



Fotografía proporcionada por Enrique Pieck.

Trayectorias formativas “precarias” de jóvenes de sectores populares

Un obstáculo para la formación profesional

María Irene Guerra Ramírez

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGTI)
Secretaría de Educación Pública | Ciudad de México
temixoch@tutopia.com

EN EL CONTEXTO de la nueva sociedad del conocimiento, se reconoce en la formación profesional un instrumento básico de la productividad y la competitividad. Al mismo tiempo, se concibe también como un factor de empleabilidad y, en cuanto tal, se erige en elemento central de las políticas de empleo. La empleabilidad, de acuerdo con la definición de Cinterfor/OIT, 2001: “abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

Por su parte, para el trabajador, en cuanto cualificación, representa la condición de acceso a

empleo “decente” y la conservación del mismo (para Cinterfor/OIT el trabajo “decente” es aquél que resulta suficiente en calidad y cantidad, que incluye atributos tales como: productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación).

El presente artículo está basado en mi investigación de tesis de doctorado, *Trayectorias escolares y laborales de jóvenes de sectores populares. Un abordaje biográfico*, de corte cualitativo, orientada al análisis de las trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores urbano populares en México; este trabajo aporta información sobre la realidad que enfrentan numerosos colectivos de jóvenes de nuestro país en términos de formación, inserción e integración

social.

Afectados en su mayoría por un ingreso temprano al mercado de trabajo y enormes dificultades para incorporarse al empleo formal, resulta cuestionable el carácter formativo de su larga trayectoria en empleos precarios que se mantiene, entre estos grupos socioculturales, como patrón de inserción y socialización en el trabajo. A diferencia de sus padres, entre los jóvenes entrevistados se cuentan en sus trayectorias laborales hasta quince empleos diferentes sin lograr estabilidad o considerarse "insertos".

Por su parte, la formación para el trabajo que reciben en la escuela media técnica –a excepción de su experiencia como prestadores de servicio social o en las prácticas profesionales–, muy pocas veces redundan en la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias suficientes, a pesar del gran esfuerzo que, en términos de "costo de oportunidad" realizan los jóvenes y sus familias para adquirir mayores competencias y "ser alguien, poder defenderse en la vida". En realidad, las competencias y cualificaciones técnicas se desarrollan en gran medida en el trabajo.

Trayectorias laborales y experiencias formativas segmentadas

Al poner en la balanza las variadas y múltiples experiencias laborales que los jóvenes de sectores populares desarrollan a lo largo de su trayectoria, es posible advertir en su discurso un contraste entre las experiencias formativas y los aprendizajes para el trabajo que obtuvieron en los espacios precarios de baja productividad ("multichambismo", como ellos le llaman a la cantidad y diversidad de actividades laborales en las que han aprendido a desempeñarse), a diferencia de los que obtuvieron en los espacios productivos más dinámicos en términos de habilidades y competencias técnicas, actitudes y valores; se observan también diferencias importantes en torno a las prácticas, las interacciones y las formas de aprendizaje. Los espacios precarios de baja productividad abarcan los oficios tradicionales, el comercio informal, el autoempleo y los empleos precarios en

establecimientos pequeños de baja productividad media del sector secundario y terciario. En contraste, los espacios más dinámicos refieren a establecimientos medianos y grandes en el sector secundario y terciario, en procesos productivos que hacen uso intensivo de tecnología moderna, con una organización más compleja y que generan alta productividad.

Lo anterior es relevante en el sentido de que la entrada en determinado segmento del mercado condicionará, a su vez, procesos diferenciados de formación y cualificación e involucrará a los individuos en procesos de socialización distintos. Esto es, la segmentación del mercado laboral promueve modelos y procesos diferenciados de socialización profesional y laboral, los que a su vez influyen en la estructuración de las líneas de carrera o en las trayectorias laborales de los individuos.

Entre los jóvenes de sectores populares, los aprendizajes para el trabajo se dan, por un lado, a partir de procesos educativos familiares (centrados en los oficios tradicionales), mediante prácticas no formalizadas que se desarrollan a través del sistema de las "ayudas" en las redes y espacios familiares y comunitarios locales en los que habitan. A través de este proceso de socialización temprana, muchos jóvenes (especialmente varones), entran en contacto por primera vez y se prueban en el trabajo. En este proceso se generan capacidades técnicas de mediana especialización que involucran fundamentalmente actividades de carácter físico y manual y el manejo de herramientas, a la vez que desarrollan en el sujeto cierta disposición hacia la actividad laboral y un "sentido" de la productividad ("estar activo", generar recursos). El poseer un oficio es parte de la herencia cultural difundida en su medio, que hace a los jóvenes "autoempleables" y los previene ante situaciones difíciles.

Por otro lado, fuera del circuito familiar desarrollan otros procesos formativos y de aprendizaje por experiencia en el empleo informal, precario y de baja productividad. Dichas actividades, además de ser "poco interesantes" para los jóvenes, involucran un fuerte trabajo físico y manual, escasas calificaciones técnicas y muy escasos conocimientos formales adquiridos en la escuela. Diríamos que se trata del mero

cumplimiento y ejecución de actividades rutinarias, repetitivas, que se agotan en su propia realización. Nos referimos a empleos como vigilante, lavacoches, planchador, mesero, vendedor, almacenista, o como en el caso de Abel (egresado de educación media superior técnica de la carrera de Análisis Clínicos, generación.1993-1996), empacador:

Era paquetería, ahí lo que hacíamos era, llegaban los paquetes todos en bola, nosotros los clasificábamos para donde iban a ir, les cambiábamos los paquetes y los acomodábamos y los metíamos a los trailers (sic) a donde se iban a ir. Ese trabajo era nocturno. Antes de salirme, pues ya empecé a aburrirme porque es un trabajo muy, muy rutinario, no veía hacia dónde avanzar y no sé, me aburrí, aquí nunca voy a hacer nada, nada más estoy estancado y no le veía ningún avance.

Tratándose, en su mayoría, de procesos de “trabajo descalificado”, las posibilidades de formación son escasas, así como también resulta imposible la identificación subjetiva con la actividad, por lo que las expectativas de estabilidad son bajas. Los jóvenes entrevistados mencionaron que son empleos que no les sirven para su *currículum vitae*, porque en ellos “no aprendieron nada”. Así también comentan que para ingresar a esta clase de empleos no les exigen títulos ni certificados escolares, en la mayoría de los casos sólo requieren el llenado de una solicitud y una entrevista donde les preguntan sobre sus anteriores empleos.

Los escasos conocimientos y habilidades los adquirieron de manera tácita, ya sea por observación o por vía de las interacciones entre los trabajadores y de la relación directa que ellos establecen con su objeto de trabajo, a partir de las situaciones laborales mismas, en las que invariablemente está ausente la capacitación intencional.

Sin temor a equivocarnos podríamos afirmar que las escasas expectativas de aprendizaje y desarrollo dentro de estos empleos constituyen el factor fundamental que explica no sólo las salidas y entradas frecuentes del mercado de trabajo de los jóvenes y la intermitencia de sus experiencias, sino también el carácter fragmentado de sus trayectorias laborales; lo

que, por otra parte, nos permite advertir que el solo hecho de trabajar no significa “estar inserto”, ni que en toda experiencia laboral está siempre implícita una experiencia formativa calificante. Sobre todo porque, como advierten las teorías sociológicas, la presencia de elevados índices de rotación impide, por un lado, la formación en las empresas y, por otro, obstaculiza el desarrollo de “carreras laborales ordenadas”.

No obstante, a pesar de ello los jóvenes manifestaron haber adquirido otro de tipo de habilidades más de tipo actitudinal, de comportamiento, o sociolaboral y que aquí nos resultan interesantes por ser aquellas en las que han puesto interés los programas de capacitación que tienen el propósito de formalizar los saberes, las habilidades y competencias necesarios para el trabajo y el empleo. Entre ellas, tenemos:

- a) El aprendizaje de habilidades sociales, comunicativas y de relación social.
- b) El aprender a administrar racionalmente los ingresos.
- c) El aprendizaje de actitudes como “la responsabilidad”, que básicamente refiere a la puntualidad, al cumplimiento de horarios, cuotas, normas y reglas de trabajo, y la disposición al trabajo.
- d) El aprendizaje sociolaboral, que involucra aspectos que tienen que ver con información sobre sus derechos y deberes laborales, así como con un aprendizaje embrionario sobre la manera de gestionar favorablemente su fuerza y sus condiciones de trabajo: instrumentar la búsqueda de empleo, negociar para obtener determinado puesto, relacionarse y ampliar las redes sociales, negociar jornadas de trabajo, tiempos de descanso, tiempos para el estudio o para asistir a la escuela y obtener mejores salarios, ingresos, propinas, comisiones o compensaciones.

Desde otro punto de vista, el contenido de estos aprendizajes quizás está inscrito en la necesidad de estos jóvenes de “aprender a vivir en la flexibilidad

ocupacional", de adquirir habilidades para ocupaciones fluctuantes y como formas de adaptabilidad flexible a un mundo en el que, tanto los "esquemas de inserción al trabajo" como su significado y antiguas formas tienden a transformarse.

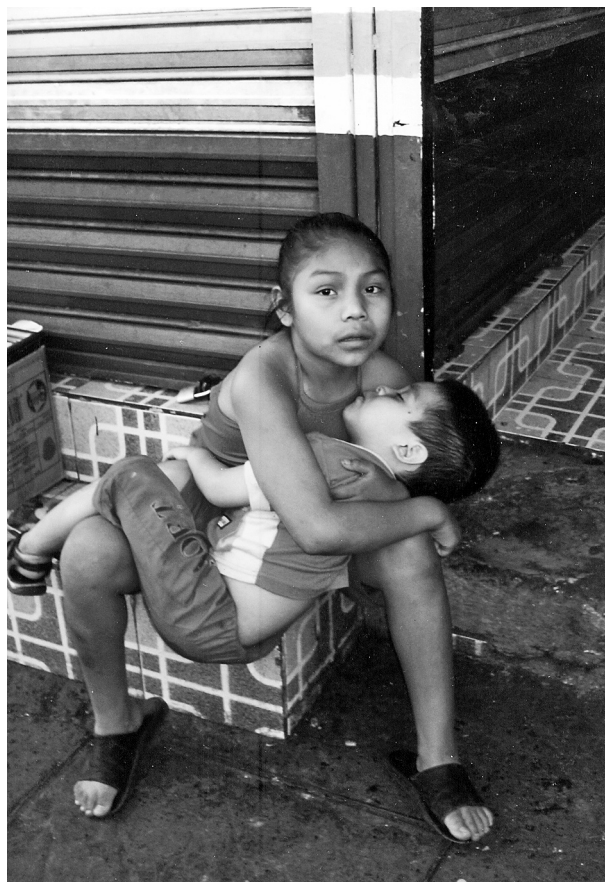
La anterior situación contrasta con los procesos de aprendizaje que los jóvenes experimentaron tanto en los sectores de empleo formal más dinámicos (aunque estas experiencias fueron excepcionales entre los entrevistados), como en aquellos espacios de vinculación entre la escuela y el trabajo como son los creados por el servicio social, las prácticas profesionales y las estancias en las empresas.

La diferencia más notoria respecto a los procesos educativos anteriores radica, por un lado, en las oportunidades de acceso a la formación intencional para el trabajo a la que accedieron en dichos espacios –sin descartar el aprendizaje tácito, por observación e interacción, del tipo de aprendizaje situado–; y, por otro, el haberse confrontado con actividades, sistemas, tecnologías y procesos productivos modernos más complejos y especializados, en los que tuvieron oportunidad de poner en juego los conocimientos adquiridos en la escuela (cálculo matemático, estadística, habilidades verbales y de comunicación, computación e informática, y conocimientos básicos o teóricos sobre la profesión, principalmente).

Asimismo, los sujetos de las interacciones en el aprendizaje no fueron los mismos, pues ya no se trató de parientes, vecinos, trabajadores, obreros u operarios como en el caso anterior, sino que los jóvenes encontraron oportunidad de interactuar con otros referentes significativos del mundo profesional: ingenieros, médicos, contadores, etc.; y con otra jerarquía de posiciones laborales: supervisores, gerentes, coordinadores, directores, subdirectores, entre otros.

Los contextos también se modificaron, tratándose de empresas más grandes con una estructura y organización productiva más compleja, aprendiendo ellos mismos a manejarse en dicha complejidad:

Sabemos todo lo que hace la empresa, y sabemos, este, podemos hacer ya cualquier cosa ¿no?, igual porque llevamos mucho tiempo metidos en lo que



Fotografía: Mario Paredes.

es el proceso de producción (Abel).

O como expresa José Luis (egresado de educación de educación media superior técnica de la carrera de Análisis Clínicos, generación 1993-1996):

Yo siento que más empiezas de abajo en una empresa, vas sabiendo cómo es su estructura y la vas comprendiendo.

Obviamente, la experiencia más importante para los jóvenes fue la de la capacitación intencional para la adquisición de competencias técnicas específicas, cuya significatividad se hizo más patente por haber sido adquiridas en contextos laborales y en situaciones productivas reales (a diferencia de las que adquieren en la escuela). Se trata del aprendizaje de sistemas y procesos productivos que hacen uso de tecnologías específicas, altamente especializadas, que exigen un alto grado de especificidad de



Fotografía: Mariana Nuñez.

habilidades y que sólo se logra mediante la calificación que otorga la empresa.

A su vez, los saberes y competencias adquiridos mediante este proceso se valoran en términos de un acervo que puede ser transferido a otras empresas y otros procesos productivos, en tanto que parte de una “disposición”, una calificación que se porta como rasgo de empleabilidad cuando las posibilidades de estabilidad en una empresa se ven en riesgo:

La capacitación que recibimos es muy completa, y realmente creo que a todos nos va a servir ya sea que sigamos en esa compañía o salgamos a buscar por otro lado (Abel).

El aprendizaje dentro de la empresa se valora también como una fuente de reconocimiento social, de movilidad laboral y desarrollo. Pero también se aprende y se crece en el tipo de aprendizaje sociolaboral al que nos referíamos anteriormente, en el que los jóvenes, conscientes de ser portadores de saberes y de experiencia, son mayormente proclives a la defensa de sus condiciones de trabajo, al planteamiento de reivindicaciones laborales y a la expresión de sus inconformidades.

Las evidencias anteriores nos permiten suponer

que existe un vínculo estrecho entre el desempeño de un trabajo calificado y la identificación subjetiva con el mismo; estableciéndose una relación intrínseca entre el *saber*, el *hacer* y el *ser*, lo que instaura uno de los factores fundamentales en la construcción de la identidad profesional.

Por otra parte, cabe destacar que el servicio social y las prácticas profesionales son valorados por los jóvenes como la experiencia más significativa de formación para el trabajo a la que tienen acceso vía la escuela. Su significatividad radica en el hecho de haber contribuido a la práctica y profundización de los saberes de la profesión dentro *de lo que es un ambiente laboral*, sujeto a normas, prácticas laborales específicas, rutinas, valores, relaciones jerárquicas; y con el reto de lograr un acomodo como “aprendiz”.

Desde la perspectiva de los jóvenes, lo fundamental de esta formación es también el encuentro con otros “significativos” del mundo profesional, lo cual plantea ya de entrada la importancia de este ámbito y su papel educativo, intrínseco a dicha relación social. Estos otros significativos constituyen referentes que mediatizan para ellos los saberes de la profesión, estableciéndose así la tan necesaria interacción didáctica entre el “aprendiz” y el profesional: Dichos agentes mediadores, al mismo tiempo que se encargan

de evaluar positiva o negativamente el trabajo del "aprendiz", confirman y "legitiman" los aprendizajes logrados vía sanciones verbales de reconocimiento; la concesión de mayor autonomía al aprendiz o el otorgamiento de mayores responsabilidades, al tiempo que les abren paulatinamente el acceso a otras áreas y espacios laborales de aprendizaje.

El trabajo "decente" como condición para la formación e inserción profesional y social

De lo dicho anteriormente se desprende que existe un vínculo estrecho entre el desempeño de un trabajo calificado y las posibilidades de formación; lo que, a su vez, condiciona de modo fundamental la inserción laboral y la estabilidad. Además, son estos entornos laborales donde a los sujetos les resulta subjetivamente más viable identificarse con el trabajo. Al parecer, el conjunto de factores que están en la base de la inserción, la movilidad, la estabilidad y la construcción de una identidad laboral son el desempeño de un trabajo calificado, la formación (vía capacitación intencional), las posibilidades de crecimiento y desarrollo y el reconocimiento social.

Desde esta perspectiva, la disponibilidad de empleo "decente" se vuelve condición *sine qua non* para el logro de una formación profesional eficiente y el desarrollo de empleabilidad que los sujetos requieren hoy día para dar respuesta a las exigencias de la sociedad del conocimiento y a las demandas específicas de un mercado de trabajo en constante mutación.

No obstante, una sociedad como la mexicana, con una economía estancada, carente de estrategias de crecimiento, con altas tasas de subempleo y tendencias a la flexibilización y precarización del empleo, plantea a los jóvenes –considerados como parte de los sectores más vulnerables–, un panorama francamente difícil, no sólo en términos de acceso a la formación profesional, al desarrollo de la empleabilidad y al aprendizaje a lo largo de la vida; sino también en términos de su futura inserción laboral y estabilidad.

En estos tiempos, el difícil acceso a un empleo decente les impide poder "ubicarse" o encontrar "un lugar" en la sociedad, ya que: ¿cómo dar sentido a la vida de trabajo cuando las vías de inserción, formación, movilidad y estabilidad laboral están agotadas?, ¿cómo construir proyectos profesionales o laborales cuando se corre el riesgo de estar expuestos a situaciones provisionales, inestables, cambiantes e imprevisibles?, ¿cómo favorecer el desarrollo de la identidad profesional cuando el modelo dominante de inserción al empleo está en crisis?, ¿cómo hacerlo en un mundo sin empleo (decente), y en el que numerosos colectivos de jóvenes se enfrentan hoy día a un futuro incierto, falta de esperanzas, de perspectivas o de deseo, y en el que, además, carecen de referencias o "señas" para construir una identidad tanto individual como colectiva?

Recomendaciones para la acción

En la nueva sociedad del conocimiento, y dado que, como hemos visto, es dentro de las empresas y espacios de trabajo calificado donde se desarrolla la mayor parte de las competencias, las empresas estarían llamadas a desempeñar un papel más protagónico en lo que se refiere a la formación profesional, contribuyendo a una mayor articulación entre las modalidades de formación para y en el trabajo, a través de la vinculación del conocimiento general con el contexto ocupacional de los sujetos. El trabajo mismo, como nos dice Mónica Sladogna, debe considerarse un espacio de formación en el sentido de que pone en juego el conocimiento general precisándolo en el contexto productivo.

Sería recomendable, entonces, que las empresas mismas se convirtieran en generadoras de conocimientos, abriendo más espacios organizados a la formación en alternancia tanto para los egresados o practicantes de los sistemas educativos de educación media superior y superior, como para la formación y actualización docente, considerando que aquella es, al parecer, la única vía que permite vincular los contenidos de la formación escolar con su aplicación



Fotografía: Marianela Núñez.

práctica en niveles de contextualización creciente, generando así aprendizajes significativos en los futuros trabajadores. Máxime cuando el mercado de trabajo y la empresa se han convertido hoy en día en uno de los referentes fundamentales para las transformaciones educativas que están en curso; además de que aquélla mantiene una constante demanda de conocimientos al sistema educativo e incide en las condiciones de formación de los recursos humanos.

Al mismo tiempo, sería recomendable superar los vacíos legales a los que se enfrenta la figura del “aprendiz” en el ámbito laboral; así como también que las experiencias formativas que tienen lugar en estos espacios estuvieran mejor organizadas, de modo que la interacción “maestro-aprendiz” en términos de desarrollo de aprendizajes, competencias, habilidades y su respectiva codificación, fueran mejor aprovechados.

No obstante, nos encontramos frente a un *nudo gordiano*, en el que la escasa generación de empleos y el volumen insuficiente de “empleo decente”, clausura

los canales de acceso a oportunidades de formación equitativas y al logro de mejores niveles de empleabilidad para las nuevas generaciones.

Lecturas sugeridas

CINTERFOR/OIT (2001). *Formación para el trabajo decente*. Montevideo (Trazos de la Formación; 12).

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/pdf/trabdec.pdf

DE IBARROLA, MARÍA (2006). *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor/OIT, Montevideo (Sobre Artes y Oficios; 5).

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/arte/ibarro/index.htm

DE IBARROLA, MARÍA (2004). “Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social”, *Redetis (Tendencias y Debates)*, núm.1, Buenos Aires.

JACINTO, CLAUDIA (2004). “Ante la polarización de oportunidades laborales de los jóvenes en América Latina. Un análisis de algunas propuestas recientes en la formación para el trabajo”, en Claudia Jacinto (coord.), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Buenos Aires: RedEtis (IPE-IDES)/MTEy SS/MECyT/La Crujía, pp. 187-200.

www.redetis.org.ar/node.php?id=100482

SLADOGNA, MÓNICA (2003). “¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo”, en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 154, Montevideo: Cinterfor, pp. 9-34.

www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=4852

Acceso a la versión PDF en:

www.oei.es/etp/empresa_espacio_formativo_sladogna.pdf

“El talento se educa en la calma, el carácter en la tempestad”

Johann W. Goethe, poeta y pensador alemán, 1749-1832.