.13)

De acuerdo con lo anterior, uno de los componentes contemporáneos de la empleabilidad flexible reside en la actitud versátil, esto significa que una de las cualidades que buscan las empresas es la de ajustarse a las condiciones y situaciones que se ofertan en determinado espacio laboral. La flexibilidad laboral, en el contexto del neoliberalismo, trae consigo fenómenos de precarización y desequilibrio entre la vida personal y laboral de la persona, cómo: mayor inseguridad laboral, al integrar contratos laborales temporales o a tiempo parcial (barra Cisneros y González Torres, 2010)

Dicha actitud involucra, también, desempeñarse en una variedad de tareas simultaneas (multitasking), roles o situaciones, por lo que se capitaliza dentro de la organización. Cabe señalar que al ser una atribución sustancial en las empresas, esta puede ser explotable para sus finalidades, lo que puede representar prácticas de sobreexplotación y sobre esfuerzo que repercuten en el bienestar emocional y la salud mental/física (Síndrome de Bernout) de la persona empleada; asimismo, condiciones de empleo que no se ajustan a la seguridad y beneficio social, acorde al derecho constitucional-laboral vigente; más aún, que se suplan las garantías sociales obtenidas por las aspiraciones del colectivo organizacional-laboral al que se pertenece.

En contrapartida, podemos considerar que esta práctica flexible neoliberal, no se corresponde a un Estado de Bienestar, que, si se asume desde una perspectiva económica, establece un acercamiento a la mirada al paradigma Keynesiano, donde la aportación de De Regil (2023) brinda una mirada a este paradigma como una forma de evidenciar mayores periodos de progreso en el bienestar de la Naciones desde su incursión, que, desde el contexto de este trabajo, se logran divisar los alcances relevantes en generar administraciones orientadas a solventar el empleo, para la reducción de la pobreza, teniendo como enfoque denominado: pleno empleo.

El *pleno empleo* se refiere a una situación en la economía, donde las personas dispuestas para el empleo o, en todo caso, que tienen la capacidad de laborar, puede integrarse al mercado laboral sin que exista una necesidad insatisfactoria de trabajo, porque lo que busca la doctrina economicista es evitar un desempleo masivo y las recesiones económicas a partir de la intervención del Estado; esto se hace al considerar que el empleo es crucial para la estabilidad económica y social, por lo que, el sistema neoliberal ha generado —a través de sus prácticas— situaciones de precarización laboral.

Ahora bien, la necesidad de empleo motiva, indudablemente, el sometimiento a condiciones ocupacionales, donde se requiere que la persona asimile el empleo como un “*lujo que debería agradecer*”, dado que se puede considerar como una oportunidad que no está al alcance de todos; por ello, al contar con una oportunidad de trabajo —en circunstancia donde es difícil su acceso e integración—, dicha persona se introduce en determinadas acciones que le permitan su subsistencia, porque las opciones dignas escasean. No obstante, como se precisó, no solo radica en tener la alternativa de supervivencia alimentaria, y, también, de poder alcanzar aspiraciones materiales, que eventualmente, resultará en una vida a crédito, una inmersión en el endeudamiento y consumo.

Como ya se indagó, la tendencia de la empleabilidad flexible tiene su base en la necesidad de empleo en un panorama donde no existen oportunidades de empleo digno; paralelamente, inhibe el tiempo de vida personal a menester de que se participe en un sistema de opresión ante el temor de la pérdida de empleo o, en todo caso, de que se considere el empleo como una forma de acercarse a la calidad de vida deseada. Al respecto, Jorge Moruno (2018) considera que: "...el tiempo vital se convierte en tiempo de trabajo para el Capital. Se aventura una nueva relación entre seguridad, tiempo y riqueza, acorde a una sociedad que ha sido absorbida al completo bajo el tempo de la economía" (p. 35). En este sentido, la ocupación se convierte en una expresión absoluta de la persona empleada, dado que se asume como una cuestión positiva en su porvenir y, por efecto, como una necesidad de contraponerse al ocio necesario en cuanto al reposo y descanso, por lo que, dentro de las ocupaciones en el empleo, la disponibilidad sin planificación, sin capacidad programable no constituye un conflicto, sino, lo contrario, una muestra de identidad hacia la organización, encubierta de conformidad y sometimiento.

Considerando los aspectos analizados sobre la precariedad laboral y el totalitarismo del empleo, se hace evidente la necesidad de subsistencia y realización personal se entrelazan intrínsecamente con la localización de un empleo; ante ello, en el contexto donde el mercado global se particulariza por una creciente competitividad, la oferta digna de empleo se ha transformado en un recurso escaso y por tanto muy valorado, lo que conlleva, eventualmente, a considerarse un privilegio que puede no estar al alcance de todas las personas. Las oportunidades laborales dignas se concentran en sectores especializados o en regiones con economías robustas, mientras que en otros sitios predominan trabajos precarios, inadecuadamente remunerados y con escasa protección social, esto considerando los datos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2012) que indican que más del 60% de las personas empleadas de países en desarrollo trabajan en condiciones

informales, lo que puede reflejar escasez de empleos con garantías laborales, desde luego, en el contexto de la sociedad del conocimiento se han ido normalizando, por lo que se sostiene que el empleo se ha convertido en un privilegio que pocas personas pueden obtener.

### **Educación en el sistema neoliberal y cómo impacta en México**

Cómo ya se ha expuesto, el neoliberalismo es una corriente económica y política que incentiva la reducción del rol de los Estados-Gobiernos en la economía, desregularización, privatización, y el libre mercado, a fin de lograr obtener mayor eficiencia y crecimiento económicos, recurriendo a las inversiones o financiamientos del sector privado, el cual, también, ha influido en la educación (Torres, 2018).

En este precedente, el neoliberalismo en el sistema educativo ha abogado por la competencia entre instituciones, así como en la reducción del financiamiento público y la incorporación de modelos de gestión empresarial en la escolarización, dado que el enfoque neoliberal de la educación consiste ver a ésta como un servicio o producto que debe adaptarse a las demandas del mercado ((Torres, 2018).). Dentro de neoliberalismo educativo, un instrumento de cooptación radica en la perspectiva reformista de la educación, donde se puso en énfasis la relevancia de la evaluación estandarizada y la instauración de mecanismos de mercado en la gestión educativa ((Torres, 2018).); por ello, este matiz reformista, devino en cambios continuos centrados en los intereses competitivos de la calidad educativa.

Uno de los efectos centrales del neoliberalismo en la educación mexicana suscitó en el aumento de la desigualdad e inequidad, propiciando segmentaciones entre escuelas públicas y privadas, lo cual configuró la marginación de instituciones escolares principalmente adheridas al sector público; además, la educación se mercantilizo,

precisamente al concebirse como un producto o servicio, por lo que el acceso a éste se puede obtener por la capacidad de pago.

Cabe señalar que el impacto del neoliberalismo en la educación en México se dio de manera profunda y multifacética, ocasionando desigualdades y transformando la educación en un servicio más que un derecho, de ahí que se busque cierto acercamiento a intervenciones cada vez más equitativas y justas. En este sentido, al considerar las apreciaciones sobre la empleabilidad en el Siglo XXI no es de extrañar que la educación se sume a un proceso donde se hace pertinente formar para ser más competente ante las demandas de la sociedad global.

En suma, todo lo revisado en este capítulo permite establecer un panorama sobre las condiciones de empleabilidad en el contexto del sistema neoliberal, donde predominan escenarios orientados a la precariedad laboral, dado que las principales manifestaciones de este sistema económico son la flexibilidad laboral e informalidad laboral; esto caracterizado por la muy reducida o inexistencia de garantías que doten de seguridad, estabilidad y movilidad social la ocupación laboral; y, a ciertas prácticas organizacionales que no beneficien empleos que incentiven bases de continuidad y contratación laboral. Mas aun, las tendencias laborales suman aspectos de posibles desventajas a las personas que se emplean en una empresa-organización hoy día. Esto repercute, también, en la inmersión laboral, sobre todo en aquellos que concluyen los estudios de educación superior, dado que existen específicas condiciones de empleo para esta población, que se abordaran en el Capítulo II.

## **Capítulo II**

### **Condiciones de empleabilidad en el contexto mexicano: precariedad laboral en estudiantes de educación superior**

Por lo que se refiere a este segundo capítulo, un aspecto específico de estudio radica en el análisis de las condiciones de empleabilidad de las personas egresadas de la educación superior en el contexto mexicano, por lo que, una vez revisadas las bases teóricas y aplicadas que ha instaurado el sistema neoliberal en las estructuras sociolaborales y económicas del trabajo y que definen ciertas tendencias laborales situadas en la concepción de la globalización, se pueden precisar coyunturas resultantes de sus efectos en el desarrollo del empleo; particularmente, el acceso o inmersión al empleo es un componente crucial para la subsistencia, porque a través de éste se busca no solo ser parte de la población económicamente activa de un país, sino, también, de localizar un medio para el desarrollo socioeconómico para que, eventualmente, se puedan optimizar las condiciones para la movilidad social.

En este contexto, desde el punto de vista de la Sociología de la Educación, el análisis de la inmersión laboral de personas egresadas de la educación superior resulta de gran interés académico, puesto que la Escuela, como institución social, es la proveedora de una formación determinada, acorde al contexto social, político y económico de un Estado, lo que se traduce en la implementación de un currículum educativo enfocado en competencias que permite orientar el desarrollo de aptitudes para la integración laboral y ejercicio profesional. En cambio, las circunstancias estructurales a nivel laboral pueden ser relativas en cuanto al perfil profesional y el programa de educación superior que oferta alguna Universidad; es decir: existen programas educativos de licenciatura que pueden brindar servicios de orientación profesional; así como, tener vínculos con organizaciones y empresas para la inmersión-integración laboral, donde se pueden apreciar situaciones de

inequidad tanto de profesiones y Universidad ante la demanda de empleabilidad en el mercado global. Por esa razón, se hace relevante considerar el presente análisis sobre las condiciones de empleabilidad en torno a los egresados universitarios que se avocan al ejercicio profesional.

Para poder implementar el análisis enunciado es necesario revisar estadísticas sobre la población económicamente activa, precisando datos numéricos sobre la población con determinado perfil profesional; segundo, dimensionar las condiciones de empleabilidad del profesional universitario, considerando esencialmente los escenarios sobre la precarización ocupacional. En realidad, el eje conductor de dicha revisión radica en inspeccionar las dificultades y circunstancias sobre la inmersión y ocupación laboral de la población en cuestión, como forma de mensurar la problemática definida.

### **Población Económicamente Activa**

La Población Económicamente Activa (PEA, en adelante) es un registro estadístico que se basa en mediciones (como su nombre lo indica) sobre la población activa y ocupada a través del empleo (formal e informal) lo cual denota la participación de ésta en la vida económica del país. Así pues, algunos datos sobre la configuración de la PEA los aporta Peralta Solorio (2016), quien señala que el término fue acuñado en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1958 al proporcionar determinados principios y particulares recomendaciones relativas a los censos de población en 1960 en su Centro Latinoamericano de Demografía (p. 165); a partir de ello se estableció, esencialmente, el panorama de la ocupación y desocupación poblacional: la primera, permitió identificar a las personas que dependen de una persona empleadora; la segunda, a las personas que exploran opciones alternativas de trabajo sin vincularse a una actividad remunerada. Como se puede divisar, la medición de la PEA genera aperturas de análisis para establecer

apreciaciones sobre los índices de empleabilidad que, quizás, pueden efectuar acciones centradas a políticas públicas para superar determinados rezagos socioeconómicos.

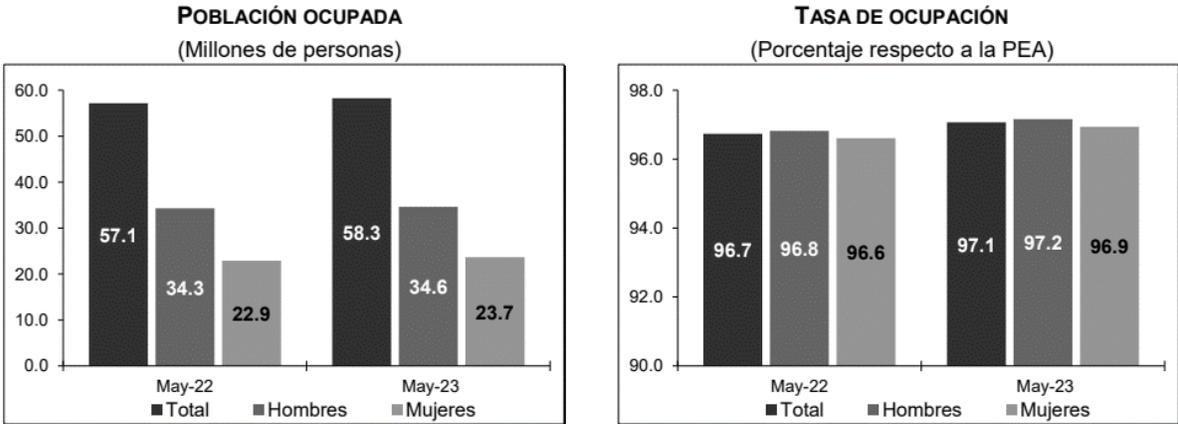
En el contexto de México, este instrumento de medición proporciona información sobre los índices de ocupación laboral de la ciudadanía mexicana, a fin de ponderar el panorama de empleabilidad. Al respecto, Unikel Spector y Torres (1970) señalan, que esta variable, el PEA, es el indicador magnífico que denota la estructura social y económica del país, el cual posibilita medir y comparar la distribución de todo tipo de actividades económicas, donde el empleo (como construcción socioeconómica) se considera una medida idónea relacionada al valor de producción o valor agregado en determinadas industrias. Al centrar la atención en el PEA, se pueden vislumbrar aspectos cuantificables orientados a la explicación del crecimiento o decremento económico, considerando variables como la demografía, género, perfil laboral, ocupación formal o informal, por señalar algunas, lo cual permite un análisis, evidentemente, de naturaleza estadística.

De lo anterior, y en concreto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es la instancia en México encargada de realizar los censos correspondientes sobre la PEA, donde se revelan los datos numéricos de las variables e indicadores señalados en párrafos que anteceden, que integran a la población de 12 años en adelante, empleada o no: para fines del análisis en curso sobre la empleabilidad, se retoman los datos vigentes (2023) sobre los índices poblacionales de ocupación y desocupación laboral de la población mexicana; esto con la intención de ir acotando y delimitando el análisis en torno a la empleabilidad y, en lo subsecuente, abordar aspectos sobre desarrollo laboral y precariedad en el empleo.

En efecto, el INEGI (2023) reporta, según los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)<sup>2</sup> del año 2023, y en lo que concierne a la PEA, que dicha Población ocupada fue de 60 millones de personas, lo que implicó una Tasa de participación del 60%; esto significa un incremento de 939 mil personas en contraste a la de mayo de 2022. Inversamente, la población No Económicamente Activa (PNEA) fue de 40 millones de personas, lo que representa un total de 42 mil personas menos que el año 2022. Estas cifras, desde luego, representan información significativa sobre la empleabilidad de la población mexicana, la cual denota índices de ocupación y no ocupación del año 2022 y de cara al 2023, que, también, se delimitan por género, tal como se muestra en las siguientes gráficas:

**Figura 1**

*Índice de Ocupación según la ENOE acorde al género*



*Nota.* Gráfica tomada del documento *Indicadores de Ocupación y Empleo. Mayo 2023* del INEGI (2023, Subtítulo: “Características de la población ocupada”, párr. 2).

En otro sentido, resulta relevante señalar los datos concernientes al trabajo resultante de la informalidad, dado que es información que posibilita establecer una apreciación sobre

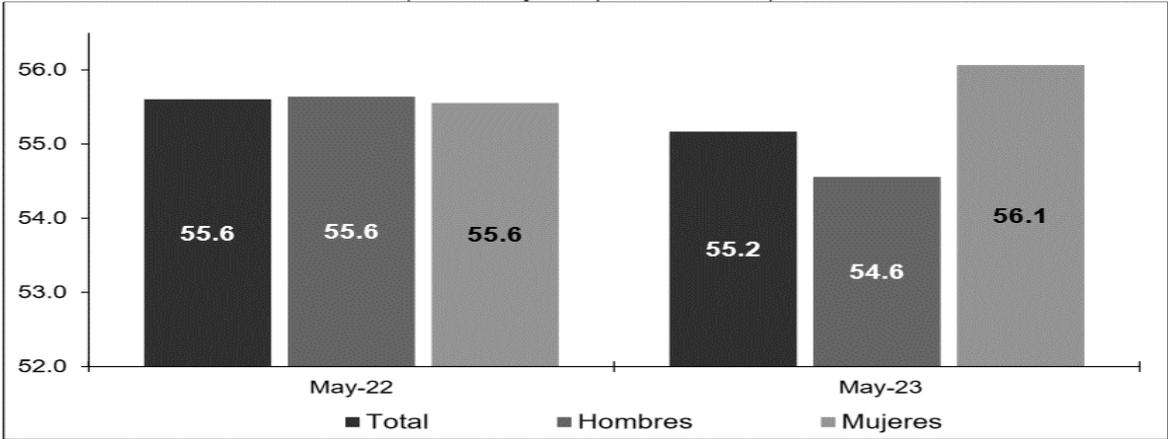
<sup>2</sup> La ENOE, cabe destacar, es el principal instrumento de medición para obtener datos (información) sobre la realidad transeccional (en determinado periodo de tiempo) sobre el mercado laboral mexicano al ofertar datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación (INEGI, s.f.).

determinada población que trabaja sin ninguna garantía laboral o relación directa con alguna organización-empresa. Así, según el INEGI (2023), la actividad u ocupación informal considera a quienes son laboralmente vulnerables por las condiciones salariales, igual que a las personas cuya relación laboral no se reconoce legalmente por la instancia donde se labora directamente; además, se integran a las personas que se autoemplean en micronegocios algunos no registrados o informales.

De esta manera, según los resultados de la ENOE, en mayo de 2023, la población ocupada en la informalidad fue de 32.1 millones de personas y la Tasa de informalidad laboral fue de 55.2% con respecto de la población ocupada, 0.4 puntos porcentuales menos que el año 2022 (INEGI, 2023), desde luego, estas cifras se conforman por la variable género: sirva de ilustración la siguiente gráfica sobre la informalidad laboral y ocupación en el sector informal:

**Figura 2**

*Tasa de informalidad laboral por género*



*Nota.* Gráfica tomada del documento *Indicadores de Ocupación y Empleo. Mayo 2023* del INEGI (2023, Subtítulo: “Informalidad laboral”, párr. 1).

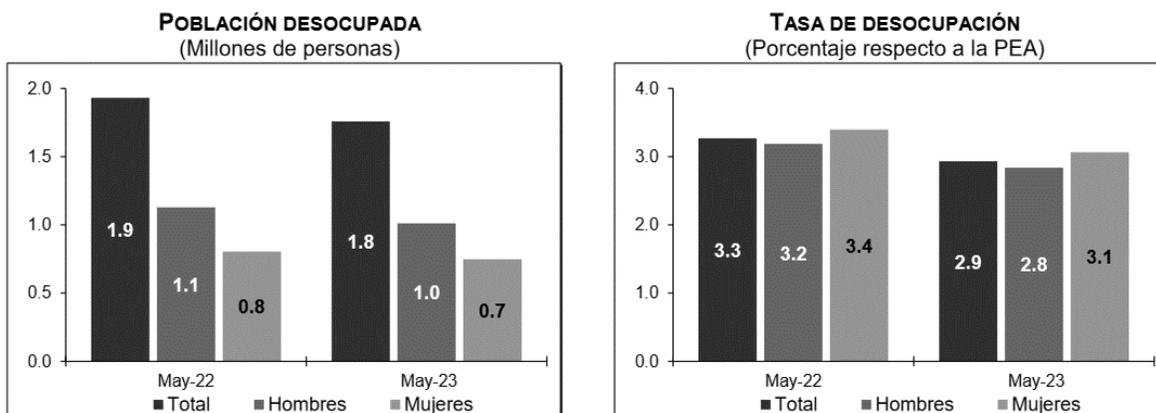
En la gráfica que se modela se puede identificar que la población femenina ocupa índices altos de informalidad laboral, contrarios a los datos situados en la población masculina, no

obstante, la finalidad de esta comparativa no radica en resaltar las desigualdades de informalidad por género ya marcadas, sino en poner bajo perspectiva la distribución de la informalidad laboral en el contexto Nacional de México; paralelamente, resulta indispensable resaltar la variable desocupación de la ENOE, que, según los resultados de este instrumento de medición laboral en México, fue de 1.8 millones de personas, indicando una disminución anual de 173 mil. De manera específica, en mayo de 2023, las personas desocupadas representan una población del 2.9% de la PEA, 0.3 percentiles menos que el mismo mes del año 2022, de las cuales la población masculina desocupada transitó de 1.1 millones a 1 millón, mientras que la femenina paso de 804 mil a 749 mil personas; esto considerando las diferencias de mayo del 2022 a mayo del 2023 (INEGI, 2023), sirva de

**Figura 3**

*Gráfica de desocupación por género*

referencia la siguiente gráfica



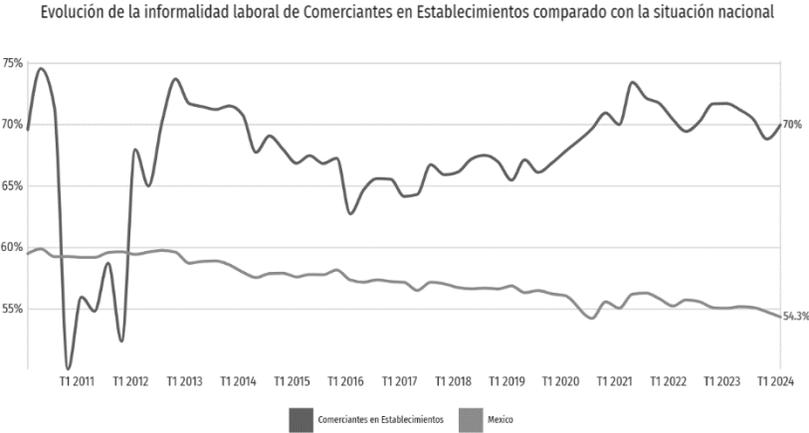
*Nota.* Gráfica tomada del documento *Indicadores de Ocupación y Empleo. Mayo 2023* del INEGI (2023, Subtítulo: “Indicadores de la Población desocupada”, párr. 1).

Ahora bien, los datos relacionados a la informalidad ocupacional de negocios y/o comercios, acorde a las aportaciones de la Secretaria de Gobierno (Segob, s.f.), en el primer trimestre del 2024, los comerciantes en establecimientos alcanzo un 70%, lo que implicó un aumento

de 1.15 puntos porcentuales respecto al cuarto trimestre de 2023 (68.8%). Por ello, la informalidad laboral de esta ocupación fue superior a la informalidad a nivel país en 15.6% puntos porcentuales, durante el primer trimestre del 2024; sirva de ilustración la siguiente gráfica:

**Figura 4**

*Informalidad ocupacional de negocios y/o comercios en el primer trimestre del 2024*



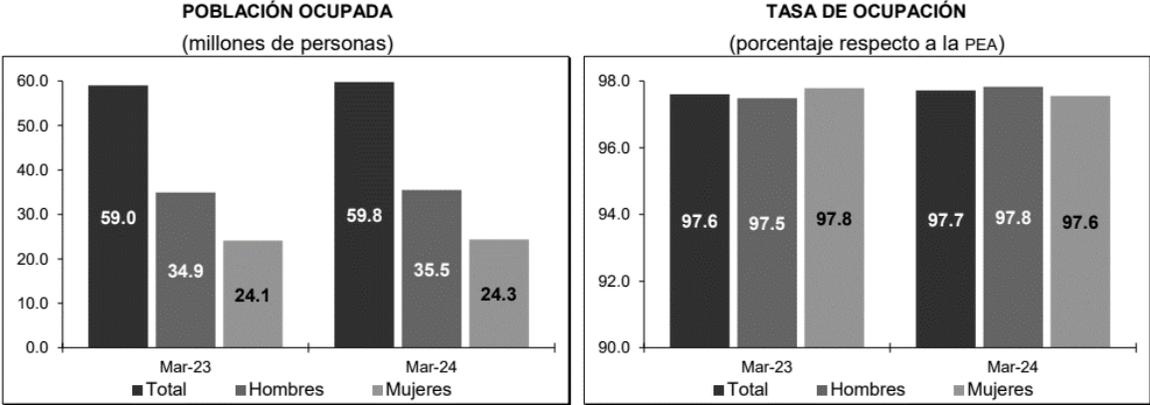
*Nota.* Gráfica tomada del análisis estadístico realizado entorno a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de la Segob (s.f.).

Resulta relevante considerar las características de la ocupación según índices del INEGI (2024) en marzo del periodo 2023 y 2024, acorde a la instrumentalización de la ENOE, donde se señala que la PEA fue de 61.2 millones de personas de 15 años y más, lo que representó una tasa de participación del 60.2 por ciento, lo cual constituyó un aumento de 750 mil personas con relación a marzo del 2023. A lado de ello, la población ocupada alcanzó, según los datos de la misma Institución, 59.8 millones de personas, representando un 97.7% de la PEA. Al distinguir por sexo, la ocupación de hombres fue de 35.5 millones, un alza de 539 mil personas respecto a la del tercer mes de 2023; mientras que la ocupación

de mujeres fue de 24.3 millones, es decir, 261 mil más que en el mismo periodo de comparación, tal como se representa en la siguiente gráfica:

**Figura 5**

*Gráfica de desocupación por género en el primer trimestre del 2024*

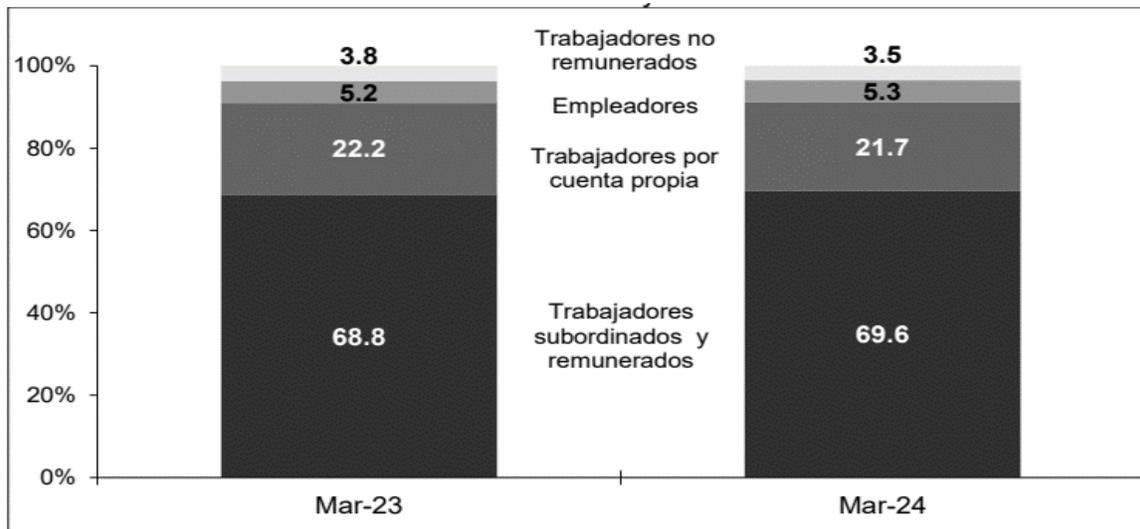


*Nota.* Gráfica tomada del documento *Indicadores de Ocupación y Empleo. Mayo 2024* del INEGI (2024, Subtítulo: “Indicadores de la Población desocupada”, párr. 1).

Aunado a lo anterior, referente a la población ocupada habría que denotar las distintas posiciones que ocuparon las personas de dicha población, de acuerdo al INEGI (2024), a saber: el 69% operaron como personas trabajadoras subordinadas y remuneradas, al ocupar una plaza o puesto de trabajo, lo que constituyó un alza anual de un millón de personas; paralelamente, el 21.7% trabajó de manera independiente y, finalmente, el 3.5% se desempeñó en los negocios o en las parcelas familiares; es decir, contribuyeron de manera directa a los procesos productivos, aunque -sin un acuerdo de remuneración monetaria-, tal como se representa visualmente en la subsecuente gráfica:

**Figura 6**

*Porcentaje de población ocupado acorde a su posición*



*Nota.* Gráfica tomada del documento *Indicadores de Ocupación y Empleo. Mayo 2024* del INEGI (2024, Subtítulo: “Indicadores de la Población desocupada”, párr. 7).

La intención de retomar los datos estadísticos previos radica en que se pueda construir un panorama sobre los principales indicadores que se miden en cuanto a la empleabilidad en México (como lo son la ocupación, el empleo formal y la desocupación) tomando como variable el género, lo que permite instaurar un análisis ceñido en datos precisos imbricados a la realidad laboral que pueden experimentar las personas en distintos escenarios o contextos. Dicho horizonte, desde luego, sirve como base para abordar profundamente las condiciones laborales que se pueden encontrar en la empleabilidad de distintos grupos poblacionales, en este caso las personas egresadas de la Educación Superior.

### **Eempleabilidad para personas egresadas de la Educación Superior**

La empleabilidad para personas egresadas de la Educación Superior (ES, en adelante) representa un análisis que puede constituir una profundización a las oportunidades que se tienen para ejercer determinada profesión. En el contexto mexicano, el Observatorio Laboral (OLA) —Organismo imbricado a la Secretaría de Trabajo— establece estrategias

para medir las tendencias laborales en dicho contexto. Es así como una de sus delimitaciones de medición se centra en las personas ocupadas bajo el perfil de profesionistas-universitarios, donde se indica que, en el primer trimestre del 2023, según la ENOE, el número de profesionistas ocupados en el país fue de 10.9 millones de personas (OLA, s.f., título: “Tendencias del Empleo Profesional del Primer trimestre 2023, subtítulo: “Número de profesionistas ocupados”, párr. 1).

Al revisar, como se hizo en el apartado anterior, estos datos estadísticos de empleabilidad en torno a las personas profesionistas, se busca establecer un acercamiento sobre el panorama ocupacional definido en el perfil señalado; este ejercicio, evidentemente, no representa la descripción de ciertas condiciones sociolaborales y/o socioeconómicas que pueden vivenciarse en el inicio de la vida laboral profesional, sino, al contrario, es una base principal para identificar cuáles son las prevalencias y distribuciones vigentes en torno a la empleabilidad de personas egresadas de la universidad, lo cual puede establecer determinados criterios estandarizados de empleabilidad por el mercado global, que se fijan en las estructuras sociales del país, donde, posiblemente, se pueden experimentar dificultades de acceso ocupacional, mismos que no se sitúan en un deficitario proceso formativo dentro de determinada estructura curricular universitaria, sino, más bien, por las dinámicas de competitividad y tendencia profesional.

Así, se pueden identificar particulares carreras que tiene salarios mejor remunerados, lo cual propicia identificar las demandas del mercado actual para las personas profesionistas, dentro de éstas (ver tabla 5) la correspondiente a la licenciatura en Ciencias educativas ocupa, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, s.f), la posición número 24, donde se refiere que se puede obtener un salario promedio de \$18,676.00

**Tabla 5***Las 10 carreras profesionales mejor pagadas*

Núm.	Licenciatura o Carrera	Salario promedio
1	Medicina de especialidad	\$35,033
2	Finanzas, banca y seguros	\$28,236
3	Medicina General	\$24,529
4	Ingeniería en electrónica, automatización y aplicaciones de la mecánica-eléctrica	\$22,877
5	Ingeniería en electricidad y generación de energía	\$22,834
6	Arquitectura y urbanismo	\$22,652
7	Construcción e ingeniería civil	\$22,413
8	Planeación, evaluación e investigación educativa	\$22,389
9	Ingeniería mecánica y profesiones afines al trabajo metálico	\$21,869
10	Industria de la minería, extracción y metalurgia	\$21,840

*Nota.* Elaboración propia a partir IMCO (2023).

Centrando la atención en la licenciatura de Ciencias de la Educación, el IMCO (2023) comparte datos estadísticos centrados sobre el total de personas que estudian la carrera por género y edad, teniendo que un 31% hombres y un 69% mujeres la cursan, con edades de más de 30 años (88%) y menos de 30 años (12%). Asimismo, indican los costos promedios de la carrera y el tiempo para recuperar la inversión, haciendo una comparativa entre universidad pública y universidad privada, refiriendo que en la primera se tiene un costo promedio de \$35,976, y su tiempo promedio de recuperación de lo invertido es de 4.1 meses; en la segunda, el costo promedio de la carrera es de \$142,952, y su tiempo promedio de retorno de inversión es de 16.4 meses.

Por otro lado, habría que distinguir entre las desventajas que viven las personas que se profesionalizan cuando se alude a que rotundas profesiones tienen mayor índice de ocupación; por ejemplo: el OLA (s.f.) destaca que, de las 10.9 millones de personas ocupadas con perfil profesionista, hay ciertas áreas con el mayor número de personas ocupadas, las cuales se encuentran representadas por Administración y Negocios, las

Ciencias Sociales y Derecho, lo que constituye 27.4% del total de profesionistas ocupados; de manera semejante, se precisan algunas carreras que cuentan con los índices más altos de ocupación:

**Tabla 6**

*Carreras con mayores índices de ocupación*

<b>Carreras con mayor número de personas ocupadas</b>	<b>Cantidad de personas</b>
Administración y Gestión de Empresas	1, 229, 015
Derecho	951, 932
Contabilidad y Fiscalización	818, 066

*Nota.* Elaboración propia, a partir del OLA (s.f., título: "Tendencias del Empleo Profesional Primer Trimestre 2023", subtítulo: "Número de profesionistas ocupados, párr. 2).

Como se evidencia, en los datos numéricos de la tabla existe un estándar que ubica a determinadas carreras con índices altos de empleabilidad; esto configura sistemas laborales y estructuras sociales que propician asimetrías y desventajas para otras profesiones-disciplinas, puesto que un sistema que prioriza determinadas profesiones — enfocadas a las demandas de mercado global— puede promover, en esencia, prácticas pertinentes para la subsistencia de las necesidades de la industria o sector productivo, pero no situadas a la creación de oportunidades para las personas que concluyen su formación en determinada disciplina o profesión que no está integrada en dichos fines.

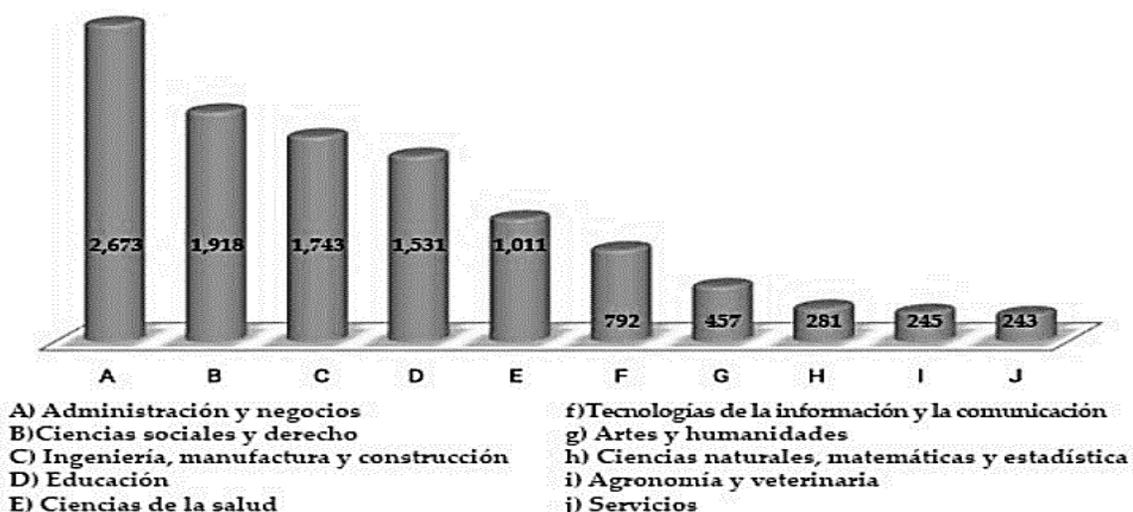
De esta manera, el OLA (s.f.) también define la existencia de áreas del conocimiento con métricas menores de ocupación profesional, como lo son: Tecnologías de la información y comunicación; Artes y Humanidades; Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística; Agronomía y Veterinaria. Simultáneamente, el Ceneval (2024) revela que, en el mundo laboral actual, donde se definen áreas de conocimiento acorde al contexto global y a las

necesidades del mercado, la innovación y la creatividad se han convertido en habilidades cada vez más demandadas; esto, porque se vive en constantes cambios y avances tecnológico; por ello, de manera prospectiva, se precisan particulares áreas de mayor demanda laboral, como: desarrollo de *software* y programación; analista de datos; especialista en ciberseguridad; profesionales de *marketing* digital; y profesionales de la salud.

Tanto los índices de mayor ocupación profesional por áreas de conocimiento, como de menor, se pueden apreciar en la siguiente gráfica:

**Figura 7**

*Distribución de personas ocupadas por área de conocimiento profesional*



*Nota.* Gráfica tomada del OLA (s.f.).

Cabe señalar que los datos de ocupación y desocupación por áreas de conocimiento y/o profesiones no representan una explicación nítida sobre las causas que originan pautas de exclusión o inclusión de inmersión laboral-profesional, al contrario, solo evidencian —a través de sus representaciones numéricas— el estándar de ejercicio profesional vigente en este joven siglo XXI. Es por esto que tendría que realizarse un acercamiento más profundo sobre las condiciones de empleabilidad en determinado contexto, para obtener mayor

precisión sobre las dificultades que se experimentan por parte de las personas profesionistas para integrarse a la vida productiva con ese perfil; aun así, resulta oportuno iniciar con los datos ya expuestos, a fin de ponderar el matiz social sobre la estructura socioeconómica actual, que, como ya se había señalado, puede constituir desventajas y condiciones de precariedad laboral para los egresados universitarios, por lo que se buscará establecer, como unidad de análisis, las condiciones de empleabilidad de la Licenciatura en Sociología de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 092 Ajusco (más adelante).

### **Condiciones laborales en la empleabilidad del profesionista universitario: escenarios sobre la precarización ocupacional**

Las condiciones laborales son definidas como aquellos factores que pueden propiciar o no bienestar en la ocupación de determinada tarea en un espacio laboral; en este sentido, dichas condiciones no solo se acotan a un salario digno o espacio de trabajo óptimo, sino, también, a contar con oportunidades de crecimiento profesional y garantías laborales que sirvan de impulso para obtener mayor bienestar social y personal (Murillo García y Montaña Ulloa, 2018; Navarrete, 2012). Cuando se habla de condiciones laborales en el empleo, desde un enfoque sociológico, se consideran aristas que van desde el surgimiento del empleo como un dispositivo de integración a la vida productiva de un país (apreciación macro social) hasta las prácticas y dinámicas que se establecen en determinado espacio laboral (apreciación micro social), lo cual posibilita tener un acercamiento a los mecanismos que resultan de estas dos cuestiones, que devienen, principalmente, de buscar la satisfacción de necesidades y, más aún, transitar por acciones de supervivencia a través de la fuerza productiva.

De lo anterior, claro está que las condiciones laborales existen para analizar la implementación del marco jurídico laboral (derechos y garantías legales para un trabajo que

dignifique); el desarrollo organizacional que prevenga riesgos psicosociales de acuerdo a cierta normatividad laboral; y la oportunidad de realización de una persona al cubrir demandas sociales e individuales radicadas en su subsistencia; esto muestra al trabajo como una actividad humana necesaria, cuyas condiciones de implementación tienen que estar ceñidas a determinadas directrices de seguridad y bienestar. No obstante, esto no suele suceder en la mayoría de los casos, al menos en el actual contexto mexicano, de ahí que se aluda a las condiciones laborales en la ocupación, donde, indudablemente, pueden identificarse factores de influencia motivados por cuestiones de flexibilidad o rigidez laboral. Se puede considerar que las condiciones laborales son un asunto generalizado, y las condiciones laborales de ocupación pueden constituir una cuestión más contextualizada, pero que puede generar coincidencias por prácticas y acciones definidas que se vuelven comunes o coincidentes.

Cuando se implementa un análisis a las condiciones de empleabilidad en la inmersión laboral, asumiendo cifras sobre ocupación profesional —como las que se expusieron en un apartado anterior—, resulta indispensable centrar la atención en tres categorías sustanciales, como: a) formalidad e informalidad laboral, b) desarrollo ocupacional y c) precariedad laboral, esto último, objeto de estudio y análisis del presente trabajo, que, desde luego, se ha dirigido mayor atención. De acuerdo con Murillo García y Montaña Ulloa (2018), investigadoras que realizan un estudio sobre las condiciones laborales de egresados de la ES en el actual contexto mexicano, describen que las condiciones de empleabilidad radican en la calidad del trabajo que vivencian conforme a la organización en la que se implican, por lo que se sostiene la aseveración de que las condiciones de ocupación tienen que ser valoradas puntualmente de forma contextual; también influye, considerablemente, la Institución de procedencia, sea esta pública o privada, afirmando:

En cuanto a la asociación entre las variables de tipo de institución y el ritmo de incorporación al mercado laboral, se observa que 51.6% de los egresados de universidad privada han estado sin trabajo y en busca de este desde el término de la carrera. En contraste, 45% de los graduados de universidad pública han estado sin trabajo o buscando uno desde el término de la carrera. En este sentido, [las personas egresadas] de universidades privadas tienen un menor ritmo de incorporación. (p. 62)

En cuanto al dato citado se considera la inmersión laboral como eje fundamental para identificar la integración a la vida laboral, donde, además, se ponderan las posibles condiciones de ocupación que se pueden vivir, al considerar los beneficios laborales, así como las características de las tareas a desempeñar. Por supuesto, no se puede aludir a condiciones vividas sin asumir la relevancia de integración laboral, dado que, después de dicha incorporación, se pueden ir descifrando dificultades o beneficios en torno a ello. Cabe destacar que, conforme a las aportaciones de Murillo García y Montaña Ulloa (2018), las condiciones de empleabilidad para las personas con perfil universitario se fijan en:

- Incorporación al mercado laboral: posibilidades y oportunidades de acceso a un puesto que les permita ejercer su profesión.
- Tipo de contrato y satisfacción laboral: definición de opciones de ocupación temporal, permanente, o por honorarios, cuestiones que incentivan seguridad o incertidumbre y frustración.
- Percepción salarial y grado de coincidencia entre ocupación y formación: el salario que se oferta permite recuperar la inversión educativa y cubrir necesidades, y sí la ocupación se relaciona con el perfil de egreso.

### ***Formalidad e Informalidad ocupacional***

A partir del análisis sobre la empleabilidad en el contexto de la Educación Superior, surge la necesidad de examinar la concepción de la formalidad e informalidad en el ámbito laboral,

especialmente en relación con el papel del contrato de trabajo. La flexibilidad laboral ha dado lugar a nuevas trayectorias profesionales, caracterizadas por la filiación o no filiación a organizaciones. La incorporación al mercado laboral se convierte en un factor clave para determinar la trayectoria ocupacional de cada persona. Esta inserción puede llevar a un empleo estable y permanente (formalidad) o a uno temporal, indefinido e inestable (informalidad) (Castillo Fernández y Arcos Sánchez, 2019).

La formalidad laboral se caracteriza por otorgar a las personas que se ocupan en un empleo beneficios radicados en la relación laboral contractual con determinada organización-empresa; esto constituye una suerte de aspectos de regularización y certidumbre laboral, obteniendo garantías, como, por ejemplo, seguridad social, estabilidad o temporalidad con fines de permanencia, prestaciones de ley y, en algunos casos, prestaciones superiores a la ley. Al respecto, dicha formalidad (delimitada en el ejercicio profesional) puede incentivar el aprovechamiento de la formación universitaria y lograr, con esto, niveles de satisfacción favorables al contar con una ocupación acorde al perfil de egreso (Murillo García y Montaña Ulloa, 2018).

En cambio, la informalidad laboral constituye un factor que configura desigualdades/inequidades y afectaciones al bienestar social de la persona empleada, donde no existe dependencia directa con la organización-empresa, dado que no existe un contrato directo que aporte beneficios y prestaciones de ley, por lo que, en términos de Castillo Fernández y Arcos Sánchez (2019), esta condición promueve escenarios de precarización ocupacional, insatisfacción laboral y, particularmente, casos de desistimiento en el ejercicio profesional, puesto que se busca otra alternativa ocupacional que no es, la mayoría de la veces, acorde a la formación profesional.

### ***Desarrollo laboral***

Otro aspecto de las condiciones laborales de empleabilidad radica en el desarrollo laboral, esta parte, ineludiblemente, de poder configurar una trayectoria profesional acorde a la satisfacción laboral y ocupación de una tarea cuyo perfil requiera la especialidad disciplinar. En este sentido, el desarrollo laboral está relacionado, si se asume de esta forma, en contar no solo con garantías laborales, sino también de poder tener opciones de crecimiento dentro de la organización-empresa en la que se labora, porque permite establecer plataformas de crecimiento profesional y personal acordes, quizás, a un proyecto de vida delimitado; esto está relacionado con garantías y beneficios de permanencia y promoción ocupacional, donde se podría considerar la existencia de condiciones de empleabilidad situadas en la transición significativa de una persona empleada en la construcción de su trayectoria (Navarrete, 2012).

Inversamente, cuando no se cuenta con garantías y beneficios de transición ocupacional significativa, se habla de inestabilidad, incertidumbre y un posible estancamiento incluso rezago de la trayectoria profesional de una persona que tiene fijadas determinadas metas y aspiraciones ocupacionales; por ello, se puede percibir como una persona no dependiente a la organización-empresa. En consecuencia, una persona que no puede identificar desarrollo laboral profesional está inmersa en un porvenir incierto que no puede prospectar la cobertura de demandas de realización, la formación de una identidad organizacional y, sobre todo, la participación en un proceso de crecimiento a corto, mediano y largo plazo, lo que se le conoce como carrera (Castillo Fernández y Arcos Sánchez, 2019).

Al respecto de lo anterior, también se tendría que considerar que, dentro del desarrollo laboral, prevalece una tendencia (encubierta) de rendimiento que propicia altos índices de actividad dentro de la tarea-ocupación asignada, donde se ha puesto como condicionante procesos de formación continua, multitareas (multitasking) contratación

silenciosa, y la cobertura de horas extras no remuneradas (dentro y fuera del entorno laboral), cuestiones que han producido que la persona empleada puede considerar como avances significativos dentro de su ejercicio profesional; no obstante, este rendimiento es reconocido como un aspecto a explotar, por lo que el nivel de bienestar emocional y mental de dichas personas puede verse severamente afectado, sin que se reconozca como un factor de riesgo psicosocial dentro de la organización-empresa, porque pasa desapercibido al encubrirse como un proceso de autorrealización. (Byung-Chul Han, 2012).

### ***Precariedad en el empleo***

Considerando los dos aspectos analizados previamente (formalidad-informalidad ocupacional y desarrollo laboral) se aborda de lleno el constructo de precariedad en el empleo ubicado en las personas egresadas de la ES. Inicialmente, resulta indispensable referir que la precariedad laboral es conceptualizada como aquellas condiciones de flexibilidad que adoptan las empresas y/u organizaciones para adaptarse a circunstancias cambiantes, motivando (directa o indirectamente) condiciones sociolaborales y socioeconómicas que no brindan una vida digna y/o seguridad laboral (Barattini, 2009; Martínez-Licerio *et al.*, 2019; Rubio Campos, 2010).

Las condiciones de precariedad resultante del subdesarrollo y la dependencia económica en México y América Latina, influyen de manera significativa en la transición escolarizada de las personas estudiantes de educación superior, tanto durante su formación como en la inmersión-integración al mercado laboral global; esto se puede identificar considerando algunos aspectos, como: la calidad educativa desigual/inequitativa y la insuficiente inversión en educación superior; el acceso limitado a oportunidades laborales; las vivencias de cuestiones de vulnerabilidad económica durante los estudios; la

desigualdad en el acceso de redes profesionales; y el impacto de la dependencia económica (Góngora Arjona, 2018)

Por lo anterior, se puede considerar que los aspectos enunciados pueden deberse, como el estudio Góngora Arjona (2018), a la infraestructura insuficiente, ya que en algunas instituciones universitarias, especialmente en regiones menos desarrolladas, la calidad educativa puede aminorar por las necesidades formativas necesarias para continuar a nivel material; en tal sentido, los estudiantes pueden experimentar dificultades de acceso a materiales de estudio y herramientas tecnológicas, lo que puede limitar el acceso favorable al competitivo mercado global, provocando desigualdades en la calidad educativa, dado que pueden existir disparidades entre las instituciones universitarias, y determinando brechas entre estudiantes de Universidades públicas y privadas.

También cabe señalar que, en los países en subdesarrollo y dependencia económica, el desempleo y subempleo configura dificultades en las personas egresadas para implicar en su campo de formación, puesto que, a menudo, las posiciones o puestos no corresponden a su nivel de formación, lo que conduce, eventualmente, al subempleo, ya que se ven orillados a incorporarse a las economías informales, debido a la falta de oportunidades en el sector formal, por lo que las ocupaciones, en el matíz de la informalidad, tienden a ser inestables, inadecuadamente remunerados y sin beneficios sociales, esto puede provocar, desde luego, el impulso a emigrar a otros países en búsqueda de mejores condiciones laborales: fenómeno conocido como “Fuga de cerebros” (Góngora Arjona, 2018).

Más, un aspecto determinante en dichos países, a diferencia de otros con mayor desarrollo, es que las personas egresas de la ES suelen tener mayor acceso a redes profesionales y oportunidades de prácticas laborales para la inserción laboral; esto se debe

a que, en el contexto de México y América Latina, en ocasiones, no existen efectivos programas de mentoría y/o pasantías (por menciona algunos) que incentiven las oportunidades laborales (Gángora Arjona, 2018). Además, que, en los países subdesarrollados, la dependencia económica internacional los hace más vulnerables a crisis económicas globales, lo que, en efecto, propicia recortes en la inversión educativa y la creación de mejores empleos (Góngora Arjona, 2018).

Para Jorge Moruno (2015) las condiciones de precariedad en el empleo, desde el enfoque del mercado competitivo y cambiante, parten de la aceptación de salarios bajos, al igual que de condiciones adversas dentro de los espacios de trabajo; asimismo, de la renuncia involuntaria y/o pérdida de derechos laborales; de pertenecer a un proceso de formación continuada como mercantilización de la enseñanza (para la permanencia en el empleo o sí se desea cambiar por otro); de mostrar una disposición-actitud a una constante adaptación al cambio, para denotar flexibilidad al respecto; y firmar un contrato emocional con la empresa-organización; todo ello, con el propósito de ser un candidato conveniente.

La precariedad en el empleo para egresados de la ES, a partir de la revisión de varios estudios de campo en torno al tema, como los de: Fupen Villegas (2017), Navarrete (2012), Murillo y Montaña Ulloa (2017), Pérez Benítez (2018) y Villarruel Castellanos *et al.* (2015), contiene determinados factores que influyen en la experimentación de regímenes ocupacionales con prácticas de precarización, a saber: condición socioeconómica de la persona empleada; nivel de preparación (experiencia y *experticia*); Institución de Educación Superior de procedencia; y características personales (cualidades/aptitudes/actitudes); así como antecedentes (nivel de estudios de los integrantes de su núcleo familiar).

Concretamente, para Murillo y Montaña Ulloa (2017) y Pérez Benítez (2018), evidencian la existencia de que en los procesos de inmersión laboral el prestigio institucional de la universidad de procedencia se toma en consideración para la toma de

decisiones por parte de las personas reclutadoras; asimismo, se ponen en perspectiva que quienes provienen de una universidad privada tienen una inserción ocupacional más favorable, por lo que se infiere que considerar la Institución de formación como criterio de selección reproduce un sistema sociolaboral excluyente, que reproduce prejuicios clasistas y propicia la desigualdad e inequidad social.

Por otro lado, las investigaciones de Fupen Villegas (2017) y Navarrete (2012) muestran que las condiciones socioeconómicas y demográficas, como el entorno donde se desarrolla la persona aspirante a un empleo, influyen en la normalización de obtener condiciones laborales que no propician bienestar social (baja percepción salarial, relación laboral indirecta sin contrato, horarios rotados más extensos, por mencionar algunas); esto representa un factor sociolaboral importante a considerar, porque fomenta entornos que determinan condiciones preestablecidas (formadas, internalizadas y externalizadas) que establecen un sistema de pensamientos y creencias en torno a la ocupación laboral, que deriva, desde luego, en dinámicas sociales de sometimiento y opresión.

En el estudio de Villarruel Castellanos *et al.* (2015) se pone en perspectiva la ocupación laboral y su concordancia con el perfil profesional en un contexto específico; así, se explica que una de las dificultades encontradas entre las personas egresadas de la ES es localizar una ocupación acorde a la formación profesional, ya que un factor de precariedad radica en la experimentación de niveles de insatisfacción, profesional, lo que repercute en la cobertura de demandas de realización y el bienestar personal.

En realidad, la relevancia de recuperar estos estudios confirma la revisión de apartados anteriores, que no solo se sitúa en las cifras numéricas de ocupación y empleabilidad, sino también en abordar algunos contextos específicos que han posibilitado la ideación y definición de categorías enmarcadas dentro de la comprensión y explicación de condiciones ocupacionales y de precarización en la empleabilidad, ya que existe una

relación importante entre ambos constructos, que tiene su base en la inestabilidad socioeconómica al implicarse en la vida productiva.

**Inestabilidad en el empleo.** La traducción más efectiva de la precarización laboral radica en la inestabilidad en el empleo, ya que, al considerar la contratación, la percepción salarial y la satisfacción ocupacional, se pueden propiciar condiciones que, supuestamente, tendrían que impactar en el desarrollo socioeconómico de las personas a través del empleo. Empero, como ya se ha analizado, la flexibilidad laboral y las dinámicas de automatización y digitalización, constituyen cuestiones contemporáneas que abonan al posible sentimiento de inestabilidad ocupacional (Castells, 2000; Rifkin, 2010). La inestabilidad en el empleo es resultado del malestar provocado dentro de la organización en la que se presta servicio, fruto de una profunda disconformidad por la transición epocal e intrascendencia que se vive en el entorno laboral; análogamente, repercute en la salud física, mental y el bienestar emocional de las personas, dado que dicha inestabilidad propicia no solo afectaciones a la satisfacción de necesidades materiales, psicológicas y de salud debido a los niveles de estrés que pueden irse desarrollando en el ejercicio y/o actividad productiva, a esta afectación producida por los riesgos psicosociales en los entornos laborales se le ha denominado “síndrome de *burnout* o *fatiga crónica*” (Byung-Chul Han, 2012; 2014). En este contexto, resulta oportuno señalar que otro factor dentro de la precariedad laboral es la omisión al bienestar emocional y la salud mental (vulnerabilidad).

**Emprendimiento.** Otro efecto que la precarización en la empleabilidad ha producido es una tendencia hacia la alternativa del emprendimiento, sí bien este suceso puede tener una posible explicación aspiracional en torno a la iniciación del autoempleo o bajo la intención de poder establecer una micro, pequeña o mediana empresa<sup>3</sup>, también es un

---

<sup>3</sup> A la conformación de micros o medianas empresas o negocios se le conoce con la acepción de *PyMEs*, las cuales se caracterizan por contar una mínima cantidad de personas empleadas, en contraste con las que se consideran grandes empresas.

fenómeno que, desde el punto de vista sociológico, y bajo el pensamiento de Byung-Chul Han (2014), convierte a la persona en un sujeto que aspira y se esmera por mejorar sus condiciones laborales, pero que puede fracasar en el intento, entonces, en lugar de poder cuestionar y analizar el sistema productivo, y las estructuras sociolaborales que excluyen e inhiben una forma de vida digna, experimentan aflicciones que van mermando su bienestar emocional, por no ser parte de una cultura donde el rendimiento marca la pauta; de no poder participar en la vida productiva de determinado contexto social; y por no poder realizarse, por lo que la derrota se asumen como personal en lugar de cuestionar al sistema.

Por ello, el emprendimiento se ha convertido, actualmente, en un instrumento de ocupación donde valdría la pena analizar las aristas en el asunto: por una parte, se pueden asumir las implicaciones de autoempleabilidad y “autonomía”; por otra, la carencia de contar con garantías laborales, que puedan ofrecer seguridad y bienestar socioeconómico. Así, el emprendimiento se posiciona como una ventana de oportunidad para aquellas personas que desean invertir y contar con un proyecto privado, pero puede constituir unas desventajas en un mercado global competitivo (Moruno, 2015).

### ***Dimensiones de la precariedad ocupacional***

Para cerrar el capítulo, el interés está centrado en delimitar las dimensiones de la precariedad ocupacional; al aludir sobre dichas dimensiones resulta oportuno considerar las variables-categorías que influyen en que se perpetúe un sistema productivo que privilegia los beneficios laborales, dado que la ocupación, en el contexto de las tendencias neoliberales, configura prácticas de flexibilidad y tercerización que subcontratan a las personas que aspiran a iniciarse en la vida laboral y productiva, a fin de subsistir y satisfacer necesidades fisiológicas y psicológicas, lo que puede generar condiciones de empleabilidad que no estimulen en lo absoluto, el desarrollo personal, social y económico deseado, y el que se encuentra sujeto a las condiciones de la rigidez laboral. En este sentido,

considerando la aportación de Rubio Campos (2010), se consideran cuatro dimensiones de análisis, revisión y profundización en torno al tópico señalado al inicio:

**Tabla 7**

*Dimensiones sobre la precariedad en la empleabilidad*

<b>Rasgo</b>	<b>Características</b>
Temporalidad	Esto implica la falta de seguridad laboral o contrato directo, la cual se ha desarrollado en los espacios laborales, debido a las reformas laborales tendientes a la flexibilización, así como la inadecuada o nula supervisión de las autoridades de lo laboral.
Vulnerabilidad	Esta dimensión analiza las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad, bienestar y desarrollo laboral en condiciones óptimas de trabajo, que previene riesgos de tipo psicosocial, que se ha naturalizado en la cultura organizacional a menester de la omisión en su supervisión por parte de las instancias laborales correspondientes.
<b>Rasgo</b>	<b>Características</b>
Insuficiencia salarial	Esta dimensión permite analizar y revisar los niveles salariales por debajo del mínimo necesario, para acceder a las necesidades más básicas: alimentación, educación, salud y vivienda, que se producen motivados por factores socioeconómicos (baja educación y capacitación), omisión de empleos de alto valor agregado e inflación social.
Desprotección laboral	Prevalencias de reducción o desaparición de prestaciones laborales y de protección social, efectos propiciados por la flexibilidad laboral tendiente a reducir costos al máximo.

Nota. Elaboración propia a partir de Rubio Campos (2010, p.79).

Como se puede apreciar, las dimensiones puntualizadas constituyen aspectos que se analizan con la finalidad de ponderar aspectos críticos y de valoración, así como propuestas de mejora, sobre los sistemas ocupacionales-laborales, que, en el contexto de las personas que egresan de la ES, repercute en la posibilidad de integrarse al empleo para ejercer su profesión, donde, de modo semejante, tendrían que hacerse profundizaciones más particulares, como la que se propone en el capítulo siguiente; esto con la intención de

establecer un acercamiento a una unidad de análisis sobre la empleabilidad de personas universitarias formadas en la disciplina sociológica con especialidad en Educación, de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 092 Ajusco

### **Capítulo III**

## **Formación del profesional en Sociología de la Educación (Plan 90) en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 092 Ajusco y su inmersión-desarrollo laboral**

En lo que concierne al último capítulo de la presente tesina, resulta preciso recuperar los aspectos y componentes que se han venido analizando en torno a las tendencias laborales inmersas en el mercado global y neoliberal y las condiciones de empleabilidad para quienes egresan de los estudios de educación superior: en primera instancia, las tendencias laborales han inclinado la balanza a la implementación de procesos laborales que conforman ejercicios ocupacionales con mayor demanda a la satisfacción del mercado global, donde se ha descrito que dichos procesos están fijados en la digitalización y automatización de diversas actividades, configurando la necesidad de formar competencias digitales para las personas empleadas, así como el desarrollo de sistemas laborales influenciados por la flexibilidad y tercerización ocupacional, como una influencia de las estructuras laborales neoliberales, generadoras de incertidumbre e inestabilidad del campo laboral; en segunda, las condiciones de empleabilidad para las personas que se profesionalizan, puesto que existen datos que explican las dificultades para la inmersión laboral de éstas, que versan en la prevalencia y/o predominio de determinadas profesiones que tienen mayor demanda ocupacional, al igual que escenarios que no permiten ejercer laboralmente, como la dilatación al incorporarse al mercado laboral; el tipo de contrato, la satisfacción laboral; la percepción salarial y el grado de coincidencia entre ocupación y formación.

Aquí cabría precisar la labor de la Sociología de la Educación —como disciplina que estudia las interacciones sociales, así como las instituciones del campo de la Educación y

su impacto en la sociedad— en el análisis de la empleabilidad de las personas que se forman profesionalmente, dado que dicha profesión asume y enfoca intereses abocados a esta área del conocimiento, en aras de inspeccionar, tal como lo analiza Fanfani Tenti (2010, p. 15), ciertas delimitaciones de estudio laboral desde su enfoque:

**Tabla 8**

*Áreas del conocimiento de la Sociología de la Educación sobre el trabajo*

<b>Delimitación temática</b>	<b>Descripción</b>
Socialización laboral	Inspecciona como las instituciones del campo de la Educación forman a las personas para incorporarse al mundo laboral, por lo que se integra el análisis de las habilidades (aptitudes), actitudes y valores necesarios para la inmersión (o permanencia) ocupacional.
Desigualdades e Inequidades en la Educación y el empleo	Indaga las asimetrías que permean en el acceso a la educación y las oportunidades laborales, donde se incluyen las exclusiones motivadas por género, raza, clase social, y otros factores que influyen en la distribución del empleo.
Función de la Educación en la reproducción social	Analiza cómo la Educación puede configurar o constituir circunstancias para la reproducción de estructuras sociales y desiguales en el ámbito laboral.
Políticas de la Educación y su impacto en el trabajo	Investiga cómo las políticas gubernamentales y las reformas en temas de Educación pueden incidir en el mercado laboral y la perspectiva de empleo, afectando posibles aspiraciones y expectativas de vida de determinada población.

*Nota.* Elaboración propia con información de Fanfani Tenti (2010, p. 15)

Ante las delimitaciones temáticas, indudablemente, surge la intención de explicitar cómo la Sociología de la Educación posibilita estudios educacionales de carácter crítico que toman como base, esencialmente, la escolarización como elemento para la movilidad social, la igualdad/equidad de oportunidades y la formación profesional, así como la estructura laboral en el contexto social. En tal sentido, en apartados previos se ha dedicado tiempo a analizar, precisamente, como confluyen estos aspectos en la inmersión laboral del

profesional universitario, para centrar la atención de cómo se puede demarcar en el ejercicio laboral-profesional del profesionista en Sociología de la Educación, cuando se cuenta con un perfil de egreso (precisado en un marco curricular educativo) para establecer la trayectoria requerida a través de la ocupación.

## **Sociología de la Educación y campos de aplicación disciplinar**

### ***Conceptualización de la Sociología de la Educación***

La Sociología de la Educación es una rama de la Sociología que se encomienda al estudio de la interrelación entre la Educación y la Sociedad; por ello, su enfoque parte de comprender y explicar cómo las instituciones escolares, los procesos de enseñanza-aprendizaje, y las experiencias de las personas y grupos están implicados en el tejido social. En tal sentido que, la comprensión deviene en explorar los procesos y la praxis del campo de la Educación están influidos por las estructuras sociales, las relaciones de poder, las normas culturales y las transiciones en un constante cambio social. Esto quiere decir que más allá de que sea una disciplina que explica y comprende los procesos sociales en el campo educativo, específicamente analiza, cada componente social en las interacciones de la Educación, lo cual permite conformar importantes aportaciones al entendimiento de las instituciones escolares como estructuras-sistemas sociales (Castillo Hernández, 2017; Fanfani Tenti, 2010).

Al respecto, existen distintas definiciones que se han establecido en torno a la Sociología de la Educación, que, eventualmente, la han hecho constituirse como una disciplina con su propio *corpus* y modelos teórico-metodológicos, mismas que han sido construidas por autores representativos, a saber:

**Tabla 9***Aportaciones teóricas sobre la Sociología de la Educación*

<b>Autor</b>	<b>Aportación</b>
Émile Durkheim (1858-1917, Francia)	Este autor es considerado como uno de los padres fundadores de la Sociología e iniciador de la rama en Educación, quien determinó que la Educación constituye un papel crucial en la formación moral y cohesión social; por ende, ésta transmite los valores y normas de las sociedades nuevas.
Max Weber (1864-1920, Alemania)	Analizó la imbricación entre la Educación y la burocracia, precisando que las instituciones educativas son organizadas de manera racional a las estructuras sociales, por lo que exploró, también, la conexión entre la Educación y la estratificación social.
Karl Marx (1818-1883, Alemania)	Este pensador abordó la Educación desde una perspectiva crítica, sugiriendo que las instituciones educativas perpetúan las estructuras de poder, al igual que las desigualdades económicas sociales. Asimismo, aseveró que la Educación puede ser utilizada para sostener y mantener las distinciones de clases.
Pierre Bourdieu (1930-2002, Francia)	Este autor desarrolló el concepto de <i>capital cultural</i> para explicar cómo la integración y acceso a la Educación está unido a la posición social, donde, además, introdujo la noción de <i>reproducción social</i> , que indica que las desigualdades sociales se reproducen a través de la instrumentalización del sistema educativo.
John Dewey (1859-1952, U.S.A.)	Sus aportaciones radican en definir la Educación como una fuerza para el cambio social y el desarrollo personal.
Erving Goffman (1922-1982, Canadá)	Este autor inspeccionó la interacción en entornos educativos y cómo se desempeñan los roles sociales en el contexto educativo; en este sentido, definió que las instituciones educativas pueden ser entorno y/o escenarios donde se representan y negocian identidades sociales.

*Nota.* Elaboración propia a partir de Grajales García et al. (2022, pp. 9-15)

En estas aportaciones teóricas habría que considerar los análisis que se realizan por parte de Bonal (1998), quien determina particulares corrientes en la conformación de la Sociología de la Educación, y hace una precisión sobre su institucionalización en el campo

educativo. Este autor, ha determinado que la Sociología de la Educación emergió en el contexto de los estudios del grupo en la educación, lo que posibilitó establecerlo como unidad de análisis; asimismo, definió que la influencia Durkheim en la relación Sociedad y Educación, donde tiene su base de surgimiento. En tal sentido, podría considerarse su avistamiento a las teorías funcionalistas de la Sociología de la Educación; así como, la reproduccionista y marxista, como foco de los estudios sociológicos en la educación formal, lo cual ha posibilitado tener una base epistemológica al respecto. Se hace preciso denotar su concepción sobre el escenario actual de la Sociología de la Educación, entorno a sus líneas de desarrollo, las cuales se han centrado en los estudios culturales, políticos y económicos, teniendo líneas de intervención avocadas a la sociedad de la información y su relación entre educación y empleo; la Sociología de la política educativa; y la Sociología de la Educación y la atención a las diferencias.

Por otra parte, Fernández Palomares (2003) aporta una mirada a la Sociología enlazada con lo que se ha descrito con antelación, donde se precisa la concepción de la Sociología como disciplina científica y su experticia en el campo educativo; además, señala que se ha determinado, no solo corrientes teóricas, sino líneas de acción precisas en cuanto a intervención en dicho campo, que van desde los estudios más estructurales de igualdad social y educación y las relaciones entre educación y trabajo, hasta las identidades de las personas actoras de las escuelas y el grupo. Ante ello, lo que más se destaca de sus estudios, radica en la revisión de una Sociología enfocada en la educación formal, que permite adentrarse al estudio de las prácticas escolares, el currículo y la Sociología, la organización escolar y la comunidad docente como agentes educativos.

Al aludir a la concepción de Sociología de la Educación, así como a las aportaciones teóricas de particulares pensadores, se puede establecer una profundización sobre su “reciente” conformación disciplinar, la cual ha ido evolucionando y robusteciendo con el

tiempo acorde a las contribuciones que se realizan desde el ámbito de la investigación y práctica; de esta manera, la Sociología de la Educación se puede asumir como una disciplina que agrupa sus intereses en aspectos, acorde a la perspectiva de Castillo Hernández (2017), como:

- El *estudio de las instituciones educativas*, a fin de examinar las funciones y dinámicas de éstas, principalmente, en cómo se encuentran diseñadas, organizadas y su operación en un determinado contexto social;
- El *análisis de procesos educativos*, inspeccionando, específicamente, los procesos de enseñanza y aprendizaje desde las interacciones entre la comunidad docente y estudiantil, en el entorno áulico y escolar, cuyo propósito es investigar la transmisión de conocimientos, valores y normas culturales a través de la Educación;
- Las *relaciones sociales en el contexto educativo* para el análisis de la conformación de identidades y roles sociales en las interacciones entre estudiantes, profesoras(es) y comunidad de la Educación en general;
- Las *desigualdades e inequidades* en cuanto al acceso y continuidad de la Educación y en los resultados educativos, inspeccionando factores como la clase social, el género, el origen étnico y demás aspectos de índole social que impactan en la configuración de una estructura social notablemente asimétrica;
- El *impacto educativo en la sociedad* al analizar su función en movilidad social de las personas, así como: la participación cívica, la cohesión y el cambio sociales que se generan de los procesos educativos; y
- Las *políticas de la Educación*, examinando el cómo las decisiones políticas influyen en la estructura y funcionamiento de las instituciones del campo de la Educación y sus resultados en el tejido social.

- La *Educación alternativa*, que busca ofrecer métodos y filosofías de enseñanza diferentes a las convencionales situadas en los sistemas educativos denominados tradicionales, ante las limitaciones percibidas y vividas en la Educación formal, donde se pueden identificar aspectos rígidos orientados, únicamente, a la formación estandarizada.

Como se puede apreciar, es innegable la composición disciplinar de la Sociología de la Educación, lo que probablemente es debatible es el ejercicio profesional en determinado contexto educativo, dado que pueden existir dificultades para implementar labores al no reconocer la relevancia de éste profesionista en las instituciones del campo de la Educación, aunado a una probable desorientación profesional y/o falta de vocación de las personas que terminan formándose en ésta; esto no quiere decir que existe, de manera generalizada, esta problemática en dichas personas, sino, más bien, lo que se pone en perspectiva, es el impacto de factores como la desorientación profesional y/o falta de vocación porque quizá fue la única opción que garantizó la inmersión a los estudios universitarios así como la falta de reconocimiento para la integración ocupacional en los espacios laborales.

### ***Campos de intervención profesional***

Los campos de intervención profesional aluden a las áreas o sectores en los que las personas profesionales aplican sus conocimientos, habilidades y experiencia para abordar problemas específicos; paralelamente, sirven para realizar determinadas tareas y, de esta manera, contribuir al desarrollo y avance de la disciplina. Estos campos representan las distintas áreas en la que dichas personas pueden emplearse, así como obtener un desarrollo profesional favorable, esto último cuando se relaciona el proyecto de vida con la ocupación. Aunque en cada profesión, según el plan curricular de determinada licenciatura, se aporta un esquema de campo laboral, esto no significa que en términos reales logre

ejercerse la labor profesional explícita, dado que esta cuestión prescriptiva no deviene en una consideración de los posibles factores que influyen en la localización de un empleo; si no, al contrario, parte de una estructura socioeconómica que puede no cubrir la demanda de empleabilidad de un profesionista.

En el caso de la Sociología de la Educación, los campos de intervención profesional se pueden delimitar en los siguientes:

**Tabla 10**

*Campos de intervención profesional de la Sociología de la Educación*

<b>Campo</b>	<b>Característica</b>
Investigación educativa	La persona profesionista en Sociología de la Educación contribuye en investigaciones donde se buscan comprender los fenómenos educativos, evaluar políticas y prácticas, y contribuir al avance del conocimiento de la disciplina.
Políticas educativas	La persona profesionista en Sociología de la Educación participa activamente en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas, a fin de mejorar la eficacia en pro de la igualdad y equidad en el sistema educativo.
Desarrollo curricular	La persona profesionista en Sociología de la Educación colabora en el diseño y evaluación de planes de estudio y materiales educativos para aseverar su pertinencia educativa.
Asesoramiento y orientación educativa	La persona profesionista en Sociología de la Educación presta servicios de asesoramiento y orientación para estudiantes, profesores y familiares con el objetivo de abordar y superar desafíos educativos y sociales.
Gestión educativa	La persona profesionista en Sociología de la Educación participa en la gestión y administración de las instituciones educativas para optimizar y garantizar su funcionamiento efectivo.
Intervención en desigualdades e inequidades educativas	La persona profesionista en Sociología de la Educación analiza y aborda las desigualdades e inequidades en el acceso y el rendimiento educativo con el propósito de promover acciones o intervenciones.
<b>Campo</b>	<b>Característica</b>
Análisis de la cultura escolar	La persona profesionista en Sociología de la Educación analiza la cultura escolar, a fin de examinar sus efectos en la experiencia educativa de la comunidad estudiantil y educativa.

*Nota.* Elaboración propia citando a Castillo Hernández (2017, pp. 50-73).

Hasta aquí, se ha hecho sustancial exponer los rasgos fundamentales de la disciplina sociológica con aplicaciones en el campo de la Educación, efectuando una revisión en torno a su conceptualización y campos de aplicación disciplinar como un ejercicio de evocación que posibilita cimentar un panorama sobre su constitución, sí se viera de determinada arista, se puede considerar a dicho ejercicio como un acto de reorientación profesional, a fin de ponderar los alcances y límites de la profesión citada en reiteradas ocasiones: este acercamiento permite determinar la actuación profesional de las personas con tal formación. Más, como ya se ha sostenido, existen elementos prescriptivos que dotan de formalidad y oficialidad determinada práctica y suceso; pero que, posiblemente, no se sitúe en determinados contextos, los cuales son traducidos en realidades vividas y experimentadas que, desde luego, contrastan con las bases determinadas y fijadas para el quehacer profesional.

Por tanto, el análisis es perdurable cuando se implementa esta profundización, que parte de lo general a lo particular (análisis deductivo), al acotar determinados parámetros que hacen posible que una actividad o tarea tenga su causé —como lo es la formación profesional— que hacen viable su desenvolvimiento y transición, lo cual es pertinente al momento de generar sentido y comportamiento orientados a la apropiación de una identidad profesional; esto en términos de la profesionalización derivada en la escolarización en grado universitario.

Empero, se insiste y redundo en que las condiciones en las que se puede llevar a cabo el acto profesional pueden contener dificultades de acceso al empleo y/u ocupación afín al perfil profesional, debido a la escasa demanda o bien desconocimiento del perfil de egreso del profesional universitario en Sociología de la Educación, que, en este tejido, cuenta con una sólida configuración profesional, como ya se ha sustentado en lo revisado.

## **Planes curriculares sobre la licenciatura en Sociología con especialidad educativa en México**

La Sociología Educativa se ha consolidado como un campo de estudio fundamental para comprender y analizar las dinámicas sociales dentro del ámbito educativo, como ya se ha descrito; en tal sentido, se puede reconocer que, en México, existen universidades que han desarrollado programas curriculares que abordan esta disciplina desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas; estos planes de estudio buscan formar a personas profesionales con un conocimiento teórico preciso y habilidad prácticas para intervenir ante las problemáticas educativas contemporáneas, tomando como base los objetos de estudio sociológicos.

De lo anterior, y para fines de especificación (más adelante) del análisis de la licenciatura en Sociología de la Educación, se comparan particulares planes curriculares de Sociología Educativa en cuatro importantes universidades mexicanas: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad de Guadalajara (UDG), y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), como se puede ver en esta tabla:

**Tabla 11**

*Contraste de planes curriculares de la licenciatura en Sociología con especialidad educativa en México*

Universidad	Estructura del Programa	Enfoque Teórico	Competencias Desarrolladas
UNAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en Sociología con opción de especialización en Sociología de la Educación.</li> <li>- Cuatro áreas principales: Teoría Sociológica, Metodología, Sociología Aplicada y Seminarios de Investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuerte énfasis en teoría crítica (Bourdieu, Foucault, Escuela de Frankfurt).</li> <li>- Enfoque interdisciplinario (Sociología, Pedagogía, Antropología, Filosofía).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis crítico, investigación cualitativa y cuantitativa.</li> <li>- Reflexión sobre políticas educativas y desigualdades en el sistema educativo.</li> </ul>
UAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en Sociología, con orientación hacia Sociología Educativa a través de materias optativas.</li> <li>- Modelo modular flexible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociología crítica y del conocimiento.</li> <li>- Educación como mecanismo de control social y legitimación cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis sociológico de políticas educativas.</li> <li>- Diseño de investigaciones sociales y evaluación crítica de sistemas educativos.</li> <li>- Trabajo en contextos educativos formales e informales.</li> </ul>
UDG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en Sociología, con especialización en Sociología de la Educación a través de materias optativas.</li> <li>- Tres etapas: Tronco Común, Área Profesionalizante, Área de Especialización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque pluralista: teorías clásicas y contemporáneas.</li> <li>- Perspectivas de género, etnicidad, y movilidad social en la Educación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación sociológica aplicada.</li> <li>- Diseño y evaluación de políticas públicas en Educación.</li> <li>- Intervención en problemas sociales relacionados con la Educación</li> </ul>
UANL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciatura en Sociología con enfoque hacia Sociología de la Educación mediante asignaturas electivas.</li> <li>- Base sólida en teoría sociológica y cursos específicos en educación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perspectiva estructural-funcionalista y crítica.</li> <li>- Análisis de estratificación social y reproducción social en Educación.</li> <li>- Enfoque en políticas educativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de datos y evaluación de políticas educativas.</li> <li>- Diseño de intervenciones sociológicas en Educación.</li> <li>- Preparación para investigación educativa, consultoría, y desarrollo de programas educativos.</li> </ul>

*Nota.* Elabora a partir de UNAM (s.f.), UAM (s.f.), UDG (s.f) y UANL (s.f).

Dicha comparación tiene como finalidad establecer un panorama general entorno a la disciplina señalada; de esta manera, la comparación se realiza en función de la estructura del programa, los enfoques teóricos predominantes, y las competencias que buscan desarrollar en los estudiantes.

## **Perfil y características del profesionista de la licenciatura en Sociología de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 092 Ajusco**

Dentro de la oferta de la educación universitaria en México, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Unidad 092 Ajusco, es la institución que extiende la licenciatura en Sociología de la Educación. Al respecto, esta licenciatura, según el plan educativo vigente (hasta la fecha del 2023) de la UPN (2019), tiene como objetivo: formar a personas profesionales cuya contribución radique en la elaboración de instrumentos de políticas, planes y proyectos que incidan y favorezcan la solución de problemáticas de índoles socioeducativos del país; esto considerando el estudio de la relación educación-sociedad, al igual que un análisis sólido instrumental que posibilite comprender y reconocer las tendencias y características del desarrollo nacional.

En contraste con lo anterior, es menester de este apartado aludir, también, al Plan educativo del 90, de la misma Universidad, donde el área Académica 1 denominada Política Educativa, Procesos Instrumentales y Gestión (PEPIG, 2023) —donde se integra el programa educativo de la licenciatura en Sociología de la Educación— denota que el objetivo de dicha licenciatura radica en formar a personas profesionales con un sentido reflexivo, ético y social para la comprensión de la realidad sociohistórica, que permite explicar la problemática de la Educación alusiva a la sociedad mexicana, por lo que se busca formar una perspectiva rigurosa de análisis teórico-metodológico acorde a éstas, así como un análisis que posibilite comprender y valorar las características del desarrollo nacional.

Aunado a lo antedicho, dentro del plan educativo y curricular descrito en el sitio WEB institucional del PEPIG (2023), se alude al perfil de egreso y campo laboral de la persona profesionista en Sociología de la Educación, a saber:

*Perfil de Egreso [énfasis añadido]*

Al concluir sus estudios, el licenciado en Sociología de la Educación podrá:

Explicar el proceso educativo y su relación con la sociedad a partir del conocimiento de los factores históricos, económicos, políticos y culturales presentes en dicho proceso.

Realizar estudios sobre el papel que juega la Educación frente a las necesidades cada vez más complejas de la sociedad mexicana.

Evaluar las políticas de la Educación y su impacto real en los rezagos educativos, la calidad de la enseñanza y los requerimientos científico-técnicos modernos.

Planificar, organizar, dirigir y evaluar proyectos educativos.

Ejercer la docencia en áreas de las ciencias sociales como uno de los campos laborales por excelencia.

Capacitar y apoyar la actualización de docentes y profesionistas de la Educación.  
(título: LSE; Subtítulo: perfil de egreso, párr. 1)

*Campo Laboral [énfasis añadido]*

El egresado podrá desarrollar sus actividades en: centros docentes de Educación Media, Bachillerato y Superior, organismos gubernamentales relacionados con las políticas de la Educación, instituciones sociales como asociaciones civiles, medios de comunicación social, centros de investigación social y de la Educación, empresas públicas y particulares de capacitación. (título: LSE; Subtítulo: campo laboral, párr. 1)

En lo que concierne a las caracterizaciones previas del plan curricular del profesionista en Sociología de la Educación, se resalta la envergadura de concretar, como unidad de análisis, la oferta académica que se brinda en la UPN (Ajusco); esto para transitar a la revisión de las condiciones de empleabilidad de este profesionista egresado de la Institución educativa precisada. Cabe destacar que la relación del objetivo formativo y el campo laboral

de aplicación profesional se vuelven importantes para inspeccionar dichas condiciones, por lo que, ineludiblemente, es acertado ahondar al respecto.

### ***Análisis del seguimiento al perfil profesional de la Licenciatura en Sociología de la Educación de la UPN, Ajusco***

Al analizar el Currículum educativo de la licenciatura en Sociología de la Educación de la UPN, Ajusco, surge una imperiosa necesidad de explorar el cómo se ha consolidado su perfil profesional, para ello, resulta indispensable recuperar la aportación que realiza Coll Lebedeff y Oliver Téllez (2006) entorno a la evaluación interna de dicha licenciatura y/o programa educativo, un libro coordinado que aglutina determinados estudios centrados en el seguimiento al perfil de los Sociólogos de la Educación, por lo que se recuperarán algunos, a fin de poder caracterizar un panorama específico en torno a ello.

En el libro citado se hace alusión a la importancia de la evaluación del programa educativo, dado que la evaluación es un proceso que de manera continua y sistematizada posibilite una transformación de éste; desde luego, para identificar fortalezas y debilidades. Para el desarrollo de la comprensión evaluativa y de seguimiento, de acuerdo a Lebedeff y Oliver Téllez (2006), sobre la licenciatura ya señalada, resulta indispensable considerar 5 ejes temáticos, que pueden ser, si se asume de determinada forma, aspecto a profundizar en ejercicios de seguimiento: (1) Estado del arte de la Sociología de la Educación; (2) Procesos de reestructuración en la Universidad Pedagógica Nacional; (3) Perfil de ingreso y egreso de los y las estudiantes de Sociología de la Educación; (4) Evaluación del plan curricular; y (5) Perfil académico y práctica docente.

Las anteriores delimitaciones temáticas se pueden asumir desde algunas dimensiones evaluativas claves para la evaluación educativa, como puede ser la evaluación epistemológica, institucional, curricular y docente; esto ha sido crucial desde el inicio de

este capítulo, al denotar la construcción conceptual de la Sociología de la Educación, el contraste curricular con otros programas de licenciatura de algunas universidades; y la determinación del plan curricular de ésta a nivel institucional de la UPN, Ajusco, lo cual, por supuesto, no determina una evaluación, sino la exploración de la conformación de la disciplina como característica del perfil profesional.

Ante ello, Castillo Flores y Olivier Téllez (2006), han determinado, desde la reflexión, la necesidad de una propuesta de evaluación, que conlleve el establecer mecanismos de evaluación curricular del programa de Sociología de la Educación, motivada por la comunidad docente, que dieran como criterios evaluativos la revisión de marcos teóricos pertinentes sobre la evaluación de la Educación superior, así como la localización de tendencias de las políticas educativas en torno a la transformación del sistema superior, para analizar modelos de evaluación de distintas instituciones universitarias nacionales. En esta misma línea, se plantea la propuesta de considerar las aportaciones tanto de la comunidad estudiantil como académica, para lograr incentivar procesos de mejora a nivel curricular.

Como se puede notar, la evaluación de programas educativos resulta un ejercicio necesario para el fortalecimiento de la formación universitaria que se recibe, lo que implica acciones coevaluativas, a fin de instaurar una valoración, quizás de tipo cualitativa, que considere las experiencias de las personas que son parte del programa educativo. Lo que se pone en perspectiva, también, es la demanda de estrategias de seguimiento de los egresados, a fin de examinar la identidad profesional, el desarrollo profesional y la inmersión/ejercicio en el campo laboral, tal como se expondrá en el siguiente apartado.

## **Condiciones de empleabilidad del profesionista en Sociología de la Educación**

Este apartado a desarrollar puede resultar un ejercicio desafiante al considerar todas las condiciones de empleabilidad por las que puede transitar la persona profesionista en Sociología de la Educación; más cuando se pretende brindar un análisis que puede reflejar realidades en el México de inicios del siglo XXI y, de forma concreta, en las personas profesionistas que egresan de la UPN (Ajusco) dado que, mediante la revisión de la literatura académica y científica al respecto, se aprecia que no se cuenta con suficiente información en torno a ello, ya que hay una tendencia donde se observa que la mayoría de egresados de las diferentes licenciaturas se enfrentan al reto laboral, especialmente porque los empleos coinciden poco con su profesión, pues estos empleos están dirigidos a satisfacer el mercado. Sin embargo, recuperar los particulares estudios realizados en cuanto a la empleabilidad del profesionista aludido abre el debate sobre tal contexto, lo cual no es tarea menor.

En tal sentido, a partir de la revisión de los estudios de Gutiérrez López y Magaña Pastrana (s.f.), Linares García (2015), Mujica Piña y Hernández Hernández (2006) y Percastegui González (2008), se ponen en perspectiva las situaciones que se afrontan en la empleabilidad al momento de la inmersión laboral de la persona que se profesionaliza en Sociología de la Educación dentro de la UPN (Ajusco), donde se resalta, principalmente, la ocupación que tienen al momento de iniciar su trayectoria profesional. En efecto, se destacan aspectos, como: la Identidad Profesional, las aspiraciones y expectativas ocupacionales; y las limitadas oportunidades de desarrollo laboral; esto último cobra especial interés dado que, no se hallan oportunidades de crecimiento, realización y reconocimiento.

En el caso del trabajo académico de Percastegui González (2008) la autora alude a los obstáculos que enfrentan las personas profesionistas en Sociología de la Educación, al

evocar su experiencia como egresada de la licenciatura en Sociología de la Educación por la UPN Ajusco, que deviene en la satisfacción laboral, dado que no se puede obtener la ocupación deseada (a la que se aspira). Al respecto, se marca que los obstáculos vivenciados radican en la búsqueda de un empleo, porque se pueden conseguir ocupaciones que no cuentan con la formalidad requerida, por lo que se termina por conseguir un trabajo (profesional o no) poco remunerado, pero con las formalidades demandadas.

También se destaca que la opción más viable de empleo en la que buscan refugiarse los egresados es la de la docencia, pero existen requerimientos más precisos, incentivados por el Sistema Educativo Nacional, para ejercer como docente en la Educación Básica Mexicana, donde se alude al requerimiento de formarse en una Institución Normal. Análogamente, sobresale en este trabajo de grado que dos obstáculos experimentados en la inmersión y desarrollo laboral radican, en primera instancia, en el desconocimiento de lo qué es la Sociología de la Educación y sus aportaciones científicas; en segunda, sobre la opción de integración profesional, que radica, únicamente, en la docencia en educación básica, donde no se cuenta con la preparación precisamente más adecuada.

Para empezar, en el texto *Análisis del perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de la Licenciatura en Sociología de la Educación de la UPN en el periodo 1995-2004*, de Mujica y Hernández (2006), los autores, centran su atención en la manera en que se enseña al profesionista en Sociología de la Educación de nuevo ingreso, dado que eso constituye un aspecto esencial para asumir el plan de egreso, aquí se determina que la licenciatura en Sociología de la Educación tiene el menor índice de eficiencia terminal, en relación con las otras carreras que ofrece la UPN Ajusco, además, concluyen que la mayoría de personas jóvenes tienen como alternativa laboral la docencia, en menoscabo de las actividades de

investigación y gestión, más asociada con la práctica profesional del sociólogo de la educación.

Respecto al estudio de Linares García (2015), la autora efectúa un estudio de caso cuya finalidad fue analizar la práctica profesional del Sociólogo de la Educación como factor en la construcción de Identidad. En concreto, los resultados obtenidos en este estudio como personas egresadas de la licenciatura en Sociología de la Educación por la UPN, Ajusco, aluden a que se cuenta con una Identidad Profesional, dado que la formación profesional que se recibió les brindo satisfacción, lo que permite identificar desarrollo personal. No obstante, la experiencia de dichas personas para la integración al empleo profesional refiere que existen dificultades para la inmersión, dado que no se cuenta con una sólida formación práctica y de campo, lo que deviene en una carente experiencia profesional que posibilite obtener un empleo en su campo profesional; al lado de ello, la inmersión laboral implica un proceso donde prevalece la ocupación docente, en el cual se encuentran algunas dificultades para acceder a una ocupación profesional.

Por otro lado, en la investigación de Gutiérrez López y Magaña Pastrana (s. f.) se aborda la inmersión laboral de las personas profesionistas en Sociología de la Educación formados en la UPN, Ajusco, con el objetivo de identificar las distintas aristas sobre la empleabilidad de este profesionista. Al respecto, se abordan aspectos sobre que una de las actividades laborales se tiene en la Secretaría de Educación Pública (SEP) puesto que se trabaja en esta instancia como docentes; por tanto, el sector público es una alternativa favorable que prevalece para este profesionista. Inversamente, sobresale que resulta difícil contar con espacio de trabajo profesional por la falta de oportunidades para los Sociólogos de la Educación, donde se infiere que la docencia en Educación Básica mexicana es una actividad común y que aglutina a este profesionista, que permite poner en práctica los

conocimientos obtenidos durante su formación, pero es más que evidente que no ejercen bajo una función acorde al campo laboral definido en el plan curricular de dicha licenciatura.

La recuperación de estos 4 trabajos, por supuesto, no es suficiente para determinar las condiciones de empleabilidad que experimentan las personas profesionalizadas en la licenciatura de Sociología de la Educación por la UPN (Ajusco), dado que habría que indagar otras aportaciones que brindan más datos al respecto, aunque si puede evidenciar determinadas realidades contextualizadas en torno a dicha cuestión enunciada; esto quiere decir que, desde el ejercicio exploratorio efectuado, se identifican tres aspectos precisos:

1. La incorporación al mercado laboral tiende a dilatar debido al desconocimiento del perfil profesional por parte de las personas empleadoras; así como, por la falta de concepción de lo que es la Sociología de la Educación en determinados contextos laborales.
2. La satisfacción laboral en cuanto a la empleabilidad profesional no propicia situaciones óptimas de bienestar social, dado que no se cuentan con contratos directos permanentes y la ocupación suele ser temporal o indefinida, esto último se experimenta con mayor frecuencia en el sector público, por lo que se suelen buscar opciones de empleo no acordes al perfil de licenciatura o de formación para contar con mayor percepción salarial y de garantías laborales; aunque no es privativo de la Sociología de la Educación y sus egresados.
3. El grado de coincidencia entra la ocupación y formación es una circunstancia que se vive en la inmersión y desarrollo laboral del profesionista en Sociología de la Educación, ya que la mayor ocupación profesional favorable se da en docencia de educación básica y media superior; y aunque se pueden poner en práctica los conocimientos de la disciplina sociológica en el contexto educativo,

no se puede aludir a que sea una ocupación precisada en el plan curricular con el cual se formó dicho profesionista.

4. No se implementan ejercicios de seguimiento en torno a las personas egresadas de la licenciatura en Sociología de la Educación con empleadores, lo cual puede repercutir en la búsqueda de estrategias que ahonden sobre las posibles estrategias de formación, preparación y ubicación profesional.

En concreto, se consideran estos tres aspectos delimitadores como una manifestación de la precariedad en la empleabilidad que vivencian las personas profesionalizadas en Sociología de la Educación egresados de la UPN Ajusco, lo cual resulta en situaciones que no incentivan el mejor desarrollo laboral acorde a determinado proyecto de vida y la movilidad social anhelada que esté vinculada a la formación universitaria; por ende, se puede considerar que las estructuras sociales promueven desigualdades en el acceso al empleo al no poderse generar mecanismos de reconocimiento profesional.

### **Entramados entre la precariedad ocupacional y el desarrollo profesional del profesionista en Sociología de la Educación**

#### ***Efectos de la precariedad en la empleabilidad profesional***

La precariedad ocupacional se ha caracterizado por las distintas manifestaciones y expresiones del sistema neoliberal en el campo laboral, que han perpetuado prácticas de flexibilidad laboral, donde se efectúan actividades o tareas que radican en la temporalidad contractual, inestabilidad laboral, la falta de seguridad en el empleo y las dificultades para avanzar, en el contexto de la formación universitaria, en la carrera profesional. Desde este punto de vista, se dimensionan las implicaciones de este fenómeno en el empleo profesional para el desarrollo y la inmersión en el mercado laboral, que se ciñen en: la contratación temporal/indefinida o a tiempo parcial; la falta de garantías y derechos

laborales; el estancamiento salarial; la escasez de oportunidad para el desarrollo profesional; y desigualdades motivadas por la condición socioeconómica, el género, las características identitarias, por mencionar algunas, de la personas (Fupen Villegas, 2017; Navarrete, 2012; Pérez Benítez, 2018; Rubio Campos, 2010; Villarruel Castellanos et al., 2015).

Al respecto, algunos efectos sobre la precariedad en la empleabilidad profesional, acorde a las aportaciones de Murillo García y Montaña Ulloa (2018), se pueden precisar en:

- Afectaciones negativas a la seguridad financiera y a la planificación a largo plazo, debido a que las personas empleadas se enfrentan a una cruda realidad laboral donde no cuentan con estabilidad y seguridad, debido a la contratación indirecta de carácter temporal/indefinido o a tiempo parcial.
- Afectaciones a su bienestar socioeconómico motivado por la falta de beneficio, como seguro de salud, vacaciones pagadas, y otros derechos laborales esenciales para el bienestar físico emocional de las personas.
- Afectaciones a la calidad de vida y el progreso económico, porque las personas empleadas que sufren la precariedad pueden experimentar estancamiento salarial o ingresos inestables.
- Afectaciones al desarrollo profesional por la falta de oportunidades, lo que puede provocar sentimientos de estancamiento profesional, frustración personal al no contar con la inversión suficiente para el desarrollo de habilidades y la empleabilidad a largo plazo.
- Afectaciones a la salud físico/mental motivadas por la inseguridad laboral y la falta de estabilidad, donde se pueden desarrollar cuadros de ansiedad y/o depresión (a menor o mayor medida) que influyen en la productividad y el bienestar de la sociedad.

Afectación a la protección social, dado que no se tiene acceso a la seguridad social y los beneficios radicados en las prestaciones laborales de ley.

Como se puede estimar, estas afectaciones tienen su origen en los sistemas ocupacionales donde prevalecen las tendencias laborales de índole neoliberal, aunado a las prácticas, como la automatización, digitalización y rendimiento laboral, que se han reavivado desde las aportaciones de Byung-Chul Han (2012; 2014), Castells (2000; 2014), Rifkin (2010) y Jorge Moruno (2015; 2018) dentro de las Organizaciones laborales contemporáneas, que impulsan dinámicas ocupacionales orientadas a la exigencia de un mercado global y ferozmente competitivo; de esta manera, tal como lo ha referido Byung-Chul (2014) desde la perspectiva de la cultura del rendimiento y los sistemas laborales neoliberales, el empleado profesionalista se transforma en una persona oprimida que está sujeta a dichas exigencias, dado que las acciones y disposiciones tienen que radicar en una completa integración y adaptación, replanteándose su rendimiento y participación en la vida laboral, para permanecer en su ocupación.

### ***Aspectos de revisión en torno a la precarización y desarrollo laboral del Sociólogo de la Educación***

Para este último apartado, se retoman los estudios de López y Magaña Pastrana (s.f.), Linares García (2015), Percastegui González (2008), que establecen un marco de referencia que posibilitó identificar dichas condiciones a partir de datos empíricos; aunque hay estudios limitados en torno a ello, la finalidad es por supuesto provocar el debate y análisis académico y formativo sobre la temática en cuestión. Al respecto, resulta relevante recapitular que, en dichos estudios se destacan aspectos que versan en las dificultades ocupacionales para la inmersión profesional, como: la identidad profesional configurada, las aspiraciones y expectativas ocupacionales que no compaginan con la oferta laboral; y las

limitadas oportunidades de desarrollo laboral; esto último cobra especial interés dado que, no se hallan oportunidades de crecimiento, realización y reconocimiento social.

Aunado a lo anterior, es preciso puntualizar aspectos centrales sobre los estudios revisados, que han elaborado personas egresadas del programa de educación superior en Sociología de la Educación por la UPN, Ajusco, a fin de brindar un mayor referente sobre las condiciones de empleabilidad para la persona que se forma en la profesión ya señalada, a partir de contextos específicos, como se hará en el siguiente estado de la cuestión.

En el caso del proyecto de Tesis de Linares García (2015), titulado *La conformación de la identidad profesional del Sociólogo de la Educación en su formación y experiencia laboral*, la autora lleva a cabo un estudio de caso con egresados de la licenciatura en Sociología de la Educación por la UPN, Ajusco, para analizar las percepciones sobre los aspectos que consideran relevantes dentro de su formación, para la construcción de su identidad profesional y su integración al mercado laboral. En efecto, para el proceso de investigación, se implementó un cuestionario a 13 personas egresadas de diferentes generaciones en torno a su proceso formativo profesional y su identificación como profesionista en Sociología de la Educación; de esta manera, buscó, esencialmente, obtener información sobre sus prácticas laborales desarrolladas, su experiencia y el significado que le atribuyen a su trabajo (pp. 5 y 6).

Por tanto, los hallazgos obtenidos en esta investigación citada denotan que sí existe una rebelde y contrastante identidad configurada en cada Sociólogo de la Educación, pero, dentro de las percepciones de las personas egresadas, se identifica que no se cuenta con sólida base académica previa al ingreso, ni formación práctica y de campo ya en el trayecto de la licenciatura, lo que dificulta una favorable inmersión laboral, aunado a que una de las opciones ocupacionales radica en la docencia, pero se experimentan como es de esperar

algunas dificultades para acceder a ésta, cómo contar con un perfil docente específico de formación profesional y/o complementario.

Con relación al trabajo académico de Gutiérrez López y Magaña Pastrana (s. f.), titulado *La docencia: una alternativa laboral para los egresados de la licenciatura en Sociología de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco*, se retoman los resultados de un estudio efectuado en el 2008, que tiene como propósito central recuperar cuestiones alusivas a la actividad laboral de personas egresadas del programa de licenciatura en Sociología de la Educación (generación 2000-2007) donde se puntualiza el ejercicio docente como la alternativa más viable para laborar. Ante ello, dicho estudio se llevó a cabo con 56 personas egresadas, por lo que se aplicó un cuestionario de 33 preguntas (cerradas y abiertas) orientadas a obtener información sobre la trayectoria y ubicación laboral, su desempeño laboral y los desafíos experimentados (p. 4).

Dentro de los resultados obtenidos —así como las reflexiones hechas por las personas autoras— se destaca, de forma acotada, que resulta complicado obtener un espacio laboral profesional por la falta de oportunidades para el profesionista en Sociología de la Educación, donde la docencia en la educación básica mexicana se torna como la actividad ocupacional más favorable, dado que las formas de empleabilidad que llegaron a tener las personas egresadas (el 60 %) no se correspondió con el perfil profesional establecido en el plan curricular, debido a que no se consolida el reconocimiento profesional deseado.

En cuanto al proyecto de titulación de Percastegui González (2008), denominado *Los obstáculos que enfrentan los Sociólogos de la Educación egresados de la Universidad Pedagógica Nacional, generación 1997-2001: de la formación a la inestabilidad laboral*, la autora efectúa un estudio que evoca su vivencia-experiencia como parte de dicha

generación al formarse como Socióloga de la Educación y su inmersión laboral; en este sentido, su principal motivación radicó en establecer una relación entre formación y empleo.

Dentro de su experiencia, se señala que un aspecto a considerar en la formación profesional radica en la necesidad de contar con mayor práctica que teoría, dado que se requieren mayores competencias al respecto; al lado de ello, refiere que un obstáculo prevaleciente radica en la búsqueda de empleo, puesto que los que existen no aportan formalidad y remuneración adecuada, por lo que tuvo la oportunidad de colaborar como docente en la SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) pero con interinatos, sin tener una base sólida para ejercer dicho rol, ni una preparación-formación adecuada para ello.

Aludiendo a estos contextos sobre la ocupación laboral de las personas que se profesionalizan en Sociología de la Educación en la UPN, Ajusco, se puede apreciar, inicialmente, las distintas experiencias profesionales (recopiladas de forma sistematizada) de algunas generaciones de profesionistas egresados de la Universidad, así como aspectos que devienen en la formación y construcción de la identidad profesional; la informalidad y la inmersión laboral; y la ocupación o empleo que no se asocia en absoluto al perfil de formación de la licenciatura. Ahora bien, si se suman los análisis realizados en el Capítulo II de la presente investigación, versan en las condiciones de empleabilidad para el egresado de la Educación Superior, así como las inspecciones efectuadas, de forma concreta, sobre las condiciones de empleabilidad para la persona profesionista en Sociología de la Educación, se pueden proponer particulares escenarios derivados de todo lo analizado, incluso, a modo de prospección, pueden constituirse como temas de estudio para profundizar en futuros procesos de investigación sobre el tema en cuestión, tal como se expresa en lo subsecuente.

**Contratos temporales o por proyectos profesionales.** Dentro del ejercicio laboral profesional, se pueden establecer escenarios para la persona profesionista en Sociología de la Educación donde se colabore por un contrato temporal o indefinido, que no aporte ninguna garantía laboral, así como seguridad de continuidad ocupacional, el cual pueda favorecer la aplicación teórica-metodológica en su ejercicio profesional, pero no incentivar procesos de desarrollo, permanencia y certidumbre laboral. Este aspecto de la temporalidad contractual es un mecanismo neoliberal de los sistemas ocupacionales flexibles, donde, si bien se pueden implementar actividades situadas en la consultoría y/o asesoría, no se permite una integración sustancial a espacios laborales que garanticen un vivir digno.

**Falta de inversión en el desarrollo profesional.** Este aspecto centra la atención en la inversión que se requiere tanto en las instituciones universitarias, al igual que en las organizaciones laborales, para incitar procesos de desarrollo profesional que posibiliten incentivar, acorde al perfil profesional del Sociólogo de la Educación, oportunidades y proyectos de formación continua que actualicen en habilidades situadas en el contexto global de la empleabilidad de este profesional. Desde luego, esta cuestión sí puede depender de la persona (plan individual), pero pueden ser provocadas a nivel colectivo por las instancias de empleabilidad, para viabilizar un crecimiento acorde al papel fundamental que puede representar la participación-intervención del profesionista señalado en procesos educativos.

**Competencia en el mercado laboral.** Al reconocer este aspecto se ponderan las opciones y/o alternativas del profesionista en Sociología de la Educación que no se encasillen en una sola ocupación, como lo es la docencia, sino que incentiven mayores opciones al asumir su campo laboral y las distintas prácticas laborales que se pueden ejecutar durante la formación profesional; esto para cubrir la demanda de búsqueda de empleo en diferentes sectores y/o lugares, aunado a que se cuenten con recursos

(mentales) para la inmersión laboral, ejecutando, por ejemplo: programas de orientación profesional y de seguimiento al impacto formativo del Sociólogo de la Educación de la UPN Ajusco.

**Falta de reconocimiento.** Este elemento puede constituir un aspecto determinante al momento de establecer una Identidad Profesional que se pueda trasladar al ejercicio laboral-ocupacional. La Sociología de la Educación, en este sentido, puede no recibir el mismo reconocimiento como sí otras disciplinas en términos de su impacto y relevancia en el estudio de los procesos y las problemáticas de la Educación, más cuando puede ser suplida, en el contexto organizacional y escolar, por Pedagogía o Psicología Educativa, como formas de predominio dentro de las ciencias de la Educación. Por ello, se vuelve indispensable establecer, dentro de la formación profesional, la consolidación del perfil disciplinar establecido dentro del plan curricular en turno, para que se cuente con estrategias de divulgación y promoción sobre su pertinencia, como profesional de la Educación, en las aportaciones del proceso educativo en organizaciones e instituciones del campo de la Educación.

**Desafíos en la enseñanza.** Al integrar este aspecto, se asume que una de las ocupaciones prevaletentes, o más comunes para este profesionista —quizás explicada y comprendida por la escasa oferta de mejores oportunidades de empleo—, termina siendo la docencia, por esa razón se vuelve indispensable identificar las posibles dificultades que se pueden vivir al integrarse en el ámbito de la docencia, principalmente en la Educación Básica Mexicana, por los parámetros que se tienen dentro del Sistema Educativo Nacional. Al respecto, se tendría que pensar en programas adicionales de formación docente para el Sociólogo de la Educación que se vayan robusteciendo con la práctica, entendiendo que una realidad radica en que se pueda tener una inmersión favorable en dicho ámbito.

En breve, estos aspectos pueden ser elementos que posibiliten continuar ahondando sobre las dificultades que se viven por parte de las personas formadas en Sociología de la Educación, que devienen, desde luego, del análisis realizado durante este capítulo. Aunque son propuestas que sería muy benéfico añadir al debate actual de la precarización de la empleabilidad de dicho profesionista, también constituyen elementos situados en acciones que pueden fortalecer tanto la formación profesional, como la implementación de estrategias de orientación profesional y fortalecimiento a la práctica profesional durante la trayectoria de formación académica. De esta manera, se sostiene que existen áreas de oportunidad que sería oportuno derivar en estrategias de atención sobre el rol que desempeña la Universidad Pedagógica Nacional unidad Ajusco en la integración social de sus profesionistas.

### **Competencias docentes**

Al revisar los entramados sobre el desarrollo profesional del profesionista en Sociología de la Educación de la UPN, Ajusco, donde se avista la redundancia y el consenso en el ejercicio laboral docente, ya sea como expectativa ocupacional o no, se hace preciso abordar la concepción de competencias docentes. Estas se consideran un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el profesionista posea y con ello realice, de forma eficaz, su labor educativa que, en el contexto de la sociedad del conocimiento y la globalización, son necesarias para adaptarse a los cambios educativos, sociales y tecnológicos que se experimentan (Tejada Fernández, 2009).

El argumento que se ha hecho notorio, en cuanto a las competencias docentes, según Tejada Fernández (2009) radica en que éstas son cruciales para asegurar que la comunidad estudiantil reciba una educación de calidad, tal como se ha revisado desde los sistemas educativos neoliberales; no obstante, no solo se busca el éxito estudiantil-académico, sino, también, fortalecer la profesionalización de las y los docentes; de esta

manera, localizar una mejora continua del sistema educativo mismo que impacta directamente en la sociedad.

Dentro de las competencias docentes, acorde a la aportación de Gutiérrez Rico (2009) se encuentran las pedagógicas, digitales, comunicativas, emocionales, y de investigación: las primeras, son fundamentales para la práctica docente, e incluyen la planeación, didáctica, implementación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje; las segundas, integran la capacidad de utilizar herramientas digitales para optimizar la enseñanza, como el uso de plataformas de aprendizaje en línea; las terceras, implican la capacidad de expresar ideas de forma clara y asertiva, al igual que estimular la capacidad de escuchar reflexionar y responder a la necesidad de cada estudiante; las cuartas, conllevan la capacidad de reconocer y gestionar las emociones ante situaciones de estrés, conflicto y/o desmotivación; las últimas, conllevan la capacidad de efectuar investigaciones educativas, analizar datos, y emplear los resultados o hallazgos para optimizar la práctica de la enseñanza.

Por lo expuesto, se consideran que las competencias docentes tienen la finalidad de fortalecer la práctica profesional de la enseñanza, a fin de incentivar o coadyuvar al desarrollo de sistemas educativos de calidad, por lo que la docencia se ha convertido no solo en una vocación que se adquiere a través de la experiencia, sino, también, en una labor profesional, por esa razón, ahora, en México, existe una el servicio profesional docente, que te forma e integra a dicha labor.

Para cerrar el presente Capítulo, se puede mencionar que hacer este ejercicio donde se dimensiona la formación del profesionista en Sociología de la Educación y su inmersión en el mercado laboral como ruta analítica, no constituye una actividad sencilla, pero resulta

pertinente al momento de la recopilación de determinados discursos y datos empíricos sobre ello, al igual que articular el panorama revisado sobre las precarias condiciones de empleabilidad de las personas que egresan de la Educación Superior en el contexto de la globalización y competitividad, a fin de establecer un hilo conductor de análisis, que posibilite poner en perspectiva los alcances de la inmersión laboral de dicho profesionista.

La importancia de estudiar Sociología de la Educación radica en comprender las dinámicas sociales que emergen en el ámbito educativo, hasta la posibilidad de influir en políticas públicas educativas que posibiliten optimizar o, en todo caso, contribuir al desarrollo de los sistemas educativos; esto a partir del análisis de los factores sociales que influyen en las oportunidades educativas; así como, para criticar y entender cómo las escuelas, universidades y otros centros educativos contribuyen a la reproducción de problemas estructurales a nivel sociedad, diferenciando contextos. Sobre todo, se hace fundamental resaltar la preminencia de contar con una formación especializada en la Educación, que logré generar tácticas de intervención en situaciones donde la Educación está imbricada en problemas sociales.

Sí bien lo discutido y abordado durante este capítulo tiene su núcleo en considerar la formación profesional del Sociólogo de la Educación formado en la UPN, Ajusco, así como sus componentes curriculares, también tiene como finalidad ahondar en los entramados sobre la precariedad laboral que repercute en las condiciones de empleabilidad para el profesionista ya citado; por eso es tan importante fortalecer la identidad profesional de los Sociólogas de la Educación esto implica, desde luego, abordar y recuperar algunos datos empíricos sobre la experiencia en la inmersión laboral para personas egresadas, y configurar, de modo crítico, algunos posibles escenarios y categorías de análisis en torno a ello; de esta manera, centrar los esfuerzos en aportar una mirada que posibilite, eventualmente, profundizar en éstos.

## Conclusiones

Durante el presente trabajo académico se planteó realizar un análisis crítico sobre las condiciones de empleabilidad radicadas en la precariedad laboral del profesionista en Sociología de la Educación, a través de la revisión del contexto sociolaboral y socioeconómico del México de inicios del siglo XXI, desarrollado en la globalización y sociedad del conocimiento; esto para poner en perspectiva los entramados de la inmersión y desarrollo laboral de las personas que se profesionalizan en una Institución de Educación Superior, principalmente de las que se forman en dicha profesión ofertada en la UPN Ajusco. Al abordar esta temática, desde el enfoque de la Sociología de la Educación, se partió de considerar como esta joven disciplina estudia la relación entre las instituciones del campo Educativo y el contexto social, lo cual permite profundizar y explicar cómo la formación profesional implica un proceso destinado a la integración de la vida laboral-ocupacional a fin de propiciar movilidad social en las personas que toman la decisión de profesionalizarse en esta disciplina, dado que el 60% no se correspondió con el perfil profesional establecido en el plan curricular, debido a que no se consolida el reconocimiento profesional deseado.

En tal sentido, dentro del análisis de las tendencias laborales y de empleabilidad en el contexto de los sistemas neoliberales, se pudo identificar que existen dos aspectos primordiales que propician condiciones de precariedad dentro de la vida laboral de las personas: (1) la flexibilidad laboral y (2) la tercerización, los cuales incentivan que no se cuenten con condiciones de empleo dignas, ya que están ceñidas en la inseguridad ocupacional y falta de bienestar socioeconómico; esto significa que las estructuras sociales prevalecientes perpetúan dinámicas sociales que ponen en desventaja y desigualdad la oportunidad de desarrollo individual a través del empleo. En el contexto del siglo XXI, prevalece un sistema laboral neoliberal que brinda una oferta laboral-ocupacional ceñida

por la dirección organizacional descentralizada de la supervisión del Estado, dotando de prácticas y medidas orientadas, principalmente, a la informalidad laboral o falsos autónomos, lo que repercute en empleos que no dotan de garantías base que proporcionen seguridad laboral, como el contrato directo, seguridad social y prestaciones de ley; esta dinámica sociolaboral ha cobrado especial atención al propiciar precariedad socioeconómica, dado que no hay una regulación jurídica ante ello, por lo que la construcción social del trabajo se ha configurado bajo la normalización de condiciones desiguales e inequitativas en el acceso al trabajo, así como de la permanencia, por lo que se podría hablar, ahora, de sistemas neoliberales, dado que se pueden hallar diferentes manifestaciones del neoliberalismo, que han concretado el significado de empleo.

Análogamente, estos sistemas neoliberales, al verse estrechamente imbricados al mercado global, inauguran tendencias laborales que no están centradas en establecer mayor transcendencia ocupacional, sino, al contrario, en propiciar mayor incertidumbre por la inestabilidad laboral y riesgos psicosociales al no establecer plataformas de reconocimiento a la permanencia y estabilidad del empleo. Dichas tendencias han sido situadas en la automatización y digitalización del trabajo, así como en la explotación del rendimiento ocupacional: la primera prospecta la sustitución del capital de fuerza e intelectual por las NTIC; la segunda, un panorama altamente competitivo (muy exigente) que prioriza las cualidades, donde se hace imprescindible la constante preparación y especialización que favorezcan la adaptación a los cambios de las demandas de empleabilidad del sistema Neoliberal. Estas tendencias enunciadas requieren verse de manera contextual, ya que sus efectos pueden causar particulares ajustes a la dinámica sociolaboral; por ejemplo: en el contexto formativo, se considera fundamental formar en competencias digitales para tener una mayor adaptación e integración laboral; en el contexto organizacional, la sustitución del talento humano y de la fuerza física-intelectual

será sustituida por la digitalización y automatización laboral, lo que demandará mayores esfuerzos para localizar otra ocupación o, en todo caso, recorte laboral que sobrepasará la creación de nuevos puestos especializados dentro de las empresas; en el contexto del desarrollo laboral, se instauran dinámicas orientadas a la explotación del rendimiento laboral, dado que se considera oportuno, en el matiz de la competitividad, contar con una mayor preparación y rendimiento, a fin de lograr el cumplimiento de ambiciosas metas que posibiliten el mantenimiento y/o promoción laboral, lo que incide, cuando no se cuenta con un enfoque de bienestar laboral, en afectaciones de tipo psicosocial.

Por otro lado, en cuanto al análisis de las dificultades que se adolecen por las personas egresadas de la Educación Superior para integrarse al campo laboral en el contexto de la precarización del empleo, se toma en cuenta el marco general expuesto arriba para determinar que las personas egresadas de la formación universitaria viven dificultades que versan, precisamente, en las exigencias del mercado global y la competitividad. En efecto, existen datos (otorgados por el INEGI y el OLA) producto de mediciones que aportan un panorama generalizado sobre la ocupación laboral para las personas que cuentan con un perfil profesional, donde hay prevalencias en el acceso al empleo sobre determinadas profesiones, lo que constituye notables asimetrías sustanciales al considerar que solo unas cuantas profesiones se favorecen de índices altos de empleabilidad, por encima de otros; inversamente, se plantean —a partir de la revisión de particulares estudios/investigaciones—, y de manera contextualizada, las condiciones de empleabilidad para las personas egresadas de una universidad, donde influyen múltiples factores particulares como: la institución de procedencia (pública/privada), competencias actitudes, experiencia profesional, condición socioeconómica y relaciones interpersonales, lo cual promueve circunstancias precarias en los espacios laborales, es decir: dilatación en la incorporación al mercado laboral, contrataciones temporales/indefinidas o sin ningún

respaldo legal, insatisfacción laboral, baja percepción salarial y ocupaciones que poco o nada tienen que ver con la formación disciplinar adquirida en la universidad.

En lo que concierne al impacto de las condiciones precarias de empleabilidad y desarrollo laboral para el profesionista en Sociología de la Educación de la UPN Ajusco, se toman en consideración las estructuras laborales fuertemente influidas por el neoliberalismo y las condiciones de empleabilidad para el egresado de la Educación Superior, para determinar que las cuestiones de empleo para este profesionista están imbuidas no solo en la falta de reconocimiento de esta profesión, sino, también, de las escasas oportunidades de acceso a un empleo que posibilite aportar el esquema teórico-metodológico en los espacios de trabajo, lo que motiva que se encuentren ocupaciones que, por un lado, no permiten contar con la rigidez laboral deseada; por el otro, que no permiten relacionar la formación profesional con la tarea a desempeñar, encontrando, principalmente, que la actividad remunerada más viable en la que se refugian los Sociólogos de la Educación radica en la docencia en Educación Básica.

Los entramados establecidos en cuanto a las condiciones de empleabilidad para las personas egresadas de los estudios de Educación Superior en Sociología de la Educación asumen una inspección empírica que radica en la experiencia dentro de la inmersión laboral, donde se puede identificar la configuración de una identidad profesional definida por una formación adecuada, que posibilita el ejercicio profesional; no obstante, en términos estructurales analizados, existen aristas que considerar para la inmersión laboral, como la consideración de oportunidades para la empleabilidad, opciones ocupacionales con un matiz de rigidez laboral y el reconocimiento a la profesión como parte de las ciencias de la Educación existentes y necesarias para el desarrollo del campo educativo. En el análisis hecho en torno la cuestión se proponen escenarios y/o aspectos a considerar para el desarrollo profesional, que no se asumen como situaciones aisladas, sino, más bien, como

circunstancias posibles y vividas en el ejercicio profesional, las cuales versan en la integración a un sistema laboral que ofrece condiciones de contratación temporal o por proyectos; a la falta de inversión en el desarrollo profesional que genera mayores plataformas de impulso al acceso del mercado laboral; a las competencias de dicho mercado, dado que la opción más viable en el ámbito de la profesión educativa termina siendo la docencia, lo cual da origen a la ineludible y urgente necesidad de tener una formación complementaria para ello; y a la falta de reconocimiento profesional, ya que, probablemente, al no contar con la difusión correspondiente sobre la labor-formación profesional de la Sociología de la Educación, ésta se mantiene subsumida en el contexto educativo y social.

Por todo lo anterior, se instaura la reflexión y crítica sobre el trabajo como construcción social que ha ido cambiando hasta situarse en una prevaeciente actividad ceñida bajo la estructura socioeconómica neoliberal, donde existen expresiones orientadas en la globalización y era del conocimiento, que ha propiciado que el empleo emerja desde la competitividad, rendimiento, flexibilidad, informalidad, digitalización-automatización y precariedad, esto último considerando un aspecto de detrimento a condiciones de bienestar laboral y socioeconómico, que no aporta un panorama de desarrollo personal y ocupacional, sino, todo lo contrario, configura percepciones de privilegio al poder acceder a un empleo para la subsistencia. Al respecto, dichas condiciones se enfocan a la población egresada de la Educación Superior, la cual experimenta desventajas al poder implicarse a la vida productiva del País, para ejercer acorde a su formación profesional, donde se interceptan la condición socioeconómica, profesión elegida, institución de procedencia, experiencia profesional previa y contrataciones no acordes a la formación profesional, cuestiones que derivan de un problema estructural para obtener oportunidades ocupacionales por la demanda y exigencia altamente competitiva en el mercado globalizado.

Siguiendo con lo anterior, el análisis específico sobre el desarrollo laboral de las personas profesionalizadas en Sociología de la Educación radicó en determinadas áreas de oportunidad en cuanto a el proceso de formación universitaria, como mayor práctica laboral durante la trayectoria escolar, para fortalecer las competencias laborales, y la conformación de espacios de orientación profesional que posibiliten dimensionar y enfrentar los posibles desafíos del momento en la integración al campo laboral; igualmente, se considera fundamental inducir la relevancia de ciertas asignaturas que contribuyen a su inmersión al mercado laboral, como: asignaturas de Teorías contemporáneas de la Sociología de la Educación, para comprender las nuevas dinámicas educativas en el contexto de la sociedad del conocimiento y la globalización; Políticas educativas, para la contribución en la mejora de los sistemas educativos; Evaluación y Diagnóstico educativo, que permite establecer un enfoque aplicado para el desarrollo de intervenciones socioeducativas; Tecnología educativa, para identificar el impacto que están teniendo en los procesos educativos formales; Prácticas Profesionales en Contextos educativos, que logren generar, justo, bases sólidas para la orientación laboral, por recomendar algunas.

No obstante, no se puede omitir que la problemática no solo radica en la institución y la forma en la ésta se diseña, organiza y opera para promover la movilidad social, sino también en la estructura sociolaboral que sostiene grandes desigualdades y asimetrías en los procesos de empleabilidad necesarios para la subsistencia y el desarrollo profesional, lo que constituye un factor determinante en la configuración de oportunidades de acceso al empleo estable y digno.

## Referencias

- Arcos Sánchez, S. I. y Castillo Fernández, D. (2019). Desempleo, Precariedad salarial y Desaliento de los jóvenes profesionistas egresados del Sistema de Educación Superior de México. En D. Castillo Fernández, J. Arzate Salgado y S. I. Arcos Sánchez. (Coords.). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1a. ed.) (pp. 85-136). Siglo XXI.
- Bajoit, G. (2014). Relaciones de clases y modos de producción: Teoría y análisis. *Cultura y representaciones sociales*, 9(17), 9–53.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v9n17/v9n17a1.pdf>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 17–37. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682009000300002>
- Bedoya-Gómez, D. C. (2018). Outsourcing: Beneficios vs. Riesgos. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 101–112. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a7>
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Paidós.
- Braverman, H. (2011). La degradación del trabajo en el siglo XX. *Historia Regional*, 3(29), 143–153. <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/17901/54-Texto%20de%20art%C3%ADculo-219-1-10-20160806.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Byung-Chul, H. (2012). *La sociedad del cansancio* (1a. ed.). Herder.
- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y Nuevas técnicas de poder*. Herder.
- Castells, M. (2000). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura* (2a. ed., vol. 1). [https://amsafe.org.ar/wp-content/uploads/Castells-LA\\_SOCIEDAD\\_RED.pdf](https://amsafe.org.ar/wp-content/uploads/Castells-LA_SOCIEDAD_RED.pdf)

- Castells, M. (2014). *El impacto de internet en la sociedad: Una perspectiva global*. OpenMind.  
<https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2014/03/BBVA-Comunicaci%C3%B3n-Cultura-Manuel-Castells-El-impacto-de-internet-en-la-sociedad-una-perspectiva-global.pdf>
- Castillo Flores, Á. y Oliver Téllez, G. (2006). Propuesta para el diseño de evaluación de la Licenciatura en Sociología de la Educación. En T. Coll Lebedeff y G. Oliver Téllez. (Coord.). *Sociología de la Educación ¿para qué?* (pp. 17-28). Universidad Pedagógica Nacional.
- Castillo Fernández, D. y Arcos Sánchez, S. I. (2019). Formación de recursos humanos, nuevas trayectorias ocupacionales y exclusión laboral de los jóvenes profesionistas en México. En D. Castillo Fernández, J. Arzate Salgado y S. I. Arcos Sánchez. (Coords.). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1a. ed.) (pp. 85-136). Siglo XXI.
- Castillo Hernández, G. (2017). *Sociología de la Educación* (1a. ed.). Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/824>
- Cázares Hernández, L., Christen, M., Jaramillo Levi, E., Villaseñor Roca, L. y Zamudio Rodríguez, L. E. (1999). *Técnicas actuales de investigación documental* (5ª. ed.). Editorial Trillas.
- Cevasco, L., Corvalán, J. G. y Le Fevre Cervini, E. M. (2019). *Inteligencia Artificial y trabajo. Construyendo un nuevo paradigma de empleo*. Editorial Astrea SRL.  
[https://ialab.com.ar/wp-content/uploads/2023/03/ia\\_y\\_trabajo.pdf#page=1.00&gsr=0](https://ialab.com.ar/wp-content/uploads/2023/03/ia_y_trabajo.pdf#page=1.00&gsr=0)
- Ceneval. (2024, febrero 6). Tendencias laborales en México: Los empleos más buscados en 2024. *Reconocimientos Ceneval*. <https://reconocimiento.ceneval.edu.mx/2024/02/06/tendencias-laborales-en-mexico-los-empleos-mas-buscados-en-2024/>
- Coll Lebedeff, T. y Oliver Téllez, G. (coord.). (2006). *Sociología de la Educación ¿para qué?* Universidad Pedagógica Nacional.
- Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo [CONCANACO SERVYTU]. (s. f.). *Concanaco Servytur - FMI avisa: Deuda neta de México tendrá tendencia al alza hasta 2028*. Concanaco Servytur.

<https://www.concanaco.com.mx/comercio/interesdecomercio/fmi-avisa-deuda-neta-de-mexico-tendra-tendencia-al-alza-hasta-2028>

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: Perspectiva histórica. *Secuencia*, 112, 1–23. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., y Soares Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: Un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175–188. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>

De Regil, A. J. (2021). Economía keynesiana y Estado de bienestar. *Revista Internacional de Salarios Dignos*, 3(01), 47-85. <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/3006>

Espino Rodríguez, T. F. (2003). El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica. *Cuadernos de Gestión*, 3(1–2), 83–89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274323095005>

Estrada Nava, K. (2020). El mundo del Trabajo en México en un contexto neoliberal. *Revista Internacional de Salarios Dignos*, 2(3), 39-48. <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/2814>

Fanfani Tenti, E. (2010). *Sociología de la Educación* (1a. ed.). Ministerio de Educación. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL002802.pdf>

Fernández Palomares, F. (2003). *Sociología de la educación*. Pearson Educación.

Fupen Villegas, O. (2017). *Precariedad laboral en el empleo de jóvenes profesionistas: El caso de egresados de la Universidad de Sonora 2017* [tesis de maestría, El Colegio de Sonora]. Repositorio Institucional COLSON. <https://repositorio.colson.edu.mx/handle/2012/44316>

- García Guzmán, B. (1999). Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI. *Papeles de Población*, 5(21), 9–19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202102>
- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: Una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 13, 63–83. <https://doi.org/10.25057/25005731.435>
- Góngora Arjona, I. G. (2018). *Los estudios sobre la precariedad laboral en México y América Latina*. [Tesis de maestría, Colegio de México]. Repositorio Institucional CM. [https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/12579s60d?utf8=%E2%9C%93&locale=es&search\\_field=all\\_fields&q=Los+estudios+sobre+la+precariedad+laboral+en+M%C3%A9xico+y+Am%C3%A9rica+Latina](https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/12579s60d?utf8=%E2%9C%93&locale=es&search_field=all_fields&q=Los+estudios+sobre+la+precariedad+laboral+en+M%C3%A9xico+y+Am%C3%A9rica+Latina).
- Grajales García, G., Barreras Trejo, A. y Grajales García, M. (2022). Filosofía de la ciencia: Base teórico-epistemológica de la Sociología de la educación. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11(22), 1–23. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v11i22.288>
- Gutiérrez Rico, D. (2009). Las competencias docentes ante los retos actuales de la educación en México. *Revista Electrónica Praxis Investigativa*, 1(1), 34-43. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732014000300008](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300008)
- Gutiérrez López, C. y Magaña Pastrana, L. (s. f.). *La docencia: Una alternativa laboral de los egresados de la licenciatura en Sociología de la educación de la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco* [ponencia]. X Congreso Nacional de Investigación DE LA EDUCACIÓN, México. [https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_10/ponencias/1274-F.pdf](https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/1274-F.pdf)
- Hernández Arias, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 256–276. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1315-95182005000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182005000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Hernández Licona, G. (2000). El empleo en México en el siglo XXI. *El Cotidiano*, 16(100), 117–128.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510013>

Ibarra Cisneros, M. A. y González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 231, 33–52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2010.248>

Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (s.f.). *Las 10 carreras profesionales mejor pagadas*. <http://imco.org.mx/comparacarreras/#!/ranking/mejor-pagadas/2023/1>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024, 26 de abril). *Indicadores de Ocupación y Empleo. Marzo de 2024* [comunicado de prensa].  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024\\_04.pdf#page=1.20&gsr=0](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024_04.pdf#page=1.20&gsr=0)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023, 30 de junio). *Indicadores de Ocupación y Empleo* [comunicado de prensa].  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_07.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_07.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (s.f.). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. Subsistema de Información Demográfica y Social. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Linares García, N. (2015). *La conformación de la identidad profesional del sociólogo de la educación en su formación y experiencia laboral* [tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional]. Repositorio Institucional UPN. <http://200.23.113.51/pdf/31402.pdf>

Marx, C. (2009). *El Capital* (1a. ed.). Editores Mexicanos Unidos.

- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, XXXIV(86), 113–131.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200113&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200113&script=sci_abstract)
- Mújica Piña, M. E. y Hernández Hernández, J. E. (2006). Análisis del Perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de la Licenciatura en Sociología de la Educación. En T. Coll Lebedeff y G. Oliver Téllez. (Coord.). *Sociología de la Educación ¿para qué?* (pp.85-138). Universidad Pedagógica Nacional.
- Murillo García, F. y Montaña Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación DE LA EDUCACIÓN*, 20(3), 56–68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Nájera González, X. (2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. *Díke, Revista de la Facultad de Derechos y Ciencias Sociales*, 9(17), 137-157.  
<https://doi.org/10.32399/rdk.9.17.126>
- Navarrete, E. L. (2012). Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 119–140. <https://www.redalyc.org/journal/3238/323828757006/html/>
- Observatorio Laboral [OLA]. (s. f.). *Tendencias del Empleo Profesional Primer trimestre 2023*. Gobierno de México. [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. ILO.  
<https://www.ilo.org/es/media/162711/download>
- Palley, T. I. (2005). Del keynesianismo al neoliberalismo: Paradigmas cambiantes en economía. *Economía UNAM*, 2(4), 136-148.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2005000100007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2005000100007)

- Peláez González, C. y García Villanueva, C. (2020). El estudio de la precariedad laboral en México: Desafíos para pensar el siglo XXI. *Veredas. Revista del Pensamiento Sociológico*, 40, 95-125. <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/613>
- Peralta Solorio, E. F. (2016). La Productividad de la Población Económicamente Activa (PEA) en México: Historia, Panorama Actual y Perspectiva. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 165-186. <https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537002/html/>
- Percastegui González, K. (2008). *Los obstáculos que enfrentan los sociólogos de la educación egresados de la Universidad Pedagógica Nacional, generación 1997-200: De la formación a la inestabilidad laboral* [tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional]. Repositorio Institucional UPN. <http://digitalacademico.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/7538>
- Pérez Benítez, J. I. (2018). *Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010* [tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio Institucional FLACSO. [https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez\\_JI.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf)
- Perlasca Navas, A. C. P. (2011). Externalización laboral sobre los actores sociales de los sistemas de producción. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(7), 39–53. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147003>
- Política DE LA EDUCACIÓN, Procesos Instrumentales y Gestión [PEPIG]. (2023). *Licenciatura en Sociología DE LA EDUCACIÓN (LSE)*. upn.mx [https://area1.upnvirtual.edu.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=151&Itemid=423](https://area1.upnvirtual.edu.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=151&Itemid=423)

- Rifkin, J. (2010). *El Fin del Trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. Paídos.
- Rubio Campos, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, VIII(13), 77–87.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96016546006>
- Salazar, F. (2004). Globalización y política neoliberal en México. *El Cotidiano*, 20(126), 0–0.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512604>
- Secretaria de Gobierno [Segob]. (s. f.). *Comerciantes en Establecimientos: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral: Data México*. Economía.  
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/comerciantes-en-establecimientos>
- Shine, I. y Whiting, K. (8 de mayo de 2024). *Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial*. World Economic Forum.  
<https://es.weforum.org/agenda/2023/05/estos-son-los-trabajos-que-se-perderan-y-se-crearan-a-causa-de-la-ia/>
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67–87. <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Tejada Fernández, J. (2009). Competencias docentes. *Profesora. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56711798015.pdf>
- Torres, J. (2007). *Educación en tiempo de neoliberalismo* (2a. ed.). Morata.
- Unikel Spector, L. y Torres, F. (1970). La población económicamente activa en México y sus principales ciudades: 1940-1960. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 4(01), 1-42.  
<https://doi.org/10.24201/edu.v4i01.1549>
- Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL]. (s.f.). *Licenciatura en Sociología*. Oferta educativa

para licenciatura. <https://www.uanl.mx/oferta/licenciatura-en-sociologia>

Universidad Autónoma Metropolitana [UAM]. (s.f.). *Licenciatura en Sociología*.

[https://www.uam.mx/licenciaturas/pdfs/14\\_9a\\_Lic\\_en\\_Sociologia\\_AZC.pdf#page=1.00&gsr=0](https://www.uam.mx/licenciaturas/pdfs/14_9a_Lic_en_Sociologia_AZC.pdf#page=1.00&gsr=0)

Universidad de Guadalajara (UDG). (s.f.). *Sociología*. Portal de Programas Educativos de

Pregrado. <http://www.pregrado.udg.mx/Centros/Tem%C3%A1ticos/CUCSH/sociologia-cucsh/unidades-aprendizaje>

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (s.f.). *Plan de estudios de la licenciatura en*

*Sociología*. [https://www.politicas.unam.mx/ces/wp-content/uploads/2015/09/SOCIOLOGIA\\_DE\\_LA\\_EDUCACION.pdf#page=1.39&gsr=0](https://www.politicas.unam.mx/ces/wp-content/uploads/2015/09/SOCIOLOGIA_DE_LA_EDUCACION.pdf#page=1.39&gsr=0)

Universidad Pedagógica Nacional [UPN]. (2019). *Sociología de la Educación*. Gobierno de México.

<https://upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/95-sociologia-de-la-educacion>

Vázquez, A. y Sancho, A. (2023, diciembre 29). *Contratación silenciosa, la tendencia de aprovechar el talento disponible*. El Economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Contratacion-silenciosa-la-tendencia-de-aprovechar-el-talento-disponible-20231228-0114.html>

Villarruel Castellanos, Ma. S., Guzmán Mares, L. y Ruiz Flores, J. (2015). Precariedad, desempleo

y subempleo, un acercamiento a la realidad de los egresados universitarios de Ocotlán, Jalisco. México. *La competitividad frente a la incertidumbre global*, 9(1), 1407-1427.

<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/79>

Zuccarino, M. (2012). Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de

organización productiva constrapuestas? Un estudio de caso: Trabajadores bolivianos afiliados a la Federación Obrera Local (FOL) en la primera mitad del siglo XX. *Historia Caribe*, VII(21), 197-215. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93726861009>