



**Universidad Autónoma de Ciudad Juárez**  
**Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas**  
**Departamento de Ciencias Sociales**  
**Programa de Maestría en Trabajo Social**

*“Autogestión gremial frente a la precarización laboral:  
Proyecto de intervención con profesionales del diseño gráfico  
egresados de la UACJ en Ciudad Juárez”*

Presenta  
**Gabriel Alvarez Flores**

Para obtener el grado de  
**Maestro en Trabajo Social**

Con dirección de  
**Dr. Sergio Pacheco González**

Ciudad Juárez, Chihuahua, México, a 3 de diciembre de 2020

*A Luna, por enseñarme que la vida es un ciclo  
repleto de nuevos comienzos para iluminar nuestro cielo.*

## AGRADECIMIENTOS

*El presente proyecto fue realizado gracias al apoyo otorgado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) mediante la Beca CONACYT de Posgrado en México, número 2019-000002-01NACF-09242, para cursar los estudios de la Maestría en Trabajo Social en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, programa perteneciente al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC).*

A mi director de proyecto, el Dr. Sergio Pacheco González, por su invaluable disposición, guía y rigor metodológico para direccionar mi visión personal, acompañándome constructivamente en el vaivén de reflexiones teóricas, prácticas y éticas que comprenden este proceso.

A la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, al cuerpo docente de la maestría y al comité revisor, por generar y fomentar espacios para el análisis, debate y aprendizaje colectivo, elementos críticos para este peldaño de mi formación profesional como investigador e interventor social.

A las y los egresados de la licenciatura en Diseño Gráfico que participaron en las distintas fases de este proyecto. Por la confianza otorgada y por compartir su tiempo, realidades y anhelo por horizontes más justos para el gremio.

A mi familia y amistades cercanas, por ser mi red de apoyo y comprensión durante las numerosas horas de lectura, análisis y redacción, motivándome incondicionalmente para la culminación de esta meta.

## RESUMEN

El presente proyecto investiga, con fines de intervención, la precarización laboral que enfrentan los profesionistas en Diseño Gráfico egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) en el mercado fronterizo. Fundamentado en la categoría sociológica del Precariado, la descolectivización y el Modelo Sistémico-Ecológico, el estudio analiza las interacciones disfuncionales que perpetúan la inestabilidad contractual y el aislamiento del sector, traducándose en una profunda vulnerabilidad material, la fragmentación de sus trayectorias y la necesidad del pluriempleo para la subsistencia. Metodológicamente, la investigación comprende un diseño mixto que parte de un análisis documental y cuantitativo, para profundizar en un diagnóstico situacional fenomenológico. Los hallazgos confirmaron que la carencia de identidad colectiva y la falta de cohesión impiden la negociación de condiciones justas y normalizan la autoexplotación. En respuesta, la estrategia de acción se estructuró bajo la metodología de Investigación Acción-Participativa (IAP), adaptada a un esquema híbrido frente al contexto de la pandemia de COVID-19. Su objetivo central es facilitar la articulación gremial autogestionada, acompañando a los profesionales en la conformación de un Colegio Local de Diseñadores Gráficos y la redacción colaborativa de un Manual de Buenas Prácticas. De esta forma, el proyecto coadyuva a la construcción de un andamiaje asociativo que sienta las bases para reivindicar la disciplina y proponer colaborativamente mecanismos sociales que faciliten escenarios para la exigencia de trabajo decente a nivel local.

**Palabras clave:** *Precarización laboral, Diseño gráfico, Investigación Acción-Participativa, Autogestión gremial, Ciudad Juárez.*

## ABSTRACT

This project investigates, for intervention purposes, the labor precarization faced by Graphic Design professionals who graduated from the Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) within the border market. Grounded in the sociological category of the Precariat, decollectivization, and the Systemic-Ecological Model, the study analyzes the dysfunctional interactions that perpetuate contractual instability and sector isolation, translating into profound material vulnerability, the fragmentation of career trajectories, and the need for multiple jobholding for subsistence. Methodologically, the research encompasses a mixed-methods design, starting with a documentary and quantitative analysis, to delve into a phenomenological situational diagnosis. The findings confirmed that the lack of collective identity and the absence of cohesion hinder the negotiation of fair conditions and normalize self-exploitation. In response, the action strategy was structured under the Participatory Action Research (PAR) methodology, adapted to a hybrid format due to the context of the COVID-19 pandemic. Its central objective is to facilitate self-managed professional articulation, accompanying professionals in the formation of a Local Professional Association of Graphic Designers and the collaborative drafting of a Good Practices Manual. Thus, the project contributes to the construction of an associative framework that lays the foundations to vindicate the discipline and collaboratively propose social mechanisms that facilitate scenarios for the demand of decent work at the local level.

**Keywords:** *Labor precarization, Graphic design, Participatory Action Research, Professional self-management, Ciudad Juárez.*

# ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>8</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Marco teórico de investigación: El Precariado</b> .....	<b>13</b>
2.1.1 El precariado creativo en la frontera y la respuesta desde el Trabajo Social .....	24
<b>2.2 Modelo de intervención: Sistémico-Ecológico</b> .....	<b>27</b>
<b>2.3 Fundamentación metodológica de la intervención: Investigación Acción-Participativa (IAP)</b> .....	<b>36</b>
2.3.1 Raíces en la Pedagogía Crítica y la Emancipación .....	36
2.3.2 Epistemología de la Horizontalidad y el Diálogo de Saberes .....	37
2.3.3 La Autogestión como Horizonte Ético-Político .....	37
2.3.4 Adaptabilidad Epistemológica y Tecnológica: La Transición hacia una IAP Híbrida .....	38
2.3.5 Evidencia Empírica y Referente de Éxito: El Caso de la Freelancers Union.....	39
<b>2.4 Síntesis teórica: De la Descolectivización a la Autogestión Gremial en la Frontera</b> .....	<b>40</b>
<b>III. DIAGNÓSTICO SOCIAL</b> .....	<b>42</b>
<b>3.1 Las juventudes y el empleo</b> .....	<b>42</b>
<b>3.2 Diagnóstico documental: Diseñadores gráficos en Ciudad Juárez</b> .....	<b>50</b>
3.2.1 Análisis del seguimiento a egresados a 5 años (UACJ, 2012) .....	54
3.2.2 Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018) .....	64
3.2.3 Estudio de padrón de egreso, 2014-2017 (UACJ, 2017).....	70
<b>3.3 Diagnóstico situacional: Diseñadores gráficos egresados de la UACJ</b> .....	<b>75</b>
3.3.1 Inmersión inicial.....	78
3.3.2 Participantes y técnicas. ....	80
3.3.3 Análisis de información .....	85
3.3.4 Conclusiones del estudio cualitativo .....	91
3.3.5 Segunda etapa de muestreo cualitativo: Entrevista a empleadores .....	92
<b>3.4 Complemento cuantitativo documental: Cuestionario en línea</b> .....	<b>92</b>
3.4.1 Resultados de aplicación y análisis por categorías: .....	94
3.4.2 Conclusiones puntuales del complemento cuantitativo .....	97
<b>IV. DISEÑO DEL PROYECTO</b> .....	<b>99</b>

4.1 Objetivos.....	100
4.2 Localización.....	101
4.3 Destinatarios.....	101
4.4 Metas e Indicadores.....	102
4.5 Actividades Operativas (Fases de la IAP) .....	103
4.6 Recursos.....	104
4.7 Factores Condicionantes y Riesgos (Supuestos) .....	104
4.8 Cronograma (Proyectado para 2021) .....	105
4.9 Matriz de Marco Lógico.....	106
4.10 Representación de la Teoría del Programa .....	107
<b><i>V. CONSIDERACIONES FINALES</i></b> .....	<b>109</b>
5.1 De la descolectivización a la soberanía gremial .....	109
5.2 Recomendaciones.....	111
<b><i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i></b> .....	<b>114</b>
<b><i>ANEXOS</i></b> .....	<b>119</b>
<b>Anexo 1.</b> Guía de entrevista a profundidad.....	<b>119</b>
<b>Anexo 2.</b> Registros y resúmenes de entrevistas a profundidad .....	<b>122</b>
<b>Anexo 3.</b> Instrumento cuantitativo: Cuestionario sobre condiciones laborales y precarización en egresados de Diseño Gráfico .....	<b>220</b>
<b>Anexo 4.</b> Base de datos del diagnóstico cuantitativo .....	<b>228</b>
<b>Anexo 5.</b> Resultados cuantitativos: Desglose estadístico de las condiciones laborales .....	<b>229</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento expone el diseño de un proyecto de intervención social orientado a mitigar la precarización laboral de las y los profesionistas en Diseño Gráfico egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Enmarcado en el contexto económico y sanitario del año 2020, el proyecto aborda una problemática en la que el mercado laboral fronterizo, caracterizado por la informalidad y la subcontratación, vulnera sistemáticamente los derechos de estos profesionistas.

### *Fundamentación Teórica*

El análisis se sustenta en la categoría sociológica del Precariado, identificando a los diseñadores gráficos como un sector que, pese a contar con educación superior, experimenta inseguridad contractual, salarios deficitarios y autoexplotación bajo esquemas *freelance* (trabajo independiente). Asimismo, se retoma el concepto de descolectivización para explicar el profundo hermetismo y aislamiento del gremio frente a los empleadores. Para el abordaje de la problemática, se utiliza el Modelo Sistémico-Ecológico, el cual permite analizar las interacciones disfuncionales entre el microsistema del diseñador y el macrosistema del mercado laboral y tecnológico global, como las plataformas de subcontratación digital masiva (*crowdsourcing*).

### *Diagnóstico Social*

Debido a las restricciones de distanciamiento físico impuestas por el Semáforo de Riesgo Epidemiológico derivado de la contingencia por COVID-19, la fase diagnóstica se ejecutó bajo un enfoque cualitativo y fenomenológico mediante entrevistas a profundidad en plataformas virtuales. Los hallazgos confirmaron que, más allá de la carencia económica, el principal obstáculo del gremio es la falta de cohesión, identidad colectiva y desconocimiento de

sus derechos laborales, lo que les impide negociar condiciones justas frente a la industria maquiladora y comercial de la región.

### *Diseño de la Intervención*

A partir de los resultados diagnósticos, se concluye que una intervención de carácter asistencialista o vertical resultaría ineficaz. Por consiguiente, se propone un diseño de intervención basado en la metodología de Investigación Acción-Participativa (IAP). La propuesta proyecta, para el ciclo 2021 y bajo un esquema híbrido (virtual-presencial), facilitar un proceso de empoderamiento donde los propios diseñadores transiten de sujetos pasivos a agentes activos de cambio. El objetivo central de la intervención es detonar la articulación gremial autogestionada, teniendo como horizonte propuesto la conformación del primer 'Colegio Local de Diseñadores Gráficos' (o la figura jurídica de representación que la asamblea determine pertinente). A través de ciclos de concientización, mesas de trabajo y la redacción colaborativa de un Manual de Buenas Prácticas, el proyecto busca dotar al gremio de un andamiaje que incida directamente en la revalorización de su profesión y en la exigencia de trabajo decente en la región

## I. INTRODUCCIÓN

México enfrenta una situación económica adversa en la que el mercado laboral informal ha sobrepasado las cifras de empleo formal. Esto responde a factores estructurales como la escasez de empleos bien remunerados y la falta de oportunidades que sirvan como puente hacia condiciones laborales dignas. Esta dinámica no solo deriva en problemáticas de carácter macro y microeconómico, sino que genera graves afectaciones a escala social, impidiendo el desarrollo equitativo e incrementando los márgenes de desigualdad y pobreza.

Si bien este fenómeno se presenta de manera generalizada a nivel nacional, los jóvenes constituyen el grupo más vulnerable. Paradójicamente, a pesar de ser el sector poblacional con mayor nivel de escolaridad, son los peor pagados y los más explotados de toda la fuerza laboral. Es en este grupo donde las certificaciones universitarias han ido perdiendo relevancia normativa; ante la falta de empleos suficientes para la satisfacción de sus necesidades, no ven más alternativa que adquirir puestos temporales, en malas condiciones o de insuficiencia salarial. Esta realidad merma considerablemente el desarrollo humano pleno de quienes conforman el bono demográfico del país.

Estas condiciones configuran el escenario de vulnerabilidad que la literatura especializada denomina *precariado* (Castel, 2010; Standing, 2011; Wacquant, 2007a): una nueva clase social caracterizada por la insuficiencia de ingresos y por esquemas de trabajo explotadores. Quienes pertenecen a este grupo no gozan de las prestaciones marcadas por la ley y se enfrentan a una constante rotación de labores, frecuentes periodos de desempleo, informalidad contractual y subcontratación. En suma, experimentan una inestabilidad económica sistémica que les impide alcanzar la autonomía.

La situación se agrava al evaluar las cifras nacionales de empleabilidad. Los datos demuestran que los jóvenes profesionistas en los rubros de la veterinaria, las bellas artes y el

diseño gráfico presentan la menor capacidad de recuperación de su inversión educativa, debido a las escasas oportunidades y a las bajas retribuciones salariales del mercado.

A partir de este panorama, el presente trabajo centra su atención en el grupo de diseñadores gráficos egresados de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Tras múltiples generaciones de egreso de dicha licenciatura, el mercado laboral fronterizo — caracterizado por su contexto industrial y de servicios— continúa demandando este perfil profesional, pero ofertando condiciones cada vez menos dignificantes que dificultan la autosuficiencia económica de los jóvenes juarenses.

Por tal motivo, se expone este proyecto de intervención orientado a disminuir la precarización laboral del diseño gráfico en Ciudad Juárez. El documento diagnostica la situación del empleo para este grupo etario y propone un diseño de programa fundamentado en la Investigación Acción-Participativa (IAP). El objetivo central es mitigar la problemática a través de la facilitación de espacios de diálogo y concientización horizontal.

En estos espacios se abordarán, de manera colaborativa, perspectivas ausentes durante la formación académica que atañen al aspecto laboral-normativo, detonando estrategias conjuntas para la autogestión gremial y la dignificación del trabajo. Desde esta conciencia crítica sobre el mercado, son los propios profesionistas vulnerados quienes implementarán acciones colectivas para exigir una oferta laboral sana y justa. De esta forma, se busca promover correcciones orgánicas a las lógicas de un mercado que actualmente precariza su calidad de vida.

De forma complementaria, se plantea la generación de espacios de convergencia que permitan extender los efectos de la intervención a largo plazo. Se propone la conformación de un Colegio Local de Diseñadores Gráficos que vele por los equilibrios económicos y permita

continuar con el ciclo de defensa y capacitación desde la autogestión. Asimismo, se contempla la redacción colaborativa de un Manual de Buenas Prácticas y un Tarifario Base para concientizar a los empleadores locales, promoviendo el reconocimiento de aquellas empresas que oferten condiciones de trabajo decente.

A nivel metodológico y operativo, este proyecto de intervención se estructuró en fases de investigación y diseño ejecutadas hasta diciembre de 2020, con una prospectiva de implementación proyectada para el ciclo 2021. En la primera fase documental, se construyó el marco teórico para fundamentar el Modelo Sistémico-Ecológico. Posteriormente, en la fase de diagnóstico, se analizaron las condiciones del mercado mediante un abordaje mixto, priorizando el enfoque fenomenológico (a través de entrevistas a profundidad) y complementándolo con un sondeo cuantitativo referencial. También se contempló un acercamiento exploratorio al sector empleador local, el cual, como se detalla en el diagnóstico, se vio limitado por el hermetismo de las empresas frente a la contingencia.

Finalmente, resulta imperativo señalar el contexto histórico bajo el cual se estructuró este documento. Dado que el corte temporal de la fase de diseño se fijó en diciembre de 2020, tanto el diagnóstico situacional como el cronograma de intervención y el diseño operativo reflejan las condiciones epidemiológicas exactas de dicho periodo. Por consiguiente, las estrategias de la IAP fueron adaptadas rigurosamente a las restricciones de distanciamiento físico del Semáforo de Riesgo Epidemiológico derivado de la pandemia por COVID-19, garantizando la viabilidad científica y práctica del proyecto mediante la propuesta de escenarios híbridos y virtuales.

## II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1 Marco teórico de investigación: El Precariado

El precariado es un término ahondado por el economista Guy Standing (2011, 2014) en referencia a que la crisis económica mundial se ha consolidado y agudizado en el llamado Primer Mundo o economías desarrolladas como España, Francia e incluso Alemania, considerado el motor económico de Europa. Desde la observación de las dinámicas de trabajo en Europa, respalda la idea de un fenómeno mundial que traspasa a Occidente y que consiste en un híbrido entre los conceptos de la precariedad y el proletariado, dado que hace referencia al grupo asalariado de clase media o baja actual, cuyas aspiraciones económicas no se ven correspondidas con su incapacidad de encontrar un trabajo profesionalmente pertinente, derivando en una inestabilidad laboral dentro del mercado actual.

El concepto del precariado, como grupo, parte de situaciones que están caracterizadas por la precariedad: los contratos de duración determinada, con jornadas de tiempo parcial y con mínimas garantías de protección social; los empleos por temporada o con duración de uno o dos años; los empleos que redundan en salarios que no cubren las necesidades básicas para la subsistencia; los empleos “en negro” (fuera del margen de la ley, sin registros fiscales), los cuales implican una nula protección social. Por supuesto transitan también por esta zona, y en el borde de las fronteras con la desafiliación, los jóvenes con escasa calificación en busca de un empleo formal y estable y los desocupados en busca de la reinserción laboral con plazos que se extienden más de lo esperado, considerados por Standing el potencial latente para el crecimiento de dicho fenómeno, al considerarse la población más joven que seguirá cuando las generaciones más viejas y estables laboralmente hayan desaparecido.

El precariado se determina como una nueva clase emergente que se enfrenta a una inseguridad laboral sin precedentes, a una volatilidad del mercado laboral, a una indefinición y

desclasificación de la identidad concreta como clase trabajadora, pero específicamente, por la sobrecalificación; es decir, calificaciones educativas/formativas superiores a las demandadas por las labores. Dentro de las mayores inseguridades a las que se enfrenta este grupo se encuentra la ausencia de derechos asociados al trabajo, reconocidos en gran parte de los países desarrollados como derechos sociales, vinculados a derechos universales y humanos como a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al nivel adecuado de vida a través de la alimentación. Se trata de una fuerza laboral inestable y sin trayectoria ocupacional que, al carecer de derechos y beneficios sociales vinculados al empleo, depende totalmente de su salario monetario para costear sus necesidades básicas de supervivencia. Una inseguridad económica que empuja a empresas de economía colaborativa y la mano de obra colectiva como alternativas de supervivencia pero que potencian la desigualdad creciente con prácticas de abuso, explotación e irresponsabilidad contractual.

En un sentido más extenso, el precariado se sitúa incluso por debajo de los pobres que trabajan muchas horas y la relación fuerza de trabajo/remuneración salarial tiene un desajuste, ya que en algunos casos no cobra lo estipulado por ley, tal y como ocurre en el caso de los becarios o aquellos trabajadores que necesitan realizar pluriempleo y que ni en tal caso consiguen llegar a un mínimo para costearse la vida. Su existencia no es un supuesto accidente de la autoregulación del mercado, sino una respuesta a conciencia y esperada; una estrategia, un resultado deseado desde el modelo capitalista actual para el aumento de la rentabilidad a menor inversión (Standing, 2014).

Para comprender la urgencia de una intervención gremial en este sector, es imperativo diseccionar la precarización desde la tipología de Guy Standing (2011), adaptando sus postulados a la engañosa realidad de las llamadas 'industrias creativas'. El autor postula que el

precariado se define por la carencia sistémica de diversas formas de seguridad laboral. Para el caso de los profesionales del diseño gráfico en la frontera, la más crítica y paralizante es la falta de seguridad de representación. Standing advierte que la ausencia de una voz colectiva independiente condena al trabajador a enfrentar al mercado desde una vulnerabilidad absoluta.

En este campo, la vulnerabilidad ya no se impone mediante mecanismos de coacción tradicional. De acuerdo con el análisis de Remedios Zafra (2017) sobre el trabajo creativo, la coerción patronal clásica ha sido sustituida y disfrazada bajo el discurso neoliberal de la 'autonomía' y la 'flexibilidad'. Al carecer de una identidad de clase trabajadora, el diseñador cae frecuentemente en la trampa del entusiasmo: una romantización de la profesión donde la vocación creativa es utilizada por el mercado para justificar el pago deficiente y la autoexplotación. Esta orfandad representativa descrita por Standing tiene una consecuencia económica directa y devastadora en la región: el *dumping* laboral. Para los referentes de la sociología crítica del trabajo (Antunes, 2005), este fenómeno trasciende la mera competencia mercantil para conceptualizarse como una devaluación sistemática de la fuerza de trabajo. Consiste en la reducción deliberada de honorarios y derechos sociales como mecanismo primario para mantener la competitividad, impulsando lo que Standing (2011) denomina una constante «carrera hacia el fondo» (*race to the bottom*). Esta dinámica institucionaliza la precariedad y ancla a los profesionistas a un estado de vulnerabilidad permanente, sentando las bases estructurales del precariado.

Al no existir un órgano colegiado que estandarice un tarifario o establezca fronteras éticas de contratación, los propios egresados se ven forzados a abaratar sus servicios en una competencia precarizante por asegurar su supervivencia inmediata. Es precisamente esta espiral

de abaratamiento la que el proyecto busca frenar mediante la institucionalización de una agencia moral y económica corporativa.

Para comprender exactamente cómo estos profesionistas quedan atrapados en dicha espiral de abaratamiento, resulta indispensable ubicarlos dentro de la estructura demográfica de esta nueva clase social. En su teorización, Standing (2011) establece que la tipología de subgrupos del precariado se compone por un primer grupo: hijos de obreros clásicos que ya no pertenecen a esa comunidad, que no tienen referencia histórica ni formación o educación respecto a las bases que les dieron una cierta estabilidad. Son los más proclives al neofascismo o extrema derecha. La segunda parte son migrantes, minorías, o grupos inmersos en un entorno social más marginal, que no se sienten en casa a pesar de ser de allí, en nostalgia, pero que realizan brotes de violencia para manifestar cierto anhelo de identidad manifiesto a través de la ira. En tercero y la más reciente, el subgrupo de jóvenes que recibieron educación universitaria, que estudiaron con las promesas de una buena vida acorde a las condiciones de un periodo económico más próspero al actual. Luego se dan cuenta que lo que costó mucho retribuyó muy poco. Rechazan el viejo orden socialista que ha prometido y fallado, y buscan un futuro más progresista e ideológicamente disruptivo. Si bien representan en futuro global y buscan forjar una buena sociedad a través de sus amplios aportes, es de los grupos que más presentes están en muchos de los Estados del mundo y que se encuentran en mayor riesgo dadas las condiciones de vida a las que pueden acceder.

El auge del capitalismo, la globalización mundial y los regímenes neoliberales han hecho que esta nueva clase social también se extienda por todo el mundo, debido a las políticas económicas asimétricas, condiciones laborales extremadamente penosas en algunos casos y una política de libre circulación de personas por empleo potenciadas por los países y sus economías

con mayor desarrollo, en ventaja de las débiles o inexistentes estructuras económicas de progreso en países en vías de desarrollo. Las migraciones, nacionales como internacionales, entonces son otro mecanismo muy particular de perpetuación del precariado, pero las nuevas tecnologías tienden a considerarse otro nuevo esquema riesgoso de migraciones laborales que ya no únicamente involucran las presencias físicas para las estrategias de precarización.

Con todo esto, el precariado se erige como un nuevo fenómeno de masas de particularidad histórica que le distingue de otras clases: La sobrecalificación esperada, la incapacidad sindical (individualismo e inconciencia de grupo) y la ausencia/reducción de derechos. Requiere de una atención urgente para poder resolver potenciales crisis para las siguientes décadas, que siguen acumulándose sin intervenciones sociales orgánicas y bajo políticas económicas de los Estados que privilegian la inversión extranjera. No se habla únicamente de una cuestión de necesidades económicas de un cierto grupo, sino que la complejidad para la subsistencia vendrá dada para el gran colectivo de trabajadores al no poder garantizar unos mínimos de bienestar social, en sus derechos como ciudadanos.

Standing desarrolla que una persona que pertenezca al precariado tiene, a diferencia de anteriores grupos proletarios, un nivel educativo y formativo por encima de la media común de su profesión, que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas. Como se ha mencionado, esta característica es históricamente exclusiva y diferenciadora de la clase obrera de otros periodos históricos. Este hecho difiere de las características del proletario clásico, que usualmente aprendía un oficio o habilidad a una edad temprana, y si era competente podría ascender de oficial a artesano y de artesano a maestro o supervisor. Sin embargo, el precariado espera aprender y reaprender innumerables trucos y desarrollar habilidades sociales, emocionales y comunicacionales que sobrepasen cualquier demanda del proletariado. Estas son

las habilidades del precariado, costosas de adquirir y fáciles de perder por las constantes modificaciones de lo esperado como perfil. Ello se une a la escasez de la continuidad laboral que las personas que pertenecen al precariado pueden dar a sus vidas laborales. Algunos de ellos no tienen identidad profesional ante la constante y acelerada adaptación a oficios. Es la situación de aquellos que en principio están decididos a elegir una trayectoria y asumir decisiones de riesgo en múltiples dimensiones, para adquirir una identidad profesional que es arrebatada y/o violentamente expandida una y otra vez.

El precariado, generalmente, debe emplear muchos más recursos en trabajo no remunerado —«trabajo para buscar trabajo»— de lo que jamás lo hizo el proletariado. Este último era explotado en el lugar de trabajo, en tiempo de trabajo remunerado. En contraste, el actual precariado suele someterse a un desgaste intensivo en su espacio laboral y, además, trabajar fuera de las horas o de los días de trabajo remunerado. Sus integrantes deben dedicar mucho tiempo, al margen de su ocupación, a la búsqueda de empleo a través de trámites burocráticos, haciendo filas, rellenando formatos impresos, reciclándose profesionalmente, entre otras gestiones. Otro rasgo definitorio es que el precariado tiene unas relaciones de distribución específicas, puesto que sus fuentes de ingresos difieren de las de otros grupos sociales: casi todos sus ingresos son recibidos como salarios monetarios; sin embargo, se encuentra excluido del sistema de compensaciones provisto por el empleador que tradicionalmente amparaba a los asalariados y al proletariado, y carece de los beneficios y protección sociales regulados por las leyes del Estado.

La dependencia de los salarios que menciona Standing no es precisamente equivalente a la informalidad de ciertos sectores que se quedan fuera del mercado de trabajo regulado, puesto que las dinámicas del precariado involucran sobrecalificación y vulnerabilidades de

desamparo social ante la ley que no son intencionales ni opcionales, fungiendo como catalizadores estructurales para la reproducción de tales situaciones del mercado laboral. Al respecto, el precariado tiene relaciones específicas con el Estado. Es decir que aquellas personas que pertenecen al precariado tienen menos derechos civiles, culturales, sociales, políticos y económicos, y más débiles, que otros grupos en relación con el orden jerárquico teniendo en cuenta la media de ingresos. El precariado es la primera clase social de masas en la historia que ha ido perdiendo sistemáticamente los derechos conquistados por los ciudadanos (Standing, 2011).

Wacquant (2007b) asigna el nombre de “precariado” al nuevo proletariado urbano que emerge a partir de las profundas transformaciones en los modelos económico-sociales del Estado, con el fin del modelo de producción fordista y como consecuencia del advenimiento del nuevo régimen de “marginalidad avanzada”, en vislumbramiento de las estrategias de trabajo globalizado contemporáneo. En las características de mayor relevancia que distinguen las especificidades de la marginalidad avanzada, refiere a la fragmentación social y génesis inacabada del precariado.

Con una proximidad a las descripciones respecto a la ausencia de conciencia colectiva de grupo o clase, Wacquant (2007b) desarrolla que el nuevo régimen de marginalidad determinó la fragmentación de las poblaciones vulnerables socavando su capacidad colectiva para la lucha y movilización por mejores condiciones de vida. Por ello hace referencia al precariado como una integración a la que no puede darse el estatuto de “clase objeto”, dado que, a diferencia de la clase obrera que se consolida en la época industrial y a la cual se la hace promotora de luchas sociales y cuerpo principal de movilización social, el precariado: “Permanece en estado de simple aglomeración compuesta, *collectio personarium plurium* integrado por individuos y

categorías heterogéneas entre sí y definidas negativamente por la privación social, las carencias materiales y el déficit simbólico” (Wacquant, 2007a).

El término precariado reúne y denomina las situaciones que se han producido por las transformaciones sociales que han caracterizado el nuevo régimen de marginalidad y el deterioro de la condición salarial, asociado fuertemente con los lazos establecidos por los individuos tanto con el mercado laboral como con las redes de sociabilidad primarias o comunitarias. El autor destaca que este agrupamiento que conforma al precariado, está compuesto de formas heterogéneas y determinado por una creciente descolectivización, lo cual le imposibilita una identificación de clase, a lo que en un capítulo anterior hacía referencia como sentimiento de pertenencia a una clase o formación social. El aumento de empleos con bajos salarios, la flexibilización y desregulación del mercado laboral y la exclusión de ciertas poblaciones del mismo, junto con los fenómenos de descolectivización, el deterioro de las redes de sociabilidad y la pérdida del sentido de pertenencia son factores determinantes en la formación del precariado.

Por esta razón, Wacquant (2007b) hace referencia a la génesis inacabada del precariado en contraposición a la promoción de la consolidación de una clase obrera:

...solo se puede trabajar para consolidarlo a fin de ayudar a sus miembros a escapar de él, ya sea al encontrar una estabilidad en el trabajo asalariado o a escaparse del mundo del trabajo (por la vía de la redistribución y de la protección sociales). Lo contrario del proletariado en la visión marxista de la historia, llamado a abolirse en el largo plazo al unificarse y al universalizarse, el precariado no puede hacerse sin deshacerse inmediatamente. (p. 198)

Al respecto, Castel (2010) también analiza este concepto afirmando la permanencia de la precariedad en las relaciones laborales y como constitutivo de la organización del trabajo. Con esto indica que las situaciones precarias de empleo son las que más caracterizan los empleos de la actualidad y, por ello, los empleos “clásicos” con contratos de duración indeterminada y jornadas de tiempo completo se han visto reducidos; Standing menciona de manera similar las reducciones de oportunidades laborales congruentes a un nivel adecuado de poder adquisitivo, a generaciones u oficios muy específicos asociados a las esferas altas de la economía. Castel afirma que esta condición de precariedad se ha instalado y cristaliza las transformaciones que configuraron el deterioro de la sociedad salarial.

Castel (1997) intentó también establecer una caracterización de las condiciones laborales del salariado, en las que se enmarcan en estos procesos los empleos de duración determinada, a tiempo parcial, con horarios flexibles o rotativos, con coberturas mínimas o muy recortadas, con salarios e ingresos que se califican en los llamados “ingresos a destajo” (por producción) y, por consiguiente, con la constante amenaza del desempleo. El asalariado ya no configura una clase homogénea ni un grupo estable, sino que se ha transformado en un grupo cuya principal característica es la inestabilidad y la forma heterogénea de su estructura, abarcando un número alarmante de individuos con oportunidades reducidas para el bienestar y desarrollo (Castel, 1997).

Subraya Castel (1997) entonces dos fenómenos que emergen con fuerza en el pasaje al nuevo régimen del capitalismo. Uno de ellos es la descolectivización de las relaciones de trabajo en la sociedad salarial y el otro es denominado sobrevaloración del trabajo. Sobre el primero, el proceso de descolectivización, Castel afirma que durante el desarrollo del capitalismo industrial los trabajadores asalariados lograron inscribirse en sistemas colectivos que garantizaban una red

de protecciones y garantías. Esto les permitió desindividualizar la relación laboral con el patrón-empileador creando un marco en el cual el trabajador no luchaba solo ante determinadas situaciones laborales, sino que estaba amparado por determinadas normas colectivas.

Sin embargo, hoy en día, las diversas y variadas formas de empleo, los cambios en la organización del trabajo y las nuevas exigencias del nuevo régimen del capitalismo, hacen que el proceso ocurra a la inversa. Castel (2010) expone además un segundo fenómeno, la sobrevaloración del trabajo, como “la implicación excesiva y el sufrimiento en el trabajo son dos componentes actuales importantes de la relación con el trabajo” (p. 85). Agrega al respecto:

...esta celebración del trabajo (...) está combinada con la estigmatización de todos aquellos que no trabajan. La sospecha que pesa sobre los desocupados es que son 'desocupados voluntarios', para los cuales se van a multiplicar los controles y las presiones para que acepten cualquier empleo. (p. 91)

Castel (2010) afirma que esta “nueva cuestión social” se presenta en tres rasgos fundamentales: la desestabilización de los estables, la instalación en la precariedad y el déficit de lugares ocupables en la estructura social. En referencia al primero, la desestabilización de los estables, permite visualizar el proceso por el cual aquellos trabajadores que se consideraban estables en sus empleos pueden, por los riesgos de la desocupación o de la precariedad del empleo, caer en los márgenes de una situación más vulnerable o incluso llegar a la desafiliación. Dado que el sector empresarial intenta cada vez más adaptar sus recursos humanos a un nuevo régimen de mercado, las exigencias con respecto a este capital se acrecientan. Esto produce una destitución de cierto personal al que le es más dificultoso adaptarse a los nuevos cambios y moviidades de los fenómenos de la globalización (Castel, 1997).

La instalación en la precariedad como otro rasgo distintivo de la “nueva cuestión social” (Castel, 1997), emerge como una complejización del desarrollo que el proceso de precarización ha tenido en las últimas décadas. Castel menciona que si bien desde 1970 comienzan a visualizarse como anormales las situaciones de empleos precarios (contratos a tiempo parcial, pasantías, contratos a término, seguridades mínimas cubiertas, entre otras), en la actualidad estas situaciones son las que caracterizan a la mayoría de las relaciones laborales. Esto da pauta a que la situación de precariedad está instalada en las relaciones de trabajo contemporáneas y que ya no constituye una anomalía de contratación minoritaria que pudiera observarse como ajena a las situaciones comunes de empleo, sino que constituye la normalidad de las relaciones laborales, en detrimento de las condiciones para los trabajadores del presente y en afectación al futuro de las generaciones que han comenzado su periodo más productivo de vida en dicho esquema.

Como consecuencia de la gran convergencia salarial y resultado de la globalización, Standing menciona que los sindicatos en las sociedades occidentales no han conseguido poner freno a la tendencia a la baja de la parte salarial de la economía, resultando incapaces de generar cambios del impacto ocasionado como aquellas acciones sindicales de siglos pasados en Europa. De ahí, entre otras razones, la importancia de la renta básica, que atribuye como producto de la lucha política frente al estado y no sólo del conflicto entre sindicatos y patronos, en referencia a la nueva cuestión social vigente.

En lo respectivo al precariado, éste debe ser capaz de representarse a sí mismo, sus intereses, incluso algunos irrelevantes para el proletariado, y de negociar con representantes del mundo del trabajo, así como con otros intereses. Precisamente, Standing afirma que el precariado es una “clase peligrosa” debido a que es una clase genuinamente transformadora,

revolucionaria, si se quiere decir así; quiere ser lo suficientemente fuerte para abolirse a sí misma y las condiciones que definen su existencia. Y ello la convierte en un ente social poderoso en las dinámicas de cambio para los próximos años, en donde el precariado podría incluso liberar al proletariado y las condiciones económicas como las conocemos hoy (Standing, 2011).

### ***2.1.1 El precariado creativo en la frontera y la respuesta desde el Trabajo Social***

Si bien las categorías propuestas por Standing (2011) y Wacquant (2007a) ofrecen una radiografía analítica invaluable de la precarización a escala global, su transposición mecánica al contexto latinoamericano exige una relectura crítica. La precarización del trabajo inmaterial y creativo es, indiscutiblemente, una crisis del capitalismo a nivel mundial; sin embargo, este fenómeno global adopta matices y agudizaciones específicas dependiendo del territorio en el que se asienta. En la frontera norte de México, y particularmente en Ciudad Juárez, las dinámicas de flexibilización laboral están históricamente configuradas por el modelo de industrialización orientada a la exportación, es decir, la industria maquiladora (Hualde, 2001). Este modelo económico no solo configuró la infraestructura urbana y las relaciones de producción de la clase obrera tradicional, sino que ha permeado las lógicas de contratación y valoración del sistema productivo en general.

Para comprender cómo esta precarización estructural alcanza a las y los diseñadores gráficos egresados de la UACJ, es necesario recurrir a la "nueva morfología del trabajo" propuesta por Antunes (2005). Este autor argumenta que el capitalismo periférico contemporáneo no ha abolido la explotación del trabajo clásico, sino que la ha extendido hacia el trabajo inmaterial y cognitivo. Al analizar esta morfología en el ecosistema juareense, se observa que el mercado local —acostumbrado a la abundancia de mano de obra y a la hiperflexibilidad de la maquila (Hualde, 2001)— traslada esa misma expectativa de

abaratamiento al sector de los servicios profesionales. En este escenario, la producción creativa es despojada de su valor intelectual, reduciéndose a un insumo operativo.

A esta hostilidad estructural se suma el chantaje vocacional. El ecosistema empresarial se apropia de la vocación del profesionista utilizando la narrativa de "trabajar en lo que te apasiona" como mecanismo de control, materializando lo que Zafra (2017) identifica como la "trampa del entusiasmo". Bajo esta dinámica, la sobrevaloración discursiva del trabajo (Castel, 2010) convence al diseñador de aceptar la subcontratación informal bajo la premisa de que la autoexplotación es un requisito del éxito. En consecuencia, el profesionista internaliza estas lógicas como fracasos individuales (Standing, 2011), lo cual beneficia directamente al macrosistema empleador, el cual lucra con la descolectivización (Wacquant, 2007a) del gremio.

A esta descolectivización estructural en el plano local se suma una amenaza macrosistémica impulsada por la digitalización y deslocalización del trabajo creativo. La frontera geográfica e industrial de Ciudad Juárez, históricamente condicionada por la flexibilización heredada del modelo maquilador, se difumina ahora frente a las dinámicas del mercado virtual global. Esta nueva desterritorialización de la fuerza laboral se materializa a través de la subcontratación digital, dentro de la cual destaca la modalidad que la presente investigación identificará como subcontratación digital masiva (*crowdsourcing*).

Esta variante de la subcontratación, analizada desde la teoría crítica y la economía política de la comunicación, no constituye únicamente una innovación tecnológica para la interconexión de talentos, sino un modelo central de acumulación dentro del «capitalismo de plataformas» (Srnicek, 2018). Autores como Christian Fuchs (2014) advierten que estas plataformas operan bajo lógicas de hiper-explotación del trabajo digital. En este ecosistema, el cliente se desvincula de cualquier obligación contractual o patronal, mientras que el diseñador

asume la totalidad de los medios y costos de producción (equipo de cómputo, licencias de software, conectividad y espacio de trabajo) sin garantías de remuneración fija ni seguridad social. El trabajador creativo transita así hacia lo que Ursula Huws (2014) conceptualiza como el *cibertariado*: una nueva clase trabajadora digitalizada, profundamente fragmentada, aislada y desprovista de las redes de protección colectiva tradicionales.

Es precisamente en este ecosistema desregulado donde se materializa una devaluación extrema del trabajo basada en una competencia precarizante, fenómeno internacionalmente denominado *dumping*. A diferencia de la deslocalización industrial clásica, la plataforma virtual obliga al profesionista local a ingresar a una subasta permanente hacia la baja. Al enfrentarse a una multitud global, el diseñador fronterizo experimenta este fenómeno en dos dimensiones simultáneas: por un lado, una devaluación laboral (*dumping* laboral), reflejada en la caída drástica de sus honorarios y la normalización de la autoexplotación para mantenerse competitivo; y por otro, una degradación social (*dumping* social), que implica la renuncia forzada a los sistemas de protección y la destrucción de las redes de apoyo. Este doble mecanismo de precarización consolida las características que Standing (2011) le atribuye al precariado: la pérdida absoluta de la seguridad de ingresos, la erosión de la identidad ocupacional y la imposibilidad de construir solidaridad gremial.

En consecuencia, el esquema *freelance*, frecuentemente promovido por el discurso hegemónico bajo una retórica de autonomía, emprendedurismo y libertad creativa, termina operando como un sofisticado dispositivo de autoexplotación encubierta. Al despojar al trabajo de su carácter social y protector, el diseñador *freelance* absorbe de manera individualizada todos los riesgos, volatilidades y costos del mercado. Se enfrenta a una competencia desleal institucionalizada donde la precariedad no es una disfunción del sistema, sino su modelo de

rentabilidad, normalizando la devaluación constante de su labor como una externalidad aparentemente inevitable del libre mercado digital.

Ante este escenario de anomia estructural y despojo identitario, la vulnerabilidad del profesionalista demanda una respuesta que trascienda el diagnóstico sociológico. Es en esta fractura donde la intervención del Trabajo Social contemporáneo encuentra su justificación ontológica. Para transitar hacia la praxis transformadora, es imperativo incorporar la categoría de la Autogestión Gremial (Zamanillo, 2008) como el eje bisagra de la intervención.

En el contexto de la marginalidad avanzada, la autogestión deja de ser una simple técnica de organización para erigirse como un mecanismo de resistencia. Zamanillo (2008) postula que la autogestión genuina implica un proceso de maduración democrática mediante el cual un colectivo fragmentado recupera la autonomía, instituye sus propias normas y asume el control sobre sus decisiones estratégicas. En este sentido, la autogestión es el esfuerzo deliberado por "recolectivizar" a los sujetos atomizados, preparando el terreno metodológico para abordar la problemática desde una perspectiva sistémica, donde el Trabajador Social actúa como facilitador para la reconstrucción de este tejido conectivo roto.

## **2.2 Modelo de intervención: Sistémico-Ecológico**

Según Payne (1995), el enfoque sistémico resulta favorable para el trabajo social por su mérito al aportar un método de análisis, pensamiento, identificación y diseño de estrategias para la acción, a veces difusa y carente de articulación, del Trabajo Social. Propone además un modelo de intervención involucrando distintos métodos prácticos de la intervención que conviven dentro de un mismo marco, un marco teórico y conceptual que ha surgido como resultado de la fragmentación percibida en ese entonces sobre la disciplina.

La teoría sistémica, si bien no es esencialmente reciente (alrededor de los años treinta), es motivada por los cambios científicos sobre la física y la biología frente a los sistemas como metáfora orgánica del universo, en idea de que los universos funcionan como organismos vivos y que la disciplina de procesar información genera aportes conceptuales de concatenación de acciones, así como la concepción de que los sistemas son abiertos y de continua interacción con el entorno, es decir, un enfoque ecológico. Surge de la confluencia teórica del organismo, el neoevolucionismo, la termodinámica y la cibernética, como reacción a las dificultades del reduccionismo de la ciencia moderna en el afrontamiento de la complejidad organizada en tales ámbitos (Giner, Lamo de Espinosa y Torres, 1998).

En el trabajo social sistémico, se entiende que los clientes interactúan dentro de amplias y complejas redes y sistemas de situaciones sociales, actores y recursos, así como en extensión del concepto de trabajo social agregan que la disciplina es un agente de cambio que trabaja con o dentro del sistema del cliente, el sistema de acción y el sistema de destinatarios, siendo un agente móvil y sumamente dinámico entre los múltiples universos del ecosistema del problema (Minahan y Pincus, 1983).

Es decir que el trabajo social, bajo los modelos sistémicos, es considerado un sistema en sí de cambio, en que sus interacciones poseen condicionamientos previos y escenarios/contextos externos, sobre los que se cimentará (con el trabajador social) la facilitación del cambio generando condiciones a través de la comunicación entre sistemas y la generación de aprendizaje en cada estrato del proceso de colaboración para la solución de la problemática (Chetkow-Yanoov, 1997).

Prácticamente, la teoría general de los sistemas se puede entender como una disciplina de la globalidad o de lo holístico, pues incluye perspectivas de las ciencias naturales, las

humanas, las ciencias políticas y sociales, como del cómputo, la informática y por supuesto la ecología. Concibe a los sistemas definidos por su apertura a la interacción de propósito o energías con el entorno, que en múltiples versiones le permitiría alcanzar un estado de equilibrio general. Los sistemas no deberían ser entonces descritos como elementos separados, sino que requieren de un estudio global que descubra las interdependencias entre subsistemas, pues la realidad y los fenómenos no son independientes entre sí. Indica que el sistema es tan importante como el medio, pues se conciben a sí mismos a través de su interacción y cualquier cambio del medio afecta al sistema y viceversa (Luhmann, 1998). Emite que los organismos vivos están continuamente interactuando con su medio, lo que les permite existir con él sin que se destruya el mismo.

El modelo sistémico del trabajo social posee una gran riqueza de contenidos relacionados a las funciones del trabajador social en interacción con la ecología y sistemas de los involucrados, por lo que deja muy pocos factores de su ejercicio fuera del mapa de ruta que plantea el modelo para la solución de problemáticas. Es un modelo unitario que sirve de referencia para la actuación de todo tipo de práctica profesional del trabajo social, por práctico que fuera, al poseer un núcleo central de conceptos, habilidades, tareas y actividades que dirigen de forma global a la praxis de la disciplina desde su propia actividad construida; un fundamento común de valores, conocimientos y competencias.

El planteamiento del modelo indica que hay fallas en las interacciones entre las redes y subsistemas de los individuos dentro de problemáticas, por lo que no es posible el beneficio de los medios, servicios y posibilidades de ellos: puede ser que el sistema de recursos no exista o no alcance adecuadamente a los individuos, exista desconocimiento o desaprovechamiento consciente por autoconcepciones, las condiciones de los sistemas generan nuevos problemas en

su uso o que existan conflictos entre los sistemas. En este enfoque sistémico, los individuos dependen del apoyo de los sistemas sociales que hay en su entorno social inmediato para la realización de sus planes y superar las dificultades de la vida. Los recursos informales o naturales (familia, amigos, conocidos, compañeros de trabajo y otras relaciones personales), los recursos formales (sistemas de membresía formalizada como asociaciones, partidos, grupos o sindicatos) y los sistemas sociales (escuela, localidad, nacionalidad, gremio profesional), constituyen las metaredes donde circulan los recursos de los individuos.

Los sistemas, además, dentro de sí mismos pueden tener errores que paralicen o disminuyan sus potencialidades para la satisfacción de necesidades humanas. Esta incapacidad del macrosistema para proveer redes de apoyo detona un fenómeno que Loïc Wacquant (2007) denomina descolectivización, un pilar de la marginalidad avanzada que aquí se manifiesta en su vertiente cognitiva. A diferencia de la clase obrera industrial clásica —cuya opresión compartida en el piso de la fábrica forjaba inevitablemente una identidad de clase unificada—, el profesionalista precarizado de hoy experimenta una alienación fragmentada. Para el diseñador gráfico contemporáneo, el espacio de producción se ha confinado a la pantalla de su computadora. Esta 'fábrica digital aislada' lo separa físicamente de sus pares, diluyendo las redes de sociabilidad primarias y eliminando los espacios orgánicos de diálogo.

Wacquant subraya que estas nuevas dinámicas de empleo producen una profunda disolución de los vínculos de solidaridad. Al trasladar este análisis sociológico al Modelo Sistémico-Ecológico (Minahan y Pincus, 1983), la gravedad del problema se hace evidente: el 'microsistema' (el diseñador) se encuentra operando en el vacío, completamente desvinculado de su 'mesosistema' (sus pares y comunidad profesional) al momento de enfrentarse a un 'macrosistema' (el mercado global) que dicta reglas predatorias. Por ello, la intervención

sistémica exige reconstruir ese tejido conectivo roto: dotar al profesionalista de un 'sistema de acción' institucionalizado que actúe como escudo frente a las hostilidades del entorno.

Por ello el objetivo primordial al aplicar este modelo, es diagnosticar las problemáticas existentes, de cada sistema, con base en un enfoque sistémico de las interacciones y comunicaciones que dificulten las interacciones entre sistemas, para después orientar una intervención profesional desde elementos sistémicos.

Como modelo de intervención, hay que delimitar que son 4 los sistemas básicos que proporcionan claridad para la labor del trabajo social, en los que se agrupan los individuos y recursos útiles para este enfoque (Minahan y Pincus, 1983):

1. Sistema del agente de cambio: Considera la influencia de los sistemas a los que pertenece el interactor o mediador entre los sistemas a cambiar, siendo este usualmente el trabajador social, que trabaja bajo obligaciones, posibilidades y condiciones diversas, no solo desde su organización o empleador.
2. Sistema de los clientes: Considera los recursos vinculados a los beneficiarios de la intervención, al sistema a intervenir que demanda ayuda y que por ello se vincula a la intervención para la agencia del cambio. Estipula un acuerdo o contrato colaborativo para considerarse cliente.
3. Sistema de los destinatarios/objetivo: Abarca a todos aquellos sobre los que se requiere influenciar para conseguir el objetivo buscado. Algunas veces el sistema cliente y el de destinatarios/objetivo pueden ser el mismo, pero otras veces consiste en el sistema de individuos u organizaciones sobre las cuáles hay que interaccionar para generar un impacto indirecto en los clientes.

4. Sistema de acción: Consiste en los individuos u organismos de respaldo al agente de cambio que colaborarán a fin de cumplir ciertas tareas y objetivos. Pueden hacerse presentes en la consolidación de cooperaciones, para el diagnóstico o análisis del problema, en el establecimiento de objetivos o durante cualquier otra etapa de la intervención que requiera de redes útiles para el desempeño de trabajador social para el cumplimiento de objetivos para solucionar el problema.

La perspectiva ecológica de este modelo apunta a que las necesidades y problemas ocurren de las interacciones entre personas y entornos, por lo que los organismos vivos están continuamente en intercambio con su medio, por lo que la adaptación de estos a su ambiente ocurrirá a través de los medios a su alcance; de ser beneficiosos para ambas dimensiones ecológicas, se genera un equilibrio dinámico (Germain y Gitterman, 1980).

En el modelo de trabajo social sistémico, el mayor foco de atención no se centra en los problemas de las personas o en los problemas que existen en los sistemas de recursos, sino en las interacciones entre personas y sistemas de recursos, así como las interacciones entre los diversos sistemas. Por ello, desde el enfoque sistémico se considera que los problemas humanos son atributos de situaciones sociales concretas; su tarea esencial no es sólo detectar al portador del problema, sino identificar los componentes de una situación concreta que impide la satisfacción de necesidades o tareas esenciales de uno o varios individuos. Por la dimensión esencial de comunicación en el modelo, la conexión e interdependencia también entre los problemas privados y los condicionamientos oficiales públicos, arrojan pautas para esquematizar las relaciones entre sistemas.

Este modelo, por tratarse de un análisis universal y a profundidad de las relaciones entre los sistemas de los diseñadores gráficos, requiere por parte del agente de cambio (trabajador

social) una gran disposición de recursos individuales y en red para el apropiado mapeo de sistemas circundantes. Aunque constituye un enorme empleo de recursos (especialmente temporales en este caso práctico), también arroja un diagnóstico a detalle del contexto situacional que permite detectar a mayor detenimiento dónde se han originado las causas raíz de la problemática, en una especie de rastro de responsabilidades y fallos de comunicación entre sistemas de recursos.

La virtud de usar este modelo para comprender y aliviar la precarización laboral resulta apropiada cuando se considera que son múltiples esferas las que contribuyen a la formación y mantenimiento del fenómeno. A consideración personal, la ausencia de relevancia sobre la temática radica en la ausencia de una perspectiva ecológica sobre los efectos de la baja remuneración de este grupo profesionalista; de no comprender las interacciones e intrincaciones entre los distintos actores, las posibilidades de visualizar la situación del grupo vulnerado resulta similar a la de otros profesionistas, cuando la misma teoría sistémica-ecológica dictamina que el fenómeno atiende a las particularidades de las redes de sistemas circundantes.

El análisis sistémico de este proceso de intervención requerirá, además de analizar las condiciones propias del sistema de mercado, también del sistema económico vigente, el sistema personal que involucra a las posibilidades/habilidades/redes impersonales de los diseñadores, el sistema de condiciones urbanas fronterizas, así como otras dimensiones de análisis que por no ser consideradas de incidencia directa en el problema, son descartadas en otros modelos de trabajo social de acotamiento mínimo a una situación muy específica. A través de este modelo también se podría realizar una observación a las dinámicas interactivas del sentido de pertenencia, de responsabilidad y de carga emocional vinculadas al empleo; si bien no inciden o derivan de forma concreta sobre la precarización, consisten en otra dimensión de sistemas que

juegan un papel fundamental para orientar las dinámicas de flexibilización y normalizar la descolectivización del sector creativo. Comprender este entramado macroeconómico es un requisito analítico indispensable para poder, posteriormente, articular una respuesta desde el Trabajo Social.

Visualizar las estrategias relativas a una intervención social de enfoque sistémico resultaría técnicamente imposible de tratar en estas líneas y sin un abordaje analítico de todos los sistemas, sin embargo, emplear este modelo puede ofrecer soluciones a largo plazo ante el agotamiento del análisis de recursos informativos sobre el qué y cómo ocurre el problema de la precarización en los diseñadores gráficos en Ciudad Juárez. Como requisito básico, el agente de cambio/trabajador social deberá comprender a nivel operativo las dinámicas del empleo de los diseñadores gráficos, pero también entender la economía detrás de la concepción actual del empleo en la comunidad local, en el contexto regional y a una dimensión nacional; también deberá comprender o tener acceso a un sistema de acción que dimensione a profundidad las interacciones entre la educación y el mercado laboral, en vínculo con las condiciones del mercado y los servicios profesionales creativos.

Bajo esta lógica sistémico-ecológica, los factores sociopolíticos se revelan como un macrosistema de análisis indispensable. La precarización no se explica exclusivamente desde las fricciones directas entre empleadores y profesionistas, ni desde la permisividad aislada del gremio; responde a una desregulación estructural. Por ello, la intervención requiere examinar la dimensión de las políticas públicas y sociales para comprender cómo las lagunas normativas y las omisiones del aparato de Estado orquestan una asimetría de poder. Es precisamente en las fallas de estos sistemas interconectados donde se promueve y legitima la vulnerabilidad del

trabajador creativo, garantizando a la par un margen de privilegio y vacío legal para los grupos empleadores.

En términos prácticos y dado el lejano agotamiento respecto a las especificidades de aplicabilidad del modelo, podrían destacarse algunas actividades a desempeñar por el trabajador en el proyecto de intervención para disminuir la precarización laboral del diseñador gráfico, como: mejorar el nivel de comunicación y comprensión de las realidades entre los diseñadores, empleadores y la academia, mediar a favor y en defensa de los intereses de los diseñadores como aquellos de menores o más débiles recursos sistémicos, brindar mayores recursos para la decisión de este grupo en desventaja, contribuir a la coordinación de las partes del sistema con mayores deficiencias de comunicación y asesorar o motivar la producción de cambios direccionados a su mejora; realizar consultoría a los miembros de determinado sistema para señalar los problemas detectados de funcionamiento interno y apuntalar a cambios procedimentales y funcionales, proveer de habilidades para mejorar las funciones o asumir nuevas dentro de un sistema en aprovechamiento de potencialidades, e implicar a nuevos miembros internos de un sistema en las tareas de diagnóstico hacia adentro, a fin de generar discusión de las limitantes percibidas, en normalización de técnicas de retroalimentación que generen independencia de otros sistemas para la detección y corrección de problemas interiores.

Valerse del modelo sistémico en esta intervención social implica, entre otros aspectos, en el trabajo directo y personal con los grupos de diseñadores gráficos considerados clientes, buscando solucionar problemas económicos, emocionales, físicos, para solucionar sus malestares o necesidades, en la exploración y puesta en práctica de su capacidad resolutive y superación de situaciones vitales. Involucra entonces no sólo que el trabajador social realice actividades de investigación sistémica, sino también de reconocimiento y exponenciación de

potencialidades humanas y profesionales de los diseñadores gráficos, volviendo al punto de la necesidad de amplios recursos y redes de soporte para la actividad del trabajador social; idealmente, el agente social a cargo de este proyecto de intervención debería ser parte de un organismo, organismo u asociación que pueda garantizar la disponibilidad de los cuantiosos recursos necesarios para aplicar el modelo. Las posibilidades del modelo son muy amplias y variarán de las interconexiones, dependencias y deficiencias detectadas entre la comunicación entre sistemas y a su interior, respecto a subsistemas.

### **2.3 Fundamentación metodológica de la intervención: Investigación Acción-Participativa (IAP)**

La complejidad intrínseca de la precarización laboral en la frontera juareense —entendida no solo como un fenómeno de carencia de ingresos, sino como una fractura sistémica en el tejido asociativo y la identidad del profesionista— exige un modelo de intervención que trascienda la racionalidad técnica y asistencialista. En este sentido, el presente proyecto adopta la Investigación Acción-Participativa (IAP) como eje rector y brújula metodológica. La IAP, bajo la tradición de Carlos Cortez Ruiz (2001) y con profundas raíces en la pedagogía crítica latinoamericana (Fals Borda, 1985; Freire, 1970), se define como un proceso dialéctico de conocimiento y acción en el que la población afectada deja de ser un "objeto" pasivo de estudio para convertirse en el "sujeto" activo de la transformación de su propia realidad.

#### ***2.3.1 Raíces en la Pedagogía Crítica y la Emancipación***

La IAP en este proyecto se nutre de la pedagogía crítica, principalmente de los postulados de Paulo Freire (1970). El concepto de "concientización" freiriano es vital para esta intervención: el diseñador gráfico debe transitar de una conciencia ingenua (donde percibe la precarización y el aislamiento como un fracaso individual) a una conciencia crítica (donde

comprende su vulnerabilidad como una opresión estructural del mercado). Solo a través de esta reflexión colectiva es posible alcanzar la emancipación política y social, entendida no como una dádiva institucional, sino como un proceso donde el grupo recupera su voz y su capacidad de agencia frente a las estructuras de poder del mercado global.

### ***2.3.2 Epistemología de la Horizontalidad y el Diálogo de Saberes***

Para revertir la "descolectivización" y la atomización social identificada por Wacquant (2007b), la intervención se basa en una estricta epistemología de la horizontalidad. Siguiendo a Sarah Corona Berkin (2012), esto implica la abolición de la jerarquía de verdad entre el "investigador-experto" y el "sujeto-investigado". En su lugar, se genera un auténtico diálogo de saberes (Leff, 2004), donde el conocimiento metodológico y sistémico del Trabajador Social se amalgama con el saber vivencial e identitario del diseñador gráfico.

Como señala Orlando Fals Borda (1985), el fin último de esta ruptura vertical es producir un "conocimiento propio" que sirva directamente para la acción organizada. Es esta horizontalidad la que garantiza que la propuesta del Colegio Local de Diseñadores surja orgánicamente de las bases del precariado y no como una imposición académica desconectada de sus verdaderas necesidades.

### ***2.3.3 La Autogestión como Horizonte Ético-Político***

El proyecto plantea la autogestión gremial como su horizonte ético y político central. Inspirados en Teresa Zamanillo (2008), la autogestión en el Trabajo Social contemporáneo es el proceso mediante el cual un colectivo recupera la autonomía y asume el control sobre sus recursos y decisiones estratégicas.

Este precepto se conecta de manera directa con la perspectiva sistémico-ecológica de Minahan y Pincus (1983) que fundamenta el análisis de este documento: el objetivo de la IAP

es fortalecer el "sistema de acción" (el gremio de diseñadores) para que desarrolle las competencias necesarias para interactuar con éxito frente al "sistema de metas" (el mercado laboral y las plataformas de subcontratación). La autogestión es el candado metodológico que asegura que el Colegio de Diseñadores sea un organismo vivo y resiliente, capaz de estandarizar tabuladores y defender derechos de propiedad intelectual sin depender de la presencia permanente del interventor.

Para evitar que la autogestión sea cooptada por discursos mercantiles de 'emprendimiento individual', este proyecto se ancla en la definición política de la intervención en Trabajo Social. Teresa Zamanillo (2008) establece que la autogestión genuina implica un proceso de maduración democrática mediante el cual el grupo adquiere la capacidad de instituir sus propias normas, administrar sus recursos y defender sus intereses de manera autónoma, sin depender de la intermediación tutelar del Estado o del investigador experto. Por consiguiente, el rol del Trabajador Social en este diseño no es el de un gestor administrativo que funda un Colegio para los diseñadores, sino el de un catalizador dialógico que facilita los medios metodológicos para que el gremio recupere su soberanía ocupacional.

#### ***2.3.4 Adaptabilidad Epistemológica y Tecnológica: La Transición hacia una IAP Híbrida***

La aplicación estricta de la IAP tradicional presupone la inmersión territorial y la asamblea física como requisitos sine qua non. Sin embargo, la contingencia sanitaria global por COVID-19 y la imposición del Semáforo de Riesgo Epidemiológico (Secretaría de Salud, 2020) representaron una ruptura material que imposibilitó el contacto presencial durante el diseño del proyecto. Para resolver esta tensión sin claudicar ante la barrera sanitaria, el proyecto propone una evolución metodológica denominada IAP Híbrida.

Esta adaptación se fundamenta en la sociología de la tecnología. Siguiendo a Manuel Castells (2001), se reconoce que las redes digitales son los nuevos territorios donde se ejerce el poder y se gesta la resistencia. Para el diseñador gráfico, cuyo hábitat laboral es tecnológico, intervenir a través de plataformas digitales resulta epistemológicamente coherente.

El sustento para ejecutar esta IAP a distancia se apoya en la Cibermetodología (Arnaiz, 2012), la cual valida que la interacción mediada por pantallas posee una alta densidad sociológica. Asimismo, estudios empíricos como los de García y Galindo (2015) demuestran que es posible alcanzar la concientización freiriana en entornos virtuales. La IAP híbrida utiliza herramientas digitales de trabajo conjunto para iniciar la organización del gremio en la virtualidad. Esta fase a distancia prepara el terreno para transitar a los encuentros presenciales, los cuales son necesarios para concretar la formalización jurídica del Colegio.

### ***2.3.5 Evidencia Empírica y Referente de Éxito: El Caso de la Freelancers Union***

Para validar la viabilidad de este modelo asociativo, es imperativo revisar la evidencia empírica internacional. En la lucha contra la precarización de los sectores creativos, destaca el caso de éxito de la *Freelancers Union* (Nueva York, EUA), la cual representa un paradigma al aplicar principios de acción colectiva en sectores históricamente atomizados.

Esta organización demostró que la movilización del precariado cognitivo es efectiva mediante tres ejes que este proyecto busca replicar en el contexto local:

1. Seguridad de Representación: Al agrupar a miles de trabajadores independientes, lograron el cabildeo y la aprobación de la ley "*Freelance Isn't Free*", protegiendo a los creativos contra el impago y la arbitrariedad contractual.

2. Identidad y Estándares Gremiales: Transformaron la competencia desleal en una red de apoyo mutuo, estableciendo tarifarios base que revalorizaron el trabajo del diseñador frente a los empleadores (Standing, 2011).
3. Gestión de Beneficios (Autogestión): Implementaron sistemas de fondos de ahorro mutuo gestionados por el propio gremio, cubriendo los vacíos de seguridad social del mercado formal.

Este antecedente histórico valida la hipótesis central de la presente intervención: si el gremio de diseñadores gráficos en Ciudad Juárez logra articularse bajo una metodología de IAP Híbrida, la creación de un órgano colegiado constituirá una respuesta orgánica, probada y altamente eficaz para estabilizar sus condiciones de vida y trabajo.

#### **2.4 Síntesis teórica: De la Descolectivización a la Autogestión Gremial en la Frontera**

La precarización laboral del diseñador gráfico no puede ser aprehendida mediante un diagnóstico superficial de ingresos; exige una concatenación analítica de las posturas sociológicas, económicas y del Trabajo Social abordadas en el presente capítulo. La amalgama de estos marcos teóricos revela que la verdadera crisis de este sector creativo radica en una profunda falla sistémica de representación, identidad y cohesión comunitaria.

El fenómeno analizado tiene su génesis en la consolidación del Precariado (Standing, 2011). A pesar de poseer credenciales de educación superior, el joven egresado es absorbido por un mercado que devalúa el trabajo cognitivo y creativo. Esta depreciación del talento local es sostenida e invisibilizada por la descolectivización (Wacquant, 2007a). Al operar de manera aislada, el trabajador es despojado de su capacidad para articular exigencias compartidas. En este punto, la precariedad económica se fusiona con lo que Zafra (2017) define como la ilusión de independencia en las industrias creativas: el individuo asume la culpa de las fallas del sistema

y acepta una autoexplotación normalizada bajo la premisa de estar realizando un 'trabajo por pasión'.

Abordado desde la rigurosidad del Modelo Sistémico-Ecológico (Minahan y Pincus, 1983), este aislamiento no es un daño colateral, sino una disfuncionalidad estructural. El ecosistema laboral está desequilibrado porque el grupo meta interactúa con el macrosistema empleador sin una barrera protectora. Aquí radica la justificación ontológica de la disciplina: el Trabajo Social contemporáneo no interviene para adaptar pasivamente al individuo a un entorno hostil y precarizado, sino para catalizar la transformación de las estructuras que perpetúan dicha hostilidad.

Es en esta coyuntura donde la Investigación Acción-Participativa (Cortez Ruiz, 2001; Freire, 1970) y el objetivo supremo de la Autogestión (Zamanillo, 2008) convergen como el antídoto teórico y práctico contra la fragmentación. El proyecto no busca imponer un reglamento externo, sino facilitar la transición del diseñador gráfico: de ser un sujeto pasivo de las fluctuaciones del mercado, a convertirse en un actor laboral activo. La futura creación de un Colegio Local de Diseñadores y de un Tarifario de Buenas Prácticas representan la consumación material de esta amalgama teórica; son instrumentos que permitirán al gremio estandarizar el valor de la plusvalía cognitiva, erradicar el abaratamiento de la profesión y establecer un diálogo unificado frente al mercado laboral.

### **III. DIAGNÓSTICO SOCIAL**

#### **3.1 Las juventudes y el empleo**

A este día, no existe una definición internacional y universalmente consensuada para describir al grupo de edad conocido como juventud. Sin embargo, las Naciones Unidas en 1985, sin perjuicio de las definiciones nacionales vigentes en cada uno de sus países miembros, definieron con propósitos estadísticos y paramétricos a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años durante las jornadas del Año Internacional de la Juventud. Actualmente existen 1.2 billones de jóvenes en todo el globo, lo cual representa el 16% de la población mundial.

Este amplio grupo de individuos no sólo constituye la vitalidad cíclica de la dinámica poblacional de cualquier país, sino que también es uno de los grupos que gradualmente se enfrenta a más y peores vulnerabilidades sistémicas. De esta forma, encaran situaciones entrópicas únicas en este momento de la historia humana. Estos escenarios consisten en dificultades y retos cada vez más cotidianos. En comparación con las generaciones previas, los jóvenes actuales corren un mayor riesgo de vulnerabilidad ante los escasos recursos y posibilidades a su alcance para hacer frente a estas amenazas latentes.

En una era de alta globalización, las problemáticas internacionales no se limitan al entorno inmediato. Por el contrario, atraviesan las fronteras geográficas y las múltiples problemáticas exógenas se cruzan con las locales, lo que permea las realidades de los jóvenes desde distintos flancos. Problemas globales como los impactos del cambio climático, el desempleo, la pobreza, la inequidad de género, el conflicto internacional, la violencia interna y la migración, son aspectos a los que las Naciones Unidas atribuyen afectaciones directas o indirectas, en menor o mayor medida, sobre la vida de todos los jóvenes de esta era.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas (2015), como plan de acción para el desarrollo global, se ha dedicado a investigar las situaciones vigentes en el planeta para plantear alternativas en áreas críticas para la subsistencia de la humanidad. En este sentido, considera que el desarrollo de la juventud se ve afectado por las deficiencias en dos áreas muy particulares: la educación y el empleo, siendo ambos los dos ejes medulares de las condiciones para su calidad de vida. Por esta razón, el reporte *Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development* (United Nations, 2018) destacó que la intervención en estas líneas de acción bajo un énfasis en la juventud es esencial para el futuro del planeta y toda la humanidad. En consecuencia, se puntualizaron claramente metas para los diversos objetivos en la materia.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un esfuerzo de diagnóstico global contemporáneo y una hoja de ruta para la acción internacional sobre las situaciones prioritarias para el bienestar global. Entre ellas destacan erradicar la pobreza, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todos sin comprometer los recursos de las futuras generaciones. Consiste fundamentalmente en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que a su vez tienen metas específicas constituidas en una agenda integral y multisectorial. Esto representa una transformación práctica de los derechos humanos (civiles, sociales, culturales, políticos y otros de base constitucional de los Estados) para visualizar un futuro mejor, de urgente intervención y cimentado en principios de equidad y bienestar. Esta idealización materializada respecto al futuro incluye a toda comunidad y persona en el planeta, en el reconocimiento de un mañana que requiere establecer bases sólidas con énfasis en las generaciones que participarán de él.

Tanto en la Agenda como en la perspectiva juvenil de la misma, la educación de calidad y el trabajo decente fueron consensuados como los dos objetivos sostenibles que pavimentan el bienestar contemporáneo de las naciones, con repercusión para la prosperidad mundial en el

plazo fijado al año 2030. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 para la Educación de Calidad plantea: "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas y todos" (United Nations, 2018, p. 29). Por su parte, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, describe: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos" (United Nations, 2018, p. 35). Uno depende del otro.

La configuración de nuestros sistemas económicos actuales apunta a la concatenación entre la educación y el empleo; sin calidad ni disponibilidad en la educación, la calidad y existencia del empleo resultará mermada. La primera, a nivel mundial, debido a las transiciones demográficas globales y por tratarse de un derecho social con reconocimiento universal previo al del empleo, es ya un derecho consolidado de amplia extensión en las naciones. En contraste, el empleo constituye uno de los problemas vigentes más visibles y de reciente abordaje en el campo de los derechos humanos.

Al considerar el panorama global y transportarnos al contexto de la juventud en México, son 37.5 millones de jóvenes entre los 12 y los 29 años que habitan en nuestro país, representando el 31.4% de la población nacional (ENADIS, 2017). En cifras previas del IMJUVE (2015), era 6.8 millones de habitantes entre 12 y 14 años, 10.8 millones entre 15 y 19, 10.7 millones entre 20 y 24 y 9.3 millones entre 25 y 29 años; esto es, una cantidad aproximada de 20 millones de mexicanas y mexicanos jóvenes, en aplicación de los parámetros conceptuales de las Naciones Unidas.

Las realidades reconocidas en los reportes de las Naciones Unidas como problemas globales de la juventud también representan la situación apreciable en nuestro país. El principal

problema que enfrentan los jóvenes mexicanos es la pobreza, pues casi la mitad sufre de esta situación, aún con las ventajas biológica de vitalidad y rendimiento físico que representaría una mayor empleabilidad o empleos simultáneos gracias a su edad: Una cifra de 17.5 millones de personas jóvenes mexicanas (el 47.1% del total poblacional) están en situación de pobreza, de las cuales 13.9 millones (36.6%) viven en pobreza moderada y 3.6 millones (9.7%) en pobreza extrema. En desagregación por ingreso, 19.7 millones (53.3%) tienen ingresos menores a la línea de bienestar económico necesaria para suplir necesidades básicas de vida (2,542.13 pesos mensuales en las ciudades y 1,614.65 en el campo), de los cuales 7.3 millones (19.8%) tienen ingresos menores a la línea de bienestar mínimo, valuada en 1,338.86 pesos mensuales en las ciudades y 959.72 en el campo (CONEVAL, 2015).

En suma a este panorama de ingresos, se enfrentan también a la discriminación estructural provocada desde el Estado, la sociedad y el sector privado, a la exclusión de espacios y oportunidades, así como a la discriminación por condición social, apariencia, procedencia o identidad, limitando la escala social de los jóvenes y manteniéndolos en pobreza (CONAPRED, 2017). Una amalgama de condiciones que, en las complejas dinámicas sociales del México contemporáneo se pueden convertir en causas o consecuencias para la pobreza y la ausencia/deficiencia del empleo acorde a las condiciones particulares de cada joven, su contexto personal y las oportunidades propias del entorno en el que se desenvuelve.

Intersecciones problemáticas de las que vale replantearse su origen y su mantenimiento como condición de vulnerabilidad en los jóvenes, en aspectos esenciales considerados derechos sociales, como la salud, la educación, y por supuesto, el empleo. Por proponer algunas de las múltiples reflexiones sobre la dinámica de nuestros sistemas, está que las personas jóvenes tienen un bajo acceso a servicios médicos de calidad, donde apenas un tercio (32.3%) tiene

acceso al ISSSTE, al IMSS, a los servicios de salud de PEMEX u otros similares (CONAPRED, 2018). O que entre 2008 y 2011, el 18.9% de los embarazos registrados se dio entre adolescentes de 15 a 19 años (CONAPO 2015), con reflexiones sobre las posibilidades para la calidad de vida de las nuevas familias adolescentes. Alrededor de 5.4 millones de jóvenes no tienen la oportunidad de estudiar ni de trabajar, la mayoría mujeres (91.2%), situación principalmente desencadenada por tener que cuidar a alguien o dedicarse a los quehaceres del hogar, y que mientras que ocho de cada diez hombres jóvenes perciben ingresos (78%) por su trabajo, solo un poco menos de la mitad de las mujeres jóvenes (45.9%) recibe ingresos por sus labores (CONAPRED, 2018).

El empleo, como medio primordial para el bienestar y calidad de vida en el sistema capitalista globalmente aceptado, cobra especial relevancia para las condiciones sociales de un grupo como las juventudes: Diferentes intersecciones y vinculaciones son posibles entre las vulneraciones que experimentan como grupo. Por ejemplo, al 2016, el 68.1% de la población privada de su libertad tenía entre 18 y 39 años, donde 54 de cada 100 privados de su libertad tenían menos de 30 años (INEGI, 2017); son los jóvenes propensos a las actividades delictivas y a la afiliación de la delincuencia organizada, en asociación a las carencias familiares y necesidades económicas urgentes.

La marginalidad en muchos de los entornos de los jóvenes mexicanos limita sus opciones de trayecto de vida, y los entornos conflictivos dificultan la escalabilidad social respecto a su situación de nacimiento, exponiéndolos constantemente a condiciones de riesgo como el abuso de sustancias en comunidades. Al respecto, el 6.4% (437 000) de la población entre los 12 y 17 años, ha consumido cualquier droga alguna vez; el 5.3% ha consumido marihuana, 1.1% cocaína y 1.3% inhalables. Se ha registrado un aumento en el consumo de

hasta un 47% en los niños durante los últimos siete años, (es decir, del 2011 al 2018) aunado a que, a nivel mundial la venta de sustancias ilegales se ha incrementado vía internet de 200% a 400% (CONADIC, 2017).

Otros de los posibles efectos de las condiciones del entorno de los jóvenes es la exposición y vulnerabilidad ante la violencia: vivir en una comunidad de alta criminalidad no sólo restringe las dinámicas sociales ordinarias para el desarrollo integral de los jóvenes y las familias, sino también expone el patrimonio y la vida de los habitantes, en participación activa, accidental o como víctimas de los conflictos ocurridos en la comunidad. El INEGI (2018) detalla que en 2018 hubo más 36 mil defunciones por homicidio y que dentro de dicha cifra, 2 mil 562 se ubican en los rangos de edad de 15 a 19 años, y 5 mil 69 en el rango de 20 a 24 años, sumando 7 mil 631 muertes entre 15 y 24 años, representando un preocupante porcentaje de 20.80% de defunciones por homicidio en jóvenes respecto a la cifra anual nacional. Por si fuera poco, el Instituto registró que 2 mil 115 jóvenes de 18 años y menores fueron víctimas de homicidio, y el segmento perteneciente a jóvenes entre 20 a 24 años registra la tasa más alta de suicidios con 9.3 por cada 100 mil jóvenes entre estas edades, con tendencia creciente.

Las condiciones contemporáneas de protagonismo del empleo y el poder adquisitivo generan factores desencadenantes de múltiples necesidades insatisfechas y problemas sociales con los jóvenes en el centro. Específicamente sobre el empleo, un grupo etario severamente afectado son las y los jóvenes; aquellos entre los 15 y 29 de edad presentan una tasa de desocupación de 5.8%, casi el doble de la tasa de desocupación a nivel nacional para los no jóvenes (INEGI, 2018). En este tema se conciben ciertas particularidades que escapan al abordaje usual que se hace del empleo juvenil desde las instancias gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y las iniciativas privadas.

Mirar de cerca a estas particularidades del desempleo en los jóvenes de México implica saber que el 65% de estos jóvenes (es decir, 13 millones 302 mil 935) se encuentra en precariedad laboral con un salario no dignificante, sin prestaciones de ley y laborando bajo malas condiciones (INEGI, 2018). Más de la mitad de los jóvenes labora una jornada diaria de ocho horas con tiempo extra no remunerado, el 27.7% cuenta con trabajo de menos de ocho horas al día (que reduce significativamente su percepción económica mensual), el 66% de la juventud ocupada carece de seguridad social, el 45% goza de acceso a servicios de salud, 50.6% de todos los jóvenes trabajadores carecen de cualquier tipo de prestación social (Observatorio de Salarios, 2018).

El empleo joven en México representa un sector poblacional amplio que no sólo considera a los adolescentes sino también a aquellos jóvenes profesionistas. Si bien puede tratarse de una problemática de menor relevancia que las condiciones de vida de los jóvenes en sin las habilidades o credenciales esenciales para su incorporación formal al mundo productivo, no constituye un demérito para su abordaje o la magnitud de su impacto: en consideración de que la dinámica para la movilidad social comprende la certificación académica para la adquisición de competencias y así la probabilidad de mayores oportunidades, los pactos sociales convencionales comienzan a resquebrajarse y la seguridad del empleo cada vez se aleja más de la posesión de un grado universitario (García, 2019).

Frente a la precarización laboral que disminuye las capacidades de una vida digna de los jóvenes profesionistas, múltiples derechos humanos y constitucionales son vulnerados, como el Derecho Humano al Trabajo (Artículos 23 y 23, Declaración Universal de los Derechos Humanos) y el Derecho Humano a la seguridad social (Artículo 22, Declaración Universal de los Derechos Humanos), constitucionalizados en México como el Derecho al trabajo y a la

seguridad social (Artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos); el Derecho Humano al nivel de vida adecuado (Artículo 25, Declaración Universal de los Derechos Humanos), que se comprende en los derechos constitucionales mexicanos a la alimentación, a la vivienda digna, protección de la salud y medio ambiente sano, expresos en el Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los efectos de la precarización son todavía superficiales sin la disección que la investigación ofrece, conocer las particularidades de los gremios profesionales para entender las particularidades entre las disciplinas profesionales y las condiciones particulares de su gremio en el mercado laboral. Si bien hay vulneraciones de derechos y de la calidad de vida de muchos individuos, su afección no resulta la misma en cuestión de impacto ni de las causalidades que la originan. En la progresividad cumulativa de la ciencia, el siguiente paso lógico sería la investigación de la precarización particular.

En su esfuerzo por examinar el mercado profesional en México, el Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO, 2018) ha logrado compilar una imagen de los perfiles laborales que cuentan con un alto riesgo de inversión y empleabilidad, de impacto en la calidad de vida de sus profesionistas. Como resultado, la carrera universitaria con mayor riesgo general es veterinaria en un primer puesto, después los estudios en bellas artes y en tercer lugar, el diseño gráfico. Según el perfil elaborado para esta última carrera, a pesar de encontrarse en el tercer lugar de la clasificación general, se caracteriza por contar con los mayores riesgos de desempleo, informalidad o inactividad económica, además de ser considerada de las peores en cuanto a calidad de inversión, sin importar si se cursó en una institución pública o privada. Con un porcentaje de 32.9% de riesgo, la licenciatura en diseño gráfico es de las más riesgosas laboralmente dentro de una lista de 66 profesiones evaluadas por el IMCO, contando ya con

más de 145 mil 200 profesionistas en el país que la han cursado y aproximadamente 62 mil 450 estudiantes activos.

### **3.2 Diagnóstico documental: Diseñadores gráficos en Ciudad Juárez**

Respecto a la situación laboral de los diseñadores gráficos en el contexto específico de Ciudad Juárez, no se han localizado instrumentos de medición especializados que arrojen datos directos sobre las condiciones laborales ni sobre el salario de los profesionistas de dicho ramo. Por su parte, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) ha instituido múltiples encuestas y padrones de egreso que permiten identificar algunas condiciones generalizadas relativas al ingreso laboral de los diseñadores gráficos.

Estas encuestas y padrones se han institucionalizado como herramientas de análisis para facilitar la toma de decisiones internas respecto a las estrategias académicas de la institución (UACJ, 2009). Sin embargo, dentro de los objetivos de los múltiples instrumentos, no se menciona su empleo como herramienta vinculante o de incidencia normada en las decisiones administrativas o educativas de la institución; por lo tanto, se pudieran considerar llanamente como instrumentos estadísticos referenciales.

Los datos recolectados por la UACJ, junto con sus respectivos análisis institucionales, se consideran de aporte documental vital para esta investigación. Su relevancia radica en que son los únicos insumos informativos registrados que hacen mención a la medición de condiciones propias de los diseñadores gráficos egresados de la UACJ en la localidad. Si bien la justificación y diseño de tales instrumentos no parten de principios o motivos en relación con las teorías de precarización, atienden aspectos de coincidencia valiosos para el análisis entre educación superior, empleo y precarización que aborda este documento. Los aspectos rescatados incluyen (mas no se limitan a):

- Estado o situación laboral
- Ingresos
- Concordancia empleo-profesión
- Puesto o jerarquía

El primero de estos aspectos (estado o situación laboral) se prioriza para la perspectiva de análisis bajo un pronunciado énfasis interpretativo. Se contrasta frente a la incorporación laboral previa o posterior al egreso de la educación superior, con el fin de analizar la causalidad hipotética entre la obtención del título universitario y la empleabilidad de los diseñadores gráficos locales.

En términos de la gestión administrativa institucional, la Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional es el área responsable del diseño e implementación de los instrumentos institucionales de seguimiento a egresados, los cuales son específicamente los siguientes:

- a) Estudio de egresados a 5 años
- b) Seguimiento de egresados a 2 años
- c) Estudio de padrón de egreso

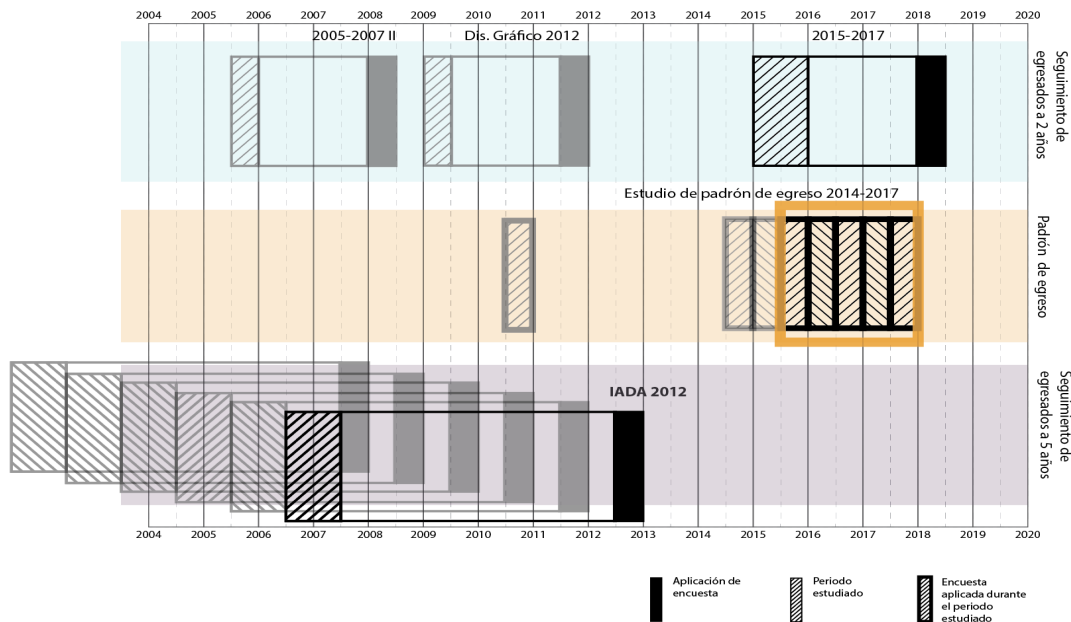
Dado el recorte temporal y generacional que cada instrumento retoma particularmente, se ha optado por analizar los resultados más recientes de cada uno de ellos. Esto se realiza con la finalidad de considerar los datos más completos y actuales posibles para el análisis diagnóstico. Asimismo, permite establecer un esquema comparativo de la calidad de los instrumentos, donde cada uno —bajo sus propios márgenes y conclusiones institucionales— permite visualizar variabilidades en las perspectivas sobre el grupo objetivo y los programas académicos afines dentro del mismo campus.

Por lo tanto, los documentos de análisis de resultados a discernir serán:

- a) “Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte”. Aplicación en agosto-diciembre de 2012 a egresados de agosto-diciembre 2006 y enero-junio 2007.
- b) “Resultados y análisis de la Encuesta de Seguimiento a dos años de los Egresados en 2015 del Programa Educativo Licenciatura en Diseño de Gráfico, aplicada durante el semestre enero-junio de 2018”.
- c) “Estudio de padrón de egreso 2014-2017”. En análisis de los periodos agosto-diciembre 2014, enero-junio 2015, agosto-diciembre 2015, enero-junio 2016, agosto-diciembre 2016, enero-junio 2017 y agosto-diciembre 2017.

### Figura 1

*Análisis histórico de aplicaciones de instrumentos de seguimiento a egresados de la UACJ.*



*Nota: Elaboración propia con registros de [www.uacj.mx](http://www.uacj.mx).*

Con la intención de vislumbrar las especificidades de cada uno de los instrumentos, también se incluye la siguiente tabla comparativa que enlista las particularidades tanto del

instrumento como del documento de análisis e interpretación de resultados emitido por la UACJ, el cual sirve de insumo para el presente análisis:

**Tabla 1**

*Análisis comparativo de los instrumentos de seguimiento a egresados de la UACJ.*

	<b>Seguimiento de egresados a 2 años</b>	<b>Padrón de egreso</b>	<b>Seguimiento de egresados a 5 años</b>
<i>Área responsable</i>	Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional	Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional	Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional
<i>Área operativa</i>	Subdirección de Planeación de la Competitividad Académica	Subdirección de Planeación de la Competitividad Académica	Subdirección de Estadística Institucional
<i>Aplicación respecto al egreso</i>	Dos años posteriores (al egreso)	En el semestre (del egreso)	Cinco años posteriores (al egreso)
<i>Periodicidad de aplicación</i>	Irregular	Semestral	Anual

<i>(continuación...)</i>			
	<b>Seguimiento de egresados a 2 años</b>	<b>Padrón de egreso</b>	<b>Seguimiento de egresados a 5 años</b>
<i>Documento de análisis</i>	Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico.	Estudio de padrón de egreso, Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017.	Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura Diseño y Arte, 2012.
<i>Dependencia al instrumento</i>	Conjunta al instrumento	Independiente al instrumento	Conjunta al instrumento
<i>Escala del análisis</i>	Nivel programa	Nivel programa (histórico).	Nivel instituto
<i>Semestre de la aplicación analizada</i>	Ene.-Jun. 2018	Ago.-Dic. 2014, Ene.-Jun. 2015, Ago.-Dic. 2015, Ene.-Jun. 2016, Ago.-Dic. 2016, Ene.-Jun. 2017, Ago.-Dic. 2017.	Ago.-Dic. 2012
<i>Población focalizada de la aplicación</i>	37 egresados de D.G.	206 egresados de D.G.	56 egresados global 21 egresados de D.G.
<i>Generaciones de egresados analizadas</i>	Ene.-Jun. 2015 Ago.-Dic. 2015	Ago.-Dic. 2014, Ene.-Jun. 2015, Ago.-Dic. 2015, Ene.-Jun. 2016, Ago.-Dic. 2016, Ene.-Jun. 2017, Ago.-Dic. 2017.	Ago.-Dic. 2006 Ene.-Jun. 2007
<i>Disponibilidad de base de datos</i>	No disponible	No disponible	Disponible, con nomenclaturas codificadas

*Nota. Elaboración propia con datos de [www.uacj.mx](http://www.uacj.mx).*

### **3.2.1 Análisis del seguimiento a egresados a 5 años (UACJ, 2012)**

El análisis institucional de resultados de este instrumento ha sido el más constante en términos históricos, según muestra la documentación encontrada en la página web de la UACJ con su registro más antiguo datando de 2007 y su último registro público en 2012. Por el amplio

margen temporal entre el egreso de la generación estudiantil analizada y la toma de la muestra (5 años), constituye uno de los análisis con mayor distancia temporal, así como de notable antigüedad en su ejercicio más reciente.

Adversamente, el propósito de considerarse una herramienta para la mejora académica o administrativa se ve demeritado por este amplio periodo de espera. Es decir, tanto las variables de estudio como las mejoras que pudieran derivar del instrumento se emiten desde un periodo distante, acorde a la realidad de 5 años atrás; por lo tanto, dichas recomendaciones tienen una gran posibilidad de invalidez. Adicionalmente, esta amplia ventana temporal puede provocar el registro de falsos positivos en indicadores relativos a la empleabilidad y se corre el riesgo de tener una capacidad limitada para rastrear a las personas egresadas. Pese a estas limitaciones, este estudio de seguimiento resulta valioso por la perspectiva diagnóstica comparativa que aporta a la investigación para contrastar históricamente las condiciones de los egresados.

A continuación, se presentan datos relevantes para la caracterización del diseñador gráfico egresado de la UACJ en referencia a su inserción en el mercado laboral. De la muestra recolectada entre los egresados de los 4 programas de licenciatura del Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (IADA), de un total de 21 diseñadores, 17 egresados se encontraban laborando y 4 no se encontraban laborando al momento de la encuesta. En este aspecto, los egresados de Diseño Gráfico se posicionan en una escala media: no son el grupo con mayor desempleo (Lic. en Arquitectura) ni el de menor desempleo (Lic. en Diseño de Interiores), sino el segundo grupo con mayor desocupación.

**Tabla 2**

*Resultados de la pregunta “¿Trabaja actualmente?” por programa académico.*

IADA	Programa	Gran Total	Si		No	
			Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>80</b>	<b>11</b>	<b>20</b>
	Lic. en Arquitectura	<b>22</b>	16	73	6	27
	Lic. en Diseño Gráfico	<b>21</b>	17	81	4	19
	Lic. en Diseño Industrial	<b>6</b>	5	83	1	17
	Lic. en Diseño de Interiores	<b>7</b>	7	100		

*Nota. Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

Con fines de revisión a profundidad de las condiciones laborales, el instrumento elabora una segunda pregunta utilizando los conceptos de “activo”, “inactivo” y “desempleado”. Sobre el término inactivo, el documento de análisis menciona que “se considera inactivo por razones como estar dedicado al hogar, a estudios de posgrado o bien por cuestiones de salud” (UACJ, 2012, p. 12). Sobre la última categoría, la UACJ (2012) estipula que “se considera desempleado por razones entre las cuales destacan salarios bajos o que no ha encontrado un empleo afín con sus estudios” (p. 12).

El programa de Lic. en Diseño Gráfico es el que presenta mayores particularidades en este apartado. A pesar de tener la menor cantidad de egresados laboralmente inactivos, los diseñadores gráficos representan el grupo con mayor índice de desempleo de toda la muestra, con 3 egresados equivalentes al 14% del total. Sólo otro programa presenta resultados en esta categoría: Lic. en Arquitectura, con 2 egresados desempleados (9%), aunque este último se posiciona como el programa con mayor número de egresados en estado inactivo.

Sólo los programas de Arquitectura y Diseño Gráfico presentan los 3 tipos de estatus laboral. Se infiere que los egresados de Arquitectura presentan la menor tasa de activos

laborando y la mayor tasa de inactivos; en contraste, la tasa de diseñadores gráficos activos es superior por 9 puntos porcentuales, pero presentan la mayor tasa de desempleo. Es decir, existe una mínima ventaja probabilística para emplearse como egresado de Diseño Gráfico frente a Arquitectura; sin embargo, el riesgo de encontrarse desempleado es superior para el diseñador gráfico que para los profesionistas de arquitectura, diseño industrial o diseño de interiores.

**Tabla 3**

*Estado laboral de los encuestados de cada programa.*

IADA	Programa	Gran Total	Activo		Inactivo		Desempleado	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>80</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
Lic. en Arquitectura	22	16	73	4	18	2	9	
Lic. en Diseño Gráfico	21	17	81	1	5	3	14	
Lic. en Diseño Industrial	6	5	83	1	17			
Lic. en Diseño de Interiores	7	7	100					

*Nota. Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

Respecto a los ingresos, se detectaron errores de diseño tanto en la formulación como en las opciones de respuesta, pues se omite la especificación de las unidades. Dado que el aspecto a medir se vincula a cuestiones de ingreso, se asume que la unidad de medida es el Salario Mínimo. Aun con esta asunción, se genera una notable discrepancia metodológica: se pregunta por un valor promedio mensual utilizando categorías de respuesta en días, sin proporcionar indicaciones posteriores para su conversión.

En rescate de la información institucional, de un total de 21 diseñadores gráficos encuestados, nueve omitieron su respuesta. Por lo tanto, solo 12 reportaron ingresos en las categorías disponibles de “Entre 1 y 3”, “Entre 3 y 6” y “Entre 6 y 10”, sin registrar respuestas en la categoría de “Más de 10”. Es importante mencionar que esta última opción, la cual

representa el mayor ingreso del instrumento, no contó con ninguna respuesta por parte del gremio de diseñadores gráficos, mientras que en los otros tres grupos de egresados se registró al menos una incidencia.

**Tabla 4**

*Ingreso promedio mensual de los egresados de cada programa.*

IADA	Programa	Gran Total	Entre 1 y 3		Entre 3 y 6		Entre 6 y 10		Mas de 10	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
	Lic. en Arquitectura	10	1	10	3	30	3	30	3	30
	Lic. en Diseño Gráfico	12	2	17	6	50	4	33		
	Lic. en Diseño Industrial	3			1	33			2	67
	Lic. en Diseño de Interiores	4			3	75			1	25

Nota: 27 personas no contestaron la pregunta

*Nota. Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

Esto lleva a la conclusión de que ninguno de los diseñadores gráficos encuestados tiene acceso al ingreso de la categoría más alta dentro del instrumento. Por lo tanto, el gremio de diseño gráfico se posiciona como el de menor posibilidad de acceder a un ingreso superior entre los cuatro programas evaluados.

Con el objetivo de esclarecer la información proporcionada por el instrumento, se procede a la conversión hipotética de las unidades categóricas de salario mínimo diario a un esquema de cantidad monetaria para el ingreso mensual, partiendo del supuesto error de diseño en la pregunta. Para ello, se identificó el valor histórico del salario mínimo general vigente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012 (periodo correspondiente a la aplicación de la encuesta), el cual era de \$62.33 pesos mexicanos por jornada diaria de trabajo. Posteriormente, la estimación del ingreso promedio mensual en moneda nacional (MXN) se obtiene al multiplicar el valor del salario mínimo diario (\$62.33) por 365 días y dividir el resultado entre 12 meses. Este procedimiento toma como referencia la fórmula de cálculo utilizada por el Instituto

Mexicano del Seguro Social (IMSS) para los procesos ordinarios de estimación salarial de los trabajadores afiliados. La elaboración propia de estas conversiones se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 5**

*Ingreso promedio mensual en salarios mínimos, con equivalencia monetaria al año 2012, en Área Geográfica A.*

IADA	Programa	Gran Total	\$1895.87 - \$5687.61		\$5687.61 - \$11375.22		\$11375.22 - \$18958.70		Más de \$18958.70	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
	Lic. en Arquitectura	10	1	10	3	30	3	30	3	30
	Lic. en Diseño Gráfico	12	2	17	6	50	4	33		
	Lic. en Diseño Industrial	3			1	33			2	67
	Lic. en Diseño de Interiores	4			3	75			1	25

*Nota. Elaboración propia con datos del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años (UACJ, 2012) y CONASAMI (2020).*

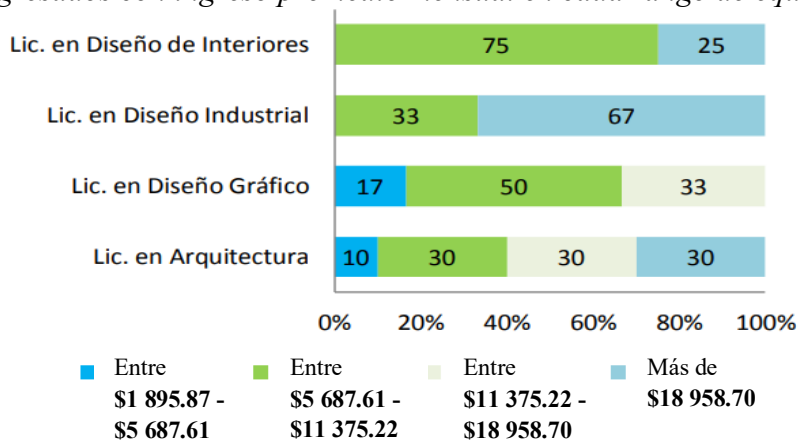
Al analizar las condiciones salariales entre los diversos programas de egreso, destacan las siguientes consideraciones:

- Lic. en Arquitectura presenta respuestas en todas las categorías salariales, pero las últimas 3 categorías más altas de salarios se encuentran perfectamente equilibradas; sólo el 10% se ubica en el rango salarial más bajo.
- Lic. en Diseño Industrial posee la mayor proporción de egresados con el ingreso más alto del instrumento. Ninguno de sus encuestados percibe el salario de menor rango.
- Lic. en Diseño de Interiores posee una mayoría de integrantes en el segundo rango salarial más bajo, pero cuenta con un porcentaje similar de integrantes en el mayor rango salarial al de Lic. en Arquitectura. Presenta una tendencia opuesta a la de Diseño Industrial.
- Lic. en Diseño Gráfico concentra el mayor número de individuos en el rango salarial más bajo y es el único grupo sin acceso al nivel de ingresos más alto del estudio.

Con fines referenciales, se realizó nuevamente el ejercicio de conversión de la información gráfica —expresada originalmente en barras porcentuales de salarios mínimos— a ingreso mensual calculado, lo cual arroja los siguientes resultados:

**Figura 2**

*Porcentaje de egresados con ingreso promedio mensual en cada rango de equivalencia.*



Nota. Elaboración propia con datos del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años (UACJ, 2012) y CONASAMI (2020).

Respecto al nivel jerárquico ostentado en el espacio laboral, Diseño Gráfico es uno de los dos programas que no cuenta con egresados en nivel de mando o gerencia (máxima categoría). Mientras que los profesionistas de Diseño Industrial (5 respondientes) se ubican en su totalidad en el nivel intermedio, la población de Diseño Gráfico (17 respondientes) se distribuye entre los niveles intermedio, operativo y de trabajo independiente. En el comparativo general, este último grupo concentra la mayor cantidad absoluta de individuos laborando tanto a nivel intermedio como operativo.

**Tabla 6**

*Nivel jerárquico del puesto laboral ostentado por los egresados encuestados.*

IADA	Programa	Gran Total	Mando o Gerencia		Intermedio		Operativo		Trabajo Independiente	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
	Lic. en Arquitectura	16	6	38	5	31	2	13	3	19
	Lic. en Diseño Gráfico	17			10	59	5	29	2	12
	Lic. en Diseño Industrial	5			5	100				
	Lic. en Diseño de Interiores	7	1	14	4	57	2	29		

Nota: En general, 11 personas no respondieron a la pregunta

*Nota. Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

En relación con la concordancia entre la ocupación actual y la formación académica, Diseño Gráfico es el único programa que registra incidencia en los tres grados posibles de relación. Por consiguiente, es el único grupo con profesionistas insertos en labores totalmente desvinculadas de sus estudios. Estos casos (5 egresados) equivalen a casi la mitad de aquellos que sí trabajan en concordancia con su profesión (11 egresados).

**Tabla 7**

*Resultados de la pregunta “¿Su trabajo se relaciona con sus estudios?”*

IADA	Programa	Gran Total	Sí		Parcialmente		No	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>82</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
	Lic. en Arquitectura	15	15	100				
	Lic. en Diseño Gráfico	17	11	65	1	6	5	29
	Lic. en Diseño Industrial	5	4	80	1	20		
	Lic. en Diseño de Interiores	7	6	86	1	14		

Nota: En general, 12 personas no respondieron a la pregunta

*Nota: Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

El grado de satisfacción profesional constituye otro indicador relevante de análisis. Si bien la mayoría de los egresados de Diseño Gráfico manifestó alta satisfacción en su empleo actual respecto a su desempeño (9 individuos), este programa concentra la mayor cantidad de respuestas en las categorías de satisfacción "regular" (6 egresados) y "poca" (2 egresados). Asimismo, posee el menor porcentaje poblacional manifestando alta satisfacción. Junto con Arquitectura, son los únicos programas que registran niveles de poca satisfacción laboral.

**Tabla 8**

*Resultados del cuestionamiento de "Grado de satisfacción en su actual empleo respecto a su desempeño profesional"*

IADA	Programa	Gran Total	Mucho		Regular		Poco	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
	Lic. en Arquitectura	<b>16</b>	11	69	4	25	1	6
	Lic. en Diseño Gráfico	<b>17</b>	9	53	6	35	2	12
	Lic. en Diseño Industrial	<b>5</b>	4	80	1	20		
	Lic. en Diseño de Interiores	<b>7</b>	5	71	2	29		

Nota: En general, 11 personas no respondieron a la pregunta

*Nota: Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

Desde la perspectiva valorativa sobre la formación universitaria, Diseño Gráfico obtuvo la mayor cantidad de puntajes máximos promedio en casi todas las categorías, con excepción de la "Formación metodológica (investigación)", donde sobresalió Diseño de Interiores. En términos generales, los diseñadores gráficos presentan el mayor índice de satisfacción con su programa y con la instrucción recibida en la UACJ.

**Tabla 9**

*Valoración promedio de los encuestados a la formación que recibieron en cada ámbito.*

IADA	Programa	Formación básica (teórica-científica)	Formación técnica (laboratorios, talleres, etc)	Formación metodológica (investigación)	Formación humanística (filosofía, ética, historia)	Formación en la teoría de la profesión	Formación en las prácticas de la profesión
	<b>Total</b>		<b>8.66</b>	<b>8.54</b>	<b>8.50</b>	<b>8.50</b>	<b>8.48</b>
	Lic. en Arquitectura	8.59	8.32	8.23	7.91	8.45	7.86
	Lic. en Diseño Gráfico	<b>8.81</b>	<b>9.00</b>	<b>8.62</b>	<b>9.05</b>	<b>8.57</b>	<b>8.43</b>
	Lic. en Diseño Industrial	8.33	8.17	8.50	8.50	8.50	7.67
	Lic. en Diseño de Interiores	8.71	8.14	<b>9.00</b>	8.71	8.29	8.00

*Nota. Elaboración propia con datos del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

En congruencia con lo anterior, frente a la pregunta directa sobre satisfacción formativa, Diseño Gráfico es el grupo que registra el puntaje más alto en la categoría "muy satisfecho" y la menor incidencia en "regularmente satisfecho" (únicas dos opciones de respuesta del instrumento, de acuerdo con la información del análisis institucional). En conclusión, Diseño Gráfico se consolida como el programa de mayor valoración general por parte de sus egresados en este estudio histórico.

**Tabla 10**

*Grado de satisfacción con la formación en la UACJ de los egresados.*

IADA	Programa	Gran Total	Mucho		Regular	
			Cant.	%	Cant.	%
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>27</b>
	Lic. en Arquitectura	<b>22</b>	15	68	7	32
	Lic. en Diseño Gráfico	<b>21</b>	18	86	3	14
	Lic. en Diseño Industrial	<b>6</b>	4	67	2	33
	Lic. en Diseño de Interiores	<b>7</b>	4	57	3	43

*Nota: Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

**Tabla 11**

*Valoración general promedio de la licenciatura por los encuestados.*

VALORACIÓN GENERAL	
<b>Total</b>	<b>8.51</b>
Lic. en Arquitectura	8.31
Lic. en Diseño Gráfico	8.76
Lic. en Diseño Industrial	8.33
Lic. en Diseño de Interiores	8.53

*Nota. Tomado del Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (UACJ, 2012).*

### **3.2.2 Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018)**

Los resultados analizados a continuación derivan del instrumento aplicado a las generaciones de egreso de enero-junio y agosto-diciembre de 2015 de la Licenciatura en Diseño Gráfico. La encuesta se aplicó dos años después del egreso, durante el periodo de enero-junio de 2018. Para esta medición, la institución registró respuestas de un total de 37 profesionistas del programa (28 mujeres y 9 hombres).

#### **Tabla 12**

*Resultados del cuestionamiento “Trabaja actualmente”, por género.*

	Femenino	Masculino	Total
No	7%	0%	5%
Si	92%	100%	94%
Total	100%	100%	100%

*Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018).*

Con el propósito de disipar posibles confusiones sobre los periodos de medición, es importante destacar que, aunque la aplicación ocurrió en 2018, la institución denomina al ejercicio como "estudio a 2 años". Además, los títulos del documento digital lo describen bajo el periodo 2015-2017 para precisar las fechas de egreso y el lapso evaluado en sus apartados descriptivos.

Respecto al estado laboral, gran parte de los encuestados (35 egresados) se encontraban activos. Solo el 5.4% (dos personas) se clasificó como “inactivo” por decisión propia, de

acuerdo con las categorías del análisis institucional. Los motivos expresados para no contar con empleo fueron la continuación de estudios (una egresada) y la dedicación al hogar (una egresada), decisiones tomadas entre 6 y 12 meses atrás. Como resultado, la UACJ reportó un 0% de incidencia en la categoría de desempleado al momento del registro.

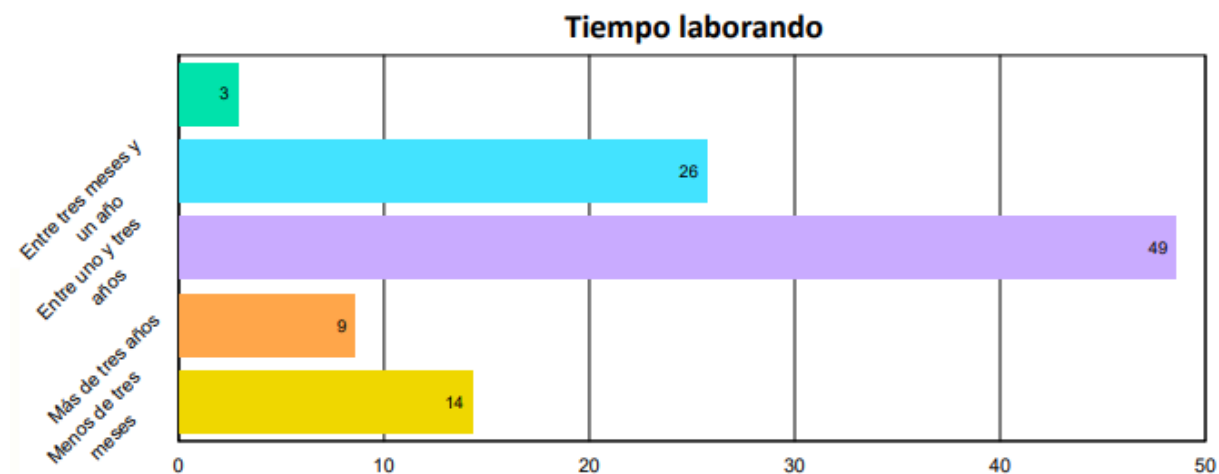
Al analizar la pregunta sobre el tiempo laborando, se percibe que el 97% de los diseñadores (35 de 37 encuestados; 9 hombres y 26 mujeres) se encontraba laborando al momento de la encuesta. Poco menos de la mitad (49%, aproximadamente 16 individuos) mencionó haberse empleado entre uno y tres años antes del cuestionamiento. Por su parte, el 26% (9 encuestados) lo hizo menos de tres meses antes de la encuesta, el 9% (3 encuestados) comenzó a trabajar hace más de tres años, y un encuestado empleado no precisó el dato.

Estas respuestas y categorías derivan en tres conclusiones:

1. 3 de 35 diseñadores gráficos obtuvieron empleo antes de egresar.
2. 9 de 35 diseñadores gráficos obtuvieron empleo después de egresar.
3. En 17 de los 35 casos no se precisa si la obtención del empleo ocurrió antes o después de culminar sus estudios.

**Figura 3**

*Egresados encuestados divididos por respuesta al cuestionamiento de “Tiempo laborando”.*



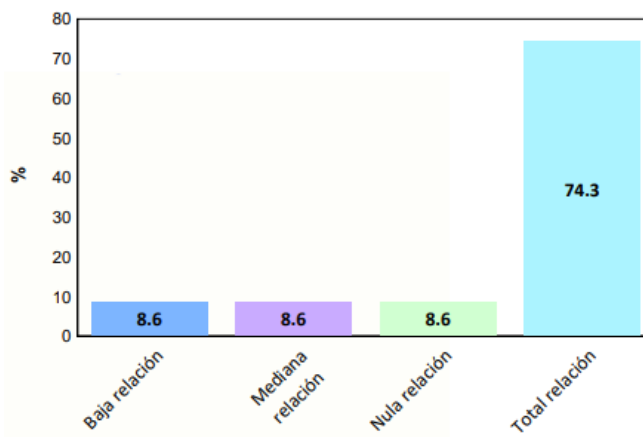
*Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018).*

Dado que esta conclusión aborda un rango heterogéneo de categorías en una sola (previo o posterior al egreso), no es posible establecer una interpretación causal respecto a si los 16 diseñadores que contestaron “entre 1 y 3 años” obtuvieron su empleo gracias a su titulación. Si bien el número de individuos empleados luego del egreso es superior al de empleados previos al mismo, este descubrimiento no se considera conclusivo debido a la parcialidad originada por el diseño ambiguo de las categorías de la pregunta.

Según el análisis institucional, la gran mayoría de los empleos (74.3%) son totalmente pertinentes a la disciplina del Diseño Gráfico. Esto evidencia una trayectoria positiva y esperada en gran parte de los individuos analizados al transitar del ámbito universitario al profesional. Sin embargo, las tres categorías de menor relación entre el empleo y los estudios cursados muestran una perfecta igualdad porcentual. Las opciones de baja, mediana y nula relación registran 8.6 puntos porcentuales cada una, lo cual equivale aproximadamente a tres egresados encuestados por categoría.

#### **Figura 4**

*Porcentaje de egresados encuestados respondientes en cada grado de relación empleo-estudios percibido.*

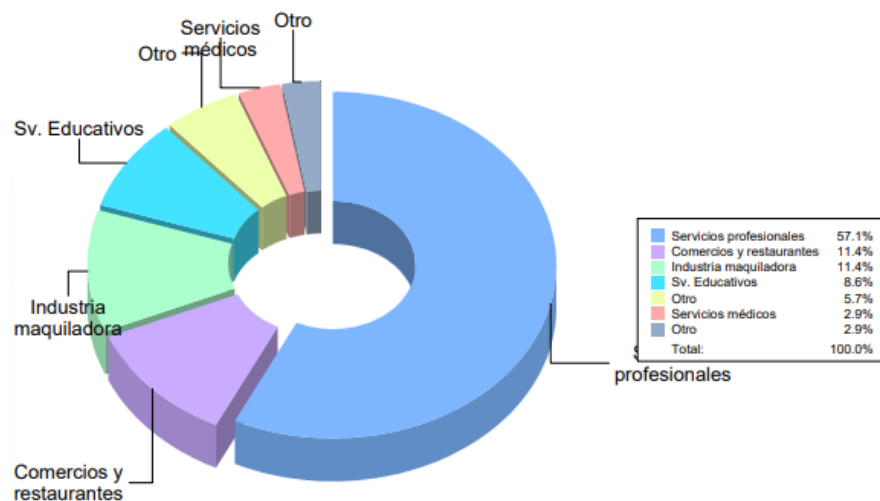


Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018).

En la caracterización del empleo, el 57.1% de los encuestados (aproximadamente 20 de los 35 diseñadores) se dedica a la "prestación de servicios profesionales". Al carecer de una descripción conceptual específica en el análisis institucional, se asume su vinculación al concepto generalizado de *freelance* o trabajador independiente; es decir, la prestación de servicios por honorarios o por proyectos de corto tiempo sin subordinación patronal (Servicio de Administración Tributaria).

### Figura 5

Ramo al que pertenece la actividad laboral de los egresados encuestados.



Nota. Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018). La figura se reproduce de forma íntegra a partir del documento original, conservando las inconsistencias visuales y metodológicas de origen (superposición de la tabla de leyendas sobre la categoría principal y duplicidad de la etiqueta "Otro" sin desglose explicativo en la fuente primaria).

Si bien la categoría *freelance* o servicios profesionales presenta una visible mayoría, esta hace referencia a la modalidad o régimen tributario de empleo, y no específicamente al ramo o sector de la actividad laboral, como sí lo pretenden las otras opciones de respuesta. Esto

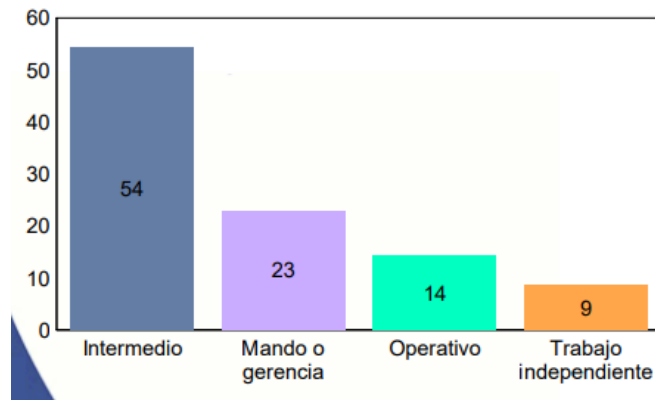
representa un dato valioso para entender la situación de independencia del gremio; sin embargo, el diseño categórico de la pregunta se presta a falsos positivos. A pesar de ello, es posible identificar que los sectores de comercios y restaurantes, así como la industria maquiladora, representan las siguientes dos categorías con mayor concentración, abarcando un 11.4% cada una (aproximadamente 4 personas por sector).

No obstante, la interpretación rigurosa de estas categorías se ve severamente limitada por un patrón de deficiencia metodológica en la presentación de los datos del reporte institucional. Esto es observable tanto en la omisión de etiquetas descriptivas en sus variables (ver Figura 3), como en la superposición gráfica y duplicidad de fracciones sin desglose explicativo (ver Figura 5). Estas carencias restan confiabilidad analítica a la fuente primaria, lo que reitera la justificación y necesidad de haber desarrollado un instrumento de diagnóstico propio y actualizado para el presente proyecto de intervención.

Sobre la calidad del empleo, las variables de jerarquía y salario muestran que una gran mayoría de los diseñadores (54%, 19 egresados aprox.) se encuentra en un puesto denominado “intermedio”, seguido por un 23% (8 egresados) en mando o gerencia, 14% (5 egresados) en mando operativo y un 9% (3 egresados) independientes. En cuanto a su ingreso mensual, la gran mayoría (14 egresados) recibe entre 1 y 3 salarios mínimos; 13 egresados (39%) perciben de 4 a 6 salarios mínimos; 4 individuos (12%) reciben de 7 a 10 salarios mínimos, y solo 2 egresados (6%) perciben más de 10 salarios mínimos.

### Figura 6

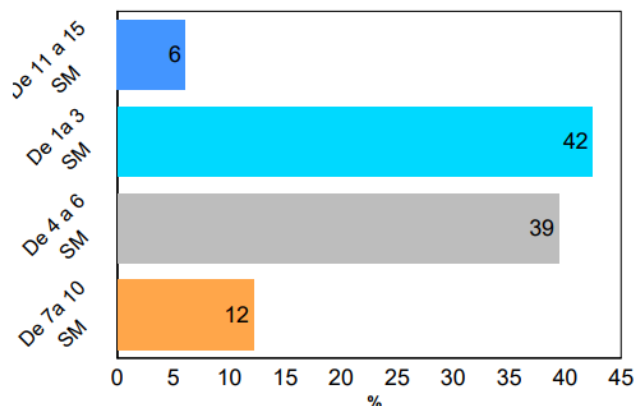
*Nivel jerárquico del puesto de trabajo de los egresados encuestados.*



Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018).

### Figura 7

*Ingreso promedio mensual, en Salarios Mínimos.*



Nota. Tomado del Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Lic. en Diseño Gráfico (UACJ, 2018).

Es importante destacar nuevamente las fallas de diseño del instrumento: los rangos categóricos del inciso de ingreso promedio mensual no son consecutivos, lo cual genera omisiones al dejar márgenes vacíos de un salario mínimo entre cada opción. Como en otros instrumentos analizados, persiste la disparidad metodológica entre el objetivo de la pregunta (ingreso mensual) y las unidades de medida utilizadas (salario mínimo, medida diaria).

### ***3.2.3 Estudio de padrón de egreso, 2014-2017 (UACJ, 2017).***

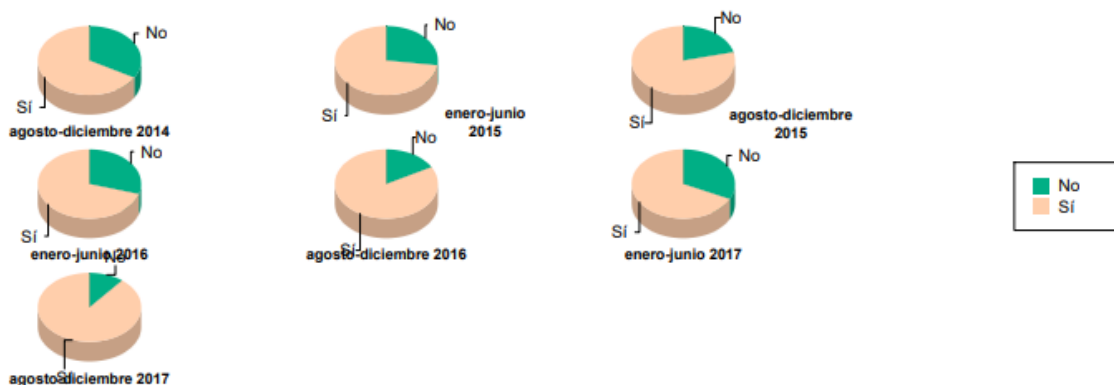
Este documento consiste en el análisis institucional de los datos obtenidos durante siete semestres mediante el padrón de egreso, instrumento protocolario aplicado a los alumnos al momento de concluir su plan de estudios (del segundo semestre de 2014 al segundo semestre de 2017). De los tres estudios contemplados en este diagnóstico documental, este es el insumo informativo más reciente. No obstante, no cumple formalmente con el criterio de medir las "condiciones de vida de los egresados", puesto que, técnicamente, los participantes aún eran considerados alumnos al momento de la aplicación.

Aunque un gran número de los encuestados podía considerarse laboralmente activo, los datos ignoran la causalidad egreso-trabajo que motiva este diagnóstico. A pesar de ello, estos indicadores son relevantes como referentes de las condiciones laborales previas a la exposición al mercado bajo la validación profesional del título universitario.

En la sumatoria de los siete semestres, se contabilizaron 206 encuestados del programa de Diseño Gráfico: 70 hombres (34%) y 136 mujeres (66%). Específicamente, en el periodo 2017-II (el último registro considerado), se contabilizaron 37 alumnos próximos a egresar, cifra que sirve como estimación aproximada del volumen semestral de egreso de la licenciatura.

En el apartado referente a la trayectoria laboral, 158 estudiantes (100 mujeres y 58 hombres) mencionaron haber trabajado durante el curso de sus estudios. De esto se infiere que el 76.69% de los alumnos próximos a egresar experimentó dinámicas laborales antes de su titulación. El análisis institucional de esta pregunta no aporta información sobre los periodos ni las características del empleo, limitándose a conclusiones categóricas dicotómicas (trabajó o no trabajó).

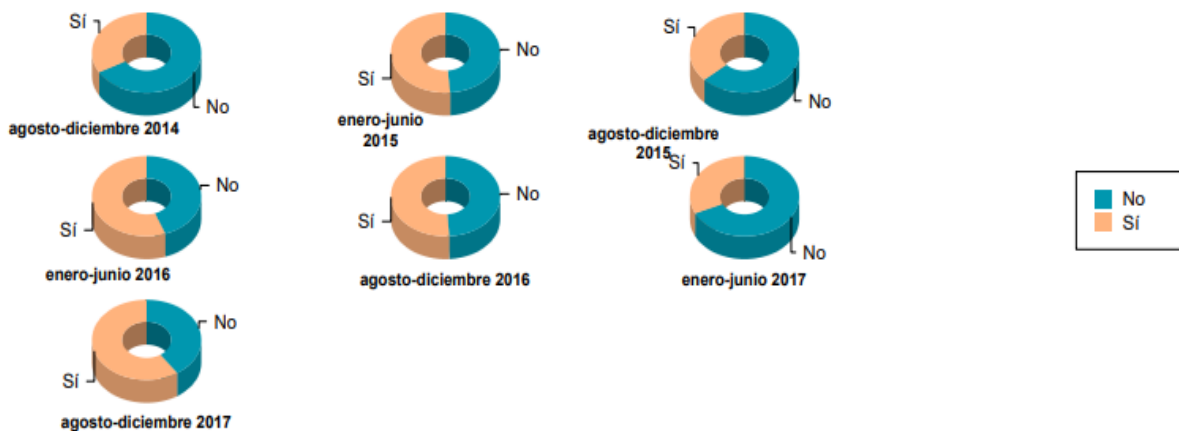
Figura 8  
Resultados de la pregunta “¿Trabajó mientras estudiaba?”.



Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

A la pregunta subsecuente “¿Trabaja actualmente?”, el 43.4% de los alumnos próximos a egresar (aproximadamente 89 personas) manifestó contar con un empleo al momento de contestar la encuesta; de este porcentaje afirmativo, el 55.7% correspondió a hombres y el 47.5% a mujeres. En contraparte, se estima que alrededor de 117 alumnos eran inactivos laboralmente al momento de su participación.

Figura 9  
Representación gráfica de resultados de la pregunta “¿Trabaja actualmente?”, por generación de egreso

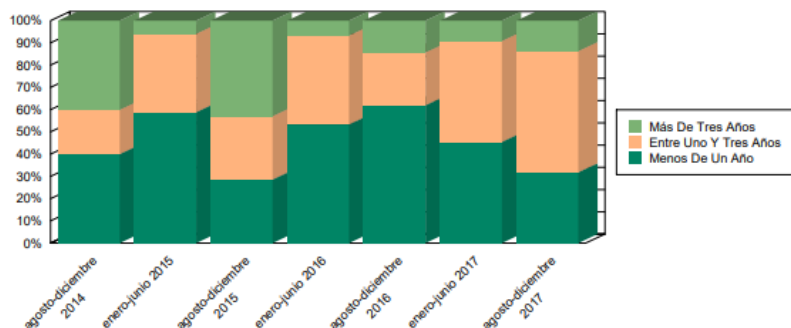


Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

De los alumnos empleados al momento de la aplicación (89 individuos), se estima que el 45% (40 alumnos) obtuvo su trabajo actual durante su último año de educación universitaria. Por su parte, la mayoría del 55% (aproximadamente 49 alumnos) comenzó a laborar antes de su último año de estudio; es decir, más de un año antes de su egreso programado.

### Figura 10

*Porcentajes por antigüedad en su empleo, por generación de egreso*

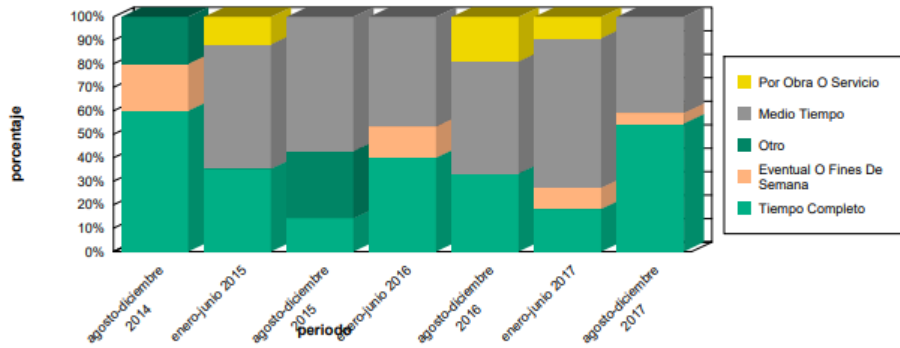


Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

En relación con la pregunta “¿Qué tipo de contrato tiene?”, la ausencia de registros y la nula disponibilidad pública de la base de datos impiden verificar si el instrumento cuestiona previamente los términos laborales con el empleador. Esta información se omite en el análisis institucional bajo escrutinio. Tampoco es posible determinar si la pregunta asume por defecto la existencia de un contrato laboral formal u oficial, independientemente de la jornada y el plazo de trabajo. Debido a estas limitaciones metodológicas, la información recopilada en este rubro no se considera un dato concluyente, sino meramente ilustrativo.

**Figura 11**

*Tipo de contrato laboral por porcentaje y generación de egreso.*

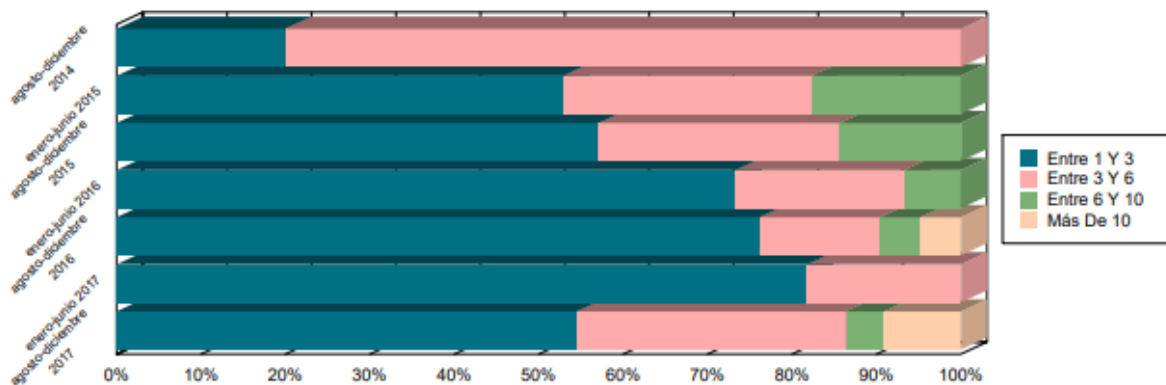


Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

En relación con el inciso “¿Cuál es su ingreso promedio mensual? (en salarios mínimos)”, se detecta que las variables categóricas de respuesta (medida diaria) no coinciden con el indicador de medición propuesto (medida mensual). Es decir, si la intención era documentar el salario mensual mediante la cantidad de salarios mínimos percibidos, lo metodológicamente apropiado habría sido establecer un rango de opciones mucho más amplio.

**Figura 12**

*Ingreso promedio mensual en salarios mínimos por porcentaje y generación de egreso*



Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

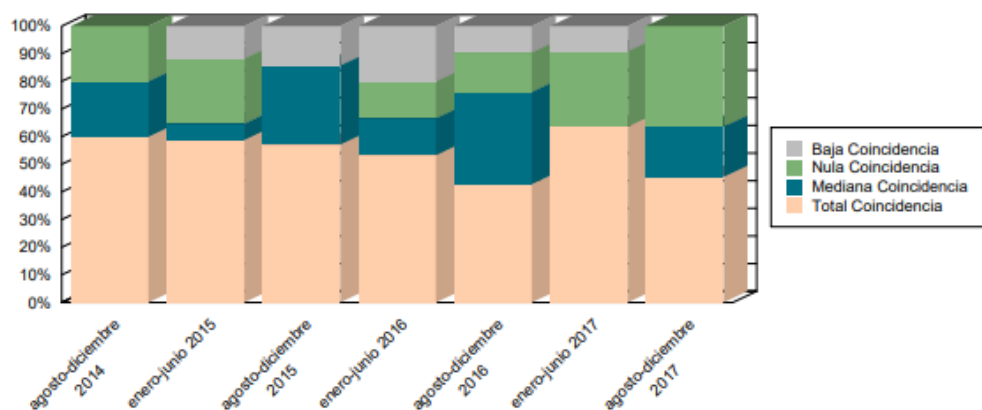
Como se observó en los instrumentos institucionales analizados previamente, esta incongruencia resta rigurosidad a los datos obtenidos. Además, la ambigüedad en el diseño de la pregunta impacta negativamente su comprensión objetiva, ya que exige a los encuestados realizar conversiones mentales complejas desde su compensación monetaria mensual hacia un aglomerado de salarios mínimos diarios para ubicar su respuesta.

Por otro lado, la mayoría de la población estudiantil próxima a egresar que se encuentra laborando lo hace en actividades afines a la Licenciatura en Diseño Gráfico. Sin embargo, en el semestre agosto-diciembre 2017 (el periodo más reciente del estudio), se perciben dos particularidades históricas relevantes frente a las mediciones anteriores:

- a. El sector de empleos de "baja coincidencia" con la profesión desaparece, mientras que el sector de "nula coincidencia" aumenta, alcanzando el registro histórico más alto de la encuesta en esta categoría.
- b. La categoría de empleos de "total coincidencia" con la disciplina presenta uno de los índices más bajos desde la creación del instrumento (45% aproximadamente).

**Figura 13**

*Graficación porcentual del grado percibido de relación del empleo actual con la carrera, por generación de egreso.*



Nota. Tomado del Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017 (UACJ, 2017).

### **3.3 Diagnóstico situacional: Diseñadores gráficos egresados de la UACJ**

El presente diagnóstico situacional se basa en una investigación mixta. Por un lado, se prioriza el enfoque cualitativo para enfatizar las percepciones y descripciones de las experiencias de los propios sujetos involucrados en la fenomenología del empleo del gremio. Esta directriz de muestreo se adopta ante la ausencia de datos y diagnósticos específicos que aborden de manera extensiva y particular la situación laboral de esta población.

Complementariamente, y como resultado de la dinámica iterativa en las primeras etapas de la investigación, se decidió incluir la perspectiva cuantitativa como herramienta técnica mediante un cuestionario. Este esfuerzo se realiza con el propósito de robustecer la información de las fuentes documentales analizadas y cubrir las ambigüedades o deficiencias detectadas en el diseño de las encuestas institucionales y estudios de seguimiento a egresados (ver 3.2 *Diagnóstico documental*). Los apartados clave a reforzar incluyen el ingreso, la temporalidad, las condiciones de empleo y los aspectos básicos de vida y poder adquisitivo, todos ellos asociados a las categorías teóricas que fundamentan esta investigación.

Respecto a la temporalidad del trabajo de campo, la recolección de datos cuantitativos a través de la encuesta precedió a la fase cualitativa. Este diseño secuencial no representa un desfase, sino una decisión metodológica deliberada: permitió obtener un diagnóstico situacional estadístico sobre las condiciones materiales y de pluriempleo en el gremio, funcionando como un filtro de muestreo y como base objetiva para estructurar y afinar los ejes de indagación de las entrevistas a profundidad posteriores.

Existen datos y cifras que ayudan a visualizar, desde una perspectiva macro, la situación del empleo del diseño gráfico como profesión. Sin embargo, son nulas las investigaciones formales realizadas con el fin de identificar perspectivas "de viva voz" o detallar las condiciones

laborales vigentes en el contexto nacional, y particularmente en el local (Ciudad Juárez), donde la licenciatura se ha consolidado como un programa de alta demanda entre las opciones profesionales del área creativo-artística.

Los esfuerzos más aproximados a esta exploración constan de ejercicios institucionales relevantes, pero con lagunas informativas considerables. Dichos estudios no ahondan en las condiciones de trabajo y vida de los egresados, esferas humanas directamente vinculadas a su participación laboral como efecto de su educación profesional.

Por ello, es importante efectuar este estudio a fin de motivar el abordaje académico del tema. Al complementar los hallazgos cuantitativos ya conocidos con la investigación cualitativa, se reconoce el relevante y profundo aporte que los sujetos (los diseñadores gráficos egresados de la UACJ) representan para conocer las realidades a nivel micro. Esto permite aprehender un panorama más extenso de las dinámicas laborales y económicas que experimenta este grupo profesional en el contexto urbano e industrializado de Ciudad Juárez, caracterizado por su constante demanda de producción gráfica.

Además, la relevancia de profundizar en estas percepciones se extiende a la posibilidad de contrastar estas vivencias con los postulados económicos del precariado. Entender este supuesto de las dinámicas laborales contemporáneas en el contexto local es fundamental para la creación de estrategias de intervención oportunas.

Dadas las restricciones de distanciamiento físico impuestas por el Semáforo de Riesgo Epidemiológico (Secretaría de Salud, 2020) derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, las actividades de investigación se limitaron a la revisión documental y a un diagnóstico situacional cualitativo mediante plataformas virtuales. Estos reajustes situacionales implicaron modificaciones metodológicas, tales como descartar la metodología de Investigación Acción-

Participativa (IAP) para esta fase diagnóstica, debido a su alto grado de interacción física grupal en múltiples sesiones. No obstante, los hallazgos aislaron la descolectivización como el problema central, lo cual justifica retomar la IAP como el eje rector para el diseño de la intervención futura (Capítulo IV).

A efectos de viabilidad temporal y operativa, la recolección de información se limitó a técnicas cualitativas que permitieron desarrollarse en un solo evento con cada una de las unidades de análisis. A su vez, se trató de un número reducido de sujetos (no mayor a 7), calculado con base en las demandas temporales del análisis unitario respectivo. La observación directa en el entorno de los sujetos quedó concretamente descartada y se limitó únicamente a las inmersiones iniciales previas.

En cuanto a las técnicas cuantitativas, se optó por instrumentos más convenientes respecto a sus potencialidades de captación, automatización, organización y presentación de datos a distancia. Como ventaja metodológica, se contó con acceso a un grupo social virtual de diseñadores gráficos locales egresados de la UACJ, lo cual facilitó la recopilación de datos en apego a los parámetros sanitarios permitidos.

Concretamente, los objetivos de esta investigación son los siguientes:

1. Comprender las valoraciones que los egresados de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ asignan a la profesión en el marco económico-laboral.
2. Entender las vivencias y experiencias de los diseñadores gráficos egresados en su trayectoria profesional.
3. Documentar aspectos no registrados en la literatura disponible sobre este grupo profesional en Ciudad Juárez.

4. Conocer las repercusiones que los diseñadores gráficos atribuyen a la dedicación a su profesión.

### ***3.3.1 Inmersión inicial***

La inmersión inicial en el campo radica en la experiencia personal como diseñador gráfico en el mercado de Ciudad Juárez. Tanto desde la experiencia propia en el mercado local, como desde la etapa de estudiante previa al egreso, era común el diálogo en el ambiente académico sobre los retos de la oferta laboral para la profesión en la ciudad.

Se identificaban abiertamente diversas condiciones laborales vinculadas al diseño gráfico. Entre ellas destacaban figuras laborales ambiguas, sin registro o con registro discrepante en el padrón de trabajadores. Asimismo, se observaban esquemas extremos de trabajo (con exceso o escasez de horas) sin compensaciones ajustadas, y una equiparación tanto salarial como jerárquica frente a perfiles técnicos en sitios como las imprentas, las cuales eran consideradas uno de los entornos con peores salarios y condiciones generalizadas para los profesionistas.

Por los diálogos informales entre amistades del gremio, se fue haciendo evidente la disparidad salarial entre el monto recibido por el desempeño como profesionista empleado en el sector de las asociaciones civiles, frente al de colegas desempeñándose en el sector productivo y de servicios de producción gráfica, aun con un nivel similar de puestos y responsabilidades. Si bien cada escenario presentaba una configuración de condiciones más o menos favorables, la disparidad laboral era muy pronunciada.

El tema se tornó de interés personal al conocer más casos en situaciones similares, con evidentes desventajas respecto al ingreso y las condiciones laborales. A esto se sumó la frecuencia de ofertas de trabajo en el grupo local de egresados bajo demandas abusivas, con

salarios cada vez más próximos al mínimo y horarios extendidos. Dichas ofertas resultaban equiparables a los puestos de trabajo operativo permanentemente disponibles en sectores como la industria maquiladora, los cuales no exigen credenciales profesionales. Fue visible una progresiva devaluación de la profesión en el mercado local, bajo constantes detectadas en los casos de proximidad personal.

Las polémicas asociadas a puestos para diseñadores gráficos titulados en bolsas de trabajo gubernamentales, donde se ofrecían salarios inferiores a los de otras vacantes no profesionales, aumentaron la curiosidad por cuestionar si las condiciones del profesionista del diseño gráfico eran solo un fenómeno local o si se trataba de una situación extendida al contexto nacional o internacional.

El involucramiento empírico permitió encontrar vinculaciones entre las generalidades de los casos profesionales conocidos y las teorías económicas relativas a la precarización laboral. Aunque este fenómeno ha sido ampliamente estudiado en varios grupos profesionales y etarios, se constató la ausencia de análisis particulares sobre el gremio de diseñadores gráficos a nivel local, regional o nacional.

Resultó aún más significativo encontrar conceptos teóricos como el de “precariado” (Standing, 2011), el cual describe, desde un sólido andamiaje conceptual, condiciones similares a las observadas en la experiencia personal y cercana. Este autor extiende el sentido de la precariedad para definirla no como un fenómeno esporádico, sino como una condición intencionada del mercado actual. En este escenario, las múltiples vulneraciones a los profesionales ocurren tanto en el nivel de ingresos como en la supresión de derechos sociales y el deterioro de las condiciones de trabajo, lo cual concuerda plenamente con la situación que experimentan muchos diseñadores gráficos egresados de la UACJ. Fue así que se transitó desde

una inquietud personal, motivada por la aparición de nueva información coherente con el fenómeno percibido, a la decisión de abordar la temática desde el entorno de investigación social en la academia, dando lugar a la presente intervención.

En respuesta a la variedad de factores identificados en el periodo de inmersión inicial, se implementa una estrategia mixta. Se emplea el enfoque cualitativo al considerar las perspectivas y experiencias de los individuos involucrados en el fenómeno como el insumo informativo principal. El enfoque cuantitativo se emplea como respaldo técnico para asegurar la calidad informativa y complementar los hallazgos de la fase de diagnóstico documental. Esto obedece a que los instrumentos institucionales analizados previamente poseen fallas de diseño que impactan la pertinencia de la información. Por ejemplo, algunos valores de respuesta son distantes a las realidades salariales de los diseñadores, lo que genera sesgos y arbitrariedad. Asimismo, carecen de categorías esenciales para esta investigación, tales como las condiciones del empleo actual o previo, los periodos de permanencia, el poder adquisitivo y la calidad de vida derivada de la suficiencia salarial.

Lo anterior justifica la utilización de muestras no probabilísticas o dirigidas para la fase cualitativa, siendo esta la actividad central de la investigación, en la cual no se busca la generalización probabilística de los resultados hacia una población más amplia. Desde el enfoque cualitativo, el propósito de la investigación es construir la imagen de la realidad del fenómeno a través de la visión de los propios involucrados.

### ***3.3.2 Participantes y técnicas.***

La determinación del número de casos para el muestreo cualitativo quedó sujeta, en primer lugar, a la viabilidad operativa para la recolección y análisis de datos. Asimismo, se consideraron las características ordinarias de un fenómeno económico como la disponibilidad y

calidad del empleo. A esto se sumó el criterio de entendimiento del fenómeno por parte del investigador, estimando las categorías posibles para aproximarse a la realidad.

Cabe mencionar que existen cruces conceptuales entre los tipos de muestras, ya que las unidades de análisis cumplen con múltiples criterios. Por lo tanto, se consideran en este apartado en respuesta a las particularidades del fenómeno, sus actores y factores. A continuación, se describen los tipos de muestreo identificados durante la primera etapa, posterior a la inmersión inicial:

- *Muestra de casos tipo.* Con el propósito de profundizar y expandir la calidad de la información sobre el fenómeno laboral, se analizan los valores, experiencias y significados al interior de una población bien delimitada: los diseñadores gráficos egresados de la UACJ. Este tipo de muestra obedece a las características explícitas en el planteamiento del problema. En términos operativos, la muestra se limita a la selección inicial de unidades de análisis que cumplan con los siguientes criterios generales: hombres y mujeres egresados de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ, que radiquen y laboren en Ciudad Juárez.
- *Muestras teóricas o conceptuales.* Una vez delimitado el muestreo con la identificación de ambientes concretos, se procedió a identificar subgrupos. Para efectos de esta investigación, el criterio de muestra teórica se cumple mediante la selección por conveniencia. Se seleccionaron casos que, además de cumplir con el criterio de caso tipo, manifestaron haber vivenciado situaciones adversas en el mercado laboral local. Esto se hizo bajo la sospecha de su vinculación con las categorías del “precariado” teorizado por Guy Standing, tales como:

- Salarios inferiores a las líneas de bienestar, salarios mínimos o salarios profesionales.
- Explotación laboral (extensión de horarios laborales sin paga adicional, ampliación de responsabilidades profesionales acordadas, actividades no correspondientes a la profesión o responsabilidades de su puesto)
- Condicionantes económicas para el acceso o permanencia en el empleo (cuotas o descuentos salariales obligatorios y/o injustificados, adquisición personal de herramientas/maquinaria esenciales para el trabajo, cobertura de gastos operativos).
- Irregularidades o informalidades en los términos de contratación.
- Deficiencias o ausencias en la cobertura de seguridad social (servicios médicos, contribuciones para la jubilación, licencia de maternidad, incapacidad, cobertura ante riesgos de trabajo y/o enfermedad).
- Combinación de múltiples puestos y modalidades de trabajo (tiempo completo, medio tiempo, fines de semana, honorarios, ocasional/temporal, *freelance*) para alcanzar ingresos mínimos vitales.
- No exclusividad a la profesión o renuncia al rubro profesional del Diseño Gráfico.
- Alta competitividad y globalización de las vacantes.

Con fines operativos, los participantes se integraron a la investigación al cumplir con el criterio inicial (ser diseñadores egresados de la UACJ radicados en la localidad) y al presentar, en su experiencia o trayectoria laboral, alguna de las siguientes características derivadas de la tipología teórica del precariado (Standing, 2011):

- Carencias o insuficiencias en su poder adquisitivo.
- Marcada insatisfacción con las oportunidades del mercado.
- Frecuente rotación laboral.
- Diversificación o renuncia temporal/permanente a la profesión.
- Pluriempleo o múltiples fuentes de ingreso.
- Inserción en trabajo formal irregular (sin contrato explícito), informalidad pura, o esquemas *freelance* (regularizados o irregulares).

Desde el antecedente personal, por vinculaciones profesionales o en la fase de estudiantes, se contactan participantes de los que se intuya, desde el conocimiento previo de opiniones, perspectivas y vivencias individuales desde la inmersión inicial con el gremio, que pueden experimentar alguna de características de su trayectoria profesional previamente mencionadas y relativas a las categorías de análisis respecto al “precariado”.

Se realizan entrevistas semiestructuradas por videoconferencia con los participantes, en la que se realizan preguntas detonadoras para cada categoría en agotamiento de la información relevante para comprender sus percepciones sobre las condiciones laborales. Estas categorías de análisis por abordar en las entrevistas semiestructuradas contemplan mas no se limitan (dada la flexibilidad de la técnica) a: Salario y suficiencia del empleo, entorno laboral, condiciones contractuales, beneficios, prestaciones y derechos laborales, competitividad y el mercado laboral, valoración personal de la profesión. Si bien su participación fue seleccionada por la sospecha de alguna característica categórica, la entrevista aborda todas las categorías y este inicial aspecto sólo se emplea como criterio de selección muestral.

Acorde a las proyecciones para esta investigación, se entrevistó a cinco diseñadores gráficos egresados de la UACJ; uno en pertinencia a cada una de las características de

experiencia y trayectoria laboral anteriormente descritas de indicio sobre las condiciones laborales. Fueron cinco mujeres las respondientes, mientras que tres hombres previamente contactados cancelaron su participación o no concretaron sus horarios de disponibilidad. El principio de saturación de categorías indicó que el número de participantes no requirió ajustes en el ejercicio de muestreo, pues a partir de la entrevista cuatro no se encontraron hallazgos relevantes y ajenos a las percepciones, temas y problemáticas, que obligaran a continuar el ejercicio con más sujetos del gremio. Por cuestión de recursos temporales, se decidió concluir el estudio con las participantes mujeres.

Con una duración máxima de 2.5 horas de sesión única por participante, las entrevistas se realizaron de manera virtual, bajo confirmación y cita, a través de la plataforma *Microsoft Teams*, siguiendo un guion de entrevista semiestructurada que dé referencia a las categorías de análisis sobre el precariado, en preguntas respecto a su trayectoria escolar, preguntas personales y de vivienda, dinámica familiar y del hogar, así como la parte central de trayectoria laboral, mercado laboral y posibilidades de intervención (Ver *Anexo 1* para consultar guion de entrevista).

A continuación, se muestran algunos datos generales de los perfiles participantes de entrevistas:

**Tabla 13**

*Información general de los participantes de entrevistas*

Nombre participante	Género	Edad	Estado civil	Hijos	Ocupaciones actuales	Fecha de egreso	Factor identificado para la participación
N.D.C.	Mujer	31 años	Soltera	No	-Estudiante maestría -Docencia esporádica de inglés	Junio 2013	Renuncia a la profesión.
C.E.L.	Mujer	29 años	Casada	Si	-Asistente creativa.	Enero 2014	Insuficiencia del poder adquisitivo,

					- Educación artística por honorarios. - Cuidado del hogar - Diseñadora <i>freelance</i> .		múltiples empleos, trabajo informal, esquema <i>freelance</i> .
I.F.H.S.	Mujer	30 años	Soltera	No	- Diseñadora <i>freelance</i> - Diseñadora en proyecto temporal.	2014	Frecuente rotación laboral, esquema <i>freelance</i>
E.L.R.S.	Mujer	27 años	Soltera	No	-Diseñadora publicitaria formal. -Diseñadora <i>freelance</i> .	2015	Trabajo formal irregular.
M.H.O.	Mujer	25 años	Soltera	No	Coordinadora de comunicación en ONG.	2018	Insatisfacción con oportunidades del mercado laboral.

Nota. Elaboración propia con información de los participantes. Para consultar transcripciones, ver Anexo 2.

### 3.3.3 Análisis de información

Con la información recopilada se realizó el análisis por categorías. El objetivo fue rescatar las percepciones conjuntas e identificar similitudes o discrepancias en las valoraciones y experiencias de los sujetos, a fin de validar la cuestión social. La interpretación de la información compilada (cuyos resúmenes analíticos individuales y transcripciones se encuentran disponibles en el Anexo 2), en correspondencia con los postulados teóricos del precariado, es la siguiente:

- *Mercado laboral*: El mercado laboral para los diseñadores gráficos presenta polaridades muy marcadas en sus ofertas. Si bien existe un conocimiento generalizado sobre los sectores más atractivos en relación con los beneficios recibidos (como la industria maquiladora, aunque con vacantes limitadas), se reconoce que el mercado predominante

es aquel de baja categoría y no profesional, como el de las imprentas. Por consiguiente, el trabajo independiente se identifica como el punto medio entre estos dos extremos, debido a los ingresos competitivos que genera, la inmediatez para su incorporación, la demanda local del servicio y la flexibilidad que permite. Existe coincidencia en que la actividad profesional se encuentra en desventaja salarial y de condiciones frente a otras profesiones e incluso ante actividades no profesionales. Esto provoca deserciones del gremio, motivadas por la intención de dedicarse a otras actividades que ofrezcan ingresos similares con mejores condiciones o menor inversión de horas.

- *Empleo:* Se identifica una marcada influencia de la percepción no profesional del diseño gráfico sobre las valoraciones económicas de la actividad. Aunque se reconoce la existencia de múltiples salidas laborales orientadas desde la formación universitaria y un amplio número de vacantes, los egresados las describen como empleos con malas condiciones laborales y salariales. Por otro lado, la incorporación activa de las tecnologías de la información ha facilitado la localización de vacantes a través de redes sociales; sin embargo, advierten que este aumento en la oferta también ha generado una mayor competitividad y una disminución en los ingresos ofertados. A pesar de este panorama adverso en las condiciones, los participantes se muestran satisfechos con la naturaleza creativa de la profesión y perciben un futuro positivo respecto a las oportunidades vinculadas a la expansión de las redes sociales.
- *Puesto de trabajo:* El trabajo de diseño gráfico, conceptualizado desde la formación y los contenidos universitarios, está condicionado a puestos de nivel bajo y medio. Existe una predisposición hacia puestos subordinados de baja jerarquía o hacia la actividad independiente (*freelance*). Dentro del esquema de empleado, se describen ambientes

laborales tensos en distinta medida. Las exigencias van desde labores que no corresponden directamente al perfil (favores, actividades operativas, administrativas o ajenas a la profesión) hasta la sobrecarga de tareas y la extensión de los horarios laborales. Por su parte, los puestos de dirección o coordinación son poco frecuentes; cuando existen, consisten en grupos pequeños o de carácter unipersonal.

- *Derechos laborales:* Los participantes asumen poseer conocimiento sobre sus derechos laborales; sin embargo, muestran complicaciones para describirlos con exactitud o para diferenciar los derechos de carácter primario (prestaciones de ley) de los beneficios adicionales. Los derechos más anhelados son aquellos vinculados a la seguridad social. Destaca la exigencia de acceso a servicios médicos y de salud, debido al alto costo económico que representa la cobertura privada. Asimismo, priorizan el acceso al fondo para el retiro o pensión. Esta carencia de coberturas médicas y de retiro no es incidental, sino el reflejo de una degradación social normalizada por el mercado, la cual se suma a las limitantes de las legislaciones actuales sobre jubilación y a la incertidumbre de poder dedicarse satisfactoriamente a esta actividad durante el resto de su vida productiva.
- *Reproducción de habilidades:* Las estrategias para la adquisición o reproducción de habilidades dependen exclusivamente de la iniciativa de los diseñadores. Esto es particularmente visible en quienes se desempeñan de manera independiente, pues lo consideran una inversión profesional para robustecer su currículum y expandir sus oportunidades laborales. Dicha actualización ocurre frecuentemente a través de cursos de paga por internet, lo cual exige inversiones económicas significativas y constantes. En contraste, dentro de los esquemas de trabajo subordinado, no se percibe una intención activa por parte de los empleadores para capacitar al personal en nuevas habilidades,

reforzar las existentes, o promover perfiles para puestos de mayor jerarquía. Las necesidades de capacitación surgen únicamente al presentarse retos técnicos para los cuales el empleado no posee experiencia o dominio. Ante estas situaciones de urgencia operativa, los profesionistas acuden a videotutoriales gratuitos para lograr cumplir con sus labores

- *Ingresos:* Se considera que los ingresos derivados del desempeño profesional son insuficientes para sostener una buena calidad de vida, especialmente tratándose de una actividad avalada por una certificación universitaria. Esta constante devaluación laboral constituye el factor primordial que impulsa a estos profesionistas a transitar entre distintos esquemas laborales. En este contexto, la informalidad resulta más atractiva debido a la mayor capacidad de generar ingresos en relación con las horas invertidas. Asimismo, la modalidad de "empleado formal encubierto" (bajo condiciones informales) también cobra relevancia. Esto evidencia la dimensión fiscal como un aspecto determinante en la elección de la actividad: al asumir responsabilidades propias de un empleado de planta, pero operando bajo un régimen de asimilados a salarios (como trabajador externo), el ingreso neto mensual parece volverse competitivo. Esta dinámica funciona como una compensación económica inmediata frente a la total ausencia de derechos y coberturas sociales.
- *Representación:* Existe una notable carencia de sentido de pertenencia o identidad de gremio entre los diseñadores gráficos. La discusión sobre salarios y condiciones de vida se limita a círculos de amistades muy cercanas y se aborda de manera superficial. Este hermetismo entre colegas se atribuye a la alta competitividad del mercado y a las condiciones laborales adversas, lo que genera un celo profesional por acaparar las

mejores vacantes o, en su defecto, vergüenza por compartir las condiciones de precarización individuales. Se expresa claramente la inexistencia de mecanismos o agrupaciones formales para defender abiertamente sus derechos, promover la valorización social de su disciplina o exigir condiciones laborales apropiadas.

Otras observaciones relevantes constituyen:

- *Causalidad mercado-formación*: Los alcances de este estudio cualitativo no permiten determinar la direccionalidad causal entre las condiciones del mercado y la respuesta formativa de las instituciones. Es posible que los contenidos académicos se hayan ajustado a las demandas del sector productivo local; sin embargo, también existe la posibilidad de que los perfiles de egreso promovidos por las universidades hayan configurado progresivamente las opciones del mercado laboral en Ciudad Juárez. Se recomiendan estudios posteriores que analicen la trayectoria histórica de la licenciatura en la UACJ y las dinámicas de reconfiguración del mercado, en caso de existir interés por investigar esta relación causal, la cual escapa al propósito central de este diagnóstico.
- *Dependencia económica como indicador de calidad de vida*: La gran mayoría de las participantes describió experimentar algún tipo de dependencia económica, generalmente asociada a necesidades básicas como vivienda, alimentación y servicios del hogar. Mencionan cohabitar con su familia nuclear, donde no fungen como el principal sostén económico, sino como contribuyentes minoritarias para gastos no esenciales, apoyos parciales o mantenimiento domiciliario. En este sentido, perciben sus ingresos como una bolsa económica destinada a necesidades o intereses personales. Por lo tanto, su percepción de calidad de vida está más asociada a este grado de respaldo

familiar que al ingreso real y a las condiciones laborales que experimentan como profesionistas.

- *Desempeño y deserción asociadas al género:* Se detecta una marcada tendencia hacia la feminización tanto en el estudio como en el desempeño profesional del diseño gráfico. La disciplina es catalogada como "apropiada" para las mujeres debido a la flexibilidad de horarios que ofrece, lo cual permite no interrumpir otras responsabilidades (labores domésticas, de cuidado o trabajos adicionales). Esto parte del supuesto cultural de que sus aportes no constituyen el ingreso principal del hogar, permitiéndoles aceptar condiciones y salarios que resultarían insuficientes para una persona en total independencia económica. Por otro lado, se plantea la hipótesis de que los hombres presentan una mayor tasa de deserción profesional; al ser considerados tradicionalmente como los proveedores principales y no alcanzar una remuneración suficiente en el diseño gráfico, tienden a abandonar la disciplina para buscar actividades más lucrativas. Cabe destacar que las mujeres fueron más receptivas a participar en este estudio, mientras que tres varones declinaron, lo cual podría relacionarse con esta deserción o con el celo y la vergüenza profesional previamente mencionados.
- *Posibles condicionantes de la profesión:* En la muestra analizada no se localizaron participantes que vivieran de manera totalmente independiente a su familia nuclear. Esto sugiere que el respaldo económico externo podría ser una condicionante contextual para ejercer la profesión en la actualidad, o bien, que la disciplina es más susceptible de ser desarrollada por mujeres debido a dinámicas estructurales de género. Para profundizar en esta premisa, sería necesario ampliar el estudio e incluir una muestra cualitativa de sujetos masculinos.

### **3.3.4 Conclusiones del estudio cualitativo**

Las condiciones del mercado laboral en Ciudad Juárez posicionan al trabajo independiente (*freelance*) como el esquema más conveniente para las diseñadoras gráficas participantes, debido al razonamiento entre horas laboradas e ingreso percibido. Aunque existe un anhelo generalizado por obtener empleos fijos que proporcionen seguridad y estabilidad, se observa una fuerte normalización y aceptación frente a la ausencia de derechos laborales que predomina en el sector.

Se identifican coincidencias significativas entre las percepciones de las egresadas y los postulados teóricos del precariado (específicamente en la subcategoría del precariado juvenil universitario). Estas similitudes se manifiestan en:

- La ausencia de un sentido de pertenencia gremial.
- La alta flexibilización laboral y pérdida de derechos sociales vinculados al trabajo.
- Los bajos ingresos frente a una alta competitividad.
- La influencia precarizadora de las nuevas tecnologías.
- La sobrecalificación esperada, traducida en la presión constante por adquirir más o nuevas habilidades.
- La expectativa incumplida de obtener condiciones de trabajo suficientes y dignas a través de la formación universitaria.

Finalmente, se demuestra un interés unánime entre las participantes por la acción colectiva, la participación gremial y la búsqueda activa de mejoras para las condiciones actuales de su profesión.

### **3.3.5 Segunda etapa de muestreo cualitativo: Entrevista a empleadores**

Como parte de una segunda etapa de muestreo, orientada a extender la comprensión sobre las realidades del mercado laboral en Ciudad Juárez, se contempló incluir la perspectiva de los empleadores. Bajo la misma dinámica virtual de la primera etapa, el criterio de selección exigía que los participantes fueran empleadores de diseñadores gráficos y, a su vez, egresados de esta licenciatura por la UACJ. El objetivo de estas entrevistas semiestructuradas era abordar aspectos como el giro de su empresa, los perfiles solicitados, las condiciones laborales ofrecidas y su percepción sobre la vinculación entre el mercado y la academia.

Sin embargo, dos de los tres sujetos contactados declinaron participar, manifestando incomodidad frente a la posibilidad de externar las condiciones de trabajo operantes en sus negocios. Un tercer empleador interesado no cumplió con el criterio esencial de ser egresado del programa de la UACJ. Por tales motivos, esta segunda vuelta de muestreo no arrojó recolección de información pertinente y carece de significancia para los resultados de este diagnóstico.

### **3.4 Complemento cuantitativo documental: Cuestionario en línea**

Desde el abordaje cuantitativo se buscó extender y complementar los diagnósticos disponibles derivados de los esfuerzos institucionales de la UACJ (ver 3.2 *Diagnóstico documental*). La validez de la muestra cuantitativa proyectada se calculó mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas, quedando sujeta al cumplimiento de los siguientes criterios de significancia:

- Tamaño del universo: 2,061 sujetos.
- Margen de error: 5%
- Heterogeneidad: 50%

- Nivel de confianza: 95%
- Muestra estadísticamente significativa requerida: 324 unidades de análisis.

*Unidades de análisis:* Diseñadores gráficos egresados de la UACJ en Ciudad Juárez, pertenecientes al grupo virtual privado “Egresados de Diseño Gráfico de la UACJ” (el cual contaba con 2,061 miembros al 24 de octubre de 2020).

*Tipo de muestreo:* Muestreo probabilístico, aleatorio simple. Consistió en la selección aleatoria de 324 miembros del grupo, contactados individualmente por medios digitales para solicitar su participación. Este esfuerzo se realizó con la intención de aportar robustez a los datos documentales y extender las mediciones empleadas en los instrumentos institucionales de la universidad.

*Instrumento de medición:* Cuestionario en línea con valores de respuesta predeterminados (opción múltiple).

*Medio de aplicación:* Formato virtual alojado en la plataforma *Google Forms* mediante un enlace de acceso público (<https://forms.gle/cE5tH6S4kZHCig18A>) y socializado a través del grupo virtual de egresados. Estuvo disponible del 15 de octubre al 20 de noviembre de 2020. Se realizó un cotejo de validez para corroborar la correspondencia entre los datos de identificación del cuestionario y los números sorteados en el muestreo aleatorio.

*Contenido del cuestionario:* Conformado por 30 a 40 ítems (incluyendo preguntas de filtro y de respuesta múltiple), dividido en dos variantes dependientes de la condición laboral del sujeto (activo o inactivo). Las preguntas abordaron deficiencias detectadas en los documentos de la UACJ, tales como: categorías precisas de salario, aporte económico al hogar,

multiplicidad de empleos, antigüedad laboral, derechos y condiciones actuales, así como percepciones sobre la licenciatura y el mercado (ver Anexo 3 para consultar el guion del instrumento).

*Manejo de información:* Se conformó una base de datos manual de los miembros del grupo virtual, considerando su nombre de perfil (como dato vinculante), periodo de ingreso y estatus de sorteo. Posteriormente, la recolección de respuestas se automatizó mediante *Google Forms* (ver Anexo 4 para consultar los enlaces a las bases de datos).

*Depuración de la matriz de datos:* Durante la fase de recolección de información, el instrumento digital captó un total de 24 respuestas. Sin embargo, para garantizar la validez y confiabilidad del diagnóstico, se llevó a cabo un proceso de depuración de la matriz de datos, resultando en la exclusión de tres registros: un caso por no cumplir con el criterio de inclusión principal (no ser egresado de la licenciatura en Diseño Gráfico), un caso por abandono prematuro del instrumento (datos nulos en las secciones finales), y un registro invalidado por duplicidad técnica de envío en la plataforma. Por consiguiente, se definió la muestra final válida y representativa sobre la cual se ejecutó el análisis estadístico de este diagnóstico.

#### ***3.4.1 Resultados de aplicación y análisis por categorías:***

Se logró el registro de 21 respuestas válidas (18 mujeres y 3 hombres). En cuanto a sus condiciones sociodemográficas, la mayoría (15 individuos) son solteros y cohabitan con su familia nuclear. Destaca que ninguno funge como el mayor sustento económico de su hogar, lo cual confirma que el ingreso derivado de la profesión no constituye, en la mayoría de los casos analizados, el determinante principal para la estabilidad material de sus familias.

Al desglosar las características de los 28 empleos totales reportados por los 20 encuestados laboralmente activos (ver Anexo 5 para consultar el desglose estadístico detallado de las condiciones reportadas en el primer, segundo y tercer empleo, respectivamente), los datos se categorizaron para reflejar su correspondencia con las características del mercado local:

### ***1. Pluriempleo y esquemas de contratación***

- De los 20 sujetos activos, 13 mantienen un solo empleo, 6 cuentan con dos trabajos y uno posee tres trabajos simultáneos.
- En las ocupaciones principales (primer empleo), 18 operan a tiempo completo (al menos 48 horas semanales).
- En contraste, de los 7 empleos secundarios registrados, 6 corresponden a trabajo independiente (*freelance*), operando mayoritariamente bajo esquemas ocasionales o de fines de semana (5 casos).

*Análisis:* Los datos revelan que el pluriempleo funge como una estrategia de supervivencia económica. Es significativo observar la naturaleza de estos empleos adicionales: al no encontrar suficiencia en su ocupación principal, el profesionista recurre a la informalidad, la eventualidad y el esquema *freelance* como alternativa para complementar sus ingresos.

### **2. Precariedad salarial y jornadas extendidas**

- En las ocupaciones principales, 7 de los 20 individuos perciben menos de \$9,861.36 mensuales (incluyendo 4 que ganan menos de \$5,425.46).
- En los empleos secundarios, la totalidad de los ingresos reportados (7 de 7) no supera los \$9,861.36 mensuales, acentuándose la precariedad con 4 casos por debajo de los \$5,425.46.

- Respecto al tiempo adicional, 11 participantes reportan trabajar jornadas extendidas u horas extras en su ocupación principal, justificadas por retrasos de terceros, exigencias de última hora o falta de personal.
- De estos 14 casos con horas extras, únicamente a 4 individuos se les remuneraron en su totalidad.

*Análisis:* La remuneración económica de la muestra presenta una clara tendencia hacia los tabuladores más bajos. A esta devaluación laboral se suma la extensión de la jornada laboral. Las causas del tiempo extra revelan deficiencias organizacionales de los empleadores, cuyo costo es absorbido por el profesionista mediante horas no remuneradas.

### **3. Transferencia de costos operativos**

- En 24 de los 28 puestos de trabajo totales, el profesionista aporta insumos personales para desempeñar sus funciones.
- En la sumatoria, se registraron 16 instancias donde el diseñador aporta su propia computadora y 15 donde proporciona el software especializado.
- Asimismo, en 13 instancias se utiliza el automóvil particular para fines laborales, sumado a aportaciones concurrentes de herramientas, materiales y dinero propio. Solo 4 encuestados no aportan insumos.

*Análisis:* Se demuestra una sistemática transferencia de los costos operativos hacia el trabajador. El profesionista subsidia la infraestructura tecnológica y material de su empleador o de su labor independiente, asumiendo gastos que merman directamente su ingreso neto real.

### **4. Desprotección normativa y valoración profesional**

- Casi la mitad de la muestra (9 de 21 respondientes) admite desconocer sus propios derechos laborales.
- Las opiniones sobre la profesión están fuertemente divididas: 11 sujetos se muestran satisfechos de haber estudiado la licenciatura (motivados por su naturaleza creativa), frente a 10 que manifiestan arrepentimiento abierto (justificado por los bajos ingresos y la escasez de oportunidades).
- Al proyectarse al futuro, 13 de los participantes han considerado renunciar a la profesión en al menos una ocasión, y 6 descartan por completo continuar ejerciendo el diseño gráfico.

*Análisis:* El alto nivel de desconocimiento normativo evidencia la vulnerabilidad en la que opera el gremio. La fractura entre la expectativa universitaria y la realidad del mercado resulta en un arrepentimiento profesional cuantificable y en una propensión alarmante hacia la deserción de la disciplina.

### ***3.4.2 Conclusiones puntuales del complemento cuantitativo***

Como síntesis de la aplicación de este instrumento, destacan las siguientes precisiones:

1. Al no cumplir con los criterios numéricos necesarios para conformar una muestra estadísticamente significativa, el cuestionario adquiere un carácter técnico de sondeo referencial. En consecuencia, por su bajo nivel de participación, no se considera un insumo estadístico determinante para el diagnóstico situacional ni documental.
2. La mayoría de los egresados se sitúa en rangos salariales bajos, con una marcada concentración en las categorías de ingresos mensuales inferiores a \$5,425.46, y entre \$5,425.46 y \$9,861.36.

3. Existe una polarización casi igualitaria entre las percepciones positivas y negativas sobre la profesión. La satisfacción se fundamenta en la naturaleza creativa de la actividad, mientras que la insatisfacción deriva de las condiciones de empleo y del mercado local.
4. La titulación de la licenciatura no parece presentarse como un factor condicionante excluyente para la obtención del primer empleo relacionado con la profesión del diseño gráfico.
5. La mayoría de los egresados de diseño gráfico de la UACJ que participaron no asumen roles de aportación económica mayoritaria en sus viviendas; es decir, su ingreso no constituye el determinante principal para la estabilidad material de su hogar.

#### IV. DISEÑO DEL PROYECTO

El diagnóstico situacional previo reveló que las condiciones laborales de los diseñadores gráficos egresados de la UACJ concuerdan con los postulados teóricos del precariado: salarios insuficientes, informalidad contractual y autoexplotación bajo esquemas *freelance*. Sin embargo, el hallazgo más crítico no es de índole financiera, sino estructural: existe una profunda "descolectivización" (Wacquant, 2007a) y un acentuado hermetismo gremial. Frente a este panorama, intentar resolver la precarización mediante una intervención vertical o asistencialista resultaría ineficaz, pues no atacaría la raíz del problema: la carencia de agencia y representación del propio grupo afectado.

Por tal motivo, el diseño de este proyecto se fundamenta metodológicamente en la Investigación Acción-Participativa (IAP), tomando como eje los postulados de Cortez Ruiz (2001). Bajo este enfoque, la comunidad deja de ser un objeto de estudio para convertirse en el sujeto activo de la transformación de su realidad. Si bien las restricciones sanitarias derivadas de la pandemia por COVID-19 durante el año 2020 obligaron a realizar un diagnóstico inicial fenomenológico y a distancia, el presente diseño de intervención proyecta una superación de dicha barrera a través de un modelo de IAP Híbrida.

La propuesta de orientar esta IAP hacia la conformación de un órgano colegiado encuentra su respaldo teórico en la necesidad de construir una ciudadanía ocupacional (Standing, 2011). Según esta perspectiva, el precariado moderno solo puede contrarrestar la asimetría de poder frente a los empleadores mediante la revitalización de gremios profesionales adaptados al siglo XXI. Este modelo asociativo ha demostrado viabilidad empírica en casos recientes de éxito, como la conformación de sindicatos de trabajadores de plataformas digitales e iniciativas como la *Freelancers Union* en Estados Unidos, la cual evidencia que, a través de

la organización colectiva, los trabajadores independientes logran establecer tarifas base, redes de apoyo mutuo y cabildeo político para la defensa de sus derechos.

En este sentido, el proyecto no busca que un ente externo solucione la precarización en nombre de los diseñadores, sino facilitar los andamiajes sistémicos (Minahan y Pincus, 1983) para que el gremio, a través del diálogo, la concientización de sus derechos y la acción colectiva, logre autogestionar la defensa de su profesión. El papel del interventor (Trabajador Social / Diseñador Gráfico) se limitará a catalizar y facilitar los espacios de convergencia, asegurando que el proceso emancipatorio y la eventual conformación de esta figura de representación jurídica emanen orgánicamente del propio precariado.

#### **4.1 Objetivos**

##### *Objetivo General (Fin):*

Facilitar un proceso de organización colectiva y empoderamiento gremial mediante la Investigación Acción-Participativa, para coadyuvar a la disminución de la precarización laboral de las y los diseñadores gráficos egresados de la UACJ en Ciudad Juárez.

##### *Objetivos Específicos (Propósitos):*

1. **Concientización:** Generar espacios de diálogo y formación (virtuales y presenciales) que permitan a los egresados reconocer y analizar críticamente sus condiciones laborales frente a los derechos sociales y normativas vigentes.
2. **Articulación Gremial:** Promover la cohesión del grupo meta para la creación autogestionada del primer "Colegio Local de Diseñadores Gráficos" como mecanismo permanente de representación y defensa.

3. **Incidencia en el Mercado:** Diseñar colaborativamente estrategias de concientización dirigidas a los empleadores locales (Manual de Buenas Prácticas) para incentivar la oferta de trabajos decentes.

#### 4.2 Localización

El proyecto se enmarca geográficamente en Ciudad Juárez, Chihuahua. A nivel institucional, el proyecto mantiene un vínculo de origen con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), específicamente dirigido a la comunidad de egresados del Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (IADA).

Considerando las condiciones del entorno sanitario (2020-2021), la localización operativa del proyecto será de carácter híbrido:

- *Sede Digital:* Plataformas de videoconferencia (Microsoft Teams/Zoom) y redes sociales para las asambleas iniciales y capacitaciones teóricas, garantizando la seguridad sanitaria y facilitando la participación de diseñadores con horarios extendidos.
- *Sede Física:* Instalaciones de la UACJ (sujetas a disponibilidad por semáforo epidemiológico) o centros de coworking locales para las mesas de trabajo avanzadas y el acto protocolario de conformación del Colegio.

#### 4.3 Destinatarios

*Beneficiarios Directos (Grupo Meta):*

Jóvenes profesionistas (hombres y mujeres) egresados de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ que residan y laboren en Ciudad Juárez, bajo cualquier esquema de contratación (asalariados formales, informales o prestadores de servicios profesionales independientes/*freelance*). El proyecto contempla un grupo motor inicial de 30 a 50 diseñadores para la fase intensiva de IAP.

*Beneficiarios Indirectos:*

- Generaciones futuras: Estudiantes actuales de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ, quienes se insertarán en un mercado laboral con mayores regulaciones y representación.
- Sector Empleador: Agencias de publicidad, industria maquiladora, imprentas y sector comercio, al contar con un interlocutor válido (el Colegio) que estandarice la calidad del servicio y certifique las competencias del gremio.

#### **4.4 Metas e Indicadores**

Para asegurar la viabilidad y medición del proyecto durante el ciclo 2021, se establecen las siguientes metas alineadas a los objetivos específicos, utilizando indicadores de gestión y resultados:

**Tabla 14**

*Tabla de objetivos específicos, metas e indicadores del proyecto de intervención.*

Objetivo Específico	Meta a lograr	Indicador de Medición
1. Concientización	Realizar un ciclo de diálogos participativos (4 sesiones) sobre derechos laborales con al menos 30 diseñadores.	Número de asistentes registrados por sesión virtual / presencial.
2. Articulación Gremial	Conformar una asamblea base que redacte y firme el Acta Constitutiva del Colegio Local de Diseñadores Gráficos.	Acta Constitutiva firmada y lista para protocolización notarial.
3. Incidencia	Diseñar colaborativamente un "Manual de Buenas Prácticas y Tarifario Base" para la región de Ciudad Juárez.	Documento final validado por la asamblea y publicado en medios digitales.

Nota. Elaboración propia.

#### **4.5 Actividades Operativas (Fases de la IAP)**

El proceso de Investigación Acción-Participativa se dividirá en tres fases operativas, adaptadas a un formato híbrido (virtual-presencial) según lo permita el semáforo epidemiológico:

##### *Fase I: Convocatoria y Problematización (Meses 1-3)*

- 1.1 Diseño y difusión de la convocatoria en grupos de redes sociales de egresados de IADA-UACJ.
- 1.2 Sesión plenaria virtual de encuadre: Presentación de los hallazgos del diagnóstico situacional 2020 para detonar la reflexión grupal.
- 1.3 Mesas de trabajo digitales para la identificación colectiva de las problemáticas prioritarias frente a los empleadores locales.

##### *Fase II: Capacitación y Acción Colectiva (Meses 4-7)*

- 2.1 Ciclo de talleres de concientización: "El diseñador frente a la Ley Federal del Trabajo y los derechos de autor" (Impartidos por especialistas invitados).
- 2.2 Integración de comités de trabajo autogestionados (Comité legal, Comité de tabuladores, Comité de comunicación).
- 2.3 Redacción colaborativa del Manual de Buenas Prácticas y Tarifario Base.

##### *Fase III: Institucionalización y Cierre (Meses 8-12)*

- 3.1 Asamblea general para la votación y aprobación de los estatutos del Colegio.
- 3.2 Acto protocolario de conformación del "Colegio Local de Diseñadores Gráficos" (Preferentemente presencial).
- 3.3 Evaluación participativa del proceso de IAP y publicación del Tarifario Base a los empleadores de Ciudad Juárez.

## 4.6 Recursos

Dado el enfoque autogestivo de la IAP, el proyecto está diseñado para ser de bajo costo inicial, maximizando los recursos en especie y el capital social de los participantes:

- **Humanos:** Un facilitador/interventor (Trabajador Social / Diseñador egresado), tres ponentes invitados pro bono (abogados laborales, expertos en derechos de autor), y el grupo motor de diseñadores participantes.
- **Materiales y Tecnológicos:** Licencias de plataformas de videoconferencia (Microsoft Teams, Zoom) provistas mediante cuentas institucionales UACJ, software de diseño colaborativo (*Miro, Google Workspace*) y, en su etapa final presencial, aula o espacio de coworking facilitado en comodato, proyector y papelería básica.
- **Financieros:** El proyecto no requiere financiamiento externo en sus Fases I y II. Para la Fase III, los gastos de protocolización notarial del Acta Constitutiva serán sufragados mediante aportaciones solidarias de los miembros fundadores (esquema de autogestión).

## 4.7 Factores Condicionantes y Riesgos (Supuestos)

Para que el proyecto logre el impacto deseado, deben cumplirse ciertos supuestos en el entorno. Se han identificado los siguientes factores de riesgo macro y microsistémicos, junto con sus medidas de mitigación:

1. Riesgo Sanitario (Prolongación de la Pandemia): Que el semáforo rojo impida definitivamente las asambleas presenciales proyectadas para finales de 2021.

- Mitigación: Todo el diseño metodológico cuenta con una contingencia operativa para migrar al 100% de la virtualidad y el uso de firmas electrónicas para acuerdos.
2. Riesgo Tecnológico y de Mercado Global: La creciente amenaza de las plataformas transnacionales de *crowdsourcing* (ej. Fiverr, Workana) y la automatización del diseño, las cuales abaratan agresivamente el costo del trabajo y desmotivan la organización local al presentar una competencia desleal global.
- Mitigación: Enfocar el Manual de Buenas Prácticas en destacar el valor del "diseño estratégico situado", es decir, la ventaja competitiva de contratar a un profesionalista local que comprende el contexto cultural y comercial de la frontera juarense frente a la maquila visual extranjera.
3. Riesgo Social ("Fatiga de Pantalla" y Apatía): Que la sobreexposición a plataformas de videollamada durante 2020 genere deserción en las mesas de trabajo del proyecto.
- Mitigación: Diseñar sesiones asíncronas y de duración máxima de 60 minutos, garantizando que cada reunión termine con acuerdos tangibles que mantengan la motivación del gremio.

#### 4.8 Cronograma (Proyectado para 2021)

*Nota: La ejecución está sujeta a la disponibilidad de los participantes y las condiciones del Semáforo de Riesgo Epidemiológico.*

**Tabla 15**

*Calendarización de actividades*

Fase / Actividad	Ene - Feb	Mar - Abr	May - Jun	Jul - Ago	Sep - Oct	Nov - Dic
1.1 Convocatoria y difusión	X					
1.2 Sesión plenaria de encuadre	X					

<b>Fase / Actividad</b>	<b>Ene - Feb</b>	<b>Mar - Abr</b>	<b>May - Jun</b>	<b>Jul - Ago</b>	<b>Sep - Oct</b>	<b>Nov - Dic</b>
1.3 Mesas de priorización		X				
2.1 Talleres de derechos laborales			X			
2.2 Trabajo en comités			X	X		
2.3 Redacción Tarifario Base				X	X	
3.1 Asamblea de estatutos						X
3.2 Conformación del Colegio						X

Nota. Elaboración propia.

#### 4.9 Matriz de Marco Lógico

La siguiente matriz sintetiza la estructura analítica del proyecto, estableciendo la relación causal entre los distintos niveles de objetivos, sus indicadores de medición y los factores externos que condicionan su éxito:

**Tabla 16**

*Matriz de Marco Lógico del Proyecto.*

<b>Resumen Narrativo</b>	<b>Indicadores Verificables Objetivamente</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos (Factores Condicionantes)</b>
<b>FIN:</b> Coadyuvar a la disminución de la precarización laboral y la "descolectivización" de los diseñadores gráficos de la UACJ en Ciudad Juárez, fortaleciendo su agencia a través de la IAP.	Porcentaje de diseñadores agremiados que reportan mejoras en sus condiciones contractuales y de negociación a dos años de la intervención.	Encuestas de seguimiento bianuales aplicadas por el Colegio Local de Diseñadores.	El mercado laboral local (maquilador y comercial) mantiene una demanda activa de servicios de diseño gráfico.
<b>PROPÓSITO:</b> Conformar el primer "Colegio Local de Diseñadores Gráficos" como	Un (1) Acta Constitutiva redactada, aprobada por asamblea y lista	Documento físico del Acta Constitutiva con firmas autógrafas/electrónicas de los fundadores.	Las plataformas transnacionales de <i>crowdsourcing</i> no merman el interés de los diseñadores por

<b>Resumen Narrativo</b>	<b>Indicadores Verificables Objetivamente</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos (Factores Condicionantes)</b>
mecanismo de representación, defensa y autogestión gremial.	para protocolización notarial al mes 12 del proyecto.		organizar y defender el mercado local.
<b>COMPONENTES (Resultados):</b> 1. Egresados concientizados sobre sus derechos laborales y de autor.  2. <i>Manual de Buenas Prácticas y Tarifario Base</i> diseñado colaborativamente.	Al menos 30 diseñadores concluyen el ciclo de talleres (mes 6).  Un (1) Manual/Tarifario publicado y difundido (mes 10).	1.1 Listas de asistencia (capturas de pantalla/registros virtuales y físicos).  2.1 Archivo PDF del Manual publicado en redes sociales.	El Semáforo de Riesgo Epidemiológico (y la virtualidad) no genera deserción masiva por "fatiga de pantalla" en el grupo promotor.
<b>ACTIVIDADES:</b>  1.1 Difusión de convocatoria. 1.2 Sesiones plenarias de IAP. 2.1 Talleres de derechos. 2.2 Trabajo en comités.  3.1 Asamblea de estatutos.	Presupuesto asignado: Autogestivo (Costo \$0 en Fases I y II; costos de notario en Fase III mediante aportaciones solidarias).	Bitácoras de sesión, minutas de los comités de trabajo y grabaciones de asambleas virtuales.	Disposición de especialistas legales invitados para impartir talleres <i>pro bono</i> .

Nota. Elaboración propia.

#### 4.10 Representación de la Teoría del Programa

Para garantizar la coherencia interna de la intervención, la Teoría del Programa adopta la estructura de causalidad lógica delineada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Ortegón et al., 2005). Este modelo metodológico, fundamentado en la premisa

encadenada de "si... entonces...", permite esquematizar la ruta de la intervención al establecer que si se ejecutan ciertas actividades, entonces se producirán los componentes o servicios, lo que a su vez conducirá al logro del propósito central para la población objetivo:

- 1. Hipótesis de Actividades a Componentes:** SI se convoca al gremio en espacios seguros de diálogo (híbridos) y se facilitan talleres técnicos sobre la Ley Federal del Trabajo, ENTONCES los diseñadores transitarán del hermetismo individual hacia una concientización crítica de su valor profesional, logrando sistematizar sus necesidades en un Manual de Buenas Prácticas.
- 2. Hipótesis de Componentes a Propósito:** SI el gremio cuenta con concientización jurídica y un tarifario base unificado, ENTONCES existirán las condiciones de madurez colectiva necesarias para conformar e institucionalizar el "Colegio Local de Diseñadores Gráficos".
- 3. Hipótesis de Propósito a Fin:** SI existe un Colegio formal que represente, certifique y exija el cumplimiento del tarifario frente a la industria y el comercio de Ciudad Juárez, ENTONCES se neutralizará la descolectivización (Wacquant, 2007a) y se reducirán significativamente los márgenes de autoexplotación y precarización laboral del gremio.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

### 5.1 De la descolectivización a la soberanía gremial

El diseño del presente proyecto de intervención permite trascender la visión superficial del desempleo y la precariedad salarial juvenil para adentrarse en la anatomía de la explotación contemporánea en las industrias creativas. A través del diagnóstico fenomenológico y el análisis documental, se comprobó que la precarización laboral de los profesionistas en diseño gráfico egresados de la UACJ no es un accidente del mercado o una falla de carácter individual, sino una consecuencia estructural del modelo económico. En Ciudad Juárez, un entorno históricamente dominado por la dinámica de la industria maquiladora, el talento creativo ha sido absorbido bajo lógicas análogas de abaratamiento y subcontratación.

Los hallazgos confirmaron empíricamente que este gremio experimenta lo que Guy Standing (2011) tipifica como el precariado, padeciendo de manera crítica la "falta de seguridad de representación". Esta vulnerabilidad se profundiza peligrosamente a través del discurso neoliberal de la autonomía y la flexibilidad, donde los profesionistas caen en la "trampa del entusiasmo" descrita por Remedios Zafra (2017). Al romantizar la vocación creativa bajo el esquema *freelance* aislado, el diseñador se somete a una autoexplotación que normaliza la ausencia de derechos sociales e impulsa el *dumping* laboral.

Este aislamiento competitivo representa el síntoma definitivo de la "descolectivización" en la marginalidad avanzada (Wacquant, 2007a). Sometido al lente del Modelo Sistémico-Ecológico (Minahan y Pincus, 1983), el diagnóstico social concluye que existe una falla ecológica severa: el microsistema del profesionista (el diseñador atomizado) interactúa completamente desprotegido frente a un macrosistema depredador (el mercado local y global). El hermetismo empresarial detectado durante la fase exploratoria reafirma categóricamente que

la iniciativa privada no cederá privilegios, ni autorregulará sus esquemas de contratación de manera voluntaria.

Por consiguiente, se concluye que el diseño de cualquier intervención basada en el asistencialismo clásico o en la imposición vertical de reglamentos resultaría ontológica y operativamente ineficaz. El andamiaje metodológico propuesto a través de la Investigación Acción-Participativa (Cortez Ruiz, 2001) y la autogestión como horizonte ético-político (Zamanillo, 2008) emerge no como una opción metodológica más, sino como la única vía científicamente coherente para restituir el tejido asociativo roto.

Aun cuando las restricciones de distanciamiento físico impuestas por el Semáforo de Riesgo Epidemiológico (derivado de la pandemia por COVID-19) representaron una barrera insalvable para la inmersión territorial comunitaria en el año 2020, el diseño metodológico de una IAP Híbrida demuestra la adaptabilidad y viabilidad de organizar a este sector desde la virtualidad hacia la presencialidad. La futura conformación del "Colegio Local de Diseñadores Gráficos" y la instauración de un "Manual de Buenas Prácticas y Tarifario Base" trascienden la mera creación de una asociación civil; constituyen instrumentos de resistencia pacífica y de emancipación política.

A modo de reflexión final, este documento sitúa a la disciplina del Trabajo Social frente a un campo de acción inexplorado e innovador. Demuestra que la intervención social sistémica no debe confinarse exclusivamente a los grupos de marginalidad tradicional, sino que posee el rigor epistémico y las herramientas metodológicas exactas para intervenir en el precariado cognitivo. Frente a las dinámicas de fragmentación impuestas por el mercado creativo fronterizo, organizar y devolverle la soberanía gremial a la juventud profesionalista se erige como un imperativo ineludible de justicia social.

## 5.2 Recomendaciones

Dado que el presente documento constituye un proyecto de intervención en fase de diseño (con prospectiva de implementación para el ciclo 2021), las siguientes recomendaciones se centran en establecer las condiciones institucionales, metodológicas y sociales necesarias para garantizar el éxito de su ejecución:

- **Flexibilidad Metodológica frente al Contexto Sanitario**

Se recomienda mantener un monitoreo estricto de las actualizaciones del Semáforo de Riesgo Epidemiológico. El equipo facilitador debe estar preparado para trasladar la totalidad de las asambleas participativas al entorno virtual. Para ello, resulta indispensable utilizar herramientas digitales que los diseñadores ya dominen (como plataformas colaborativas de mapeo visual o pizarrones virtuales), a fin de no perder la naturaleza interactiva que exige la IAP.

- **Vinculación institucional estratégica**

Para contrarrestar el hermetismo y la descolectivización detectados en el diagnóstico, se sugiere que el facilitador del proyecto mantenga un vínculo oficial con el Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte (IADA) de la UACJ. Contar con el respaldo académico de la universidad como ente convocante inicial otorgará legitimidad al proyecto y generará mayor confianza entre los egresados para integrarse al grupo motor.

- **Vigilancia del Entorno Tecnológico y Global**

Durante las mesas de trabajo de la IAP, se recomienda incluir transversalmente un análisis crítico de las plataformas transnacionales de *crowdsourcing* y de la automatización del diseño. El proyecto no debe ignorar que estas tecnologías

imponen una presión a la baja sobre los salarios locales. Por lo tanto, el Colegio Local debe enfocar sus estrategias de mercado en diferenciar y destacar el valor del diseño profesional situado frente a la maquila digital genérica.

- **Fomento a la Autogestión y Rol del Agente de Cambio**

Es imperativo que el profesional del Trabajo Social asuma estrictamente su rol como agente de cambio sistémico, fungiendo como facilitador de procesos y no como líder gremial definitivo. Se recomienda establecer mecanismos de rotación de liderazgo dentro de los comités de trabajo a partir del segundo mes de intervención. Esto asegurará que la creación del Colegio de Diseñadores sea un esfuerzo verdaderamente autogestivo y no dependiente del interventor.

- **Apertura de Nuevas Líneas de Investigación: La "Maquilización del Trabajo Creativo"**

A partir de los hallazgos empíricos del diagnóstico situacional, se detectó un fenómeno subyacente que, si bien excede los alcances operativos de esta intervención, amerita ser teorizado a profundidad en futuros estudios de posgrado. Se sugiere la apertura de una línea de investigación enfocada en la "maquilización del trabajo creativo". En el contexto fronterizo, se observa que las lógicas de hiperflexibilidad, estandarización y abaratamiento de costos — históricamente propias de la industria maquiladora tradicional— parecen trasladarse e imponerse sobre el mercado de los servicios profesionales y la producción gráfica. Estudiar formalmente cómo este modelo permea la desvalorización del trabajo inmaterial en Ciudad Juárez representaría una aportación invaluable para la sociología del trabajo. Asimismo, resultaría

estratégico cruzar este análisis con variables como la perspectiva de género y la dependencia económica de la familia nuclear, factores que demostraron tener una profunda influencia en la precarización y deserción de este gremio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Ediciones Herramienta.
- Arnaiz, C. (2012). *Cibermetodología: Una propuesta para la investigación social en la era digital*. UNED.
- Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A). <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social: Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (2001). *La galaxia Internet: Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*. Areté.
- Chetkoy-Yanoov, B. (1997). *Social Work Practice: A Systems Approach*. Haworth Press.
- Comisión Nacional contra las Adicciones. (2017). *Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco*. Gobierno de México.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2015). *Medición Multidimensional de la Pobreza 2014*. CONEVAL.
- Consejo Nacional de Población. (2014). *Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente*. CONAPO.
- Consejo Nacional de los Salarios Mínimos. (2020). *Salarios Mínimos 2020*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de resultados*. CONAPRED.
- Corona Berkin, S. (2012). *Notas para una comunicación horizontal*. AMIC.

- Cortez Ruiz, C. (2001). *Investigación y acción social*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Fals Borda, O. (1985). *Conocimiento y Poder Popular*. Siglo XXI.
- Freelancers Union. (2018). *Freelancing in America 2018. A comprehensive measure of the independent workforce*. <https://www.freelancersunion.org/blog/dispatches/freelancing-america-2018/>
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.
- Fuchs, C. (2014). *Digital labour and Karl Marx*. Routledge.
- García, A., y Galindo, R. (2015). La Investigación Acción Participativa en entornos virtuales: Retos y posibilidades. *Revista de Innovación Educativa*, 15(68), 55-71.
- Germain, C., y Gitterman, A. (1980). *The Life Model of Social Work Practice*. Columbia University Press.
- Giner, S., Lamo de Espinosa, E., y Torres, C. (1998). *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial.
- Gobierno de México. (2019). Lineamientos para la operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. *Diario Oficial de la Federación*, 28/06/2019.  
[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5564450](https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5564450)
- Gobierno de México. (2020). Reglas de operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. *Diario Oficial de la Federación*, 10/02/2020.  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5585918&fecha=10/02/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5585918&fecha=10/02/2020)
- Hualde, A. (2001). *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*. Plaza y Valdés / COLEF.

- Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. Monthly Review Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, primer trimestre, 2018*.  
<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>
- International Youth Foundation. (2013a). *Guía de Formación para la Empleabilidad Juvenil*.  
<https://www.iyfnet.org/youthwork-mexico/modelo/files/formacion1.pdf>
- International Youth Foundation. (2013b). *Modelo de Empleabilidad Youth: Work*.  
<https://www.iyfnet.org/youthwork-mexico/modelo/>
- Leff, E. (2004). *Racionalidad ambiental: La reapropiación social de la naturaleza*. Siglo XXI.
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: Lineamientos para una teoría general*. Anthropos Editorial.
- Minahan, A., y Pincus, A. (1983). *Práctica del trabajo social: Forma y método*. Narcea.
- Observatorio de Salarios. (2018). *Informe Anual del Observatorio de Salarios 2018: Los Jóvenes y los mercados laborales*. Universidad Iberoamericana.  
<http://www.redsalarios.org/app/uploads/5af0fa8540a6a.pdf>
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., y Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. CEPAL.
- Payne, M. (1995). *Teorías contemporáneas del Trabajo Social: Una introducción crítica*. Paidós.

- Salazar, C. A., y Azamar, A. (2014). Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México. *Política y Cultura*, (42), 185-207.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422014000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422014000200009&lng=es&tlng=es)
- Secretaría de Salud. (2020). *Lineamientos para la estimación de riesgos del semáforo por regiones COVID-19*. Gobierno de México. <https://coronavirus.gob.mx/semaforo/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Jóvenes Construyendo el Futuro en Números*.  
<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.
- Standing, G. (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. Edward Elgar Publishing Ltd.
- Standing, G. (2011). *El precariado: Una nueva clase social*. Pasado & Presente.
- Standing, G. (2014a). *A Precariat Charter: from denizens to citizens*. Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2014b). *Por qué el precariado no es un concepto espurio*. *Revista Sociología del Trabajo*, (82), 82-113.
- United Nations. (2017). *World Population Prospects 2017*.  
<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
- United Nations. (2018). *Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2012). *Análisis del seguimiento a egresados a 5 años, Instituto de Arquitectura Diseño y Arte*. Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional.

- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2017). *Estudio de padrón de egreso Lic. en Diseño Gráfico, 2014-2017*. Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional.
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2018). *Estudio de seguimiento de egresados a 2 años, IADA, Programa Educativo: Lic. en Diseño Gráfico*. Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional.
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2019). *Seguimiento de Egresados*.  
<http://www3.uacj.mx/DGPDI/Paginas/SEI/Seguimiento%20de%20Egresados/Estudios%20a%20dos%20a%C3%B1os/MenuSeguimLic.aspx>
- Wacquant, L. (2007a). *Los condenados de la ciudad: Gueto, periferias y estado*. Siglo XXI.
- Wacquant, L. (2007b). La estigmatización territorial en la edad de la marginalidad avanzada. *Ciências Sociais Unisinos*, 43(3), 193-199.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93843301>
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo: Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Anagrama.
- Zamanillo, T. (2008). *Trabajo Social con grupos: El modelo sistémico en la intervención social*. Ediciones Complutense.

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Guía de entrevista a profundidad

#### GUÍA DE ENTREVISTA 1 (PARA DISEÑADORES GRÁFICOS)

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: Ciudad Juárez, Chihuahua.

Entrevistador: Gabriel Alvarez Flores

Nombre entrevistado(a): \_\_\_\_\_

Sexo: Hombre (  ) Mujer (  )

Edad: \_\_\_\_\_

Introducción: Descripción general del proyecto (propósito, participantes elegidos, motivo por el cual fueron seleccionados, utilización de los datos).

\*Consentimiento informado\* Leer y proceder con la entrevista si acepta. Contestar dudas si las hay y si no acepta, agradecer por su tiempo e intención y finalizar la entrevista.

Características de la entrevista: Confidencialidad, duración aproximada, secciones y temas a abordar,

Preguntas:

(PREGUNTAS FILTRO)

¿Eres egresado de la licenciatura en Diseño Gráfico en la UACJ?

(TRAYECTORIA ESCOLAR)

¿En qué fecha egresaste de la licenciatura en Diseño Gráfico?

¿Te graduaste en el tiempo establecido? (4.5 años) Qué pasó?

¿Cómo fue tu experiencia en la licenciatura? ¿Fue fácil o difícil? ¿Por qué lo crees así?

¿Qué opinas de las clases que recibiste? ¿Y los contenidos y profesores?

¿Tu nivel máximo de estudios es 1 licenciatura? Si no... ¿cuál es?

¿Qué estudiaste adicionalmente o estás estudiando? (describir si es licenciatura o posgrado)

(PREGUNTAS PERSONALES)

¿Cuáles son algunos de tus gustos o pasatiempos?

¿Dónde y con quién vives? ¿Desde hace mucho tiempo?

¿Rentas, es un lugar propio o prestado?

¿Cómo crees que es el barrio o colonia donde vives?

¿Te gusta vivir ahí? ¿Por qué?

¿Qué opinas de la vida independiente? ¿Qué ventajas o desventajas crees que tiene?

(DINÁMICA FAMILIAR)

¿Qué papel tienes en tu hogar?

¿Eres el/la proveedor(a) económica? ¿En qué medida?

¿Cuáles son algunas de tus responsabilidades domésticas? ¿Qué aportas tú y qué los demás?

¿Quiénes dependen de ti? ¿O de quién dependes?

¿Funciona tu arreglo familiar? ¿Qué crees que le hace falta?

(TRAYECTORIA LABORAL)

\*¿Has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico?

NO... ¿Por qué no? (pasar a sección MERCADO LABORAL)

SI:

Trabajos anteriores:

¿Qué hacías? ¿Por cuánto tiempo? ¿Por qué ya no trabajaste ahí?

¿Qué era lo mejor de ese trabajo? ¿Lo peor o que no te gustaba?

¿Cuántos trabajos tienes actualmente?

¿Qué haces en cada uno? ¿Desde cuándo?

¿Son suficientes trabajos? ¿Qué es lo más complicado de esos trabajos?

¿Qué prestaciones tienes? ¿Cuáles te parecen las mejores?

¿Qué fue lo más importante que te hizo aceptar ese trabajo? ¿Tenías más opciones? ¿Aplicaste a más?

¿Cómo describes la experiencia en ese trabajo?

¿Qué es lo que más te gusta de este/estos trabajo(s)?

¿Qué es lo que menos te gusta de trabajar en esta(s) empresas/trabajo(s)?

¿Qué debería cambiar para ser una mejor opción o lugar de trabajo?

¿Qué opinas de la empresa o de tu empleador(a)? ¿Cómo la/lo consideras y por qué?

¿Te sientes valioso en ese trabajo? ¿Por qué lo crees?

¿Cómo es/era la relación con tus compañeros?

¿Cómo ves a este trabajo frente a otros que has tenido? ¿Cuáles son las mayores diferencias?

¿El resto del equipo se veía motivado? ¿Por qué?

¿Pensaste abandonar ese trabajo alguna vez? ¿Qué te hizo pensarlo?

¿Recuerdas haber vivido alguna situación incómoda?

¿Qué me puedes decir de las horas extras? ¿Eran frecuentes? ¿Te las pagaban?

¿Alguna vez tuviste que poner algo de tu bolsillo? ¿Por qué?

¿Qué gastos relacionados a este trabajo te gustaría que no existieran?

¿Cómo crees que era el salario?

¿Es suficiente para vivir bien?

¿Qué es lo que más se te complica (económicamente) por tu ingreso?

¿Qué alternativas (económicas, de trabajo) has usado para sobrellevar tu situación? ¿Qué estrategias has usado?

¿Cuáles te han funcionado y cuáles no? ¿Por qué?

¿Has pensado en cambiar de profesión? ¿Ya lo has hecho? ¿En qué has trabajado?

¿Cómo se compara a trabajar en Diseño Gráfico? ¿Qué ventajas y desventajas encuentras entre ellos?

¿Volverías, a ese o algún trabajo anterior? ¿Por qué? ¿Bajo qué condiciones?

¿En qué habilidades o conocimientos debes mejorar para actualizar/mejorar tu perfil?

(MERCADO LABORAL)

NO HAN TRABAJADO:

¿Cuánto tiempo buscaste?

¿Por qué dejaste de buscar?

¿Qué pasó después? ¿Cómo cubriste tu necesidad de ingreso?

¿Crees que es sencillo encontrar trabajo en Diseño Gráfico? (¿Por qué?)

¿Dónde o cómo buscas trabajo? ¿Es una buena forma de encontrarlo?

¿Es mejor o peor que antes? (¿qué entiendes por antes?) ¿A qué crees que se deba?

¿Lo que aprendiste en la licenciatura es lo que se pide en los empleos? ¿Por qué lo crees así? (desarrolla)

¿Qué habilidades has tenido que aprender para ser más competitivo? ¿Como detectaste esas deficiencias?

¿Cómo te capacitaste? ¿Lo pagaste tú? ¿Cuánto tiempo y/o dinero recuerdas que invertiste?

¿Qué crees que afecta las oportunidades de empleo en el Diseño Gráfico en Juárez?

¿Qué opinas del trabajo “freelance”/independiente? ¿Es mejor que ser asalariado/empleado?

¿Qué ventajas y desventajas observas en cada uno?

¿Dónde crees que es mejor trabajar como diseñador gráfico en la ciudad? ¿Dónde peor?

¿Crees que es necesario estudiar una licenciatura para realizar diseño gráfico?

¿Qué crees que pasará con el trabajo de Diseño Gráfico en los próximos años?

¿Qué se debería hacer al respecto?

(MODELO DE INTERVENCIÓN)

¿Qué crees que requieran los Diseñadores Gráficos: Mas o mejores oportunidades de trabajo?

¿Qué soluciones piensas que son necesarias? ¿Crees que es una solución personal o de varias personas?

¿Quiénes serían los responsables de esta solución? ¿Quiénes pueden llevarla a cabo/hacerla posible?

¿Participarías en esa solución?

(no) ¿por qué?

(si) ¿A quién irías o con quién te juntarías para buscar una solución

¿Cómo se daría? ¿Qué se necesita?

¿A quiénes beneficia?... ¿A quién perjudicaría? ¿Por qué?

¿Sabes de más personas que piensen similar sobre los problemas de la profesión?

¿En qué coinciden/piensan igual? ¿Cómo te enteraste de lo que piensan?

¿Estarías dispuesto a capacitarte en temas laborales? ¿Qué temas crees que serían importantes?

¿Estarías dispuesto a participar en algún proyecto para mejorar las condiciones laborales?

Cierre: Dar las gracias, quiero destacar la importancia de su participación para la investigación y reafirmar la confidencialidad.

## Anexo 2.

### Registros y resúmenes de entrevistas a profundidad

#### 2.1 Registro de Entrevista (N.D.C.)

##### Ficha de Identificación

- **Sujeto:** N.D.C.
- **Año de egreso:** Junio 2013
- **Modalidad de trabajo principal:** Estudiante de maestría y docencia esporádica de inglés (Renuncia a la profesión).

##### Resumen Analítico Preliminar

La experiencia de la entrevistada ilustra una de las consecuencias más severas de la precarización en el mercado local: la deserción y renuncia definitiva a la profesión. A pesar de haber egresado de la licenciatura, la hostilidad del mercado, caracterizada por la desventaja salarial y las deficientes condiciones laborales del diseño gráfico frente a otras actividades, motivó su desplazamiento hacia alternativas de desarrollo ajenas a su formación inicial (como la docencia de idiomas y la continuación de estudios de posgrado).

Su caso visibiliza un fenómeno de fondo detectado en el diagnóstico: la inversión educativa en diseño gráfico frecuentemente no se traduce en retribuciones dignas, empujando a los profesionistas a abandonar la disciplina para buscar actividades que ofrezcan ingresos más estables con una menor exposición a la autoexplotación y al desgaste intensivo. Esta trayectoria de abandono evidencia la pérdida de talento capacitado en la región y subraya la urgencia de intervenciones que revaloricen la disciplina.

##### Nota sobre el Registro de Datos

*El presente anexo prescinde de la transcripción literal de la entrevista debido a una falla técnica en la plataforma Microsoft Teams, la cual impidió guardar el archivo de audio y video. Al ser el primer acercamiento en campo, no se contaba con un dispositivo de grabación de respaldo. Adicionalmente, el documento digital que contenía los apuntes de la sesión quedó inaccesible tras la desactivación temporal de las credenciales institucionales de Microsoft, bloqueando el acceso al servidor en la nube para su consulta. A pesar de esta contingencia técnica y administrativa, la participación mantiene su validez dentro de la muestra oficial, ya que los hallazgos obtenidos durante la plática fueron sistematizados e incorporados directamente en la construcción teórica y analítica de la investigación.*

## 2.2 Registro y Transcripción (C.E.L.)

### Ficha de Identificación

- **Sujeto:** C.E.L.
- **Año de egreso:** 2014 (Aprox. 6 años de experiencia profesional al momento de la entrevista).
- **Modalidad de trabajo principal:** *Freelancer* con múltiples fuentes de ingreso (Docencia, asistencia creativa y diseño comercial independiente).

### Resumen Analítico Preliminar

La experiencia de la entrevistada visibiliza una intersección fundamental en el mercado de diseño local: la precarización atravesada por la "doble jornada" de las labores de cuidado y la maternidad. Al carecer de prestaciones de ley —como guarderías o flexibilidad en los despachos formales— se ve empujada a gestionar una red de empleos independientes, asumiendo simultáneamente una autoexplotación nocturna ("trabajar cuando el niño se duerme") y la ausencia de derechos laborales básicos (salud y fondo de retiro).

Adicionalmente, expone la desvalorización sistémica de la profesión. Denuncia la explotación en las agencias locales, citando jornadas extenuantes por salarios mínimos (ej. 1,500 pesos semanales sin prestaciones para perfiles "todólogos"), lo que provoca una fuga de talentos. Destaca que son principalmente los varones quienes abandonan la disciplina ante la imposibilidad de cumplir con los roles tradicionales de proveeduría. A nivel formativo, critica la desconexión de la universidad con las demandas del mercado (docentes sin experiencia práctica) y subraya la urgencia de capacitar a los egresados en contabilidad, derechos de autor y derechos laborales. Como contramedida a esta fragmentación gremial, propone de manera formal la colegiación de los diseñadores —inspirada en colegios de arquitectos o abogados— como mecanismo indispensable para homologar aranceles, certificar competencias y renegociar las condiciones laborales frente al sector empresarial.

### Transcripción de entrevista

[00:00:01] **Entrevistador:** Y comienzo a grabar. Muy bien, ¿me ves?

[00:00:07] **Entrevistada:** Sí.

[00:00:07] **Entrevistador:** Ah, muy bien. Bueno, pues ya me conoces, mi nombre es Gabriel Álvarez y, en primer lugar, te doy las gracias por dedicarme este tiempo para esta entrevista. Como ya te había platicado, trata un poco acerca de conocer cuáles son las condiciones laborales a las que se enfrentan los diseñadores gráficos que egresan de la UACJ. El motivo de que se te seleccionara fue precisamente ese, que eres egresada de la licenciatura y que ya tienes experiencia en el mercado laboral de la ciudad. Antes de comenzar con las preguntas, necesitaría leerte un consentimiento informado para dar constancia de que estás aceptando compartir esta información conmigo, ¿te parece?

**[00:01:10] Entrevistada:** Sí, sí me parece bien.

**[00:01:12] Entrevistador:** Muy bien. Te voy a leer, es un poquito tardado porque es parte del protocolo de la investigación, y ya después te pediría que si puedes mencionarme tu nombre y si aceptas las condiciones, pero eso te lo menciono al finalizar la lectura. ¿Sale?

**[00:01:31] Entrevistada:** Sí, está bien.

**[00:01:32] Entrevistador:** Muy bien. En primer lugar, se te está invitando a participar en el proyecto de investigación llamado Diagnóstico social para el diseño de un proyecto de intervención para disminuir la precarización laboral en Ciudad Juárez de los profesionistas del diseño gráfico egresados de la UACJ, que tiene como objetivo conocer las condiciones laborales a las que se enfrentan los diseñadores gráficos egresados de la UACJ en su ejercicio profesional en Ciudad Juárez, a fin de servir como diagnóstico social para la fundamentación de una intervención social sobre este grupo. Este proyecto busca conocer las opiniones y experiencias de trabajo de los diseñadores gráficos para detectar los retos a los que se enfrentan en la profesión y proponer ideas que ayuden a mejorar su situación de trabajo.

Los riesgos que puedan derivar de los procedimientos de este estudio son mínimos, son aquellos asociados a la exposición de datos personales simples o información revelada en la entrevista. Sin embargo, se contará con la prioridad de limitar el acceso a la información de su entrevista exclusivamente al equipo de investigación y de resguardar tanto la información transcrita como la grabación de su entrevista bajo contraseña de acceso único para el equipo.

Entonces, a partir de esta información se haría la declaración de que se me ha explicado que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio en el momento que lo desee sin ningún tipo de represalia o sanción desde ningún individuo o institución. Se me ha garantizado que mi información personal, registros de respuesta y contenidos de mi participación no serán usados fuera del marco de esta investigación o bajo motivos ajenos a ella; que mi imagen queda estrictamente limitada al uso interno de la investigación y que, cuando se requiera divulgar información permitida sobre mi participación, primará mi confidencialidad y privacidad al hacer uso de un seudónimo, siglas u otra codificación referencial para evitar el uso de mi nombre.

Muy bien, si estás de acuerdo con estas declaraciones, te pediría por favor si me puedes dar tu nombre completo y mencionar que aceptas los términos anteriormente descritos.

**[00:03:59] Entrevistada:** Muy bien. Mi nombre es [Nombre de la entrevistada] y acepto los términos y condiciones establecidos anteriormente.

**[00:04:07] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. Dicho esto, terminada la formalidad del consentimiento, te voy a platicar un poquito acerca de la estructura de la entrevista. Te pido una disculpa si estoy volteando hacia abajo porque tuve aquí problemas técnicos y estoy leyendo las anotaciones.

**[00:04:30] Entrevistada:** Sí, no hay problema.

**[00:04:32] Entrevistador:** Bueno, la entrevista se va a dividir por secciones, son aproximadamente cuatro. En la primera vamos a hablar un poquito acerca de tu trayectoria escolar y de tu dinámica familiar. Posteriormente, en las siguientes dos secciones, hablaríamos acerca de tu experiencia laboral y tus opiniones acerca del mercado de trabajo para la profesión; que como te mencioné, es el objetivo de esta investigación. Las primeras dos, a lo mejor no es necesario ahondar tanto en ellas, ser un poco más simples, y ya en las que tratan acerca del trabajo ahí sí podríamos extendernos un poco más. El tiempo máximo de la entrevista serían 2 horas. Prácticamente, si tú necesitas agregar algún comentario o volver a otra pregunta donde crees que algo relevante se te escapó, adelante, estás en total libertad. A fin de cuentas, el objetivo de la investigación es que ustedes nos platiquen sus experiencias y sus opiniones. Así que hay una estructura, pero tú eres libre de abonar a lo que creas conveniente. ¿Sale?

**[00:06:09] Entrevistada:** Muy bien.

**[00:06:10] Entrevistador:** Muy bien. En primer lugar, la pregunta filtro: ¿eres egresada de la licenciatura en Diseño Gráfico en la UACJ?

**[00:06:21] Entrevistada:** Sí, soy egresada de la UACJ.

**[00:06:25] Entrevistador:** Muy bien. ¿En qué año o en qué fecha egresaste de la licenciatura?

**[00:06:33] Entrevistada:** Egresé en enero del 2014.

**[00:06:37] Entrevistador:** Enero del 2014, muy bien. ¿Y te graduaste en el tiempo establecido, que son 4 años y medio, verdad?

**[00:06:45] Entrevistada:** Sí, hice los 9 semestres.

**[00:06:47] Entrevistador:** Ah, muy bien. ¿Y cómo consideras que fue tu experiencia en la licenciatura? ¿Crees que fue un proceso fácil o difícil y por qué lo crees así?

**[00:07:00] Entrevistada:** Ok. Pues los 9 semestres en general me parecieron difíciles en el sentido económico, porque no tenía un soporte económico que me pagara los estudios; yo me pagué los estudios teniendo dos trabajos. Y bueno, la mayoría de los semestres tomé carga completa de materias, por lo cual sí fueron unos años un poquito pesados, pero nada imposible. Respecto al aprendizaje del diseño gráfico, pues yo desde el primer día que tuve clases realmente me enamoré de la profesión. Empecé a ver muchas cosas y aprender conceptos que de pronto están allí y, cuando te estás formando como diseñador, empiezas a tomarlos en cuenta. Definitivamente ves el mundo de otra manera.

A mitad de la licenciatura me seguía gustando todavía muchísimo más la profesión. Me fui de intercambio un par de ocasiones en veranos de investigación a Ciudad de México, lo cual también me ayudó a conocer no nada más mi círculo de diseñadores en la ciudad, sino también en otra ciudad que es el centro del país. Pero bueno, pues digamos que es la historia

mágica de ser estudiante y no tener estas preocupaciones de Hacienda, de cosas del mundo real, que claro que la universidad no te prepara para este tipo de cosas, ¿no?

**[00:09:04] Entrevistador:** Ok, ¿entonces creerías que los contenidos se quedaron cortos en la universidad?

**[00:09:10] Entrevistada:** De hecho, sí, algunos sí. A mi generación nos pasó un caso muy particular. Estábamos alrededor de cuarto semestre, casi mitad de la carrera, y hubo un cambio de programa de estudios en el cual no estuvimos muchos de acuerdo. No se nos consideró ni se hizo ningún tipo de reunión para consensuar este cambio, porque ya habíamos entrado con un cierto modelo. Y este nuevo modelo implicaba que nos iban a quitar materias que creían "no relevantes" para la profesión, como lo es Arte, por ejemplo.

Algo que hasta cierto punto a lo mejor es fuerte decir que es "absurdo": a mí se me revalidó la materia de Edición de Video con la materia de Lectura y Redacción. O sea, con español. Eso para mí se me hizo una cosa muy absurda, ya que por ejemplo hoy en día, dentro de las cosas que hago en mi labor diaria, es tomar video. Entonces yo tuve que aprender por mi cuenta los conocimientos teóricos de lo que es un video, cómo tomarlo, cómo editar, y eso fue ser totalmente autodidacta. Porque en la universidad no se me dio esta enseñanza, se me revalidó esa materia.

**[00:10:53] Entrevistador:** ¿Y cómo considerarías que era la formación de los docentes? ¿Crees que los contenidos y los docentes sí eran apropiados para las necesidades generales que tú detectabas en el grupo?

**[00:11:16] Entrevistada:** Pues lo consideraría medio, y siempre tuve una postura al respecto. Creo que en mi generación fui conocida por eso hasta por el coordinador, porque generalmente contrataban egresados de la misma licenciatura. No tengo nada en contra de que se contraten egresados de la misma licenciatura, sino que el caso es que muchos de ellos no tenían experiencia laboral afuera. Entonces, al momento de estar impartiendo una clase carecían de esta experiencia, que yo siento que es muy importante, sobre todo cuando estás en esta formación a nivel licenciatura, que es el primer filtro para este mundo real. Sucedió mucho que me llegaban a pedir trabajos cuando aún era estudiante y yo no sabía qué cobrar o cuánto cobrar. Literal, a varios profesores les llegué a preguntar en su momento cuánto cobrar por un imagotipo, cuánto cobrar por un diseño editorial, etcétera. Y la mayoría me respondía con esta frase... no sé si iban a la misma escuela o qué pasaba, pero era literal la misma frase: "dependiendo del sapo es la pedrada".

**[00:12:32] Entrevistada:** Pues ahora sí que ni ellos mismos sabían.

**[00:12:33] Entrevistador:** Se quedaba en incógnita.

**[00:12:36] Entrevistada:** Ajá. O sea, no tenían en cuenta cómo se manejaba el mercado ahí afuera. Entonces, en ese sentido yo siento que a los docentes les faltaba este tipo de preparación, que a final de cuentas es el que yo siento que tiene mayor peso. Porque sí, claro

que debes demostrar que tienes conocimiento sobre la materia y la profesión, sin embargo, es importante estar actualizados y saber cómo es el día a día del trabajo del diseñador.

**[00:13:05] Entrevistador:** Sí. Entonces sería así, en cuestión resumida, ¿como que la falta de experiencia de los docentes?

**[00:13:11] Entrevistada:** Sí.

**[00:13:14] Entrevistador:** ¿Tu nivel máximo de estudio es licenciatura?

**[00:13:17] Entrevistada:** Así es.

**[00:13:17] Entrevistador:** Okay, ¿sería la licenciatura en diseño gráfico, verdad?

**[00:13:22] Entrevistada:** Sí, licenciatura en Diseño Gráfico.

**[00:13:23] Entrevistador:** Ah, muy bien. Bueno, ahora pasamos al apartado de preguntas personales. Aquí te voy a preguntar un poquito acerca de tu dinámica del hogar, de tu administración del hogar y la participación que tienes dentro del hogar. Si en alguna pregunta no te sientes cómoda o quisieras no comentar, adelante, no hay ningún problema. ¿Sale?

**[00:13:50] Entrevistada:** Muy bien, sí, está bien.

**[00:13:51] Entrevistador:** Bueno, la primera pregunta es, en cuestión personal: ¿cuáles son algunos de tus gustos o pasatiempos? Así de forma muy breve.

**[00:14:01] Entrevistada:** ¿Gustos, pasatiempos, de manera personal? Pues me gusta mucho el cine, ver películas es de mis pasatiempos favoritos. Y pues prácticamente eso y pasar tiempo con mi hijo. Tengo un hijo de 3 años, estoy casada actualmente y pues yo me dedico a cuidar a mi hijo tiempo completo, 24/7, a la vez que trabajo desde mi casa. Entonces el pasatiempo en sí es estar con mi hijo, ver cosas con él, enseñarle cosas. Por ejemplo, enseñarle un poquito de lo que yo he aprendido. A veces que estoy yo diseñando aquí en la computadora, él viene, se acerca y me sugiere colores. Entonces es parte de los pasatiempos.

**[00:15:01] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y dónde y con quién vives?

**[00:15:04] Entrevistada:** Ok, vivo en Ciudad Juárez, en la colonia [Nombre de colonia]. Vivo con mi esposo y con mi hijo. Mi esposo trabaja en oficina fuera de la casa a tiempo completo, por lo tanto, pues sí es como estar un poquito dividiéndome a veces en estar aquí en la computadora, y luego con mi niño, y atendiendo cosas del hogar, porque también hago trabajo doméstico. Entonces, pues sí, ese es como el resumen.

**[00:15:46] Entrevistador:** Y el lugar donde vives, ¿es rentado, es un lugar propio o es prestado?

**[00:15:53] Entrevistada:** Es rentado.

**[00:15:54] Entrevistador:** Ah, ok, ¿desde hace cuánto tiempo estás ahí en ese domicilio?

**[00:15:58] Entrevistada:** Tengo 4 años viviendo aquí.

**[00:16:00] Entrevistador:** Muy bien. Cuatro años viviendo ahí. ¿Y cómo crees que es el barrio o la colonia donde vives?

**[00:16:07] Entrevistada:** Pues muy tranquila. De hecho, estoy muy a gusto porque generalmente los vecinos son personas ya mayores de edad. Es como un sector de personas retiradas, entonces no tengo mucha contaminación de sonido. Me parece muy tranquilo y, sobre todo, seguro para criar aquí a mi hijo.

**[00:16:36] Entrevistador:** Muy bien, ¿entonces sí opinas que te gusta vivir ahí?

**[00:16:41] Entrevistada:** Sí.

**[00:16:44] Entrevistador:** ¿Y qué opinas de la vida independiente fuera del seno familiar? ¿Qué ventajas o desventajas crees que tiene, remontándolo un poquito a que tú ya estás independiente con tu propia familia?

**[00:17:35] Entrevistada:** Pues, de principio, no tengo un hogar propio por cuestiones económicas, rento. Como mencioné, llevo 4 años en renta. Mis papás nunca pagaron renta, no les tocó esta brecha económica que me tocó a mí, y eso que soy una persona con licenciatura. Pero, en cierto modo, es la única manera de tener esta independencia y empezar a formar mi propia familia.

Al inicio no podía analizar cómo era posible que, terminando una licenciatura y tratando de acomodarme al mercado laboral, no podía hacerme de un crédito para una casa. Hoy por hoy sé que soy de la generación que probablemente no vamos a tener este tipo de prestaciones de ley ni acceso a créditos. Entonces, creo que la mayor desventaja de vivir independiente es la económica.

**[00:19:08] Entrevistador:** ¿Y alguna ventaja que veas?

**[00:19:16] Entrevistada:** Como trabajaba desde muy joven, creo que desde entonces me consideré independiente. A excepción de que vivía con mis papás, mis gastos siempre me los costeara yo y aportaba para las cosas de su casa. No siento que haya tenido un cambio de independencia tan drástico, exceptuando el hecho de tener un hijo, que claro que mengua bastante la libertad de cualquier cuidador. En ese sentido es más complicado porque mis tiempos ya no puedo manejarlos como antes, que podía ir y venir sin problema. La ventaja sería esa libertad de la vida independiente.

**[00:20:22] Entrevistador:** Muy bien. En la dinámica familiar, ¿qué papel tienes en tu hogar? ¿Eres la proveedora económica? ¿En qué medida aportas al hogar, ya sea en trabajo o economía?

**[00:20:51] Entrevistada:** En mi casa el soporte económico fundamental es mi esposo. Él es ingeniero civil, y estamos en una ciudad donde la ingeniería se reedita mucho mejor que cualquier otra profesión. Pero yo también contribuyo económicamente de forma fija con gastos de despensa, algunos recibos y cosas que necesita el niño, como ropa o zapatos. Es un deber estar cooperando económicamente para la casa.

**[00:21:48] Entrevistador:** ¿Y cuáles son tus responsabilidades domésticas? ¿Qué aportas tú y qué aportan los demás en cuanto al trabajo del hogar o de cuidado?

**[00:22:27] Entrevistada:** Prácticamente yo hago todo. Empezando por los alimentos (desayuno, comida y cena para mi esposo, mi hijo y para mí). Hago la limpieza de las habitaciones y de las áreas comunes (cocina, sala, baño). Lavo ropa una o dos veces por semana. Limpio el porche y me encargo de la mascota. Y, por supuesto, el cuidado de tiempo completo de mi hijo, tanto su atención como su educación.

Me gusta leer sobre el desarrollo infantil y aprovecho el tiempo para enseñarle, sobre todo ahora en tiempos pandémicos donde el niño no puede salir a ningún lado. Trato de tenerle juguetes didácticos para que se entretenga. Esas serían mis tareas y responsabilidades.

**[00:24:38] Entrevistador:** Mencionas que estás al cuidado de tu hijo, de tu esposo (en alimentación) y del mantenimiento del hogar. ¿Quiénes dependen de ti?

**[00:25:04] Entrevistada:** Mi hijo, al 100%.

**[00:25:08] Entrevistador:** ¿Y de quién dependerías tú? ¿Sería mayoritariamente de tu pareja en lo económico?

**[00:25:15] Entrevistada:** Pues sí, porque los gastos más fuertes como la renta y el seguro del auto los absorbe él. Él es mi apoyo económico mayoritario. Lo que yo gano es como el extra que nos sirve para gastos que surgen: despensa o ropa.

**[00:26:11] Entrevistador:** ¿Crees que funciona tu arreglo familiar o qué crees que le hace falta para que sea más dinámico?

**[00:26:26] Entrevistada:** Me gustaría mucho que se repartieran más equitativamente las labores del hogar. Eso sería una ayuda muy grande. Estamos en un país donde generalmente las mujeres madres de familia, aunque trabajemos y tengamos pareja, cargamos con la mayoría de las tareas de la casa. Eso sería lo principal.

**[00:27:10] Entrevistador:** Muy bien. Ya concluimos la parte del contexto personal. Pasamos a la trayectoria laboral: ¿has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico?

**[00:27:28] Entrevistada:** Sí, sí he trabajado.

**[00:27:29] Entrevistador:** ¿Me puedes platicar de forma breve tus trabajos anteriores? ¿Qué hacías y por cuánto tiempo?

[00:27:46] **Entrevistada:** Empecé a trabajar antes de egresar con lo que se llama Beca Trabajo en la universidad. Estuve en Rectoría, en el departamento de COBE, encargada de diseño editorial y carteles para todos los institutos. Esa beca consistía en medio tiempo (4 horas), pero al ser Rectoría me demandaba mucho más tiempo del reglamentario. Generalmente me tocaba trabajar el turno completo (8 horas) por la paga de medio tiempo. Ahí empecé a ver la exigencia del cliente.

[00:29:00] **Entrevistada:** *(Se dirige a su hijo):* Sí, mi amor. Te puedes sentar un ratito en el sillón mientras mamá habla, ¿sí? *(Al entrevistador):* Ok. Pues decía que ahí empecé a ver que se tiene este concepto de que el diseñador nada más abre el programa, pica un par de teclas y ya está el diseño. Estuve ahí trabajando un semestre.

[00:29:44] **Entrevistador:** Perdón, esto fue mientras eras alumna. ¿Recuerdas en qué periodo fue?

[00:29:54] **Entrevistada:** Sí, claro. Fue de enero de 2012 a junio de 2012.

[00:30:01] **Entrevistador:** Okey, muy bien. Entonces sería como un semestre, ¿verdad?

[00:30:04] **Entrevistada:** Sí, un semestre.

[00:30:07] **Entrevistador:** Muy bien. ¿Y por qué dejaste de trabajar ahí? ¿Tuviste algún tipo de conflicto? ¿Se terminó la relación laboral o...?

[00:30:26] **Entrevistada:** Sí, tuve una serie de conflictos con el subdirector del departamento. En resumen, fue acoso laboral y acoso sexual. Quedaron de moverme a otro instituto, o sea, no quitarme la Beca Trabajo, pero al final no me movieron. Me quedé sin trabajo y no me asignaron a ningún otro lugar para seguir diseñando. Entonces esa fue la razón por la que ya no trabajé ahí.

[00:30:54] **Entrevistador:** Muy bien. En primer lugar, lamento mucho la situación. Si requieres que elimine este dato o que no sea expuesto durante la investigación, adelante.

[00:31:11] **Entrevistada:** No importa, está bien. Digo, no es algo... no importa.

[00:31:17] **Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y después de esto, en qué otra experiencia laboral has estado?

[00:31:25] **Entrevistada:** Después de esto me encuentro con que me queda todavía un año de carrera y tengo que seguir costeándome los estudios. Ahí descubro el *freelance*. Digamos que estos fueron mis primeros rumbos en el campo laboral, porque pasaba esto de que yo no sabía cuánto cobrar. Luego pasaba que decían: "ah, yo conozco a alguien que es diseñador y lo puede hacer; te puede hacer el logotipo, las tarjetas, la página web". Estuve trabajando así desde septiembre del 2012 hasta mayo de 2014. Después me ofrecen un trabajo como diseñadora en una [Agencia Inmobiliaria].

**[00:32:18] Entrevistada:** Era para diseñar la página web, hacer el levantamiento de fotografías de los inmuebles, estarlos actualizando en el sitio y hacer también diseño de planos catastrales.

**[00:32:35] Entrevistador:** Ok. ¿Esto más o menos en qué periodo fue?

*(Nota: Se produce una falla técnica en la conexión y la grabación se interrumpe durante varios minutos. Se reanuda la comunicación a las)*

**[00:42:55] Entrevistador:** Hola. ¿Me escuchas? No te preocupes, estas cosas pasan en estos tiempos. En realidad no tengo ningún problema con el horario, simplemente sería ajustarme a tu tiempo. Estábamos en la pregunta del historial laboral; me estabas comentando que trabajaste como diseñadora en una agencia inmobiliaria. ¿En qué periodo de tiempo fue?

**[00:43:42] Entrevistada:** Fue de mayo de 2014 hasta octubre de 2016.

**[00:43:52] Entrevistador:** Fueron poco más de dos años, ¿verdad? ¿Y cuál fue la razón por la que ya no estuviste trabajando ahí?

**[00:44:07] Entrevistada:** Bueno, me casé en septiembre y para octubre recibí la noticia de que estaba embarazada. Como no tenía ninguna prestación médica ni de ningún tipo en la empresa, decidí mejor renunciar y quedarme en casa para pasar mi embarazo lo más tranquila posible.

**[00:44:50] Entrevistador:** Muy bien. Así en términos breves, ¿qué era lo peor o lo mejor de cada uno de estos trabajos que recuerdes? Me mencionaste tres: Beca Trabajo, *freelance* y la [Agencia Inmobiliaria].

**[00:45:16] Entrevistada:** Bueno, actualmente soy *freelance* y lo mejor de esto es que tengo flexibilidad de horario; me permite hacer mis tareas familiares y de casa. De hecho, gano más que lo que me ofrecían en la inmobiliaria o en un despacho de diseño; esa es una ventaja.

**[00:46:01] Entrevistada:** De las desventajas que tenía en estos empleos formales, y pues bueno, en el *freelance* también, es que no tengo prestaciones de ley.

**[00:46:13] Entrevistador:** ¿En cuál de los trabajos de tu historial se adaptan a esta falta de prestaciones?

**[00:46:25] Entrevistada:** En todos. En los tres no tenía. Ni en la agencia, ni en la Beca Trabajo, ni ahora.

**[00:46:38] Entrevistador:** Ok. ¿Alguna otra ventaja o desventaja de estos tres empleos previos que detectes de forma puntual?

**[00:46:47] Entrevistada:** Pues de forma muy puntual, yo creo que esto del diseño es mucho también de relaciones. Entonces, por ejemplo, en la inmobiliaria pude hacerme de contactos.

[00:46:57] **Entrevistador:** Ah, ok, ¿que sería una ventaja, no?

[00:47:00] **Entrevistada:** Sí, sería una ventaja.

[00:47:03] **Entrevistador:** Muy bien. Y actualmente, ya dejando un poquito de lado el antecedente, ¿cuántos trabajos tienes, qué haces en cada uno de ellos y desde cuándo estás empleándote en eso?

[00:47:18] **Entrevistada:** Ok. Bueno, como comenté, soy *freelance*, pero tengo ingresos fijos. Doy clases en una casa hogar aquí en Ciudad Juárez, en el sector poniente de la ciudad; doy la clase de arte enfocada sobre todo a dibujo, ilustración y pintura. Tengo 3 grupos, tengo alumnos desde los 5 años hasta los 17 años y lo hago una vez a la semana.

También he estado trabajando con un investigador académico de la universidad, del IADA [Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte]. Desde que hice mi servicio social con él, decidió contratarme ya como *freelance* para manejarle el diseño de sus carteles para ponencias en otros países, y para hacer registro documental de fotografía y video de varios proyectos a los que me ha invitado a participar. Con él tengo trabajando formalmente desde que egresé en 2014, entonces ya son 6 años trabajando con él. Hago también gestiones de pedidos por internet y ese tipo de cosas a las que él no le mueve mucho y que le ayudan en sus proyectos de investigación como académico.

Y el demás ingreso que obtengo son de clientes que tengo de hace años, sobre todo de centros comerciales. Como comenté en un inicio, mi esposo es ingeniero civil, entonces en cierto modo también me ha ayudado eso porque él me recomienda con constructoras o con amigos consultores y les he trabajado *brochures*, diseño de sitios web, fotografía, entre otras cosas.

[00:49:30] **Entrevistador:** Ok, muy bien. Nada más me puedes mencionar un poquito... no sé si llamarle de esta forma, ¿es como asistencia creativa con el doctor que me mencionas?

[00:49:43] **Entrevistada:** Sí, yo creo que sí sería un término adecuado. Sí, una asistencia creativa.

[00:49:48] **Entrevistador:** Muy bien, esto sería desde el 2014. Y en la docencia, ¿desde cuándo más o menos estás desempeñándote?

[00:49:58] **Entrevistada:** Este es mi tercer ciclo escolar, empecé a dar clases en septiembre de 2017.

[00:50:08] **Entrevistador:** Muy bien. Y lo de *freelance*, lo que me mencionas que has estado trabajando con conocidos y con contactos tuyos y de tu esposo...

[00:50:18] **Entrevistada:** Pues de hecho, se podría decir que desde que empecé el *freelance* en el 2013 nunca lo dejé, porque aunque trabajaba en el despacho, obviamente el ingreso no era suficiente y yo continuaba haciendo mis trabajos *freelance*. Entonces, podría decir que el

*freelance* nunca lo he dejado desde el 2013, ha sido consecutivo, aunque he tenido estos otros ingresos fijos.

**[00:50:59] Entrevistador:** Ok, muy bien. Dame un segundito. ¿Crees que son suficientes trabajos? O sea, esta tripleta que me mencionas de docente, *freelance* y asistencia creativa, ¿crees que son suficientes trabajos para tus necesidades? ¿Y qué es lo más complicado de estos trabajos?

**[00:51:25] Entrevistada:** Pues suficientes en el sentido de que se amoldan a mi estilo de vida ahorita. Realmente, de hecho, si pudiera tener menos y que el ingreso que obtengo de los 3 [lo obtuviera de menos fuentes], pues estaría perfecto, ¿no? Pero pues bueno, eso es algo muy utópico. ¿Y cuál fue tu segunda pregunta, perdón?

**[00:51:49] Entrevistador:** Que qué es lo más complicado de estos trabajos o de esta configuración. Las complicaciones que detectas.

**[00:51:55] Entrevistada:** Ok, las complicaciones. Bueno, en el sentido de la docencia, aunque es un solo día a la semana, es preparar clases junto con las otras tareas que ya tengo. Por lo general me piden un programa semestral de qué actividades voy a hacer con los chicos, qué objetivos se van a trabajar y alcanzar. Entonces, en ese sentido es lo que se me complica en cuestiones de tiempo. El transporte también, o sea, afortunadamente tengo vehículo, pero al menos me hago unos 40 minutos de camino porque estamos hablando de que es muy al poniente de Juárez. Es más, ni siquiera es Anapra, es Lomas de Poleo. Entonces, los tiempos de traslado son algo complejo.

En el sentido de *freelance*, la mayoría de mis clientes trabajan bien, por algo me siguen contratando, pero sobre todo cuando me enfrento con clientes nuevos pasa mucho que quieren las cosas para ayer, las quieren rápido o con las tres B: bueno, bonito y barato. O sea, no saben el esfuerzo creativo que esto conlleva. Y como asistente creativa del académico que comentaba anteriormente, con él en general siento que no he tenido ningún problema, por eso hemos trabajado tanto tiempo juntos y hemos hecho una buena dinámica. Porque él comprende mi situación personal. En ese sentido me siento muy afortunada porque sabe que no tengo disponibilidad de horario como otras personas que no tienen la responsabilidad de una familia. Entonces, en ese sentido con él trabajamos bien en la dinámica de diseño.

**[00:54:14] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. ¿Qué prestaciones son las que tienes en tus trabajos y cuáles consideras que son las mejores? ¿Prestaciones de ley como seguro y esas cosas?

**[00:54:33] Entrevistada:** Ok, sí, no tengo ninguna prestación de ley. De hecho, por lo mismo que no estoy cotizando ante el Seguro Social, que es lo común en un empleo formal, estoy haciendo un fondo de ahorro personal. Tomando en cuenta que para el retiro muy probablemente no vaya a tener estas prestaciones que tiene la mayoría de la gente con empleo formal, pensando sobre todo a futuro, decidí empezar un ahorro personal.

**[00:55:09] Entrevistador:** Ok. ¿Entonces dirías que estos 3 empleos no son formales o no tienen un contrato establecido de ley?

**[00:55:19] Entrevistada:** No, no. Ni siquiera en el de docencia, aunque la escuela está vinculada a la SEP y todo. Pero no hay contrato firmado.

**[00:55:34] Entrevistador:** Muy bien. Nada más si me puedes puntualizar qué entiendes por prestaciones laborales para aclarar esta cuestión de "ninguna prestación". Ya me mencionaste la cotización del Seguro Social y el fondo para el retiro. ¿Por ejemplo, tienes vacaciones?

**[00:55:57] Entrevistada:** ¿Vacaciones? Sí, pues vacaciones no tengo. De hecho, para mí un día festivo es día normal, común y corriente. Y si hay trabajo, lo trabajo con muchísimo gusto. No tengo, por ejemplo, acceso a un crédito hipotecario como sería Infonavit en este caso, que es el más popular. En la mayoría de las tiendas departamentales y estas cosas tengo que llevar generalmente un estado de cuenta bancario de al menos 3 meses para que me puedan aprobar un crédito, por lo mismo de que no tengo un ingreso mensual fijo, sino que es variante.

**[00:56:43] Entrevistador:** Sí, muy bien. ¿Y gozas por ejemplo con esta bonificación de aguinaldo o utilidades?

**[00:56:56] Entrevistada:** No, ni aguinaldo, ni lo que dan en mayo de utilidades. Tampoco tengo esos beneficios.

**[00:57:05] Entrevistador:** Muy bien, muy bien. ¿Y qué es lo más importante que te hizo aceptar esos trabajos? ¿Tenías más opciones, aplicaste a más, o cómo llegaste a decidirte por esos trabajos y tener esa configuración de 3 trabajos?

**[00:57:22] Entrevistada:** Bueno, pues mi situación personal con mi hijo. ¿Podría emplearme en algo más formal? Sí, podría, pero yo soy de la idea de hacerme cargo del niño. Sobre todo porque, muy probablemente, en el caso de los diseñadores la mayoría de las agencias no da estas prestaciones de ley para las guarderías de los niños. Es un horario muy extenso, o sea, hay niños que están desde las 7:00 de la mañana hasta las 6:00 de la tarde. Entonces es también como una jornada laboral para los niños, y yo no quería que mi hijo estuviera en esta dinámica. Por eso es que estoy en esta faceta de varios trabajos que se acomodan a mis deberes personales.

**[00:58:34] Entrevistador:** Comprendo. Muy bien, ya me platicaste un poquito de las experiencias y las ventajas y desventajas en tus actuales trabajos. Me voy a saltar un poquito las preguntas para ahondar en otros aspectos. ¿Qué opinas de tu valoración en el trabajo? O sea, ¿crees que tu rol en esa actividad es bien considerado, como de aporte? ¿Cómo te consideras tú dentro de estos 3 empleos en los que laboras? En el caso del *freelance*, a lo mejor sería más bien desde una perspectiva de los clientes, pero en los otros casos, de tus empleadores. Así muy brevemente, ¿si te sientes bien, qué opinan ellos, qué percibes tú?

**[00:59:29] Entrevistada:** Ok, por ejemplo, en el caso de la docencia inició prácticamente como un servicio social. El sueldo que me daban era prácticamente para la gasolina. Pero yo

soy una persona emprendedora, propositiva, y comencé a trabajar de la manera en que yo trabajo, y les ha gustado mucho; a la fecha me siguen hablando para impartir la clase de arte. Y eso también se ha visto recompensado económicamente. Pero vamos, he tenido que trabajar primero para que ellos vean estas cualidades y se me remunere.

**[01:00:18] Entrevistada:** Y en la asistencia creativa, pues igual, me ha pasado igual. Se empezó con una tarifa por hora, no por proyecto, era algo más básico. Y en la actualidad, ya se toman en cuenta un poquito más otros factores, le dan más peso a los factores del proceso de mi trabajo.

**[01:00:56] Entrevistador:** Perdón, ¿esto en qué empleo sería? ¿Con el académico?

**[01:01:05] Entrevistada:** Sí, con el académico.

**[01:01:09] Entrevistador:** Ah, ok, muy bien. Entonces sí crees que existe una valoración de tu trabajo porque han incrementado los beneficios o la remuneración.

**[01:01:18] Entrevistada:** Sí. En ese sentido pues sí. Obviamente en estos dos trabajos, como maestra y como asistente del académico, no me pueden dar prestaciones de ley porque en cierto modo me están subcontratando; ellos ya están contratados por otra empresa o por otra institución.

**[01:01:46] Entrevistador:** ¿Cómo se compararía este esquema de trabajo o estos trabajos con las experiencias previas que has tenido? O sea, ¿crees que son mejores? ¿Cuáles son las mayores diferencias que detectas tú?

**[01:02:03] Entrevistada:** Pues en cierto modo, yo creo que son mejores en el sentido de que se valora más mi trabajo, que no tengo que estar atada a la silla de 9 de la mañana a 7 de la tarde, y la verdad el ingreso es mayor al que tendría si estuviera contratada en un despacho, donde generalmente no me darían prestaciones. Por supuesto que se me acomoda muchísimo más porque yo manejo y me gestiono mis horarios; me dicen "lo necesito para tal día", o el *freelance* con los clientes, y yo ya manejo mis horarios.

**[01:02:55] Entrevistador:** Ok, muy bien. Entonces digamos que en esta situación laboral actual existe una mayor valoración de tu trabajo, mayores ingresos y más flexibilidad para tus necesidades.

**[01:03:10] Entrevistada:** Sí, así es. Y pues una ventaja que le veo también es que no me tengo que trasladar; bueno, cuando doy clases sí, pero en los otros trabajos trabajo aquí desde casa. Esas son unas ventajas bastante puntuales en comparación a si trabajara en algún despacho de diseño.

**[01:03:35] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y has pensado abandonar alguno de estos trabajos y por qué ha sido?

**[01:03:42] Entrevistada:** Sí, he pensado en su momento, por ejemplo, en la docencia. Por cuestiones sobre todo más personales. Porque es una casa hogar, entonces son a veces situaciones muy al límite. El alumno de ahí no es el promedio de una escuela pública; el Estado, el DIF los transfiere a esta casa hogar. Hay muchos niños que llegan con ciertos comportamientos o con traumas. En su momento llegué a pensar en dejar de dar las clases por esta situación de que se me dificultaba, a veces no me sentía muy preparada para dar la clase a niños de cierta edad [con esas características].

**[01:05:04] Entrevistador:** Entonces sería más como por una cuestión de preparación vinculada a un aspecto emocional. ¿Y los otros trabajos, has pensado dejarlos en algún momento?

**[01:05:21] Entrevistada:** En algún momento con el académico llegué también a pensar en tal vez dejar de trabajar porque pasaba mucho que no se me reconocía el crédito de ciertos trabajos. Yo siento que en trabajos como el diseño o el arte, aparte de lo económico, está el crédito de derechos de autor, de ideas, esta valoración de ideas que es intangible, que no se puede tocar pero existe, se ve. En su momento lo llegué a pensar. Pero, como expliqué hace un momento, se me acomodan los horarios y tuve que tomar una decisión de: "¿quiero mis créditos en estos trabajos o prefiero mejor la paga?". Entonces me fui por la paga, porque es lo que se me acomoda ahorita y necesito ahorita.

**[01:06:33] Entrevistador:** Muy bien. Y respecto a las horas extra, ¿qué ocurre? ¿Son frecuentes o no son frecuentes? Si ocurren, ¿te las pagan o cómo funciona el esquema de horas extra en tus trabajos?

**[01:06:47] Entrevistada:** Por ejemplo, como maestra, las horas extra serían preparar la clase, pero vamos, que va implícito, va junto con pegado; no puedo dar una clase si no la preparo. Digamos que lo incluyo dentro del esquema de trabajo. Ahí no me piden horas extra, y si las he dado es, como mencionaba antes, porque es una casa hogar y lo hago por altruismo. Generalmente cuando ha sucedido eso es porque organizo exposiciones al final del ciclo con los trabajos de los alumnos e invito a artistas de la localidad para que los niños tengan este acercamiento al mundo real. Lo hago justo por eso, porque a mí, a nivel académico, siempre me faltó este acercamiento a la gente que realmente se dedica a esto. Yo les digo a mis alumnos: "si ustedes quieren ser artistas, pues les voy a traer unos para que les pregunten todo". Y lo primero que preguntan es "¿cuánto puedo cobrar yo por mi obra?". En general, esa es la pregunta de todos.

**[01:08:12] Entrevistador:** Y de los otros trabajos, ¿tienes horas extra y cómo funciona la paga por ellas?

**[01:08:21] Entrevistada:** Pues sí hay, no sé si llamarle horas extra. Pero sí surge que tenga que enviar archivos a equis hora, ya casi de la noche, o gestiones que no son locales, que están en Europa, entonces es otro horario. Me ha tocado tener que levantarme muy temprano o desvelarme. Y en ese sentido, sí se me remunera ese trabajo que fue extra.

**[01:09:01] Entrevistador:** Entonces, para entender un poquito mejor la cuestión conceptual de horas extra, sería todo aquello que está fuera de un acuerdo laboral. ¿Tu ingreso contempla esas horas o tienes un horario limitado de trabajo? ¿Cómo funciona para entender la cuestión de las horas extra?

**[01:09:43] Entrevistada:** Un ejemplo: con el académico, como asistente creativa, no manejamos un horario riguroso, pero trabajo con él de 8 a 10 horas por semana. Generalmente las sesiones en las que nos vemos son de 2 horas o 2 horas y media máximo, ese es el tiempo que se manejaría. Y ya, por ejemplo, esto que comentaba de a veces enviar archivos o cosas a deshoras, pues ya sería en cierto modo extra.

**[01:10:29] Entrevistador:** Ok, entonces digamos que tienes, por ejemplo con el académico, un tiempo semanal de trabajo. Pero parte de la flexibilidad es la distribución de esas horas, o sea, puede ser a veces en sesiones de 2 horas, a veces en la mañana, a veces en la tarde...

**[01:10:51] Entrevistada:** Así es, sí.

**[01:10:51] Entrevistador:** Ah, ok, muy bien. Entonces hay cierta estructura de horas de trabajo, no de horario en sí.

**[01:11:00] Entrevistada:** Sí, no está en contrato, pero si nos vemos para trabajar, las sesiones son de 2 horas o 2 y media, o si me encarga trabajo la sesión dura 2 horas. Sí es un horario, por así decirlo. El esquema es flexible.

**[01:11:20] Entrevistador:** Okey, ¿pero por ejemplo, se lleva un registro de las horas que se han trabajado o no existe?

**[01:11:27] Entrevistada:** No, no existe.

**[01:11:28] Entrevistador:** Ah ok, muy bien. ¿Y en el trabajo de *freelance* tienes alguna estructura de horarios o es prácticamente libre?

**[01:11:49] Entrevistada:** (*Se dirige a su hijo para entregarle un jugo, luego responde al entrevistador*): En el caso del *freelance* es totalmente flexible. Por ejemplo, el día de ayer por la tarde me escribió una cliente de hace años pidiendo un rediseño de sus tarjetas de presentación. Si ahorita a mediodía tengo chance, lo hago; si no, por ejemplo ahorita que está mi niño aquí al lado y que obviamente demanda atención y cuidado, me espero hasta que él se duerma en la noche. Generalmente se duerme a las 8:00 de la noche, y es cuando yo puedo tener esta libertad de sentarme en la computadora y trabajar.

**[01:12:30] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y has tenido alguna vez que poner algo de tu bolsillo para estos empleos, o sea para desempeñarte?

**[01:12:37] Entrevistada:** En la casa hogar sí. Como lo comentaba, es más por algo altruista que por algo que me remunere. Hoy por hoy siento que el día que voy, las horas de trabajo me

están siendo bien remuneradas, pero anteriormente a veces yo tenía que poner de mi bolsa para comprar material para los niños o para cursos con otros artistas.

**[01:13:16] Entrevistador:** Ok. ¿Y en los otros trabajos has tenido que invertir de tu bolsa para poder trabajar?

**[01:13:27] Entrevistada:** Pues en la adquisición de equipo yo lo veo como una inversión. O sea, tanto el pago de licencias del software que utilizo, como la computadora, la cámara, tripiés, luces... eso yo lo veo como una inversión a final de cuentas. Y, por ejemplo, a estas alturas yo siento que de ese equipo que me he hecho a lo largo de los años ya se me ha regresado esa inversión.

**[01:14:02] Entrevistador:** Ok. Entonces me comentabas antes, para ir saltando preguntas que ya hemos mencionado... ¿crees que los salarios que recibes son suficientes para vivir bien?

**[01:14:16] Entrevistada:** Perdón, disculpa, sí, no... oye, a ver, déjame...

**[01:14:20] Entrevistador:** Sí, adelante, no te preocupes, aquí te espero.

*(Pausa en la grabación)*

**[01:15:18] Entrevistada:** Listo, perdón.

**[01:15:19] Entrevistador:** Listo, no te preocupes. Te preguntaba que si crees que es suficiente el ingreso que recibes para vivir bien. Esta cuestión de "vivir bien" sería a tu criterio; ¿crees que tus ingresos son suficientes para vivir bien?

**[01:15:56] Entrevistada:** No. No, porque como comentaba ahorita, tengo el apoyo de mi esposo. O sea, por ejemplo, sin ese ingreso que él trae a la casa, me sería imposible sustentar todos los gastos de la casa y del niño.

**[01:16:18] Entrevistador:** ¿Y qué crees que es lo que más se te complica económicamente por tu ingreso? A lo mejor en gastos o situaciones. ¿Qué complicaciones ves de tu nivel de ingresos?

**[01:17:53] Entrevistada:** Por ejemplo, lo que se me ha estado complicando un poco es el pago de las licencias del software o de los programas que utilizo para diseñar. Porque, digo, con la pandemia yo creo que a todos nos pegó muy fuerte la economía. Los clientes que tengo la mayoría son de plazas comerciales y pues las plazas comerciales cerraron. Entonces me quedé sin trabajo, inclusive sin los ingresos fijos que tengo, y el contrato de los programas de diseño que utilizo se paga cada mes. Cuando lo quise cancelar me dijeron: "ok, te cancelamos la cuenta, pero tienes que pagar [una penalidad]", y es en dólares aparte. Entonces, eso es lo que se me complica. Cuando hago trabajo, sobre todo de *freelance*, dentro de las cotizaciones ya incluyo un porcentaje para el pago del software.

**[01:19:08] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y en los otros trabajos o en otros aspectos de tu vida hay complicaciones por tu ingreso? Remontándonos un poquito más a la dinámica ordinaria previo a la pandemia. ¿Detectas algunas complicaciones en tu calidad de vida por tener este arreglo laboral?

**[01:19:39] Entrevistada:** Pues yo creo que sí, es mucho en la calidad de vida en el sentido personal y emocional. Cuando los días lunes es cuando voy y doy la clase, atiendo a 3 grupos (chicos, medianos y grandes) y realmente termino exhausta. Generalmente un día antes reviso la planeación de la clase o preparo ejemplos para llevárselos. Y el lunes es un día muy ajetreado para tener todos los materiales listos y llevar a mi hijo con la persona que me lo cuida, que es mi mamá, mientras yo no estoy con él (que de hecho es el único tiempo que no paso con él). Y pues sí se me complica, me genera bastante estrés y ansiedad. En ese sentido es lo puntual.

**[01:20:42] Entrevistador:** Ok, ¿me mencionas entonces que serían tanto complicaciones logísticas como cuestiones de presión laboral, que sientes como estrés?

**[01:20:54] Entrevistada:** Sí, sería como esa parte de presión laboral. Porque yo me considero una persona muy inquieta y muy activa, pero a pesar de ser así, ahora que lo estoy analizando y hablando en voz alta, realmente es un ritmo muy acelerado con todo lo que implica mi día a día. Sí es algo bastante pesado que no sé cómo le hago, pero lo hago.

**[01:21:33] Entrevistador:** Muy bien. Un paréntesis: tenemos 1:30 de sesión. ¿Pudiéramos extender media hora para terminar las últimas dos secciones de la entrevista? ¿Te parece, si tienes tiempo?

**[01:21:49] Entrevistada:** Dale, sí. Bueno, siempre y cuando si hay paréntesis de que el niño necesita algo...

**[01:21:55] Entrevistador:** Sí, no, adelante, no hay problema. Vamos a irnos un poquito más acelerado para llegar a las próximas categorías. ¿Qué alternativas económicas o de trabajo has usado para llevar la situación cuando hay complicaciones económicas? ¿Qué estrategias has empleado para contrarrestar cuando tienes dificultades económicas por tu ingreso?

**[01:22:29] Entrevistada:** Pues yo creo que lo primero es el ahorrar. O sea, el quitar cosas de la canasta básica de despensa a manera de ajustar los gastos. Trato siempre de administrar muy bien tanto los bienes como el tiempo, me considero buena administradora. Ese sería lo primero.

Y por ejemplo, ahora que no estuve trabajando en diseño como tal, también cuento con carrera técnica en informática. Hay ocasiones en que me hablan para hacer un mantenimiento preventivo de una computadora o actualización de programas. Generalmente eso sucede con familiares; como saben que le muevo a las computadoras, les envío mensaje ofreciéndoles ese tipo de servicios de informática.

**[01:23:55] Entrevistador:** Ok, entonces serían los ahorros, ajuste de gastos y los servicios de informática. Esas serían las estrategias para tener ingresos extra.

**[01:24:11] Entrevistada:** Sí, sí. Digo, nada más me falta vender burritos y eso.

**[01:24:17] Entrevistador:** Que está bien, es muy válido. Ok, ¿entonces has pensado en cambiar de profesión o ya lo has hecho? ¿En qué has trabajado, a lo mejor posterior al egreso?

**[01:24:45] Entrevistada:** Pues bueno, por ejemplo la docencia. Entiendo el concepto de arte, y yo a mis alumnos les comento que no me digan "maestra" porque no tengo una formación pedagógica como tal; yo lo que hago es ir a enseñarles lo que sé, cómo yo aprendí. Pero el hecho de dar clases no estaba contemplado dentro de las actividades que yo tenía proyectadas como profesionista.

También va un poco ligada la cinematografía. He estado en varios diplomados, cursos y capacitaciones cinematográficas; me llama mucho la atención. El diseño sí tiene algo que ver en ciertas cosas muy puntuales, pero la cinematografía es otra área de estudio. Inclusive en su momento pensé en una maestría enfocada en artes con terminación en cinematografía, pero ahorita a corto plazo no es algo viable. Y sí, me he dedicado a hacer sobre todo video documental; se me ha contratado para hacer video documental. Hace un año hice mi primer y único cortometraje de ficción con inversión privada. Y de pronto, pues a mí me gusta mucho esto de la cinematografía.

**[01:26:41] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cómo se comparan la docencia y la cinematografía con trabajar en diseño gráfico?

**[01:26:57] Entrevistada:** Pues, por ejemplo, la docencia... Yo siento que... Perdón, me está pidiendo ir al baño.

**[01:27:05] Entrevistador:** Sí, adelante, está bien.

*(Pausa en la entrevista / Interrupción por labor de cuidados)*

**[01:28:05] Entrevistada:** Listo, perdón, memoria a corto plazo. Bueno, de hecho esto que está sucediendo es prácticamente como cuando trabajo en el día: interrumpo, tengo que atender al niño y regreso a trabajar. Es como la dinámica.

**[01:28:19] Entrevistador:** Como en varias partes, haciendo varias actividades. Sí te entiendo. Muchas gracias por el tiempo. Te preguntaba, ¿cómo se compara trabajar como docente y como profesional de la cinematografía con trabajar en diseño gráfico?

**[01:28:43] Entrevistada:** Pues por ejemplo, yo siento que —no sé, a lo mejor es algún punto de vista un poco más personal— a la profesión del diseño gráfico realmente no se le respeta. Porque, por ejemplo, en cuestiones de docencia no cualquiera da clases o no cualquiera puede decir: "sí, yo voy y doy clases a niños con ciertos perfiles". Entonces de cierta manera, creo que eso es lo central: que al diseño no se le respeta como una profesión y sobre todo como un

área de estudio tan extensa como lo es. Ya cuando sales y tienes una licenciatura en diseño, a la cinematografía, por ejemplo, de pronto se le da más peso, más renombre, se valora un poco más el trabajo.

Inclusive en el mismo gremio de personas que se dedican a hacer materiales audiovisuales, son muy diferentes las dinámicas en comparación a los grupos de diseño. En el diseño gráfico existe mucho el regateo de los costos. Por ejemplo, para una producción audiovisual se hace un presupuesto y generalmente el presupuesto se aprueba; no es como que digan "ah, al *catering* bájale, o luces es demasiado". Generalmente en ese sentido es más respetado, no se pone tanto en juicio si lo que estás cobrando está bien o está mal, a diferencia del diseño.

**[01:30:36] Entrevistador:** Muy bien. ¿Entonces pensarías volcarte o enfocarte en una de estas dos vertientes como trabajo? ¿Por qué y bajo qué condiciones?

**[01:30:50] Entrevistada:** ¿Pensaría tal vez en cinematografía? Sí, me gustaría porque de hecho me gusta mucho cuando estoy ya sea en preproducción, en la producción, y en postproducción ni se diga, me encanta editar video y ver los resultados finales. Tal vez sí podría ser una posibilidad si hubiese una oferta de trabajo. Y bueno, que sea una buena oferta de trabajo, ¿verdad? Sí, yo creo que sí me iría por ese lado.

**[01:31:26] Entrevistador:** Ok, muy bien. Y hablando un poquito en general de tu perfil actual como diseñadora, ¿qué habilidades o conocimientos crees que debes mejorar para actualizar tu perfil en relación a la competencia en el mercado laboral?

**[01:31:45] Entrevistada:** Bueno, pues yo creo que, como diseñadora gráfica, igual que otros compañeros todos tenemos nuestros fuertes, ¿no? Porque diseño gráfico abarca no nada más hacer logotipos y ya está, o hacer identidad corporativa; existe ilustración, diseño tipográfico... Por ejemplo, cuando yo era estudiante me llamaba muchísimo la atención el diseño tipográfico, que tampoco es cualquier cosa, hacer y diseñar una familia tipográfica es una labor muy grande y sobre todo muy perfeccionista, de hallar bien el balance de las letras.

**[01:32:40] Entrevistador:** Pero por ejemplo, en tu perfil, ¿qué habilidades o conocimientos crees que necesitas adaptar para mejorar en el mercado? O sea, para ser más competitiva.

**[01:33:02] Entrevistada:** Para ser más competitiva, probablemente —y lo he estado pensando—, como trabajo sola, me haría falta una segunda opinión, una segunda cabeza para retroalimentarme. De pronto yo ya sé qué es lo que quieren mis clientes, que en cierto modo es estar en una zona de confort, pero ya no hace que tengas estos retos de pensar más la idea. Porque sí, la mayoría de mis clientes, sobre todo la semana pasada uno de ellos me dijo: "necesito unos carteles, usted ya sabe cómo me gustan, nada más que tengan esta información". Entonces a lo mejor en ese sentido sí [necesito] tener relación o pláticas con otros diseñadores.

**[01:33:58] Entrevistador:** Trabajo en equipo, podría ser.

[01:33:59] **Entrevistada:** Trabajar, hacer colaboraciones con otros diseñadores para ampliar mi acervo visual.

[01:34:08] **Entrevistador:** Ajá, muy bien. Entonces sería como habilidad una cuestión más de trabajo en equipo o una cuestión de comunicación externa.

[01:34:19] **Entrevistada:** Sí, sería algo más de comunicación externa.

[01:34:23] **Entrevistador:** Ok. Entonces, respecto al mercado laboral, ¿crees que es sencillo encontrar trabajo en diseño gráfico?

[01:34:35] **Entrevistada:** Es sencillo, pero es mal pagado.

[01:34:42] **Entrevistador:** Ok, entonces crees que hay mucho trabajo pero es mal pagado.

[01:34:44] **Entrevistada:** Sí, pésimamente pagado. Creo que generalmente las ofertas laborales para un diseñador gráfico van de la mano de que sepa usar todo, que sea *multitasking*. Que sepa de ilustración, de foto, de video, de identidad corporativa. O sea, que sea el experto de todas las ramas del diseño gráfico en serie. Y luego, aparte de todo esto, que sepa de atención al cliente, de manejo de facturas, cosas que no tiene que hacer un diseñador gráfico. Ay, que sea recepcionista ahí de paso. Si puede ir por los cafés, pues mejor, ¿no?

El perfil del diseñador gráfico que buscan los empleadores es de un todólogo, es un "tráeme todo": corta, haz las serigrafías, consigue las camisetas, hazme el inventario de la bodega. Así es como los empleadores ven al diseñador gráfico.

[01:36:06] **Entrevistador:** ¿Y dónde o cómo crees que se buscan estas ofertas de empleo que crees que son abundantes?

[01:36:15] **Entrevistada:** Pues sobre todo en redes sociales. O en los clasificados, por ejemplo, del periódico más famoso de aquí de la ciudad, sí encuentras vacantes. Inclusive hace poco hablé con una persona de este periódico y me dice: "Ah, entonces eres diseñadora gráfica egresada de la UACJ. ¿Qué está pasando? Están dejando de haber diseñadores, porque antes aquí hacían fila y venían a trabajar un montón. ¿Ya no les interesa el diseño editorial?". Y obviamente no se lo dije, solo lo pensé, pero yo dije: "pues para empezar, ¿cuánto estaría pagando, no? ¿Cuáles serían sus prestaciones y ofertas que él está dando?". Yo siento que muchos de nosotros, de los diseñadores que hemos visto esta dinámica que está en la ciudad, pues mejor nos vamos hacia el lado *freelance*, nos vamos hacia el lado de trabajo independiente.

[01:37:27] **Entrevistador:** Muy bien. ¿Y crees que estas formas de encontrar trabajo, como dices, redes sociales y publicados en medios masivos, son buenas formas de encontrar trabajo, independientemente de la calidad del trabajo?

[01:38:01] **Entrevistada:** Pues sí, yo creo que sí.

**[01:38:02] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y crees que el trabajo actual es mejor o peor que antes? En esta pregunta también va incluida la cuestión de qué entiendes por "antes". ¿Crees que hay una diferencia entre la situación del mercado actual y un pasado, y a qué crees que se deba en caso de que sí sean diferentes?

**[01:38:29] Entrevistada:** Pues en el sentido... bueno, la pregunta así rápidamente me remontó a que, por ejemplo, los diseñadores de los noventas en Juárez eran la novedad. Era la novedad y por lo tanto no había tanto diseñador, y en cierto modo creo que se podían vender un poquito más. A diferencia de ahora que se ha devaluado mucho, ¿no? Y que mucha gente hasta por las mismas redes sociales ridiculizan la profesión, es como "ay, es diseñador gráfico", así como que "ah, sí". O sea, no le dan la valoración que tiene la profesión.

**[01:39:08] Entrevistador:** Entonces, ¿crees que sería una cuestión de que hay más competitividad porque hay más diseñadores?

**[01:39:17] Entrevistada:** Sí, yo creo que sí. Y también yo creo que la imprenta moderna y el acceso a las computadoras vino a cambiar muchas cosas. Por ejemplo, si un chavito de prepa le mueve a un programa de diseño de los que generalmente utilizamos, obviamente esta persona no va a tener el conocimiento teórico de la psicología del color, del uso de las formas, de la semiótica, etcétera. Pero le sabe mover y dicen: "ah, pues sí, es que quiero que me pongas un dibujito y le pongas una frase". Entonces yo creo que eso vino mucho también a cambiar el concepto de la profesión.

**[01:40:05] Entrevistador:** O sea, que hay un reemplazo de profesionales por no profesionales.

**[01:40:09] Entrevistada:** Así es, sí.

**[01:40:10] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y lo que aprendiste en la licenciatura es lo que usualmente se pide en los empleos de diseño?

**[01:40:19] Entrevistada:** Pues no, yo creo que no.

**[01:40:21] Entrevistador:** ¿Por qué lo crees así?

**[01:40:23] Entrevistada:** Porque, como comenté antes, la mayoría de los maestros que me dieron clase no tenían experiencia en campo, experiencia laboral. Entonces para ellos era todo muy apegado a lo teórico, a lo académico, a cómo "debería ser". Que los elementos estén en cierta jerarquía, la tipografía tiene que ser de cierto estilo, los colores... esta parte teórica que sabemos que tiene un impacto en la percepción. Había una palabra que usaban mucho, que era "la pregnancia". Entonces los maestros se enfocaban mucho en eso y pues claro que uno piensa que va a salir y le van a respetar todas las ideas, y es lo opuesto. A final de cuentas tú entregas una propuesta y el cliente es quien decide qué quiere, porque pues él es el que paga, ¿no?

**[01:41:41] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y qué habilidades has tenido que aprender para ser más competitiva en tu caso personal? O sea, ¿en qué te has tenido que capacitar para poder desempeñarte bien como diseñadora que no hayas visto en la licenciatura?

**[01:42:00] Entrevistada:** Pues por ejemplo, el hecho de conocer imprentas. Porque la mayoría de los clientes o el mercado de Ciudad Juárez en el área de diseño gráfico tiene la creencia de que el diseño va junto con pegado con el objeto impreso, ¿no? Los artículos promocionales, la identidad corporativa, las tarjetas, el *folder*, los sobres. En ese sentido, no sé si llamarlo "capacitación" tal cual, pero sí una pericia de saber a qué lugares ir y a qué lugares no ir, porque hay una competencia vasta en la ciudad y no en todos los lugares tienen las calidades que el cliente espera.

**[01:43:00] Entrevistador:** Ok. ¿Y así como capacitación de habilidades técnicas de algún tipo que hayas tenido que llevar para poder cumplir con responsabilidades de diseño?

**[01:43:17] Entrevistada:** Ah, bueno, sí. Por ejemplo, sobre todo en el uso de los programas. Aunque trabajes todos los días en cierto programa, pues no lo sabes usar al 100%. Y luego aparte, cada dos años o algo así se renuevan las versiones de la suite de *Adobe*, que es lo que usamos los diseñadores. Entonces sí me he tenido [que capacitar], pero es independiente. Hago mis búsquedas por medio de YouTube, veo tutoriales, por la misma página de *Adobe* me informo, a manera de hacer, no sé, un logotipo en perspectiva que antes se hacía de diferente manera en las versiones de cuando era estudiante.

**[01:44:10] Entrevistador:** ¿Y cuánto tiempo y dinero has tenido que invertirle a esa capacitación, más o menos? No tiene que ser algo exacto.

**[01:44:32] Entrevistada:** Ah, bueno, otra cosa que me viene a la mente, por ejemplo, es el registro de marcas, que es algo que también nos incumbe a los diseñadores. En esa cuestión sí he tenido que invertir tiempo, porque son cosas más legales y eso para nada lo vi en la carrera. Tuve que sentarme al menos un par de meses a estar leyendo lineamientos y qué significaban estos tecnicismos legales. Y monetariamente, pues bueno, dicen que el tiempo es dinero, pero así tal cual que yo haya tenido que desembolsar para capacitarme, no.

**[01:45:42] Entrevistador:** Ok. ¿Qué crees que afecta las oportunidades de empleo para los diseñadores en el diseño gráfico aquí en Ciudad Juárez? O sea, ¿qué factores crees que afectan?

**[01:46:02] Entrevistada:** Pues como decía ahorita: las personas que no tienen una cédula profesional de diseñador gráfico. Si bien el área de diseño, el arte y la arquitectura tienen materias en común, eso no los hace expertos en diseño gráfico. Pero me ha tocado ver diseñadores industriales y arquitectos haciendo diseño gráfico. En fin, yo creo que ese es el primero, que sea gente que no tenga la formación de diseñador gráfico.

**[01:46:48] Entrevistador:** ¿Y otra cuestión o factor que quisieras agregar que afecta al empleo del diseño gráfico?

**[01:47:02] Entrevistada:** Yo creo que es la perspectiva de los empleadores. Porque generalmente los empleadores es gente que no sabe de diseño; montan un negocio porque tienen el capital para hacerlo y dicen: "ah, necesito 5 diseñadores gráficos", pero en general no comprenden qué es el diseño gráfico. Entonces, yo siento que si en los empleadores existiera el conocimiento de lo que implica la profesión, otra cosa sería.

**[01:47:37] Entrevistador:** ¿Entonces crees que va vinculado a una desvalorización del diseño gráfico o es independiente?

**[01:47:44] Entrevistada:** Yo creo que los empleadores tienen en cierto modo la valoración del diseñador gráfico, pero a final de cuentas lo ven como un negocio donde nada más es ganar para ellos, ¿no? Entonces ahí entraría más bien la desvalorización de la persona, del empleado. Como de "esto es lo que te puedo ofrecer y si lo haces bien, y si no, pues me busco a alguien más".

**[01:48:20] Entrevistador:** Como una cuestión de abuso o explotación, ¿podría ser?

**[01:48:25] Entrevistada:** Sí, yo lo veo así.

**[01:48:34] Entrevistador:** Ok, muy bien. Ya me mencionaste un poquito del trabajo *freelance*, pero ¿crees que es mejor que el trabajo asalariado o de empleado formal?

**[01:48:49] Entrevistada:** Pues yo creo que depende de muchos factores individuales, pero generalizado, siempre he tenido la creencia de que debe haber como alguna especie de sindicato o asociación. Hace poco, en un grupo de diseño en *Facebook*, un empleador preguntaba: "este, no me están durando los diseñadores, ¿qué está pasando? Ayúdenme por favor con ideas". Muchos comentamos esa publicación diciendo: "pues para empezar, ¿qué es lo que estás ofreciendo? ¿Cuál es tu propuesta laboral?". Algunos llegamos a la conclusión de que probablemente es bueno homologar el mercado, porque hay diseñadores que te hacen una identidad corporativa por 700 pesos, y hay otros que te la hacen por 20,000 pesos. A lo mejor en ciudades más grandes como Ciudad de México se pueden cotizar mucho mejor, pero aquí en Juárez [falta regularlo].

**[01:50:07] Entrevistador:** Entonces una desventaja sería que no está arbitrado o que no hay nadie que monitoree el mercado. ¿Qué otras ventajas o desventajas verías? ¿Crees que sea mejor ser asalariado o empleado formal que *freelance*?

**[01:50:41] Entrevistada:** Pues depende. En mi caso personal, si fuera asalariada, las ventajas que yo le vería son las prestaciones de ley. Acceso a salud, acceso a crédito, y sobre todo la pensión de retiro. Es lo que me preocupa más, porque ahorita yo puedo trabajar, tengo 30 años, me puedo valer por mí misma, pero el día que sea de la tercera edad no voy a tener un fondo para el retiro ni atención médica. Esa es mi mayor preocupación, no tener estas garantías a futuro. Esa sería una de las ventajas que yo le vería al ser asalariada.

Desventajas que veo de ser *freelance* es el pago de impuestos. Para mí es muy pesado porque para empezar son conceptos que tengo que comprender; aunque sea diseñadora, no sé de

tecnicismos. Hasta la fecha he tenido cuatro contadores y con los cuatro he tenido malas experiencias porque no me hacen mis declaraciones a tiempo, me han llegado multas de Hacienda. En ese sentido, como *freelance*, yo lo veo como una desventaja porque es estar atrás del contador, cuando se supone que tú le pagas para que esté al pendiente de tus finanzas.

**[01:52:42] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y dónde crees que sea mejor y peor trabajar como diseñador gráfico aquí en Ciudad Juárez? Pueden ser empresas, rubros, esquemas o giros de la industria.

**[01:53:12] Entrevistada:** Ok, bueno. Yo me voy por el rubro, porque empresa creo que sería muy aventurado de mi parte decir un nombre. Yo creo que en Ciudad Juárez lo que más se consume es la identidad corporativa. Diseño editorial, diseño tipográfico o ilustración, son cosas que la ciudad no consume regularmente. Pero video publicitario y fotografía de producto son cosas que se venden en la ciudad y las puedes vender muy bien, sobre todo como *freelance* o en despachos establecidos que nada más se dedican a hacer eso.

**[01:54:23] Entrevistador:** Entonces crees que un buen puesto de trabajo estaría vinculado a un emprendimiento en un rubro de los que mencionas. Muy bien. ¿Y el peor lugar para trabajar como diseñador en Juárez? Lo que no le recomendarías a un recién egresado.

**[01:55:17] Entrevistada:** Pues definitivamente imprentas. En general sí, porque, como comentaba anteriormente, el perfil de diseñadores que piden en esas empresas es multitareas: que sea recepcionista, que sea de ventas, que lleve el almacén, que diseñe. Piden un montón de cosas; llenan al menos 5 vacantes con un diseñador. Entonces yo por eso no recomendaría una imprenta para trabajar.

**[01:56:22] Entrevistador:** Ok, muy bien. Vamos a ser un poquito más reducidos con las preguntas y las respuestas porque ya estamos casi excediendo las dos horas. Te preguntaría: ¿crees que es necesario estudiar una licenciatura para realizar diseño gráfico?

**[01:56:31] Entrevistada:** Sí.

**[01:56:40] Entrevistada:** Claro, sí es necesario.

**[01:56:44] Entrevistador:** Ah, ok. Y...

**[01:56:45] Entrevistada:** Sí es necesario. Perdón, ¿tengo que responder a tu pregunta o nada más decir sí?

**[01:56:51] Entrevistador:** No, no, adelante. O sea, nada más a lo mejor como resumirla para...

**[01:56:56] Entrevistada:** Ajá, no, no. Lo que pasa es que me surge la duda porque antes que yo he hecho entrevistas me decían "sí", y yo "sí", entonces no sé si con un "sí" baste.

**[01:57:05] Entrevistador:** No, adelante. O sea, el objetivo de la entrevista es que me des sustancia en las respuestas. Te digo nada más a lo mejor reducirlas para no quitarte más tiempo de las 2 horas que se proyectan para la entrevista. Pero sí es prácticamente eso, si tú crees que para hacer diseño alguien necesita estudiar la licenciatura.

**[01:57:28] Entrevistada:** Sí es necesario estudiar una licenciatura.

**[01:57:31] Entrevistador:** Ok. ¿Y qué crees que pasará con el trabajo del diseño gráfico en los próximos años? ¿Cuál crees que sea el panorama de la profesión?

**[01:57:43] Entrevistada:** Pues yo lo veo necesario. Generalmente ya todo se está mudando a cosas virtuales. Hasta las compras, cosas que a lo mejor en la vida hubiéramos imaginado que fueran modo online o virtual. De hecho, hace poco leí eso, que todo va para lo digital o virtual. Y entonces yo creo que va a haber trabajo.

**[01:58:14] Entrevistador:** Ok, ¿entonces crees que hay un panorama, digamos, favorecedor y positivo?

**[01:58:21] Entrevistada:** Sí.

**[01:58:23] Entrevistador:** Bueno, ya como última categoría me gustaría que habláramos acerca de algunas intervenciones o actividades que se podrían hacer para mejorar la situación de los diseñadores gráficos, en referencia a las problemáticas y experiencias que me has compartido. Entonces te preguntaría: ¿crees que los diseñadores gráficos requieren más oportunidades de trabajo o mejores oportunidades de trabajo?

**[01:59:01] Entrevistada:** Mejores oportunidades de trabajo.

**[01:59:03] Entrevistador:** ¿En qué crees que radica esto? ¿A qué te refieres con mejores?

**[01:59:10] Entrevistada:** En instalaciones, en equipo. Prestaciones. En sueldo.

**[01:59:22] Entrevistador:** Ok. ¿Y qué soluciones piensas que son necesarias para lograr esto? O sea, ¿crees que es una solución personal o es de varias personas? ¿Cómo ves una posible solución para generar mejores oportunidades de trabajo para los diseñadores?

**[01:59:42] Entrevistada:** Híjole, pues es que yo soy de pronto un poco soñadora. Creo que el bien colectivo viene de eso, del grupo. Siento yo que como diseñadores de pronto somos desunidos y somos apáticos, como que eso nos caracteriza. Es como "si a mí me va bien, pues los demás no me interesan". Pero sí, sería llegar a un consenso colectivo donde se puedan mejorar las condiciones de todos y que se aprenda a valorar el trabajo del diseñador.

**[02:00:19] Entrevistador:** Muy bien. Entonces, ¿crees que es algo de grupo? O sea, que no es una cuestión de una sola persona, sino de un consenso como mencionas.

**[02:00:29] Entrevistada:** Sí. Yo creo que a final de cuentas, si nos organizamos como gremio, como los arquitectos, como los abogados, los contadores... esos gremios tienen sus asociaciones, tienen aranceles que marcan qué cobrar y cuánto cobrar. Siento que son gremios muy unidos y muy consolidados; los médicos ni se diga, por lo mismo, porque están en este consenso grupal. Y yo creo que a lo mejor en el caso de los diseñadores, pues esto vendría a beneficiarnos como profesionistas del diseño.

**[02:01:21] Entrevistador:** Sí, muy bien. Perdóname 1 segundo para ubicar la pregunta. ¿Quiénes serían los responsables de esta solución? O sea, ¿quiénes crees que puedan llevarla a cabo o hacerla posible?

**[02:01:36] Entrevistada:** Ok, yo creo que para tener un filtro se requieren de dos cosas. Uno, como tal, los diseñadores egresados con cédula profesional que puedan ejercer. Y en segundo lugar, yo creo que la universidad. Porque, por ejemplo, estas asociaciones que mencioné anteriormente (arquitectos, ingenieros, contadores) tienen acuerdos con la universidad, tanto en capacitaciones como en el intercambio de practicantes y estas cosas que son del área de estudio. Tienen como estas alianzas. Entonces yo creo que se necesita de esos dos factores en inicio.

**[02:02:35] Entrevistador:** ¿Entonces crees que la universidad juega un papel relevante para una posible solución del mercado?

**[02:02:43] Entrevistada:** Sí, sí creo que la universidad es un factor fundamental para ello.

**[02:02:47] Entrevistador:** Y por ejemplo, mencionas cómo podría interceder la universidad por medio de estas alianzas, pero los diseñadores, ¿cómo podrían participar de esa solución? ¿Cómo lo visualizas?

**[02:03:01] Entrevistada:** Bueno, es que de pronto yo tengo un esquema muy en la mente porque cuando era estudiante de prepa hice prácticas profesionales en el Colegio de Arquitectos. Y por eso pienso en esa solución: lo que es un colegiado. Que primero tienes que asistir, que hay una serie de reglas, que tienes que pasar justamente estos filtros para ser aceptado por este colegio, para que ellos en cierto modo te validen a ti como profesionista. Y por ejemplo, la mayoría de los colegios cobra una cuota anual para mantenimiento del espacio donde se reúnen para estar actualizados, ponerse al día, o inclusive para hacer licitaciones a nivel municipal, estatal y federal. Eso se me ocurre también.

**[02:04:06] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y tú participarías en promover esta solución?

**[02:04:14] Entrevistada:** Sí, sí, sí sería una activa participante.

**[02:04:18] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y a quién irías o con quién formarías alianzas para buscar esta solución? Imaginándolo un poco, ¿cómo procederías a hacer realidad esas soluciones, tanto por parte de los diseñadores egresados como por parte de la universidad? ¿Qué has pensado sobre eso o qué crees que se necesite hacer?

**[02:04:47] Entrevistada:** Pues sería obviamente hacer un acercamiento con diseñadores que conozco. Obviamente no voy a ir con alguien que no conozco ni su trayectoria ni su perfil de diseñador. Buscaría a los de mis conocidos que sé que son personas profesionales, que entregan trabajos en tiempo y forma, que buscan también esta misma solución colectiva. Hacer un acercamiento. He hecho nada más una breve búsqueda de, por ejemplo, cuántos se necesitarían para una asociación civil, y me parece que son como 20 personas, una cosa así, y que haya reuniones consecutivas cada equis tiempo. De pronto yo lo he pensado de esa manera. Y de acercamiento con la universidad, pues justo eso, que haya también estas actualizaciones de tendencias. Porque si bien el diseño no es como que pase de moda, cada año siempre hay tendencias en todas sus áreas. Entonces esa sería mi propuesta.

**[02:06:31] Entrevistador:** Ok, como las ideas para lograrlo. ¿Y a quién crees que beneficiarían estas soluciones, a quién beneficia y a quién perjudica y por qué?

**[02:06:44] Entrevistada:** El beneficio directo sería para los diseñadores al tener este organismo que te valide, o que certifique que estás capacitado para desempeñar ese trabajo. La universidad creo que también se vería beneficiada en el sentido de su oferta académica, de que en cierto modo garantice esta serie de beneficios para el diseñador, que cuando tú egresas tienes la posibilidad de entrar a una asociación o colegio. ¿A quién perjudicaría? Pues obviamente a estas personas que digo yo que no valoran el diseño gráfico. Empleadores que sí valoran el diseño, pero no valoran a quien hace el diseño; que en general lo ven como un medio para maquilar, maquilar, maquilar y obtener su remuneración, y no ser justos o equitativos. Que no se trate nada más de ganar ellos. Yo siento que serían ellos primordialmente los afectados.

**[02:08:12] Entrevistador:** Ok, muy bien. Entonces, recapitulando el comentario, ¿también crees que hay una situación de explotación de los empleadores hacia los diseñadores?

**[02:08:25] Entrevistada:** Sí, creo que sí.

**[02:08:27] Entrevistador:** Ok, muy bien. Y te preguntaría, ya casi por terminar, si sabes de más personas que piensan similar a ti en las problemáticas del mercado laboral. Y si es así, ¿en qué coinciden, en qué piensan igual y cómo te enteraste de esto?

**[02:08:51] Entrevistada:** Pues sí, sí conozco. Son mis compañeros y amigos de la universidad, y ha salido por las pláticas de que nos vemos, nos juntamos y platicamos de nuestros trabajos. Podría decir yo que la mayoría de mis amigos diseñadores son *freelance*. Solamente tengo un amigo que está empleado en una agencia de diseño, pésimamente pagado.

**[02:09:22] Entrevistador:** Ya.

**[02:09:22] Entrevistada:** Sin prestaciones de ley, trabajando sábados por un sueldo de 1,500 pesos a la semana en un horario de 9 de la mañana a 7 de la tarde de lunes a viernes. Y bueno, doy el dato así en general porque lo conozco, sé lo que gana porque nos ha comentado, y sé sus tiempos de trabajo y toda la carga de trabajo que le dan. Entonces la mayoría de los otros conocidos que son diseñadores deciden ser *freelance*. Porque, por ejemplo, 1,500 pesos yo los

puedo sacar a lo mejor en un día yéndome a ofrecer mis servicios, y a lo mejor me pega hacer unos *banners* para *Facebook* o publicidad digital. Entonces para 1,500, pues mejor yo en mi casa y sin estar atada a una silla tanto tiempo.

**[02:10:20] Entrevistada:** Y bueno, hemos llegado a estas conclusiones justo por las pláticas. De hecho, tengo conocidos que dejaron el diseño y cambiaron de profesión porque no les redituaba para nada, sobre todo varones. Me he dado cuenta que son varones; no sé si es por el concepto de que son los que aportan más económicamente a la casa, pero sí me he fijado que son los varones los que deciden emprender otro oficio u otra carrera.

**[02:10:55] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y estarías dispuesta a capacitarte en temas laborales, o sea, de forma adicional a los conocimientos que ya tienes? ¿Qué temas crees que serían importantes? Ya mencionaste algunos, pero a lo mejor se te ocurre algún otro tema en el que te interesaría capacitarte como diseñadora gráfica.

**[02:11:22] Entrevistada:** Ok, ¿en cuestiones técnicas de diseño o en cuestiones laborales?

**[02:11:26] Entrevistador:** En cualquiera. O sea, relacionadas a tu capacidad como diseñadora gráfica, ya sea en cuestión técnica, en cuestión profesional, cualquier tema en el que estarías dispuesta a capacitarte.

**[02:11:47] Entrevistada:** Pues capacitarme... yo creo que por cuestiones técnicas de diseño no, tendría que ser más por el lado económico. Por ejemplo, temas de contabilidad, que era lo que yo mencionaba ahorita; creo que es algo importantísimo. Cosas como los derechos de autor también son temas muy importantes a los que no se les da la importancia y que de pronto te pueden meter en aprietos por desconocimiento.

**[02:12:22] Entrevistador:** Sí.

**[02:12:22] Entrevistada:** Sí, porque puede ser que lo hagas intencional o puede pasar que coincidas con otra persona y generen una misma propuesta o muy similar. Y pasa que esa otra propuesta está registrada y la tuya no, y entonces te trae consecuencias malas. A lo mejor más en ese sentido de derechos de autor. ¿Qué otra cosa? Derechos laborales en general, derechos del trabajador. Cuáles son tus derechos como trabajador asalariado o algo así.

**[02:12:57] Entrevistador:** Muy bien. Y te preguntaría también si estás dispuesta a participar en algún proyecto posterior para mejorar este tipo de condiciones laborales.

**[02:13:12] Entrevistada:** Pues sí, sí estaría. O sea, si se acomoda en mis posibilidades, sí. Como lo he dicho antes, soy una persona inquieta y que me gusta en cierto modo el bien colectivo. Y sí, sí estaría dispuesta a trabajar en equipo para mejorar las condiciones laborales del diseñador gráfico.

**[02:13:33] Entrevistador:** Pues bueno, ya con esta pregunta concluimos la entrevista. Te agradezco mucho por la información, es información muy valiosa para las conclusiones de este estudio. Te comento que aproximadamente en 2 meses estaría trabajando con las

conclusiones para esta intervención y pues te agradezco por el tiempo, y sobre todo porque sé que es un poco complicado el ajuste de tiempo, pero te agradezco mucho por la disponibilidad.

**[02:14:09] Entrevistada:** No, no hay de qué, estamos aquí para servir y poder ayudar un poco.

**[02:14:14] Entrevistador:** Gracias. De cualquier forma, cuando se proceda con la investigación, ya te haría llegar el resultado final, que es parte del proyecto terminal para la maestría de Trabajo Social en la que participo. Entonces voy a terminar la grabación, ¿está bien?

**[02:14:36] Entrevistada:** Sí, está muy bien.

**[02:14:42] Entrevistador:** Y listo, ya se terminó. Relax.

*(Fin de la grabación)*

## 2.3 Registro y Transcripción (I.F.H.S.)

### Ficha de Identificación

- **Sujeto:** I.F.H.S.
- **Año de egreso:** 2014 (Aprox. 6 años de experiencia profesional al momento de la entrevista).
- **Modalidad de trabajo principal:** Emprendedora/*Freelancer* consolidada (con historial previo como empleada en agencias e imprentas).

### Resumen Analítico Preliminar

La experiencia de la entrevistada aporta una dimensión crítica al análisis de la precarización: el impacto directo de la violencia de género y la inseguridad urbana en la autonomía habitacional y económica de las diseñadoras. Tras ser víctima de delitos patrimoniales y acoso laboral grave por parte de clientes, su trayectoria ilustra cómo la vulnerabilidad social condiciona las decisiones de independencia y emprendimiento en Ciudad Juárez. Asimismo, visibiliza el rol no remunerado del trabajo de cuidados (hacia adultos mayores) como moneda de cambio en la dinámica familiar ante la falta de ingresos fijos.

En el plano profesional, su transición hacia el emprendimiento revela la búsqueda de una retribución justa frente a los bajos salarios del mercado formal, aunque asumiendo nuevos riesgos de precariedad: inestabilidad financiera ante crisis (pandemia), altos costos fijos de operación (rentas, arrendamiento de equipo) y, de forma alarmante, la desprotección total en materia de seguridad social. Esto último la obliga a recurrir a la simulación laboral (alta en el IMSS "por debajo del agua") para asegurar servicios de salud básicos y cotización de vivienda. Finalmente, concuerda con las demás entrevistadas en la desactualización tecnológica de la universidad, señalando que las competencias demandadas por el mercado global (UX/UI, *marketing* digital, administración de negocios) deben adquirirse de forma autodidacta y autofinanciada, mientras el gremio sufre un constante abaratamiento por la proliferación de personal no calificado.

### Transcripción de entrevista

*(Nota metodológica: Por cuestiones técnicas de grabación, el archivo de audio de esta entrevista comenzó posterior a la lectura y aceptación del consentimiento informado y la primera pregunta de filtro. La transcripción inicia en el momento exacto en que se reanudó la grabación).*

**[00:00:00] Entrevistador:** A ver, listo, ¿me puedes repetir el año o la fecha [de egreso]?

*(Nota: La entrevistada responde fuera de micrófono o de forma inaudible).*

**[00:00:05] Entrevistador:** Muy bien, del 2014. ¿Y te graduaste en el tiempo que se estipula más o menos para el periodo escolar? O sea, ¿tu graduación fue en el tiempo establecido de cuatro años y medio, verdad? Me parece que son los [semestres]. Ok, muy bien. ¿Y cómo

crees que fue tu experiencia en la licenciatura? ¿Creerías que fue una experiencia fácil o difícil? ¿Por qué lo creerías así?

**[00:00:41] Entrevistada:** Hablando de mi cuestión personal, la verdad puedo decir que sí fue un poquito complicado porque toda la licenciatura tuve que trabajar. Entonces siempre fue mantener las dos cosas a medida de mis posibilidades. También siempre traté de mantener un buen promedio, porque pues también de eso dependía mucho los pasos que tuviera que hacer en la escuela. Pero en general, yo sí lo describiría como una experiencia agradable.

**[00:01:18] Entrevistador:** ¿Creerías entonces que fue algo sencillo o difícil?

**[00:01:26] Entrevistada:** Pues sí tuvo cierto grado de dificultad. No lo describiría como algo fácil, pero tampoco lo describiría como súper difícil. Supongo que más difícil que fácil, pero tampoco... no sé, es como que...

**[00:01:46] Entrevistador:** O sea, no fue imposible, digámoslo así.

**[00:01:48] Entrevistada:** Ajá, exactamente.

**[00:01:49] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y cómo crees que fue tu experiencia respecto a las clases que recibiste? ¿Crees que los contenidos y profesores eran buenos o malos? ¿Qué opinarías al respecto tanto de los contenidos como de los profesores?

**[00:02:07] Entrevistada:** Bueno, voy a decir esto de la mejor manera que puedo. Cuando recién ingresé teníamos cierto programa y, en base a mi experiencia, se fueron haciendo muchos cambios. Yo sé que muchos de los cambios se supone que son por mejoras, pero obviamente cuando se hacen cambios, también ahí se sufre un poco. Entonces yo creo que, en cuanto a eso, a mi generación le tocó sufrir un poco y siento que bajó la calidad del programa. De hecho, no poco; siento que sí bajó bastante.

Tuve la fortuna de que los primeros semestres pude llevar ciertas clases de calidad, y también la verdad tengo que decir que siento que el personal fue cayendo un poco de calidad. Eso es otra cosa. Supongo que, en base a los primeros semestres que tuve muy buenos maestros y que llevé este programa, como que sí supe cuál maestro me convenía más para llevar ciertas materias. Y pues sí podría decir que en las materias me fue muy bien, o sea, estuvo bien. Pero fue así como buscándolo, no es como que todas las personas tuvieran la misma suerte, por así decirlo.

**[00:03:52] Entrevistador:** Entonces creerías que fue bajando la calidad del programa mientras más avanzabas en los cursos. Okay, muy bien. Nada más para preguntarte: ¿tu nivel máximo de estudios es licenciatura o tienes algún otro estudio o carrera?

**[00:04:12] Entrevistada:** No, licenciatura.

**[00:04:13] Entrevistador:** Ok, muy bien. Y bueno, eso sería para concluir un poquito la introducción acerca de tu trayectoria escolar. Ahora me gustaría preguntarte acerca de algunas

cuestiones personales. Esto es prácticamente opcional. Si en algún punto tú deseas omitir alguna respuesta o prefieres no contestarla, estás en todo tu derecho, no te sientas obligada, no hay ningún problema. Son preguntas simples, no son muy personales, simplemente te lo aclaro para que no te sientas incómoda si no quisieras responder. ¿Sale? Muy bien. La primera es: ¿cuáles son algunos de tus gustos o pasatiempos?

**[00:05:01] Entrevistada:** Gustos o pasatiempos... pues en general, supongo que muchas personas van a decir lo mismo: disfruto de ver películas, la lectura y salir con amigos. Cosas tranquilas, café, cine, ir a comer.

**[00:05:17] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y dónde y con quién vives?

**[00:05:21] Entrevistada:** Bueno, actualmente... tenía un departamento y lo acabo de dejar hace una semana para vivir de nuevo con mi mamá.

**[00:05:34] Entrevistador:** Ok, tenías 5 años en ese departamento. ¿Y vivías sola o vivías con alguien más?

**[00:05:47] Entrevistada:** Sola.

**[00:05:48] Entrevistador:** Muy bien, ¿y ese lugar donde estabas era rentado, era un lugar propio o un lugar prestado?

**[00:05:57] Entrevistada:** Rentado.

**[00:05:58] Entrevistador:** ¿Y cómo crees que era el barrio o la colonia donde vivías?

**[00:06:07] Entrevistada:** Pues diría que es un lugar más o menos. El lugar no era muy agradable, pero estaba, por así decirlo, en una buena zona.

**[00:06:23] Entrevistador:** ¿Cómo definirías que es una buena zona?

**[00:06:30] Entrevistada:** Pues tenía muchas facilidades y muchas cosas cerca: hospitales, cines, restaurantes, supermercado, gimnasio, todo estaba muy al alcance.

**[00:06:46] Entrevistador:** Entonces dirías que era una buena opción, digamos, por la localización de servicios y lugares. ¿Y te gustaba vivir ahí? Te menciono y hago hincapié en este lugar porque me mencionas que es reciente tu cambio con tu mamá. ¿Te gustaba vivir ahí en el departamento?

**[00:07:18] Entrevistada:** Sí, me gustaba.

**[00:07:20] Entrevistador:** Okay. ¿Y qué opinas en general de la vida independiente? Me refiero al hecho de vivir fuera del hogar familiar. ¿Qué ventajas o desventajas crees que tiene vivir de forma independiente?

**[00:07:47] Entrevistada:** Híjole, pues en general me agrada muchísimo más. En realidad no volví porque es algo que quiero. Pues es más agradable en cualquier aspecto, supongo que simplemente el hecho de que nadie te pueda cuestionar o decirte nada de tu dinámica de vida, porque tú la estás costeando a final de cuentas, no tiene precio. Pero por diferentes situaciones es que tuve que cambiar esta dinámica.

Ahora sí que viene lo pesado: en cuestión de que ahorita aquí en Ciudad Juárez las rentas son muy altas. Y la otra, pues es el hecho de que, va a sonar un poco machista, pero soy una mujer sola en Ciudad Juárez; ya llevaba tres robos, ya era algo que no podía tolerar. Entonces, por mi seguridad y también por cuestión económica, es que llegué a esta determinación.

**[00:09:02] Entrevistador:** A la decisión de mudarte de ahí donde estabas. Muy bien, muchas gracias. Y bueno, ahí ya terminaríamos la parte del contexto personal y te preguntaría un poquito de la dinámica del hogar. Ahorita me comentas que acabas de mudarte a un nuevo domicilio. ¿Qué papel tienes tú en tu hogar, cuál es tu rol?

**[00:09:52] Entrevistada:** Pues tengo el rol de hija. Básicamente son muchísimas más facilidades porque no tengo que pagar por la vivienda. Sí tengo que hacer una aportación con los gastos, pero no es como que toda la responsabilidad sea mía, o sea, es muchísimo menos.

**[00:10:14] Entrevistador:** ¿Entonces no te considerarías como la proveedora principal en el hogar? ¿En qué medida sería tu aporte? A lo mejor no en cantidades, pero en porcentajes o en responsabilidades de gastos. ¿Con qué aportas tú a la economía del hogar?

**[00:10:41] Entrevistada:** La verdad se podría decir que es bastante baja porque realmente pago de recibos lo que yo quiero pagar. No es como que me digan "tú tienes que pagar cada mes la luz", o sea, llega [el recibo] y ya yo decido qué.

**[00:11:05] Entrevistador:** Digamos que tú aportas voluntariamente lo que consideras.

**[00:11:11] Entrevistada:** Sí, igual si hace falta mandado llevo mandado, y si ya no hay champú, pues llevo champú. No es algo estipulado como una cantidad fija.

**[00:11:27] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cuáles son algunas de tus responsabilidades domésticas? Por ejemplo, ¿qué es lo que realizas tú dentro del trabajo del hogar y qué es lo que realizan los demás? ¿Cómo se administran?

**[00:11:49] Entrevistada:** Tengo que decir que en ese aspecto es en lo que todavía tengo más ventajas, porque es muy poco lo que realizo en cuanto a labores del hogar, la verdad. Siempre he sido más una persona de trabajar por fuera que trabajar dentro de la casa. Entonces básicamente limpio relativamente lo que tiro, y no voy a decir que todo, porque por ejemplo, no estoy lavando ropa, o trastes, o cocinando.

**[00:12:24] Entrevistador:** Entonces, por ejemplo, ¿cómo está la distribución ahorita donde estás viviendo y con quién vives?

**[00:12:36] Entrevistada:** Con mi mamá y mi hermana. Básicamente la jefa de familia es mi mamá. La verdad, entre ella y mi hermana sí se divide mucho la cuestión de la cocina y la cuestión de lavar ropa y eso. Y por lo general yo nada más ayudo con lo que quiero ayudar.

**[00:13:03] Entrevistador:** Okay, muy bien. ¿Y tu mamá entonces sería la que aporta la mayor contribución económica del hogar?

**[00:13:13] Entrevistada:** Sí.

**[00:13:14] Entrevistador:** Okay, muy bien. ¿Y crees tú que este arreglo familiar funciona? ¿Crees que le hace falta algo a esta cuestión de cómo se dividen las responsabilidades? ¿Les funciona bien como familia o crees que le falta algo para que funcione?

**[00:13:40] Entrevistada:** Pues hasta ahorita no hemos tenido problemas con la dinámica familiar. Creo que lo hemos llevado bastante bien. Yo, por ejemplo, creo que si bien no soy mucho de cosas de la casa, sí me preocupo mucho por otros detalles. En este caso, por ejemplo, hasta hace poco acaba de fallecer mi abuelita, pero antes de eso yo estaba enteramente al cuidado de ella. Entonces, si bien no tenía mucha aportación en otras cosas, siempre el cuidado de mi abuelita era mi prioridad.

**[00:14:31] Entrevistador:** Digamos entonces que hay como una compensación también en las tareas, ¿no? Que te tocaron antes y ahora. Okay, muy bien.

**[00:14:41] Entrevistada:** Lo que pasa es que estos cambios son muy recientes.

**[00:14:44] Entrevistador:** Okay, o sea, antes era distinto porque vivías sola. Okay, muy bien. Bueno, pues ya con esto concluiríamos la parte de la dinámica familiar y ahora sí pasamos a una de las dos secciones principales de la entrevista. Si tienes algo adicional que agregar en alguna pregunta, adelante, puedes interrumpirme si quieres agregar algo. La primera pregunta, que es también de filtro: ¿has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico?

**[00:15:30] Entrevistada:** Sí.

**[00:15:31] Entrevistador:** Muy bien. ¿Me podrías platicar acerca de algunos de los trabajos que has tenido? Si me puedes mencionar a lo mejor fechas o periodos, teniendo en cuenta si es antes o después del egreso. Igual platicarme qué es lo que hacías, por cuánto tiempo estuviste ahí, por qué dejaste de trabajar.

**[00:16:00] Entrevistada:** Ok, este... vaya, pues.

**[00:16:06] Entrevistador:** O a lo mejor si son varios, podrías mencionarme cuál fue tu primer trabajo de diseñadora gráfica, si fue antes o después de egresar, y luego mencionar algunos otros que recuerdes o donde hayas estado más tiempo.

**[00:16:30] Entrevistada:** Voy a... pues en realidad te voy a contar lo más que pueda y mi historia lo más rápido que se pueda. El primer trabajo que tuve fue para una agencia que se

dedicaba a hacer principalmente videos para maquiladoras. Empecé manejando mis hilos gráficos y ya después hice un poco de video, pero fue relativamente poco. La separación de ellos fue... me han pasado varias veces cosas similares, pero bueno.

**[00:17:10] Entrevistador:** Perdón, ¿me darías un segundito súper rápido? Vuelvo, espérame un segundito, perdón.

*(Pausa en la grabación)*

**[00:17:29] Entrevistador:** Listo, discúlpame, te escucho.

**[00:17:33] Entrevistada:** Bueno, la separación de ellos fue porque tuvieron un problema con el contrato de arrendamiento en el que tenían las oficinas, que era una casa. Nos desalojaron y empezamos a trabajar en la casa de la que era mi jefa, pero como eran muchos movimientos, me hicieron una reducción de tiempo. Como yo ya había egresado, no me sentía bien trabajando nada más medio tiempo. Entonces quise buscar un tiempo completo y de ahí...

**[00:18:17] Entrevistador:** Perdón que te interrumpa, nada más preguntarte: ¿eran pareja los socios y por eso se disolvió la empresa?

**[00:18:29] Entrevistada:** No, no, era una dueña. El problema fue porque el lugar estaba rentado y no sé, realmente no te puedo decir al cien qué es lo que pasó, nada más de un día para otro [nos desalojaron].

**[00:18:47] Entrevistador:** ¿Y cuánto tiempo estuviste más o menos ahí y en qué periodo?

**[00:18:52] Entrevistada:** Estuve en cuanto salí. Todo lo que quedó del 2014 fueron 6 meses. Todavía no me había salido de ahí y fue cuando conseguí en una imprenta. La imprenta fue ya el segundo lugar en el que estuve trabajando y ahí, básicamente, debo decir que sí aprendí ciertas cosas; aprendí a hacer positivos para serigrafía, que era más bien en lo que se enfocaba ese lugar, y algunas funciones de imprenta. Para ese año empiezo a hacer algunas cosas *freelance* por fuera. Como ya tenía conocimiento de imprenta, me hacen una oferta en otro lugar, que era una oferta muy buena. En febrero terminé ahí y empiezo en este otro lugar, pero ese otro lugar era un proyecto desde cero que básicamente formamos, y me hice muy amiga de la que era mi jefa en ese tiempo.

**[00:20:16] Entrevistador:** Perdón, ¿de qué era este proyecto, era una agencia?

**[00:20:22] Entrevistada:** No, era imprenta también. O sea, brinqué de imprenta. En realidad, ellos no sabían mucho qué era lo que querían hacer, y cuando yo me uní al proyecto tomamos esa línea y fuimos armando ahí.

**[00:20:43] Entrevistador:** Digamos que fuiste de las empleadas iniciales que armaron ahí también.

**[00:20:55] Entrevistada:** Estaba muy contenta ahí, me iba muy bien. Tenía todas las prestaciones de ley, que es una de las cosas que uno busca muchísimo cuando está trabajando, tenía muy buenas comisiones y estaba muy bien. De ahí, no voy a decir que tomaron malas decisiones, pero creo que sí es la palabra. Lo que pasa es que fue un proyecto que creció mucho y creció muy rápido. Al crecer tan rápido, se aventuraron mucho para que creciera [más], y así como empezaron a crecer los ingresos, crecieron muchísimo los gastos, y los gastos se empezaron a comer a los ingresos. En cierto momento eso se volvió problemático, entonces fue cuando pensé: "a lo mejor ya es momento de hacer otra cosa". Y a pesar de que yo renuncié, ellos me liquidaron. O sea, no fue nada más un finiquito, realmente me dieron la liquidación. Ya terminando este proyecto fue cuando empecé por mi cuenta, y después hubo otro pequeño proyecto en el que he seguido trabajando en [Agencia C] donde duré dos años más.

**[00:22:33] Entrevistador:** ¿En [Agencia C] es en donde te liquidaron?

**[00:22:36] Entrevistada:** Sí, es en donde me liquidaron. Y el proyecto que fundé se llama [Proyecto de Emprendimiento].

**[00:22:42] Entrevistador:** Muy bien, ese sería tu proyecto de emprendimiento después de [Agencia C].

**[00:22:48] Entrevistada:** Sí.

**[00:22:52] Entrevistador:** Muy bien, estoy volteando la mirada porque estoy haciendo registro, pero te escucho. Bueno, nada más para recapitular un poquito las fechas. Entonces me comentaste primero que trabajaste en una agencia en cuestiones de video la mitad del 2014, ¿verdad? ¿Y dejaste de trabajar ahí a finales del 2014?

**[00:23:20] Entrevistada:** En enero del 2015 terminé de trabajar ahí y automáticamente arranqué en este otro lugar.

**[00:23:29] Entrevistador:** En la imprenta. ¿Y cuánto tiempo duraste ahí en la imprenta?

**[00:23:35] Entrevistada:** Un año también. Un año terminé ahí y automáticamente ya tenía otro trabajo.

**[00:23:42] Entrevistador:** Okay, digamos que en enero, febrero del 2016 comenzaste en el proyecto de [Agencia C]. Okay, y duraste me dices 2 años, ¿verdad? 2 años y ya después comenzaste tu proyecto de emprendimiento *freelance*. Okay, muy bien. También me comentaste que durante la imprenta, donde duraste un año, y en [Agencia C], ¿estuviste *freelance*, verdad?

**[00:24:13] Entrevistada:** Sí, siempre estaba haciendo *freelance* porque de hecho me ayudaba a solventar gastos.

[00:24:22] **Entrevistador:** Sí, claro. Bueno, muy bien. Yo creo que con esto cubrimos la parte del historial y ahora sí me enfocaré un poquito más a tu situación actual de trabajo. ¿Me puedes comentar cuántos trabajos tienes actualmente?

[00:24:40] **Entrevistada:** Pues bueno, lo último que estuve haciendo: estuve trabajando para una agencia en Chihuahua que se llama [Agencia en Chihuahua], y acabo de concluir con ellos por cuestiones de la pandemia.

[00:24:59] **Entrevistador:** ¿Cuánto tiempo estuviste ahí?

[00:25:02] **Entrevistada:** ¿Me permites?

[00:25:04] **Entrevistador:** Sí, adelante, no hay problema.

*(Pausa en la grabación)*

[00:25:55] **Entrevistador:** Listo, ¿me escuchas? Sí me escuchas, ahí ya te oigo un poquito mejor, es que se veía un poquito lejos, pero a ver, sí, ya te escucho y te veo. Me comentabas que habías terminado en la agencia de Chihuahua por cuestiones de la pandemia.

[00:26:24] **Entrevistada:** Y el plan es que la semana entrante empiezo con otro proyecto.

[00:26:30] **Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Este proyecto sería como empleada o como emprendimiento?

[00:26:37] **Entrevistada:** Pues no puedo decir que empleado fijo. Es un *freelance*, o sea, voy a trabajar por proyectos. No es que vaya a ser empleada para una compañía; me voy a llevar el proyecto y voy a trabajar, pero es para una empresa.

[00:26:58] **Entrevistador:** Pero sería un esquema como de empleado.

[00:27:02] **Entrevistada:** Supongo.

[00:27:03] **Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y en la agencia que me mencionabas de Chihuahua, más o menos, cuánto tiempo estuviste ahí laborando?

[00:27:13] **Entrevistada:** Pues súper cortito el tiempo, duré 2 meses.

[00:27:15] **Entrevistador:** Muy bien, 2 meses. Entonces ahorita prácticamente estás trabajando en el emprendimiento *freelance* y estás en proceso de incluirte a otro puesto de trabajo, ¿verdad? Si bien entiendo. Muy bien. Me gustaría que me platicaras un poquito así, no importa que sea muy breve: ¿qué es lo que haces en cada uno de estos trabajos? En el caso del nuevo puesto, no sé si puedas revelar información, pero a lo mejor mencionar un poquito acerca de tu emprendimiento, que es el que tienes más tiempo.

[00:28:08] **Entrevistada:** Nada más de lo último, ¿verdad?

**[00:28:11] Entrevistador:** Pues sí, prácticamente de los trabajos activos. O si tienes información sobre el nuevo puesto y gustas comentarlo, nada más mencionar qué tipo de actividades o perfil de trabajo desempeñas o a qué te dedicas en tu emprendimiento.

**[00:28:34] Entrevistada:** Ok, bueno, creo que te voy a hablar un poco más de mi emprendimiento, que igual ha estado muy variado pero me ha dado bastante oportunidad de crecer. Cuando comencé [Proyecto de Emprendimiento], el enfoque era diseño social para eventos. Siempre me ha gustado mucho eso y era una rama en la que podía aplicar en sí el diseño gráfico. En realidad no es un trabajo nada más de diseñador, no estás diseñando nada más publicidad, sino es una aplicación de diseño, por así decirlo. Ya conocía también muchas funciones de imprenta, tuve conocimiento de máquinas y todo eso, entonces ya tenía algo de camino recorrido. Pero dentro de eso, por medio de recomendaciones, me llegó un cliente buscando diseño web. Y a pesar de que no había aplicado mucho mis conocimientos en esa área, comencé a diseñar con paquetes, fracciones y... [se corta la comunicación].

**[00:29:55] Entrevistador:** Se cortó un poquito, ¿me puedes repetir? ¿Comenzaste a diseñar qué, perdón?

**[00:30:05] Entrevistada:** Páginas para camiones, transporte y todo eso. Y bueno, ya una vez que tuve eso, pues lo incluí también en mi portafolio y de ahí logré conseguir clientes en Estados Unidos. Para esos lugares ya empecé a hacer cosas para redes sociales, algo de identidad y diseño web, o sea, fue lo que más hice. Por ejemplo, empresas importantes para las que hice algunas cosas fue para [Franquicia de Bienes Raíces], para la franquicia de El Paso; una constructora que es [Constructora], y pues también algunas aseguranzas. Eso también me permitió ampliar un poco más mi portafolio y ya al final conseguí un poquito para lo que es UX/UI para diseño de interfaces. En este caso yo no hacía la programación ni nada, nada más el diseño de la interfaz.

**[00:31:37] Entrevistador:** Perdón, ahí me confundí un poquito, esa cuestión del UX/UI, ¿era uno de los servicios o cómo funcionaba?

**[00:31:48] Entrevistada:** No. Por ejemplo, en este caso había una tienda de productos orgánicos y ellos tenían su propio producto; hice el diseño de una aplicación para que ellos pudieran ordenar los productos.

**[00:32:11] Entrevistador:** Okay, como una cuestión de *software*.

**[00:32:17] Entrevistada:** Sí, pero yo hacía solo el diseño y obviamente alguien más [lo programaba].

**[00:32:27] Entrevistador:** Muy bien, gracias. Bueno, ya habiendo platicado de tu emprendimiento, me comentas que vas a optar por un segundo trabajo, ¿verdad? Este trabajo sería a la par del *freelance*, o sea, tendrías dos trabajos. ¿Crees que en este supuesto de esta dinámica laboral son suficientes trabajos para mantenerte, para tus necesidades económicas?

**[00:33:06] Entrevistada:** Bueno, perdón es que se trabó un poquito la cámara y me quedé viendo. No puedo decir que no tenga suficiente dinero para vivir; sí tengo suficiente dinero para vivir, pero supongo que siempre buscamos un extra. Todos queremos tener una mejor casa, o poderte comprar un poquito de más ropa, o tener unas vacaciones... algo por arriba del mínimo. Vaya, sí tengo para cubrir todos mis gastos, sí tengo para a lo mejor algo de esparcimiento, porque tampoco puedo decir que vivo una situación precaria, pero vamos, no tengo una situación económica ideal.

**[00:34:11] Entrevistador:** Okay, muy bien. Entonces dirías que buscarías que mejorara la situación económica. ¿Y qué consideras que es lo más complicado de estos tipos de trabajo, de este tipo de actividades?

**[00:34:35] Entrevistada:** Híjole, bueno, de estos trabajos que yo he tenido, puedo decir hasta cierto punto que estoy agradecida porque he trabajado en buenos lugares. Pero sí me ha tocado ver mucho o batallar, por ejemplo, por las cuestiones de las prestaciones. Me ha tocado ir a entrevistas o ver trabajos donde no te dan prestaciones, es bien normal que no te ofrezcan nada de eso. Y ahorita eso es lo que nosotros tenemos que considerar, porque ¿ya con qué te vas a retirar?

Otra de las cosas es que muchos de los lugares no te registran con tu sueldo real. Ah, no, pues ahorita estás ganando muy bien, y nada, en el IMSS estás con 1,500 pesos [mensuales] registrados. Ese problema sí lo he tenido; a pesar de que he tenido prestaciones, sí me tocó que me registraran con un sueldo menor.

**[00:36:11] Entrevistador:** Ok. ¿Y qué otras prestaciones detectas o extrañas cuando te pasan este tipo de situaciones donde no te ofrecen prestaciones? ¿Qué prestaciones detectas como necesarias o que te gustaría tener?

**[00:36:18] Entrevistada:** Seguro de gastos médicos mayores, súper importante. De hecho, recientemente tuve algunas cuestiones de salud y la verdad tengo que decir que uno no lo piensa tanto hasta que le pasa. En mi caso, como yo estaba ya de manera independiente, logré hacer un arreglo. Fue algo como debajo del agua, pero conseguí con una amiga que ella me diera de alta para seguir teniendo IMSS, Infonavit y mi Afore, pero yo lo estaba pagando de mi bolsa.

Eso fue ya desde que empecé con el emprendimiento, porque tampoco puede estar uno a la buena de Dios. Entonces, al menos en eso sí me ocupé un poco de tener esa protección. A lo mejor el IMSS ni siquiera me pasaba por la mente, pero sí me interesa un crédito para una casa, entonces el Infonavit es muy importante, y mi Afore porque a final de cuentas es para el retiro. Adicional a eso, estaba pagando un seguro de gastos médicos mayores. En este caso la verdad es bien extensa mi situación médica y ya no me voy a extender ahí, pero pues...

**[00:38:46] Entrevistador:** Esa fue la que más resentiste, la cobertura médica.

**[00:38:51] Entrevistada:** La cobertura médica. De hecho, yo creo que todas son muy importantes, pero híjole, la médica, porque si no tienes salud no tienes nada.

[00:39:03] **Entrevistador:** Sí, te entiendo. Entonces, por ejemplo, ¿otras prestaciones que no hemos mencionado, como vacaciones, aguinaldo, sí te las daban como correspondía o solamente alguna parte?

[00:39:30] **Entrevistada:** La verdad, en cuanto a las otras prestaciones no tengo nada que decir. Al menos en mi experiencia personal nunca he tenido mucho problema con eso.

[00:39:42] **Entrevistador:** O sea, te han dado lo que correspondía y demás.

[00:39:48] **Entrevistada:** De hecho, a veces hasta más.

[00:39:50] **Entrevistador:** Y en el trabajo al que te vas a incorporar actualmente, ¿sabes si vas a tener algún tipo de prestación?

[00:40:00] **Entrevistada:** No, no, porque no voy a estar en la empresa como tal. Esa empresa me está dando un trabajo y yo lo voy a manejar en mi casa; es por proyectos, vaya, es por honorarios.

[00:40:21] **Entrevistador:** Digamos que prestarías un servicio de diseño.

[00:40:25] **Entrevistada:** Ajá, exactamente. Por eso te preguntaba si sabías integrarlo como un trabajo formal o *freelance*, porque lo estoy haciendo para otra empresa, pero tampoco soy empleada de esa empresa ni voy a estar ahí todo el tiempo.

[00:40:42] **Entrevistador:** Muy bien, ok, sí ya entiendo. Entonces, ¿qué crees que fue lo más importante para realizar tu emprendimiento? ¿Tenías más opciones para emplearte? ¿Aplicaste a otros trabajos o por qué decidiste comenzar un emprendimiento por tu cuenta?

[00:41:08] **Entrevistada:** La verdad, sinceramente, porque produzco más dinero estando por mi cuenta que trabajando para alguien. Lo que he visto más o menos en salario en promedio... yo sé que hay gente que claro que gana más, pero en promedio los salarios están entre los 8,000 y 12,000 pesos mensuales para un diseñador gráfico, y eso ya con experiencia, porque alguien que empieza gana 5,000 o 6,000 pesos mensuales.

[00:41:42] **Entrevistador:** Muy bien, ¿entonces crees que la motivación principal sería ganar más de lo que oferta el mercado como empleado?

[00:41:55] **Entrevistada:** Pues es que son varias cosas, ¿verdad? En el emprendimiento yo ya tengo algunas máquinas que son de mi propiedad. Si se podría decir, ya tengo una clientela; no puedo decir que a lo mejor tengo "un nombre", pero sí hay gente que me conoce, que conoce mi trabajo, que le gusta y que trabaja conmigo. Supongo que también es el hecho de que tú le puedes dar tu propia identidad a tu trabajo. Supongo que como todo en esta vida es de ganar y perder, pero aparte de la cuestión económica que es muy importante, también es el hecho de que es algo propio.

**[00:43:18] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cómo describirías esta experiencia en el emprendimiento que ha sido uno de los trabajos más duraderos que has tenido? ¿Qué es lo que te gusta de emprender con tu propio negocio? No sé si tengas empleados a tu cargo o si ahorita solamente estás tú trabajándolo... ¿Cuál ha sido tu experiencia y qué crees que es lo más valioso de ese proyecto?

**[00:43:59] Entrevistada:** Sí, he tenido personas que trabajan para mí. Ahorita en este momento no tengo. De hecho, poco antes de la pandemia ya no tuve que lidiar con esa ocasión. Tenía a dos estudiantes, no eran practicantes, entonces les pagaba un sueldo.

**[00:44:32] Entrevistador:** ¿Y cómo consideras que ha sido tu experiencia con este proyecto? ¿Qué es lo más valioso que rescatas de esta experiencia con tu emprendimiento?

**[00:44:51] Entrevistada:** Pues hay muchas cosas que se valoran. Cuando es un trabajo, al menos en mi caso, procuro que me guste. Pero a pesar de que te guste un trabajo, no hay nada como cuando estás cultivando algo que es tuyo; tú lo estás haciendo, la dirección que está tomando tú se la estás dando. A mí me gusta mucho ver mi trabajo, me gusta ver mi portafolio y me gusta mucho ver el crecimiento y el avance que he tenido en estos últimos casi 6 años.

**[00:46:00] Entrevistador:** ¿Me escuchas? Y comparado a otros trabajos que has tenido, ¿cómo ves a este trabajo del emprendimiento? ¿Cuáles crees que sean las mayores diferencias? Ya me comentaste un poquito el sentido de que estás cultivando algo propio. Pero además de esto, ¿cuáles son las mayores diferencias frente a otras experiencias de trabajo?

**[00:46:36] Entrevistada:** Bueno, pues cuando estás en una empresa u oficina tienes que cumplir un horario; acá tú acomodas tu horario. A veces puedes tener más vacaciones que trabajando en una empresa, entonces esa es una de las ventajas. Y si es tu propia empresa, tú creces, y en una empresa a veces no tienes la oportunidad. Pero también está la parte oscura, porque en un trabajo muchas veces ya nada más estás esperando un viernes o una quincena y te van a pagar tu ingreso fijo; o sea, si la empresa ganó o no ganó, a ti te van a pagar tu sueldo. Y está difícil cuando estás del otro lado porque no hay sueldo, o sea, de repente te llega algo de dinero y de repente andas en ceros. Y a veces también el pensar en cómo vas a ir a pagar la nómina de alguien más.

**[00:47:55] Entrevistador:** Entonces serían los retos administrativos y la inseguridad económica, pues también laboral. ¿Cómo sería esa inseguridad laboral en tu emprendimiento? ¿En qué situación podría ocurrir?

**[00:48:31] Entrevistada:** Pues por ejemplo, ahora con lo de la pandemia, se cerró todo el comercio no esencial.

**[00:48:41] Entrevistador:** O sea, ¿por el flujo [de clientes]? ¿Me podrías platicar un poquito más por qué crees que sería una inseguridad laboral?

**[00:48:57] Entrevistada:** Sí. La verdad ya ahorita hay más movimiento, ya todo el mundo se quiere anunciar otra vez porque están buscando algo nuevo que hacer. Pero cuando recién

pasó [la pandemia], la gente se asustó y empezó a guardar el dinero, diciendo: "no, pues esto no lo necesito".

**[00:49:26] Entrevistador:** Muy bien. ¿Has pensado en abandonar en algún momento este proyecto de emprendimiento? ¿Crees que has dudado acerca de seguir trabajando este proyecto y qué te hizo pensarlo?

**[00:49:50] Entrevistada:** Pues sí, creo que sí lo he pensado y justamente por lo que hablamos. A veces está más fácil tener un ingreso fijo. Teniendo un ingreso fijo y seguro, al menos tienes esa garantía, vaya.

**[00:50:11] Entrevistador:** Esa crees que sería como la mayor idea por la que pensarías dejar el emprendimiento para tener un ingreso fijo. Sí, okay, muy bien. ¿Recuerdas haber vivido alguna experiencia incómoda en alguno de tus trabajos? No sé si quieras abordar en alguna de ellas, o mencionarme de qué tipo de experiencia.

**[00:50:45] Entrevistada:** En cuanto me dijiste, me vino una en particular que yo creo que ha sido la más fuerte que he tenido, y fue una situación de acoso muy, muy fuerte por parte de un cliente. Sí estuvo pesado. El día anterior él había ido durante la tarde, que era cuando yo tenía a alguien que me acompañaba. Yo me quedé pensando mucho tiempo después si realmente él se habría dado cuenta de cómo estaba la estructura o los movimientos en el lugar previamente, porque generalmente las personas iban durante la tarde. Entonces durante la tarde era cuando tenía yo a alguien que me acompañaba; en las mañanas generalmente estaba yo sola.

El día anterior había ido esa misma persona con su esposa y su hijo, y los había atendido alguien más. Pero al día siguiente fue en la mañana cuando estaba yo sola y me dijo que quería hacer algunos cambios y todo. Lo atendí pues porque era lo que se tenía que hacer. No fue algo que yo viera con malos ojos; me pidió el baño. Pero cuando entró al baño comenzó a decir algo desde el baño. No entendí lo que dijo ni nada, pero se me hizo muy incómodo, como que me estuvieran haciendo algún tipo de mención desde el baño. Entonces me acerqué más hacia la puerta. Y cuando salió de ahí, caminó para donde yo estaba; yo me quise mover y me agarró de un brazo. La verdad era un sujeto muy grande, yo soy alta pero no gigante, y me movió como muñeca bien fácil. Obviamente le dije que por favor me soltara de la manera más tranquila que pude, sin alterarme. Lo bueno es que solo era un [insulto] en potencia y no un violador o algo así, porque alguien que tiene esas intenciones realmente lo va a hacer a pesar de que yo me niegue. Y pues nada más era un [insulto] y cuando vio que no le di entrada, pensó que la había regado y todo.

En el trabajo me preguntaron qué quisiera hacer. La verdad es algo difícil, es algo pesado. No sé, creo que es algo por lo que mucha gente me puede criticar, pero supongo que cada quien actúa de acuerdo a lo que puede y a cómo se siente. Mi pensar, para empezar, era lo que ya habíamos comentado: soy mujer y sola. O sea, en cualquier lado fuera del trabajo estoy expuesta a que me pudieran abordar o algo. Entonces yo sí pensé: si hago un escándalo muy grande por esto, me puedo exponer a una agresión peor. Y la otra, pues sí, era el miedo. Y pensando en que él era un [insulto] pero su familia no tenía la culpa, tenía una esposa que no se merecía eso. La verdad, él ni el más mínimo gramo de consideración.

Esas eran las motivaciones, pero tampoco iba a dejar que se fuera invicto. Entonces en el lugar en el que estaba trabajando sí les dije. Le llamaron por teléfono para decirle que no se le iba a hacer el trabajo, se le iba a hacer la devolución del dinero que ya había pagado, y no se le iba a recibir ningún trabajo más nunca en la vida y que no se volviera a acercarse.

**[00:55:43] Entrevistador:** En primer lugar, lamento mucho que hayas vivido esa situación. Entonces, el trabajo sí tomó ciertas cartas en el asunto, ¿verdad? Por lo que me mencionas, cortaron la relación laboral con la persona.

**[00:56:03] Entrevistador:** Okay, muy bien. Y sobre esto que me comentas de ser mujer, entonces, ¿creerías tú que te sientes vulnerable en múltiples aspectos por ser mujer?

*(Nota: La entrevistada asiente o responde de forma inaudible).*

**[00:56:18] Entrevistador:** Okay, muy bien. Y pues bueno, mencionando acerca de las condiciones laborales, ¿qué me puedes decir acerca de las horas extra en tus trabajos? ¿Las horas extra son frecuentes, por ejemplo, en tu trabajo actual, o cómo administras tus horas de trabajo en tu emprendimiento?

**[00:56:47] Entrevistada:** Mira, te voy a ser sincera: ahorita ya con lo de la pandemia lo tengo muchísimo más desorganizado, pero normalmente sí tenía mis tiempos para hacer las cosas y para estar en el localito cuando se necesitaba, más bien cuando tenía que estar. Por lo general programaba los tiempos, las citas y lo que fuera. Tenía días asignados; por ejemplo, para la cuestión de diseño social, días que sirven para ir a comprar materiales y todo eso. Ya tenía mis días estructurados como: "tal día no necesito ir a la tiendita, entonces nomás lo voy a ocupar para sacar todo lo que tengo que hacer de diseño; tal día tengo citas, tal día voy a comprar material". Por lo general, los viernes eran los días más ajetrechos porque eran de entregas y todo eso, y nunca recibía nada de trabajo en un fin de semana.

**[00:57:54] Entrevistador:** ¿Y entonces creerías tú que existen horas extra? Por ejemplo, ¿trabajabas fuera de estos horarios que tenías estipulados de trabajo? ¿Y esas horas extra cómo se generaban? O sea, ¿tú decidías trabajar más, o era por problemas de logística con las entregas, o porque llegaba trabajo, o por qué ocurrían esas horas extra adicionales a los horarios que ya tenías?

**[00:58:33] Entrevistada:** Porque llegaba trabajo. Sí, por ejemplo, a veces en verano, como había muchos eventos, a veces tenía [más carga].

**[00:58:54] Entrevistador:** O sea, llegaba a destiempo y se aumentaban tus horas de trabajo. Entonces digamos que las horas extras se generaban por una sobrecarga de trabajo o porque había más demanda. A fin de cuentas, ¿crees que sería bueno o malo que hubiera esa sobrecarga?

**[00:59:19] Entrevistada:** Depende mucho de las razones de por qué lo hagas, pero en mi caso a mí sí me gustaba. No era así como que todos los días. Entonces cuando pasaba yo sí lo

disfrutaba, de hecho, disfrutaba el tiempo que me quedaba en la tiendita. Una vez me quedé de un día antes hasta el día siguiente en la mañana.

**[00:59:35] Entrevistador:** ¿Ahí te amaneciste?

**[00:59:43] Entrevistada:** Sí, amanecí ahí, no sufría ni nada. O sea, me tocaba disfrutar lo que estaba haciendo.

**[00:59:51] Entrevistador:** Ok, muy bien. Entonces tenías un local para tu emprendimiento. Bueno, en el emprendimiento creo que ya sé más o menos por dónde iría la respuesta, pero te preguntaría si tú tuviste que poner algo de tu bolsillo para el emprendimiento.

**[01:00:18] Entrevistada:** Pues sí, obviamente sí. Por ejemplo, máquinas y todo eso. De hecho, lo primero que hice a medida de mis posibilidades y conocimiento —porque no soy experta— fue elaborar un plan de negocios. En el plan de negocios estructuré las cosas más básicas que necesitaba para empezar a hacer lo que yo quería hacer. Entonces fue eso y buscar ciertos servicios. Y pues en el local no estuve yo sola, o sea, fue en colaboración.

**[01:01:05] Entrevistador:** ¿Tenías socios en el negocio o cómo funcionó?

**[01:01:09] Entrevistada:** Mi amiga, la que era mi jefa en [Agencia C]. Tiempo después, pues somos muy amigas, entonces me gustó el proyecto y ya después nos pusimos juntas.

**[01:01:23] Entrevistador:** Okay, muy bien, se aliaron por así decirlo. Bueno, ¿y qué gastos relacionados a este trabajo, al emprendimiento, te gustaría que no existieran?

**[01:01:38] Entrevistada:** Pues por ejemplo, tengo una impresora que es subcontratada.

**[01:01:45] Entrevistador:** ¿Y cuál sería la alternativa? O sea, ¿tener tu propia impresora o no utilizarla?

**[01:01:57] Entrevistada:** Tener mi propia impresora. Pero también contraté el servicio obviamente haciendo un plan de negocios y un análisis previo. ¿Por qué? Porque previamente he tenido experiencia con esas máquinas. A esas máquinas se les rompe una pieza y a veces ni son tan fáciles de conseguir, a veces no son tan baratas. Y luego tienes que contemplar que si no la consigues de manera local, tienes que pedir la pieza, esperar a que te llegue, conseguir a alguien que vaya y te la repare. Entonces, a la larga también son ciertos costos, y no te puedes dar el lujo de tener el equipo parado. Más aparte de eso, agrégale que se le tiene que estar comprando insumos; se te acaba y tú ya tienes que tener preparado todo eso. En el caso de tener subcontratado ese servicio, era una de las ventajas porque si se descomponía o le fallaba algo, llamaba a los técnicos y generalmente el mismo día o al día siguiente me lo reparaban. Igual el tóner, por lo general el mismo día iban y me lo llevaban.

**[01:03:18] Entrevistador:** ¿Pero entonces creerías que ese es un gasto innecesario que te gustaría que no existiera? O sea, sí necesitas ese instrumento para trabajar.

[01:03:26] **Entrevistada:** Ah bueno, no es innecesario, pero me gustaría que no existiera.

[01:03:37] **Entrevistador:** Ah ok, muy bien. Entonces, ¿se te hace que es algo muy costoso o por qué lo ves como algo que no te gustaría que existiera?

[01:03:46] **Entrevistada:** Pues en particular, digo ahora justamente con lo de la pandemia, como no podía abrir ni nada, pues prácticamente el equipo estaba parado. Entonces estaba pagando un equipo que no estaba usando. Si me preguntas, pues ahorita quisiera que no existiera.

[01:04:08] **Entrevistada:** Sí, porque ahorita no le estoy dando uso. No quiere decir que nunca me sirva, pero mis demás máquinas [propias] las tengo paradas y no pasa nada.

[01:04:18] **Entrevistador:** O sea que está habiendo como una fuga de dinero, por así decirlo. Okay, muy bien. Y respecto a los ingresos que recibes de tu emprendimiento, ¿crees que son suficientes para vivir bien? Hablando solamente del emprendimiento. El hecho de "vivir bien" pues ya sería cuestión de tu percepción, ¿verdad? ¿Qué complejidades económicas tienes por tu ingreso? ¿Qué es lo que más se te dificulta en cuestión económica?

[01:05:08] **Entrevistada:** Pues por ejemplo, a lo que iba ahorita: la renta. Podía pagar la renta, nunca he dejado de pagarla, estuve ahí durante tanto tiempo y la renta no se paga sola. Pero no es lo mismo estar tirando tu dinero por algo que jamás en la vida va a ser tuyo. A lo mejor si ganara más dinero podría ahorrar para adquirir otra cosa y por mientras estar pagando eso, vaya, porque hay personas que lo hacen. Yo no tengo la posibilidad de estar pagando esa renta tan alta y decir: "pues no importa, de todas maneras ya tengo ahorrado tanto dinero y luego me voy a comprar [algo propio]".

[01:06:02] **Entrevistador:** Entonces creerías que esos son gastos fuertes, como por ejemplo el de la renta, y eso sería una mayor complejidad económica

[01:06:11] **Entrevistada:** Sí... *(a volumen bajo)*.

[01:06:12] **Entrevistador:** Okay, muy bien.

[01:06:12] **Entrevistador:** ¿Y qué alternativas económicas o de trabajo has usado para sobrellevar la situación económica cuando tienes problemas? ¿Qué estrategias has utilizado, cuáles te han funcionado y cuáles no, para poder salir a flote cuando tienes problemas económicos?

[01:06:36] **Entrevistada:** Bueno, es muy buena pregunta. La verdad, hasta ahorita creo que nunca he estado en una encrucijada tan grande. Tampoco he recurrido nunca a un préstamo ni nada de eso, pero sí me han prestado dinero otras personas, ya sea de mi familia o de entre mis amigos más cercanos. Y pues obviamente lo repongo, entonces no batallo para que cuando necesito alguien me preste, porque saben que hago devoluciones de dinero. Básicamente esa es la única estrategia que he manejado. No he tenido la necesidad de sacar un préstamo. A lo mejor dirás: "pues para comprar algo, ¿por qué no sacas un préstamo?". Sí podría, pero pues

es un gasto fijo también un préstamo, entonces te compromete, ¿no? Y no puedo sacar tampoco un préstamo tan grande como para comprarme una casa, si no, lo hubiera hecho.

**[01:07:58] Entrevistador:** O sea, ¿te gustaría tener una casa propia para no pagar renta?

**[01:08:04] Entrevistada:** Yo creo que eso es ahorita mi prioridad. Porque te digo, vaya, no estoy mal. O sea, no me va mal, no me puedo quejar así de "ay, no tengo dinero". Tengo dinero para lo básico, para comida, para vestirme, para pagar techo, todo para llevar una vida bien. Pero no tengo nada propio, entonces es algo por lo que uno se preocupa, pues es un patrimonio, y un patrimonio es lo que no tengo. Tengo patrimonio en muebles, a lo mejor patrimonio en herramientas de trabajo, pero pues no es suficiente.

**[01:08:48] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y en algún momento has pensado cambiar de profesión o ya has cambiado de profesión antes?

**[01:08:57] Entrevistada:** La verdad, hasta ahorita ninguna de las dos. No he pensado en cambiar de profesión y no he intentado otra cosa. Dentro de lo que cabe, pues las cosas han estado bien.

**[01:09:21] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y volverías a algún trabajo anterior? O sea, ¿considerarías volver a algún trabajo anterior y por qué o bajo qué condiciones?

**[01:09:39] Entrevistada:** Pues supongo que la condición sería tener prestaciones superiores a las de ley. En este caso, tener mejores prestaciones, que me den un seguro de gastos médicos mayores o algo; sí me importa mucho ahorita después de todo lo que pasé. Y que me registraran con mi salario real, y un salario real más que aceptable.

**[01:10:11] Entrevistador:** Entonces, ¿a cuál de los trabajos anteriores te gustaría volver con esas condiciones?

**[01:10:21] Entrevistada:** Ah no, de los anteriores creo que a ninguno.

**[01:10:25] Entrevistador:** Pero que sea un trabajo con esas condiciones, ¿no? De gastos médicos mayores.

**[01:10:35] Entrevistada:** Si tuviera todo eso, pues nada más a [Agencia C] es a lo único que volvería. Tengo muy buena relación con todas las personas con las que trabajo y todos con los que he trabajado, la verdad, la mayoría. A pesar de lo que menciono, en general me han dado libertad creativa y, al menos en los últimos, he trabajado en lugares que me parecen bonitos, agradables, donde el trabajo me parece agradable, donde no me presionan tanto, tengo libertad creativa y las condiciones son buenas. Pero a [Agencia C] le tengo un cariño más especial.

**[01:11:22] Entrevistador:** Muy bien, entonces ya para terminar el apartado de trayectoria laboral: ¿crees que hay habilidades o conocimientos que debes mejorar para actualizar tu perfil? O sea, ¿qué crees que a tu perfil le falta para ser más competitiva en el mercado?

**[01:11:49] Entrevistada:** Pues sí. De lo último que aprendí un poco es, por ejemplo, de modelado 3D, y lo que hacen con modelado es una chulada, y de eso no sé tanto. A lo mejor también en After. Gracias a Dios he podido diversificarme y tengo conocimientos en muchas cosas, pero todavía me falta qué aprender.

**[01:12:16] Entrevistador:** Perdón, ¿qué sería After?

**[01:12:19] Entrevistada:** *After Effects*.

**[01:12:21] Entrevistador:** ¿Es un programa o qué es? Ah ok, edición de video.

**[01:12:27] Entrevistada:** Sí, y animación y todo.

**[01:12:31] Entrevistador:** Muy bien, edición de video. Muy bien, ya estamos en la penúltima sección, ahora en la de mercado laboral. A lo mejor aquí podemos reducir un poquito las respuestas también para no exceder el tiempo que destinamos para la entrevista. Te preguntaría: ¿crees que es sencillo encontrar trabajo de diseño en Juárez?

**[01:13:04] Entrevistada:** Es que tengo algo de tiempo que no busco un empleo como tal. Híjole... va a sonar a lo mejor un poquito cruel, pero hay gente a la que le cuesta más trabajo que a otra, y no necesariamente está relacionado con lo bueno que pueda ser una persona. Me ha tocado conocer muy malos diseñadores y muy buenos diseñadores; pero me ha tocado conocer buenos diseñadores que no han podido conseguir un buen trabajo, ya sea porque no se saben relacionar o por un sinfín de cuestiones. Hay personas a las que hasta les falta confianza. No sé cuál es la motivación, pero sí hay gente que batalla mucho para conseguir trabajo. Yo no he batallado por un trabajo, pero ya ahorita sí tengo mucho que no pido uno. Y en cuanto a que haya trabajo para lo que hago, pues ya no me ha faltado tampoco.

**[01:14:18] Entrevistador:** ¿Y dónde o cómo buscas trabajo?

**[01:14:23] Entrevistada:** Pues la verdad yo sí he hecho mucho uso o aplico, por ejemplo, levantando campañas en Facebook e Instagram, que es lo que más hago. También aprendí un poquito de hacer los *copys* para las publicaciones, hacer la segmentación, y analizo las gráficas para ver qué contenido le llama más la atención a la gente y voy sondeando. Ya también segmento de acuerdo a lo que voy a hacer, pago un poquito de dinero y levanto promociones. A veces le meto 200 pesos, pero con eso agarré dos trabajos y pues son como 2,000 pesos [de retorno].

**[01:15:28] Entrevistador:** ¿Te refieres, por ejemplo, a los clientes para el emprendimiento? Okay, bueno, la primera pregunta era si creías sencillo encontrar trabajo de diseño, y esta segunda iría más bien orientada a cómo se busca un puesto de diseño gráfico como empleado.

**[01:16:06] Entrevistada:** Ah, está bien. Pues de hecho te digo, a mí no me pareció complicado. En las últimas ocasiones que quería aplicar, por ejemplo cuando empecé con [Agencia en Chihuahua], fue por medio de *Facebook*. Antes he utilizado *Indeed*, básicamente es lo único que yo he utilizado.

**[01:16:28] Entrevistador:** Ok, muy bien. En redes sociales y en las páginas de trabajo. ¿Y crees que es una buena forma de encontrar trabajo?

**[01:16:41] Entrevistada:** Sí.

**[01:16:42] Entrevistador:** ¿Y crees que la situación para encontrar trabajo es mejor o peor que antes? Ya la cuestión del "antes" depende de cómo visualizas los tiempos. O sea, a lo mejor en algún punto en el que te tocó salir a buscar trabajo y tu experiencia más reciente. ¿Crees que ahora es más difícil o más sencillo encontrar trabajo de diseño gráfico?

**[01:17:21] Entrevistada:** A mí ahorita se me hace más fácil que antes. Se me hace fácil relativamente porque ahorita ya tengo ciertos años de experiencia y podría decir que estoy en mi etapa laboral más productiva. Entonces no es tan complicado por esa cuestión, pero sí, cuando recién inicié no tienes mucho portafolio. De hecho, yo veo ahora mis trabajos de antes y digo: "ay no, yo no me hubiera contratado".

**[01:17:54] Entrevistador:** Pero encontrar el trabajo en sí, o sea, encontrar oportunidades de trabajo, ¿crees que es más sencillo o más difícil ahora?

**[01:18:03] Entrevistada:** Sí, más sencillo. Por lo mismo que te digo del portafolio, ya tengo más conocimiento del que tenía cuando salí. Por ejemplo, si ahorita alguien me pregunta: "oye, ¿tienes experiencia con diseño web?", sí tengo, pero también tengo experiencia en imprenta, entonces ya me puedo mover en mucho más campo. Y antes pues no sabía hacer nada más que diseñar.

**[01:18:35] Entrevistador:** Muy bien, okay. ¿Y lo que aprendiste en la licenciatura es lo que se pide en los empleos?

**[01:18:46] Entrevistada:** Pues es que la escuela es bien básica. Y si me preguntas, pues si no hubiera estudiado la licenciatura no podría hacer este trabajo. Obviamente los programas o herramientas que aprendes en la vida cotidiana están muy alejados del marco teórico que te da la carrera. O sea, aprendes de percepción y color, de semiótica de diseño, y son las bases, pero nada más son las bases de lo que estás haciendo en la vida diaria. Entonces, si me preguntas si encuentro relevancia en la escuela, pues sí. Claro que la escuela es necesaria y es una base para todo lo que vas a hacer allá afuera, pero te queda a deber muchísimo.

**[01:19:47] Entrevistador:** ¿Y qué habilidades has tenido que aprender para ser más competitiva?

**[01:19:54] Entrevistada:** Pues te digo que por ejemplo, en mi caso, he aprendido a utilizar desde *plotter* de corte, *plotter* de impresión para todo lo que hace la empresa, y a aprender a hacer positivos, que eso no tenía nada que ver. Por ejemplo, antes recuerdo que en mis clases llegué a hacer empaques o algo, y ahorita que ya estoy en la vida diaria digo: "híjole, si tuviera las herramientas que tengo ahorita cuando estaba en la carrera, le hubiera entregado cosas de calidad impecable". Pero eran cosas que ni al rollo conocía estando en la carrera.

**[01:20:44] Entrevistador:** ¿Y cómo detectaste que tenías esas deficiencias después de la licenciatura?

**[01:20:51] Entrevistada:** Pues ya en base a las necesidades que fui teniendo en la vida laboral. En la escuela muchas veces andas ingeniándotelas para hacer cosas que no sabes cómo, pero acá ya estás en el mercado. En la escuela lo peor que te puede pasar es que repruebes; en la vida diaria no te puedes dar ese lujo.

**[01:21:26] Entrevistador:** ¿Y por ejemplo en el caso de esas nuevas habilidades que has tenido que aprender, cómo te capacitaste?

**[01:21:36] Entrevistada:** Pues he ido viendo tutoriales, he buscado cursos. He visto, por ejemplo, los de *Domestika*, también he visto mucho de *Crehana*, pero no me gustan tanto los de *Domestika*, me gusta más...

**[01:21:55] Entrevistador:** ¿Has tenido que invertirles tiempo y dinero a esos cursos? O sea, ¿los has pagado tú?

**[01:22:00] Entrevistada:** Sí, sí, a veces veo algo y los pago. También ha sido por medio de conocer personas que tienen muchísimo más conocimiento y experiencia.

**[01:22:19] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y qué crees que afecta las oportunidades de empleo en el diseño gráfico aquí en Ciudad Juárez? ¿Qué crees que hace que las condiciones de trabajo para el diseñador gráfico sean como son aquí en Juárez?

**[01:22:38] Entrevistada:** Bueno, primero que nada, el hecho de que la profesión realmente no es tan valorada. Creo que ahorita digamos que ya nos respetan un poquitito más, pero en general la gente no valora nuestra profesión, no valora nuestro tiempo. Esa es una. Y la otra, pues es lo que te comentaba ahorita: a veces te topas gente que tiene mucho talento, diseñadores buenos que yo admiro y respeto, que no tienen trabajo y están haciendo otra cosa. ¿Por qué? Pues porque a lo mejor no tienen contactos o no saben relacionarse.

**[01:23:45] Entrevistador:** Ok, la pregunta va orientada hacia qué crees que afecta las oportunidades de empleo del diseño gráfico en Juárez. Me mencionabas sobre las personas que a lo mejor no tienen contactos. ¿Crees que estas personas que no tienen contactos o relaciones están afectando las oportunidades de empleo en Juárez?

**[01:24:31] Entrevistada:** Pues más bien son las personas que se ven afectadas.

**[01:24:36] Entrevistador:** ¿Y qué factores o qué cosas crees que están afectando las condiciones de trabajo en Juárez?

**[01:24:44] Entrevistada:** ¿Me das un minutito nada más?

**[01:24:45] Entrevistador:** Sí, adelante.

*(Pausa en la grabación)*

**[01:25:15] Entrevistador:** Perdón, sí, no hay problema. Te preguntaba así de forma resumida, ¿qué cosas o aspectos crees que afectan el campo laboral del diseño gráfico en Juárez? O sea, ¿qué cosas hacen que haya menos o peor trabajo para los diseñadores?

**[01:25:41] Entrevistada:** Híjole, bueno. Una de las cosas que tenemos en contra los diseñadores gráficos es que hay mucha gente allá afuera creyéndose diseñador cuando no lo es. Yo no tengo nada en contra de la gente, no quiero hacer una crítica en cuanto a eso porque cada quien busca cómo ganarse la vida, ¿verdad? Pero claro que es un aspecto que nos afecta. Nos vemos perjudicados por gente que no fue a la escuela y que solo por haber aprendido el programa va por la vida queriendo ejercer como diseñador. Y como son personas que abaratan el trabajo y cobran menos, nos perjudica a nosotros que sí estudiamos y tenemos bases, porque quieren que cobremos lo mismo que cobran personas que nomás con un tutorial de YouTube aprenden el programa.

**[01:26:45] Entrevistador:** Okay, entonces estas personas que no están licenciadas hacen que bajen los salarios para los egresados. Muy bien. ¿Y dónde crees que es mejor y peor trabajar como diseñador gráfico aquí en la ciudad? A lo mejor en un ramo o tipo de industria. A un recién egresado, ¿qué lugar le recomendarías y cuál no le recomendarías para trabajar?

**[01:27:55] Entrevistada:** Bueno, en base a mi experiencia porque yo también ya lo hice: la imprenta no la recomiendo tanto. Para empezar, tienden a reproducir muchas cosas de internet, a no hacer un trabajo legítimo. Obviamente desde la carrera te dicen que no andes copiando trabajos o esa clase de cosas. Y pedirle a un estudiante que acaba de salir, que a lo mejor está batallando y no tiene la misma experiencia o el mismo nivel que los demás allá afuera, que se gane la vida así... [no es lo ideal].

**[01:28:44] Entrevistador:** ¿Y algún lugar que sí le recomendarías, o que le dirías "ese es un buen lugar para trabajar"?

**[01:28:57] Entrevistada:** Pues sí hay buenas empresas. Supongo que eso es muy variable, pero por lo que he visto —aunque no me ha tocado la experiencia— conozco a dos que tres que han logrado colocarse en la industria maquiladora. Por ejemplo, por lo que comentábamos de las prestaciones y todo eso, la maquiladora [es buena opción].

**[01:29:32] Entrevistador:** Ok, entonces crees que la maquiladora es un buen sitio para trabajar porque tiene buenas prestaciones.

**[01:29:44] Entrevistada:** Sí.

**[01:29:47] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y crees que es necesario estudiar una licenciatura para realizar diseño gráfico?

**[01:29:58] Entrevistada:** Si me preguntas a mí... conozco dos "chicharitos", tal vez, que no han estudiado precisamente la licenciatura, pero tienen bases. Por ejemplo, conozco a uno que

es arquitecto y he visto cosas que ha hecho como diseñador, y aunque no es eso, son cosas muy chidas y muy agradables. Conozco a otros en el área de publicidad o mercadotecnia que no son diseñadores pero tienen ciertas nociones y bases, y he visto cosas chidas. No quiere decir que puedan suplir a un diseñador, pero hacen algo chido. Sin embargo, en general yo sí creo que para ser diseñador hay que estudiar. Yo sí la considero súper importante. El que ande allá afuera diseñando sin eso, pues es muy probable que su diseño no esté bien.

**[01:31:09] Entrevistador:** ¿Y qué crees que pasará con el trabajo del diseño gráfico en los próximos años? ¿Crees que vaya a ser mejor, peor y por qué? ¿Qué es lo que ves para el futuro del empleo del diseño?

**[01:31:29] Entrevistada:** Fíjate que no tengo una opinión muy formada, pero de como estábamos antes a como estamos ahorita, puedo decir que es una profesión que ha logrado escalar un poquito. Si ahorita no hay tanto respeto para el diseñador, hace 10 años había menos; es más, en la UACH ni siquiera había diseño gráfico en su currícula. Debido a que la gente está viendo las necesidades en esas áreas, y ahora con el movimiento de las redes sociales, sí ha crecido la necesidad por un diseñador gráfico. Entonces espero y pienso que sí va a haber un poco más de crecimiento a futuro. Pero hablando en general de la situación económica del país y todo, no sé qué decirte, porque ya sabes que es complicado.

**[01:33:09] Entrevistador:** Sí, es complicado, sobre todo por la situación actual. Muy bien, ¿y qué crees que requieran más los diseñadores gráficos: más oportunidades de trabajo o mejores oportunidades de trabajo? ¿En qué sentido podrían ser mejores?

**[01:33:43] Entrevistada:** Mejores. Simplemente los salarios. Si los comparas con los de otras profesiones, claro que también hay desigualdad, pero hay otras que son mucho mejor pagadas. Y también las prestaciones, porque muchas empresas no te ofrecen.

**[01:34:04] Entrevistador:** ¿Y qué soluciones piensas que serían necesarias? ¿Crees que se trata de una solución personal o de varias personas?

**[01:34:22] Entrevistada:** ¿Sabes qué es lo que pasa? En otros lados hay empresas muy grandes de diseño, y aquí como que hay agencias pequeñas. Ahorita mencionamos lo de la maquiladora, que todas tienen departamento de diseño, pero no todas las empresas tienen uno. Entonces muchos lugares andan subcontratando servicios a agencias que hacen muy buen trabajo. Pero debido a que esas agencias pagan muchos impuestos y toda esa clase de cosas, no les da la oportunidad de dar mejores salarios y prestaciones a sus empleados.

**[01:35:25] Entrevistador:** ¿Entonces quién creerías que sea el responsable para generar esta solución y tener mejores oportunidades de trabajo?

**[01:35:40] Entrevistada:** Pues a lo mejor, y me estoy metiendo en rollos de los que la verdad no tengo conocimiento, pero a lo mejor si a los emprendedores se les cobraran menos impuestos... porque la verdad los impuestos son un monstruo. Si se cobrara menos, podríamos tener mejores prestaciones y salarios. O sea, los que tienen agencias y contratan a diseñadores,

si se les cobraran menos impuestos, podrían dar mejores condiciones de trabajo a sus empleados.

**[01:36:47] Entrevistador:** Okay, o sea que hubiera menos impuestos para las empresas para crear mejores ofertas de trabajo. Entonces sería algo recaudatorio por parte de las autoridades y, en segundo lugar, de las empresas.

**[01:37:09] Entrevistada:** Sí, pero te digo, eso es lo que yo veo y a lo mejor hay mil cosas que no estoy viendo y que no sé. Pero eso es lo que creo.

**[01:37:18] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y participarías de alguna forma en este tipo de solución? ¿Te gustaría que existiera o participar para que haya mejores [condiciones]?

**[01:37:48] Entrevistada:** Sí, porque a lo mejor si pagas menos [impuestos] tienes más oportunidad de emplear a alguien.

**[01:37:54] Entrevistador:** ¿Y esta solución a quiénes crees que beneficia y a quiénes perjudicaría, y por qué?

**[01:38:02] Entrevistada:** Pues obviamente si las empresas empiezan a pagar menos dinero, tiene que haber algún efecto secundario. Aunque no estamos muy seguros de que se le dé muy buen uso a nuestros impuestos, pero ese ya es otro tema. Ahí se vería la repercusión en la obra pública, a lo mejor. Y creo que tanto empleados como emprendedores o empresarios se verían beneficiados; ¿a quién no le gustaría pagar menos impuestos?

**[01:38:48] Entrevistador:** Entonces se verían beneficiados los empresarios y los diseñadores, y se vería afectada la recaudación de impuestos. ¿Lo ves como un efecto en cadena: si pagan menos impuestos, van a tener mejores salarios sus empleados de diseño?

**[01:39:04] Entrevistada:** El hecho de que pagaran menos impuestos sería para que brindaran mejores oportunidades de trabajo, mejor salario y mejores posiciones. Obviamente yo esto lo estoy viendo en cadena y lo estoy pintando como el mundo color de rosa, que sabes que realmente no es así, pero eso es lo que yo creo que podría ayudar a mejorar.

**[01:39:41] Entrevistador:** Sí, a fin de cuentas es muy válido, me estás comentando la solución que precisamente tú visualizarías a la situación. ¿Y sabes de más personas que piensan similarmente a ti sobre todo esto que hemos estado hablando de los problemas de la profesión? ¿Con quiénes has coincidido en ideas?

**[01:40:15] Entrevistada:** En general, en mi círculo de amigos.

**[01:40:20] Entrevistador:** ¿Estos amigos están involucrados con el diseño o son de otras profesiones?

**[01:40:26] Entrevistada:** Una de mis mejores amigas también es diseñadora y ella sí está ahorita trabajando para una empresa. Y pues bueno, ella tiene un panorama muy distinto,

¿verdad? Pero básicamente, en cuanto a soluciones, y cuando nos vemos y hablamos de salarios y todo eso, pues sí tenemos una percepción muy similar.

**[01:40:55] Entrevistador:** ¿En qué percepción es en lo que coinciden? ¿Qué opinan sobre los salarios?

**[01:41:02] Entrevistada:** Pues que son bajos.

**[01:41:05] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cómo te has enterado de esas opiniones, por las pláticas que tienen así en común o...?

**[01:41:15] Entrevistada:** Sí, porque bueno, yo no sé de otros amigos que no sean los míos, pero en general en mi grupo de amigos sí llegamos a comentar sobre estos temas, sobre qué tan pobres somos.

**[01:41:36] Entrevistador:** Entonces, ¿crees que los salarios bajos son un problema recurrente en los diseñadores gráficos?

**[01:41:44] Entrevistada:** Sí.

**[01:41:46] Entrevistador:** Okay, muy bien. Y por último, te preguntaría si estarías dispuesta a capacitarte en algún tema laboral y, si sí, ¿cuáles son algunos temas respecto a la profesión del diseño gráfico que crees importantes para capacitarte?

**[01:42:10] Entrevistada:** Sí estoy dispuesta a capacitarme. De hecho, siempre me interesan esa clase de cosas. Recientemente, en base a las actividades que he tenido y al crecimiento, por así decirlo, me han nacido otras necesidades. Por ejemplo, te digo que ahorita que el mundo es de las redes sociales, a lo mejor tomar algo más específico en eso; creo que me falta aprender de lo que es *WhatsApp Business* o *Google Ads*, cosas más enfocadas en marketing. Necesito capacitarme más.

**[01:42:58] Entrevistador:** ¿De algún otro tema relacionado a lo laboral que te gustaría aprender o saber? En general, todo lo que tenga que ver con tu actividad como empleada, como diseñadora o como emprendedora. Prácticamente, ¿qué tema te gustaría abordar que pueda impactar tu trayectoria laboral?

**[01:43:28] Entrevistada:** Bueno, justamente porque hago mi propio manejo de redes, a lo mejor una manera de publicitarme yo misma por otros medios. También creo que me hace falta en cuestión administrativa, y no hablando de contabilidad, sino de administración: saber cómo distribuir o cómo hacer una mejor inversión de mi tiempo y mi dinero.

**[01:44:05] Entrevistador:** Muy bien. Y ahora sí, ya la última pregunta es si estarías dispuesta a participar en algún proyecto a futuro para mejorar este tipo de condiciones laborales.

**[01:44:20] Entrevistada:** (Sí...)

**[01:44:23] Entrevistador:** Pues bueno, prácticamente aquí se termina la entrevista. Te agradezco mucho por tu tiempo y por compartirme todas estas ideas que en realidad son muy valiosas para la investigación. Te comento que en aproximadamente dos meses se va a concluir esta fase de entrevistas, y en ese momento es cuando ya se va a empezar a producir un diseño de propuesta para ver en qué se puede mejorar la cuestión del empleo para los diseñadores. En ese momento se te contactaría de nuevo para facilitarte el producto de esta investigación por medios digitales, y confirmarte que tu participación contribuyó a este proyecto. Te agradezco mucho por el tiempo. Voy a dejar de grabar la sesión, ¿te parece?

**[01:45:34] Entrevistada:** Sí.

**[01:45:34] Entrevistador:** Muy bien. Y listo, terminado.

*(Fin de la grabación)*

## 2.4 Registro y Transcripción (E.L.R.S.)

### Ficha de Identificación

- **Sujeto:** E.L.R.S.
- **Año de egreso:** 2015 (Aprox. 5 años de experiencia profesional al momento de la entrevista).
- **Modalidad de trabajo principal:** Empleada de planta en Agencia de Publicidad (Agencia B) con actividad constante complementaria como *freelancer*.

### Resumen Analítico Preliminar

La trayectoria de la entrevistada revela una precariedad multifactorial fuertemente atravesada por una perspectiva de género y determinantes de seguridad pública; factores que, sumados a la insuficiencia salarial, le impiden alcanzar hitos de independencia habitacional y desarrollo personal en Ciudad Juárez. Destaca la necesidad de mantener un esquema de autoexplotación laborando doble jornada (agencia y *freelance*) como única vía para nivelar sus ingresos frente a profesiones estandarizadas, ilustrando la devaluación económica estructural del gremio.

A nivel de mercado, la entrevistada exhibe un alto nivel de empatía hacia los empleadores de pequeñas agencias (Pymes), justificando la falta de prestaciones formales debido a las cargas fiscales, y reconociendo a la industria maquiladora como el único espacio que garantiza derechos laborales, aunque a costa del estancamiento creativo ("maquilar"). Adicionalmente, señala una profunda crisis de desactualización en los currículos universitarios respecto a tecnologías digitales, administración financiera y cotización de servicios. Esto fomenta una cultura gremial hermética y competitiva donde el tabú de discutir honorarios perpetúa el abaratamiento de la profesión ante los clientes, reafirmando la urgencia de establecer parámetros gremiales y educativos sólidos.

### Transcripción de entrevista

**[00:00:01] Entrevistador:** Y comienzo a grabar. Bueno, como ya sabes, mi nombre es Gabriel Álvarez y, como te comenté, esta entrevista es parte del proceso de investigación que estoy llevando a cabo como parte de mi proyecto de titulación de la maestría en Trabajo Social. La razón por la que te elegí como participante es precisamente porque estudiaste la Licenciatura en Diseño Gráfico. Estoy investigando un poco acerca de las condiciones del mercado laboral para los diseñadores aquí en Juárez y también me interesa saber cuáles han sido las experiencias laborales de varios diseñadores de diferentes generaciones.

Pero antes de comenzar con la entrevista, es parte del protocolo hablarte del consentimiento informado, que es esa parte en la que accedes a proporcionar información para este estudio social. Te voy a leer la carta; es un poco largo, pero al final te pediría si aceptas estas condiciones y luego ya comenzamos con la entrevista y te platico de las preguntas que abordaríamos. ¿Sale? Muy bien, te leo entonces la carta de consentimiento informado:

"Se le invita a participar en el proyecto de investigación Diagnóstico social para el diseño de un proyecto de intervención para disminuir la precarización laboral en Ciudad Juárez de los profesionistas del diseño gráfico egresados de la UACJ, que tiene como objetivo conocer las condiciones laborales a las que se enfrentan los diseñadores gráficos egresados de esta institución en su ejercicio profesional en Ciudad Juárez, a fin de servir como diagnóstico social para la fundamentación de una intervención social sobre este grupo. Este proyecto busca conocer las opiniones y experiencias de trabajo de los diseñadores para detectar los retos a los que se enfrentan en la profesión y proponer ideas que ayuden a mejorar su situación de trabajo.

Los riesgos que pueden derivar de los procedimientos de este estudio son mínimos y son aquellos asociados a la exposición de datos personales simples o información revelada en la entrevista. Sin embargo, se contará con la prioridad de limitar el acceso a la información de su entrevista exclusivamente al equipo de investigación y de resguardar tanto la información transcrita como la grabación de su entrevista bajo contraseña de acceso único para el equipo.

Entonces, con esta información, se declara que se me ha explicado que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio en el momento que lo desee sin ningún tipo de represalia o sanción desde ningún individuo o institución. Se me ha garantizado que mi información personal, registros de respuesta y contenidos de mi participación no serán usados fuera del marco de esta investigación o bajo motivos ajenos a ella; que mi imagen queda estrictamente limitada al uso interno de la investigación y que cuando se requiera divulgar información permitida sobre mi participación, primará mi confidencialidad y privacidad al hacer uso de un seudónimo, siglas u otra codificación referencial para evitar el uso de mi nombre".

Y bueno, si aceptas estas condiciones, te pediría que me dijeras tu nombre completo agregando la frase de que estás de acuerdo con estas condiciones. Muy bien.

**[00:04:10] Entrevistada:** Mi nombre es [Nombre de la entrevistada] y acepto estas condiciones.

**[00:04:16] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. Y bueno, terminada esta formalidad, ahora sí te platico un poquito lo que abordaríamos en la entrevista. Está dividida por secciones; las primeras son básicas para conocerte un poquito, cuál es tu realidad dentro del hogar y a lo mejor cuál es tu administración económica personal. Hablaremos sobre la trayectoria escolar, preguntas personales y tu dinámica familiar. Después, en las secciones principales, hablaríamos de la trayectoria laboral y del mercado laboral, qué es lo que piensas tú acerca del mercado laboral aquí en Juárez. Por último, hablaríamos de tus opiniones acerca de las problemáticas que podamos abordar.

Sería un máximo de dos horas, pero depende muchísimo de la claridad de tus respuestas y de la forma en que yo te haga las preguntas, que sean claras. En situaciones anteriores con otros entrevistados nos hemos pasado del tiempo, pero porque precisamente se nos va muy rápido. Si tú recuerdas algún dato sobre alguna pregunta que creas relevante, me puedes interrumpir. Puedes tomar la palabra si estoy pasando a otra pregunta, o si hay una pregunta que no

quisieras contestar, estás en toda libertad de decirme que preferirías no contestar y no hay ningún problema. ¿Sale? ¿Tienes una pregunta antes de comenzar?

**[00:06:19] Entrevistada:** No, de verdad no.

**[00:06:20] Entrevistador:** Ok, muy bien. En primer lugar, la primera pregunta de filtro: ¿eres egresada de la Licenciatura en Diseño Gráfico en la UACJ?

**[00:06:35] Entrevistada:** Sí.

**[00:06:37] Entrevistador:** ¿En qué fecha egresaste de la licenciatura?

**[00:06:42] Entrevistada:** Si no mal recuerdo, según yo es 2017. Aquí nomás que, prácticamente, la graduación y todo fue como en junio o julio, y el título lo obtuve creo que pasaron unos seis meses después.

**[00:07:17] Entrevistador:** Ah, ok, pero cuando tú cerraste así como todas las clases, ¿sería el 2017 o el 16?

**[00:07:25] Entrevistada:** Déjame te confirmo aquí. Es que una cosa es que sales de clase, luego todavía es la graduación, la ceremonia, y luego tarda unos meses en que te llegue el título. Es casi todo un año que se te va haciendo tráfico de trámites. Mira mi fecha de graduación... ah, no te creo. Tienes razón. Es 2016. Pero prácticamente en 2015 terminé mis últimas clases.

**[00:08:52] Entrevistador:** Ah, ok, ¿entonces terminaste todos los créditos en el 2015 o en el 16?

**[00:08:54] Entrevistada:** Sí, en el 15. Porque aquí tengo cuando entregas el proyecto de titulación y tengo 2015. De hecho, tengo hasta una fotografía con mis compañeros y así. Entonces fue 2015 cuando presenté el proyecto de titulación. Ese fue el último mes, aprobé, y ya todo lo que fue 2016 fue cuando hice la ceremonia y todos esos trámites.

**[00:09:36] Entrevistador:** Ah, ok. Bueno, lo dejamos entonces en el 2015 que terminaste todos los créditos, ¿verdad? ¿Te graduaste entonces en el tiempo establecido por la licenciatura, que son 4 años y medio?

**[00:09:50] Entrevistada:** Ajá, 4 años y medio.

**[00:09:52] Entrevistador:** ¿Y cómo fue tu experiencia, de forma breve, en la licenciatura? ¿Crees que fue un proceso fácil o difícil y por qué lo creerías así?

**[00:10:07] Entrevistada:** No puedo decir que fácil, la verdad; o sea, sí tuvo sus implicaciones. La verdad, en especial los primeros semestres, que es llegar sin ningún conocimiento de diseño, solo sabes que te gusta. Entrás y te dan como que un paquete que viene con seis o siete materias, si no mal recuerdo. Y tú piensas cuando entrás: "no, pues todos

los semestres los tengo que llevar así". Nadie te dice. Me pasaba mucho que, pues yo en cuanto terminé la prepa entré a la carrera. Entonces nadie te dice, hasta ya conforme va pasando el tiempo que conoces a otras personas: "no, pues es que yo nomás agarré cuatro o cinco materias para no estar tan cargado". Entonces ahí es cuando te das cuenta que te la estabas complicando. Los primeros semestres no, pero al menos para mí personalmente, lo que fue el segundo semestre en especial fue el más pesado. Ya después como que no se me hizo tan difícil.

**[00:11:42] Entrevistador:** Muy bien. ¿Crees que fue difícil ese segundo semestre por este proceso de adaptación, o por la carga de las clases y el paquete que tomaste?

**[00:11:55] Entrevistada:** Yo creo que entre el proceso de adaptarme y la carga de materias, fue como una suma de las dos cosas. O sea, vas sin conocimiento alguno y luego todavía súmale que tienes demasiadas materias. Entonces, como que no había una orientación, creo que fue eso lo que se me hizo difícil.

**[00:12:21] Entrevistador:** Muy bien. Si me ves así un poquito distraído, sí te estoy oyendo, eh, nada más que estoy tomando notas. ¿Qué opinas de las clases que recibiste, sobre los contenidos y los profesores? ¿Cómo lo consideraste? ¿Crees que hubo variación entre los primeros semestres y los últimos? ¿Crees que es una educación de calidad, que son profesores experimentados, o cómo consideras los contenidos y los docentes?

**[00:13:03] Entrevistada:** Desde que entré sí podía ver la calidad de profesores. Me acuerdo de la primera clase en especial, inclusive la manera en cómo te explican; sí se notaba la calidad y también la exigencia que los profes te daban. Si hacías algún mal proyecto, al menos en mi experiencia y con los profesores que tuve, me regresaban los trabajos. Ahí me di cuenta de si en verdad es lo que quieres, si quieres esta carrera o no. Pasaba mucho entre comentarios con mis compañeros, notaba que para algunos no era lo de ellos, y ya en el tercer semestre ya no los veía. Entonces yo sí noté calidad desde que entré. Sí se notaba también qué profesores tenían más experiencia y cuáles no, pero en sí, de eso no me puedo quejar. Y conforme a cómo ellos organizaban las clases... no sé si a eso te refieres.

**[00:14:39] Entrevistador:** Sí, prácticamente a lo que recuerdes sobre los contenidos de clases y los docentes, lo que quieras compartirme.

**[00:14:49] Entrevistada:** De los contenidos y de los docentes, la verdad yo al menos no tengo ninguna queja. De hecho, todo puede ser positivo porque yo me acuerdo que muchos profes sí sembraron esa semilla en mí. Por los libros que me recomendaban, la base, el fundamento. A comparación de otros compañeros a los que eso los ahuyentó, a mí me empujó. Fue difícil porque no tenía nada de conocimiento, en especial en las primeras clases que son más manuales, no tan digitales. Yo no tenía nada de experiencia haciendo maquetas o cosas así, entonces sí me di de topes. Pero la verdad no es culpa de los profesores; al contrario, me exigían más calidad y por lo tanto yo misma me empujaba a darla. La verdad sí tuve buenos profesores en lo que cabe.

**[00:16:09] Entrevistador:** Muy bien. ¿Tu nivel máximo de estudios es licenciatura o tienes algún otro estudio adicional?

**[00:16:18] Entrevistada:** Licenciatura.

**[00:16:19] Entrevistador:** Ah, muy bien. Bueno, con esto concluimos el primer apartado de trayectoria escolar y ahora pasamos a algunas preguntas de índole personal. En primer lugar, me gustaría preguntarte de forma muy breve: ¿cuáles son algunos de tus gustos o pasatiempos?

**[00:16:42] Entrevistada:** Creo que lo que más hago es cocinar y el ejercicio. Tengo un pasatiempo que es de *spinning*, hago mucha bicicleta, y también caminar; no tanto correr, sino caminata. Eso es lo que más hago en actividad física, que no tiene nada que ver con mi carrera. Me encanta cocinar y en especial descubrí un tipo de cocina más orgánica, entonces es lo que más hago ahorita. Ya más pegado a mi carrera, pues podría ser la fotografía o el dibujo también. Y la lectura; siento que puedo leer tanto algo relacionado a la carrera como una novela, que es totalmente diferente. También tengo el pasatiempo de leer blogs, blogs escritos; sigo a muchos ilustradores y fotógrafos, y los sigo no nada más en redes sociales, sino en las plataformas que ellos tienen. Eso es lo que normalmente hago en mis ratos libres.

**[00:18:38] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. ¿Y dónde y con quién vives? O sea, ¿por qué zona vives, con quiénes compartes tu domicilio, desde hace cuánto tiempo vives ahí? A lo mejor hablarme un poquito para situarme en tu forma de vida.

**[00:19:01] Entrevistada:** Vivo actualmente con mis papás, mi mamá, mi papá y mi hermana. La colonia se llama [Nombre de colonia] y queda muy cerca de IADA. Es una colonia que queda adentro de los institutos, entre ICB e IADA. Y pues sí, somos nosotros cuatro en esta casa.

**[00:19:41] Entrevistador:** Muy bien. ¿Desde hace cuánto tiempo viven ahí?

**[00:19:48] Entrevistada:** Yo tenía unos 11 años más o menos. La verdad no recuerdo muy bien, no te podría decir exactamente el año, pero estaba como en quinto de primaria, yo creo. Ya hace más de 12 años.

**[00:20:09] Entrevistador:** Entonces sí creciste ahí en esa casa. Muy bien. ¿Y es un lugar rentado, o es un lugar propio, o es prestado?

**[00:20:22] Entrevistada:** Es lugar propio. El terreno es de mis papás y ya poco a poco hemos construido aquí nuestra casa.

**[00:20:32] Entrevistador:** Bien, ¿y cómo crees que es el barrio o la colonia donde vives? ¿Te gusta vivir ahí? ¿Qué es lo que más te gusta de esa zona o de ese lugar?

**[00:20:44] Entrevistada:** Me gusta que está céntrica, pero no tanto. Se podría decir que es una colonia nueva dentro de muchas colonias ya viejas, porque si te vas un poquito más al

norte ya está el centro. Pero en sí esta colonia es nueva porque antes eran terrenos que por mucho tiempo el dueño no quiso vender. Me gusta eso de que está céntrico, pero al mismo tiempo no. Y me gusta el ambiente, o sea, los vecinos tienden a ser muy parecidos a nosotros. ¿Qué más te puedo decir de aquí? Pues es muy callado, la verdad. En fines de semana está calladísimo porque en la uni no hay tantas clases, entonces de plano no hay un alma. Se puede decir que es mucho de estudiantes; de hecho, muchas de las casas que se hicieron aquí ahora están adaptadas para estudiantes. El piso de arriba lo vive un estudiante y el piso de abajo otro. Es una zona que podría decirse universitaria.

**[00:22:21] Entrevistador:** Entonces digamos que está en una zona accesible, pero también tiene su privacidad, su tranquilidad, ¿no?

**[00:22:29] Entrevistada:** Sí.

**[00:22:31] Entrevistador:** Ok. Bueno, ya pasando un poquito a otra pregunta: ¿qué opinas acerca de la vida como adulto independiente? ¿Qué ventajas o desventajas crees que tiene, por ejemplo, vivir ya como adulto solo?

**[00:22:49] Entrevistada:** Creo que eso depende mucho, mucho, y es algo que yo ya lo había pensado y después lo comenté con amigas: depende mucho de tu género. O al menos aquí afuera, la sociedad. Porque muchas veces yo he pensado en salirme de la casa de mis padres, pero por ser Ciudad Juárez, por ser mujer, en el nivel socioeconómico en el que estoy, me limita. Y no por la falta de dinero, sino por toda la delincuencia que existe. Entonces, para yo poder salir de mi casa y vivir bien, se podría decir, sí tendría que ganar no sé, el doble o el triple para poder vivir en una casa decente o incluso rentar. En Juárez sí se me complica. Lo he pensado en otras ciudades y me han ofrecido [trabajo] en otras ciudades. Antes de la pandemia yo ya estaba viendo esto de irme a Chihuahua capital o a Querétaro, que es donde más tengo conocidos, porque allí aparte de que mi carrera es mejor pagada, puedo solventar mejor mis gastos viviendo bien; que es lo que creo que todos andamos buscando, ¿no? Calidad de vida. Entonces, pues no sé si responde mucho a tu pregunta, pero creo que sí es un punto importante decirlo, porque al menos en la carrera de Diseño Gráfico, si te quieres ir a vivir solo, y más si eres mujer, está un poco complicado. No creo que sea imposible tener una buena calidad de vida, pero sí está difícil. Yo, por ejemplo, dentro de lo que gano, simplemente ayudo aquí en la casa pagando recibos, pago mi carro o si le pasa algo a la casa, también pago lo mío. Está difícil salir de la casa a la calidad de vida a la que estoy acostumbrada; hójole, ahí sí es más complicado.

**[00:26:21] Entrevistador:** Entonces, ¿creerías que por este factor de la inseguridad en la ciudad es más complicado o más costoso para las mujeres tener una vida independiente?

**[00:26:35] Entrevistada:** Sí, las dos cosas. Porque hay veces que digo: "bueno, ya encontré alguna casa o departamento en renta en una zona bien", pero el ser mujer sola ahí... siempre la piensas como dos o tres veces. Y es porque normalmente uno busca una compañera o compañero; tengo amigas que también tienen *roomies* hombres. Pero sí la piensas dos, tres veces, al menos aquí en mi experiencia; no te voy a echar mentiras, la pienso por la delincuencia.

**[00:27:34] Entrevistador:** Sí, es totalmente comprensible y muchas gracias por compartírmelo. Me comentas entonces que en tu casa viven tu mamá, tu papá, tu hermana y tú, ¿verdad? ¿Y quién se consideraría el proveedor económico del hogar? Igual, sin inmiscuirme en cantidades, pero que me platiques un poquito cómo está la distribución económica. ¿Cómo se divide la cuestión económica del hogar?

**[00:28:19] Entrevistada:** Creo que para empezar soy demasiado afortunada, porque a mí nunca mis papás me han dicho de que "oye, ayúdame en esto, me tienes que ayudar". Conforme fui creciendo, algo que siempre vi de mis papás, o que sembraron en mí, es que ellos tienen su propio negocio. Yo crecí con eso. Mis papás son contadores y trabajaban en la industria de la maquila, y ellos decidieron deslindarse de la maquila y poner su propio despacho de contabilidad. Tenían su despacho sobre el Ejército [Nacional] y les empezó a ir muy bien, creciendo poco a poco. En la actualidad ya solamente prestan sus servicios como consultores contables y fiscales. Es algo que yo he aprendido. Por lo tanto, nunca me han dicho "tú tienes que pagar esto". Entonces mi hermana —que ya se graduó de contabilidad también— y yo, siempre viendo qué es lo que necesita la casa, apoyamos. Mis papás se encargan mucho de los recibos y de todo eso. Ellos hicieron una adición a la casa para tener su estudio; aquí vienen los clientes y ellos dan asesoramiento. Así que mis papás son *freelancers*.

Nosotras, por ejemplo, vimos que la pintura de la casa se estaba cayendo y le dijimos a mi mamá: "oye, pues la fachada...". Mi mamá dijo que iba a salir como en 10,000 pesos, entonces ya mi hermana y yo solventamos esos gastos de mantenimiento, no tanto los gastos mensuales. O a veces mis papás llegan a comentar de que "uy, salió un chorro de luz", y ahí mi hermana y yo ayudamos. Por ejemplo, mi hermana ahorita está trabajando en maquila y ella ayuda a solventar la comida porque le dan bonos. Algo que también nos han enseñado mis papás es la cultura de ahorrar; nos dicen "no nos ayuden, mejor ese dinero inviertánlo en ustedes". Y así nos manejamos. Yo normalmente lo invierto en cursos online, en cursos de fotografía, cosas para mi desarrollo. Mi hermana ahorita se está solventando la maestría. Sí hemos platicado mi hermana y yo que en algún momento queremos ayudar más a mis papás. Pero quien mayor ayuda a la casa es mi papá y mi mamá, que están asociados. A veces le va mejor a uno o a otro, pero de ahí sale.

**[00:34:37] Entrevistador:** Muy bien, entonces prácticamente sus padres, como socios, aportan a las cuestiones básicas, los servicios y el hogar que es propio; y ustedes realizan aportes cuando lo consideran necesario para el mantenimiento o los alimentos, ¿no?

**[00:35:02] Entrevistada:** Sí, gasolina y lo de los carros también.

**[00:35:09] Entrevistador:** ¿Y cuáles detectas que son tus responsabilidades domésticas dentro de la dinámica del cuidado del hogar? ¿Qué es lo que haces normalmente tú y qué hacen otras personas? ¿O cómo es el arreglo familiar para cuidar del hogar?

**[00:35:32] Entrevistada:** Ahí sí, este... yo normalmente en la casa soy la que lava los trastes. Me encanta lavar los trastes.

**[00:35:40] Entrevistador:** Muy bien.

**[00:35:42] Entrevistada:** Pero, por ejemplo, tengo meses que nomás llego a la casa a dormir. O sea, tengo mucho trabajo —luego puedo platicar de eso— pero salgo del trabajo, después tengo juntas, tengo reuniones y se me va todo el día y no llego a la casa. A mi mamá también le pasa lo mismo. O sea, hay meses que en verdad nadie está en la casa. Ahorita estamos por pandemia, pero a veces ni mi mamá [está]. Entonces, como normalmente ellos son los que tienen el estudio aquí, contratamos a alguien en especial para ayudar a limpiar el estudio y ya, obviamente le pagamos. Y, por ejemplo, mi abuelita ya es mayor, entonces mi mamá es la que se encarga de contratar a esta señora para que limpie allá con mi abuelita. A veces mi hermana y yo decimos: "no, este mes lo pagamos nosotras a la señora, va por nuestra cuenta". Así, dependiendo mucho de la carga de trabajo.

Pero normalmente, ahorita que estamos en la casa, ya saben que yo soy la de los trastes y nada más. En la noche lavo los trastes y limpio mi propio cuarto y mi baño. Eso desde muy chicas, todos en la casa limpiamos nuestras cosas. A lo único que no le entramos ni mi hermana ni yo es a lavar la ropa, mi mamá nos tiene prohibidísimo tocar la lavadora. Pero sí, todos aportamos algo. Por ejemplo, a mi hermana le gusta mucho barrer y trapear. Entonces todos tenemos nuestros deberes.

**[00:37:58] Entrevistador:** Como roles, ¿no? Cada quien tiene lo que le gusta hacer para ayudar al orden y a la limpieza.

**[00:38:02] Entrevistada:** Sí. A mi [papá] le gusta mucho lavar los trastes, entonces a veces me ve lavándolos y él me ayuda a secarlos. También aprovechamos mucho eso para hacer cosas entre nosotros. Yo lo veo a través de otros casos, que hay esta cultura de que la mamá hace todo; acá casi no. A mi mamá le gusta hacer casi todo, pero la verdad todos aportamos algo. En estos tiempos eso ya no vale.

**[00:38:52] Entrevistador:** Muy bien. ¿Te consideras de acuerdo con este arreglo familiar? ¿Crees que les funciona?

**[00:39:02] Entrevistada:** Sí, hasta ahorita nos ha funcionado muy bien.

**[00:39:05] Entrevistador:** Okay. Bueno, con esto ya terminamos la sección de la dinámica familiar y ahora sí pasamos a la trayectoria laboral. Otra pregunta filtro sería: ¿has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico?

**[00:39:25] Entrevistada:** Eh... ¿sabes que no entendí eso de pregunta filtro? ¿A qué te refieres?

**[00:39:34] Entrevistador:** Es como, por ejemplo, ¿estudiaste diseño gráfico? Y te pregunto... La pregunta sería si has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico.

**[00:39:49] Entrevistada:** Sí, esa es la respuesta.

**[00:39:51] Entrevistador:** Muy bien. ¿Me puedes platicar —a lo mejor acortándolo lo más posible porque todavía tengo varias preguntas que hacerte— de forma breve algunos trabajos

anteriores? Cosas como: qué es lo que hacías, cuánto tiempo duraste ahí o a lo mejor por qué ya no trabajas ahí.

**[00:40:15] Entrevistada:** ¿Trabajos previos ya trabajando como diseñadora, o te refieres a trabajos en general?

**[00:40:26] Entrevistador:** Podrían ser en general. A lo mejor me puedes platicar cuáles han sido tus tres últimos trabajos: qué es lo que hacías, por cuánto tiempo, por qué ya dejaste de trabajar ahí y cuándo fue más o menos. Para no extendernos tanto, porque la siguiente pregunta sí es acerca del trabajo actual.

**[00:41:01] Entrevistada:** La verdad no he trabajado en muchos lugares. Para ser precisa, el primer trabajo que tuve fue de recepcionista en una agencia de viajes y duré ahí dos años; o sea, mientras estudiaba trabajaba, era un trabajo que se adaptaba a mis horas de la escuela. Y después entré a [Agencia Publicitaria A] ya como diseñadora, pero todavía no tenía el título, yo creo que estaba en el último semestre cuando entré. Y mi actual trabajo, que es en [Agencia publicitaria B], también como diseñadora. Entonces, esos han sido prácticamente mis tres trabajos.

**[00:42:09] Entrevistador:** Muy bien. Entonces, de recepcionista estuviste dos años. ¿Más o menos en qué periodo comenzaste o terminaste? A lo mejor un año, nada más de referencia.

**[00:42:23] Entrevistada:** Justamente los dos últimos años de la carrera. Yo también había trabajado ahí mismo, pero nada más en verano cuando se les juntaba el trabajo; iba un rato y así, no era nada serio. Pero era ahí mismo, y luego ya después me agarraron de medio tiempo con ellos, ahora sí ya más formal.

**[00:42:54] Entrevistador:** Ah, okey, muy bien. ¿Y de ahí de recepcionista pasaste directo a [Agencia A] o cómo fue esa transición? ¿Esperaste un tiempo o cómo fue?

**[00:43:06] Entrevistada:** Prácticamente, cuando yo estaba en el penúltimo semestre ya tenía que empezar a buscar un trabajo que fuera referente a lo que estudié. Ya no de recepcionista. Entonces empecé a ir a entrevistas de trabajo. Me marcaron de [Agencia A] y cuando quedé, hablé en la agencia de viajes y les dije que me habían agarrado. Yo ya había platicado previamente con ellos de que iba a empezar a buscar un trabajo de mi carrera, y ellos lo sabían desde que entré; de hecho, me ayudaban a trabajar y estudiar porque me conocían muy bien los dueños. Entonces en eso no tuve problemas. Fue directo; en cuanto conseguí el trabajo, hablé y me fui.

**[00:44:20] Entrevistador:** En la cuestión del trabajo, me dices que tu trabajo actual es en [Agencia B] como diseñadora. ¿Cuánto tiempo más o menos tienes ahí trabajando?

**[00:44:27] Entrevistada:** En noviembre cumplo 2 años.

**[00:44:35] Entrevistador:** Muy bien, 2 años en noviembre. ¿Y este es tu único trabajo en [Agencia B] actualmente como diseñadora?

**[00:44:56] Entrevistada:** Formalmente sí. Tengo por mi cuenta trabajos *freelance*, pero así formal sí es [Agencia B].

**[00:45:12] Entrevistador:** Muy bien, entonces formal [Agencia B] y *freelance*. ¿Qué tipo de trabajos *freelance* haces, a qué te dedicas principalmente?

**[00:45:23] Entrevistada:** Me pasó que como *freelance* no fue algo que yo buscara como tal, sino que la gente, por voces o recomendaciones, llegaba a mí. Normalmente cuando llegan a mí es porque quieren algo en específico, no quieren algo tan producido. Pasa mucho que en donde trabajo actualmente son empresas muy grandes y por lo tanto los servicios que incluyen ahí en [Agencia B] son de una inversión grande. Entonces las empresas pequeñas dicen "no, es que yo nada más quiero esto, no quiero algo tan producido", entonces es cuando llegan a mí y yo les ofrezco mi servicio.

**[00:46:35] Entrevistador:** Nada más para tenerlo aquí en cuenta, ¿en [Agencia A] cuánto tiempo estuviste laborando?

**[00:46:46] Entrevistada:** Hijole, creo que fueron como 4 años. No sabría decirte exactamente, pero sí, unos 4 años.

**[00:47:02] Entrevistador:** Muy bien, lo dejamos en cuatro. Me dices entonces que entraste a [Agencia A] el último semestre de la licenciatura. ¿Entonces trabajaste antes y después del egreso, verdad?

**[00:47:17] Entrevistada:** Ajá, cuando entré a [Agencia A] estaba en mi último semestre y fue de medio tiempo, no fue tiempo completo. Duré yo creo así como un semestre, unos 6 u 8 meses con medio tiempo. Eso me ayudó porque estaba con todo esto de la graduación y los trámites, entonces se me acoplaba. Y ya después me dieron el tiempo completo.

**[00:47:57] Entrevistador:** Bueno, ahora te preguntaría: ¿crees que tus trabajos actuales, tanto tu actividad formal como tu actividad *freelance*, son suficientes para tu modo de vida o tu economía? ¿Y qué es lo más complicado en estos trabajos? Por complicado me refiero a lo que es lo más pesado de este trabajo o lo que menos te gusta.

**[00:48:38] Entrevistada:** Creo que, en resumen, hay mucho trabajo. Trabajo no falta. El problema es que es mucho trabajo para la cantidad de dinero. Ese es el detalle. Si yo cobro lo justo por la cantidad de trabajo que tengo, la gente no lo compraría, la verdad. Pero si le bajo dos rayitas al precio, ahí es cuando agarran el servicio, pero entonces tú estás dando [un trabajo] que no es equivalente a lo que te están pagando, ¿no? Entonces, ¿qué pasa en especial con los estudios o agencias de diseño? Que trabajas de más por una cantidad menor, y a veces no es por culpa de los jefes o socios que están atrás, sino porque en verdad la gente no te lo compra si no está dos rayas más abajo de lo que es. Entonces siempre hay mucho trabajo, es mucho trabajo todo el tiempo a comparación de lo que te pagan.

Casi cualquier diseñador gráfico, al menos aquí en Juárez, te lo puede decir: es demasiado el trabajo para lo que te dan. Yo para poder solventar y vivir bien, tener mis gastos, tienes que

estar en la agencia, trabajar aparte y todavía los fines de semana hacer otra cosa. Es mucho trabajo para poder estar a un [buen] nivel. A mí me pasa mucho, y es como te das cuenta: mi hermana es 3 años menor que yo. Y yo veo, ella también es "godín", tiene el mismo horario que yo. Ahorita en pandemia me doy cuenta porque ella también está haciendo *home office*. Es lo mismo: de 8 a 5 no nos separamos de la pantalla. Y a ella le pagan el doble, que sería lo justo. A mí se me paga la mitad por el mismo tiempo por esta distintiva. Entonces lo que pasa es que ella cierra su compu, hace sus cosas personales, y yo todavía me quedo porque tengo que hacer trabajo extra para poder nivelar o tener las mismas ganancias que ella. Y a veces digo "no puede ser, o sea, yo le llevo 3 años de ventaja de egresada, ella es 3 años menor y gana el doble que yo, y yo lo que tengo que hacer para nivelarme es [seguir trabajando]". Ahí es cuando te das cuenta. No es que quiera comparar carreras, yo sé que es totalmente diferente [contabilidad y diseño], pero a veces hasta ella me dice: "son las 9 o 10 de la noche y parece que tienes un changarro". Y yo: "pues parece, pero no".

**[00:53:00] Entrevistador:** Muy bien, entonces, ¿crees que ese sería lo más complicado de tu actividad laboral actual, que no es suficiente para solamente trabajar en un solo lugar?

**[00:53:32] Entrevistada:** Sí, esa es la disyuntiva.

**[00:53:32] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y qué prestaciones tienes actualmente en tu trabajo? Además, ¿cuáles prestaciones te parecen las mejores de las que tienes?

**[00:53:48] Entrevistada:** Actualmente tengo las mínimas, que viene siendo Seguro Social y aguinaldo. Prácticamente eso ahorita. Y eso es otra cosa de la que me di cuenta creciendo junto con mis amigas y con mi hermana: veía que en diseño gráfico no existe eso. Por ejemplo, a mi hermana le dan bono de puntualidad y luego todavía le dan fondo de ahorro, que está buenísimo. Ahí es cuando te das cuenta. Yo conviviendo con los jefes y socios de las agencias o estudios de diseño, y también viniendo de padres contadores, veo este "circo", porque mis papás le manejan el Seguro Social a los empleados de sus clientes. Sé que es difícil para alguien que tiene una pequeña empresa darle a sus empleados todas estas prestaciones si no están ganando la millonada, porque todavía tienen que pagar impuestos; es demasiado para una pequeña empresa. Entonces yo los entiendo totalmente, si quieres estar bien en una agencia de diseño gráfico, lo más seguro es que no te van a dar estas prestaciones.

Uno, al menos yo, estuve y estoy consciente de eso. Entonces, cuando me cambié de [Agencia A] a [Agencia B], muchos pensaban o hubo rumores de que pasó algo dramático por lo que me salí. Y la verdad es que no; fue simplemente por las prestaciones, porque de hecho no fue mucho lo que se me subió el sueldo. Aparte, yo quería explorar esta agencia que es más publicitaria y no tan de diseño gráfico puro, quería experimentar eso. Dije: "es una pequeña empresa que me puede dar prestaciones mínimas, pero me las puede dar, y aparte va a ser una rama nueva para mí". Fue cuando tomé la decisión y hablé en [Agencia A] del motivo. Ellos siempre me apoyaron, no tuve problemas; estoy segura de que si ellos tuvieran el dinero, hubieran dado estas prestaciones, pero la realidad es que las pequeñas empresas no te las dan si no trabajas en maquila o siendo enfermera o en otro lado.

**[00:57:59] Entrevistador:** ¿Entonces creerías que la maquila es una de las mejores opciones para los diseñadores?

**[00:58:06] Entrevistada:** Sí. De hecho, tengo dos o tres contactos que trabajan en maquilas siendo diseñadores, y ahí es donde sí les dan prestaciones como a cualquier otro empleado. Pero la verdad es que las vacantes en las maquilas son muy pocas; nada más tienen un diseñador gráfico para dos plantas de maquila. Es otra cosa que he hablado con ellos y me dicen: "es que es demasiado el trabajo, solo soy yo y tengo que hacer diseño para las dos plantas". Por más que solicitan que entre más equipo o más diseñadores a su departamento, no lo ven tan necesario.

**[00:59:11] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cómo describes la experiencia en tu trabajo actual? ¿Qué es lo que más te gusta de este trabajo o del trabajo *freelance*? ¿Cómo ha sido tu experiencia?

**[00:59:30] Entrevistada:** Este trabajo me hizo ver algo que yo no notaba. Yo pensaba que todas las agencias eran iguales y que iba a hacer lo mismo en todas, pero no, son totalmente diferentes. Hablando con otros compañeros que trabajan en otros estudios, me doy cuenta de que sí son muy diferentes. En el ámbito gráfico, al menos aquí en Juárez, se podría decir que se dividen en dos: hay agencias que solo se especifican en ciertas cosas, por ejemplo, hacen más diseño gráfico puro y no tanto *social media* o publicitario. Y hay otros estudios que están muy especificados, por ejemplo, en la animación, que es un panorama totalmente diferente.

Lo que más me gusta del actual es que es más publicitario, y la publicidad está muy pegada a la mercadotecnia. Yo no tenía conocimiento de esto y me di cuenta de que los chavos que entraban ahí como *community manager* o en el departamento de mercadotecnia son muy sociales, hasta su forma de hablar es totalmente diferente a la del diseñador gráfico. Son más movidos en ese aspecto, son más de "vamos a hacer campaña publicitaria y vamos a necesitar una activación". Yo ni siquiera sabía qué era una activación y cómo se relacionaba con lo gráfico. Entonces eso es lo que me gusta mucho de donde trabajo actualmente.

**[01:02:43] Entrevistador:** Muy bien. Y ya me platicaste que lo que más te gusta es que es un equipo diverso y muy dinámico, y que saliste del área que ya conocías. ¿Pero qué es lo que menos te gusta de ese trabajo actual?

**[01:03:05] Entrevistada:** Lo que menos me gusta es que prácticamente este último año no se hace mucho *branding*. Una de las razones por las cuales yo entré es porque el fuerte de ellos siempre han sido las redes sociales, entonces querían a alguien que tuviera conocimientos de creación de logotipo, de la marca y cosas así. Pero últimamente, debido a la situación en la que estamos por la pandemia, no ha surgido mucho trabajo de *branding* y ha sido mucho de redes sociales. No es que no me guste, sí me gusta, pero algo que no me gusta de las redes sociales es que es muy repetitivo. Funciona mucho que sea repetitivo para los usuarios, pero como diseñador es muy tedioso hacer siempre lo mismo: hay campaña de chilaquiles y es todo un mes de puro chilaquiles. Te encasillas mucho.

**[01:04:55] Entrevistador:** Sí, y ya te dejaron de gustar los chilaquiles.

**[01:05:02] Entrevistada:** A lo que nosotros le llamamos entre gráficos es "maquilar". Literal, nada más pones imagen de un chilaquil, texto y mandar. Así es maquilar. Y en redes sociales funciona mucho porque es bombardeo, es una estrategia de publicidad para que cada vez que entres veas un anuncio de chilaquiles por todos lados. Pero para uno como diseñador sí es tedioso.

**[01:05:38] Entrevistador:** Como que se apaga la llama, ¿no?

**[01:05:42] Entrevistada:** Sí, pero esto es debido mucho por la pandemia, prácticamente.

**[01:05:49] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y qué opinas en general de esta empresa o de tu empleador? ¿Cómo lo considerarías o evaluarías?

**[01:06:01] Entrevistada:** Híjole, de mi empleador la verdad no tengo ninguna queja. Desde que yo entré hasta la fecha actual él es muy responsable. No sé si soy afortunada o si solo es conmigo así, no sé, pero yo la verdad nunca he tenido un mal jefe, no he tenido un mal trato. Obviamente, como en cualquier trabajo hay discusiones, pero nada elevado a lo que puedas decir "ay, no lo soporto". La verdad que no.

Algo que sí podría decir es que, cuando entré, me prometieron esto de las prestaciones y se tardó en dármelas. Lo hizo, y él estuvo platicando todo ese tiempo de: "oye, es que surgió esto, surgió aquello". Igual de eso tampoco me puedo quejar porque yo enterada sí estaba, y pues tampoco nadie está ahí a la fuerza. Mi empleador actual la verdad sí es una persona responsable. Siempre está pendiente de nosotros; por ejemplo, si es invierno nos pregunta: "oigan, ¿están bien los minisplits?". Todo ese tipo de detalles que uno se siente bien; es algo que todos los empleadores deberían hacer. Es algo básico que se puede hacer. Entonces no tengo nada negativo, la verdad, al contrario, son cosas positivas.

**[01:08:16] Entrevistador:** Muy bien. Perdón, ¿sí me escuchas? Se trabó un poquito la imagen, pero sí te oigo.

**[01:08:25] Entrevistada:** Sí, sí te escucho bien.

**[01:08:28] Entrevistador:** Sí, se me está congelando un poquito la imagen, pero sí te oigo bien. Bueno, la siguiente pregunta es: ¿cómo ves a este trabajo frente a otros que has tenido? ¿Cuáles han sido las mayores diferencias? Ya me platicaste algunas, como las prestaciones, pero en general, ¿qué otras diferencias encuentras que hacen diferente a este trabajo frente a los anteriores?

**[01:09:08] Entrevistada:** Todos muestran mucha diferencia. Por ejemplo, ser recepcionista [mi primer trabajo] creo que me ayudó mucho para mis trabajos actuales a lidiar con gente, el trato social. Cómo tratar a las personas, cómo hablarles correctamente, todo esto lo fui aprendiendo en la agencia de viajes. Entonces, en mis trabajos [de diseño] esa comunicación nunca faltó. Hay un mundo de diferencia entre estos dos últimos trabajos y el primero, porque aquí sí se necesita mucho conocimiento técnico, conocimiento de los programas, y no es que cualquier persona lo pueda hacer con conocimientos básicos.

Y de mi penúltimo trabajo a este actual, la diferencia es que el anterior era mucho más artístico, más gráfico puro; y el actual es más digital y orientado a la producción, pasando a la fotografía y producciones de video, con edición, que casi no veía en el anterior. Conforme a las prestaciones, en el primer trabajo [de recepcionista] sí me daban mis prestaciones básicas. Algo que sí notaba mucho de diferencia con los estudios de diseño es el código de vestimenta. Es algo que los gráficos olvidan, ¿no? Quieras o no, como te vistes es la primera imagen que das. No es que tengas que llevar la mejor ropa, sino detalles pequeños, llevar los zapatos limpios, traer la camisa planchada. En la agencia de diseño la gente es menos formal, entonces no quieres estar súper formal.

**[01:13:23] Entrevistador:** Muy bien. Dame un segundito porque se me movió aquí el guion. Voy a cortar algunas preguntas porque nos faltan dos secciones y nos queda poquito menos de una hora, entonces para poder alcanzar. Sobre el trabajo, ¿has pensado abandonarlo alguna vez, el trabajo actual?

**[01:14:02] Entrevistada:** No, y sí. O sea, sí lo he llegado a pensar, pero no por motivos negativos de salir de ahí, sino para irme a otro lugar mejor. Mejor en todo: tanto en experiencia como económicamente.

**[01:14:37] Entrevistador:** Muy bien. ¿Recuerdas haber vivido alguna situación incómoda en el trabajo actual donde estás? Igual a lo mejor no extenderla toda, nada más comentarme qué fue, qué pasó.

**[01:14:58] Entrevistada:** Sí he tenido experiencias incómodas, pero han sido normalmente por errores, ya sea míos o de ellos. Por ejemplo, un error haciendo un diseño y obviamente tienes problemas con los clientes y quedas mal.

**[01:15:28] Entrevistador:** Pero digamos que son como parte del diario, del trabajo en sí.

**[01:15:33] Entrevistada:** Sí, creo que pasa en todas [las agencias].

**[01:15:36] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y qué me puedes decir sobre las horas extra? ¿Es frecuente que te toquen horas extra, y si son frecuentes, te las pagan o cómo funcionan?

**[01:15:52] Entrevistada:** La verdad no son frecuentes. Son muy pocas las veces que he tenido horas extras, puedo contarlas con una mano, yo creo como unas tres veces, y sí las pagan. Normalmente esas tres veces ha sido que me dijeron con anticipación: "oye, ¿te puedes quedar?". Se platicó, no fue de sorpresa.

**[01:16:21] Entrevistador:** Ah, ok, muy bien. Y esta cuestión que me decías al inicio de que a veces te quedas trabajando mucho tiempo en la computadora, ¿eso sería por tu trabajo *freelance* o por qué cuestión?

**[01:16:34] Entrevistada:** Sí, es por mi trabajo *freelance*. No me llevo yo trabajo de la agencia a mi casa. De hecho, se podría decir que se me tiene prohibido. No me han dicho la palabra

"prohibido", pero sí me han llegado a comentar: "no lo hagan, ni se te ocurra llevártelo, te quiero fresco para mañana". Me lo han comentado.

**[01:16:55] Entrevistador:** Hacerlo en su horario, ¿no? Como corresponde. Ok, muy bien. ¿Y alguna vez has tenido que poner algo de tu bolsillo para trabajar? Por ejemplo, que te soliciten llevar tu propia computadora o tus propios insumos de oficina. ¿Cuestiones de ese tipo para desempeñar tu actividad?

**[01:17:26] Entrevistada:** En este actual trabajo no, la verdad es que equipo o insumos no he tenido que poner. Si necesito algo, de hecho, en las juntas semanales se solicita. No hay un departamento tal cual de insumos, pero en las juntas si faltan, no sé, pilas para algo, se solicita y se ve cómo se arregla.

En mi anterior trabajo sí pasó. Al principio, cuando era de medio turno, me preguntaron si podía llevar mi propia computadora. Pero obviamente nunca fue de sorpresa, cuando me contrataron se me dijo y se habló: "nosotros entendemos que si no se puede, pues no". Todo fue hablado.

**[01:18:48] Entrevistador:** Muy bien. Respecto al salario, ya me comentaste que tu actividad formal y tu actividad *freelance* te dan como cierta base. Pero, ¿qué es lo que más se te complica económicamente por tu ingreso? ¿Con qué es lo que más batallas o qué podría mejorar si tuvieras un mejor ingreso?

**[01:18:48] Entrevistador:** Respecto al salario, ya me comentaste que apenas, como quien dice, se puede, y que tu actividad formal y tu actividad *freelance* te dan como cierta base. Pero, ¿qué es lo que más se te complica económicamente por tu ingreso? ¿Qué es con lo que más batallas o qué podría mejorar si tuvieras un mejor ingreso?

**[01:19:24] Entrevistada:** Creo que... por ejemplo, hay mucha gente que me dice: "no, es que tú sí ganas bien, y con ese dinero yo haría esto y aquello". Depende mucho, la verdad, de la mentalidad y del nivel socioeconómico de la gente. Porque yo sé que con lo que gano puedo solventarme muchas cosas, pero, por ejemplo, tuvieron que pasar casi 4 años para yo poderme solventar un carro. Mientras que sé que para otras personas en otras carreras, al año de estar trabajando ya podían solventarse.

Siento que si se pagara un poco más, lo justo, yo podría solventarme más cosas. Ahorita el carro ya está, pero por ejemplo esto de irme a vivir a otro lado, o incluso irme de vacaciones a un lugar más lejano, hacer un viaje. Con el puro sueldo que tuviera en la agencia nomás podría ir a lugares muy cercanos, no podría viajar en avión o cosas así. No sé si a eso te refieres.

**[01:21:29] Entrevistador:** Sí, prácticamente es eso que me mencionas, o sea, si hubiera un mejor ingreso podrías independizarte, o viajar más lejos, etcétera, ¿no?

**[01:21:47] Entrevistada:** Sí, o incluso ayudarles más a mis papás o aquí en la casa si es que deseo quedarme aquí. Y de hecho, a veces pienso: "¿qué pasaría si yo tuviera un hijo o una familia?". Entonces sí depende mucho, pero sí siento que podría cumplir más metas. Por

ejemplo, yo ya había pensado en hacer una maestría en algo referente a mi carrera, pero en universidades de diseño las maestrías son muy caras, y casi no hay; tendría que ser en una universidad en Chihuahua o en Monterrey. Las maestrías son caras y no me puedo dar ese lujo ahorita.

**[01:22:53] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y qué alternativa económica, además del *freelance* y de tu trabajo, has tenido que utilizar para sobrellevar tu situación económica? ¿O nunca te has visto en la necesidad de tener una actividad adicional para ingresos?

**[01:23:16] Entrevistada:** Sí, pero son muy pocas las veces, la verdad. Han sido cosas como vender mis cosas electrónicas. Por ejemplo, un lente de mi cámara que ya no uso tanto, lo vendo, o el teléfono. Pero la verdad no han sido muchas veces.

**[01:23:48] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y has pensado en cambiar de profesión o ya lo has hecho?

**[01:23:54] Entrevistada:** No lo he hecho. Sí lo he pensado, pero no cambiar de profesión totalmente, sino hacer otra carrera o tal vez una maestría en administración. Eso es algo que he estado investigando. Porque la administración ayuda mucho si quieres tener tu propia empresa o estudio, o incluso como *freelancer*, como diseñador por tu propia cuenta. Sí ayuda tener conocimientos de administración, que es algo en lo que se batalla.

A mí me tocó tener una materia de diseño gráfico que era como cívica y te enseñaba las normas que como profesionista debes cumplir con los clientes, y había otra que era más administrativa, sobre cómo y cuánto cobrar. Pero algo que yo noté es que esa materia era del segundo semestre, entonces podría decirse que es relativamente nueva. Muchos en nuestra carrera ni siquiera saben cuánto cobrar o toda esta onda de pagar impuestos, cómo darte de alta, cómo facturar. Yo lo sé porque tengo esta familia [de contadores] que me ha ayudado, pero hay muchos que yo vi durante la carrera que no sabían nada de eso y todavía batallan mucho. Como a mí me llama mucho la atención la administración, he llegado a pensar [estudiarlo], pero no para dejar la carrera, sino para complementarla.

**[01:26:49] Entrevistador:** Okey, muy bien. Bueno, con esto cerramos el capítulo de la experiencia laboral. Y ahora comenzamos con el penúltimo capítulo de la entrevista, que es el mercado laboral. Aquí a lo mejor sí necesitaríamos ser un poquito más cortitos en las respuestas porque nos queda media hora. En primer lugar: ¿crees que es sencillo encontrar trabajo en diseño gráfico? Y a lo mejor brevemente el por qué.

**[01:27:33] Entrevistada:** Sí es sencillo, la verdad no te voy a echar mentiras. Si quieres ser diseñador, hay mucho trabajo que puedes encontrar. Pero no a un nivel que te ayude a crecer. Las agencias tienen muy pocas vacantes de diseñador *senior*, te van a ofrecer ser diseñador *junior* de medio tiempo, o te quedas 6 meses y luego te dicen que no. Entonces, como diseñador de medio tiempo completo [bien remunerado], sí es difícil.

**[01:28:26] Entrevistador:** Entonces, hay muchas ofertas, pero de empleos muy inferiores, de corto tiempo o de muy bajo nivel, ¿verdad?

[01:28:38] **Entrevistada:** Mhm.

[01:28:38] **Entrevistador:** Ah, ok, muy bien. ¿Y dónde o cómo buscas trabajo de diseño gráfico?

[01:28:51] **Entrevistada:** Yo la verdad no lo busqué en sí, fue cuando tuve que empezar a buscar para la carrera. Me ayudó mucho las redes sociales; como yo seguía a muchas personas que están en este ámbito, me empezaron a llegar muchos anuncios de "se solicita diseñador", pero eran diseñadores *juniors*, nada tan formal. En lo gráfico es mucho por redes sociales y mucho por contactos. Es demasiado [común] encontrar trabajo por recomendación. Después de un tiempo te haces de una trayectoria, vas conociendo a otras personas en el ámbito y ya es por recomendación. Por ejemplo, mi segundo trabajo fue porque alguien me recomendó a mi empleador; él vio cómo trabajo y me contactó.

[01:30:58] **Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y crees que buscar trabajo de diseñador gráfico ahora es mejor o peor que antes? Dejando que tú determines un antes y un después en tus experiencias. ¿Crees que ahora es mejor o más sencillo buscar trabajo de diseño que en previas ocasiones?

[01:31:33] **Entrevistada:** La verdad, como *junior* creo que sigue siendo igual de sencillo, porque esos puestos siempre los abren. Pero ya como *senior* sí es igual de difícil, y hay que sumarle que hay mucha competencia. Hay muchos que son muy buenos y que están al mismo nivel buscando [empleo], y luego llegan nuevas generaciones igual de buenas. Son pocos los puestos y pocas las agencias que te pueden dar un buen sueldo o prestaciones bien consideradas. Ese es el problema.

[01:32:40] **Entrevistador:** La verdad, o sea, hay mucha competencia y eso dificulta un trabajo como *senior*. Ok. ¿Y lo que aprendiste de la licenciatura es lo que se pide en los empleos?

[01:33:12] **Entrevistada:** Sí y no. Lo que te da mucho la licenciatura es conocimiento, pero técnico. Lo que se necesita en el trabajo, más que el conocimiento técnico, es, al menos en mi puesto, el gusto por los programas, y eso lo vas aprendiendo practicando. No es algo que veas en la escuela tal cual; sí te enseñan Photoshop, pero ya cuando entras a una agencia tienes que estar macheteándole. Si quiero llegar a un nivel de diseño, tengo que buscar cómo hacerlo. Te haces autodidacta. Pero es algo que también desarrollé en la universidad; depende mucho del alumno, hay algunos que se quedan con la tarea y otros que le siguen escarbando. Ya cuando entras a un trabajo no se te dificulta tanto porque ya estuviste practicando.

[01:35:01] **Entrevistador:** Muy bien. ¿Y qué habilidades has tenido que aprender para hacer un perfil más competitivo? ¿Y cómo detectaste que tenías esas deficiencias o áreas que trabajar?

[01:35:21] **Entrevistada:** Tuve que aprender mucho de animación. Siento que al menos lo que es animación de video ahorita está muy fuerte y se necesita mucha experiencia para dar un trabajo de calidad. Como estudiante te enseñan mucho lo básico; pero mucho, mucho lo

básico. Entonces hay como todo un salto para poder animar y hacer todo esto. Necesitas conocimiento que casi no te dan en la universidad, entonces yo lo tuve que aprender por mi cuenta a través de blogs. Sí, de todo, o sea, desde cursos, blogs, todo eso. Ahí es donde más le tuve que dar. ¿Y cómo lo descubrí? Pues en mi trabajo, cuando los clientes decían: "Me encantó ese diseño, me gustó mucho, pero me gustaría que fuera un video, que esté animado". Y es como de "ah, ok", y lo animas, pero con lo básico que te enseñaron en la escuela, ¿no? Y obviamente la animación no se ve tan llamativa. Yo vi que querían animaciones como las que salen en la tele, por ejemplo, o superanimaciones con una súper producción. Y es cuando uno lo que hace pues es buscar a través del internet, que ayuda mucho, cómo se realiza. Ahí es donde me di cuenta que me faltaba.

**[01:37:21] Entrevistador:** ¿Es lo que me habías comentado antes, no? Que empezaste a tomar muchos cursos en línea.

**[01:37:29] Entrevistada:** Sí, y fue el motivo por el que entré a [Agencia B], porque ellos saben mucho más de producción.

**[01:37:37] Entrevistador:** Ok. Y en el caso de estos cursos o capacitaciones, a lo mejor las que has pagado, ¿más o menos podrías estimar cuánto has gastado en total?

**[01:37:52] Entrevistada:** Sí, la verdad. Por ejemplo, he tomado cursos de fotografía; el más caro que me ha salido ha sido de 1,800 pesos, si no mal recuerdo. Y he tenido cursos online de 300 o 200 pesos. Hubo un año en el que casi todos los meses tenía un curso. Me acuerdo que hubo un año en el que gasté en puros cursos como 3,000 o 4,000 pesos.

**[01:38:35] Entrevistador:** ¿Entonces serían como 4,000 al año, más o menos?

**[01:38:40] Entrevistada:** Más o menos.

**[01:38:41] Entrevistador:** Okey, muy bien. ¿Y qué opinas del trabajo *freelance* o trabajo independiente? ¿Crees que es mejor que el trabajo de asalariado o empleado? ¿Qué ventajas y desventajas crees que hay en cada uno de los dos?

**[01:39:01] Entrevistada:** Siento que el *freelance* tiene mucha más ventaja económicamente. Sí se solventan muchísimo mejor, pero hay una pequeña cosa que es muy importante: tú como *freelance*, si pasa algo, por ejemplo, si la regaste en un acento, tú eres el que va a pagar todos los platos rotos, nada más tú. Cuando estás en una agencia, aunque yo soy la diseñadora gráfica y ese acento se me fue a mí, no van a ir directo hacia mí, van a ir directo hacia el propietario de la agencia. Cuando ya son empresas muy grandes y es mucho dinero el que se está manejando porque son producciones grandes —y en especial en esta agencia grande lo vi—, es cuando dices: "qué bueno que estoy en una empresa". Porque al mínimo error, metiéndole puro dinero en publicidad pagada en *Facebook*, se te va un cero y el que la pierde [es la agencia]. Yo siempre voy a recibir mi sueldo pase lo que pase. Obviamente que si la riegas demasiado pues te corren, ¿no? Pero al menos tienes ese respaldo.

Y cuando eres *freelance* pues no, eres tú. Y otra cosa es que, así como hay meses que tienes mucho trabajo haciendo *freelance*, hay dos meses en los que no te llega nada. Cuando estás en una agencia, pues siempre tienes este salario fijo. Entonces, tiene sus pros y sus contras. Al menos a mí sí me gusta trabajar en una agencia; a muchos no se les acomoda por X o Y razón, pero a mí sí me gusta. Pero sí sé que uno se puede solventar económicamente muchísimo mejor haciendo *freelance*.

**[01:41:31] Entrevistador:** Muy bien. Entonces, en resumen, ¿sería que en el *freelance* tienes más ingresos pero también más responsabilidades, y como asalariado tienes más seguridad en tu ingreso y tienes el respaldo de un equipo, no?

**[01:41:49] Entrevistada:** Exacto.

**[01:41:49] Entrevistador:** Muy bien. Y bueno, ya me habías platicado que creías que la maquila es el mejor lugar para trabajar como diseñador. Ahora te preguntaría, ¿dónde crees que es el peor lugar para trabajar como diseñador?

**[01:42:06] Entrevistada:** De hecho, creo que económicamente, a base de prestaciones y todo, sí es el mejor la maquila. Pero a un nivel en el que te desarrolles como diseñador no es el mejor, la verdad, porque prácticamente estás maquilando. Eres muy institucional, no te puedes salir de ciertos colores, no vas a crecer tal cual como diseñador ni puedes ser muy creativo; es muy institucional el asunto. No te puedes desarrollar ni crecer mucho como diseñador. Pero económicamente y en prestaciones sí te solventas súper bien. Entonces ya es dependiendo de lo que quieras.

Y creo que el peor lugar podría ser... estoy casi 99% segura de que es en una imprenta. Y sé que no todas las imprentas son así, ¿pero por qué lo digo? Porque en una imprenta el cliente siempre va a tener la razón. Al cliente no le importa si su diseño está bonito, no le importa nada, él nomás lo quiere para ya, en 5 minutos. No tienes tiempo ni de pensar, nomás lo haces, lo mandas y aparte no se te paga bien. Entonces llevas todas las de perder, ni económicamente ni como diseñador.

**[01:44:06] Entrevistador:** Muy bien. La siguiente pregunta es: ¿crees que es necesario tener una licenciatura en diseño gráfico para diseñar?

**[01:44:17] Entrevistada:** No, la verdad que no.

**[01:44:21] Entrevistador:** ¿Por qué lo crees así o qué has visto?

**[01:44:26] Entrevistada:** Porque lo veo en mucha gente. Por ejemplo, tengo un cercano que es diseñador; él empezó estudiando diseño industrial, llevó unos meses y ahorita creo que es de los mejores diseñadores gráficos que conozco, y ni siquiera terminó la carrera. Los conocimientos de ser diseñador, y creo que esto puede pasar incluso en cualquier carrera, si uno es muy autodidacta, de buscar en otras partes, puedes hacerlo. Por ejemplo, hasta un doctor; si es muy autodidacta, todo lo encuentras en libros, todo lo encuentras en internet. Creo que lo que ayuda mucho de la universidad más bien es a encaminarte, a convivir con otra

gente que también está en tu rama, a añadir a ti esos conocimientos que tiene la universidad. Pero si eres una persona autodidacta, la verdad es que no necesitas la carrera. Conozco a varios que no tienen la carrera, o nomás estuvieron dos o tres meses, y ahora ejercen tal cual.

**[01:46:22] Entrevistador:** Muy bien. Bueno, con esa pregunta terminamos esa categoría y ahora sí pasamos a la última. Nos quedan 10 minutos, pero te pregunto si no tendrías inconveniente, para cerrar esta categoría, de extenderlo 20 minutos más.

**[01:46:44] Entrevistada:** Por mí no hay problema.

**[01:46:45] Entrevistador:** Muy bien. Bueno, ya prácticamente depende de las respuestas. Esta categoría es acerca del modelo de intervención. Se trata de buscar ideas o que me compartas tus pensamientos acerca de qué se puede hacer para mejorar ciertas situaciones. En primer lugar, te preguntaría: ¿qué crees que se requiera respecto a los diseñadores gráficos, más oportunidades de trabajo o mejores oportunidades de trabajo?

**[01:47:23] Entrevistada:** Mejores.

**[01:47:24] Entrevistador:** ¿Mejores en qué aspecto o en qué sentido buscarías que fueran mejores?

**[01:47:31] Entrevistada:** O sea, al menos aquí en Juárez —bueno, no dudo que también en otros lados— la calidad del puesto. Si se va a ofrecer un puesto, que sea con todo lo de la ley. Me refiero a que tengo amigos que me dicen: "pues, ¿para qué tanto puesto? Si yo puedo ser *freelancer* y me puedo pagar mi propio seguro y todo eso, ¿no?". Y sí tienen razón, la verdad es que sí. Entonces prefiero que si se van a dar puestos, que sean de calidad. Creo que esa es la respuesta.

**[01:48:21] Entrevistador:** O sea, que tuvieran mejores condiciones de trabajo.

**[01:48:25] Entrevistada:** Sí, porque no en cualquier lado te ofrecen un buen puesto y con las condiciones necesarias. Entonces, en especial aquí en Juárez, si se va a ofrecer un puesto, me gustaría que fuera de mejor calidad.

**[01:48:44] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y qué soluciones piensas que serían necesarias para lograr que existan mejores trabajos de diseño? ¿Quiénes serían los responsables de que existan estas condiciones y quién podría cambiar esta situación?

**[01:49:35] Entrevistada:** Creo que el problema está en nosotros, en la comunidad de diseñadores. Como quien dice, se le chifla mucho al cliente actualmente; abaratamos mucho nuestro trabajo y el cliente ya está muy acostumbrado a esto. Entonces cuando ya queremos cobrar lo que es justo pues no se puede, porque ya hay años y años cobrándose así. Y qué feo, pero creo que algunas personas, en especial los mayores, ven al diseño gráfico más como un oficio que como una profesión, porque antes lo era; esta carrera es relativamente joven, entonces no muchos lo ven como profesión. Y para las generaciones nuevas, si ven que es

barato, dicen: "¿por qué me voy a ir con alguien que me lo cobra más caro?". Entonces creo que el error está en nosotros y que el cambio puede estar en nosotros, de poco en poco.

A mí me pasa con mis clientes: yo les digo "este es mi precio" y a veces me empiezan a regatear. Y yo: "este es mi precio, perdón. La verdad, no te estoy forzando a que te quedes conmigo, puedes irte con otra persona". Y ellos poco a poco se dan cuenta de que pagan más por mí no porque cualquiera no pueda hacer su diseño, sino por cierta calidad o ciertos conocimientos; ahí es cuando dicen "bueno". Entonces el cambio está en nosotros.

**[01:52:00] Entrevistador:** ¿Crearías entonces que esta forma de proceder, como lo estás haciendo tú de en cierta forma reeducar a los clientes, sería una solución que los demás diseñadores podrían implementar?

**[01:52:14] Entrevistada:** Sí. Y también hacerlo igual como una asociación, porque no hay una tal cual. Por ejemplo, mis papás están en el Colegio de Contadores, y sé que los de medicina también tienen la suya; cada carrera se pone de acuerdo. En contabilidad hay muchos artículos fiscales y cosas que cada año se renuevan, por lo tanto se juntan todos y debaten las cosas. En gráfico no hay. De hecho, hay todo lo contrario: hay mucha rivalidad, no veo mucho que se apoyen entre unos y otros. Entonces, ahora sí que cada quien cobra lo que quiere.

**[01:53:10] Entrevistador:** Cada quien para su cancha, como dicen. Okey, muy bien. Y de esta solución de reeducar a los clientes, ¿quiénes crees que se benefician y a quién perjudica también?

**[01:53:43] Entrevistada:** Es obvio que nos beneficia a nosotros como diseñadores, y no tanto por lo económico, sino también moralmente. Se podría decir que pasa muy seguido que no te toman muy en serio. Serviría para ver tu profesión como algo bien establecido. Y creo que los que saldrían no tan beneficiados serían los clientes, pero igual y no tanto, porque después ya no te ven como un gasto de "ay, tengo que gastar en publicidad", sino como una inversión. Entonces creo que nadie saldría tan perjudicado si al cliente de poco a poco se le educara.

**[01:54:57] Entrevistador:** Muy bien. ¿Sabes de más personas que piensen similar a estos problemas que mencionas de la profesión? ¿Te ha tocado coincidir con personas que piensen similar a lo que me platicas?

**[01:55:14] Entrevistada:** Sí, pero igual te digo, siempre que toco temas sobre esto, como que a algunos no les gusta mucho profundizar. Son pocos con los que he llegado a profundizar de "oye, pues ¿a ti cómo te va?". Entonces es cuando empezamos a hablar de que, pues, les digo un precio a los clientes y se asustan o cosas así. Entonces es cuando digo: "ah, entonces no soy la única, hay otros". Y están un poco de acuerdo conmigo. Obviamente todos pensamos totalmente diferente, pero en eso sí estamos algo de acuerdo.

**[01:56:05] Entrevistador:** ¿Y por qué crees que sea un tema que no se toca mucho o que como que se oculta?

**[01:56:14] Entrevistada:** Yo creo que es por lo mismo de la rivalidad, ¿no? O sea, no es que te odien, pero por ejemplo, si ellos ya tienen una cartera de clientes y tú tienes tu pequeña cartera de clientes, si empiezas a comentar con alguien que también trabaja en esto de cuánto les cobran, dicen: "no, pues luego él va a abaratar su trabajo y me va a robar los clientes que tengo". Entonces por eso no se tocan mucho estos temas, yo digo que es por eso.

**[01:57:14] Entrevistador:** Como un sentido de competitividad muy intenso, ¿no? Okey, muy bien. En tu caso, ¿estarías dispuesta a capacitarte en temas laborales sobre el diseño gráfico?

**[01:57:30] Entrevistada:** Sí, de hecho, la clase que tuve de cómo cobrar y todo eso, la verdad no fue de las mejores clases. Sentí que se quedó muy corta. Entonces sí, sí estoy dispuesta a tomar un curso o algo así.

**[01:57:51] Entrevistador:** ¿Y qué temas crees que serían importantes que se abordaran en esas capacitaciones laborales?

**[01:57:59] Entrevistada:** A mí me gustaría mucho que se tomaran temas como... por ejemplo, yo tengo dos contactos muy cercanos que trabajan en Querétaro y veo que se trabaja totalmente diferente. Entonces me gustaría que en esos cursos, por ejemplo, se tomara en cuenta cómo trabajan en otros lados, cuánto es lo que se cobra en otros lados, todo esto, ¿no? Acá casi no se habla de eso.

**[01:58:45] Entrevistador:** ¿Y algún otro tema, a lo mejor más técnico sobre el diseño gráfico, que te gustaría conocer o que te llama la atención y no has todavía experimentado?

**[01:58:58] Entrevistada:** Sí, y creo que apenas abrieron una carrera relacionada a eso. A mí casi no me llama la atención, pero sé que a la mitad de mis colegas sí: el diseño web. Al menos aquí son muy pocos los diseñadores gráficos que son buenos en web y en TI [Tecnologías de la Información], porque casi no hay.

**[01:59:46] Entrevistador:** ¿Mercado o clientes?

**[01:59:49] Entrevistada:** Sí hay mercado, de hecho hay mucho mercado, pero no hay mucho [capacitador].

**[01:59:55] Entrevistador:** ¿Capacitadores?

**[01:59:56] Entrevistada:** Por ejemplo, en la universidad se usan programas muy viejos, no está muy actualizado. Entonces, ¿qué pasa? Tengo muchos clientes que me dicen: "sabes qué, quiero esta página de internet, pero también quiero que tenga para que tú puedas comprar online", y yo me quedo como de "pues nunca nos explicaron eso, no fui especialista en esto". Entonces digo, bueno, voy a buscar a alguien de aquí de Juárez. Y son dos o tres los que te pueden hacer eso. Lo comento con otros compañeros y me dicen: "no, pues es que yo ya no le quise seguir a eso porque no hay dónde me pueda capacitar". Sé que apenas abrieron una carrera muy relacionada mucho también al diseño 3D. Como más computacional, se podría decir, no tan manual.

**[02:01:11] Entrevistador:** Artístico, ajá.

**[02:01:17] Entrevistada:** Sí, estaría mejor, la verdad, que ya todos los cursos estuvieran encaminados a plataformas como redes sociales y aplicaciones, que para allá va la verdad. Para allá va todo.

**[02:01:31] Entrevistador:** Ok, entonces de lo que me platicas rescato que hay como una brecha de contenidos; o sea, los que salieron en cierto periodo o en cierta carrera están muy desactualizados respecto a esta nueva licenciatura y por eso se tienen que capacitar.

**[02:01:53] Entrevistada:** Exacto. De hecho, muchos que se graduaron conmigo ya entraron a esa nueva carrera. Porque para allá va todo. Cada vez más clientes quieren su propia aplicación, o incluso hasta su propio filtro, y ese filtro nada más lo puedes hacer en programas 3D. Para allá va todo, y la verdad es que en la carrera casi no se habló de eso. Uno está constantemente actualizándose. Pero sí sentí que en vez de hacer otra carrera aparte, debieron más bien actualizar diseño gráfico tal cual.

**[02:02:45] Entrevistador:** Entonces, estas personas que me acabas de comentar, o sea, ya estaban egresadas y volvieron a cursar una licenciatura.

**[02:02:53] Entrevistada:** Ajá, o más bien están cursándola apenas, porque creo que tiene un año esa nueva carrera. No me puedo acordar del nombre, pero sí, prácticamente tiene uno o dos años.

**[02:03:22] Entrevistador:** Y de estos casos que conoces, ¿revalidaron materias de su carrera anterior o volvieron desde el inicio?

**[02:03:29] Entrevistada:** Sí, de hecho tengo un amigo que terminó su carrera casi al mismo tiempo que yo y ahorita él la agarró, no sé si la ha continuado. Y tengo a otro amigo que él nunca terminó diseño gráfico; él es muy bueno siendo diseñador, pero nunca terminó, abrieron esta carrera, dijo "la voy a ver" y también se metió. La verdad no he hablado con ellos, no sé si sigan ahí. Pero sí, a lo que le llaman diseño para aplicaciones o web [UX/UI], son prácticamente diseños para plataformas, tanto páginas web, aplicaciones, redes sociales, contenido para videos, todo esto. Y la verdad es que para allá va el diseño gráfico, y yo sí sentí que en vez de abrir otra carrera debieron haber actualizado la que yo cursé.

**[02:04:43] Entrevistador:** Muy bien. Entonces, ya como última pregunta, ¿estarías dispuesta a participar en algún proyecto que buscara mejorar las condiciones laborales de los diseñadores?

**[02:04:57] Entrevistada:** Sí, la verdad que obvio sí, sí estaría súper dispuesta.

**[02:05:02] Entrevistador:** Muy bien. Pues bueno, [Nombre de la entrevistada], te agradezco mucho por tus respuestas. Ya con esta última pregunta se concluyó la entrevista. Voy a pausar, voy a cerrar la parte formal de la entrevista y voy a detener la grabación, ¿está bien?

**[02:05:19] Entrevistada: Ok.**

*(Fin de la grabación)*

## 2.5 Registro y Transcripción (M.H.O.)

### Ficha de Identificación

- **Sujeto:** M.H.O.
- **Año de egreso:** 2018 (Aprox. 2 años de experiencia profesional al momento de la entrevista).
- **Modalidad de trabajo principal:** Empleada de planta en el Tercer Sector (Asociación Civil).

### 2. Resumen Analítico Preliminar

La experiencia de la entrevistada ilustra una transición temprana de la precariedad informal hacia la formalidad institucional, valorando profundamente el acceso a derechos sociales como el IMSS y los seguros médicos, lo que evidencia la vulnerabilidad generalizada del gremio. Aunque reporta satisfacción con su estabilidad actual, su narrativa revela indicios sutiles de precarización simbólica, manifestados en la asignación de labores administrativas ajenas a su profesión ("chambitas") y en la percepción de un techo de crecimiento creativo limitado por la dependencia de fondos externos de la asociación.

En cuanto al diagnóstico del mercado, la entrevistada identifica una clara devaluación laboral impulsada por los propios egresados y *freelancers*, quienes malbaratan el trabajo al carecer de referentes de cobro. Ante esto, visualiza como solución imperativa la creación de un estándar público de tabuladores para frenar la competencia precarizante. Asimismo, reconoce un vacío formativo en la licenciatura respecto a habilidades de negociación y ventas, asumiendo que el gremio necesita urgentemente capacitarse en relaciones públicas para educar al mercado y exigir el valor real de su profesión.

### 3. Transcripción de entrevista

[00:00:00] **Entrevistador:** Y listo, estoy grabando. Bueno, como ya sabes, mi nombre es Gabriel Álvarez y el motivo por el que te cité aquí por videoconferencia es precisamente lo que te platicaba ahorita: el hecho de que participaras como entrevistada en esta investigación social que estoy haciendo respecto a las y los diseñadores gráficos en Ciudad Juárez. El objetivo de esta entrevista y de este estudio social es poder hacer un proyecto de intervención social como parte de la maestría en Trabajo Social, para poder generar algún tipo de cambio respecto a las situaciones que viven actualmente los diseñadores gráficos. Entonces, como parte del protocolo de investigación, te voy a leer la carta de consentimiento informado, que es una forma muy larga de llamarle a tu aceptación para la entrevista. Es un poquito protocolario y un poco largo el texto, pero al final te pediría que me digas tu nombre completo y que aceptas las condiciones. Primero te leo el texto:

"Carta de consentimiento informado. Se le está invitando a participar en el proyecto de investigación Diagnóstico social para el diseño de un proyecto de intervención para disminuir la precarización laboral en Ciudad Juárez de los profesionistas del diseño gráfico egresados de la UACJ, que tiene como objetivo conocer las condiciones laborales a las que se enfrentan los

diseñadores gráficos egresados de la UACJ en su ejercicio profesional, a fin de servir como diagnóstico social para la fundamentación de una intervención social sobre este grupo. Este proyecto busca conocer las opiniones y experiencias de trabajo de los diseñadores gráficos para detectar los retos a los que se enfrentan en la profesión y proponer ideas que ayuden a mejorar su situación de trabajo. Los riesgos que pueden derivar de los procedimientos de este estudio son mínimos y son aquellos asociados a la exposición de datos personales simples o información revelada en la entrevista. Sin embargo, se contará con la prioridad de limitar el acceso a la información de su entrevista exclusivamente al equipo de investigación y de resguardar tanto la información transcrita como la grabación de su entrevista bajo contraseña de acceso único para el equipo investigador. Por tal, se declara que se me ha explicado que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio en el momento que lo desee, sin ningún tipo de represalia o sanción desde ningún individuo o institución. Se me ha garantizado que mi información personal, registros de respuestas y contenidos de mi participación no serán usados fuera del marco de esta investigación o bajo motivos ajenos a ella; que mi imagen queda estrictamente limitada al uso interno de la investigación y que cuando se requiera divulgar información permitida sobre mi participación, primará mi confidencialidad y privacidad al hacer uso de un seudónimo, siglas u otra codificación referencial para evitar el uso de mi nombre".

Y bueno, si estás de acuerdo con estos términos, te pediría que me digas tu nombre completo y la frase de que aceptas los términos que se mencionaron, por favor.

**[00:03:49] Entrevistada:** Yo, [Nombre de la entrevistada], acepto los términos que se mencionaron.

**[00:03:58] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. Ya cerramos esa parte protocolaria y ahora sí te platico un poquito cómo estaría la dinámica de la entrevista. Sería un máximo de dos horas, depende mucho también de la claridad de tus respuestas, pero la entrevista se divide en cinco secciones. Al inicio platicaríamos un poquito acerca de tu trayectoria escolar y algunas preguntas personales sobre con quién vives, pasatiempos, cosas sencillas y sobre la dinámica del hogar que tienes actualmente. Ya como parte más sustanciosa de la entrevista, está la sección de trayectoria laboral, donde hablaríamos acerca de cuál ha sido tu experiencia trabajando. Después, en la categoría de mercado laboral, te preguntaría algunas cuestiones de qué opinas tú, por ejemplo, de la situación del trabajo para los diseñadores, buscar trabajo, los perfiles, el currículum, etcétera. Y por último, hablaríamos acerca de posibles soluciones o qué es lo que tú opinas acerca de ciertas problemáticas que vamos a tratar dentro de la entrevista. ¿Te parece?

Perfecto, muy bien. Igual, como tú gustes, se me está retrasando un poquito el audio y el video, pero no es nada relevante; si quieres dejarlo prendido o apagado, creo que es prácticamente lo mismo. Bueno, voy a comenzar con las preguntas. Si en algún punto recuerdas un dato que sea relevante para cierta pregunta que pasó, o si no estoy siendo claro con las preguntas, me puedes interrumpir, me puedes decir que no entendiste. O si hay preguntas que prefieres no contestar, estás en todo tu derecho, no hay ningún problema si me dices que prefieres no contestarlas.

Muy bien, entonces comenzamos con las primeras tres secciones. Estas secciones no son tan relevantes como las centrales que yo te mencionaré ya cuando vayamos a entrar a ellas, entonces a lo mejor podemos ahí ser más breves para no quitarle tiempo a las categorías que son la carnita de la entrevista. ¿Sale? En primer lugar, te preguntaría: ¿eres egresada de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ?

**[00:06:50] Entrevistada:** Sí, sí soy.

**[00:07:01] Entrevistador:** Muy bien. ¿En qué fecha egresaste de la licenciatura? ¿O más o menos cuándo recuerdas que terminaste todas las materias y los créditos?

**[00:07:18] Entrevistada:** Ok, en diciembre de 2018.

**[00:07:21] Entrevistador:** Diciembre de 2018, muy bien. ¿Y te graduaste en el tiempo establecido por la licenciatura de cuatro años y medio, nueve semestres?

**[00:07:37] Entrevistada:** Me retrasé uno.

**[00:07:39] Entrevistador:** Ok, entonces sería en diez semestres, cinco años. Muy bien. ¿Y cómo consideras que fue tu experiencia en la licenciatura?

**[00:07:53] Entrevistador:** ¿A qué retos te enfrentaste en la licenciatura? ¿Crees que fue un proceso fácil o difícil? ¿Qué fue lo que más recuerdas sobre la licenciatura y tu paso por IADA?

**[00:08:11] Entrevistada:** Pues mi paso por IADA la verdad lo recuerdo agradable. Fue retador en algunos momentos, a lo mejor con algunas clases de las que de plano yo no tenía conocimiento previo. Esas clases sí fueron una batalla para mí, pero en realidad siento que fue una carga llevadera, siempre pude acomodar mis horarios. O sea, no fue tan pesado ni muy difícil llevar la carrera.

**[00:08:57] Entrevistador:** No hubo mayor complejidad, entonces. ¿Consideras que fue una experiencia sencilla tu paso por la licenciatura?

**[00:09:11] Entrevistada:** Sí, sencilla y pude hacer todo lo que quise.

**[00:09:15] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y qué opinas de las clases que recibiste? Me refiero, por ejemplo, a los contenidos de clase y a los perfiles de los profesores. ¿Te parecieron buenos, excelentes? ¿O qué es lo que no te gustaba tanto?

**[00:09:41] Entrevistada:** Me parecían muy buenas, el contenido de las materias estaba bien. Aunque uno siempre busca aprender por su cuenta, me hubiera gustado saber más sobre los maestros y su trayectoria, porque creo que es importante saber qué es lo que hace tu maestro aparte de estarte enseñando. Saber por qué está ahí, qué lo hace especial y por qué está capacitado para darte esa materia en específico.

**[00:10:14] Entrevistador:** Ah, ok, muy bien. Como ahondar un poquito más en la trayectoria de los docentes. ¿Tu nivel máximo de estudios es la licenciatura o estudiaste adicionalmente algo más?

**[00:10:40] Entrevistador:** Ok, muy bien. Bueno, ahora pasamos a la sección de preguntas personales, que son acerca de la situación de tu vivienda. Pero en primer lugar, te preguntaría sobre ti: ¿cuáles son algunos de tus gustos, pasatiempos o hobbies que me pudieras compartir brevemente?

**[00:11:30] Entrevistada:** Pues me gusta mucho leer. Me gustan las cosas manuales como el bordado al crochet, ese tipo de cosas. Me gusta salir con mis amigos, ver series y ya.

**[00:11:59] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y dónde y con quién vives actualmente?

**[00:12:08] Entrevistada:** En una casa que es de mi mamá y que comparto con mi hermana y su familia, que es mi cuñado y su hija chiquita.

**[00:12:17] Entrevistador:** Muy bien, ¿entonces serían cuatro personas con las que vives actualmente? ¿Y desde hace cuánto tiempo vives ahí?

**[00:12:31] Entrevistada:** Más o menos 10 años.

**[00:12:38] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y cómo consideras la colonia o el barrio donde vives? ¿Te gusta vivir ahí? ¿Por qué sí o por qué no?

**[00:12:58] Entrevistada:** Me gusta. Vivo donde antes estaba, de hecho, un hospital. Entonces, cuando recién me mudé acá a Juárez, se me hacía perfecto porque si me pasaba algo, ahí estaba el hospital. Vivo cerca de centros comerciales e incluso de IADA.

**[00:13:11] Entrevistador:** Muy cerca todo, muy al alcance, ¿no? Y respecto a la vida independiente, ¿qué opinas sobre vivir como adulto independiente? ¿Qué ventajas o desventajas ubicas en salir a vivir fuera de tu familia nuclear, con tus padres, por ejemplo?

**[00:13:53] Entrevistada:** Pues la madurez. Yo dejé de vivir con mis papás a los 15 años, que fue cuando me mudé para acá para Juárez con mi hermana que tenía 23 y estaba estudiando. Prácticamente en estos 10 años, aunque vivimos juntas, mis cosas son aparte, mi parte de los servicios es aparte. Siento que me dio madurez, independencia y poder de decisión. Si pudiera definirlo en una sola palabra: independiente.

**[00:14:26] Entrevistador:** Hablando un poquito de la dinámica de tu hogar, ¿qué papel tienes actualmente? ¿Eres proveedora económica o aportas cierta parte? ¿Qué me puedes platicar acerca de esa distribución de responsabilidades económicas en tu hogar?

**[00:15:02] Entrevistada:** Me encargo de cubrir más bien mis gastos, porque la casa es de la familia. Con los servicios y así, apporto un mínimo de 3,000.

**[00:15:10] Entrevistador:** Ok, ¿tienen alguna especie de arreglo o tú decides cuándo aportas a los gastos del hogar? ¿Cómo funciona más o menos?

**[00:15:23] Entrevistada:** Tenemos un arreglo de que yo pago, por ejemplo, cierta cantidad para el cable o los servicios, pero también sé que habría flexibilidad si no pudiera pagarlo.

**[00:15:32] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y cuáles son algunas de tus responsabilidades domésticas? ¿Qué realizas tú dentro de las actividades del hogar y qué realizan los demás? ¿Cómo se distribuyen las tareas?

**[00:16:01] Entrevistada:** No hay una manera estricta en la que te pudiera decir que pasan las cosas, pero yo sé, por ejemplo, que me tengo que hacer cargo de mi cuarto y de mi baño. Es más bien vivir como *roomies*, porque lo que yo ensucio, yo lo limpio; lo que ellos ensucian, ellos lo limpian y así.

**[00:16:18] Entrevistador:** Ah, ok, son responsabilidades más independientes. ¿Y tienes alguna persona que dependa económicamente de ti o tú dependes económicamente de alguien?

**[00:16:36] Entrevistada:** No, ninguna de las dos.

**[00:16:40] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y considerarías que este arreglo familiar, tanto para las tareas como para la cuestión económica, te funciona? ¿Crees que es un buen arreglo?

**[00:16:58] Entrevistada:** Sí, la verdad sí. Siento que me beneficia incluso porque me da la oportunidad de ahorrar o de gastar solamente en mí, y también de ser responsable. No sé si sea importante mencionar esto, pero en quince días me voy a mudar. Estaría yo viviendo nada más con una amiga. En este tiempo te digo que nos ha funcionado el arreglo actual, pero...

**[00:17:41] Entrevistador:** Pero ya buscaste independizarte del entorno familiar. Por escalones, pues así es, ¿no?

**[00:17:49] Entrevistada:** Exacto, primero me independicé de mis papás y ahora de mi hermana.

**[00:17:57] Entrevistador:** Muy bien, muchas gracias. Ahora vamos a pasar a la parte de la trayectoria laboral. Aquí ya empezamos a tratar un poquito más lo central de la entrevista. Como pregunta filtro, te preguntaría si has trabajado en actividades o puestos de diseño gráfico.

**[00:18:18] Entrevistada:** Sí.

**[00:18:24] Entrevistador:** Muy bien. Me gustaría que me platicaras acerca de estas experiencias que has tenido en trabajos anteriores. El trabajo actual lo podemos dejar para un poquito más adelante, pero te agradecería si me puedes mencionar algunos de tus trabajos anteriores. Es decir, ¿qué es lo que hacías? ¿Por cuánto tiempo estuviste trabajando ahí? Y a

lo mejor por qué dejaste de trabajar ahí. ¿Qué era lo que te gustaba o lo que no te gustaba? Más o menos los tiempos en los que estuviste; si quieres, a lo mejor para no extenderlo mucho, de tus últimos 3 trabajos, sin contar... o bueno, también me puedes comentar del actual dentro de esos 3.

**[00:19:13] Entrevistada:** Ok, pasa que mi actual trabajo es el trabajo que he tenido desde que egresé.

**[00:19:18] Entrevistador:** Muy bien, ok, ¿entonces lo mencionamos así?

**[00:19:22] Entrevistada:** Estuve como becaria, no sé si eso también te sirve.

**[00:19:25] Entrevistador:** Sí, si gustas platicármelo. Cómo fue que te involucraste, desde cuándo, y aquí yo voy tomando registro de eso. Aquí te escucho.

**[00:19:39] Entrevistada:** Fueron mis cuatro últimos semestres de la carrera, en 2018 aproximadamente. En la oficina de gestión empresarial de la UACJ buscaban a una persona de diseño gráfico para manejar las redes y crear la imagen de un programa que tenían, de un concurso que se llamaba Aprendizaje o algo así. Y pues me contactó una maestra y fui a la antigua rectoría, me hicieron entrevistas y a la semana me llamaron para que ya empezara; ahí duré dos años. Sí, pues aparte hice algunos trabajillos yo para, no sé, un conocido, esto y aquello.

**[00:20:29] Entrevistador:** Muy bien, entonces ese trabajo en el que duraste dos años en la UACJ, ese fue tu último puesto como empleada, por así decirlo. Ok, ¿y actualmente estás en ese mismo trabajo, te dedicas al *freelance* o qué es lo que haces actualmente?

**[00:21:01] Entrevistador:** Muy bien. Entonces nada más para tenerlo así bien dibujado: en tus últimos cuatro semestres, del 2017 al 2018, estuviste en ese departamento de la UACJ, ¿verdad?

**[00:21:21] Entrevistada:** Sí, como becaria.

**[00:21:23] Entrevistador:** Ah, ok, como becaria. Y ya cuando egresaste, ¿dejaste de trabajar ahí como becaria?

**[00:21:36] Entrevistada:** Sí, cumplí mis dos años, y aparte el último semestre lo compartí trabajando ahí y haciendo prácticas en donde estoy ahorita.

**[00:21:45] Entrevistador:** Ok, muy bien. O sea, estuviste en los dos trabajos al mismo tiempo en un periodo. Muy bien. ¿Y qué es lo que hacías ahí en el trabajo de la UACJ?

**[00:22:03] Entrevistada:** Las redes sociales, crear contenido... era de gestión empresarial, entonces apoyaba con uno que otro videíto, cosas sencillas. La verdad, la mayor parte del tiempo era para dar información sobre los chavos que estaban ahí, y luego ahí daban unas capacitaciones para emprender tu negocio. Entonces, cuando los chavos estaban por la parte

de merca en la capacitación, los capacitaba una maestra, pero luego si requerían servicios de diseño iban conmigo y yo hacía propuestas de identidad y cosas así muy básicas, la verdad, pero era como el primer pasito para los emprendedores. Nada de que "aquí está tu logo, aquí está tu imagen corporativa", bla bla bla.

**[00:23:12] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y qué es lo que más te gustaba y lo que menos te gustaba de ese tiempo que estuviste en ese trabajo ahí en la UACJ?

**[00:23:25] Entrevistada:** Ok, lo que menos me gustaba es que había muchas horas muertas, la verdad. Creo que sí, eso me molestaba mucho porque podría haber tomado otra clase o no sé, pero pues ya estaba ahí, ¿no? Y lo que más me gustaba era que tenía disponibilidad de horario. Por ejemplo, ese departamento cerraba a las 4:00 y hubo veces, creo que fue el primer semestre que empecé a trabajar tarde, que yo salía a las 7:00 y tenía mi llave y todo. Entonces me dieron chance de seguir siendo becaria, aunque cumpliera mis cuatro horas fuera del horario laboral ahí en la oficina.

**[00:24:19] Entrevistador:** Ok, como que te dieron la facilidad, ¿no? Ese sería un punto a favor.

**[00:24:25] Entrevistada:** La facilidad de horario, y luego que me quedaba bien cerquita de mi casa, me iba caminando. También que me dejó conocer a mucha gente que, siento yo, no consideraba tan importante la parte de la imagen para su proyecto y creo que yo les pude abrir un poquito los ojos.

**[00:24:43] Entrevistador:** Ok, muy bien, como que los impactaste sobre el diseño gráfico.

**[00:24:50] Entrevistada:** Sí, ándale. Más bien como que ni sabían qué era un logo y, ándele, aquí está.

**[00:24:56] Entrevistador:** Mire, mire que sí sirve. Y sobre tu actual trabajo, ¿qué me puedes mencionar acerca de cuánto tiempo llevas ahí trabajando? ¿Qué es lo que haces? ¿En qué te desempeñas ahí?

**[00:25:16] Entrevistada:** Ok, es una organización civil sin fines de lucro. Empecé ahí mis prácticas en el periodo de agosto-diciembre de 2018. Fue mi primer contacto con ellos, nomás iba creo cuatro horas diarias. Después de ahí egresé, y por el mes de febrero me hablaron. Como se manejan por convocatorias, tenían cierta cantidad de dinero para publicidad y lo querían destinar a tener ellos un diseñador gráfico en lugar de estar contratando una agencia. Entonces me hablaron para ver si me interesaba; era medio tiempo, iba de 9 a 2 de lunes a viernes, y pues ahí empecé.

**[00:26:20] Entrevistador:** Ok, muy bien. O sea, terminaste, como quien dice, tu periodo de practicante, pasaron dos meses cuando egresaste y luego te llamaron, ¿verdad?

**[00:26:37] Entrevistada:** Sí, fue en enero, febrero.

**[00:26:39] Entrevistador:** Y desde entonces comenzaste a trabajar ahí, en el 2019, ¿verdad? Si me sale bien el cálculo.

**[00:26:49] Entrevistada:** Sí, en el 2019 por honorarios y medio tiempo. En agosto se va la que era directora y llega otra persona, y entre los movimientos que hace decide que ya no quería a nadie de medio tiempo. Entonces me ofreció un tiempo completo.

**[00:27:27] Entrevistador:** Muy bien, o sea, ¿antes en qué esquema estabas, diferente al de ahora?

**[00:27:33] Entrevistada:** Por ejemplo, antes no tenía seguro ni esas cuestiones.

**[00:27:46] Entrevistador:** O sea, prácticamente lo que cambió del medio tiempo al tiempo completo fue el tiempo de jornada y, obviamente, la contribución económica, ¿verdad? Y luego ya este año te afiliaron como un trabajador de planta. Ah, muy bien, pues qué bueno. Digo, fue a costa de trabajo tuyo, por supuesto, pero qué bueno que fue escalando la oportunidad.

**[00:28:21] Entrevistada:** Sí, la verdad que sí. O sea, no digo que yo no haya trabajado, pero sí fue mucha suerte, siento yo.

**[00:28:30] Entrevistador:** Pues mira, esto ya es muy personal, pero a fin de cuentas las oportunidades llegan para quienes son y qué gusto que te haya pasado. Bueno, entonces siguiendo con las preguntas: ¿qué es lo que más te gusta de este trabajo y qué es lo que menos te gusta de este trabajo actual?

**[00:28:56] Entrevistada:** Ok, me gusta que en este trabajo he tenido crecimiento. Aparte de haber subido de honorarios a estar de planta, al principio era diseñadora junior y luego me hice coordinadora de comunicación y logística. Entonces ya me encargaba más de crear contenido para las redes, de la imagen de los programas que tiene esta asociación, de la publicidad, y aparte de contactar proveedores para pedir todo lo que era la promoción cuando se hacían eventos. Bueno, tenían planeados eventos y yo estaba a cargo, pero llegó la pandemia y pues ya nada se hizo. En realidad, siento que sí estoy ejerciendo. Luego, ¿cuál era la otra pregunta, perdón?

**[00:29:53] Entrevistador:** ¿Qué es lo que menos te gusta de este trabajo?

**[00:30:02] Entrevistada:** Es que no sé, fíjate. No sé si es porque soy la más chica o qué, pero me dicen "haz esto, haz aquello". O como si no tuviera tanto trabajo como otros puestos, ¿sí me explico?

**[00:30:21] Entrevistador:** O sea, ¿como que te asignan más carga de trabajo o cómo sería?

**[00:30:28] Entrevistada:** Tengo mi trabajo y aparte las "chambitas". "Ay, si me ayudas en esto porfa, es rapidito, no te quita nada de tiempo". Así. Pero es lo que te digo, no sé si es porque soy la más chava y obviamente por mi forma de ser; es como "ay, sí, un favorcito".

[00:30:58] **Entrevistador:** Ok, muy bien. O sea, como que te asignan a lo mejor tareas o trabajos que no corresponden totalmente a tu puesto, ¿no?

[00:31:09] **Entrevistada:** Ajá, o que son de otros puestos pero que les quita tiempo, ¿sí me explico? Pero soy la de las chambitas, o sea: "ay, no, ¿si puedes poner el proyector?, es que no le sé". Cositas así.

[00:31:19] **Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Y actualmente solo te desempeñas como diseñadora en esta asociación o también trabajas como *freelance* o tienes otro trabajo adicional?

[00:31:36] **Entrevistada:** No, ok, muy bien. Como *freelance* no me estoy desempeñando.

[00:31:46] **Entrevistador:** ¿Crees tú que este trabajo es suficiente? Me refiero a lo mejor en cuestión de tus ingresos o tus capacidades. ¿Crees que este trabajo cumple tus expectativas de empleo? ¿O buscas algo más, o crees que algo debería de cambiar sobre tu situación laboral?

[00:32:13] **Entrevistada:** Creo que es un buen trabajo para el tiempo que tengo ejerciendo y la experiencia que tengo. Lo digo tanto por la contribución, por mi salario, como por las prestaciones como seguro de gastos médicos mayores y cosas que no pensé tener tan rápido. Aparte que me da estabilidad; por el momento, te digo, yo considero que está perfecto este trabajo.

[00:32:46] **Entrevistador:** Muy bien. ¿Me puedes platicar un poquito acerca de cuáles son las prestaciones que tienes en este trabajo y cuáles te parecen como las mejores o las que te llamaron más la atención?

[00:33:07] **Entrevistada:** Las de ley. Y por ejemplo, el de gastos médicos mayores. Está todo lo de Infonavit. Tengo vacaciones pagadas, aunque el año pasado estuve por honorarios, este año también tenía vacaciones pagadas. Y creo que es un trabajo que, aparte de prestaciones de ese tipo, es como muy de "prestaciones emocionales", no sé cómo decirlo. Es un ambiente laboral bueno. O sea, si yo necesito salir temprano o llegar tarde, no hay ningún problema. Si yo, en lugar de a las 4:30, a las 2:00 de la tarde ya cumplí con todo lo del día, me puedo retirar. Somos un equipo chico, entonces nos llevamos bien entre todos, creo que eso es lo más rescatable. O si hay algún problema, no hay chismes; si hay algún problema, es todo en corto y con la persona que es.

[00:34:51] **Entrevistador:** Ok, muy bien. Y nada más para rescatar un poquito sobre las prestaciones, ¿estás afiliada al Seguro Social o los gastos médicos mayores son en reemplazo del seguro?

[00:35:06] **Entrevistada:** No, estoy afiliada al Seguro Social y también tengo el de gastos médicos mayores.

[00:35:11] **Entrevistador:** Ok, muy bien. Y de toda esta gama de condiciones y prestaciones, ¿cuál es la que te parece mejor o la que más valoras de todo esto que me platicas?

**[00:35:49] Entrevistada:** Pues la que más valoro es estar afiliada al IMSS, yo creo. Y el seguro de gastos médicos mayores, ahora con esta pandemia...

**[00:35:58] Entrevistador:** Como que tomó más valor, ¿no?

**[00:36:01] Entrevistada:** Ajá, tomó más peso porque estoy asegurada también. O sea, el seguro también me cubre por síntomas de COVID. En estos momentos sí me siento protegida, digo: "ay, bueno, pues por lo menos estoy un poquito menos [expuesta]".

**[00:36:19] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Qué fue lo más importante que te hizo aceptar este trabajo? No sé si a lo mejor tenías más opciones de empleo o qué fue lo que te hizo aceptar este puesto.

**[00:36:45] Entrevistada:** Ah, ok. Me hizo aceptarlo que era de medio tiempo. La verdad yo no estaba buscando trabajo en ese entonces porque mi abuelita estaba muy enferma de demencia. Yo quería enfocarme en cuidarla porque sabía que le quedaba muy poquito tiempo. Y me llegó esta oportunidad con ellos, que era aquí cerca de mi casa, que era medio tiempo, que esto, que lo otro; o sea, se me facilitaba mucho.

**[00:37:19] Entrevistador:** Como que se juntaron todas las condiciones para aceptarlo, ¿no?

**[00:37:27] Entrevistada:** Ándale, se me alinearon los planetas y salió esa oportunidad. A los dos meses de que yo estaba ahí, pensé: "ay, voy a buscar otro trabajo". Pero fue cuando ocurrió el cambio de directora y me dieron el tiempo completo. Luego dije: "ay, bueno, pues voy a durar nomás de aquí a diciembre", y estaba buscando otras opciones, pero fue cuando me propusieron estar en nómina. Y estuve en nómina. Y según yo, este diciembre lo dejaba; o sea, no me veo ahí mucho tiempo más porque creo que ya llegué al punto en el que ya hice todo lo que se podía hacer. Ahí ya no me representa mucho desafío y siento que me estoy metiendo en cuestiones más propias de las AC que de mi carrera, y no quisiera dejar de ejercer diseño. Pero pues veremos ahora con la pandemia.

**[00:38:27] Entrevistador:** Sí, entonces ¿dirías que ya sientes como que llegaste a un tope profesional en ese trabajo y por eso has pensado buscar otras opciones?

**[00:38:45] Entrevistada:** Trabajar en el tercer sector, o bueno, por lo menos aquí en esta asociación, es muy limitado y siempre depende de fondos que tienes, por ejemplo, con [Nombre de Organización Fondadora]. O sea, del dinero que te den de ahí agarras para hacer eventos, para hacer publicidad y todo. Entonces siento que hay otras cosas que me gustaría hacer de diseño.

**[00:39:13] Entrevistador:** Ok, entonces el hecho de que estén dependiendo de fondos como que limita tu actividad y tu desempeño.

**[00:39:23] Entrevistada:** Exactamente. Siendo sinceros, sí es importante el diseño gráfico, pero en una AC por lo menos no tiene tanto peso. O eso es lo que he notado en mi trabajo. Aparte, como lo tenían pensado ellos, no era necesariamente con una agencia.

**[00:39:53] Entrevistador:** Como un trabajador de planta. Ok, muy bien. Y ya me platicaste un poquito lo que a lo mejor no te gusta actualmente, esta situación de que se limita el trabajo de diseño gráfico por los fondos. ¿Qué opinas en general de la empresa, o de tu empleador? ¿La consideras una buena AC?

**[00:40:41] Entrevistada:** Yo la veo bien. La veo muy enfocada en lo que es. No sé si la conozcas, es [Nombre de la AC Empleadora]. Está ahí junto con [Nombre de otra AC 1] y [Nombre de otra AC 2]. Tiene bien fundamentados sus objetivos y también los cumple. Yo siempre lo he visto como una escuela de: "híjole, tengo muchas ganas de ayudar, pero no sé cómo hacer un proyecto social. Pues mira, vente con nosotros, nosotros te asesoramos". Y así se hace un trabajo social pequeño; la verdad, no nos aventamos grandes convocatorias tampoco. Y también tenemos un programa que es para el servicio social de los chavos de las universidades. Yo creo que es de los únicos programas de Juárez que está tan completo, porque toman capacitaciones cada sábado para su desempeño laboral, como autoestima y todo esto. Y aparte, en realidad ellos sí hacen servicio social, sí apoyan a una asociación civil o a alguna causa. Yo recuerdo cómo era liberar mi servicio social en IADA, que lo liberaban en noches mexicanas, por ejemplo, o en congresos sin hacer nada. Entonces me gusta esta parte; sí siento que son una asociación comprometida con fomentar el liderazgo de la gente de aquí de Juárez.

**[00:42:28] Entrevistador:** Muy bien, tienen un compromiso real con la sociedad. ¿Te sientes actualmente como un miembro valioso de este trabajo? O sea, ¿podrías decir que te sientes valorada dentro de tu desempeño en este trabajo o no?

**[00:43:00] Entrevistada:** Sí, y también sé que tengo el reconocimiento, me lo han dicho.

**[00:43:09] Entrevistador:** Ok, ¿entonces consideras que hay una buena relación en el trabajo, en el ambiente y con tus compañeros?

**[00:43:18] Entrevistada:** Sí, porque incluso, o sea, siempre pasan cosas, ¿no? Que esta persona, esta otra... pero te digo, somos un *staff* muy chiquito, somos cinco personas, entonces nos llevamos muy bien, muy unidos.

**[00:43:35] Entrevistador:** Muy bien. ¿Recuerdas haber vivido alguna situación incómoda en este trabajo?

*(Nota: Aquí en el crudo parece que te saltaste a la siguiente pregunta rápido sin que ella contestara "no", así que mantuve el flujo y salté directo a las horas extra como lo tienes transcrito)*

**[00:43:43] Entrevistador:** Muy bien. ¿Qué me puedes decir sobre las horas extra? ¿Es frecuente que trabajes horas extra y si te son pagadas?

**[00:43:59] Entrevistada:** Cuando tuvimos un evento... y pues al final se llenó la vacante. Y al día siguiente empezaba su seminario. Entonces esos días, por ejemplo, yo sí me ofrecí, porque soy la que tiene menos responsabilidades: no tengo hijos, no tengo pareja, no tengo gastos,

nada; me ofrecí a quedarme. Y no, todas mis horas extra no fueron remuneradas, pero sí recuerdo haber recibido un bono, así como que en general, meses después.

**[00:44:48] Entrevistador:** ¿Y cómo funcionaba eso de los proyectos?

**[00:44:53] Entrevistada:** Pues sí, por fondos externos, a lo mejor también por eso no se pueden remunerar las horas. Pero recuerdo que los días que me quedaba tarde, al día siguiente entraba tarde y así.

**[00:45:02] Entrevistador:** Ok, como que hubo cierta compensación, ¿no?

**[00:45:07] Entrevistada:** Ajá, a lo mejor no económica, pero sí me decían: "o sabes qué, mañana vas a trabajar desde tu casa". O sea, eso.

**[00:45:16] Entrevistador:** Ah, ok. ¿Y esta situación fue voluntaria o te asignaron? ¿Así de que "tú encárgate de esta situación", que a lo mejor fue inesperada, o tú decidiste voluntariamente?

**[00:45:41] Entrevistada:** Yo fui la que se involucró más y eso lo decidí yo, además de que ya conocía bien ese programa que iniciaba.

**[00:45:48] Entrevistador:** Muy bien, o sea, no fue como algo totalmente impuesto o sorpresivo, sino que fue como consensuado.

**[00:45:57] Entrevistada:** Okay, muy bien.

**[00:46:07] Entrevistador:** ¿Cómo crees que es el salario que estás recibiendo actualmente? ¿Lo crees suficiente para vivir bien? ¿O vas a tener que hacer ajustes respecto a tu realidad anterior, que era vivir con tus familiares ahora que vas a vivir sola? ¿Cómo consideras esta cuestión del salario que recibes ahí actualmente?

**[00:46:34] Entrevistada:** Lo considero bien. Pensando en lo que va a ser diferente, en realidad lo considero un ingreso que por el momento me permite vivir como yo quiero.

**[00:46:53] Entrevistador:** ¿Y crees que vaya a cambiar cuando, por ejemplo, ya te independices del círculo familiar?

*(Nota: En el crudo parece que se corta o hay un silencio y pasas a la siguiente pregunta).*

**[00:47:30] Entrevistador:** Ok, muy bien. ¿Qué es lo que consideras actualmente que se te complica por tu ingreso, o no hay como una complicación económica actualmente?

**[00:47:43] Entrevistada:** Cuando me independice creo que tampoco la va a haber, pero eso es ahorita.

**[00:47:58] Entrevistador:** Muy bien. ¿En el pasado has utilizado alguna alternativa económica para sobrellevar tu situación, a lo mejor en algún punto en el que has tenido más complejidad para costear tus gastos? ¿Has vendido algo? ¿Te has dedicado a otra actividad? ¿Has cambiado de giro o alguna otra estrategia que hayas utilizado para poder sobrellevar la situación económica?

**[00:48:37] Entrevistada:** Creo que soy muy privilegiada y no he tenido la necesidad, no he sentido eso de la necesidad económica. Entonces las cosas que he hecho, como tener clientes aparte... ¿me escuchas?

**[00:48:57] Entrevistador:** Sí, te escucho, me quedé en lo de tener clientes aparte.

**[00:49:03] Entrevistada:** Ah ok, es que me sonó algo raro y pensé que se había cortado. Te decía, tener clientes aparte o así, ha sido por tenerlos; pues ya ni siquiera es por el ingreso extra, es por gusto. Y en esa parte yo creo que lo más rescatable es que he vendido bordados, o me he puesto a bordar. La gente sabe que bordo y me encarga así como: "ay, es mi aniversario, ¿me haces esto o aquello?". La gente ya me ubica, pero en realidad no es que yo lo haya querido echar a andar por necesidad.

**[00:49:42] Entrevistador:** ¿Sí me explico? O sea, no ha sido por necesidad, sino como por gusto.

**[00:49:52] Entrevistador:** Muy bien, perfecto, mejor no lo pudiste haber dicho. Ok, muy bien. ¿Has pensado en cambiar de profesión o ya has cambiado de profesión?

**[00:50:26] Entrevistada:** He pensado en enfocar mi diseño a causas sociales. Por ejemplo, yo estoy llevando un curso con la ONU Mujeres sobre violencia de género. Siento que si me hubiera enfocado desde el principio en solo buscar cosas de diseño, mi panorama hubiera estado muy cerrado con muchas cosas que están aconteciendo. Ahora busco en mi siguiente trabajo no dejar esta parte social, pero involucrar más el diseño. No sé si me explique.

**[00:51:00] Entrevistador:** Sí, claro, como que buscas direccionarte más al diseño en términos sociales, ¿no? En causas sociales. Enfocarla a un sector más específico. Ok, muy bien. ¿En qué habilidades o conocimientos de diseño gráfico o de cualquier otra área has tenido que mejorar para actualizar tu perfil? ¿Sientes que te has visto en la necesidad de aprender nuevas cosas para mejorar tu perfil?

**[00:51:51] Entrevistada:** Sí, claro. A ver, son los programas que ya utilizamos, como que [buscar] herramientas nuevas, truchas para que salgan las cosas. También me he apoyado en cosas que no sabía, que a lo mejor no son tanto de diseño sino de publicidad y todo lo que tenga que ver con redes sociales, pues también ahí echarle un ojillo de "¿qué onda, qué es esto, para qué me sirve, cómo lo puedo aplicar aquí?". Entonces sí siento que ha habido una necesidad de estarme actualizando, sobre todo porque siento que cada proyecto que yo propongo ahí en la asociación, pues tiene que ser mejor que el anterior. Entonces, si al anterior le metí esto, a ver, este va a llevar el doble o así, ¿sí me explico? Y cómo lo voy a lograr, ok, pues actualizándome en lo que tenga que hacer.

**[00:52:49] Entrevistador:** ¿Y estos nuevos conocimientos facilitaron que obtuvieras este trabajo o son posteriores a que entraste a este trabajo?

**[00:53:04] Entrevistada:** Yo creo que son posteriores, o sea, se dan en el día a día. Es el trabajo real, el diseño real allá afuera, no lo de las clases. Es cuando te das de topes contra la pared de "cómo puedo hacer esto mejor" o "ahora me pidieron esto y no sé hacerlo". Entonces, yo creo que me hice hasta más autodidacta.

**[00:53:32] Entrevistador:** Ok, muy bien. Bueno, ya cerramos con esta pregunta la parte de la experiencia laboral. Ahora te preguntaría acerca del mercado laboral. La primera pregunta es: ¿crees que es sencillo encontrar trabajo en diseño gráfico aquí en Ciudad Juárez?

**[00:53:54] Entrevistada:** Yo no busco trabajo ahorita, pero recuerdo cuando estuve viendo vacantes, vi muchas que no eran aquí en Ciudad Juárez. Entonces me da la percepción de que en Juárez a lo mejor no hay tanto en dónde laborar.

**[00:54:23] Entrevistador:** Ok, muy bien. Y en esta experiencia que me dices que estuviste buscando, ¿por qué medios buscaste el empleo? ¿En línea o cómo fue esa búsqueda?

**[00:54:40] Entrevistada:** Pues todo fue en línea, la verdad. En páginas especializadas o en páginas de reclutadores.

**[00:54:56] Entrevistador:** Muy bien. Y por ejemplo, en el supuesto de que tuvieras que buscar empleo actualmente, ¿sería por esos mismos medios? ¿O cómo crees que se busca trabajo aquí en Juárez?

**[00:55:13] Entrevistada:** Creo que sería en parte por esos mismos medios digitales.

**[00:55:36] Entrevistador:** Muy bien. En el supuesto de que buscaras trabajo actualmente, ¿crees que es mejor o peor que antes la situación del empleo? Dejando un poquito fuera lo del COVID, porque es una situación muy nueva, pero comparándolo a lo mejor cuando recién saliste de la licenciatura. ¿Crees que hay cambios en el mercado laboral? ¿Crees que ahora es más difícil encontrar empleo de diseño gráfico o más fácil?

**[00:56:42] Entrevistada:** Pues mi respuesta apunta a que ahorita creo que sería un poco más fácil. Porque tengo ya la experiencia, aparte de lo que me dio la universidad cuando fui becaria, aprendí a desenvolverme. Por lo menos ya sé un poquito de qué van [las entrevistas de trabajo], para cuando a mí me toque hacer una, ya no me siento tan intimidada o tan "verde" que acaba de salir de la uni.

**[01:00:59] Entrevistador:** Ok, entonces crees que por tu perfil, por tus experiencias y lo aprendido ahora sea más fácil encontrar trabajo, ¿verdad?

**[01:01:06] Entrevistada:** Sí, además de que ya pasaron dos años desde que terminé, entonces ya me siento con más seguridad de a dónde voy.

**[01:01:56] Entrevistador:** Muy bien. Y lo que aprendiste en la licenciatura, ¿crees que es lo que actualmente se pide en los empleos?

**[01:02:36] Entrevistada:** A ver si me explico, porque si yo ya me tuve que estar adaptando en un trabajo para poder sacar el trabajo, creo que se les debería enseñar a los alumnos nuevas herramientas o nuevos métodos, e incluso habilidades como trato con el cliente, negociación, todo eso creo que lo dejan muy de lado.

**[01:03:07] Entrevistador:** Okay, entonces dirías que el contenido que recibiste en la licenciatura a este punto ya está desactualizado. ¿Qué habilidades has tenido que aprender para ser más competitiva, hablando un poquito de esas desactualizaciones?

**[01:04:11] Entrevistada:** Pues más que nada tener más conectividad, más de publicidad. Y también trabajo en equipo, de "ok, hay que hacer esto, yo no lo sé hacer, pero cómo puedo organizarme con alguien para sacarlo".

**[01:05:02] Entrevistador:** ¿Y cómo detectaste esas deficiencias que me comentas? ¿Te las pidieron en tu trabajo, o tú viendo los perfiles de otras personas?

**[01:05:25] Entrevistada:** Pues viendo los perfiles que pedían las veces que llegué a buscar trabajo. Veía los requerimientos y decía: "mira, como que en esto no soy tan buena". Y para el mismo trabajo te lleva a hacer algo diferente y no sabes.

**[01:06:07] Entrevistador:** ¿Y cómo te capacitaste? ¿Tuviste que pagar o cómo te capacitaste en esas cuestiones puntuales que necesitabas adquirir?

**[01:06:25] Entrevistada:** He tomado cursos gratuitos, otros he tenido que pagar cursos virtuales. Y también con excompañeros de carrera; si sé que alguien es bueno para algo, me acerco un poquito, le pregunto y a ver qué me puede contar. Me he topado con mucha gente que me ha compartido sus conocimientos y entonces pues de esa forma también, de boca en boca.

**[01:06:54] Entrevistador:** ¿Y más o menos cuánto calculas que le has invertido económicamente así en términos generales? A lo mejor por año.

**[01:07:15] Entrevistada:** Este año han sido como 700 pesos en tres cursos. Y los tengo ahí para siempre, no se me hace una inversión mala.

**[01:07:27] Entrevistador:** Ok, muy bien. Perdón, me salté una pregunta: ¿Qué crees que afecta las oportunidades de empleo para los diseñadores gráficos en Juárez? Previo a la pandemia, ¿qué factores crees tú que le afectan al mercado?

**[01:08:28] Entrevistada:** El desconocimiento de lo que un diseñador gráfico hace.

*(Nota: En el crudo parece haber un salto grande de tiempo o una pausa antes de pasar al tema freelance).*

**[01:09:09] Entrevistador:** ¿Y qué opinas sobre el trabajo *freelance*? ¿Crees que es mejor que el trabajo como empleado o asalariado? ¿Qué ventajas o desventajas ves en cada uno de ellos?

**[01:10:01] Entrevistada:** No creo que uno sea mejor que el otro ni peor que el otro. Creo que a los dos se les puede sacar muchísimo provecho.

**[01:10:22] Entrevistador:** ¿Y por ejemplo, qué ventajas verías en cada uno? Cuáles serían como los puntos buenos y los puntos malos que logras ver.

**[01:11:11] Entrevistada:** Pues en una compañía tienes un tiempo asignado. Creo que un lugar fijo te da más estabilidad en otras cosas, como las prestaciones que no tiene el *freelance*. Pero también creo que cuando eres *freelance* te dedicas 100% al diseño, a lo que quieres hacer, al tipo de público al que quieres alcanzar, y no estás sujeto a quien sea el cliente del lugar en el que estás trabajando. O incluso, cuando hay una menor cantidad de trabajo de diseño [en la empresa], pues esperas [o te asignan] en otras funciones.

**[01:12:16] Entrevistador:** ¿Entonces dirías que el *freelance* tiene como más libertad creativa en su trabajo?

**[01:12:24] Entrevistada:** Sí.

**[01:12:27] Entrevistador:** Muy bien. La siguiente pregunta es: ¿dónde crees que es mejor trabajar como diseñador gráfico en Juárez? ¿Dónde es mejor y dónde crees que es peor trabajar como diseñador aquí en Juárez? Algo así que te venga a la mente o que te hayan contado.

**[01:12:50] Entrevistada:** Por ejemplo, creo que [Agencia A] está suave, o las constructoras. Pero por ejemplo, la asociación civil donde yo estoy, el diseño es más cómodo. No que no sea importante, sí lo es, pero si se llegaran a quitar algunos fondos, creo que mi puesto sería uno de los primeros en irse. Pero luego veo a [Asociación Civil/Plan Estratégico] que tiene todo su departamento de comunicación con diseñadores como primera necesidad, porque están informando siempre lo que pasa con gobierno y así. Entonces, pues no sé bien cómo contestarte la pregunta.

**[01:14:12] Entrevistador:** Sí, está muy bien. Nada más preguntarte si [Agencia B], de la que me dijiste que les dan como mucha carrilla... ¿crees que es un buen lugar para trabajar o era del otro lado, que no era bueno?

**[01:14:31] Entrevistada:** Ah, ok. Pues es que sé que están batallando ahorita, pero bueno, igual quitando lo de la pandemia... por ejemplo, te piden que te quedes horas extra y no te las pagan, o sea, te tienes que quedar. Son de estos lugares de que "es que tienes que tener la camiseta bien puesta".

**[01:14:58] Entrevistador:** O K, muy bien. ¿Y crees que es necesario estudiar la licenciatura para realizar diseño gráfico? O sea, ¿solo aquellos que egresan crees que pueden realizar diseño gráfico?

**[01:15:42] Entrevistada:** Digamos que todos saben el cómo, pero el por qué viene de estudiar la licenciatura. Por qué las cosas son como son, por qué algo se debe de hacer de cierta manera. También eso es parte de nosotros, educar al cliente. O sea, el diseño no es algo que sea bonito, el diseño es algo funcional y algo que te genere dinero, que te genere ventas. Y sí, a lo mejor una persona es muy buena [técnicamente], pero creo que falta ese fondo de conocimiento y de conciencia.

**[01:16:41] Entrevistador:** Okay, muy bien. ¿Y qué crees que pasará con el trabajo para los diseñadores gráficos en los próximos años? ¿Cómo te imaginas que va a ser el campo laboral para los diseñadores?

**[01:17:10] Entrevistada:** Ok, no visualizo así como un año o una era, pero siento que cada vez vamos más hacia lo tecnológico. Creo que se van a abrir campos nuevos para el diseño gráfico. También creo que se puede redireccionar a muchas partes, como te lo comentaba ahorita con lo social, con las nuevas tecnologías para educación a distancia. Creo que el diseño gráfico tiene cabida en muchos lados y le veo un futuro prometedor.

**[01:17:48] Entrevistador:** Muy bien. Bueno, ahora pasamos a la última sección de la entrevista y es acerca del proyecto de intervención. Aquí me gustaría que me platicaras cómo imaginas ciertas cosas para afrontar la realidad que vive el diseño gráfico aquí en Ciudad Juárez. ¿Qué es lo que crees que se requiera más: más oportunidades de empleo para los diseñadores o mejores oportunidades de empleo? ¿Cuál de esas dos crees que es la más importante que cambie?

**[01:18:37] Entrevistada:** En realidad, mejores empleos donde se valore el trabajo. Que a un diseñador gráfico se le reconozca como parte del equipo, como a cualquier otro profesionista. Y pues, ¿de qué sirve tener muchos trabajos de un peso pudiendo tener [uno mejor]?

**[01:19:22] Entrevistador:** Entonces, ¿parte de que haya mejores oportunidades de trabajo sería que mejoren los ingresos para los diseñadores?

**[01:19:35] Entrevistada:** Ajá, que mejore el ingreso. ¿Qué más podría ser? Pues el enfoque, sobre todo por parte del mercado. Igual me toca en mi trabajo, no sé si es porque soy la más chiquita, pero me ha tocado no ser vista como profesional.

**[01:20:07] Entrevistador:** ¿Y qué soluciones piensas que serían necesarias? ¿Es una solución a nivel personal o son varias personas las que tendrían que buscarla? ¿Cómo visualizas una solución necesaria para las condiciones actuales del empleo?

**[01:20:42] Entrevistada:** Para todos los que ya tenemos un trabajo, por ejemplo, es nuestra responsabilidad dentro de donde estamos que se sepa la importancia de un diseñador gráfico, ¿no? O sea, si hay un puesto aquí de diseño es porque se necesita, y necesitas un profesional porque es quien te puede hacer las cosas como las quieres. Entonces, en parte es responsabilidad de cada uno como diseñador concientizar a la gente a su alrededor de la importancia de ese puesto. Y también creo que hay que trabajar en cómo nosotros mismos generamos la competencia; por ejemplo, en el tema de los *freelancers*, hay quienes bajan sus

precios para tener más clientes. Como lo que me preguntabas al principio: qué es mejor, mayor cantidad de trabajo o mejores condiciones. Creo que sí estaría bien regular o hacer del conocimiento público cuáles son los precios justos por el trabajo que se realiza, no malbaratar el diseño.

**[01:22:17] Entrevistador:** Muy bien. ¿Divulgar o regular los costos estimados, verdad?

**[01:22:30] Entrevistada:** Muy bien. Para todos tener una [referencia] y que no sea posible que vayas con alguien a cotizar el mismo proyecto y alguien te lo cotiche en 7,000 pesos y otra persona en "ay, 500 y con la impresión".

**[01:22:44] Entrevistador:** Como que se hace una competencia desleal con el abaratar. Muy bien, dame un segundito para terminar aquí la anotación. Entonces dirías que estas soluciones que me compartes serían, en primer lugar, para concientizar o educar a los clientes y al entorno laboral; y en segundo lugar, para generar una competencia más justa en la cuestión de los precios. ¿Sería entonces el gremio de diseñadores quien tiene la responsabilidad de cambiar estas situaciones?

**[01:23:51] Entrevistada:** [Asiente/Afirma].

**[01:23:52] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y tú personalmente participarías en esa solución?

**[01:24:03] Entrevistada:** Nosotros que conocemos nuestro trabajo... por ejemplo, si yo ya vi que tengo un puesto en la asociación en la que estoy, o sea, decir lo importante que es ese puesto y por qué se necesita. Porque estar ahí esperando a que a lo mejor se abra [una vacante] o se le cargue el trabajo a una sola persona... Y bueno, ahí yo ya le eché [mi parte].

**[01:24:59] Entrevistador:** Muy bien. Si volteo para acá es porque estoy tomando notas, no creas que te estoy ignorando. ¿Y a quién crees que beneficiarían estas soluciones que me estás proponiendo? ¿A quién beneficia y a quién perjudica?

**[01:25:31] Entrevistada:** Creo más bien que lo que hace es perjudicar a aquellas personas que venden diseño sin ser diseñadores. Y no me refiero a diseñadores que tengan título, porque... [se corta la idea].

**[01:26:27] Entrevistador:** Muy bien. ¿Y sabes de más gente que piense similar a ti respecto a estos problemas y soluciones? ¿Lo has platicado con alguien que sea también diseñador y coincida con tus puntos de vista?

**[01:27:04] Entrevistada:** Yo creo que sí, pero no tan profundo.

**[01:27:13] Entrevistador:** ¿Entonces crees que no se aborda lo suficiente o de forma muy seria esta situación del trabajo en los diseñadores?

**[01:27:25] Entrevistada:** Siento que se quedan mucho las palabras en el aire. Por quitarnos el peso del día de encima, pero en realidad no hemos reflexionado tanto como para decir: "oye,

sí, déjame le digo a mi empleador que merezco un salario digno, o que no me puedo quedar a hacer horas extras si no se me pagan".

**[01:28:02] Entrevistador:** Muy bien. En tu caso, ¿estarías dispuesta a capacitarte en temas laborales que te sirvan como diseñadora o como empleada? ¿Qué temas te gustaría conocer o profundizar que te pudieran impactar en tu desempeño?

**[01:28:54] Entrevistada:** Ok, yo creo que serían temas en función a las relaciones sociales y relaciones públicas. Recuerdo la clase de Síntesis del Diseño Gráfico, cuando presentas tu *brief* y haces una marca, pero muy pocas veces nos han dicho que a veces también vamos a tener que negociar para quedarnos con un proyecto.

**[01:30:02] Entrevistador:** ¿Entonces serían temas que tienen que ver con saber vender el diseño gráfico?

**[01:30:10] Entrevistada:** Sí, con vender el diseño gráfico y venderte tú como diseñador. Siento que falta valorizar o priorizar esa parte; o sea, eres un diseñador, eres un profesionalista también, y tu trabajo [vale].

**[01:30:31] Entrevistador:** Muy bien, perfecto. ¿Y en tu caso muy personal, estarías dispuesta a participar en algún proyecto para mejorar estas condiciones laborales si se llegara a dar?

**[01:30:50] Entrevistada:** Sí.

**[01:30:50] Entrevistador:** Muy bien. Pues bueno, ya con esta pregunta se terminó formalmente la entrevista. Muchas gracias por todas tus respuestas. La verdad sí fueron muy necesarias para este estudio, porque cada punto de vista me aporta información muy relevante. Te agradezco mucho por este espacio y este tiempo. Voy a detener la grabación, dame un secundito. Ahí debe de aparecer que ya no se está grabando, ¿verdad?

*(Fin de la entrevista)*

### Anexo 3.

#### **Instrumento cuantitativo: Cuestionario sobre condiciones laborales y precarización en egresados de Diseño Gráfico**

*Nota metodológica: El siguiente instrumento fue digitalizado y aplicado a través de la plataforma Google Forms. Las instrucciones en cursiva y entre corchetes indican las reglas de enrutamiento algorítmico y los saltos lógicos programados para adaptar el cuestionario al perfil de cada participante.*

#### **DISEÑADORES GRÁFICOS EGRESADOS (UACJ)**

##### **SECCIÓN I: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se le está invitando a participar en el proyecto de investigación “Diagnóstico social para el diseño de un proyecto de intervención para disminuir la precarización laboral en Ciudad Juárez de los profesionistas de diseño gráfico egresados de la UACJ”, que tiene como objetivo conocer las condiciones laborales a las que se enfrentan los diseñadores gráficos en su ejercicio profesional, a fin de servir como fundamentación de una intervención social.

Su participación consiste en contestar el siguiente cuestionario online de entre 25 y 35 elementos con una duración aproximada de 25 minutos. Los riesgos que pueden derivar de este estudio son mínimos. Se contará con la prioridad de limitar el acceso a la información exclusivamente al equipo de investigación, resguardando los datos bajo contraseña y priorizando su confidencialidad mediante el uso de seudónimos o códigos en la divulgación. Su participación es voluntaria y puede abandonar el estudio en el momento que lo desee sin ningún tipo de represalia.

- Día, mes, año: \_\_\_\_\_
- Y habiendo leído lo anterior:
  - a) ACEPTO participar en el estudio antes mencionado ***[Avanza a la Sección II]***
  - b) NO ACEPTO participar en el estudio antes mencionado ***[Fin del cuestionario]***

##### **SECCIÓN II: FILTRO DE ELEGIBILIDAD**

1. ¿Eres egresado de la Licenciatura en Diseño Gráfico de la UACJ?
  - a) Sí ***[Continúa]***
  - b) No ***[Fin del cuestionario]***

##### **SECCIÓN III: DATOS GENERALES**

2. Escribe tal y como aparece tu nombre de perfil de *Facebook*: \_\_\_\_\_
3. Teléfono o correo electrónico (\*Se te contactará sólo en un caso extraordinario):  
\_\_\_\_\_
4. ¿En qué año egresaste? (año en que terminaste todas tus clases): \_\_\_\_\_
5. Sexo:
  - a) Hombre
  - b) Mujer
6. Edad: \_\_\_\_\_
7. Estado marital:
  - a) Soltero(a)
  - b) Casado(a)
  - c) Divorciado(a)
  - d) Viudo(a)
8. ¿Con quién vives?
  - a) Solo(a)
  - b) Con compañeros(as) de casa
  - c) Con mi familia propia (pareja, hijos)
  - d) Con mi familia nuclear (padres, hermanos)
  - e) Con familia extendida (tíos, primos, abuelos)
9. ¿Cómo se mantiene económicamente tu hogar?
  - a) Depende totalmente de mí
  - b) Depende al 50% de mí
  - c) Contribuyo la menor parte
  - d) Cubro servicios del hogar
  - e) Cubro alimentos del hogar
  - f) Aporto algunas veces/cuando puedo
  - g) Cubro sólo mis gastos personales
10. Tu primer trabajo en diseño gráfico... ¿lo obtuviste antes o después de egresar de la licenciatura?
  - a) Antes de egresar de la licenciatura
  - b) Después de egresar de la licenciatura
11. ¿Trabajas actualmente?
  - a) Sí [*Avanza a la SECCIÓN IV*]
  - b) No [*Avanza a la SECCIÓN V*]

**[DERIVADA] SECCIÓN IV: SI TRABAJAS...**

*[Sólo quienes seleccionaron opción a) en la pregunta 11 son dirigidos a continuar en esta sección]*

12. ¿Cuántos trabajos tienes actualmente?
  - a) 1 trabajo
  - b) 2 trabajos
  - c) 3 trabajos
  - d) 4 trabajos
  - e) 5 trabajos

13. ¿Cuántos de estos trabajos están directamente relacionados al diseño gráfico? (Es decir, puestos de trabajo o actividades relacionadas a la formación en la licenciatura o que están dentro de las ramas del diseño gráfico)
- Ninguno
  - 1 trabajo
  - 2 trabajos
  - 3 trabajos
  - 4 trabajos
  - 5 trabajos
14. TRABAJO 1: Descríbelo con una palabra que te ayude a recordar cuál es: \_\_\_\_\_
15. TRABAJO 2: Descríbelo con una palabra que te ayude a recordar cuál es (Contesta sólo si tienes un segundo trabajo. Si no, deja en blanco): \_\_\_\_\_
16. TRABAJO 3: Descríbelo con una palabra que te ayude a recordar cuál es (Contesta sólo si tienes un tercer trabajo. Si no, deja en blanco): \_\_\_\_\_
17. TRABAJO 4: Descríbelo con una palabra que te ayude a recordar cuál es (Contesta sólo si tienes un cuarto trabajo. Si no, deja en blanco): \_\_\_\_\_
18. TRABAJO 5: Descríbelo con una palabra que te ayude a recordar cuál es (Contesta sólo si tienes un quinto trabajo. Si no, deja en blanco): \_\_\_\_\_
19. [Cuadrícula de opción múltiple] Selecciona el tipo de trabajador que mejor te describa en cada trabajo (Responde sólo hasta el número de trabajos que tienes):  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- Empleado en puesto de diseñador gráfico
  - Empleado en puesto que NO es de diseñador gráfico
  - Independiente / *freelance* de diseño gráfico
  - Autoempleado de ventas o servicios ajenos al diseño gráfico
  - Empleador / empresario en el diseño gráfico
  - Empleador / empresario ajeno al diseño gráfico
20. [Cuadrícula de opción múltiple] Selecciona la opción que describa los TIPOS DE TRABAJO que tienes (Responde sólo hasta el número de trabajos que tienes. Ten en cuenta el orden de tus trabajos que estableciste en respuestas anteriores):  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- De tiempo completo (al menos 48 hrs. a la semana)
  - De medio tiempo (máximo 36 hrs. a la semana)
  - Temporal / de fin de semana
  - Ocasional (sin tiempos definidos)
21. [Cuadrícula de opción múltiple] ¿Cuál es tu ingreso mensual neto en cada trabajo? (Responde sólo hasta el número de trabajos que tienes. Ten en cuenta el orden de tus trabajos que estableciste en respuestas anteriores):  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- Menos de \$5,425.46
  - Entre \$5,425.46 y \$9,861.36
  - Entre \$9,861.36 y \$14,183.07
  - Entre \$14,183.07 y \$18,480.08
  - Entre \$18,480.08 y \$22,692.17
  - Más de \$22,692.17

22. *[Cuadrícula de opción múltiple]* ¿Cuánto tiempo tienes trabajando en cada uno?  
(Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) Menos de un año
  - b) Entre 1 y 2 años
  - c) Entre 2 y 3 años
  - d) Más de 3 años
  - e) Desde que egresé
  - f) Desde antes de egresar
23. *[Cuadrícula de selección múltiple, condicionada]* EN LOS TRABAJOS DONDE ERES EMPLEADO DE DISEÑO GRÁFICO... ¿qué elementos necesarios has tenido que pagar/poner por tu cuenta para cumplir con tus obligaciones de trabajo? (Contesta SÓLO en los trabajos donde eres empleado de diseño gráfico)  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) Computadora
  - b) Software
  - c) Materiales
  - d) Herramientas especiales
  - e) Dinero
  - f) Automóvil
  - g) Uniforme
  - h) Llaves o acceso
  - i) NINGUNO
24. *[Cuadrícula de opción múltiple, condicionada]* EN LOS TRABAJOS DONDE ERES EMPLEADO DE DISEÑO GRÁFICO... ¿Por lo general, cuántas horas extras trabajas por semana? (Contesta SÓLO en los trabajos donde eres empleado de diseño gráfico)  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) No trabajo horas extras ***[Si selecciona esta, omite las preguntas 25 y 26]***
  - b) De 1 a 3 horas extras/semana
  - c) De 4 a 9 horas extras/semana
  - d) De 10 a 14 horas extras/semana
25. *[Cuadrícula de opción múltiple, condicionada y derivada]* EN LOS TRABAJOS DONDE ERES EMPLEADO DE DISEÑO GRÁFICO... ¿Por qué has tenido que trabajar horas extra? (Contesta SÓLO en los trabajos donde eres empleado de diseño gráfico)  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) Por fallas en mi desempeño
  - b) Por retrasos de terceros
  - c) Por aumento de responsabilidades
  - d) Por solicitudes de último momento
  - e) Por adelanto de fechas
  - f) Por falta de personal
  - g) Por orden directa
26. *[Cuadrícula de opción múltiple, condicionada y derivada]* ¿Estas horas extras fueron pagadas? (Contesta SÓLO en los trabajos donde eres empleado de diseño gráfico)  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) No trabajo horas extra

- b) Sí fueron pagadas
  - c) Sí, pero sólo una parte
  - d) Sí, pero no al valor de horas extras
  - e) Sí, pero sólo una parte y no al valor de horas extras
  - f) No fueron pagadas
27. [Cuadrícula de selección múltiple] ¿Has experimentado alguna de las siguientes situaciones en tus trabajos?  
(En Trabajo 1, Trabajo 2, Trabajo 3, Trabajo 4 y/o Trabajo 5)
- a) Presión para renunciar
  - b) Explotación laboral
  - c) Responsabilidades ajenas al trabajo
  - d) Condicionamiento de derechos
  - e) Descuentos injustificados
  - f) Maltrato o abuso de autoridad
  - g) Acoso sexual
  - h) Hostigamiento/*bullying*
28. [Cuadrícula de opción múltiple] Selecciona a cuáles de los siguientes bienes tienes acceso:  
(En Automóvil, celular, computadora, impresora, cámara, tableta digital, iPad)
- a) Sí, comprado nuevo
  - b) Sí, usado
  - c) No
  - d) No, pero me lo prestan
  - e) No, pero me lo rentan
29. ¿Estás pensando en cambiar de trabajo?
- a) Sí
  - b) No **[Si selecciona "No", avance a la SECCIÓN VI]**
30. [Cuadrícula de opción múltiple, condicionada] SI CONTESTASTE SÍ... ¿por qué?  
(DEJA EN BLANCO si contestaste NO)
- a) Mejor ingreso
  - b) Mejores prestaciones
  - c) Mejor horario
  - d) Mejor localización
  - e) Mejor ambiente
  - f) Mejores condiciones de espacio
  - g) Mejor carga de trabajo

**[DERIVADA] SECCIÓN V: SI NO TRABAJAS...**

*[Sólo quienes seleccionaron opción b) en la pregunta 11 son dirigidos a continuar en esta sección]*

31. ¿Qué opción describe tu situación?
- a) Me dedico a mi hogar/cuidado familiar
  - b) Estudio un posgrado
  - c) Estudio otra licenciatura
  - d) Estoy incapacitado por mi salud

- e) Estoy en busca de empleo
  - f) No estoy buscando un empleo
32. ¿Cuál identificas como la razón principal de que no estés trabajando?
- a) Decisión personal
  - b) Inconformidad con la profesión
  - c) Falta de habilidades
  - d) Pocos trabajos en el mercado
  - e) Salarios bajos
  - f) Malas condiciones de trabajo
33. ¿Cómo subsistes económicamente?
- a) Dependo de mi pareja
  - b) Dependo de mi familia
  - c) Beca del gobierno
  - d) Pensión
  - e) Donativos
  - f) Ingresos ocasionales
  - g) Ahorros
34. ¿Qué cantidad monetaria recibes al mes? (Si varía a cada mes, selecciona el valor aproximado a lo que recibiste el último mes.)
- a) Menos de \$5,425.46
  - b) Entre \$5,425.46 y \$9,861.36
  - c) Entre \$9,861.36 y \$14,183.07
  - d) Entre \$14,183.07 y \$18,480.08
  - e) Entre \$18,480.08 y \$22,692.17
  - f) Más de \$22,692.17
35. ¿Hace cuánto tuviste tu último empleo de diseño gráfico?
- a) Nunca
  - b) Menos de un año
  - c) Entre 1 y 2 años
  - d) Entre 2 y 3 años
  - e) Más de 3 años
36. En tu último trabajo de diseño gráfico... ¿Experimentaste alguna de las siguientes situaciones?
- a) Presión para renunciar
  - b) Explotación laboral
  - c) Acoso sexual
  - d) Condicionamiento de derechos
  - e) Responsabilidades ajenas
  - f) Abuso de autoridad
37. En ese último trabajo de diseño, ¿cuál era tu salario neto mensual?
- a) Menos de \$5,425.46
  - b) Entre \$5,425.46 y \$9,861.36
  - c) Entre \$9,861.36 y \$14,183.07
  - d) Entre \$14,183.07 y \$18,480.08
  - e) Entre \$18,480.08 y \$22,692.17
  - f) Más de \$22,692.17

38. En ese último trabajo de diseño, ¿cuántas horas extras trabajabas por semana?
- a) No trabajo horas extras
  - b) De 1 a 3 horas extras/semana
  - c) De 4 a 9 horas extras/semana
  - d) De 10 a 14 horas extras/semana
39. En este último trabajo de diseño gráfico... ¿qué elementos tuviste que pagar/poner de tu bolsillo?
- a) Computadora
  - b) Software
  - c) Materiales
  - d) Herramientas especiales
  - e) Dinero
  - f) Automóvil
  - g) Uniforme
  - h) Llaves o acceso
  - i) NINGUNO

## **SECCIÓN VI: CIERRE**

*[Nota: Todos los participantes, independientemente de su estatus laboral, confluyen en esta sección final]*

40. ¿Conoces cuáles son todos tus derechos laborales como empleado?
- a) Sí
  - b) No
41. ¿El último trabajo que conseguiste fue de diseño gráfico?
- a) Sí
  - b) No
42. Tu último trabajo lo aceptaste porque...
- a) Fue la mejor entre varias opciones
  - b) Lo vi como una buena oportunidad
  - c) Necesitaba ingresos urgentemente
  - d) Buscaba cambiar de empleo
  - e) Quise dedicarme a algo distinto
43. Si pudieras retroceder en el tiempo, ¿volverías a estudiar Diseño Gráfico?
- a) Sí
  - b) No
44. ¿Principalmente por qué razón?
- a) Oportunidades de empleo
  - b) Contenidos de la licenciatura
  - c) Salarios
  - d) Condiciones de trabajo
  - e) Inversión requerida
  - f) Por ser una actividad creativa-intelectual
45. ¿Has pensado renunciar a la profesión del diseño gráfico?
- a) Sí, una vez

- b) Sí, varias veces
  - c) No
46. ¿Te ves dedicándote al diseño gráfico en el futuro?
- a) Sí, claro.
  - b) Sí, pero no por mucho tiempo.
  - c) No, pero es una opción de respaldo.
  - d) No.

#### **Anexo 4.**

#### **Base de datos del diagnóstico cuantitativo**

En cumplimiento con los principios de transparencia metodológica y apertura científica, los datos crudos obtenidos mediante la aplicación del instrumento cuantitativo (*Anexo 3*) han sido integrados en una matriz de datos digital. La matriz de datos completa se encuentra alojada en un repositorio virtual de acceso público para fines de revisión, réplica o consulta por parte del comité evaluador y la comunidad académica.

Para proteger la integridad y confidencialidad de los participantes, la base de datos ha sido anonimizada, removiendo información de contacto directo y remplazándola con identificadores genéricos numerados en su lugar.

#### **Acceso a la matriz de datos:**

El archivo en formato de hoja de cálculo puede ser consultado ingresando a:

[www.bit.ly/DatosDiagnosticoMTS](http://www.bit.ly/DatosDiagnosticoMTS)



## Anexo 5.

### Resultados cuantitativos: Desglose estadístico de las condiciones laborales

Como se estableció en la metodología de la investigación, esta recolección de datos proveyó el diagnóstico situacional que sirvió de base para la posterior etapa cualitativa. A continuación, se presentan las frecuencias estadísticas de la muestra laboralmente activa (N=20) respecto a las condiciones, jornadas y niveles de ingreso de su ocupación principal, así como la incidencia de segundas y terceras ocupaciones simultáneas.

#### Condiciones del empleo principal

Como parte del diagnóstico situacional, se aisló a la sub-población de egresados que reportaron encontrarse laboralmente activos al momento del estudio. De esta muestra específica (n=20), la totalidad confirmó poseer al menos un empleo u ocupación principal. A continuación, en la Tabla A, se desglosan las características, condiciones de precariedad material y niveles de ingreso correspondientes exclusivamente a este primer trabajo.

**Tabla A**

*Frecuencias de las condiciones laborales en el primer empleo (n=20)*

VARIABLE	FRECUENCIA
<b>Tipo de puesto (n=20)</b>	-----
Puesto de diseño gráfico	14
Trabajo independiente ( <i>freelance</i> )	3
Puesto ajeno al diseño gráfico	3
<b>Jornada laboral (n=20)</b>	-----
Tiempo completo (Al menos 48 hrs.)	18
Medio tiempo (Máximo 36 hrs.)	1
Ocasional (Sin tiempos definidos)	1
<b>Nivel de ingresos (n=20)</b>	-----
Más de \$22,692.17	3

VARIABLE	FRECUENCIA
Entre \$18,480.08 y \$22,692.17	3
Entre \$14,183.07 y \$18,480.08	2
Entre \$9,861.36 y \$14,183.07	5
Entre \$5,425.46 y \$9,861.36	3
Menos de \$5,425.46	4
<b>Antigüedad en el puesto (n=20)</b>	----
Desde antes de egresar	2
Más de 3 años	3
Entre 2 y 3 años	4
Entre 1 y 2 años	7
Menos de un año	4
<b>Aportación de insumos propios (n=20)</b> (Respuesta múltiple)	----
Computadora	11
Software	10
Automóvil	9
Materiales	4
Herramientas especiales	4
Dinero	4
Ningún insumo	4
<b>Trabajo de horas extras (n=18*)</b>	----
Sí trabaja horas extras	11
<i>(De 1 a 3 horas extras por semana)</i>	<i>(10)</i>
<i>(De 4 a 9 horas extras por semana)</i>	<i>(1)</i>
No trabaja horas extras	7
<b>Remuneración de horas extras (n=11**)</b> (Variable derivada)	----
No remuneradas	4
<i>Remuneradas totalmente</i>	<i>4</i>
<i>Remuneradas parcialmente</i>	<i>2</i>
<i>Pago intermitente (A veces sí, a veces no)</i>	<i>1</i>

Nota. Datos obtenidos del instrumento cuantitativo en línea.

(\*) Dos de los tres participantes con un puesto ajeno al diseño gráfico omitieron su respuesta atendiendo a la redacción condicionante del cuestionario a ser empleado y a la vez serlo como diseñador gráfico ("En los trabajos donde eres empleado de diseño gráfico"). El

tercer participante en dicha categoría optó por registrar su tiempo adicional omitiendo la condición.

(\*\*) Variable derivada por pregunta filtro: Contempla únicamente a los encuestados que reportaron afirmativamente trabajar tiempo adicional.

### Condiciones de la segunda ocupación simultánea

De los 20 participantes laboralmente activos, una fracción de la muestra (n=7) reportó contar con un segundo empleo simultáneo, evidenciando la presencia y necesidad del pluriempleo en el gremio para complementar el sustento económico. En la Tabla B se detallan las condiciones bajo las cuales se ejerce esta segunda ocupación.

**Tabla B**

Frecuencias de las condiciones laborales en el segundo empleo (N=7)

VARIABLE	FRECUENCIA
<b>Tipo de puesto (n=7)</b>	-----
Trabajo independiente ( <i>freelance</i> )	6
Puesto ajeno al diseño gráfico	1
<b>Jornada laboral (n=7)</b>	-----
Ocasional (Sin tiempos definidos)	5
Medio tiempo (Máximo 36 hrs.)	2
<b>Nivel de ingresos (n=7)</b>	-----
Entre \$5,425.46 y \$9,861.36	3
Menos de \$5,425.46	4

Nota. Datos obtenidos del instrumento cuantitativo en línea.

### Condiciones de la tercera ocupación simultánea

Como evidencia extrema de la fragmentación laboral y la precarización en el gremio, se detectó el caso de un participante (n=1) que reportó la necesidad de mantener una tercera ocupación simultánea para subsistir. Las características y condiciones de precariedad de este tercer empleo se presentan en la Tabla C.

**Tabla C***Frecuencias de las condiciones laborales en el tercer empleo (N=1)*

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>Tipo de puesto (n=1)</b>	-----
Trabajo independiente ( <i>freelance</i> )	1
<b>Jornada laboral (n=1)</b>	-----
Ocasional (Sin tiempos definidos)	1
<b>Nivel de ingresos (n=1)</b>	-----
Menos de \$5,425.46	1

*Nota.* Datos obtenidos del instrumento cuantitativo en línea.