
LA PROBLEMÁTICA DE LOS JÓVENES EN LA ERA DEL TRABAJO-SERVICIO

*José Régulo Morales Calderón¹
Alma Patricia Aduna Mondragón²
Epifanio García Mata³*

“Los jóvenes son el motor del desarrollo económico. Desaprovechar este potencial es un desperdicio económico que puede menoscabar la estabilidad social. La crisis es una oportunidad para reevaluar las estrategias para hacer frente a las serias desventajas que enfrentan los jóvenes al ingresar en el mercado laboral. Es importante que nos enfoquemos en estrategias integradas y exhaustivas que combinen políticas educativas y de formación con políticas laborales destinadas a los jóvenes”.

Juan Somavia
Director General de la OIT⁴

Resumen

En este trabajo se expone que la nueva economía, global e informacional, está propiciando cambios importantes tanto en el concepto de trabajo como en las características que posee actualmente. Se tratan las nuevas condiciones sociales y económicas del mundo global y la influencia del auge tecnológico en la reestructuración de las organizaciones. Asimismo, se analiza el impacto de esta situación en los índices de desempleo de los jóvenes, exponiendo cómo el trabajo-servicio cobra cada vez más importancia en todos los sectores haciendo las tareas y calificaciones menos específicas, siendo, por otra parte, más flexibles y multidisciplinarios.

¹ Profesor Investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Integrante del Área de Investigación de Estudios Organizacionales.

² Profesora Investigadora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Integrante del Área de Investigación de Estudios Organizacionales.

³ Profesor Investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Integrante del Área de Investigación de Estudios Organizacionales.

⁴ www.ilo.org/global/about-the-ilo/press.../index.htm -

Introducción

Hoy en gran cantidad de la literatura organizacional, económica y sociológica, se habla del trabajo, básicamente en lo relativo a la transformación que éste está sufriendo en todas las naciones del mundo y los problemas organizacionales, económicos y sociales que se están viviendo.

En la primera parte de este artículo, se pone énfasis en la forma en que las organizaciones están presentando cambios trascendentales. Como se sabe, las organizaciones están en proceso permanente de reingeniería para convertirse en organizaciones flexibles y con estructuras horizontales, están transformándose de *pesadas a ligeras*, en gran medida por la revolución tecnológica que trae consigo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), las cuales han tenido fuertes impactos sociales, económicos y organizacionales en todo el mundo.

Se hace hincapié en que en su proceso de despersonalización está propiciando nuevas formas de trabajo, principalmente el tipo de trabajo denominado *periférico* como es: el trabajo a distancia (o teletrabajo), el autoempleo, el trabajo informal y, de forma sobresaliente, una importante industria de organizaciones de servicios – *call centers* (fábricas del futuro) y *outsourcing* –, en las cuales la precariedad del trabajo es la constante, en tanto que son organizaciones que sólo contratan a personas con una calificación en TIC's, pero con sueldos muy bajos, de manera temporal y sin ninguna prestación social.

Posteriormente, se analiza cómo el alto desempleo, provocado por las crisis económicas, el rediseño y la reingeniería que se realiza en las organizaciones, influenciadas considerablemente por las TIC's, afectan económica y socialmente a grandes contingentes de personas, principalmente a los jóvenes de los países no desarrollados. En este mundo en el cual el desempleo es una constante, y donde los trabajos formales y duraderos cada vez son menos, los jóvenes visualizan a la educación como una plataforma de proyección económica y social, pero la realidad es otra, en tanto que, incluso a jóvenes preparados no les es fácil encontrar trabajos formales y permanentes, sólo una pequeña parte de la población es la que tiene acceso a ellos, convirtiéndoles en la nueva élite de la sociedad global neoliberal.

Finalmente se expresa que un sector de la población de jóvenes, principalmente en los países en vías de desarrollo, no encuentran acceso al trabajo o a las aulas para estudiar y son cooptados por las organizaciones criminales y delictivas, cayendo en la drogadicción o en la delincuencia, es decir, ingresan a la clase de los marginados o a la denominada infracalse y que, no obstante la situación laboral que viven, muchos otros jóvenes se están integrando a organizaciones sociales, para incidir y lograr cambios económicos y sociales que beneficien a la sociedad en general, e incluso al medio ambiente.

Siglo XXI la era del *trabajo-servicio*

La revolución tecnológica que trae consigo las TIC's genera cambios sociales y económicos sustanciales en todas las naciones. En el mundo organizacional también se dan los cambios trascendentes e incluso el lenguaje de los expertos en gestión es diferente, las organizaciones están en procesos permanentes de *downsizing* (reducción de escala de las mismas); reingeniería (rediseño de los procesos internos de gestión y trabajo); *lean production* (producción flexible, delgada o ajustada); *just-in-time* (distribución de suministros y productos justo-en-el-momento para evitar inventarios); calidad total, entre otros.

Las organizaciones transnacionales se reinventan, convierten sus estructuras organizativas verticales en horizontales, se hacen más pequeñas, lo cual implica que el personal se reasigne en redes y en equipos de trabajo, con la finalidad de tomar decisiones, tener una mayor coordinación y procesar la información de manera horizontal. El eje principal de esta revolución, está en la enorme capacidad integradora, desintegradora y a la vez socializadora e individualizadora de las TIC's. Las computadoras son capaces de recoger, condensar y sintetizar toda la información relevante, simplificando las alternativas y adelantando las decisiones.

Las tareas antes dispersas entre varios trabajadores y departamentos se integran en uno solo o en un equipo. La integración tiene como finalidad hacer mejores productos con menos recursos y en menos tiempo. Lo anterior provoca que se eliminen empleos, que los directivos y empleados que no se adaptan a los cambios organizacionales y tecnológicos sean despedidos para pasar a formar parte del gran ejército de reserva que están produciendo las transformaciones en las organizacio-

nes y las nuevas tecnologías; los nuevos sistemas automatizados de producción los desplazan, convirtiendo en desempleados básicamente a los trabajadores que realizan tareas repetitivas.

Asimismo, con el fin de adelgazar a las organizaciones, diversos trabajos como los de comercialización y cobranzas se realizan por medio de *call centers* que son agencias externas que flexibilizan la dinámica laboral, pero que también generan desempleo y propician la génesis de entidades económicas que sólo dan trabajo temporal y de baja remuneración a los individuos⁵.

El trabajo en los *call center* es identificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como uno de los más precarios dentro del sector de las telecomunicaciones. Sin embargo, esta industria tiene dos caras: “Una es que proporciona empleo a un sector muy crítico de la sociedad que son los jóvenes, la otra cara es que se trata de una actividad no regulada, con ritmos muy fuertes de trabajo y, como se manejan vía *outsourcing*, sólo en algunos casos los trabajadores reciben prestaciones y el mínimo de ley”, explica Jordy Micheli Thirión, profesor-investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana.

⁵..., los *call centers* nacieron de la oportunidad de prestar un servicio inmediato al cliente a través del teléfono. Al principio era principalmente informativo y tenía un carácter de servicio accesorio a la oferta principal del producto. Sin embargo, su utilización se expandió considerablemente, debido principalmente a dos factores:

- Fuerte competencia, que convirtió un servicio de lujo en un canal habitual y necesario de contacto con el cliente.
- Fuerte demanda del cliente particular, que cada vez goza de menos tiempo de ocio y por tanto le da más valor a su tiempo libre.

Esto, unido a una fuerte innovación tecnológica, hacía presagiar al sector un brillante porvenir, que en la realidad no ha cubierto todavía las expectativas que se habían puesto en él. Somos conscientes de que el mercado de los *contact centers* es uno de los más dinámicos y avanzados tecnológicamente, pero que presenta numerosos retos que tiene que enfrentar: la falta de formación de los equipos de trabajo, de la elevada rotación del personal, la compleja relación con el cliente y el *offshoring* o deslocalización.

A este hecho se ha unido la consolidación de Internet y, por tanto, del comercio electrónico, ha originado la aparición de los *call centers* virtuales, que permiten a los internautas, a través de un clic, entablar una conversación cara a cara con la persona que se encuentra en el centro de atención telefónica. Con este *call center* se superan dos obstáculos: el temor de los internautas que todavía se resisten a comprar a través de Internet y la deshumanización, es decir, la falta de cara, gestos y mirada (Muñiz González, 2010).

Micheli, especialista en la operación de los centros de llamadas telefónicas, señala que para los corporativos de esta industria, como ocurre con la mayoría de las transnacionales, “México es un *paraíso* laboral, producto del debilitamiento de la estructura laboral, del enorme desempleo, y de la falta de atención de las autoridades en la materia”. Los requisitos y el reclutamiento son relativamente sencillos: “ser mayor de edad, facilidad de palabra y aptitudes para venta y cobranza”. Como se contrata particularmente a los jóvenes, la principal oferta de empleo se ubica en los portales de internet. Una vez dentro, la ilusión de incluirse en el mercado laboral choca con su realidad⁶.

Otro efecto de las TIC´s es la integración de la estructura del mercado y los actores que operan en él. El cliente y el proveedor entran en la red de informática de la empresa flexible. El formato flexible en red utiliza la información con la sustancia unificadora y dinamizadora que integra la organización, internaliza sus cambios y la lleva hacia su objeto exterior- el producto y el servicio al cliente.

El *trabajo-servicio* cobra cada vez más importancia en todos los sectores. Al desvincularse de la producción material, las tareas y calificaciones se tornan menos específicas de cada empleo, y los cometidos se hacen más generales, flexibles y multidisciplinarios, superponiéndose unos a otros. Los trabajadores en lugar de pasarse el trabajo unos a otros, realizan conjuntamente una serie de tareas antes separadas. Las nuevas o reinventadas organizaciones flexibles se organizan con base en los procesos – cada vez más integrados – y cada vez con menos funciones especializadas. Esta integración de fases y segmentos de la producción se plasma en los equipos de trabajo, que obligan a los trabajadores a interactuar con proveedores y clientes, y unos con otros para hacer frente a responsabilidades compartidas.

Se puede decir que la nueva economía es global y es informacional; es *informacional* porque la productividad y la competitividad dependen fundamentalmente de la capacidad para generar, procesar y aplicar con eficacia la información basada en el conocimiento y es *global* porque la producción, el consumo y la circulación, así como sus componentes (capital, mano de obra, materias primas, gestión, información,

⁶ www.ilo.org/global/about-the-ilo/press.../index.htm

Consultado en enero de 2011.

tecnología y mercados), están organizados a escala mundial, de forma directa o mediante una red de vínculos entre los agentes económicos.

Esta nueva dinámica económica está conformada por formas de organización del trabajo descentralizado, flexible y en cambio constante. Funciona en sistemas de redes informáticas, su forma de trabajo básica son los pequeños grupos y equipos multidisciplinarios, en los que los trabajadores gozan de una creciente autonomía.

Es cierto que a pesar de la aparente soltura de la concentración descentralizada, alianzas parciales, *joint ventures*, redes de subcontratación y franquicias, etc., el capital refuerza y amplía su poder a través del control financiero, con la llave del conocimiento tecnológico y el acceso a los mercados. Pero, en perspectiva, a medida que el capital se hace más abundante y móvil, más disponible y el conocimiento más difícil de fijar y guardar, las relaciones de poder – como muestra la experiencia histórica –, se revelan efímeras. Desde la óptica inversa, la épica de la pequeña empresa y el ascenso del autoempleo, con su romanticismo familiar/individualista se inscriben en la dependencia estructural de la red que integran (Jáuregui, Egea y De la Puerta, 1998: 102).

Las actuales estrategias competitivas de las organizaciones y las TIC´s permiten y desarrollan un nuevo modelo dominante de flexibilidad organizacional/laboral externa. Se puede decir que las organizaciones segmentan sus recursos humanos y sus propias estructuras en tres niveles:

1. Un núcleo estable de gestores, profesionales y técnicos altamente calificados, analistas simbólicos o procesadores de información, con empleo seguro y elevada remuneración.
2. A este núcleo empresarial los asiste una periferia de trabajadores contingentes: auxiliares a tiempo parcial, temporales y contratados eventualmente o por servicios⁷.
3. Un tercer escalón se estructura a través de la internalización del trabajo en la red de subcontratistas que aportan servicios o componentes a la producción final.

⁷ Adicionalmente, existe una fuerza de trabajo sombra (*shadow-labour forcé*) de trabajadores de la esfera simbólica... el de los *call centers*.

El crecimiento de la tecnología de la información, permite la creciente codificación del conocimiento reduciendo la necesidad de contacto físico entre los productores y los consumidores, de

Cabe destacar que en los países desarrollados, la fuerza de trabajo flexible o contingente, es decir la que está empleada a tiempo completo (el *trabajo-empleo*) y sin un contrato permanente, es ya un tercio del total. En el Reino Unido son un 38%, en Estados Unidos de América más de un 25%; en Francia, autoempleados, temporales y trabajadores de tiempo parcial sumaban 36.2% a principios de los noventa. España tiene más de un 30% de temporales, la mayor proporción de la Unión Europea. Incluso en Japón el (empleo de por vida) no es más que un tercio del total, y sólo en las grandes compañías, el resto trabaja sometido a la flexibilidad laboral en la red de pequeñas y medianas empresas (PYME) de apoyo, factor esencial de la competitividad japonesa desde hace tiempo (Jáuregui, Egea y De la Puerta, 1998: 103-104).

El modelo laboral del nuevo siglo convierte una parte del trabajo en *just-in-time*, tanto fuera como dentro de la organización. Estamos viviendo de manera plena los sistemas de trabajo flexibles y el trabajo a distancia. Día a día, gracias a las TIC's y a las nuevas formas de organización que son horizontales y flexibles, el trabajo se realiza fuera de las organizaciones (proceso permanente de *despersonalización organizacional*).

Como señalan algunos investigadores, en el año 2000 había 55 millones de personas en todo el mundo trabajando con la computadora fuera de sus centros de trabajo, siendo más del 20% tanto trabajadores móviles (técnicos de servicio, vendedores, ejecutivos o supervisores de redes comerciales) como teletrabajadores. Estos últimos, de tiempo parcial o de tiempo completo, podrían llegar a ser el 25% del total de trabajadores en los países desarrollados en los próximos años. Según una estimación para el 2010, un 25% de las 100 primeras firmas británicas habrán reducido sus plantillas centrales permanentes a la mitad. Gracias a la reducción de costes de las TIC's, las empresas tendrán fuerzas de trabajo móviles, teletrabajadores en casa o semiteletrabajadores. El trabajo no se valorará por el tiempo pasado en la oficina sino por su cantidad y calidad (Jáuregui, Egea y De la Puerta, 1998: 105).

los que los *call centers* son el ejemplo perfecto, pueden ser ubicados en cualquier parte. El trabajo es abaratado por la rutinización de las tareas existentes; las tareas sometidas a la reingeniería pueden entonces moverse a lugares en los que los salarios son más bajos.

En el 2002, el 3% de la fuerza de trabajo norteamericana y el 1.3% de la europea se dedicaban a trabajar en *call centers*, también denominados "fabricas del futuro"... (Clegg, 2007; 151-152).

En este contexto, estamos en presencia de un escenario donde se está construyendo una sociedad en la cual existen dos tipos de personajes: los que tienen y los que no tienen acceso a la información y conocimientos para manejarla.

Entramos a una era en la que a la *tecnología se le puede tildar de ser la culpable de la discriminación laboral y del desempleo*. Mientras que los *hiperprofesionales* con empleo permanente son la nueva élite que puede tener todo – los trabajadores de excelencia, no exentos de sufrir los costos de la excelencia o la postmodernidad⁸ –, los que tienen el poder económico y de decisión, son profesionales que sirven a las organizaciones globales para llevar a cabo sus estrategias y lograr sus objetivos; como señala Clegg (2007) :

“No hay duda de que la globalización difunde ciertos valores y adhesiones universales a través del mundo de productos de marcas de consumo global. Rolex, Chivas Regal y Porche indican éxito precisamente en todos los idiomas. Todos los jóvenes que son analistas de la simbología global, que trabajan en la semiótica del dinero, los filmes o las palabras, reconocerían tal simetría...esta gente son investigadores científicos, ingenieros profesionales, ejecutivos en relaciones públicas, banqueros, inversionistas, abogados, corredores de bienes raíces y creativos; contadores, consultores en administración, finanzas, energía, armamento, agricultura y arquitectura; especialistas en administración de la información y desarrollo organizacional; estrategias en planificación, cazadores de cerebros corporativos y analistas de sistemas así como ejecutivos publicitarios, estrategias de la mercadotecnia, directores de arte, arquitectos, cinematografistas, editores de cine, productores de diseño, editores, escritores y redactores, periodistas, músicos, productores de televisión y cine; y también algunos profesores universitarios globales, como nosotros”..

La contraparte son los individuos no calificados, que están destinados a servir a la nueva élite profesional como contingentes (*trabaja-*

⁸..... personas que habían estado durante gran parte de su vida llenas de entusiasmo, de energía y de optimismo empiezan a sentirse apáticas y sin vitalidad. Su energía se transforma en abulia, su entusiasmo en cólera y su optimismo en desesperanza. Este mal vendría dado por la sociedad en que vivimos. Parece derivarse de la lucha constante que sostenemos para dar un sentido a nuestra vida; los ideales de excelencia que caracterizan a nuestra sociedad serían la causa directa (Aubert y De Gaulejac, 1993: 143).

dores temporales de servicios) o periféricos en el trabajo, o en la calle para ser sus camareros y empleados en establecimientos de comida rápida o en pizzerías a domicilio, cajeros y vendedores de los comercios de convivencia, personal de limpieza y seguridad de sus edificios de oficinas y sus residencias, cuidadores de sus niños y ancianos; los servicios tradicionales de bajo nivel, poco calificados y mal pagados son el sobrante laboral de la sociedad del conocimiento y la información⁹.

En la nueva sociedad del conocimiento y la información, crecen con más intensidad tanto las ocupaciones intensivas en conocimiento como aquellas otras que entrañan un alto contenido de servicio y de interacción personal. Los trabajadores de servicios son grandes contingentes que se dedican a dar soporte y a realizar las tareas pesadas y que no requieren del apoyo de las TIC's pero que son necesarias para lograr los fines de las nuevas organizaciones flexibles. Los *trabajadores de los servicios* son un grupo tan numeroso hoy como lo fueron los trabajadores industriales en su apogeo hace algunas décadas.

La aseguradora Metropolitan Life Insurance Company estima que en promedio un millón de trabajadores norteamericanos faltan al día a su trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés. Por otra parte, un 75% de los trabajadores ocupados describen su trabajo como estresante y creen que, la presión ha aumentado de forma constante en los últimos años. Asimismo, en el Reino Unido se pierden 40 millones de horas al año por el estrés¹⁰ y el agotamiento. En Japón, donde se trabaja cerca de 2,000 horas al año, las nuevas enfermedades laborales provocadas por el exceso y la intensidad del trabajo, han provocado una patología para la cual el gobierno ha acuñado un término: *karoshi*. Según el Instituto de Salud Pública de Japón, el *karoshi* es una condición debida a prácticas de trabajo psicológicamente insanas que perturban

⁹ El flujo internacional de profesionales expertos inmigrantes y trabajadores del conocimiento ayuda a crear un mercado global de trabajo en un creciente número de ocupaciones, no solamente en aquellas glamorosas (Clegg, 2007: 151).

¹⁰ La fatiga física generada por ir al ritmo de la vieja economía industrial está quedando eclipsada por la fatiga mental generada por el ritmo del nanosegundo en la nueva economía basada en la información. De acuerdo con lo establecido en un estudio realizado por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), los trabajadores administrativos que emplean normalmente computadoras sufren en exceso serios y preocupantes problemas de estrés (Rifkin, 1996: 227).

los ritmos normales de la vida y el trabajo, lo que conduce a una acumulación de fatiga en el cuerpo, a una condición crónica de estar continuamente sobrepasado por el trabajo.

Contrario a lo que se podría pensar, la gente profesional y que tiene un trabajo estable, percibe ingresos altos, pero el costo de ser de la élite de la nueva sociedad global e informática, es alto, ya que se enfrentan a enfermedades nuevas como la fatiga laboral, el insomnio y el estrés que en muchas ocasiones pueden tener consecuencias lamentables. Pero la otra cara de la moneda es la de grandes contingentes de desempleados o trabajadores temporales o periféricos que no tienen ingresos económicos o que son muy bajos y de manera no permanente y los cuales en la mayoría de las ocasiones pasan a formar parte de la infraclase¹¹.

El empleo y los jóvenes en el mundo global

La incorporación al mercado de trabajo es una de las transiciones más relevantes en la trayectoria de los individuos. En una sociedad en la que los medios necesarios para la subsistencia y el bienestar deben ser adquiridos con recursos monetarios, contar con un empleo remunerado se vuelve imprescindible.

Las condiciones precarias de trabajo en las que se encuentra millones de jóvenes sugiere un panorama inquietante sobre las circunstancias en las que se encuentran dentro y fuera del espacio laboral, así como sobre los mecanismos de los que se tendrán que valer para satisfacer sus necesidades y responder, a la vez, a un mundo que en lo local y lo global, implica cada vez mayores requisitos y exigencias para la juventud¹².

¹¹ “... la infraclase, esta definición conductista abarca a los pobres que abandonan la escuela, no trabajan, y en el caso de las mujeres jóvenes, a las que tienen bebés sin el beneficio del matrimonio y dependen del bienestar social. La infraclase definida por su comportamiento incluye también a los sin techo, los mendigos y pordioseros, los pobres adictos al alcohol y las drogas y a los delincuentes callejeros. Como el término es flexible, los pobres que viven en ‘viviendas sociales’, los inmigrantes ilegales y las pandillas adolescentes suelen incluirse en esa categoría. De hecho la flexibilidad de esa definición conductista se presta a que el término se convierta en un rótulo que puede emplearse para estigmatizar a los pobres, sea cual fuere su comportamiento” (Bauman, 2007: 167).

¹² www.conapo.gob.mx/publicaciones/juventud/capitulos/04.pdf Consultada el 10 de enero de 2011.

Desde hace mucho tiempo se habla que los grandes cambios de la sociedad y del mundo la deben realizar los jóvenes, en la actualidad no es la excepción, las organizaciones flexibles buscan jóvenes altamente calificados que dominen las TIC's y las nuevas ciencias de la gestión. Como ya se ha señalado, las organizaciones están en procesos de flexibilización, ajustes estructurales y rediseñándose para ser competitivas en el mundo global; esto, aunado a la crisis económica de los últimos años ha generado un desempleo como nunca se imaginó. Lo anterior ha marginado laboral y socialmente a los jóvenes, a quienes es común escuchar llamarlos como, *delincuentes juveniles, jóvenes descarriados, drogadictos, inmigrantes, marginados* y una infinidad de calificativos debido a que están inmersos en gran medida en los contingentes de desempleados o de los trabajadores temporales y de servicios o en la economía informal o el autoempleo.

El informe "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010" dice que, a finales del 2009, de los 620 millones de jóvenes económicamente activos entre 15 y 24 años a nivel mundial, 81 millones estaban desempleados – el número más alto en la historia –. Esto representa 7.8 millones más que en 2007. Mientras tanto, la tasa de desempleo juvenil aumentó 11.9 por ciento en 2007 a 13 por ciento en 2009¹³.

Las tasas de desempleo juvenil aumentaron en 4,6 puntos porcentuales en las economías desarrolladas y la Unión Europea entre 2008 y 2009; y en 3,5 puntos en Europa central y sudoriental. Estos son los mayores aumentos anuales en las tasas de desempleo juvenil jamás registrados en ninguna región. La tasa de desempleo juvenil de 17,7 por ciento en 2009 en las economías desarrolladas y la Unión Europea es la más alta jamás registrada en esta región desde que se dispone de datos regionales.

En la mayoría de las regiones, las mujeres jóvenes continúan siendo las más golpeadas por el desempleo.

Los hombres jóvenes se vieron más afectados sólo en las economías desarrolladas y la Unión Europea. En estos países, el aumento en la

¹³ www.ilo.org/global/about-the-ilo/press.../index.htm - Consultada el 18 de enero de 2011.

tasa de desempleo juvenil masculino entre 2007 y 2009 fue de 6,8 puntos porcentuales, comparada con 3.9 puntos para las mujeres jóvenes¹⁴.

El ámbito rural es, en general, un espacio de mayores desventajas para los jóvenes, debido a que brinda, por un lado, menores oportunidades para estudiar y, por el otro, implica mayores presiones para que los jóvenes trabajen o se incorporen a las actividades del hogar. En 2009, en la ciudad, aproximadamente 40 por ciento de los jóvenes estaba dedicada a estudiar, mientras en el campo dicha proporción llegó apenas a un 23.4 por ciento¹⁵.

De este modo, las percepciones más comunes de los jóvenes son que cada vez resulta más difícil conseguir trabajo y que, además, las dificultades no concluyen al encontrarlo ya que los primeros empleos se caracterizan por un alto grado de precariedad y discontinuidad. El problema inicia, cuando se les exige formación, experiencia y juventud, lo cual es contradictorio, en tanto que es difícil obtener esa experiencia, cuando no se les ofrecen muchas oportunidades para adquirirla. Es por ello, que ya no quieren empleos rutinarios y poco interesantes, con horarios que no les permiten estudiar y sólo obtener salarios precarios.

En muchos países los gobiernos están en proceso de creación e instauración de reformas laborales, que sólo benefician a las grandes corporaciones y legitiman el trabajo de servicios – que la mayoría de las ocasiones es temporal –, y el autoempleo. Por ejemplo, las reformas en curso en América Latina, referidas a la desregulación del mercado de trabajo, siembran descontento en los jóvenes e incertidumbre por su futuro. La flexibilidad laboral, en cuanto a tiempo de contratación, es una preocupación constante y muchos de ellos, especialmente de aquellos del nivel socioeconómico más bajo, aspirarían a tener un trabajo fijo, el cual cada vez es más escaso y cuando se obtiene no se logra la remuneración que tienen como expectativa.

¹⁴ http://www.imjuventud.gob.mx/contenidos/condusef/BOLETIN_empleo.pdf Consultada en enero de 2011.

¹⁵ www.conapo.gob.mx/publicaciones/juventud/capitulos/04.pdf Consultada el 10 de enero de 2011.

Los trabajos por tiempo indefinido – trabajo empleo –, son pocos; ante este escenario, los jóvenes, perciben el mercado laboral como el escenario de sucesivas pruebas a las que deberán someterse. Tienen presente que hay que actualizarse constantemente para mejorar sus posibilidades de empleo, tienen muy claro el valor de la educación y la capacitación. Sin embargo, sus percepciones sobre la formación son contradictorias. La consideran importante, siendo la única esperanza para mejorar sus condiciones laborales y de vida; pero al mismo tiempo, están muy conscientes de la devaluación que ha sufrido la educación en los últimos años. Saben que actualmente, para conseguir trabajos no calificados es necesario tener estudios al menos de bachillerato y que para obtener un trabajo calificado requieren tener un título de nivel licenciatura o un posgrado.

Están conscientes también de que requieren un trabajo permanente y bien remunerado para tener ingresos y poder comprar ropa, accesorios, un coche, poder divertirse o iniciar un proceso de acumulación centrado en ellos mismos, aunque a veces se sienten culpables por tener esas prioridades. No obstante lo anterior, cada vez menos jóvenes prefieren la dependencia laboral, que les puede proporcionar cierta estabilidad a cambio de la pérdida de márgenes de libertad y de tener incluso que soportar malos tratos. Saben que el trabajo independiente es sinónimo de libertad, significa no tener jefes que los maltraten, no depender de otros, tener un horario más flexible, tienen una cultura laboral diferente a las generaciones que los anteceden. Conocen las dificultades que conlleva un trabajo independiente: como son la necesidad de un capital aunque sea pequeño, el riesgo de perderlo y la exigencia de autodisciplina.

Por ello, diversos estudios sugieren diversas problemáticas que enfrentan los jóvenes con respecto al trabajo, como son: buscar empleo una vez terminada la universidad, estudiar y trabajar al mismo tiempo, inserción laboral temprana y estudios tardíos, vivir y trabajar en las calles, vivir y trabajar en el sector rural, ser mujer y trabajar. Debe señalarse, que para quienes tienen acceso a los estudios, el trabajo es una forma de ascenso social en que la competitividad juega un papel fundamental y las influencias son una manera rápida de acceder a un empleo, para luego promoverse laboralmente.

La mayoría de los empresarios privilegian ante todo la experiencia en detrimento de la formación y, sin embargo, los jóvenes continúan valorándola, en tanto que las organizaciones más importantes requieren de gente con una alta formación profesional, lo cual las hace más competitivas en el mercado laboral. En cambio, para quienes por diversos motivos no han tenido acceso a la educación o no pudieron concluir los niveles básicos de enseñanza o para quienes se encuentran en el sector rural, el trabajo es una manera de sobrevivir que no garantiza la movilidad social, pues las probabilidades de conseguir empleos fijos, con una remuneración aceptable y con prestaciones sociales, son cada vez más limitadas.

La educación sigue siendo el eje básico para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. El objetivo de una buena educación debería ser el de formar a los estudiantes como personas completas, capaces de desenvolverse y enfrentar los desafíos que presenta la vida adulta. Una educación de calidad, además de facilitar la entrada en el mundo laboral, incrementa también las posibilidades de movilidad social. Es por ello, que la educación se ha convertido en uno de los pilares básicos y fundamentales para el desarrollo económico y social. Como es obvio, sin un contexto favorable que genere una demanda laboral dinámica de una fuerza laboral educada, no se puede aprovechar este potencial de la educación; por otra parte, sin educación de calidad tampoco es posible aprovechar las oportunidades que ofrece la evolución del aparato productivo. Sin embargo, en los sistemas educativos, principalmente de los países en vías de desarrollo, en específico latinoamericanos, la población que tiene acceso a la educación pública cada vez es menor, porque va en decremento el presupuesto que destinan los gobiernos a este rubro, con la justificación de que los Estados están en una crisis fiscal permanente.

Por otra parte, la educación privada es muy cara y elitista, y sólo permite el ingreso a sectores de la sociedad que cuentan con altos ingresos económicos. Un claro ejemplo de lo anterior, es lo que señaló el rector de la Universidad Nacional Autónoma de México:

“Las condiciones actuales para la juventud en México son preocupantes y su panorama a futuro es complicado...de acuerdo con datos del Consejo Nacional para la Evaluación de Política de

Desarrollo Social (Coneval), cuatro de cada cinco mexicanos de entre 12 y 29 años viven en condiciones de pobreza o vulnerabilidad... es una vergüenza que haya 7.5 millones de jóvenes mexicanos que ni estudian ni trabajan (ninis) y lo que resulta aún peor es que de éstos, 6 millones son mujeres. Exigió una política gubernamental más contundente que considere como prioridad nacional a este sector, que es el futuro del país. Confió que las transformaciones mundiales las impulsará la juventud” (Olivares, *La Jornada*, 13 de agosto de 2010, página 11).

A pesar del panorama pesimista que se describe, debe recordarse que en el año 2009, cuatro de cada diez personas entre 15 y 24 años de edad realizaba alguna actividad económica de manera exclusiva; poco más de tres de cada diez tenían como única ocupación estudiar, uno de cada seis se dedicaba al trabajo doméstico, dos de cada cien trabajaban y estudiaban y apenas uno de cada cien reportaba no trabajar ni estudiar¹⁶.

En la mayoría de los países de Latinoamérica se ha decretado un aumento del número de años de asistencia mínimo obligatoria a la escuela, no obstante, el problema de la deserción escolar es bastante común, y estudios al respecto demuestran que es debido principalmente a problemas de índole económico y algunos sociales. En consecuencia, esta población de niños o jóvenes sin educación básica o completa, acaban convirtiéndose en los más vulnerables y más propensos a ser excluidos socialmente, ya que por su falta de conocimiento les resulta más difícil insertarse en el mundo laboral en forma productiva. Como indica Manuel Castells:

“Un clamor de alarma social surge de las escuelas, los hogares y los vecindarios. Ya no hay quién los aguante, se dice. A los jóvenes de ahora. No hay respeto, no hay disciplina. Consumismo, libertinaje, alcohol, sexo, drogas y, a veces, violencia. La crónica mediática de sucesos se alimenta de este temor creciente y lo retroalimenta. Una niña de 14 años pateó a su madre en plena calle, otra le corta el dedo a su maestra de un portazo tras ser expulsada de la escuela. Las pandillas de adolescentes proliferan y amedrentan copiando atuendos y actitudes del cine norte-

¹⁶ <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/juventud/capitulos/04.pdf> Consultado en enero de 2011.

americano... Y, claro está, se estudia cada vez menos y, frente a las dificultades de trabajo y vivienda, muchos jóvenes y menos jóvenes se apalancan en el hogar familiar, frecuentemente convertido en hotel de paso.....La mayor parte del dinero que gastan se va en ropa, bares, discotecas, cine y tabaco. En suma: es una juventud consumista y que en una alta proporción tiene el ocio nocturno como centro de su actividad de tiempo libre” (Castells, 2008).

Para poder hacer una lectura objetiva de los cambios que se encuentran en proceso en América Latina y de sus impactos en la vida de las personas, es necesario hacerlo desde la visión de los jóvenes, la cual, por una parte, nos describe una serie de transformaciones que se sintetizan en una nueva conciencia y situación del trabajo, mientras por otra, persisten y se agudizan la precariedad, la discriminación y una creciente población de marginados.

Se está dando un fenómeno que consiste en que como los padres ya no encuentran trabajo, sus hijos tienen que salir a buscarlo más tempranamente, o también cuando los padres intentan migrar fuera del país con los consiguientes costos de una ruptura familiar. Este cambio genera en las familias incertidumbre, angustia y desconcierto por el futuro, puesto que son situaciones que tienden a generalizarse, a partir del cierre de organizaciones, la reducción permanente del sector público, por políticas de adelgazamiento estatal del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, así como la decadencia de los trabajos agrícolas y la apertura comercial.

La tasa de participación económica (TPEA) de los jóvenes, es decir, el porcentaje de población que participa en la producción de bienes y servicios, se ha reducido de manera constante durante la última década, al pasar de 50.0 a 43.7 y 41.2 por ciento, del año 2000 al 2005 y 2009, respectivamente. Esta situación parecería favorable si se relaciona con la ampliación de la oferta educativa de las últimas décadas. Así, los jóvenes reducen su participación económica, pero se insertan con mayor fuerza en el sistema educativo. Sin embargo, junto a esta reducción en la participación económica, el porcentaje de población que sin estar ocupada ha buscado incorporarse a alguna actividad económica [la tasa de desocupación abierta (TDA)] ha incrementado una y hasta dos veces su tamaño, al pasar de 3.4 a 6.6 y 10.0 entre los años 2000, 2005 y 2009. Lo cual resta optimismo al argumento

presentado antes, ya que indica que el descenso en la participación también está afectado por el crecimiento en el desempleo¹⁷.

CUADRO 1. TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA POR CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS SELECCIONADAS, 2000, 2005 y 2009

Características	2000	2005	2009
Total	50.0	43.7	41.2
Grupo de edad			
15 a 19	41.4	33.1	30.2
20 a 24	60.3	56.7	54.5
Sexo			
Hombres	66.2	57.6	53.9
Mujeres	34.8	30.8	28.8
Estado civil			
Unidos	48.7	47.6	46.9
Alguna vez unidos	62.0	60.8	61.4
Soltero	50.3	42.5	39.6
Escolaridad			
Primaria incompleta	60.6	52.9	47.6
Primaria completa	61.8	43.6	38.1
Secundaria completa	50.3	42.6	40.5
Medio Superior y Superior	40.5	43.1	44.1
Lugar de residencia			
Rural	54.3	46.8	45.3
Urbano	48.7	42.9	40.1

Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Durante las últimas décadas, los mercados de trabajo latinoamericanos han experimentado profundas transformaciones que efectuaron la inserción laboral de los jóvenes. Economías con bajas y volátiles tasas de crecimiento, mercados con creciente presión competitiva, nuevas tecnologías que tienden a acelerar y profundizar el intercambio de mercancías e información, así como las reformas orientadas a incrementar la eficiencia de los mercados, dejaron huellas en el nivel del empleo y sus características. Especialmente durante la serie de crisis iniciadas a finales

¹⁷ www.conapo.gob.mx/publicaciones/juventud/capitulo/04.pdf
de 2011.

Consultada el 10 de enero

CUADRO 2. TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA POR CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS SELECCIONADAS, 2000, 2005 y 2009

Características	2000	2005	2009
Total	3.4	6.6	10.0
Grupo de edad			
15 a 19	3.9	7.0	10.4
20 a 24	3.1	6.3	9.8
Hombres	3.3	6.1	9.7
Mujeres	3.6	7.4	10.6
Estado civil			
Unidos	1.9	3.6	6.7
Alguna vez unidos	4.9	9.5	10.0
Soltero	3.8	7.4	10.9
Escolaridad			
Primaria incompleta	1.9	4.8	5.0
Primaria completa	2.0	6.9	7.9
Secundaria completa	3.9	9.1	10.4
Medio Superior y Superior	4.9	0.0	11.9
Lugar de residencia			
Rural	1.3	3.1	5.0
Urbano	4.2	7.6	11.5

Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

de los años noventa, se ha observado una débil expansión del empleo, y sobre todo del empleo asalariado formal (*trabajo-empleo*), lo que ha restringido el acceso a ocupaciones productivas para nuevos contingentes de la fuerza laboral. En consecuencia, el desempleo juvenil subió de manera preocupante y descendió la proporción que logró insertarse en el sector formal de la economía.

Se confirma el supuesto de que el avance tecnológico favorece la contratación de jóvenes, pero que al mismo tiempo es limitado, tanto por parte de la oferta como de la demanda, lo cual lleva a que muchos de ellos acepten salarios muy bajos para sobrevivir que no les permiten satisfacer sus necesidades básicas¹⁸.

¹⁸ La poca movilidad en el mercado laboral debido a que la gente retrasa su jubilación por la precariedad de las pensiones, la falta de una política industrial y de vinculación con el sector educativo, así como el desmantelamiento del campo explican la sobreoferta de trabajadores jóve-

Son mayoritariamente los adultos quienes enfrentan obstáculos para el acceso a nuevos empleos con alta o media demanda de manejo tecnológico. Un reflejo de este sesgo “pro joven” es la preferencia por contratar jóvenes en lugar de adultos, siempre y cuando tengan experiencia laboral y capacitación técnica, la cual no es fácil obtener en organizaciones formales.

Actualmente para la juventud, el matrimonio y la familia propia no son objetivos prioritarios, por lo que dedican mucha energía a la construcción de trayectorias laborales con las que pueden cumplir sus sueños. Una de las más recientes tendencias es que muchas mujeres jóvenes resaltan y valoran el grado de autonomía que el ingreso laboral propio les puede brindar y optan por retrasar la formación de una familia impulsando un evidente cambio en los papeles de género. Las urgencias económicas, laborales y la inestabilidad de los ingresos también tienden a retrasar la decisión de formar una familia, de manera que ambos procesos se refuerzan mutuamente.

Debe quedar claro que aunque la sociedad actual provoca que millones de jóvenes no estudien ni trabajen y que, en muchos casos, se acerquen a los vicios y peligros de esta nueva sociedad, entre ellos caer en las entrañas de las organizaciones criminales y de la drogadicción¹⁹,

nes que hay en México, que los obligan a aceptar “salarios de hambre” y un nuevo tipo de esclavitud en tanto carecen de seguridad social y otros derechos laborales, aseveraron especialistas investigadores en economía laboral de diversas instituciones.

“Los empresarios son los principales responsables de la generación de empleos, pero pese a todas las facilidades que las autoridades les han brindado, como la exención de impuestos o la creación de grandes parques industriales con presupuesto público y todos los servicios, no lo han hecho ni porque los jóvenes les reditúan utilidades, ya que se rigen por una visión cortoplacista para obtener ganancias inmediatas”, aseveraron Alejandro Vega y Gustavo Rodarte, presidente ejecutivo del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF).

“Los jóvenes menos calificados tienen más oportunidades de conseguir un empleo que quienes poseen un posgrado, aunque los trabajos actuales constituyen un nuevo tipo de esclavitud, porque uno debe sujetarse a horarios móviles, salarios por hora y muy bajos, sin prestaciones sociales”, ejemplificó Bouzas.... el desempleo se ha agudizado porque no se han creado nuevas plazas y no hay movilidad en el mercado laboral, por ello los jóvenes han sido los más afectados por el desempleo en la reciente crisis financiera (González, *La Jornada*; viernes 13 de agosto del 2010, página 2).

¹⁹ En el contexto del día internacional de la juventud y ante el hecho de que México cuenta con el mayor número de adolescentes en su historia – casi 35 millones – , se reconocieron culpas, omisiones y se hicieron nuevas promesas para el sector, pero también se emitieron informes que

también grandes contingentes de jóvenes se encaminan a diversas posibilidades como: convertirse en emprendedores (creadores de nuevas organizaciones), el estudio y la investigación permanente.

Un aspecto sobresaliente de las últimas décadas y característico de la actualidad es la incorporación a organizaciones sociales, la mayoría de ellas sin ánimo de lucro, sin embargo, en muchas de ellas no es muy claro el objetivo principal y de dónde provienen sus recursos.

Muchos jóvenes que no encuentran trabajo formal, se integran de manera parcial o total a este tipo de organizaciones, con la finalidad de lograr mejoras sociales para la población; seguridad, disminuir la delincuencia, ayudar a enfermos con padecimientos sistémicos, apoyo a madres solteras y niños huérfanos, ayudar a las personas de la tercera edad, como vigilantes de que las autoridades y sistemas gubernamentales sean menos corruptas, derechos humanos, programas ecológicos y sustentables²⁰, entre otros.

Reflexiones finales

En el mundo global y postmoderno las condiciones del *trabajo-empleo* que se vivieron desde principios del Siglo XX hasta finales de la década de 1970, han cambiado totalmente.

“no endulzaron” la situación que enfrentan, sobre todo ante las circunstancias de la guerra contra el narcotráfico y el avance de los grupos delincuenciales.

Miguel Concha, director del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Victoria, señaló que la falta de oportunidades, sobre todo educativas, aunada a la crisis económica, ha convertido a los jóvenes en “presas fáciles” de organizaciones criminales que los reclutan cada vez de menos edad. Muchos se suman, o los suman, a las filas del narcotráfico como única opción para tener un ingreso y un futuro, aunque sea corto, pero menos desafortunado (Gómez, Méndez y Velasco, *La Jornada*, viernes 13 de agosto del 2010, p. 12).

²⁰ El tercer sector – o tercer sistema, como le llaman algunos autores – representa en Estados Unidos el 6% de la actividad y el 9% del empleo. En este país hay 1,400,000 organizaciones sin ánimo de lucro cuyo objeto es proporcionar un servicio o promover una causa.

En el Reino Unido, el 39% de la población participa de una u otra forma en más de 350,000 asociaciones y organizaciones de voluntarios que movilizan el 4% del PIB británico.

A finales de los años ochenta en Alemania había más de 300,000 organizaciones de voluntarios –un tercio de ellas vinculadas a las iglesias – que ocupaban a más gente que todo el sector agrícola, un 4% del empleo total–.

Hoy la sociedad está basada en el conocimiento y en las TIC's. Las organizaciones requieren menos personal manual y de actividades rutinarias; cada día se reinventan y se reestructuran para ser más flexibles y más delgadas (horizontales), su prioridad es tener trabajadores altamente calificados y que manejen las TIC's. Debe resaltarse, que ello ha originado que en las últimas tres décadas el empleo calificado en TIC's, casi se ha triplicado en la industria del software y los servicios informáticos. Por lo anterior, se puede afirmar que las TIC's han aumentado de tal forma el volumen y el flujo de información y han acelerado el ritmo de trabajo (tanto en las áreas de producción como de oficina), que han hecho aparecer los síntomas de nuevas enfermedades como, fatiga, tensión, irritabilidad ocasional, problemas de visión, y en general el estrés que provocan el manejo y proceso de grandes volúmenes de información y la velocidad de los cambios en ésta; enfermedades que aparecieron en las dos últimas décadas del siglo pasado y que son las dominantes en el inicio del siglo XXI, son el costo de la excelencia del nuevo mundo y las organizaciones flexibles del que nos hablan Aubert y De Gaulejac (1993).

Las nuevas condiciones sociales y económicas del mundo global, la reestructuración de las organizaciones, y el auge tecnológico están llevando a un adelgazamiento de éstas, proceso que se conoce también como "*despersonalización de las organizaciones*", propiciando que diversos trabajos como los de comercialización y cobranzas se realicen por medio de *call centers* – agencias externas que flexibilizan la dinámica de las organizaciones –, lo que precariza el trabajo, en tanto que sólo otorgan empleos temporales, sin prestaciones sociales y de baja remuneración para los individuos (*trabajo-servicio*).

En Japón, las organizaciones de ayuda mutua vecinal – surgidas durante la guerra por afiliación obligatoria– agrupan hoy voluntariamente al 90% de las familias. Las llamadas *koeki hojin* – asociaciones benéficas basadas en el trabajo voluntario– suman 23,000, están públicamente registradas y trabajan en campos tan diversos como el arte, la beneficencia religiosa o la investigación científica para causas humanitarias.

Una encuesta del Centro de Estudios del Cambio Social (CECS), en España, llamaba la atención sobre el nuevo y creciente fenómeno de las organizaciones voluntarias de la solidaridad –190,000 registradas cubriendo los más diversos cometidos– y revelaba que en 1991 dos de cada tres españoles habían dado dinero a algún servicio de solidaridad social. Las ONG españolas dedicadas a servicios sociales agrupan a 300,000 voluntarios. Lo nuevo – señalaba el informe del CECS – no es la solidaridad ciudadana de los particulares, sino su capacidad de hacerse oír como voz pública (Jáuregui, Egea y De la Puerta, 1998: 406–407).

Con el uso que realizan las organizaciones de las TIC´s, es posible la contratación exterior (*outsourcing*) de toda clase de servicios, como son: programación informática, contabilidad, asesoría fiscal, legal o financiera, procesamiento de nóminas o reservas, etcétera, los cuales se realizan hoy en día a nivel global. De este modo, se puede afirmar que ésta es la era de los *call centers* y los *outsourcing*, que cada vez hacen más precario el trabajo y que socialmente no resuelven el gran problema de empleo que existe en la actualidad. La gente realiza trabajo a distancia (cuando está capacitada en TIC´s y tiene una computadora y sus accesorios en casa), que es una modalidad del mundo actual, está autoempleándose (básicamente en el sector informal), o en trabajos temporales que no ofrecen expectativas de superación económica y social.

El ser humano, de diferentes formas y para su superación social e individual, siempre deseó tener una menor carga de trabajo en sus organizaciones, se pensó que con el avance tecnológico esto sería posible y podría dedicar menos tiempo al trabajo y más a las cuestiones personales o a las bellas artes pero, paradójicamente, la carga laboral se convirtió en una “*carga cero*”, mejor conocida como desempleo o empleo temporal sin prestaciones sociales – *trabajo servicio* –.

Existen en el mundo millones de personas desempleadas, liberadas del trabajo, pero también sin ingresos económicos ni prestaciones sociales (seguros médicos, ayudas para casa y auto y apoyos económicos, entre otros) que las organizaciones tradicionales y de la modernidad otorgaban a sus trabajadores – *trabajo empleo* –.

Actualmente, muchos trabajadores pasan a formar la clase de los marginados, de los desposeídos, entre ellos grandes contingentes de jóvenes, quienes no tienen acceso o no pueden consumir la gran diversidad de productos y servicios que ofrecen las organizaciones transnacionales y globales en nuestros espacios locales, el consumo sólo es para los dueños o los profesionales y expertos de las organizaciones. Muchas personas, entre ellos jóvenes dinámicos y con una claridad social, se han dado cuenta que las organizaciones no gubernamentales, los movimientos sociales o las causas más diversas, el cooperativismo, las asociaciones por una causa o para la autoayuda, el voluntariado, etc., surgen hoy con fuerza por todas partes. Saben que son actividades más allá del *trabajo-empleo*, que constituyen un entramado asociativo de

creciente peso en la vida social, cultural y política de los países y una forma eficaz de los ciudadanos de hacerse oír como voz pública.

Es importante destacar, que en este documento se pone atención en los jóvenes y la problemática social que enfrentan en la actualidad en relación con el trabajo, no debe olvidarse que ellos son el futuro de los países y del mundo y que son los que podrán transformarlo a una sociedad más justa y plena.

Hay que diseñar y llevar a cabo políticas públicas y dedicar presupuestos que permitan que la mayoría de los jóvenes tengan acceso a la educación de alto nivel y de calidad, así como crear empleos permanentes y con prestaciones sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala al respecto, que se tienen como principales retos:

1. Promover leyes y políticas propicias que apoyen la creación y crecimiento de empresas y que generen empleos de calidad.
2. Apoyo y promoción de una cultura empresarial.
3. Desarrollo de la capacidad para la prestación de servicios de apoyo .

No poner atención en la juventud y no permitirle su acceso a organizaciones formales, provoca problemas como la drogadicción, la delincuencia, el alcoholismo, su incorporación a las organizaciones criminales o los cárteles de la droga, la desintegración familiar, y en general, incrementar la población de los marginados sociales. Existe también el riesgo de un impacto negativo en lo psicológico asociado con la falta de motivación y la inactividad prolongada.

Finalmente debe recordarse que la crisis económica de los últimos años, es una recomposición del sistema capitalista, del paso de un capitalismo industrial (pesado) a un capitalismo postmoderno (ligero), por lo tanto, el desempleo y la aparición de nuevas formas de trabajo van a continuar, van a ser una constante de esta nueva era. De acuerdo con Rifkin (1996) “*es el fin del trabajo*, del trabajo como lo vivieron generaciones anteriores (del *trabajo-empleo*) y la instauración de nuevos sistemas de trabajo (del *trabajo-servicio*)”.

²¹ www.cka.com.mx/conferencias05/Regina_Galhardi.doc

Consultada en enero de 2011.

Bibliografía

Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El costo de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Ed. Paidós, Barcelona España, 285 páginas.

Bauman, Zygmunt (2007). *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina, 205 páginas.

Clegg, S. (2007). “Encontrando sentido a la globalización en la teoría de la organización”, en (varios) *Estudios organizacionales y asuntos globales*, UAM, México, páginas 133-169.

Jáuregui, R., Egea, F. y De la Puerta, J. (1998). *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo: La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Ed. Paidós, Barcelona España, 463 páginas.

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Ed. Paidós Ibérica.

Fuentes electrónicas

El Economista online (2009). “En México el desempleo tiene rostro joven”. Febrero, (<http://eleconomista.com.mx>).

Muñiz González, R. Marketing en el siglo XXI, “Técnicas de ventas y comunicación comercial”, capítulo 8. <http://www.marketing-xxi.com/> Consultado en agosto de 2010.

Castells, Manuel (2008). “Juventud descarriada”. <http://jaquevedo.blogspot.com/2008/05/juventud-descarriada-pormanuel.htm/> Consultado en enero de 2011.

“La crisis económica mundial causa un aumento sin precedentes en el desempleo juvenil, dice la OIT”. www.ilo.org/global/about-the-ilo/press.../index.htm Consultado en enero de 2011.

“Capítulo 4. Los jóvenes y el mundo del trabajo” <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/juventud/capitulos/04.pdf>
Consultado en enero de 2011.

Ana Lilia Pérez Call centers: Todo por un empleo <http://pagalojusto.foroactivo.net/t627-call-centers-todo-por-un-empleo-parte-1>
Consultado en enero de 2011.

Yemy Smeke Zonana. Empleo Juvenil. http://www.imjuventud.gob.mx/contenidos/condusef/BOLETIN_empleo.pdf

Artículos periodísticos

Garten, J. E. (2009). “Detener la caída libre”, *Newsweek en español*, volumen 12, número 51, diciembre de 2008.

Gómez C., Méndez E., Velasco E. (2010). “Muchachos de 12 a 15 años son presas fáciles del crimen organizado”, *La Jornada*, 13 de agosto de 2010, página 13.

González, S. (2010). “Desempleados 81 millones de jóvenes en el mundo”, *La Jornada*, 13 de agosto de 2010, página 12.

Olivares E. (2010). “Vergüenza, que haya 7.5 millones de ninis: Narro”, *La Jornada*, 13 de agosto de 2010, página 11.

