



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

La experiencia del TSU frente a la pandemia COVID-19: trabajo decente y condiciones laborales

María Adriana Jiménez Romero

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
adriana.jimenez@ibero.mx

Heidi Diana Fritz Macías

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
heidi.fritz@ibero.mx

Área temática 13. Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo.

Línea temática: Consecuencias de la desigualdad educativa en el mundo del trabajo y en la estructura social.

Tipo de ponencia: Reportes parciales de investigación.



Resumen

Se presentan los resultados de una investigación sobre las afectaciones que el confinamiento social generado por la pandemia de COVID-19, ha tenido en el empleo y en las condiciones laborales del Técnico Superior Universitario. Se trata de un recorte de una investigación más amplia de carácter cualitativa transversal que, mediante la cristalización de evidencias recabadas por entrevistas a egresados de la Educación Técnica Superior de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, y con la técnica FotoVoz, explica -desde la mirada de la sociología del trabajo- cómo cambiaron sus condiciones laborales y cómo han respondido a dichos cambios.

Los resultados obtenidos dan cuenta de un incremento en el índice del desempleo y subempleo, así como la necesidad de establecer condiciones de trabajo que protejan en términos de salud y economía, situación que no es exclusiva de trabajadores con escolaridad de TSU, sin embargo, se identifica que por los puestos y las actividades laborales que asumen, son parte de la población más afectada. De igual manera, se hace patente un futuro para los TSU con diferentes ocupaciones que requerirán nuevas habilidades por lo que, las instituciones de educación técnica deben estar alertas para anticipar y diseñar oferta formativa acorde con las necesidades del trabajo.

Palabras clave: Educación Técnica Profesional, Técnico Superior Universitario, trabajo decente, condiciones laborales, COVID-19.

Introducción

El mundo del trabajo está siendo afectado por el COVID-19, pues no sólo está en juego la salud de las personas, sino también sus medios de sustento. En este último año, la pandemia nos ha obligado a replantear los tipos y maneras de emplear y emplearse; de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) esto ha generado que más de 25 millones de personas se encuentren sin empleo y se estima que, al ir disminuyendo las olas de contagio en el mundo, 1,250 millones de trabajadores estarán en riesgo de perderlo, particularmente aquellas personas que se encuentran en las áreas de comercio, servicios de alojamiento, industria manufacturera y servicios de alimentos (CEPAL, 2020). Esto nos hace reafirmar que no estábamos preparados para vivir una crisis humanitaria de este nivel y esos millones de personas que perdieron su trabajo o que tuvieron afectaciones en sus condiciones laborales, han tenido que buscar opciones para subsistir, entre ellos encontramos a trabajadores con escolaridad de TSU.

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

Bajo este contexto, la investigación da respuesta a la necesidad de analizar la manera en la que trabajadores con escolaridad de TSU, egresados de los programas que ofrece la Ibero, han respondido ante los cambios laborales que la pandemia trajo y se plantean como preguntas de investigación: ¿Cuáles fueron las principales afectaciones que, trabajadores egresados de los programas de TSU de la Ibero, tuvieron en su empleo, derivado de la pandemia por COVID-19? ¿Cómo han hecho frente a estas afectaciones?

Desarrollo

Marco teórico

Para hacer un análisis sobre la experiencia relacionada con las afectaciones en el empleo que el confinamiento social ha generado por la pandemia de COVID-19, en los TSU, hemos tomado como referencia dos conceptos base: el trabajo y las condiciones laborales.

Sobre el concepto de trabajo, hemos hecho una revisión desde la sociología del trabajo, considerando que esta es una disciplina que estudia la diversidad de colectivos humanos que se conforman para el trabajo y el

constante cambio en las actividades laborales que el progreso técnico ocasiona, incluyendo las relaciones entre los trabajadores (De la Garza, 2002).

Para Castillo (2000), trabajo se refiere a la actividad por la cual los hombres dominan y crean su sociedad; retoma la definición sobre trabajo de Richard Brown: “trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una nueva forma más sutil que provee o distribuye bienes o servicios a los demás y extiende el conocimiento y saber humanos” (en Castillo, 2000, p. 59). Este autor considera que la Sociología del trabajo estudia fenómenos más allá de las relaciones sociales de empleo y que deberá ampliar su abordaje teórico en consideración a los múltiples elementos y cambios que significa este campo del conocimiento.

Por su parte, De la Garza (1999, 2000 y 2010), asevera que el trabajo ha sido concebido de manera objetivista o subjetivista; de la primera forma al considerarlo como una actividad que transforma de manera física y consciente la naturaleza y a la persona más allá de la valoración social; de forma subjetivista al considerar todo trabajo como una construcción cultural de acuerdo con las relaciones de poder prevaletentes en un determinado espacio. El trabajo no solo considera las actividades físicas y las mentales, sino que abarca las relaciones de interacción entre los trabajadores como una relación social: “El trabajo es también un mercado de trabajo y relacionado con el proceso de trabajo, son instituciones y relaciones de fuerza, es salario y es empleo” (De la Garza, 2000, p. 33).

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

Finalmente, la OIT afirma que el trabajo debe ir acompañado por el adjetivo decente y de acuerdo con Somavia (1999), es sinónimo de trabajo productivo, en el que se debe generar la protección de los derechos, los ingresos suficientes con una protección social apropiada: “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (Levaggi, 2004).

Cuando se habla de condiciones laborales, desde un enfoque de derechos de y para el trabajo, se hace referencia al acceso a los servicios médicos, de jubilación y de seguridad en el lugar de trabajo. La OIT, enmarca las condiciones laborales en 5 ejes: salario mínimo, seguridad social, seguridad en el trabajo, jornada laboral y capacitación, todo ello forma parte de un trabajo decente y no tenerlas puede traer una afectación fuerte en el costo económico mundial del 4% del PIB (OIT, 2021).

Marco metodológico

La investigación realizada fue un estudio transversal a partir de una metodología cualitativa bajo el marco interpretativo (Denzin y Lincoln, 2011). Es un estudio derivado de una investigación más amplia sobre trayectorias

laborales en egresados y egresadas de los programas de TSU de la Ibero, iniciada antes de la pandemia, sin embargo, durante el trabajo de campo que coincidió con el confinamiento, las y los egresados participantes, empezaron a reportar afectaciones en sus trabajos, por lo que se decidió analizarlas de manera específica desde un enfoque de derechos de y para el trabajo.

De aquí que, 28 egresadas y egresados de entre 23 y 60 años, fueron entrevistados mediante la técnica de Fotovoz, que, con algunos ajustes, nos permitió una aproximación al análisis de los contextos y las experiencias vividas (Ortega 2007; Mahncke, 2009) en su realidad cotidiana.

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

Conclusiones

De las y los 28 entrevistados, seis se encuentran sin empleo, pues fueron despedidos al mes de haber iniciado el confinamiento. Comentan que, en algunos casos, no pudieron ser liquidados como lo dicta la ley, sin embargo, albergan la esperanza de ser recontratados en cuanto la pandemia acabe. De los 20 restantes, siete continúan trabajando desde casa, 11 no han dejado de asistir a sus lugares de trabajo, sin embargo, les han reducido el sueldo o les dejaron de pagar y dos más cuentan con negocios propios.

Vale la pena aclarar que las y los entrevistados son egresados que pertenecen a programas de Hoteles y Restaurantes, Software, Producción Gráfica y Sistemas Administrativos y Contables; el 100% de esta población se desempeña en áreas de servicio.

Con base en estos datos, definimos dos categorías de análisis: 1) Egresadas y egresados que tuvieron cambios en las condiciones laborales y 2) Adaptaciones para el trabajo desde casa.

1. *Egresadas y egresados que tuvieron cambios en las condiciones laborales*

De acuerdo con la OIT (2021), las y los trabajadores deben de disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, las condiciones laborales desde el enfoque de derechos de y para el trabajo consideran: el salario mínimo, límites máximos al tiempo de trabajo y, la seguridad y salud en el trabajo.

De las afectaciones que las y los egresados entrevistados reportaron una vez que se declaró la pandemia, se encuentra la disminución del sueldo de hasta el 50%, quedándoles un poco menos que el salario mínimo. Una constante es que están trabajando el doble de tiempo, algunos están laborando los sábados, sin ser parte de su jornada laboral e incluso una vez terminado su horario de trabajo, continúan en ello. Algunas y algunos egresados fueron contratados vía *outsourcing* y por ello su contratación era atípica, es decir, temporal o de medio tiempo y sin seguridad social, con una remuneración bajo el régimen de “honorarios”. En otros casos, el cuidado de la salud y la prevención, ha sido un tema que tuvieron que asumir en cuanto a gastos, pues dentro de las organizaciones les solicitaron que cada determinado tiempo se hicieran una prueba de COVID, o en el menor de los casos, son las y los trabajadores quienes deben adquirir cubrebocas, gel antibacterial, caretas o batas para asistir a sus lugares de trabajo, afirman algunos entrevistados que, esto debería ser responsabilidad de la empresa: proporcionar este equipo de seguridad e higiene, sin embargo, a los directivos o al personal “de confianza” sí se los proporcionan.

Algunos testimonios dan cuenta de ello:

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

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

“Digamos que realizo las mismas actividades, sin embargo, fue creciendo el volumen porque antes tenía más personas que me apoyaban, sin embargo, se fueron yendo una a una, pero el trabajo era el mismo y pues el porcentaje de las actividades ahora me correspondían..., obviamente como se va la gente pues tenemos que seguir alcanzando esas metas, pero con menos personal entonces eran pues muchas más horas de trabajo, incluso en sábado”. (Hombre, 34 años)

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

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

desafortunadamente, son pocas las empresas que asumen una responsabilidad moral con sus colaboradores. Vale la pena hacer énfasis en la necesidad que surge de entablar una vinculación entre la visión subjetiva y objetiva del trabajo que De la Garza comenta en su obra (2000), pues para tener acceso a un trabajo decente, las condiciones laborales son importantes, pero también el diálogo emotivo y la valoración subjetiva de las y los trabajadores, generando así el sentido identitario y de pertenencia al espacio laboral.

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

2. Adaptaciones para el trabajo desde casa

Han sido muy diversas y particulares las situaciones que se han afrontado por las y los egresados para adaptarse a la contingencia y ajustar sus actividades y la dinámica que venían realizando con relación a su empleo. Si bien ha habido ajustes en actividades y horarios, los egresados y las egresadas en general y sin ser un factor relacionado con sus edades, han podido ajustarse bastante bien sobre todo en los campos laborales de Producción Gráfica, Sistemas Administrativos y Contables y Software; más complicado el caso para la TSU en Hoteles y Restaurantes.

Identificamos que quienes se encuentran trabajando desde casa, no cuentan con los espacios dentro de sus hogares como para haber instalado un lugar digno de trabajo, ni contaban con las habilidades para instalar el equipo de cómputo que se les proporcionó desde las empresas en las que actualmente laboran, lo que les generó angustia, pues temían dañarlo y después tener que pagarlo:

“...me dieron el equipo, tengo dos monitores, tengo teclado, tengo muchas cosas, pero pues te lo dan todo en caja y ¡a ver ahora, llega y ármalo! ese ha sido uno de los mayores retos...” (Mujer, 32 años).

La conectividad fue otro aspecto que se tuvo que adaptar en los hogares, pues, muchos no contaban con ella o bien si la tenían no era suficiente para realizar las actividades laborales, tales como envío de archivos, reuniones en línea, escritorios remotos:

“...otro inconveniente pues era el internet ¿no? el internet que tienes en casa a comparación de con el que trabajas, pues es una velocidad totalmente diferente y nosotros trabajamos archivos muy pesados,

entonces ... pues a veces enviar un archivo si es un dolor de cabeza, porque el internet no es siempre lo que se espera..." (Mujer, 27 años).

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

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

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

"...los directores de proyectos y otros no se adaptaron a esta modalidad y como saben que estás en casa, te exigen 20 mil veces más cosas" (Hombre, 23 años).

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

Entre las estrategias que han implementado estos egresados ha sido la puesta en marcha de sus propios negocios, como opciones para obtener recursos para su sustento, por ejemplo, hubo quienes idearon establecer un tipo *call center* de ventas, o la "bici-truck" de comida:

"...de hecho las bicis trucks también van como el mismo proceso de eventos porque también son servicios para eventos sociales, entonces llevas una bici directamente ya con lo que te pide el cliente, pero todo literal va enfocado a eventos..." (Mujer, 29 años).

Vale la pena dejar sobre la mesa de la reflexión, la necesidad imperiosa de construir en un futuro nada lejano, opciones de trabajo justo y seguro, productivo y decente. Pero esto no solo se logra por la buena voluntad de empleadores, sino que es necesario reformular políticas públicas que favorezcan el empleo pleno y productivo, oportunidades de trabajo decente para todas y todos y en específico, facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, con el desarrollo de habilidades de autogestión, innovación tecnológica, adaptabilidad y creatividad.

Si bien los pronósticos sobre cómo será la “nueva normalidad” una vez superada la crisis son poco alentadores, lo que sí aparece con claridad en este análisis es que la pandemia tendrá impactos duraderos en la economía y mercado de trabajo. Aparecerán ocupaciones nuevas que requerirán nuevas habilidades y ante ello, las instituciones de educación técnica deberán estar alertas para anticipar y diseñar nueva oferta formativa acorde con las nuevas necesidades del trabajo.

Referencias

- Castillo, Juan José (2000). La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma, en De la Garza Toledo (Comp.), Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación. Informe especial COVID 19. No.2. Santiago, Chile: CEPAL. Recuperado en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45445/S2000286_es.pdf
- De la Giza, E. (Comp.) (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CALCSO.
- De la Garza, E. (2000). Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX, en De la Garza (Comp.), Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2010). Hacia un concepto ampliado de trabajo. Barcelona: Authropos.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y. (2011). The SAGE Handbook of Qualitative Research (2nd Ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Díaz Barriga, F. (2018). Dispositivos pedagógicos basados en la narrativa. México: SM de Ediciones.
- Formación profesional: una respuesta al COVID 19. En Organización Internacional del trabajo. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. Bajo el Volcán 15 (22), 267 – 294. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/286/28642148015.pdf>
- Hualde Alfaro Alfredo (2017). Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Levaggi Virgilio. ¿Qué es el trabajo decente? 1996-2021 Organización Internacional del Trabajo (OIT) Recuperado en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Mahncke, (2009). Enfoques de aprendizaje y de estudio de los estudiantes universitarios. Barcelona: Universitat Ramon Llull. FPCEEB – Psicología.
- Ortega Santos, Themis. (2007). “La fenomenografía, una perspectiva para la investigación de aprendizaje y la enseñanza” en Revista Pampedia, No. 3. Julio 2006 – 2007. Págs. 39 – 46.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, número 205. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:R205
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Nuestra historia, tu historia. Recuperado de <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions/>
- Somavia, Juan. (1999) Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87.a reunión, Ginebra, junio 1999 <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Stake, R. (2010). Investigación cualitativa: El estudio de cómo funcionan las cosas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 3 (3), 152-154.