



STYFE | ICAT

CIUDAD INNOVADORA Y DE
DERECHOS / **NUESTRA CASA**

CAPACITAR T

Ciudad de México

Número 3, 2020



Foto de evening tao

Revista informativa de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo

DIRECTORIO

Dra. Soledad Aragón Martínez
Secretaría de Trabajo y Fomento
al Empleo en la Ciudad de México

Mtro. Adrián Escamilla Palafox
Director General del Instituto de
Capacitación para el Trabajo de la
Ciudad de México

Coordinadoras

Dra. Diana Martínez Medina
Directora de Planeación, Control
y Evaluación de Resultados,
Icat CDMX

Mtra. Claudina Arvizu Ortiz
JUD de Análisis de Información
y Proyectos,
Icat CDMX

Diseño Editorial

Mtra. Berenice Katery Vázquez Saldivar
Subdirección de Enlace y Promoción
Coordinación Editorial,
Icat CDMX

Lic. Dulce Karina Hernández Lara
Enlace de Difusión
Diseño Editorial,
Icat CDMX

Lic. Yannet Cantoran Bravo
LCP de Seguimiento a Convenios y Contratos
Diseño Gráfico,
Icat CDMX

C. Zuleyma Itzel González Rodríguez
Enlace de Atención a Usuarios
Diseño Gráfico,
Icat CDMX



Atribuciones de derechos de autor

CAPACITART Ciudad de México, Año 2, No. 3, julio-septiembre 2020, es una difusión periódica trimestral editada por el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Calle Doctor Lucio No. 220, colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, Teléfono 5740-0237, <https://www.icat.cdmx.gob.mx>, icat@cdmx.gob.mx. Editor responsable Adrián Escamilla Palafox. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2019-061113034100-203, ISSN: 2683-1775, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Responsable de la última actualización de este número, Jefatura de Unidad Departamental de Información y Proyectos del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Mtra. Claudina Arvizu Ortiz, Calle Doctor Lucio No. 220, Colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, fecha de última modificación, 22 de septiembre de 2020.

CONTENIDO



04 Editorial

Jóvenes y mercado laboral

Por el Director General del Icat de la CDMX



06 Políticas públicas

La entrevista a...

Oscar Hugo Ortiz Milán

Servicios de la Styfe para personas buscadoras de empleo (infografía)

Retos y perspectivas de la inserción laboral de las y los jóvenes

Por Erick Herrera Galván Gutiérrez e Itza Tláloc Quetzalcóatl Curiel Cabral

Prestigio y régimen jurídico de la universidad: su efecto en la inserción laboral de los universitarios en la ZMCM

Por Jessica Ivonne Pérez Benítez

36 Datos y tendencias

Calidad en el empleo de los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México

Por Silvia Guadarrama González

Jóvenes y desigualdades laborales de género

Por Claudina Arvizu Ortiz



58 La voz de...

El sociodrama como técnica para desarrollar competencias que faciliten el proceso de búsqueda de empleo: resultados con becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Por Aarón Paz Torres

Los jóvenes construyendo el futuro en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

Becarias y becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (infografía)



74 La experiencia de...

El Foro de juventudes de Copred “Hacia la construcción de una agenda antidiscriminatoria para las juventudes en la Ciudad de México”

Por Verónica Carranza Ansaldo



82 Reflexiones

En torno a los jóvenes y el mercado laboral

86 Colaboradores

Semblanza de los colaboradores

EDITORIAL

Jóvenes y mercado laboral

El desempleo juvenil constituye uno de los principales retos del mercado laboral a escala global y también a nivel nacional. Las tasas de desempleo de las y los jóvenes duplican la tasa general y, en algunos casos, incluso la triplican. La Ciudad de México no escapa a esa realidad.

En la entidad, las personas jóvenes representan una cuarta parte de la población y además un grupo altamente diverso en términos sociales, económicos y culturales, quienes debido a esa heterogeneidad tienen necesidades también diferenciadas que deben atenderse de manera específica con mejores políticas públicas.

Debido a su importancia, la propia Constitución Política de la Ciudad de México reconoce a las personas jóvenes como grupo de atención prioritaria y establece expresamente que las autoridades deben adoptar medidas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, entre los que destacan: el derecho a la participación económica, a la educación y al trabajo digno.

Es por ello que la Revista **CAPACITART Ciudad de México dedica este número a los “Jóvenes y mercado laboral”**. Las colaboraciones y contenidos que aquí se presentan versan sobre los retos y perspectivas de su inserción laboral y tienen por objetivo difundir información que permita diseñar y proponer respuestas de política pública a sus urgentes y diversas necesidades.

El titular de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (Styfe), licenciado Oscar Hugo Ortiz Milán, concedió la entrevista para la sección de **Políticas públicas**, en la cual, de manera clara y profunda, expone las principales problemáticas que la juventud enfrenta en los procesos de búsqueda de empleo. Durante la entrevista aborda las carencias de competencias para el mercado laboral en este grupo poblacional, la presencia de estigmatización de la población que no estudia ni trabaja y cómo impacta la falta de experiencia en la búsqueda de empleo. Además, describe las características generales de los programas y servicios con que cuenta la Styfe para apoyar a la juventud en estos procesos y contribuir a incrementar sus posibilidades de inserción laboral o, en su caso, de mejorar sus condiciones de empleo por medio de esquemas de capacitación, vinculación laboral e impulso al emprendimiento, por mencionar algunos.

En esa misma sección se presenta el artículo **Retos y perspectivas de la inserción laboral de las y los jóvenes**, a través del cual el Gerente de Proyectos del Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados de América Latina y el Caribe (CLEAR LAC), maestro Erick Herrera Galván y el maestro Itza Curiel Cabral, profesor asociado del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), exponen los resultados de un análisis estadístico por conglomerados que permite identificar las grandes diferencias socioeconómicas de mujeres y hombres jóvenes respecto a otros grupos de edad, además de plantear que las políticas públicas orientadas a la incorporación de las y los jóvenes al mercado laboral, deberían retomar esta diversidad para lograr una mejor incorporación y permanencia.

La sección cierra con la perspectiva de la maestra Jessica Ivonne Pérez Benítez, *Business Intelligent Specialist* en la empresa emergente de tecnología financiera Konfio. En su artículo **Prestigio y régimen jurídico de la universidad: su efecto en la inserción laboral de los universitarios en la ZMCM**, la maestra Pérez relaciona las diferencias en la inserción laboral entre jóvenes universitarios con factores asociados a las características personales y al contexto, como son el prestigio de la universidad y el ámbito público o privado. Presenta conclusiones muy interesantes que relacionan a la escuela con la reproducción de desigualdades sociales que, posteriormente, se ven reflejadas en la desigual inserción laboral entre los jóvenes en función de las características particulares de la universidad de procedencia.

La sección **“Datos y Tendencias”** inicia con la distinguida aportación de la Coordinadora de Evaluación y Seguimiento de Programas en la Styfe, maestra Silvia Guadarrama González, quien presenta el artículo **“Calidad en el empleo de los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México”**. La autora examina los atributos de calidad del empleo de los profesionistas desde los enfoques de derechos humanos y trabajo decente. Entre algunos resultados relevante destacan las desventajas en el nivel de ingresos, prestaciones sociales y laborales, con respecto a los profesionistas de mayor edad.

Los datos reveladores presentados en el artículo **“Jóvenes y desigualdades laborales de género”**, escrito por la maestra Claudina Arvizu Ortiz, colaboradora del Icat CDMX, muestran que los estereotipos de género y las des-

igualdades del mercado laboral provocan que las mujeres jóvenes, desde el inicio de sus trayectorias laborales, mantengan una baja participación en el mercado, que enfrenten tasas de desempleo más elevadas que las registradas en los hombres jóvenes y, una vez en el empleo, experimenten situaciones de violencia laboral, bajos salarios y segregación ocupacional, lo que a su vez desincentiva su participación en el mercado laboral.

La sección **La voz de... los jóvenes becarios del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro**, presenta resultados relevantes obtenidos a partir del taller para la búsqueda de empleo impartido en la Styfe y en el Icat CDMX, a dieciocho becarios que desarrollan su plan de capacitación.

Esta sección inicia con el artículo **“El sociodrama como técnica para desarrollar competencias que faciliten el proceso de búsqueda de empleo: resultados con becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro”** del licenciado Aarón Paz Torres, también colaborador del Icat CDMX y moderador de dicho taller. Una de las principales aportaciones de este artículo es plantear que los talleres para la búsqueda de empleo deben ser diseñados con un enfoque integral para lograr una mayor efectividad. La experiencia integral de ese taller es un ejemplo de ello.

Durante el taller, en un ejercicio de simulación con la técnica del sociodrama, los jóvenes recrearon una entrevista laboral tradicional, otra por el método de competencias y una más bajo el enfoque disruptivo. Este ejercicio aportó información relevante para entender que **el control de emociones, el conocimiento de sí mismos y la comunicación efectiva, son los principales retos de la juventud cuando realizan**

entrevistas laborales. Las entrevistas por competencias y disruptiva, evidenciaron aún más estas problemáticas.

En esta sección se presenta también una entrevista grupal con las y los jóvenes que participaron en el taller, en la cual comparten sus opiniones sobre las habilidades que han desarrollado, sus expectativas y los cambios que han experimentado a partir de su incorporación al programa. Finalmente, la sección cierra con una infografía sobre el perfil socioeconómico y los impactos que ha tenido el programa para las y los jóvenes que participaron en el taller.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a través de la Subdirectora de Capacitación y Evaluación, licenciada Verónica Carranza Ansaldo, colaboró en la sección **La experiencia de... El Foro de juventudes de Copred “Hacia la construcción de una agenda antidiscriminatoria para las juventudes en la Ciudad de México”**. En ese foro realizado en 2019, los jóvenes participaron activamente para construir, en conjunto con el gobierno, la academia y las organizaciones de la sociedad civil, una agenda de políticas públicas que visibilice las problemáticas que enfrentan para el disfrute pleno y efectivo de sus derechos humanos.

En conjunto, las entrevistas, artículos e información que contiene este número, constituyen insumos valiosos para materializar los principios rectores de los derechos humanos que rigen el actuar de la Ciudad de México, en las políticas de inclusión social y laboral de los jóvenes, particularmente: interdependencia, indivisibilidad, complementariedad, integralidad y progresividad.

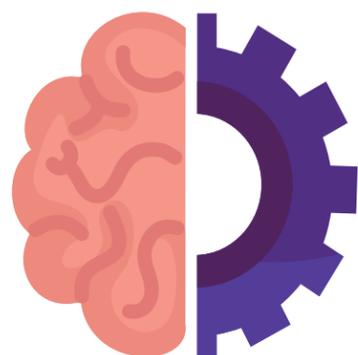
Agradecemos a todas las personas que han colaborado en la realización de este número de **la revista CAPACITART Ciudad de México**. Sus aportaciones contribuyen a **visibilizar retos y ofrecen perspectivas importantes en el ámbito laboral, lo cual favorece el diseño e implementación de mejores políticas públicas** que incidan positivamente en la inserción laboral de las y los jóvenes.

Adrián Escamilla Palafox

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

La entrevista a...

Oscar Hugo Ortiz Milán



En este espacio de la revista **CAPACITART CDMX**, dedicado al tema de jóvenes y mercado de trabajo, **presentamos el enfoque de juventud que prevalece en las actuales políticas de empleo de la Ciudad de México.**

En esta entrevista, Oscar Hugo Ortiz Milán, Director General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, reflexiona sobre las problemáticas que enfrentan las y los jóvenes en su inserción al mercado laboral y presenta la amplia gama de servicios que esta dependencia ofrece a las personas en edad de trabajar, entre ellos, las y los jóvenes, que se encuentran en búsqueda de empleo.

Foto de Icat CDMX



Es egresado de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA) del Instituto Politécnico Nacional, con formación en diseño y análisis de encuestas, programa de alta dirección de entidades públicas, modelos de pronósticos, planeación estratégica, políticas públicas comparadas, entre otros temas.

Cuenta con una trayectoria de más de 25 años en instituciones públicas. Ha participado en el diseño y operación de programas sociales para atender la pobreza; en el desarrollo de diversos proyectos para la generación de información, diseño de políticas públicas y en estudios sobre diversos temas en materia laboral y migratoria. **Se desempeñó como Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo** donde fue responsable de varios programas de vinculación laboral. **Fue Gerente Nacional en la implementación en México del Programa para la Evaluación Internacional de las Habilidades de los Adultos (PIAAC) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)** y ha colaborado en grupos de trabajo relacionados con diseño y aprobación de recomendaciones en la Organización Internacional del Trabajo. **Actualmente es Director General de Empleo en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (Styfe).**



CAPACITART Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas que enfrentan los jóvenes en los procesos de búsqueda de empleo?

R/ Los problemas son diversos y atienden tanto a cuestiones del mercado laboral como a las personales. En cuanto a las primeras se presentan en dos extremos; por un lado, los jóvenes que tienen una muy elevada formación académica, que regularmente se acompaña de nula o escasa experiencia laboral, enfrentan posiciones y salarios bajos de entrada y, por supuesto, eso conlleva un conflicto entre aceptarlas o no, provocando una barrera de acceso al mercado laboral. En el otro extremo, se encuentran aquellos con poca preparación que, aunada a su escasa experiencia laboral, encuentran muchas dificultades en el acceso a puestos de trabajo formales y, los que consiguen, regularmente son con salarios bajos y en muchas ocasiones en la informalidad.

En cuanto a los personales, pueden existir una gran diversidad de factores. En particular, en los últimos años se han formado fuertes estereotipos de jóvenes que alcanzan el éxito de manera repentina, junto con expectativas de condiciones laborales de amplia flexibilidad, lo que provoca desaliento en muchos jóvenes cuando los puestos ofertados en el mercado corresponden a esquemas más “tradicionales” y de salarios iniciales bajos, que no satisfacen sus expectativas.

CAPACITART En su opinión, ¿carecen los jóvenes de las competencias que demanda el mercado?

R/ Hay que empezar por reconocer que hay un amplio espectro de competencias. Algunas de ellas, las personas jóvenes las tienen muy desarrolladas y otras en bajo nivel o no las tienen. Por ejemplo, todos manejan ahora con facilidad

los dispositivos móviles y entienden fácilmente conceptos relacionados con las redes sociales, además de que muchos tienen formación profesional y hasta de posgrado.

No obstante, **sigue siendo un reto lograr la mejor orientación y canalización de jóvenes a una formación académica en áreas de conocimiento emergentes o con enorme potencial de desarrollo** como las relativas a las ciencias de la salud, las ingenierías en áreas de tecnología y biomédicas, ciencias de datos, programación y desarrollo de aplicaciones en dispositivos móviles, o de economía circular que es una de las áreas con mayor potencial de desarrollo en la actualidad y hacia el futuro, entre otras.

Además, es ampliamente conocido que las empresas enfrentan la “escasez de talento”, que se enfoca en muchos casos hacia las habilidades blandas, es decir, las habilidades básicas de lecto-escritura, manejo numérico y otras, como el trabajo en equipo y habilidades de comunicación, lo cual es probable que los esquemas educativos actuales han descuidado en los programas de formación educativa formal. Sin embargo, creo que, junto con estas posibles áreas de oportunidad en el sistema educativo, **en realidad juega un papel relevante la incompatibilidad de expectativas entre los jóvenes y las empresas, principalmente en cuanto a los esquemas de trabajo tradicionales y los salarios.**

CAPACITART ¿Considera que existe una estigmatización hacia la población juvenil que no estudia o trabaja?, ¿resulta más difícil para los jóvenes sin experiencia encontrar un empleo?

R/ Es evidente que **existe el estigma que se ha dado en un entorno de desconocimiento del tema y la falta de**

reconocimiento de algunas actividades fundamentales para el funcionamiento de la sociedad. Se señala como “Nini” a jóvenes que apoyan al negocio familiar o que realizan trabajo doméstico y cuidados de personas, es decir a niños, enfermos, personas con discapacidad o adultos mayores. Asimismo, existen personas jóvenes que realizan trabajo voluntario en apoyo de sus comunidades.

Los cuidados que realizan estos jóvenes, en particular las mujeres, se dan eminentemente dentro del hogar, o en ocasiones en los de otros de familiares, por un tema de arraigo cultural en nuestro país, pero conlleva una aportación de gran valor económico para esos hogares. **En otros países, con esquemas culturales y económicos diferentes al nuestro, esas actividades se hacen fuera del hogar con costos elevados, de manera que quienes los realizan entonces pueden decir que se dedican a una actividad económica remunerada.**

Por ello, cuando estos jóvenes, al igual que los recién egresados de algún sistema educativo, salen a la búsqueda de un empleo sin tener la experiencia laboral que requieren la mayoría de las vacantes ofrecidas, se enfrentan a serias dificultades para ser aceptados, o bien son vacantes de muy bajos salarios, por lo que muchos de ellos optan por actividades en condiciones de informalidad.

CAPACITART ¿Cuáles son los servicios o programas que ofrece la Styfe para atender a las juventudes que buscan empleo en la Ciudad de México?

R/ Una de las funciones sustantivas de la Styfe es ofrecer el Servicio de Empleo de la Ciudad de México, de manera presencial en las de 16 Unidades Regionales que se ubican en cada una de las Alcaldías. Asimismo, se dan los servicios de intermediación laboral mediante el Portal del Empleo (<https://www.gob.mx/empleo>) y de la atención telefónica (800 841 2020), estos servicios están vinculados a la red del Servicio Nacional de Empleo y brindan atención las 24 horas de los 365 días del año.

Las personas jóvenes disponen de servicios de Intermediación laboral que se complementan con apoyos, como los **Talleres para Buscadores de Empleo**, que dan asesoría desde cómo elaborar un cv y cómo prepararse y enfrentar una entrevista exitosa de trabajo; así como de estrategias complementarias como Abriendo Espacios (<http://www.empleo.gob.mx>) que brinda asesoría especializada para personas con discapacidad, que proporciona además el servicio del Centro de Evaluación de Habilidades Valpar y vacantes específicas para personas con diferentes tipos de discapacidad. Esta estrategia también se enfoca a la atención de otros grupos vulnerables como personas adultas mayores y población LGBTTTI.

También contamos con los esquemas de capacitación en empresas y en instituciones especializadas de capacitación como el Icat CDMX, que se brindan a través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), operado con recursos que se reciben de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México y del Programa de Fomento al Trabajo Digno (PFTD) que opera con recursos del Gobierno de la Ciudad de México. Mediante ambos programas se ofrecen acciones a corto plazo para la formación o incremento de habilidades laborales que faciliten la inserción de los buscadores de empleo en las

vacantes disponibles en el mercado laboral, principalmente de aquellos, como los jóvenes, que están buscando un primer empleo formal.

Asimismo, para los emprendedores, que es un enfoque que se está dando mucho entre los jóvenes, en el PFTD se tiene el Subprograma Fomento al Autoempleo (SFA) que brinda apoyos en equipo o herramientas de trabajo a los micronegocios en operación, o que se están formando, para brindar o fortalecer a los propietarios o socios colaboradores de esas unidades económicas y que, en el mediano plazo, se constituyan como fuentes generadoras de empleo.

Finalmente, se cuenta con el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal que ofrece un empleo temporal remunerado para el aprendizaje de nuevas habilidades laborales en proyectos institucionales, y en el esquema de Movilidad Laboral que ofrece la vinculación con vacantes en otras Entidades Federativas o en otros países, que pueden ser un mecanismo importante para encontrar un primer empleo para los jóvenes.

CAPACITART ¿De qué manera es incorporada la perspectiva de género en los programas y servicios dirigidos a jóvenes que buscan un empleo?

R/ La inclusión laboral de las mujeres, entre ellas las jóvenes, es un tema de la mayor prioridad en las políticas y programas que tiene la Styfe y en general para la política social de la Ciudad de México. En el registro de vacantes para los servicios de vinculación, se promueve de manera afirmativa que no se establezca preferencia o condicionamiento por sexo y también se busca la inclusión de personas con discapacidad o de la diversidad de género, lo cual se realiza mediante talleres de sensibilización con las empresas.

Los servicios y apoyos que se brindan en la Styfe en su mayoría son destinados a mujeres, tanto en los servicios de vinculación, como en los cursos de capacitación y apoyos para el autoempleo; y también en las otras vertientes de asesoría y procuración de justicia en el que se tienen esquemas de atención especiales en casos de acoso sexual o laboral, para las mujeres víctimas de violencia y para aquellas que son despedidas por embarazo.



Servicios de la Styfe para personas buscadoras de empleo



Seguro de desempleo

Ofrecer un **incentivo económico** equivalente al valor mensual de la unidad de medida y **fomentar la reinserción laboral** de las personas a través de **capacitación** y **bolsa de trabajo**



- Otorgamiento de un apoyo económico



- Canalización a los programas de empleo, capacitación, adiestramiento y desarrollo de habilidades que proporciona la Styfe



- Colaborar en la reincorporación laboral, a través de bolsas de trabajo, ferias de empleo y otros mecanismos de vinculación e inserción laboral que ofrecen las diferentes áreas de la Styfe

Servicio de Empleo de la Ciudad de México

Brindar los servicios de **intermediación laboral de manera presencial** en las de 16 Unidades Regionales que se ubican en cada una de las Alcaldías



Portal del Empleo

- Servicio telefónico
- Asesoría en línea vía chat
- Cursos de capacitación en línea
- Acceso a principales bolsas de trabajo
- Búsqueda fácil de ofertas de empleo



Talleres para Buscadores de Empleo

- Mejorar la búsqueda de empleo
- Conocer las mejores vacantes
- Integrar la documentación necesaria
- Lograr un contacto efectivo con el empleador



Abriendo Espacios

- Atención personalizada para:
- Vinculación
 - Orientación laboral
 - Capacitación
 - Ocupación por cuenta propia
 - Evaluación de habilidades y competencias

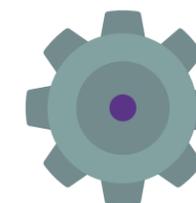
Programa Fomento al Trabajo Digno

Fortalecer las **capacidades laborales y productivas** de la **población desempleada y subempleada** que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia



Programa de Apoyo al Empleo

- Capacitación para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias laborales que permitan facilitar su colocación o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia



Fomento al Autoempleo (SFA)

- Entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta sustancial e indispensable para el proceso productivo de la Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP)



Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML)

- Participar en actividades de carácter temporal para contar con ingresos para realizar necesidades básicas y búsqueda de empleo

Retos y perspectivas de la inserción laboral de las y los jóvenes



Este documento identifica las perspectivas y los retos de política pública generales de la inserción laboral de las y los jóvenes en México desde un enfoque socioeconómico. A partir de un análisis estadístico de conglomerados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del último trimestre del 2019 se clasificó a los trabajadores mexicanos en cinco grandes grupos dadas sus características socioeconómicas. Se plantea que las políticas públicas orientadas a incorporar a los jóvenes al mercado laboral deben considerar esas características, ya que son factores sumamente importantes que determinan su incorporación y permanencia en el mercado laboral.



Foto de Fox

Introducción

El mercado laboral mexicano ha estado históricamente segmentado en dos sectores: el formal y el informal. Por un lado, el sector formal se caracteriza por conformarse de actividades económicas que se desarrollan en empresas o instituciones constituidas legalmente, que reportan ingresos ante las autoridades hacendarias y que ofrecen a sus trabajadores contratos que les aseguran, legalmente, un ingreso estable y acceso a la seguridad social (ahorro para el retiro, acceso a crédito para vivienda, acceso a instituciones de salud públicas, aseguramiento por riesgos de trabajo e invalidez y otras prestaciones). Por otro lado, el sector informal está conformado por personas que, si bien no realizan actividades ilegales, éstas se encuentran al margen de la ley, pues no declaran ingresos (y por lo tanto no pagan impuestos sobre la renta), además de que no ofrecen la seguridad social y por ingresos a sus trabajadores que el sector formal sí ofrece. De acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de México, la economía informal representa el 22.5% del Producto Interno Bruto. Más aún, cerca del 60% de la población ocupada se encuentra en el sector informal.

Esta dualidad se puede ver como una fuente de desigualdad. Mientras que las y los trabajadores del sector

formal reciben en promedio ingresos más altos (ENOE, cuarto trimestre del 2019) y beneficios de la seguridad social por su trabajo, las y los trabajadores del sector informal se enfrentan a condiciones laborales precarias, que van en detrimento de su calidad de vida. A su vez, estos dos escenarios se pueden convertir en un círculo temporal vicioso: existe evidencia en México de que los hijos de trabajadores informales, en comparación con los hijos de trabajadores formales, tienen mayor probabilidad de insertarse en el sector informal y menor probabilidad de gozar de buena salud y de alcanzar un nivel educativo superior (Bonilla, 2018).

Entonces, podemos afirmar que **los trabajadores mexicanos se enfrentan a un mercado laboral dividido entre el sector formal con sus beneficios y el sector informal con sus problemas inherentes a la desigualdad socioeconómica.**

Las y los jóvenes mexicanos, pese a que cada vez están más cualificados, no están exentos de enfrentarse a los problemas del mercado laboral. Dado que son el relevo generacional, existe la apremiante necesidad de hacer políticas públicas que busquen su incorporación no sólo al mercado laboral, sino al sector formal de éste.

Taxonomía de la situación laboral de los trabajadores en México

Este artículo propone que, **para aumentar las probabilidades de éxito de la política pública orientada a la inserción laboral de las y los jóvenes, ésta debe considerar sus contextos socioeconómicos**. Por ejemplo: los jóvenes pueden enfrentarse a retos particulares que les impiden tener el tiempo necesario para buscar empleo o para capacitarse, como puede ser la necesidad de dedicar tiempo y esfuerzo al cuidado de sus hijos e hijas. Otro ejemplo relevante es la formación educativa: las y los jóvenes con mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de encontrar un trabajo formal, mejor remunerado, que aquellos que tienen menor nivel educativo. Así, podríamos encontrar distintas características que hacen que los jóvenes enfrenten retos particulares al momento de buscar empleo.

En este contexto, **nos preguntamos ¿cómo generalizar estas situaciones y retos cuando son de carácter individual?** Para atender esta situación, se realizó un análisis estadístico de conglomerados utilizando como fuente la ENOE del último trimestre del 2019. Este análisis tiene por objetivo agrupar a los trabajadores mexicanos cuyas características socioeconómicas pueden considerarse como similares y, por lo tanto, pueden servir como criterios de agrupación. Las características o variables socioeconómicas utilizadas en este análisis fueron las siguientes:

- Ingreso laboral mensual medido en pesos
- Tipo de contratación
- Sector, rama y actividad donde laboran
- Acceso a seguridad social
- Grado de escolaridad
- Estado conyugal
- Tipo de empleo: formal o informal
- Sexo
- Número de hijos¹

Dado que el interés de este trabajo es conocer la situación de los jóvenes en el acceso al mercado laboral, no se introdujo la variable edad al análisis, ya que podría sesgar la agrupación de éstos. Las características de los jóvenes, mediante su edad, se mostrarán más adelante.

El número de grupos, o conglomerados, no fueron elegidos arbitrariamente. Existe un algoritmo propuesto por Anna Makles (2012) que sirve para agrupar cierto número



de trabajadores en distintos grupos, en los cuales cada trabajador tiene por compañeros de grupo a aquellos cuyas características socioeconómicas son, en promedio, iguales (**ver anexo**). El resultado de este algoritmo estadístico sugiere que la clasificación óptima de los trabajadores mexicanos ocurre cuando los separamos en cinco grandes grupos o perfiles, los cuales pueden servir para diseñar instrumentos de política pública específicos para cada uno de ellos.

La situación laboral de las y los jóvenes en México

Una vez que tenemos clasificados a los trabajadores mexicanos en cinco grandes grupos, analizaremos cómo se encuentra la situación laboral de éstos y cómo es que los jóvenes se insertan en esta realidad. En la **tabla 1** se presentan las

características socioeconómicas de los trabajadores por grupo, haciendo referencia a la cantidad de jóvenes² que se encuentran en esa situación.

Características socioeconómicas de los grupos de trabajadores y sus jóvenes

Tabla 1

Grupo 1

Es el grupo más grande de los cinco. Cuenta con **12.1 millones** de trabajadores con las siguientes características en promedio:

- **32%** de este grupo son jóvenes
- Ingreso laboral mensual: **\$4 480**
- Tipo de contratación: **97% sin contrato escrito**
- Sector, rama y actividad donde laboran: **principalmente laboran en el sector terciario** (60%) y en el secundario (23%), en actividades diversas de servicios y en la construcción
- Acceso a **seguridad social**: 1% tiene
- **Prestaciones laborales**: 14% tiene
- Grado de **escolaridad**: 38% tienen secundaria terminada y 28% tienen primaria terminada
- **Estado conyugal**: 37% son solteros y 31% son casados
- **Número de hijos**: 27% de las trabajadoras no tienen hijos, 21% tienen dos hijos y 20% tienen tres hijos
- Tipo de empleo: 99% tienen un **empleo informal**
- Sexo: 63% hombres y 37% mujeres



3 millones 850 mil 693 jóvenes trabajan en **actividades informales** relacionadas con servicios y en la construcción, **sin contrato escrito, con ingresos bajos, sin acceso a la seguridad social y sin prestaciones laborales**. 66% tiene escolaridad básica (primaria y secundaria) y 55% tienen entre 1 y 2 hijos y un tercio de ellos están casados

¹ Si bien en la ENOE sólo se le pregunta a las mujeres mayores de 15 años el número de hijos que han tenido, esta variable sirve para integrar este aspecto al análisis pues se considera un fenómeno socioeconómico frecuentemente relacionado con menores expectativas laborales, especialmente para las mujeres. Una vez que esta variable se introduce al análisis de conglomerados y se obtienen los grupos, su interpretación debe realizarse en términos de las mujeres que forman parte del grupo.

² Si bien no existe una definición universalmente aceptada que contenga el rango de edad que comprende el concepto de juventud, el presente trabajo considera, para efectos prácticos, que está comprendido entre los 18 y los 29 años. Esto debido a que los programas insignia de la actual administración pública federal orientada a los jóvenes usa este rango.

Grupo 2

Es el segundo grupo más chico de los cinco. Cuenta con **3.1 millones** de trabajadores con las siguientes características en promedio:

- **40%** de este grupo son jóvenes
- Ingreso laboral mensual: **\$6 688**
- Tipo de contratación: **67% tienen puestos de base, pero 20% no tienen contrato escrito**
- Sector, rama y actividad donde laboran: **principalmente laboran en el sector terciario (94%)**, en actividades comerciales
- Acceso a **seguridad social**: 83% tiene
- **Prestaciones laborales**: 95% tiene
- Grado de **escolaridad**: 36% tienen preparatoria o equivalente terminada y 30% tienen secundaria terminada
- **Estado conyugal**: 36% son casados y 35% son solteros
- **Número de hijos**: 34% de las trabajadoras no tienen hijos, 22% tienen dos hijos y 21% tienen un hijo
- Tipo de empleo: 83% tienen un **empleo formal**
- Sexo: 60% hombres y 40% mujeres



1 millón 265 mil 783 jóvenes trabajan en **actividades relacionadas al comercio, con ingresos relativamente medios, con contratos variados**. En comparación con el grupo 1, tienen un logro educativo superior y **suelen contar con prestaciones laborales y acceso a la seguridad social**

Grupo 3

Es el grupo más chico de los cinco. Cuenta con **150 mil** trabajadores con las siguientes características en promedio:

- **8%** de este grupo son jóvenes
- Ingreso laboral mensual: **\$46 000**
- Tipo de contratación: **82% tienen puestos de base, pero 9% son trabajadores temporales**
- Sector, rama y actividad donde laboran: **principalmente laboran en el sector terciario (65%) en actividades profesionales y financieras y en servicios en general**, así como en el sector secundario (34%), en actividades relacionadas con la industria manufacturera
- Acceso a **seguridad social**: 90% tiene
- **Prestaciones laborales**: 94% tiene
- Grado de **escolaridad**: 59% tienen carrera profesional y 18% maestría
- **Estado conyugal**: 64% son casados y 17% son solteros
- **Número de hijos**: 33% de las trabajadoras no tienen hijos, 25% tienen dos hijos y 20% tienen un hijo
- Tipo de empleo: 90% tienen un **empleo formal**
- Sexo: 72% hombres y 28% mujeres



11 mil 452 jóvenes laboran en **actividades profesionales y en la industria manufacturera, con remuneraciones altas, prestaciones laborales y acceso a la seguridad social**. Poco más de un tercio no tienen hijos y 45% tienen entre 1 y 2 hijos. Sin embargo, **este grupo está compuesto por una mayoría masculina**, lo que podría tener implicaciones en la distribución del ingreso

Grupo 4

Es el segundo grupo más grande de los cinco. Cuenta con **7.1 millones** de trabajadores con las siguientes características en promedio:

- **26%** de este grupo son jóvenes
- Ingreso laboral mensual: **\$9 000**
- Tipo de contratación: **75% tienen puestos de base, pero 15% son trabajadores temporales**
- Sector, rama y actividad donde laboran: laboran en el sector terciario (99%) en actividades relacionadas a los servicios en general: **a los servicios sociales, gobierno, servicios profesionales y financieros, así como en transporte y restaurantes**
- Acceso a **seguridad social**: 89% tiene
- **Prestaciones laborales**: 96% tiene
- Grado de **escolaridad**: 40% tienen carrera profesional y 23% preparatoria. No obstante, es el grupo que tiene más trabajadores con posgrado
- **Estado conyugal**: 64% son casados y 17% son solteros
- **Número de hijos**: 28% de las trabajadoras no tienen hijos, 27% tienen dos hijos y 20% tienen un hijo
- Tipo de empleo: 89% tienen un **empleo formal**
- Sexo: 54% hombres y 46% mujeres



1 millón 869 mil 408 jóvenes laboran en servicios diversos, con ingresos relativamente medios y con prestaciones laborales y acceso a la seguridad social. Es el grupo con mayor logro académico, pues 40% tienen una carrera profesional, además de que cuenta con la concentración más grandes de posgraduados. Dos tercios de los trabajadores se encuentran casados. En cuanto al género, es el grupo más equitativo, pues 46% son mujeres trabajadoras

Grupo 5

Es el tercer grupo más grande de los cinco. Cuenta con **5.3 millones** de trabajadores con las siguientes características en promedio:

- **36%** de este grupo son jóvenes
- Ingreso laboral mensual: **\$7 864**
- Tipo de contratación: **72% tienen puestos de base, pero 15% son trabajadores sin contrato escrito y 11% son trabajadores temporales**
- Sector, rama y actividad donde laboran: **laboran en el sector secundario (99%)** en actividades relacionadas a la industria manufacturera (82%) y a la construcción (13%)
- Acceso a **seguridad social**: 89% tiene
- **Prestaciones laborales**: 95% tiene
- Grado de **escolaridad**: 40% tienen secundaria y 27% preparatoria
- **Estado conyugal**: 42% son casados y 28% son solteros
- **Número de hijos**: 28% no tienen hijos, 23% tienen dos hijos y 18% tienen tres hijos
- Tipo de empleo: 81% tienen un **empleo formal**
- Sexo: 69% hombres y 31% mujeres



1 millón 911 mil 311 jóvenes laboran principalmente en actividades relacionadas a la manufactura, que, si bien les ofrecen acceso a la seguridad social y a prestaciones laborales, **26% de ellos no tienen seguridad en el empleo**, es decir, no tienen contrato escrito o son trabajadores temporales

¿Qué se ha hecho y que se puede hacer para incorporar a los jóvenes al mercado laboral?

Diversos esfuerzos, provenientes de los tres niveles de gobierno, se han llevado a cabo para poder cumplir el objetivo de incorporar a empresas y trabajadores al mercado laboral, específicamente al sector formal. No obstante, estos esfuerzos no habían contemplado la incorporación de los jóvenes como una de las preocupaciones más apremiantes.

Desde su inicio, la presente administración federal ha tomado esta preocupación a consideración y creó, entre sus políticas sociales prioritarias, el programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), el cual tiene cobertura en prácticamente todos los municipios de país y tiene el objetivo de que sus jóvenes beneficiarios se capaciten en centros de trabajo y adquieran experiencia laboral, con el fin de que su incorporación al mercado formal sea más fácil. Estos esfuerzos de política pública son necesarios, sin embargo, hay que poner atención a los detalles.

Como se puede apreciar en la **tabla 1**, **cerca de cuatro millones de jóvenes** (grupo 1) se encuentran en el grupo que presenta condiciones laborales precarias. **Trabajan en la informalidad, con ingresos bajos y sin acceso a la seguridad social ni a prestaciones por su trabajo.** Esto puede deberse a varias razones, no obstante, este trabajo prestó especial atención a la escolaridad de los jóvenes, pues existe evidencia de que, **a mayor educación, mayores oportunidades de encontrar empleos más estables** (y muy probablemente formales) **y mejor remunerados** (OCDE, 2017). Aunado a la escolaridad, podemos observar que **cerca de la mitad de las mujeres jóvenes de este grupo tienen entre uno y dos hijos, lo que podría tener implicaciones en la disminución del tiempo disponible para la capacitación o la búsqueda de un empleo.**

Entonces, una política que pretende incorporar a las y los jóvenes al mercado laboral mediante capacitaciones en centros de trabajo, debe considerar que, dados sus factores socioeconómicos promedio, como el logro educacional bajo y el número de hijos (entre otros), la expectativa de tener un empleo bien remunerado y con prestaciones laborales podría seguir siendo baja. En este caso, es posible **pensar en otros instrumentos de política pública que acompañen a los programas de inserción laboral.** Para los jóvenes de este grupo, por ejemplo: **desde el lado educacional, acompañar las capacitaciones laborales con una certificación o estudios en carreras técnicas afines; por el lado familiar, mediante programas que ayuden con el cuidado de sus hijos a las madres y a los padres que deseen capacitarse.**

Los trabajadores del grupo 2, que **cuenta con 1.2 millones de jóvenes**, tienen un ingreso medio de \$6 700 mensuales, pero considerando que el 43% de las trabajadoras tienen

entre uno y dos hijos, éste puede no ser suficiente para asegurar una vida digna a ellos y sus familias. Además, 20% no tienen contrato escrito y sólo 8 de cada 10 tienen un empleo formal. **Estos trabajadores tienen en promedio completada la educación media superior y laboran enteramente en actividades comerciales.** El objetivo con estos jóvenes podría ser **incrementar las posibilidades de que se empleen en la misma rama, pero en la formalidad y con sueldos mayores, mediante la capacitación y certificación de carreras técnicas relacionadas al comercio.**

Como se puede observar, **el grupo 3 tiene poca participación de jóvenes y sus trabajadores están relacionados principalmente a actividades profesionales y financieras; cuentan con acceso a la seguridad social y tienen los ingresos más altos de todos los grupos.** No obstante, considerando que el 70% de este grupo está compuesto por hombres, podríamos decir que hay indicios de la distribución de la riqueza está sesgada hacia ellos. Éste es un problema público que atañe no sólo a México, sino a gran parte de la población mundial. Políticas de género son necesarias para disminuir las brechas entre hombres y mujeres, en temas que van desde los económicos hasta los culturales. Desde las instituciones del Estado, en sus distintos niveles, se han impulsado políticas que atienden este gran problema, incluyendo el enfoque económico y, por lo tanto, el laboral, tal es el caso de instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de las Mujeres para la Ciudad de México.

Si bien **el grupo 4** tiene sus áreas de mejora, como la alta incidencia de contrataciones temporales (15%) de sus integrantes, en general **tiene cifras que aluden a estabilidad en el empleo y con acceso a la seguridad social.** Este grupo podría considerarse como el menos desigual. Las recomendaciones de política pública para este grupo implican mantener los incentivos a las empresas para que aumenten la contratación de trabajadores en actividades formales, por medio de incentivos fiscales (descuentos en pagos de impuestos sobre la nómina y seguridad social). **Uno de los objetivos de atención para este grupo es hacer que aumente la participación de jóvenes en éste, pues al día de hoy es de sólo 26%.**

Los trabajadores del grupo 5 se dedican prácticamente a la industria manufacturera y a la construcción. 26% de ellos no tienen seguridad en el trabajo, pues no tienen contratos o éstos son temporales. En este caso es muy relevante que **las autoridades laborales realicen más esfuerzos de inspección sobre los métodos de contratación del personal dedicado a estas actividades, así como sobre las condiciones de trabajo.** Igualmente, incentivos fiscales para la incorporación formal de los trabajadores de estas actividades podría ser una alternativa.



“...a mayor educación, mayores oportunidades de encontrar empleos más estables (y muy probablemente formales) y mejor remunerados”

Conclusiones

Las y los jóvenes de México se enfrentan a grandes retos al momento de buscar trabajo. Por un lado, hay factores económicos estructurales, como la segmentación del mercado laboral en los sectores formal e informal, con un gran predominio de la participación del informal en la contratación de trabajadores. Esto se puede traducir en una disminución del nivel de ingresos y la calidad de vida de las y los trabajadores en el largo plazo. Por otro lado, los contextos socioeconómicos desiguales de las y los jóvenes que desean incorporarse al mercado laboral pueden ser otro factor que determine su imposibilidad de acceso, o el desplazamiento de su fuerza de trabajo al sector informal, lo que redundaría en el mismo problema de una disminución en la calidad de vida.

Las políticas públicas que tengan la intención de incorporar a las y los jóvenes al mercado laboral deben considerar estos contextos socioeconómicos al momento de diseñar sus instrumentos de acción. Este documento identificó, grosso modo, las líneas de acción para los cinco grupos en los cuales se pueden clasificar, estadísticamente, a los trabajadores mexicanos. Estas líneas pueden sintetizarse en: **1) apoyo para la certificación técnica de los trabajadores que lo necesiten, conforme a su actividad laboral; 2) apoyo diferenciado en función del número de hijos y por género; 3) incentivos fiscales para las empresas que realicen contrataciones formales de trabajadores y trabajadoras e 4) inspecciones sobre los métodos de contratación, especialmente en las actividades de manufactura y construcción.**

Por último, es necesario hacer algunas consideraciones a propósito de los incentivos que generan los programas públicos dirigidos a los jóvenes. Las recomendaciones generales de este documento contemplan **el apoyo a los jóvenes por medio de la educación y la certificación, pues como se mencionó, a mayor nivel educativo logrado, mayores serán la empleabilidad y la calidad de vida de los jóvenes.** No obstante, se debe tener cuidado cuando se intentan combinar este tipo de apoyos con otros programas sociales que tienen objetivos o poblaciones potenciales similares.

Actualmente, dos de los programas insignia del gobierno federal tienen como población objetivo a los jóvenes: Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF) y Jóvenes Escribiendo el Futuro (JEF). Ambos programas tienen el objetivo de que los jóvenes adquieran las habilidades, tanto técnicas (JCF) como teóricas (JEF), necesarias para aumentar su probabilidad de emplearse y tener, en el futuro, una mejor calidad de vida. En principio, parecería una buena idea de política pública apoyar a los jóvenes para que realicen prácticas profesionales y para que estudien una carrera. No obstante, no podemos descartar la posibilidad de que JCF esté fomentando que muchos jóvenes sin estudios universitarios se inicien en una vida laboral que, si no se complementa con más educación, probablemente no mejorará de manera sustancial su ingreso ni su bienestar en el largo plazo.

El apoyo económico otorgado por JCF asciende a \$3 784 mensuales, mientras que las becas de JEF ascienden a \$2 400 mensuales. Esta diferencia, de 58%, podría ser decisiva para los jóvenes al momento de tomar la decisión de seguir estudiando o empezar a incorporarse a un trabajo de medio tiempo que le proporcione la oportunidad de, en algún momento, trabajar de tiempo completo. Si en el largo plazo la educación es más redituable para aumentar el ingreso de las personas, quizá los incentivos para inscribirse a JCF no estén alineados del todo con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los jóvenes en el mediano y largo plazos.

Considerando lo anterior, es importante que los programas de inserción laboral de las y los jóvenes se implementen de manera coordinada y coherente, para que sean complementarios y aumenten la probabilidad de éxito de éstos. Por ejemplo, podrían explorarse alternativas mixtas donde se ofrezcan prácticas profesionales pagadas a medio tiempo, condicionadas a que los jóvenes practicantes continúen sus estudios, o un monto mayor para: 1) los jóvenes que se comprometan a trabajar y estudiar al mismo tiempo, o 2) jóvenes que tengan a su cargo el cuidado de sus hijos.

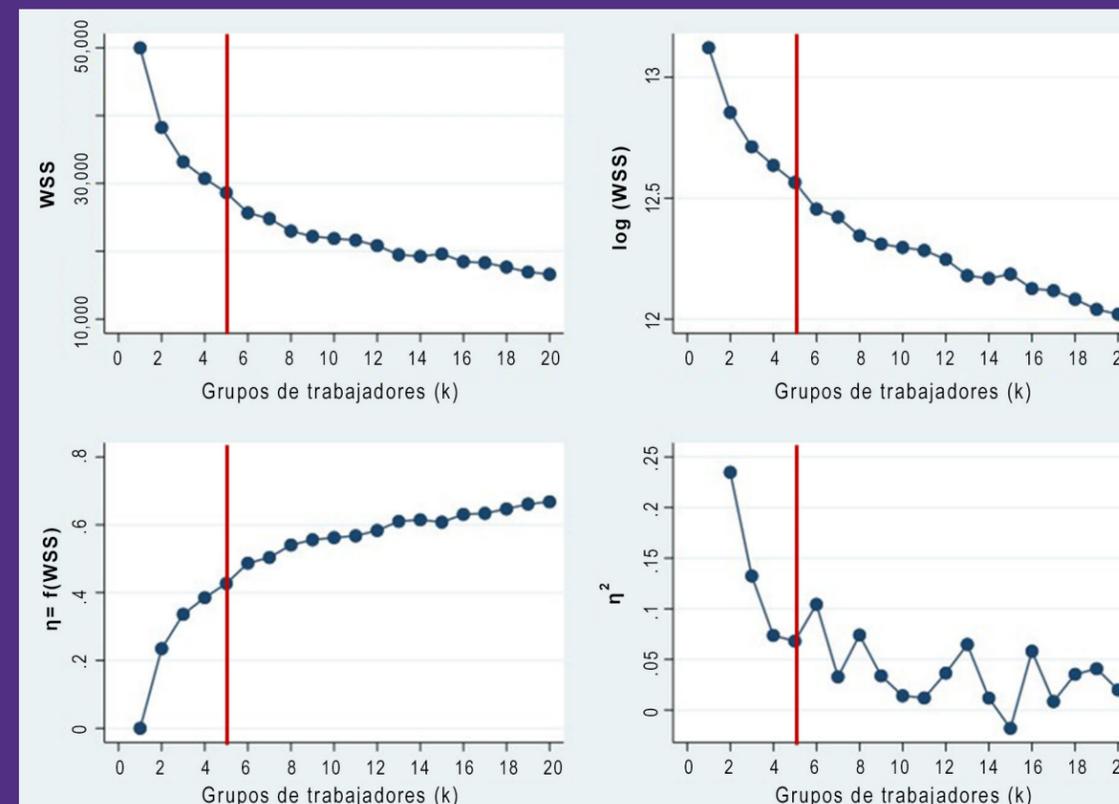
Anexo sobre análisis de conglomerados

Dado que existen infinitas posibilidades para conformar los grupos de trabajadores (k), para saber el número óptimo de éstos se utiliza una gráfica donde se observan la suma del cuadrado de las variables al interior de los grupos (wss), o su logaritmo ($\log(wss)$), para cada una de las

soluciones posibles de los conglomerados. El criterio de selección del número óptimo de grupos ocurre cuando se observa el primer cambio de concavidad en las gráficas (ver gráfica 1).

Selección del número óptimo de grupos de trabajadores

Gráfica 1



Fuente: ENOE (2019), cuarto trimestre.

Como se puede observar en los cuatro gráficos, el cambio en concavidad ocurre cuando $k=5$, por lo que los trabajadores mexicanos se agruparán en cinco grandes grupos. Es decir, podemos clasificar a los trabajadores mexicanos

en cinco grandes perfiles, los cuales pueden servir para diseñar instrumentos de política pública específicos para cada uno de ellos.

REFERENCIAS:

- Bonilla, L. (2018)** Movilidad social en México: insertando el papel de la informalidad laboral en los resultados de vida. En M.L. Fuentes e I. Banegas, Nuevas miradas a las políticas y los desafíos del desarrollo social en México. Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2020), 86-112.
- Makles, A. (2012)** How to get the optimal k-means cluster solution. En *The Stata journal*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018)** *Panorama de la educación 2017*. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/education/panorama-de-la-educacion-2017_eag-2017-es

Prestigio y régimen jurídico de la universidad: su efecto en la inserción laboral de los universitarios en la ZMCM*



En este artículo se analizan las diferencias en la inserción laboral entre universitarios al primer empleo al observar el régimen educativo y el prestigio de la Institución de Educación Superior (IES) en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) para el 2010. Los hallazgos muestran que las características personales y de contexto tienen mayor peso en la inserción laboral, que los profesionales con trayectorias privadas, es decir, quienes han estudiado todos los niveles en el subsistema privado, son quienes tienen mejor inserción. Se concluye que la escuela es un medio para la reproducción de desigualdades y de clases sociales, mientras en el mercado laboral, la edad es más importante que más años de escolaridad.

*Este artículo está basado en la investigación titulada "Prestigio y régimen jurídico de la universidad: su efecto en la inserción laboral de los universitarios en la ZMCM, 2010", tesis con la que la autora obtuvo el grado de maestra en Población y Desarrollo por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, en julio de 2018.

Por Jessica Ivonne Pérez Benítez

Introducción

Los estudios sobre la inserción laboral de profesionistas en México han resaltado una gran cantidad de variables que influyen en el fenómeno, no obstante, aquellos donde se analiza el subsistema educativo (público/privado) son escasos. En suma, hay poca información sobre si la reputación de la Institución de Educación Superior (IES) está incidiendo en la entrada al mercado laboral de los profesionales, pues esta última variable no es tratada explícitamente como causal para la inserción laboral.

Una de las causas de esta problemática fue la expansión de la educación superior, que a su vez trajo como consecuencia la estratificación de la oferta de este nivel educativo y la ampliación de la oferta privada principalmente. Se crearon diferentes instituciones que diferían en el tipo de estudiantes a los cuales iba dirigida su oferta, la calidad educativa, el prestigio, etcétera; sin embargo, aquellas con mejor reputación eran y siguen siendo las más codiciadas para entrar. En suma, muchas de estas instituciones (especialmente las privadas) tienen una fuerte conexión con el mercado laboral debido a

que proveen de redes sociales que facilitan la entrada a éste, esto último es una de las razones por las cuales los alumnos deciden entrar en ellas. Lo anterior ocasionó una saturación de las universidades más prestigiosas, las cuales implementaron métodos para la selección de su matrícula aún presentes.

Una de las consecuencias es que el acceso a las IES cuyo prestigio es alto no es igualitario, ya que los métodos de selección de su matrícula favorecen a aquellos con mayor capital cultural y éstos suelen ser quienes poseen orígenes sociales más altos. Todo lo anterior **genera una acumulación de desventajas para los que provienen de las clases sociales más bajas, las cuales se van a convertir en desigualdades educativas que se van a hacer presentes al final de la educativa y al inicio de la trayectoria laboral**, pues el tipo de institución en la que se estudio va a influir en las oportunidades de empleo que se pueden alcanzar.

Por el lado del mercado se ha observado que la reputación de la universidad está influyendo en la empleabilidad de los graduados. Un ejemplo se tiene en la encuesta a reclutadores



Foto de Marcela net

y *Head Hunters* en México 2013, de América Economía *Intelligence*, la cual muestra que para el 2013 el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) fue a la universidad más valorada a juicio de los reclutadores mexicanos y la segunda considerada con mayor prestigio, no obstante, se consideró que el Instituto Politécnico Nacional (IPN) tenía los egresados con mejor preparación en lo que respecta en su formación integral, lo que dejó ver que el prestigio de la IES está incidiendo en empleabilidad de los graduados más que su preparación escolar.

El interés de la investigación de la que deriva este artículo está en **conocer si el prestigio de la universidad donde se estudió y el régimen, están afectando la entrada al mercado laboral de los universitarios**. Para lograr tal objetivo se

usó la Encuesta sobre las Trayectorias Educativas y Laborales de los jóvenes de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 2010 (ETEL) del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) cuya población objetivo fueron jóvenes entre los 18 y 29 años.

Se busca entender cómo están relacionados los factores educativos, de capital social y las características personales y de contexto con la inserción laboral de los jóvenes universitarios en la ZMCM, así mismo se observará de qué manera afecta la trayectoria educativa en escuelas públicas, privadas o ambas en la inserción laboral de los profesionales y de qué forma se diferencia el salario, la desocupación, la calidad del empleo y el empleo informal entre los jóvenes egresados de los dos regímenes de acuerdo con el prestigio de la universidad.

Expansión y estratificación de la educación superior en México y sus consecuencias

En México a partir de la década de los 70's las universidades comenzaron a sufrir un incremento de su matrícula, el gobierno no estaba preparado para la gran masa de estudiantes que superaría la oferta educativa pública. Debido a las constantes crisis económicas, el gobierno se vio en la necesidad de permitir el surgimiento de universidades privadas para satisfacer dicha demanda, las cuales gozaron de regulaciones legislativas permisivas (Miller & De Garay, 2015). Un ejemplo de ello es que a las universidades privadas lo único que se les pide para poder ofrecer un programa de licenciatura es poseer el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), no obstante, no hay prohibición alguna de que las instituciones privadas impartan programas de licenciatura sin este reconocimiento (Miller & De Garay, 2015; Muñoz & Silva, 2013).

La congestión de las universidades públicas provocó que se crearan sistemas selectivos de entrada a ellas (aún vigentes). Esto promovió un cambio de pensar en los hogares, la educación pasaba a ser una inversión y la oferta privada empezó a ser una opción viable, pues la pública era cuestionada por su calidad; esto propició un cálculo de la rentabilidad de costos y beneficios de la educación (Rama, 2009).

A pesar de que la expansión de la educación superior tenía como base la justicia social, las desigualdades siguieron presentes en este nivel. Menciona Lorenza Villa Lever (2016) que esto es debido a que la base de las desigualdades educativas se encuentra sostenida por la estructura social, **conforme mayor sea la clase social, mayores serán las posibilidades de estudiar, así como las instituciones donde pueden hacerlo serán menos precarias, con mejores profesores, etcétera.** A su vez, Gonzalo Saraví (2015) y Lorenza Villa Lever (2016) señalan que el nivel de ingreso de las familias de los jóvenes va a coincidir con el desarrollo académico de las universidades, siendo la educación superior un medio para la reproducción intergeneracional de la pobreza, de las desigualdades y de las clases sociales.

La estratificación de la educación superior trajo consigo realidades distintas de acuerdo con el régimen educativo, la clase social y el tipo de universidad, las cuales a su vez se van a traducir en diferentes tipos de oportunidades para unos y otros. Sobre esto menciona Saraví (2015) que la trayectoria escolar va a ser diferente entre ricos y pobres; los primeros van a tener trayectorias lineales, cuya exclusividad de tiempo va a ser dedicado a estudiar, mientras que los estudiantes de las clases sociales más bajas van a tener trayectorias erráticas y con periodos largos de ausencia en la escuela. La importancia de la trayectoria educativa radica en que hay algunos factores educativos e individuales, entre otros, que la van a influenciar, se van a correlacionar con ésta y a su vez van a incidir y afectar la inserción laboral.

Como efecto directo de la ampliación de la oferta de la educación terciaria fue la elección de una IES¹. Jorge García y Carmina Moreno (2012) señalan que en esta elección existen una diversidad de factores asociados, entre ellos la fama de la IES, el régimen jurídico, etcétera. Sobre este mismo punto señala Dubet (2015) aquellas con mayor selectividad, prestigio y demanda, serán las



Foto de freepik

más deseadas para ingresar, originando desigualdad escolar. Con lo anterior el prestigio va a estar relacionado con la desigualdad y la calidad educativa también, pues entre mayor sea la calidad recibida en los niveles educativos anteriores, mayores serán las posibilidades de ingresar en una universidad de prestigio.

El prestigio, la calidad educativa y la desigualdad, son tres conceptos que están conectados. El prestigio es entendido como la reputación de la IES el cual es construido socialmente (De la Cruz, 2016). Éste se va a correlacionar con la idea de calidad de la institución, con su trayectoria. (Aguila, 2005; De la Cruz, 2016). Además, el prestigio, al ser una idea social acerca de las mejores IES, se preserva en el mercado laboral

y más aún, en la percepción de los reclutadores de personal. Hay que resaltar, como mencionan García y Moreno (2012), aunque el prestigio se correlaciona con la calidad educativa, la tradición de una institución no siempre es sinónimo de calidad, así como de la misma manera el que la IES sea de élite no asegura la calidad (Aguila, 2005).

Otra de las consecuencias de la expansión y estratificación de la educación superior fue que este crecimiento no estuvo acompañado por un incremento de la demanda del mercado, sino que se produjo un desajuste entre oferta y demanda representado por el desempleo y subempleo.



¹ Ivania De la Cruz (2016) menciona que el factor principal de elección de un bachillerato es el prestigio de la institución.

Factores asociados en la obtención de empleo en México

Sobre la obtención del empleo, la literatura menciona varios factores que están asociados a este evento. En la **tabla 1** se muestran los más mencionados:

Factores asociados a la obtención del empleo

Tabla 1

Factores	Variable	Factores	Variable
Educativos	Credenciales, títulos y diplomas*	Características personales y de contexto	Trayectoria educativa*
	Años de escolaridad*		Sexo*
	Calidad de los programas de estudios		Edad*
	Pertinencia de los programas de estudio		Estado civil*
	Carrera*		Origen étnico*
	Área de conocimiento*		Origen social*
	Habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en la escuela		Ubicación geográfica*
	Régimen jurídico la IES*		Expectativas de vida
	Capacitaciones		Actitudes
	Competencias laborales		Autoestima
	Prestigio de la universidad*		Salud
	Capital social		Habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en la familia
Redes interpersonales*		Educación de los padres*	
Roles familiares		Situación del mercado laboral	
Características institucionales de las instituciones educativas			
Actividades extracurriculares			

* Variables que fue posible operacionalizar a través de la ETEL 2010.

Fuente: Elaboración propia con información de Yañez, V. (mayo de 2016). Factores asociados al empleo de los posgraduados en México: el caso de los egresados de programas de doctorado incorporados al programa nacional de posgrados de calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.



Foto de freepic,diller

Resultados

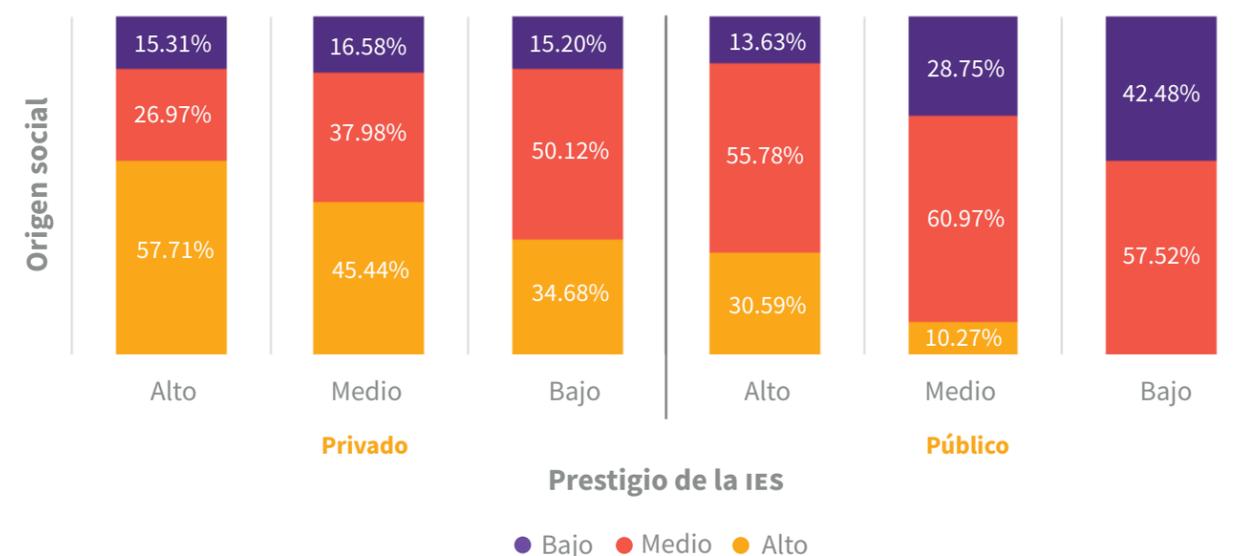
Se analizaron los factores que se mencionan en la **tabla 1** y su relación con el régimen educativo y el prestigio² cuyos principales resultados fueron los siguientes: del lado de los factores educativos, el área de estudio fue el factor más destacado, en particular la ciencia social, administración y derecho fue la más mencionada en el privado (64.73%). Esto hizo notar la orientación a la demanda que siguen las universidades, sobre todo en las privadas, pues es ahí donde se encuentra la mayor matrícula de esta área de estudios.

Dentro de los factores catalogados como características personales y de contexto, el sexo es el factor destacado. En el caso de la oferta privada, al incrementar el prestigio de la institución decrece la proporción de mujeres y aumenta la de hombres. Dentro del mismo tipo de factores, también destacó

el estado civil, pues considerando el prestigio de la IES y el régimen de la universidad, se observa en las instituciones privadas que la proporción de solteros se incrementa al aumentar la reputación de la institución. Mientras que de manera inversa al decrecer este último aumenta el porcentaje de personas casados, donde las IES de prestigio bajo tienen la mayor cantidad de estos jóvenes (37.66%). Esta relación puede deberse a que en las universidades de menor prestigio hay mayor flexibilidad de trabajar y estudiar pues muchas de ellas están enfocadas a este grupo de personas en particular, por lo que tienen horarios más flexibles, caso contrario a las condiciones de las IES de prestigio alto, cuya flexibilidad es menor.

Origen social de acuerdo con el prestigio de la IES y el régimen jurídico

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta sobre las Trayectorias Educativas y Laborales de los jóvenes de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 2010 del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Otro resultado importante fue el origen social. Se observó que éste no ha cambiado pues la gran proporción de universitarios se ubica en el estrato medio (51.93%). Sin embargo, por régimen, dentro del privado predominan aquellos con origen social alto (44.72%) y dentro del público aquellos en el estrato medio (56.76%). Al incorporar el prestigio, se observó que, sin importar el subsistema educativo, al incrementar la reputación aumentaba el porcentaje de profesionales con orígenes

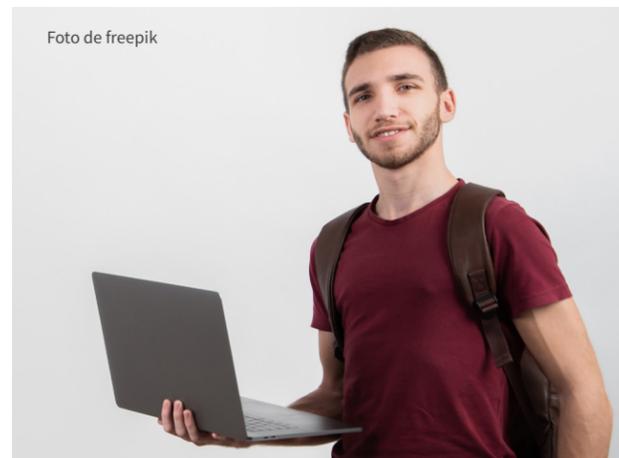
sociales altos. Además, mientras en el privado la tendencia de descenso de la proporción de aquellos con origen social bajo no es tan marcada al disminuir la reputación de la universidad, en las instituciones públicas sí lo es, confirmando que la asignación de lugares en las IES está ligada al origen social, particularmente en las instituciones públicas.

También se analizaron los cuatro factores para observar la inserción laboral. En este caso, se llegó a la conclusión de

² Se creó un índice de prestigio a partir de 17 indicadores con el método de análisis factorial quedando cinco factores que explicaron 75.28% de la varianza. Se creó un índice final sumatorio donde a cada uno de los factores se le dio mismo peso, donde para determinar el punto de corte para formar los grupos de instituciones se usó el procedimiento de K-medias cluster, quedó un índice de tres categorías.

que **las diferencias en la inserción por régimen educativo (público/privado) sólo son apreciables a nivel de empleo informal.** Mientras que las discrepancias en **la inserción al incorporar el prestigio fueron apreciables en la diferencia de ingresos y calidad del empleo, donde los profesionales del subsistema privado, que estudiaron en las IES de prestigio alto, tienen una media de ingresos superior a los demás grupos y mayor proporción de alta calidad del empleo.**

Esto permitió ver qué hay de educación a educación, es decir, en el caso de la informalidad se hizo obvio que no es lo mismo estudiar en una IES privada a una pública pues las oportunidades de empleo que se puedan alcanzar no serán las mismas, particularmente en el caso de la obtención de empleos formales.



Trayectoria educativa e importancia de los factores de empleabilidad

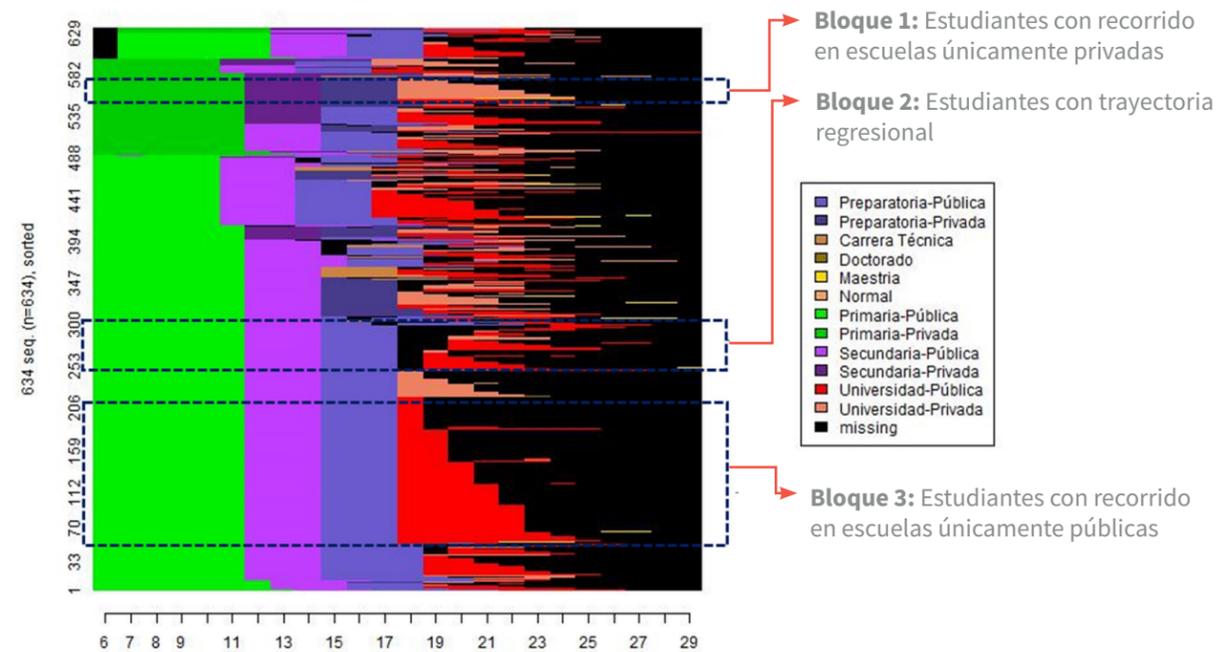
En cuanto al análisis de la trayectoria educativa, se crearon éstas tomando en cuenta el régimen educativo en que se cursó cada nivel (primaria a universidad). Con ello se plantean 12 recorridos diferentes, que se condensaron en tres: donde todos los niveles se cursaron en el subsistema privado (trayectoria privada), donde se cursaron todos en el público (trayectoria pública) y la última donde se cursaron algunos

niveles en el subsistema público y otros en el privado (trayectoria mixta). La **gráfica 2** muestra la trayectoria educativa que han seguido los profesionales de la muestra de la ETEL, en el eje de las abscisas se encuentra la edad de los entrevistados y en el de las ordenadas el individuo al que se refiere la trayectoria. Los grandes bloques de color se refieren al recorrido de cada nivel educativo.



Trayectoria educativa de los profesionales de la ZMCM, 2010

Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta sobre las Trayectorias Educativas y Laborales de los jóvenes de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 2010 del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Lo que se observa es que, en su mayoría, los universitarios han tenido recorridos escolares normativos lineales y de tipo público. Lo anterior no fue sorpresa pues la ZMCM fue la primera del país donde se ubicó la mayor oferta educativa y donde se considera que existe la mejor calidad en todos los niveles educativos. Sin embargo, el recorrido en escuelas privadas está marcando una diferencia al momento de la inserción laboral dando ventajas significativas a los profesionales con este tipo de trayectoria, 6.22% de los jóvenes de la muestra. Estos profesionales exhibieron mejores salarios, calidad del empleo, menor desocupación y menos empleos informales. Con esto se infirió que **la educación está contribuyendo a la reproducción de la desigualdad y de las clases sociales, pues está dejando en desventaja a quienes desde un inicio lo estaban, pues los profesionistas con trayectorias privadas fueron aquellos con el origen social más alto (89.95%).**

Por otro lado, el análisis de las trayectorias mixtas dejó ver las estrategias que toman las familias para que sus hijos tengan un mejor futuro, pues es en el nivel medio superior y superior es donde se toma la decisión de buscar una opción educativa distinta al subsistema donde se ha llevado toda la historia educativa. Sin embargo, la educación privada no se ve como una alternativa directa, sino que se opta por ésta a falta de lugares en las universidades públicas; mientras que,

la educación media superior privada si se toma como una estrategia, pues al analizar el bachillerato de los profesionales, se observó que la mayoría logró ingresar al que era su primera opción. Esto último coincide con lo reportado por Rama (2009), las familias toman decisiones estratégicas para lograr que sus hijos puedan entrar a mejores universidades.

Se encontró también que las características personales y de contexto en general fueron las más importantes para la predicción la de empleabilidad; entre las cuales, la edad fue por mucho la más importante, ya que se identificó que a través de ella se hacían presentes otras variables latentes que no estaban dentro del modelo, como la experiencia y el tipo de empleo. Esto destaca la poca importancia que tiene la educación en el mercado laboral, pues son las particularidades inherentes al individuo las que están mostrando tener mayor peso. También deja ver que el poseer más años de escolaridad ayuda solamente a escapar de los empleos más precarios, pero no a garantizar que, frente a otro profesional con las mismas características educativas, se tengan las mismas posibilidades de obtener el empleo.

La variable educativa que se hizo presente por su importancia para tres de los cuatro los factores de empleabilidad fue el título, con esto se observó que en la ZMCM no basta tener educación superior sin el certificado para demostrarlo, pues éste si está marcando diferencias en la inserción laboral.

Conclusiones y recomendación finales

Los resultados anteriores muestran que al inicio de la carrera laboral y en el fin de la trayectoria educativa, los jóvenes se encuentran con una realidad muy diferente a las expectativas de movilidad social, que pone en duda el discurso que afirma que la educación es la base para salir adelante. Se encontró que al inicio de la carrera laboral hay factores más allá que los educativos que tienen incidencia directa en la inserción laboral.

No obstante, no se puede negar que **la educación sirve como escape de los peores empleos y, aunque hay una precariedad generalizada, los mejores empleos son reservados para aquellos con un origen social más alto, lo que sugiere que hay una reproducción de la desigualdad.**

A partir de los resultados y, con el propósito de contribuir a reducir algunas de las problemáticas encontradas, se plantean las siguientes recomendaciones de política pública:



4. Las oportunidades educativas y la calidad de la educación diferenciada. No toda la educación rinde los mismos frutos y aunque no se puede asegurar que la educación privada en sí misma es la causa de la mejor inserción de los profesionales, señalamos en este artículo que si tiene incidencia. El énfasis que me gustaría darle a esta problemática es la calidad de la educación pública. Según datos del Banco Mundial el gasto en educación básica y media superior en México ha aumentado, pero las remuneraciones para los profesores y el gasto en educación terciaria han ido decayendo (WBG, 2020); esto supone un problema de financiamiento, cuyos principales afectados son el personal académico que carece de motivación, preparación y buen salario. De ahí que para mejorar la calidad en todos los niveles educativos en el subsistema público una de las propuestas es el aumento del financiamiento cuyo destino sea la capacitación de los profesores y el aumento de su salario para mejorar su desempeño; así como el gasto en infraestructura escolar.



5. Sobresaturación de carreras. Este problema trae como consecuencia la dificultad de inserción para los profesionales que estudiaron licenciaturas con alta oferta en el mercado. A fin de evitar esta sobresaturación, es necesario revisar los mecanismos que otorgan nuevas autorizaciones a las IES para ofrecer programas de estudio de alta demanda, así como implementar mecanismos de control a la calidad de las que ya existen.



Foto de drobotdean



1. Desconexión mercado laboral – universidad. Tanto el gobierno, la universidad y el mercado son responsables de esta desarticulación. Una forma de aliviar esto es establecer mecanismos de comunicación e interrelación recurrentes en los que ambas esferas se articulen para incrementar el dialogo y se debatan las necesidades del mercado y el papel de las universidades; mientras que el gobierno debería actuar con políticas de fomento de este tipo de vinculación. Esto ayudaría a generar cambios en los programas de estudio, evitar materias que sean obsoletas, renovar programas de investigación científica, fomentar al mercado privado a prácticas profesionales, etcétera.



2. La falta de importancia de los factores educativos para el mercado laboral. Este es un problema central del mercado laboral, ya que es éste quien elige los factores más valorados en la elección de candidatos para un empleo. En este caso, la realización de exámenes de desempeño y capacidades para todas las personas que se postulen a una vacante, puede ser una medida justa para saber si los jóvenes tienen las capacidades necesarias para enfrentar la demanda del puesto de trabajo al que se quiere incorporar, en lugar de las entrevistas y los test de personalidad que suelen estar llenos de prejuicios (Grueso, 2009). Con esto, se busca evitar que factores no controlables tengan la mayor influencia en la asignación de puestos y que sean las competencias de las personas las que se tomen en cuenta. También se garantiza que los profesionistas que quedan seleccionados sean los más capaces para el puesto.



3. La importancia del título para conseguir mejores empleos. Ser profesionista no titulado es un problema que tiene dos caras; la del profesional que no suele darle importancia a la titulación y la de la IES que no toma medidas para que los periodos de titulación sean menos prolongados. A fin de generar incentivos a las IES para lograr mayores índices de titulación, los gobiernos podrían implementar programas de financiamiento que tengan como requisito el incremento de la eficiencia terminal y las IES pueden ajustar sus políticas internas para promover la titulación y generar mecanismos de apoyo a los procesos de titulación de sus estudiantes, para favorecer su inserción laboral.

REFERENCIAS:

- Aguila, V. (2005).** *El concepto calidad en la educación universitaria clave para el logro de la competitividad institucional.* Revista Iberoamericana de Educación, 1-7.
- De la Cruz, I. (enero-abril de 2016).** *Elegir un bachillerato: el prestigio como factor determinante para los estudiantes y sus familias.* Innovación educativa, 16(70), 111-130.
- Dubet, F. (2015).** *¿Por qué preferimos la desigualdad? (aunque digamos lo contrario).* México: Siglo veintiuno editores.
- García, J., & Moreno, C. (2012).** *Factores considerados al seleccionar una universidad.* Revista Mexicana de Investigación Educativa, 287-305.
- Grueso, M. P. (2009).** *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces.* Cuadernos de Administración, 22(39), 13-30. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20511993002>
- Miller, D., & De Garay, A. (2015).** *Dos temas cruciales para la agenda mexicana de Educación Superior: Educación Privada y Equidad e Inclusión.* Propuesta Educativa, 75-87.
- Muñoz, C., & Silva, M. (2013).** *La educación superior particular y la distribución de oportunidades educativas en México.* Revista de educación superior, 81-101.
- Pérez Benítez, J. I. (2010).** *Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010 (tesis de maestría).* México: Flacso. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf
- Rama, C. (2009).** *La tendencia a la masificación de la cobertura de la educación superior en América Latina.* Revista Iberoamericana de educación(50), 173-195.
- Saraví, G. (2015).** *Juventudes fragmentadas. Socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad.* México D.F.: Flacso México y CIESAS.
- Villa Lever, L. (abril-junio de 2016).** *Desigualdades educativas y círculos de educación diferenciados.* Universidades UDUAL(68), 6-7.
- WBG. (Mayo de 2020).** <https://databank.bancomundial.org/>. Obtenido de <https://databank.bancomundial.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SE.XPD.TERT.ZS#>
- Yañez, V. (Mayo de 2016).** *Factores asociados al empleo de los posgraduados en México: El caso de los egresados de programas de doctorado incorporados al programa nacional de posgrados de calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.* México: CIDE.



Foto de freepick

Empleos Verdes

Ejes de acción

-  Infraestructura verde y azul para mejorar la resiliencia y captación del agua
-  Acompañamiento a empresas e industria
-  Transición justa y promoción de empleo decente
-  Recuperación de áreas naturales y de valor ambiental
-  Innovación
-  Energías renovables
-  Gestión de residuos sólidos urbanos y recolección y disposición final de aceites
-  Fomento de cultura y educación ambiental
-  Evaluación de infraestructura azul en la ciudad, gestión y captación del agua
-  Ecoturismo
-  Recuperación de espacios públicos
-  Agroecología, huertos urbanos, conservación de suelos

¿Te interesa participar en un proyecto de empleos verdes?

Si eres una persona desempleada o subempleada y tienes más de 16 años, puedes participar en un proyecto de Compensación a la Ocupación Temporal (COT), que es uno de los tres Subprogramas de operación del Programa Fomento al Trabajo Digno.

 trabajo.cdmx.gob.mx

 @TRABAJOCDMX

 /TRABAJOCDMX



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

CIUDAD INNOVADORA Y DE
DERECHOS / NUESTRA CASA

Calidad en el empleo de los jóvenes profesionistas de la Ciudad de México



Un empleo con calidad alude a condiciones que otorgan a los trabajadores la posibilidad de desarrollarse en el ámbito personal, social, cultural y económico, a la vez que otorga los medios de vida y de protección social. En este artículo se examinan los atributos definidos, tanto desde el enfoque de derechos humanos, como del de trabajo decente, para las condiciones de empleo de jóvenes profesionistas. **Entre los resultados se destaca que los profesionistas jóvenes se encuentran con desventajas a nivel de ingresos, de prestaciones sociales y laborales, entre otros, respecto de los profesionistas de mayor edad.**

Por Silvia Guadarrama González

Elementos conceptuales y de contexto

Pensar en una adecuada calidad en el empleo es pensar en las características que lo definen; un conjunto de particularidades que abonarían a que el trabajo sea un medio de desarrollo e independencia personal y generador de medios de vida; además, sea un medio para la integración social, cultural y económica para todas las personas que cuenten con él (CNDH, 2019). Existen al menos dos perspectivas que tipifican las cualidades de un empleo con calidad al que debe aspirar toda persona: 1) el trabajo como “Trabajo Decente”, concepto que es convenido internacionalmente por los países miembros de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y 2) el trabajo como un Derecho Humano, impulsado por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Desde el punto de vista de la OIT, el trabajo decente es “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”¹.

De esta definición, se podría deducir que un empleo con la calidad necesaria para ser concebido como trabajo decente tendría que contener la posibilidad de obtener un ingreso justo, la protección social obtenida como parte de la relación laboral y la libertad de expresión mediante la organización y la participación.

Por su parte, desde la perspectiva del trabajo como un derecho humano social se tienen una serie de características, que si bien, no distan demasiado de la concepción de la OIT, contiene un listado más amplio de requerimientos que “permiten a una persona contar con condiciones mínimas para llevar una vida digna y emancipada en lo material, social, recreativo y cultural, tanto en lo personal como en lo familiar” (CNDH, 2019, p.39). Al menos en la Ciudad de México, éste es el enfoque que prevalece en la Constitución, específicamente dentro de la Carta de Derechos, en el título segundo, artículo 10, apartado B. Derecho al trabajo.

Ambos enfoques contemplan un catálogo de requisitos que abarcan los tres momentos en la vida laboral de las personas: 1) antes de incorporarse a un empleo; 2) durante el empleo; y 3) posterior a la separación del empleo.



¹ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Características conceptuales del empleo con calidad según enfoque por etapa de ciclo de vida laboral

Cuadro 1

	Trabajo digno	Derechos laborales
Antes de incorporarse a un empleo	Oportunidades de empleo	Acceder a formación profesional que les permita incorporarse a un empleo de calidad La posibilidad de incorporarse a un empleo
Durante el empleo	Protección social	Seguridad y previsión social
	Estabilidad y seguridad en el empleo	Estabilidad en el empleo
	Remuneración suficiente y trabajo productivo	Salario remunerador
	Jornada laboral decente	Descanso suficiente
	Conciliación del trabajo con la vida familiar	
	Diálogo social y relaciones laborales	Libertad sindical y huelga
	Trato justo en el trabajo	
	Seguridad en el trabajo	
Posterior a la separación		Recibir capacitación para su incorporación a un nuevo empleo

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar, es posible identificar “los mínimos aceptables” que desde distintas ópticas otorgan a un empleo las cualidades necesarias para ser un empleo digno o decente.

El empleo ha tendido a precarizarse como consecuencia de la evolución en las formas de hacer negocio, en las que las relaciones laborales han perdido formalidad o una relación clara y directa entre trabajadores y patrones y, en consecuencia, ha perdido la protección y previsión social que se había conquistado con las luchas laborales, que estaban sustentadas en una relación laboral subordinada (De Oliveira, 2006).

Las necesidades más apremiantes y la falta de oportunidades de trabajo han hecho que los jóvenes sean los más afectados por la proliferación de empleos de mala calidad, ya que recurren a ellos por tener requisitos flexibles para su incorporación. En una gran proporción, los jóvenes trabajadores se encuentran desposeídos de cobertura y protección

médica, sin relación laboral formal, pertenencia a un sindicato, acceso a prestaciones de vivienda o posibilidad de jubilación, y los que son profesionistas encuentran poca afinidad entre su formación y el empleo; no obstante, constituyen una oferta laboral con mayores niveles educativos, conocimientos y destrezas en el mercado laboral actual.

En la Ciudad de México, la población joven de 20 a 29 años representó el 15.6 % de la población total (un millón 361 mil 775 personas) y el 19.4 % de la población ocupada (830 mil 469 personas), según cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al último trimestre de 2019. En los últimos 6 años la población de jóvenes ocupados de 20 a 29 años ha decrecido en -5.9%; sin embargo, su tasa de des-

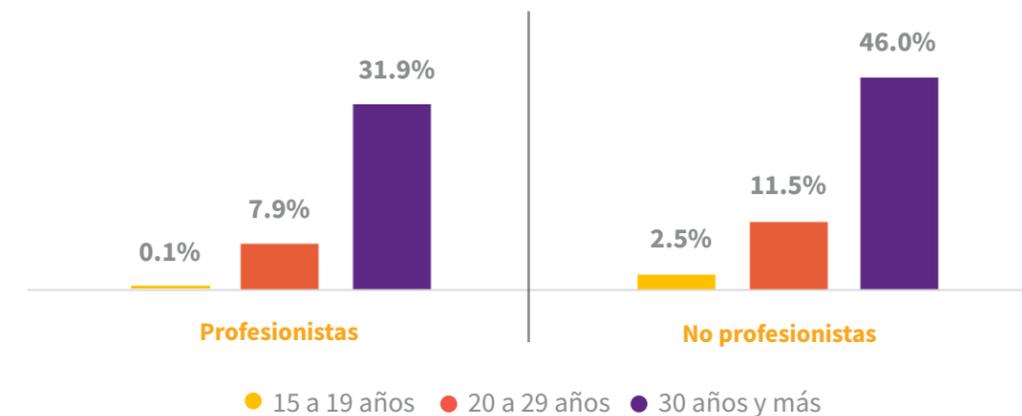
ocupación es casi el doble que la de la población en general (5.1 %) y apenas se ha reducido en un punto porcentual entre 2013 y 2019, al pasar de 11% a 10%. Es decir que los jóvenes representan una proporción significativa de los trabajadores de la Ciudad de México, pero aún no han podido ser absorbidas por el mercado laboral poco más de 88 mil personas jóvenes.

Por su parte, de los 4.3 millones de personas ocupadas en la Ciudad de México, el 40% son profesionistas, concentrándose principalmente en personas mayores de 29 años

de edad (31.9%); pero en cuanto a jóvenes de 20 a 29 años se refiere, estos alcanzan un total de 339 mil 621, es decir, un 7.9% de los ocupados (gráfica 1); y es este último grupo etario, en el que se hace énfasis en este trabajo, ya que si bien, encuentran mejores condiciones laborales en comparación a los jóvenes que no cuentan con formación profesional, presentan condiciones de desventaja respecto del resto de los profesionistas.

Composición de la población ocupada por grupo de edad y condición de educación profesionista

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre de 2019.

El empleo es un puente a través del cual las personas pueden acceder a otros derechos humanos como la salud, la vivienda o la alimentación, entre otros (CNDH, 2019). Sin embargo, estos derechos históricamente han estado resguardados en el marco de un empleo formal, es decir, aquel que está protegido y regulado por la ley, y en el cual existen aportaciones económicas contributivas de ambas partes del contrato laboral; dejando a las políticas públicas la provisión de la protección social de quienes no están cubiertos como parte de una relación laboral, por medio de programas sociales o instituciones de atención universal.

En este sentido, el acceso a derechos humanos laborales tiene una estrecha relación con la condición de formalidad del empleo. A saber, en la Ciudad de México, la tasa de informalidad laboral al cuarto trimestre de 2019 fue de 49.03%, la cual si bien es menor a la nacional (56.24 %), da cuenta de que casi la mitad de los trabajadores no tienen garantizados todos los derechos laborales y, en consecuencia, la posibilidad de contar con un trabajo digno. Con relación a los trabajadores profesionistas, se observa que la proporción de trabajadores en un empleo informal fue del 33.1 % para el grupo etario de 20 a 29 años, que resulta más elevada si se compara con los profesionistas de 30 años y más (26.2%), pero menor que la de los trabajadores en general.

En este contexto se realiza un examen sobre las características de la calidad en el empleo de jóvenes profesionistas en la Ciudad de México. A continuación, se presentan los resultados de los indicadores seleccionados para ilustrar las distintas dimensiones de la calidad de los empleos de los jóvenes profesionistas, cuyos resultados a los que se aluden, se resumen en el cuadro 2.



Características de la calidad en el empleo según enfoque por etapa de ciclo de vida laboral

Cuadro 2

Etapa de la vida laboral	Enfoque de Derechos Humanos	Enfoque de Trabajo Digno	Indicador	Categorías	2013 - IV		2019 - IV		
					20 a 29 años	30 años y más	20 a 29 años	30 años y más	
Previo al trabajo	Formación profesional		Porcentaje de la Población Económicamente Activa con educación media superior que continúan sus estudios			3.6%	0.5%	5.7%	0.8%
	Acceso a un empleo	Oportunidades de empleo	Tasa de desempleo			9.7%	3.6%	9.6%	3.4%
En el trabajo	Seguridad y previsión social	Protección social	Prestaciones laborales	Sin Prestaciones		21%	7%	17%	9%
				Solo seguridad social		4%	2%	2%	1%
				Seguridad social y otras prestaciones		56%	62%	60%	64%
				No tiene seguridad social, pero sí otras prestaciones		6%	5%	4%	3%
				No asalariado y no especificado		13%	24%	18%	23%
	Estabilidad en el empleo	Estabilidad y seguridad en el empleo	Tipo de contrato	Temporal		20%	9%	13%	8%
				Base, planta o por tiempo indefinido		49%	59%	52%	61%
				Sin contrato escrito		17%	8%	17%	9%
				No Asalariado y no especificado		13%	24%	17%	23%
	Salario remunerador	Remuneración suficiente y trabajo productivo	Rango de salario mínimo	Promedio de años en el empleo		0.7	2.5	0.7	2.6
Hasta 1 salario mínimo					15%	10%	29%	19%	
De más de 1 y hasta 5 salarios mínimos					43%	31%	41%	37%	
De más de 5 y hasta 10 salarios mínimos					11%	27%	5%	17%	
No especificado o no recibe ingresos					31%	32%	25%	26%	

Características de la calidad en el empleo según enfoque por etapa de ciclo de vida laboral

Cuadro 2

Etapa de la vida laboral	Enfoque de Derechos Humanos	Enfoque de Trabajo Digno	Indicador	Categorías	2013 - IV		2019 - IV					
					20 a 29 años	30 años y más	20 a 29 años	30 años y más				
En el trabajo	Descanso suficiente	Jornada laboral decente / Conciliación del trabajo con la vida familiar	Horas trabajadas	Menos de 24 horas a la semana		9%	9%	11%	11%			
				De 25 a 39 horas a la semana		20%	16%	15%	18%			
				De 40 a 48 horas a la semana		51%	45%	54%	45%			
				De 49 a 56 horas a la semana		19%	30%	20%	27%			
	Libertad sindical y huelga	Diálogo social y relaciones laborales	Condición de sindicalización	Sindicalizado		11%	14%	3%	15%			
				No sindicalizado		73%	62%	78%	59%			
				No asalariado y no especificado		16%	24%	19%	26%			
Posterior al trabajo	Trato justo en el trabajo	Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración	Funcionarios, directores y jefes			48%	30%	24%	36%			
				Seguridad en el trabajo					39 156	200 763		
				Capacitación en el trabajo					28.9%	7.1%	27.2%	7.1%
				Capacitación para el trabajo					28.9%	2.1%	34.0%	1.2%

Nota: ¹Cifras correspondientes al total de registros de accidentes laborales en el año 2013. Para el año 2019, las cifras corresponden a los meses de enero a septiembre de 2019.
Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre de 2019 y 2013.
 STPS. Estadísticas de Riesgos de Trabajo 2013 y 2019.

Examen de la calidad en el empleo de los jóvenes profesionistas

Para la revisión de la calidad en el empleo se tomarán los criterios de los puntos de encuentro de las dos directrices prescriptivas del empleo: Trabajo Digno y Derechos Humanos Laborales, diferenciados en los tres momentos laborales de las personas: antes de incorporarse a un empleo, durante el empleo y posterior al empleo.

Dichas características se revisarán en los profesionistas de 20 a 29 años en la Ciudad de México, en comparación con las características en el empleo de los profesionistas de 30 años y más, así como su evolución en los últimos seis años (2013 y 2019), tomando como fuente principal la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del cuarto trimestre de 2019 que produce el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).



Foto de Christina Morillo

1. Calidad antes de incorporarse al empleo

Los jóvenes que aún no cuentan con formación profesional y que se encuentren en un empleo o se encuentren en búsqueda de uno, pero que continúan formándose en el sistema educativo, combinan sus actividades para que, por medio de la educación, tengan acceso a un mejor empleo y mayor remuneración que el que obtendrían si decidieran abandonar sus estudios. Por esta razón, el tener la posibilidad de acceder a mayor formación para mejorar sus condiciones laborales constituye un indicativo que desde el enfoque de Derechos Humanos Laborales es importante observar. En el cuarto trimestre de 2019, solo el 5.7 % de los jóvenes en la Ciudad de México que aún no cuentan con formación profesional continuaron sus estudios; sin embargo, este porcentaje ha mejorado en los últimos 6 años, cuando era de 3.6 % en el mismo periodo de 2013.

Una vez que los jóvenes invierten en su formación profesional, desean poder ejercer su profesión, y con ello, además de obtener los medios para el sustento de la vida, aprovechar sus conocimientos, capacidades y habilidades adquiridas

durante su formación; sin embargo, en ocasiones el mercado laboral no brinda las suficientes oportunidades para su incorporación. Esta capacidad del mercado laboral es una condición de medición de empleo digno, además de un derecho humano laboral.

La tasa de desocupación es una buena medida para determinar la capacidad del mercado laboral para otorgar las oportunidades de acceso a un empleo, pero en una lectura inversa, es decir, a menor tasa de desocupación laboral, mayor será la posibilidad de que los jóvenes profesionistas puedan acceder a un empleo. Con la información oficial se observa que los jóvenes de 20 a 29 años enfrentan una de las mayores tasas de desempleo, con 9.6% en el último trimestre del año pasado, mientras que en el grupo de las personas de 30 años y más, fue del 3.4%, manteniéndose casi invariable en los últimos seis años (9.7 y 3.6 por ciento, respectivamente). Con las cifras anteriores, se observa que **los jóvenes tienen muchas menores posibilidades de incorporarse a una oportunidad de empleo, que las que tienen los trabajadores de mayor edad.**

2. Calidad durante el empleo

Garantizar el acceso a servicios médicos como resultado de una relación laboral es uno de los indicativos “insignia” de que una persona cuenta con un empleo con calidad, si a ello se suma la provisión de otras prestaciones laborales como contrato, aguinaldo, vacaciones o reparto de utilidades, querría decir que el empleo cubre con una gran cantidad de predisposiciones a conceder y garantizar el acceso a diversos derechos laborales de los trabajadores. En la Ciudad de México, el 17% de mujeres y hombres jóvenes profesionistas no cuentan con servicio médico u otras prestaciones; mientras que esta cifra es del 9% en el caso de los profesionistas de 30 años y más. Cabe destacar que estos indicativos de calidad han tenido mejoras importantes en los últimos 6 años, ya que, en el cuarto trimestre de 2013, el porcentaje de trabajadores profesionistas jóvenes que no tenían ni servicio médico ni otras prestaciones era del 21%, es decir, 4 puntos porcentuales más que en el último trimestre de 2019.

La tranquilidad de contar con un empleo estable es algo que no pueden percibir el 17% de los jóvenes profesionistas, al no contar con contrato por escrito; y aunque hay jóvenes que cuentan con contrato, éste es de carácter temporal (13% en 2019). En contraste, se observa que los profesionistas con mayor edad cuentan con contrato escrito en 61 por ciento.

Con relación al nivel de ingresos, que responde a los conceptos de salario remunerador (enfoque de derechos humanos) y remuneración suficiente y trabajo productivo (enfoque de trabajo digno), la diferencia entre los profesionistas de 20 a 29 años y las de los profesionistas de 30 años y más, se acentúa. Mientras que en 2019 el 41% de los jóvenes profesionistas obtuvieron entre 1 y 5 salarios mínimos, este porcentaje fue del 37% en el caso de los profesionistas de 30 años y más. Las diferencias se amplían en los extremos; es decir que mientras que los jóvenes profesionistas que ganaban hasta 1 salario mínimo fueron el 29%; los profesionistas de 30 años y más que se encontraban en este rango de ingresos fueron el 19% (diez puntos porcentuales menos). Por su parte, solo el 5% de los profesionistas jóvenes obtuvieron entre 5 y 10 salarios mínimos, mientras que este porcentaje fue del 17% en el caso de los profesionistas de 30 años y más.

En términos generales, la jornada laboral, según la Ley Federal del Trabajo no deberá exceder las 40 horas semanales²; pero también contar con menos podría en algunos casos, significar subocupación (OIT, 2003). En la Ciudad de México, el 54% de los jóvenes profesionistas trabajó entre 40 y 48 horas a la semana; mientras que, en este rango de horas, trabajaron el 45% de los profesionistas de 30 años y más, lo cual nos lleva a revisar que esta diferencia se debe a que el 27% de profesionistas mayores trabajó de 49 a 56 horas a la semana (20% en el caso de jóvenes profesionistas). En ambos

grupos etarios, el rango de trabajo menor de 24 horas a la semana ha aumentado, lo cual podría ser un indicio de incremento en la subocupación.

El diálogo social, la libertad sindical y de huelga son de los atributos de calidad en el empleo con mayores discrepancias generacionales y en el tiempo. Mientras que el 15% de los trabajadores profesionistas de 30 años y más en 2019 están afiliados a algún sindicato (14% en 2013), este porcentaje es de apenas del 3% en el caso de los profesionistas de 20 a 29 años (11% en 2013). La poca representación sindical de los jóvenes podría ser una de las causas que abonan a que tengan menor calidad en sus empleos.

Unas de las características del trabajo digno impulsado por la OIT, es el trato justo en el trabajo, y como uno de los indicadores recomendados por esa organización para conocer su dimensión en el plano real, es el porcentaje de mujeres que se encuentran ocupadas en puestos superiores de dirección y administración, que son puestos de alto nivel y especialización de las competencias, complejidad de las tareas y toma de decisiones³. En la Ciudad de México, solo el 24% del total de personas en puestos directivos ocupados por jóvenes fueron asumidos por mujeres al cuarto trimestre de 2019. Por su parte, en 2019 el 36% de los puestos directivos se encontraban ocupados por mujeres profesionistas de 30 años y más. En ambos grupos de edades, se aprecia aún una incipiente participación de las mujeres en la toma de decisiones y administración en los centros de trabajo, pero si se es joven, tal participación es todavía menor.

El entorno seguro en el trabajo es una de las características importantes para considerar al trabajo como un Trabajo Digno. Aunque no se encuentran disponibles estadísticas de los riesgos de trabajo con el detalle necesario, en este examen se puede observar que actualmente los trabajadores en general se enfrentan a mayores riesgos de trabajo que hace seis años. En 2019, los accidentes de trabajo sumaron 200 mil 763, superior en 413% a los registrados en 2013 (39 mil 156); lo cual visibiliza la importancia en la que recae la provisión de cobertura médica y de previsión social con la que deben contar los puestos de trabajo.

Finalmente, en la etapa laboral de calidad en el empleo, se encuentra el derecho a acceder a capacitación y adiestramiento en su trabajo, para que con ello puedan mejorar sus competencias laborales y productividad, que se traduzca en mayores oportunidades para mejorar sus ingresos, tal como lo mandata la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A. De acuerdo con las cifras del último trimestre de 2019, en la Ciudad de México, el 27.2% de los trabajadores profesionistas recibieron capacitación; mientras que solo el 7.1% de los profesionistas de 30 años y más la recibieron.

² Salvo particularidades relacionadas con pagos extra, edades del trabajador u horarios mixtos. Art. 5° de la Ley Federal del Trabajo disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

³ De acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2018 (SINCO), se encontrarían en la división 1. Funcionarios, directores y jefes. Información disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/SINCO2018/proyecto/documento_sinco_2018.pdf

3. Calidad posterior al empleo

Debido al rápido avance tecnológico, muchas de las ocupaciones han quedado desactualizadas, en especial las dedicadas a actividades elementales; por lo que los empleadores no encuentran en las personas disponibles para trabajar, los conocimientos necesarios para cubrir sus vacantes⁴. Es por ello, que la capacitación para reconvertir habilidades o adquirir nuevas es indispensable para garantizar el derecho de acceso al trabajo o posterior a la pérdida del empleo.

Para evaluar dicho nivel de acceso en la Ciudad de México, se tomará como indicador el porcentaje de jóvenes profesionistas desocupados que recibieron capacitación, el cual para el cuarto trimestre de 2019 fue del 34%; sin embargo, ese porcentaje es contrastante con los desocupados que cuentan con 30 años y más, ya que solo el 1.2% recibió capacitación para el trabajo, lo cual abona a la dificultad para incorporarse nuevamente al mercado laboral.



Conclusiones

Con las cifras mostradas para la Ciudad de México, se puede concluir que, si bien **el ser profesionista se traduce en una mayor posibilidad de acceder a mejores condiciones laborales generales en el mercado laboral, existen contrastes importantes en materia de calidad en el empleo entre profesionistas, específicamente si se contrasta a los jóvenes con los de mayor edad.**

En el marco de las tres etapas de la vida laboral de los trabajadores y con la evidencia mostrada en los datos, se observa que los jóvenes pueden gozar de calidad en el empleo en la primera y tercera etapa (antes de incorporarse a un empleo y posterior al concluir uno), incluso más que los profesionistas con mayor edad (con excepción del acceso); ello debido a que pueden recibir formación profesional y capacitación de manera constante. Sin embargo, cuando se incorporan a un empleo, la calidad es baja, tanto en términos de ingresos, como

de prestaciones sociales y laborales, ya que en principio no cuentan con contrato laboral que estipule sus condiciones de trabajo, ni representación sindical. De la misma manera que cuentan en menor medida con entorno de trato justo.

A la luz de estos resultados podría deducirse que la antigüedad y la experiencia juegan un papel importante en la conquista de la calidad en el empleo. Sin embargo, los derechos laborales deberían estar garantizados para cualquier tipo de trabajador, sin distinción de edad, sexo o cualquier otra condición. En este sentido, se observa que, si bien se cuenta con legislación que norma las relaciones laborales, estas no se han cumplido en todos los casos, por lo que, por un lado, se hacen necesarias las políticas que subsanen los huecos de acceso a los mínimos aceptables del trabajo, a la par de mecanismos que hagan cumplir los derechos reconocidos.



REFERENCIAS:

- CNDH (2019)** *Hacia un nuevo modelo laboral. Reflexiones desde los Derechos Humanos*. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/Nuevo-Modelo-Laboral_0.pdf
- De Oliveira, O. (2006)** *Jóvenes y precariedad laboral en México, Papeles de Población, 12(49)*. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8660>
- Navarrete, E.L. (2018)** *Jóvenes y Trabajo: Un reto por resolver, en Trabajo y Derechos en México: Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral. 147-166*. UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- OIT (2003)** *La medición del trabajo decente con indicadores estratégicos, Revista Internacional del Trabajo, (22). 161-196*. Recuperado de: https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf

⁴ Según la Encuesta de Escasez de Talento 2018 realizada por Manpower Group, el 50% de los empleadores entrevistados manifiestan dificultad para encontrar talento en México. Disponible en: https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/db65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0/MG_EscasezdeTalentMexico2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=db65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0

Jóvenes y desigualdades laborales de género



Este artículo explora la desigualdad laboral entre las mujeres y hombres jóvenes en la Ciudad de México. Se presentan algunos indicadores clave del mercado laboral para demostrar que la persistencia de prácticas discriminatorias y los prejuicios sobre ser “mujer” provoca que ellas, desde el inicio de sus trayectorias laborales mantengan una baja participación en el mercado, experimenten tasas de desempleo más elevadas que las registradas en los hombres jóvenes y, una vez en el empleo, enfrenten situaciones de violencia laboral, bajos salarios y segregación ocupacional, lo que a su vez desincentiva su participación en el mercado laboral.

Por Claudina Arvizu Ortiz

Introducción

En México una cuarta parte de la población son jóvenes de 15 a 29 años, esto genera presiones sobre la demanda de servicios educativos de nivel medio superior y superior, así como de puestos de trabajo para los jóvenes que deciden iniciar su trayectoria laboral. Esta disponibilidad de más jóvenes en edad de trabajar constituye el **bono demográfico**, que refiere a la expectativa de beneficios económicos y sociales como resultado de una baja en la razón de dependencia económica. Sin embargo, el insuficiente crecimiento económico y el desequilibrio entre las competencias que cuentan los jóvenes y lo que el mercado está demandando, entre otros factores, dificultan la materialización del llamado bono demográfico, ya que los jóvenes enfrentan barreras para insertarse en el mercado laboral, especialmente en puestos de trabajo de calidad.

Las estadísticas muestran que el porcentaje de mujeres jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación

es de 30 por ciento, el doble que el de los hombres. La falta de acceso a los recursos, los matrimonios y las maternidades precoces y el trabajo no reconocido ni remunerado son algunas de las causas, por lo que ser mujer y joven es un doble desafío (OIT, 2016).

En este breve artículo se presenta la desigualdad laboral de género dentro del grupo de los jóvenes en la Ciudad de México. En primer lugar, se muestra que en la participación laboral de los jóvenes persisten estereotipos de género que se expresa en las “decisiones” de las mujeres y los hombres jóvenes de participar o no en el mercado laboral. Enseguida se abordan las diferencias de género en el desempleo juvenil, para después finalizar con el análisis de las desigualdades laborales de género, una vez en el empleo. Para ello se utiliza, principalmente, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Inegi, 2019)



La mayoría de las mujeres jóvenes permanecen inactivas

A finales del siglo pasado, a nivel global, uno de los principales motores del crecimiento de la fuerza laboral fue la acelerada incorporación de las mujeres al mercado laboral. En 1970 en el mundo, la proporción de mujeres activas representaba poco menos de una cuarta parte de las mujeres en edad de trabajar, duplicándose para el año 2000 (BID, 2006). En México, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo también se duplicó, al pasar de 19.6% en 1970 a 38.9% en 2000 (CONAPO, 2009).

Con el inicio del milenio, el crecimiento de la tasa de participación femenina se desaceleró e incluso en algunos países registró un ligero retroceso¹. En México, la participación de las mujeres se incrementó 4.6 puntos porcentuales al ubicarse en 43.5% en 2018, casi nueve puntos porcentuales por debajo del promedio de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que fue de 52.3% en ese mismo año.

Lo anterior implica que la brecha de género en la participación laboral se ha reducido lentamente. En México, esta

brecha era de 36.2 puntos porcentuales en el 2009 y disminuyó a 32.4 puntos en el 2019 (INEGI). En la Ciudad de México, 50.9% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran activas laboralmente, seis puntos porcentuales por encima del promedio nacional (44.7%). En consecuencia, la brecha de género en este indicador es más estrecha en la Ciudad de México (ver cuadro 1).

Además, las mujeres jóvenes, de 15 a 29 años de edad, registran niveles de participación más bajos que las mujeres en general y que las mujeres adultas. A nivel nacional, 39.8% de las mujeres son activas y 43.0% en la Ciudad de México. Los hombres jóvenes también presentan menores niveles de participación económica, las brechas de género en la juventud, tanto a nivel nacional como en la ciudad de México como se observa en el cuadro 1, son más estrechas respecto a la población total.

Tasa de participación económica

Cuadro 1

2009	Nacional			Ciudad de México		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Total	42.8%	79.0%	60.8%	48.9%	74.7%	60.8%
De 30 y más años	44.8%	84.7%	63.3%	51.0%	82.9%	63.3%
De 15 a 29 años	39.0%	69.8%	54.1%	43.8%	58.9%	51.2%
De 15 a 19 años	23.7%	46.8%	35.2%	16.7%	27.9%	22.4%
De 20 a 29 años	48.8%	85.3%	66.3%	57.4%	76.2%	66.4%
2019						
Total	44.7%	77.2%	60.1%	50.9%	75.1%	62.2%
De 30 y más años	47.0%	82.2%	63.3%	53.6%	81.0%	65.2%
De 15 a 29 años	39.8%	67.6%	53.6%	43.0%	61.9%	52.7%
De 15 a 19 años	20.2%	41.3%	30.9%	15.0%	28.6%	21.6%
De 20 a 29 años	50.9%	83.7%	66.9%	56.8%	76.1%	66.9%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

¹ Algunos ejemplos son Noruega, Finlandia, Islandia y Filipinas, con cifras consultadas en: <https://datos.bancomundial.org/>.

Esta baja participación de los jóvenes hombres y mujeres se explica porque gran parte del grupo etario de 15 a 19 años permanece inactivo, ya que a esta edad los jóvenes deberían estar cursando el nivel medio superior. En la Ciudad de México en el grupo de 15 a 19 años, la tasa de participación de las mujeres es de 15%, con una brecha de 13.5 puntos porcentuales respecto a la participación de sus pares hombres. A nivel nacional es de 20.2%, poco menos de la mitad de la alcanzada por los hombres (41.3%). En ambos casos estas tasas de participación son menores que las registradas en 2009, lo cual está asociado con el incremento de la tasa de matriculación en el nivel medio superior registrado en esta década.

En este grupo etario es importante que las tasas de participación sean bajas, cuando la inactividad es por motivos escolares. Como realmente sucede en la Ciudad de México, donde los hombres inactivos estudiantes representan 89.7% de los inactivos y 87.0% en el caso de las mujeres. Sin embargo, entre las mujeres de 15 a 19 años que declaran dedicarse a los quehaceres domésticos (11.2%), una tercera parte se encuentra unida o casada y un poco más de una quinta parte tiene hijos.

En cambio, las mujeres jóvenes de 20 a 29 años registran tasas de participación más elevadas que las mujeres en general y que las mujeres adultas, tanto a nivel nacional como en la Ciudad de México. En esta última, la brecha de género es menor que la brecha de género presentada en su conjunto.

Tras esta menor incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral respecto a sus pares hombres subyacen

estereotipos de género que circunscriben a las mujeres a roles reproductivos y de cuidado; esto se manifiesta en las diferencias de género en los tipos de inactividad de los jóvenes. El 32.2% de las mujeres jóvenes son inactivas laboralmente porque se dedican al trabajo doméstico, incluso en las mujeres de 20 a 29 años este tipo de inactividad comprende a poco más de la mitad de las mujeres. En cambio, en los hombres jóvenes sólo el 7% presenta este tipo de inactividad. **Algunos de los roles asignados a las mujeres, como el hecho de ser mamá es uno de los que más influyen en la deserción; mientras que, para los hombres, pesa más el estereotipo de que deben ser ellos, quienes mantienen y proveen a la familia (Ruiz, Ayala y Zapata, 2014).**

Estos estereotipos también marcan cómo y porqué los jóvenes inician su trayectoria laboral. En los jóvenes hombres la presión sobre su función social de ser proveedor les lleva a abandonar sus estudios para buscar trabajo ante uniones o embarazos a temprana edad o por presiones para “ayudar” a sus padres con el ingreso familiar. En las mujeres, en cambio, permanecen inactivas por dedicarse a los hijos o la casa cuando son unidas o para “ayudar” a su mamá a cuidar enfermos, niños o simplemente para encargarse de las tareas domésticas. De cualquier manera, este retraso en el inicio de su vida laboral, abandonen o no la escuela, será castigado posteriormente con menores salarios y con ocupaciones de baja calidad.

“**El 32.2% de las mujeres jóvenes son inactivas laboralmente porque se dedican al trabajo doméstico.**”



Foto de KamranAydinov

Las tasas de desocupación son más elevadas en las mujeres jóvenes

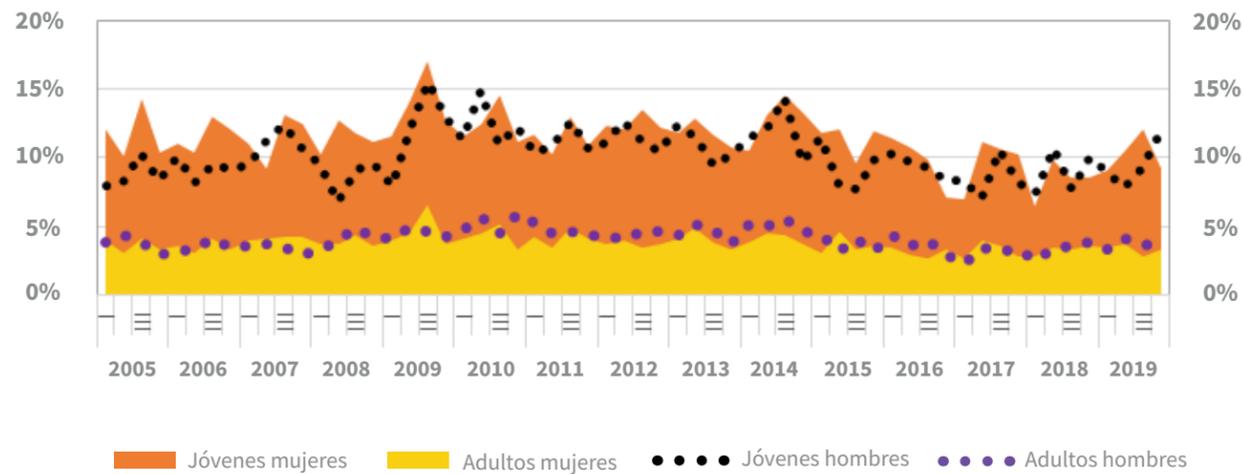
Uno de los principales problemas de las juventudes es el desempleo. Algunas de las causas asociadas al desempleo juvenil son el lento crecimiento económico, la sobreoferta de trabajadores —por lo que los jóvenes no solo tienen que competir con otros jóvenes para obtener un empleo, sino también con los adultos más expertos—, la inexperiencia laboral, además de la brecha entre las competencias laborales de los jóvenes y las requeridas en el mercado de trabajo.

El ciclo económico tiene mayores impactos sobre el desempleo juvenil que en el de los adultos, especialmente en las fases recesivas o de desaceleración económica (Ortiz M., 2014). En la Ciudad de México, por ejemplo, la crisis de 2008 ocasionó que las tasas de desocupación alcanzaran elevados niveles durante los dos siguientes años. Durante el tercer trimestre de 2009, las tasas de desocupación juvenil registraron un pico histórico, alcanzando 15.6% en los hombres y 17% en las mujeres. En cambio, en los adultos fue casi tres veces

menos durante ese mismo trimestre, 4.66% en los hombres adultos y 6.55% en las mujeres adultas. Se observa que las mujeres jóvenes enfrentan tasas de desocupación más elevadas que los hombres jóvenes, pero también frente a las mujeres adultas, ya que las tasas de desocupación de las mujeres jóvenes se ubican en niveles superiores al diez por ciento (ver gráfica 1). Una de las razones por lo que los jóvenes son más afectados por las crisis económicas, es que las empresas para enfrentar costos de despido más bajos emplean el criterio de antigüedad en el puesto de trabajo, lo cual claramente pone en desventaja a los jóvenes. En las mujeres se siguen criterios similares, incluso en la adultez, ya que los estereotipos de género hacen que el ingreso familiar aportado por las mujeres sea considerado complementario o secundario; entonces, algunas empresas, incluyendo al sector público, prefieren la práctica de despedir a mujeres considerando que éste es un mal menor.

Tasas de desocupación de jóvenes y de adultos por sexo

Gráfica 1



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

En 2019, la tasa de desocupación abierta promedio anual se ubicó en 3.5% en el país tanto para mujeres como para hombres y en la metrópoli fue de 4.8% en las mujeres y 5.2% en los hombres; todas estas tasas son alrededor de dos puntos porcentuales menores a las registradas en 2009. En el caso de los jóvenes las tasas de desocupación también registran

menores niveles a los registrados en 2009, sin embargo, sigue en niveles aún elevados, especialmente en el caso de las mujeres jóvenes que fue de 6.8% a nivel nacional y de 10.2% en la Ciudad de México. Como se muestra en el cuadro 2, la brecha de género en los jóvenes es más amplia que en la población en general, especialmente en el grupo de 15 a 19 años.

Tasa de desocupación abierta

Cuadro 2

2009	Nacional			Ciudad de México		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Total	5.4%	5.4%	5.4%	7.2%	6.5%	6.8%
De 30 y más años	3.3%	3.9%	3.7%	4.7%	4.5%	4.6%
De 15 a 29 años	9.6%	8.4%	8.9%	13.9%	12.2%	12.9%
De 15 a 19 años	12.0%	9.8%	10.6%	23.2%	15.4%	18.3%
De 20 a 29 años	8.9%	7.9%	8.3%	12.5%	11.6%	12.0%
2019	Nacional			Ciudad de México		
Total	3.5%	3.5%	3.5%	4.8%	5.2%	5.0%
De 30 y más años	2.3%	3.9%	3.7%	3.3%	3.7%	3.5%
De 15 a 29 años	6.8%	5.9%	6.2%	10.2%	9.5%	9.8%
De 15 a 19 años	8.8%	6.7%	7.4%	16.6%	12.1%	13.7%
De 20 a 29 años	6.4%	5.6%	5.9%	9.4%	9.1%	9.2%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)



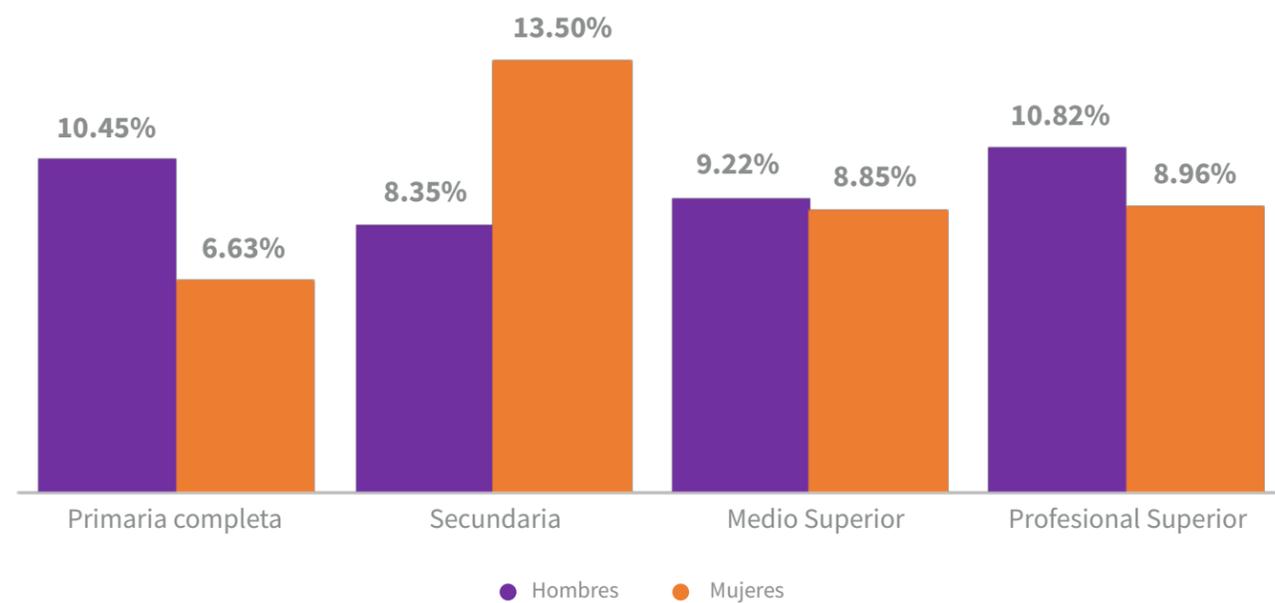
Foto de nensuria

A nivel nacional, los jóvenes desempleados tienen en promedio más años de escolaridad que los desempleados adultos (11.7 y 10.8, respectivamente). Esto ocurre en ambos sexos, pero la diferencia es más acentuada en el grupo de las mujeres jóvenes que en promedio tienen 12.2 años de estudio, mientras que las mujeres adultas tienen 11.4 años.

En la Ciudad de México la escolaridad promedio de los jóvenes desempleados es de 12.1 años, con diferencias muy pequeñas entre hombres y mujeres, así como respecto a los adultos que alcanzan 12.3 años tanto hombres como las mujeres. Lo anterior refleja que las brechas de género en la escolaridad, prácticamente se han cerrado.

Tasas de desocupación de jóvenes por sexo y nivel de escolaridad Ciudad de México Promedio anual 2019

Gráfica 2



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

La brecha de género en la tasa de desocupación abierta presenta diferencias de acuerdo al nivel de escolaridad. Como se observa en la **gráfica 2**, en la Ciudad de México, durante 2019, los jóvenes hombres con estudios hasta primaria registraron una tasa de desocupación de 10.45% frente a 6.63% de las mujeres jóvenes. En el nivel secundaria son las mujeres las que registran una tasa de desocupación más elevada que los hombres, 13.5% y 8.35%, respectivamente, en este nivel se presenta la brecha más amplia, con cinco puntos porcentuales. En el nivel medio superior la tasa de desocupación es más alta en los jóvenes hombres (9.22%) que en las mujeres (8.85%). Igualmente, en el nivel superior son los jóvenes los que presentan un mayor nivel de desempleo (10.82%) en comparación con las mujeres (8.96%)



Las mujeres jóvenes reciben menores salarios y son segregadas ocupacionalmente

El Grupo del Banco Mundial (2018) reporta que a nivel global a las mujeres se les reconocen tres cuartas partes de los derechos que gozan los hombres. Aunque México ha emprendido reformas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos incluyendo el laboral, las prácticas discriminatorias en la contratación, ascenso y niveles salariales contra las mujeres son persistentes. A continuación, se presentan algunos indicadores al respecto.

En México, 26.6% de las mujeres de 15 y más años que han trabajado declaran haber sido víctimas de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, en la Ciudad de México, el porcentaje es más elevado, 29.1% (INEGI, 2016). De acuerdo con la OIT (2003) las mujeres y hombres jóvenes son un grupo con alta exposición a la violencia laboral al iniciar su trayectoria laboral. En México, 26.9% de las mujeres de 15 a 24 años y 25.0% de las mujeres de 25 a 34 años que han trabajado declaran haber experimentado algún tipo de violencia laboral en los últimos doce meses, estos grupos decenales de edad registraron los porcentajes más elevados (INEGI, 2016).

Una vez en el empleo, las mujeres jóvenes enfrentan menores salarios que los hombres jóvenes y son segregadas a perfiles ocupacionales con una fuerte carga de estereotipos

de género. El trabajo doméstico y de cuidado, deja poco tiempo disponible a las mujeres para invertir en su desarrollo profesional, muchas de ellas trabajan en la informalidad en ocupaciones que funcionalmente constituyen una extensión de las tareas de limpieza, cuidado y preparación de alimentos que también realizan en casa.

Durante 2019, la tasa de informalidad laboral (TIL) en el país fue 55.8% en los hombres y en 57.6 en las mujeres. En la Ciudad de México las mujeres también registran una TIL más elevada que los hombres con 49.9% y 48.9%, respectivamente. En la juventud, sin embargo, son los hombres quienes experimentan niveles más elevados de informalidad, mientras que 60.7% de los hombres de 15 a 29 años labora en condiciones de informalidad, en las mujeres jóvenes la TIL es de 57.6%, cifras que corresponden al entorno nacional (**Cuadro 3**). En la Ciudad de México la tendencia es similar, en tanto que la TIL en los jóvenes hombres es de 55.3%, cinco puntos más que en las mujeres (50.2%). Sin embargo, las mujeres jóvenes que trabajan en condiciones de informalidad reciben menores ingresos que los hombres jóvenes, como se muestra más adelante en este artículo.

Tasa de informalidad laboral de los jóvenes y adultos por sexo

Cuadro 3

Años	Nacional			Ciudad de México		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
2009						
De 30 y más años	56.1%	59.3%	57.3%	45.2%	49.1%	46.9%
De 15 a 29 años	65.9%	61.2%	64.2%	56.4%	51.0%	54.1%
De 15 a 19 años	85.9%	82.8%	84.9%	82.3%	77.3%	80.6%
De 20 a 29 años	58.7%	54.9%	57.2%	51.4%	47.7%	49.7%
2019						
De 30 y más años	53.7%	57.6%	55.3%	46.9%	49.8%	48.2%
De 15 a 29 años	60.7%	57.6%	59.6%	55.3%	50.2%	53.3%
De 15 a 19 años	83.5%	82.1%	83.1%	84.3%	80.4%	82.9%
De 20 a 29 años	53.9%	52.3%	53.3%	50.8%	46.6%	49.1%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

En el país, así como en la Ciudad de México, los niveles de informalidad juvenil se han reducido respecto a 2009, pero en los hombres la TIL registró un descenso más pronunciado que en las mujeres.

Para muchos jóvenes su primer empleo es en la informalidad, al menos ocho de cada diez jóvenes de 15 a 19 años trabajan en condiciones de informalidad (ver cuadro 3). En este subgrupo juvenil también son los hombres quienes enfrentan mayores tasas de informalidad que las mujeres. Mientras que a nivel nacional se redujeron las TIL de los jóvenes de 15 a 19 años, respecto a 2009; en la Ciudad de México se incrementaron; en las mujeres se incrementó tres puntos porcentuales y en los hombres casi dos puntos. Para estos jóvenes, la falta de experiencia laboral y en muchos casos la ausencia de certificado de nivel medio superior, constituyen barreras para una inserción laboral más gratificante, en entornos que les permitan aprendizajes que desarrollen las competencias

laborales que posteriormente los lleve a mejorar sus condiciones de trabajo.

En la estructura ocupacional los jóvenes están sobre representados en los grupos ocupacionales con menores exigencias en el nivel de competencias, en comparación con los adultos. Durante 2019, en la Ciudad de México, 19% de los jóvenes ocupados trabajaban en los grupos ocupacionales clasificados como “trabajadores en actividades elementales y de apoyo” mientras que en los adultos está proporción es de 16.4%. En la juventud, son los hombres los que se refugian más que las mujeres en este tipo de ocupaciones, cuyas barreras de entrada son casi nulas, incluso cuando tienen entre 15 y 19 años 42.5% de los hombres y 31% de las mujeres trabajan en esta división. En la adultez, son las mujeres quienes superan a los hombres en esta categoría ocupacional (ver cuadro 4).

Distribución porcentual de la población ocupada joven y adulta por división ocupacional y sexo en la Ciudad de México, 2019

Cuadro 4

	Jóvenes			Adultos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Funcionarios, directores y jefes	4.2%	3.4%	3.9%	6.3%	5.0%	5.8%
Profesionistas y técnicos	21.6%	24.2%	22.6%	28.0%	26.4%	27.3%
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	10.4%	16.6%	12.9%	6.3%	13.7%	9.6%
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	16.5%	22.0%	18.6%	12.5%	18.4%	15.1%
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	10.4%	11.9%	11.0%	8.5%	9.3%	8.9%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	0.4%	0.0%	0.2%	0.6%	0.1%	0.4%
Trabajadores artesanales	6.5%	3.4%	5.2%	11.6%	4.3%	8.4%
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	9.9%	1.5%	6.5%	13.6%	1.5%	8.2%
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo	20.3%	17.0%	19.0%	12.6%	21.2%	16.4%

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

La división “trabajadores auxiliares en actividades administrativas” también reúne una proporción importante de los jóvenes ocupados, con 10.4% de los hombres y 16.6% de las mujeres. En la adultez la importancia de esta categoría ocupacional disminuye hasta 6.3% en el caso de los hombres y en las mujeres sigue siendo elevada con 13.7%. Otro rubro importante para la ocupación juvenil es el de “comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas” con 16.5% en los hombres y 22% en las mujeres. En el subgrupo de los jóvenes de 15 a 19 años hasta una cuarta parte de los hombres y una tercera parte de las mujeres trabaja en esta división. En conjunto estas tres categorías ocupacionales reúnen a la mitad de los jóvenes ocupados en la Ciudad de México.

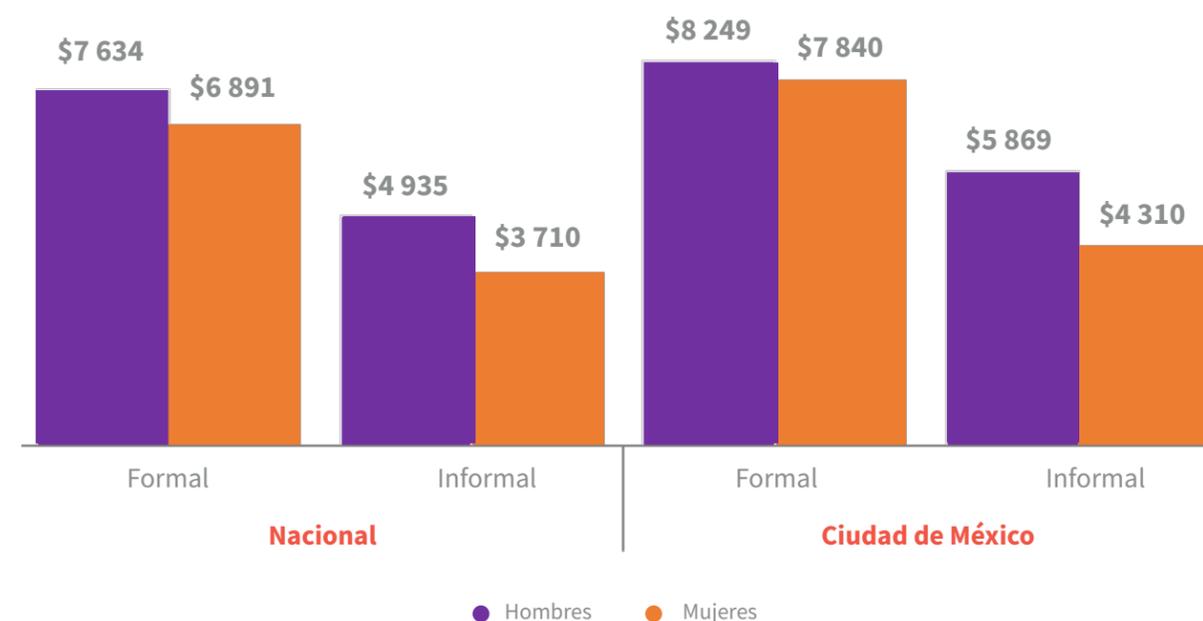
En categorías ocupacionales con mayor nivel de complejidad, las mujeres jóvenes están subrepresentadas respecto a los hombres jóvenes y en comparación con las mujeres adul-

tas. La participación de las mujeres jóvenes en ocupaciones de la división “funcionarios, directores y jefes” es de 3.4%, menor a la alcanzada por los hombres jóvenes que fue de 4.2%. En la adultez las mujeres alcanzan una participación de 5% en esta división mientras que los hombres 6.3%, (ver cuadro 4).

Por otra parte, los ingresos por trabajo de las mujeres jóvenes ocupadas son menores a los obtenidos por los jóvenes hombres, en la formalidad, así como en la informalidad como se muestra en el gráfico 3. La brecha salarial en la Ciudad de México es de 5% cuando trabajan formalmente, ya que los hombres ganan mensualmente \$8 249 pesos en promedio y las mujeres \$7 840 pesos mensuales. En ambos casos los niveles salariales superan al contexto nacional, además de que la brecha de género es más estrecha, ya que en el país las mujeres jóvenes ganan 9.7% menos que los hombres jóvenes.

Ingreso por trabajo mensual de los jóvenes ocupados por condición de formalidad y sexo Promedio anual 2019

Gráfica 3



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

Como se mencionó anteriormente, las brechas de género por salario se ensanchan ampliamente en la informalidad, ya que las mujeres jóvenes reciben en promedio aproximadamente una cuarta parte menos que lo ganado por los hombres jóvenes (gráfica 3). En la Ciudad de México las mujeres reciben en promedio \$4 310 pesos mensuales, mientras que los

hombres \$5 869, lo que implica una brecha de 26.6%. Estos ingresos se ubican también por encima de los registrados en el contexto nacional, donde la brecha de género es de 24.8%. Respecto a las mujeres adultas, las mujeres jóvenes en la Ciudad de México ganan 24.2% menos cuando trabajan en condiciones de formalidad y 3.7% menos en la informalidad.

Las brechas de género en los niveles salariales muestran gran dispersión según la categoría ocupacional y la condición de formalidad. Se observaba anteriormente que, en la juventud, las mujeres tienen menos participación que los hombres en la división de “funcionarios, directores y jefes”, sin embargo, cuando logran ocupar cargos con este nivel de complejidad ellas ganan en promedio 17.3% más que los hombres si el empleo es formal y hasta 20.7% cuando es informal (ver cuadro 5). En condiciones de formalidad esta división es la única donde las mujeres jóvenes ganan más que los hombres. En la informalidad, la división “trabajadores auxiliares en actividades administrativas” también presenta una brecha favorable para las mujeres, quienes en promedio ganan 7.7% más que los jóvenes hombres.



Foto de freepik

Ingreso mensual promedio de los jóvenes ocupados por división ocupacional, condición de formalidad y sexo en la Ciudad de México, 2019

Cuadro 5

	Formal			Informal		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Funcionarios, directores y jefes	\$13 389	\$15 708	17.3%	\$7 523	\$9 079	20.7%
Profesionistas y técnicos	\$10 308	\$10 073	-2.3%	\$7 481	\$5 596	-25.2%
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	\$7 133	\$7 062	-1.0%	\$4 877	\$5 250	7.7%
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	\$6 964	\$6 107	-12.3%	\$5 657	\$3 906	-30.9%
Trabajadores en servicios personales y vigilancia	\$7 104	\$6 183	-13.0%	\$5 557	\$4 139	-25.5%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	\$5 000	NA	NA	\$3 440	NA	NA
Trabajadores artesanales	\$6 593	\$4 140	-37.2%	\$6 861	\$4 414	-35.7%
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	\$9 787	\$4 799	-51.0%	\$7 460	\$6 928	-7.1%
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo	\$5 705	\$5 657	-0.8%	\$4 583	\$3 845	-16.1%
Total	\$8 249	\$7 840	-5.0%	\$5 869	\$4 310	-26.6%

NA: no aplica porque no se registraron mujeres en esa categoría ocupacional

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, consultada en el Sistema de Información Estadística Laboral (Inegi, 2019)

Finalmente, destaca la amplia brecha salarial en contra de las mujeres jóvenes en las divisiones de trabajadores artesanales y la de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte. Muchas de las ocupaciones de estas divisiones corresponden a trabajos

tipificados como “masculinos”, por ejemplo, en la minería, la construcción, el transporte. Además de la baja participación de las mujeres jóvenes en estas divisiones (ver cuadro 4), el sector formal paga a las mujeres, 37.2% y 51.0% respectivamente, menos que a los hombres (ver cuadro 5).

Conclusiones

Cuando se analiza la desigualdad laboral de los jóvenes pocas veces se retoma la perspectiva de género. Los jóvenes en general presentan muchas barreras para que el inicio de su trayectoria laboral ocurra en escenarios que favorezcan su aprendizaje y, en consecuencia, el desarrollo de las competencias laborales que les permitan trayectorias laborales ascendentes. Para las mujeres jóvenes el panorama es más adverso.

En primer lugar, una amplia proporción de ellas retrasan su incorporación al mercado de trabajo, lo que se refleja en las bajas tasa de participación laboral en el grupo de 15 a 19 años de edad que es prácticamente la mitad en comparación con los jóvenes hombres. Muchas de estas jóvenes son inactivas porque continúan formándose, pero a esta edad una décima parte de las jóvenes abandonaron la escuela y declaran dedicarse al hogar, proporción que se incrementa hasta una tercera parte en el grupo de las jóvenes de 20 a 29 años. Mientras que para los jóvenes hombres la presión sobre ser “hombre” y aportar a los ingresos del hogar, los lleva a adelantar su incorporación al mercado de trabajo, en las mujeres ayudar o hacerse cargo del cuidado de su propia familia cuando se han unido y/o se han embarazado, las lleva a retrasar el inicio de su vida laboral.

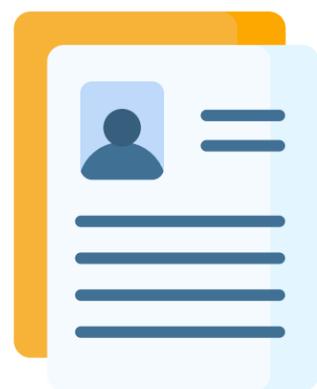
Las tasas de desocupación juvenil son el doble o el triple que las tasas de desocupación de la población de 30 y más años. En las mujeres jóvenes este indicador se ubica en niveles superiores a los registrados en los hombres. Una vez en el mercado de trabajo, estas desigualdades y discriminación se manifiesta en ingresos laborales que presentan una brecha del 5% frente a los hombres jóvenes en condiciones de formalidad, pero en la informalidad alcanza un abrumador 26.6%. Además, una de cuatro mujeres jóvenes que ha trabajado declara haber padecido algún tipo de violencia laboral en los últimos doce meses.

Este panorama adverso desincentiva a su vez la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Las políticas laborales dirigidas a la juventud deben incorporar la perspectiva de género que faciliten a las mujeres iniciar su trayectoria laboral en entornos laborales libres de violencia, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual, en pleno respeto a sus derechos laborales, de tal suerte que su primera experiencia laboral conduzca a las jóvenes mujeres hacia trayectorias laborales positivas y gratificantes.

REFERENCIAS:

- BID (2006)** *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*. Banco Interamericano de Desarrollo. Claudia Piras editora, Washington, Estados Unidos de América. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mujeres-y-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-Desaf%C3%ADos-para-las-pol%C3%ADticas-laborales.pdf>
- CONAPO (2009)** *Informe de ejecución, Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 1994-2009*. México, Secretaría de Gobernación. Recuperado de: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informe_de_Ejecucion_Programa_de_Accion_de_la_Conferencia_Internacional_sobre_la_Poblacion_y_el_Desarrollo_1994-2009
- Grupo Banco Mundial (2018)** *Mujer, Empresa y el Derecho 2018*. Washington, DC: Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO. Recuperado de: <http://pubdocs.worldbank.org/en/663971532380756932/WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf>
- Inegi (2016)** *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*. Tabulados. México. Consultada en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- Inegi (2019)** *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Varios años*. Consultada en el Sistema de Información de Estadística Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en: <http://siel.stps.gob.mx:304/>
- OIT (2003)** *La violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/4. Número 133*. Recuperado de: lo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- OIT (2016)** *Young and female- a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*. Work4Youth Publication Series No. 32. Geneva. https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_447495.pdf
- Ortiz, M. (2014)** *El desempleo juvenil en México: la puerta abierta a la exclusión social. Tesis de grado, FLACSO México, Maestría en Población y Desarrollo*. Recuperado de: <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/51>
- Ruiz, R., Ayala, M. y Zapata, E. (2014)** *Estereotipos de género en la deserción escolar: caso El Fuerte, Sinaloa. Ra Ximhai, Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable. Julio - diciembre, 2014/Vol. 10, Número 7 Edición Especial*. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132451012.pdf>

El sociodrama como técnica para desarrollar competencias que faciliten el proceso de búsqueda de empleo: resultados con becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro



Uno de los principales temores que enfrentan las y los jóvenes al buscar empleo es la entrevista laboral, incluso cuando cuentan con experiencia laboral. Este artículo presenta el uso de la técnica del sociodrama en un taller de búsqueda de empleo dirigido a las y los jóvenes. **A partir de la construcción de escenarios, los jóvenes experimentaron de manera simulada tres tipos de entrevista laboral: una tradicional, otra por competencias y la de tipo disruptivo. En todos los tipos de entrevista, el manejo de las emociones para proyectar seguridad, conocimiento sobre sí mismos y comunicación efectiva, fueron los principales desafíos enfrentados para mostrar y demostrar sus habilidades, conocimientos y actitudes. Los escenarios por competencias y disruptivo exacerbaron estas problemáticas.**

Por Aarón Paz Torres

Introducción

En México, la mitad de las personas que buscan empleo son jóvenes de quince a veintinueve años de edad. Generalmente, la tasa de desempleo juvenil se ubica entre dos y tres veces por encima de la tasa general de desempleo (Inegi, 2019). El dinamismo del mercado provoca que las empresas, instituciones gubernamentales y asociaciones civiles incrementen cada vez más los requerimientos para cubrir las vacantes. A diferencia del pasado, ya no solo es necesario poseer conocimientos técnicos, demostrados con certificados educativos y años de experiencia laboral, se requiere también que las personas candidatas posean otras capacidades y cualidades, que se denominan competencias transversales.

Considerando lo anterior, la entrevista laboral constituye una herramienta por excelencia en la selección de personal, digamos que es el último filtro para que las personas tengan éxito o no en su proceso de búsqueda de empleo. Para las personas reclutadoras es el factor más influyente en la decisión final respecto a la contratación de las personas previamente valoradas a través del currículum, solicitud de empleo u otros instrumentos. Por su parte, para las personas buscadoras de empleo, la entrevista laboral constituye una oportunidad de encontrar un empleo, pero además puede constituir una fuente de aprendizaje sobre sí mismas y cómo damos a conocer nuestras cualidades a los demás.

La entrevista laboral es un diálogo que se sostiene con un propósito definido. Los reclutadores buscan determinar si el candidato es adecuado o no para ocupar el puesto vacante, para ello evaluará, a través del lenguaje tácito y explícito, si sus cualidades se ajustan al perfil solicitado. Los buscadores de empleo, por su parte, desean ser contratados, para ello, ofrecerán sus cualidades, mostrarán que cumplen con el perfil solicitado. De tal forma, entre la persona reclutadora y la persona buscadora de empleo se genera una simbiosis y gran parte de la acción recíproca entre ambos consiste en posturas, gestos u otros modos de comunicación, incluso los silencios. En la entrevista laboral ambos participantes, tienen un rol y deben actuar dentro de él.

En este contexto, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (Icat CDMX) desarrolló un taller para que las y los jóvenes reflexionaran sobre las habilidades y estrategias que facilitan los procesos de búsqueda de empleo. En el taller participaron dieciocho jóvenes del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF) que están desarrollando su plan de capacitación en la Styfe y el Icat CDMX. A continuación, se describe la metodología utilizada y los principales resultados alcanzados.



Metodología

El taller de búsqueda de empleo se dividió en dos etapas. La primera fue teórica, mediante la técnica instruccional expositiva, se guio a las y los participantes en el análisis de sus experiencias en procesos de búsqueda de empleo, las problemáticas enfrentadas, el uso del tiempo, así como sus expectativas en las entrevistas laborales. Asimismo, se explicaron estrategias para la búsqueda de empleo con el propósito de abordar un plan de acción y realizar una autoevaluación de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones. También se trataron otros los elementos para elaborar un currículum. La segunda actividad fue práctica donde **se aplicó la técnica del sociodrama con tres escenarios y roles planificados para recrear una entrevista laboral tradicional, una por competencias y otra disruptiva.**

El sociodrama es una herramienta que se emplea principalmente en sesiones terapéuticas grupales, de enseñanza aprendizaje y trabajos comunitarios, fue creada por el psiquiatra Jacob Moreno a finales de la década de los 50 del siglo xx. **El sociodrama centra su base en hechos sociales específicos y problemas colectivos, haciendo que el sujeto vivencie y se relacione con una realidad que pertenece a todos y que, al contrario del psicodrama, va de lo colectivo a lo individual,** llegando así a objetivar y exteriorizar fenómenos culturales que representan una sociedad en miniatura y en donde el auditorio constituye la opinión pública (Moreno, 1962)

La intención del sociodrama como técnica de actuación con las y los jóvenes para realizar diferentes tipos de entrevista, fue **auspiciar la reflexión sobre la importancia de las emociones y el conocimiento de sí mismos en la entrevista laboral,** más allá de los requerimientos específicos de una vacante en particular. En este sentido, es hacer consiente a las y los jóvenes sobre los roles sociales y culturales que representan en el proceso de selección del personal.

Por otra parte, no se encontró literatura al respecto para emplear esta metodología en la búsqueda de empleo. Sin embargo, el trabajo de García, L. & otros (1998) como técnica de actuación con jóvenes para prevenir el consumo de drogas de manera efectiva, permitió orientar la metodología en esta problemática en particular. Cabe destacar que los talleres para buscadores de empleo dirigidos a las y los jóvenes, generalmente son predominantemente teóricos; a lo más, los participantes elaboran un plan de acción para la búsqueda de empleo y la solicitud de empleo o currículum. En este sentido, **el uso de la técnica del sociodrama aporta un componente práctico o aplicado a este tipo de instrumentos de política laboral.** De ahí que se considera que la experiencia contenida en este artículo es pionera y puede abonar a promover estudios al respecto y otras experiencias similares.

Escenario 1: Entrevista tradicional



Foto de yanalya



Foto de Icat CDMX

Resultados por escenario

Para que las y los jóvenes reflexionaran sobre la importancia del control de las emociones, el conocimiento sobre sí mismos y la comunicación efectiva en el proceso de búsqueda de empleo se simuló tres escenarios de entrevista laboral con vacantes reales seleccionadas del portal del empleo. Además, la dramatización grupal consideró tres escenarios de entrevista, a saber: una tradicional, otra por competencias y la última disruptiva. Estos tres escenarios de entrevista se

recrearon como muestra del dinamismo del mercado laboral y para enfrentar a los jóvenes a distintos modelos de entrevista. Al sociodrama se añadió la variante de que las personas que representaron el papel de reclutadores, fueran personas que no participaron en el taller para promover un escenario más cercano a la realidad y a partir de dicha experiencia didáctica generar una reflexión más profunda. A continuación se presentan cada uno de ellos.

En el escenario de entrevista tradicional se eligió una vacante de auxiliar contable cuyos requisitos principales eran contar con carrera técnica en contabilidad, de uno a dos años de experiencia laboral y las competencias de trabajo en equipo, comunicación y responsabilidad. Se eligió un **reclutador** que representara **el rol clásico, formal y conservador, poco empático.** El equipo de trabajo del taller seleccionó a “J” para representar el rol del candidato. En su representación el candidato mostró al inicio de la entrevista seguridad, atención y lenguaje fluido, claramente buscaba ser percibido como un postulante ideal:

“Mi máximo grado de estudios es una carrera técnica en recursos humanos, así que creo que puedo cubrir el perfil [...] en el último año he tomado unos cursos de presentación, ortografía, liderazgo”.

Conforme la persona que representaba el rol de reclutadora cuestionaba su falta de experiencia laboral, la narrativa del candidato fue cambiando gradualmente, se percibió más inseguro, rígido en la postura corporal, apuñaba fuertemente las manos:

“Tengo un poco de conocimiento sobre conciliación de cuentas bancarias, pero aprendo muy rápido, así que ya sobre la marcha aprenderé [...] Este sería mi primer trabajo [...] Sin embargo, estoy en mis capacitaciones de jóvenes construyendo el futuro en el Icat CDMX, estoy aprendiendo actividades administrativas así que creo que me va a ayudar bastante”.

La entrevista tradicional enfocada en el currículum y la experiencia laboral es el tipo de entrevista más común en el mercado laboral. Sin embargo, para el joven que representó el rol del candidato fue difícil, nunca antes había tenido una entrevista laboral, pero también influyó ser observado por el resto de los compañeros del taller. El control de ansiedad fue la principal área de oportunidad del candidato, lo que llevó al candidato por momentos a no expresar con claridad sus pensamientos. El punto de quiebre para “J” fue cuando la reclutadora fue más exhaustiva en las preguntas para indagar la pertinencia de su habilidad para leer personas, “y eso de qué forma ayudaría a la conciliación de cuentas bancarias”, objetó la reclutadora, en ese momento “J” sonrió y dijo “No sé, pero ofrecería una ventaja”.

Durante el desarrollo de la simulación el resto del grupo observó la entrevista y al final comentaron como percibieron al candidato. Algunos de ellos comentaron como hubieran actuado ellos a manera de retroalimentación, incluso algunos de ellos se identificaron con el candidato, pues aún no tienen experiencia laboral. También mostraron inquietudes sobre como tener mejores herramientas para hacer una entrevista de trabajo.

Escenario 2: Entrevista por competencias



Foto de teksomolika

Para el escenario de entrevista por competencias se eligió la vacante de analista de reclutamiento y selección cuyos requisitos principales eran contar con licenciatura en Psicología y las competencias de comunicación, orientación al cliente, trabajo en equipo, planeación y organización. Se eligió una reclutadora que representara el rol formal, dinámico, y analítico. El equipo de trabajo del taller seleccionó a “D” para representar el rol del candidato.

En este escenario, la persona reclutadora planteaba situaciones hipotéticas y cuestionaba al candidato sobre cómo resolvería el problema. Cada vez más, las organizaciones realizan gestión de recursos humanos por competencias, incluyendo los procesos de reclutamiento, en el cual la entrevista es más compleja y los candidatos deben reflexionar y buscar en sus experiencias previas si han enfrentado situaciones parecidas, tanto en el ámbito personal como el laboral, a fin de exponer de manera crítica cómo actuaron en el pasado y cómo evalúan ahora esa actuación. Entonces para los jóvenes con poca experiencia laboral este tipo de entrevistas resultan más complejas.

Durante el desarrollo de la recreación, el joven que representó al candidato se mostró atento a las preguntas y su lenguaje fue fluido. Sin embargo, su expresión corporal fue rígida y, por momentos, estuvo muy ansioso ya que movía constantemente las manos y su cuerpo. En principio la reclutadora le preguntó sobre sus funciones en el empleo anterior:

“Yo empecé como guardia de seguridad, estaba estudiando la licenciatura y conforme a mis actitudes y aptitudes me ascendieron. Primero me pusieron a prueba como supervisor del estacionamiento, que era atención a clientes y atención a los locatarios. Después de titularme me ofrecieron el puesto de administrador en el horario de la noche [...] En ese puesto la responsabilidad era tan alta porque manejabas grandes cantidades de dinero y un error podría llevarte al fracaso, si perdías dinero te lo descontaban. Además, la responsabilidad de liderazgo hacia los trabajadores para gestionar el horario de entrada, de comida y salida. También tenía que administrar el día de descanso de los supervisores porque no podía dejar sin supervisor un día la plaza”.

A simple vista las respuestas parecen adecuadas, el candidato quiere exponer su experiencia. Sin embargo, considerando que la vacante es analista de reclutamiento y selección, en sus respuestas deja ver que al candidato le resulta muy complejo administrar un estacionamiento, eso puede sembrar dudas sobre la idoneidad para ocupar la vacante. A manera de retroalimentación se les señaló a los participantes del taller que debemos enfocarnos en responder las preguntas tácitamente, una respuesta sencilla sin adjetivos podría ser más adecuada, como por ejemplo “atención a clientes”, “manejo de personal”, cuando el candidato agrega “en ese puesto la responsabilidad era tan alta porque manejabas grandes cantidades de dinero...” revela que para él esas fun-

ciones son complejas, pero en el puesto vacante estas son tareas de todos los días. Posteriormente como parte del sociodrama, la reclutadora pidió al candidato “cuéntame algunas situaciones donde enfrentaste un problema fuerte en tu trabajo y cómo lo enfrentaste”. El candidato respondió:

“En la plaza había un salón de fiestas, siempre las fiestas terminaban tarde, hubo una vez que hubo una fiesta que terminó hasta las 7 de la mañana, en el cual los invitados no querían pagar el uso del estacionamiento, fue tanta la presión hacia mí y mis compañeros de trabajo, que la decisión fue que no pagaran, nos estaban agrediendo física y verbalmente, además hubo una persona que nos amenazó con un arma de fuego [...] Quisimos hablar con el dueño del salón de fiestas para que, aunque sea los invitados pagaran 10 pesos por 50 carros para que la máquina no se vaya sin registros. También hablamos con el anfitrión de la fiesta, pero argumentaba que en el contrato había una cláusula que señalaba que el estacionamiento era gratis, si era gratis las primeras 6 horas, pero el evento duró casi diez”.

Como parte del análisis que hizo el grupo de la entrevista se observó que más importante que los detalles en sí mismos, el candidato no explicó cuál fue su rol en esta problemática, tampoco cómo resolvió el problema, esto no ayudó a que el candidato mostrara sus habilidades en comunicación, trabajo en equipo y atención al cliente, que son algunas de las requeridas para la vacante. Aun cuando la entrevista duró más tiempo y fue más compleja que la primera, el candidato se mostró seguro de sí mismo, lo cual se atribuye a que contaba con más experiencia laboral respecto al joven que participó en el primer escenario. **El principal reto en este escenario fue que el candidato logrará comunicar de manera efectiva sus habilidades, sus respuestas no tenían un mensaje claro y dirigido a mostrarse apto para el puesto.**



Escenario 3: Entrevista disruptiva



Foto de yanalya

Para el escenario de entrevista disruptiva se eligió la vacante de coordinador de servicios educativos cuyos requisitos principales eran contar con licenciatura en Pedagogía titulado y las competencias de comunicación, orientación al cliente, liderazgo, trabajo en equipo, planeación y organización. Se eligió un reclutador que representara **el rol alternativo, casual, juvenil y extrovertido**. Además, al quitar las sillas disponibles, el candidato debió permanecer parado durante toda la entrevista mientras que el reclutador estaba sentado sobre un escritorio. El equipo de trabajo del taller seleccionó a “A” para representar el rol del candidato.

En primer lugar, el reclutador saludó con un “hola, qué te trae por aquí”. El candidato se mostró asombrado por la juventud del entrevistador y su estilo informal para abordar la entrevista. El candidato no lograba acomodarse en el espacio, se le veía incómodo con la postura de pie y movía nerviosamente los brazos, por momentos tenía una expresión corporal rígida, y en vez de mirar a los ojos al entrevistador, en ocasiones dirigía su mirada a los lados del entrevistador, toda su expresión corporal denotaba nerviosismo. La fluidez verbal fue constante, aunque hubo en algunas respuestas que mantenía silencios prolongados sobre todo en preguntas diferentes, que el candidato no esperaba, por ejemplo, cuando le preguntó: “¿Qué es lo que te interesa o emociona?” El

candidato llevó la respuesta al plano laboral, perdiendo la oportunidad de establecer empatía con el entrevistador a través de una respuesta más personal, se mostró cerrado:

“Lo que me interesa es muy similar a lo que hice o he hecho. Estuve en la Secretaría de Educación Pública (SEP), ahí hice mis prácticas profesionales y servicio social, y al igual que lo solicitado en la vacante hacia los trámites para las certificaciones y acreditaciones de las escuelas, por lo que me interesa la vacante, además del buen sueldo que ofrecen”.

Otro cuestionamiento que metió en problemas al candidato fue cuando el entrevistador le pidió que le explicara a un niño de ocho años lo que hace un coordinador de servicios. Audazmente, el candidato contestó que le haría un dibujo, pero después no supo explicar qué clase de dibujo. El entrevistador siguió cuestionando, “dime, le quieres explicar a un niño de 8 años a que te dedicas, ¿Qué dibujarías?”, el candidato seguía en silencio y finalmente dijo “dibujo unos expedientes y me dibujo a mí sellando unos papeles”.

Este escenario resultó muy atractivo para las y los jóvenes participantes del taller, quienes se mostraron muy asombrados que un joven como ellos realizará el reclutamiento. Se les comentó que esta situación es cada vez es más común, porque muchos jóvenes alcanzan niveles más altos de esco-

laridad que algunos adultos, incluso en ocasiones son los dueños de sus propias empresas. Asimismo, en el análisis grupal de la entrevista **algunos jóvenes expresaron que habían tenido experiencia de este tipo de entrevista y que no sabían cómo contestar, lo que los hizo sentirse aún más inseguros**, por ello comprendían el nerviosismo de su compañero. Un participante señaló que a un niño de ocho años debes ser muy sencillo y explicarle a partir de las experiencias de vida del niño, sugirió:

“yo hubiera dicho al niño, imagínate que tus papás te dan permiso para comer golosinas cuando sacas buenas calificaciones, yo soy como tu papá, doy permiso a las escuelas que sacan buenas calificaciones —o que cumplen con los requisitos—de enseñar a los niños”.

En resumen, **con la técnica del sociodrama las y los jóvenes participantes del taller se mostraron motivados y participativos en la ejecución de las distintas actividades. Una constante en los tres candidatos al momento de realizar**

la entrevista fue mostrar cierto grado de inseguridad. Además del nerviosismo habitual en este tipo de actividades, un factor que pudo haber afectado a dicha tendencia, fue que la entrevista se desarrolló con la presencia de todos los miembros del grupo. En condiciones normales, la entrevista se desarrolla únicamente entre la persona entrevistadora y la persona candidata, aunque también pueden realizarse entrevistas grupales, donde existe un comité de selección. Asimismo, **el sociodrama permitió comprobar la gran influencia de los aspectos socioemocionales que influyen en la entrevista laboral.**

Considerando lo anterior, las emociones son la principal herramienta para expresar aprobación y rechazo en la comunicación del ser humano. En ese sentido, **la inteligencia emocional es una herramienta indispensable en el proceso de búsqueda de empleo, por ello los talleres para la búsqueda de empleo dirigidos a jóvenes deben abordar el manejo de emociones en sus contenidos.**

Conclusiones

La experiencia grupal del taller de búsqueda de empleo permitió acercarnos a la subjetividad de las y los jóvenes durante escenarios de entrevista laboral. En ese sentido, su narrativa, emociones y actividades compartidas permitieron obtener información valiosa sobre **la utilidad del sociodrama en procesos de orientación para mejorar la efectividad en la entrevista laboral.**

Generalmente, los talleres para buscadores de empleo, como un tipo especial de capacitación para el trabajo, privilegian en enfoque teórico y expositivo; esto muchas veces desmotiva la participación de los jóvenes, repercutiendo en el escaso aprovechamiento de este tipo de políticas laborales. En este ejercicio, desarrollado con los becarios del programa JCF, fueron **los propios jóvenes quienes construyeron sus aprendizajes a partir de un ejercicio de simulación mediante la técnica del sociodrama.**

En los tres escenarios expuestos los principales problemas que enfrentaron los jóvenes fue el manejo de las emociones para proyectar seguridad, conocimiento sobre sí mismo y comunicación efectiva, **en los tres tipos de entrevista tuvieron complicaciones para expresar sus habilidades, conocimientos y actitudes, claramente en la entrevista por competencias y la disruptiva estos problemas fueron más evidentes**, aun cuando los jóvenes que representaron el rol de candidatos contaban con el perfil y experiencia previa en la vacante de la entrevista.

Se concluye que, **para generar aprendizajes significativos en procesos de capacitación, como en este caso a través de talleres de búsqueda de empleo o en cualquier otro formato, es importante el diseño integral y el enfoque aplicado.** La técnica del sociodrama puede ser una herramienta de mucha utilidad para este fin.

REFERENCIAS:

- García, L. & otros. (1998)** *El sociodrama como técnica de intervención socioeducativa*. Cuadernos de trabajo Social. Recuperado (06/05/2020): <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/CUTS9898110165A/8240>
- Inegi (2019)** *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Varios años*. Consultada en el Sistema de Información de Estadística Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en: <http://siel.stps.gob.mx:304/>
- Moreno, J (1970)**. *Psicoterapia de grupo y psicodrama*. Introducción a la teoría y a la praxis. México, Fondo de Cultura Económica.

Los jóvenes construyendo el futuro en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



El Icat CDMX realizó un taller sobre búsqueda de empleo con becarias y becarios del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en proceso de capacitación en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y en el propio Instituto. El objetivo fue identificar expectativas, experiencias de aprendizaje y cambios en sus dinámicas cotidianas a raíz de su incorporación al programa, así como mostrarles un escenario de entrevistas de trabajo. Como parte de las actividades desarrolladas en el taller, **se llevó a cabo una entrevista grupal en la que participaron dieciocho jóvenes, siete hombres y once mujeres que exponen cómo viven el programa¹. Agradecemos a ellas y ellos su disposición a compartir sus opiniones y experiencias.**

CAPACITART ¿Qué habilidades han desarrollado en las actividades que realizan como parte del plan de capacitación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro?

Carolina A tener mayor conciencia del **trabajo en equipo**; con la práctica conoces cuánto te lleva realizar un trabajo y también aprendes a **organizarte mejor**.

Paty La tolerancia, no siempre las personas con las que trabajas son de tu agrado, te toca lidiar con ello.

Leonel La atención, saber contestar, no faltar al respeto.

Pablo Quiero retroalimentar la **idea sobre la tolerancia**. Tienes que aprender a relajarte para no tener reacciones impulsivas, cualquier cosa puedes hablarla con el tutor, **aprender a comunicarte, hablar, recibir retroalimentación** para solucionar los problemas o errores que cometes en el trabajo. Los tutores no son jefes, pero si tenemos responsabilidad sobre el trabajo que nos piden.

Michelle En mi caso he desarrollado más la comunicación, aunque son tutores te involucran en su trabajo y te dan responsabilidad. **He aprendido a comunicarme y hacerme responsable de mi trabajo**.

Leonel He conocido aptitudes que no sabía que tenía, tengo mucho interés de ser parte del equipo de trabajo. **Me da sentido de identidad y pertenencia**. Aspiro a ser contratado por la institución.

CAPACITART Hoy en día, ¿qué beneficios creen que aporta la capacitación hacia las y los jóvenes?, ¿por qué?

Marina La capacitación **aporta mucha responsabilidad, organización**, teniendo en cuenta las diferencias que se podrían presentar en un entorno laboral, para demostrar nuestra capacidad para desarrollar habilidades y conocimientos.

CAPACITART ¿Consideran que el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro es una capacitación, un trabajo, ambas o ninguna? y ¿por qué?

Mario Se considerarían ambas cosas, ya que nos ha enseñado la responsabilidad para desempeñar actividades

en la institución, la formalidad con la que los tutores se dirigen hacia nosotros y las habilidades que estamos desarrollando. Además, la convivencia con los compañeros del área es con respeto y atención. **En el transcurso de la capacitación nos damos cuenta de nuestras capacidades y el empeño que podemos demostrar.**

Jessica No había estado en un ambiente laboral formal, en Styfe me enseñaron a usar una fotocopidora y a escanear, si no sale bien a la primera hay que volverlo a hacer, aceptas tus errores y te sientes responsable. **He aprendido, hoy el equipo de trabajo confía en mí.**

CAPACITART Nos pueden hablar sobre cómo se ha modificado su entorno personal y familiar. El hecho de no trabajar ni estudiar, ¿cómo se sentían al respecto?, ¿qué opinaban sus familiares?, ¿en qué medida ha cambiado su percepción desde que se han estado capacitando?

Silvia En mi caso, por ejemplo, egresé de la licenciatura y generalmente la familia espera que encuentre trabajo, así que **mi familia siente alegría por mí, que no me haya quedado sin hacer nada**. Están muy contentos.

Santiago Tuve que hacer cambios para adaptarme a la capacitación, la familia ve que te incorporas a un ámbito laboral, te haces más productivo. Entrás a un ámbito más formal y desde el principio nos hicieron ver que, **aunque se llame capacitación, tienes que cumplir reglas, cuando vas a un trabajo no vas a llevar tus propias reglas y condiciones, debes adaptarte**. El Programa me ha hecho crecer como persona.

Judith He organizado mejor mi tiempo, levantarme más temprano, dejar a mi hija en la escuela, terminar mis responsabilidades que tocan con mi tutora y luego ir por mi hija, te acostumbras y cuando tengas un trabajo podrás asumir mejor esas responsabilidades que tendrás siempre.



¹ Los nombres de las y los jóvenes fueron modificados para respetar el anonimato de sus opiniones.

CAPACITART ¿El programa de capacitación ha generado cambios en su estilo de vida, por ejemplo, en el ámbito personal, familiar, profesional y económico?

Karina Pienso que sí, ya que algunos de nosotros para poder acoplarnos en el entorno laboral **necesitamos organizarnos mejor para cumplir con todos los deberes.** Algunos de nosotros tenemos hijos y es necesario adaptarse a los cambios.

Doroty La hora para levantarse es un gran cambio porque tienes que llegar temprano, quizá no hay sanción si llegas tarde, pero si tienes la responsabilidad de ser puntual. **Dejas de hacer otras cosas. Sales de tu área de confort.**

Damián Me levantaba como a la una, ahora a las 8 porque entro a las 10, yo salgo hasta las 19:00 y ya no me da tiempo de hacer otras cosas que solía hacer antes.

Leonel Los tiempos de ocio se acabaron, los tiempos sin hacer nada, es mucho tiempo perdido, si lo pones a 10 años pues es un tiempo que ya no vas a recuperar. **Ser consciente de ello me ha ayudado a planificar, por ahora ya no tengo tanto tiempo libre y planifico mejor mis actividades.**

Diana La rutina en los horarios para dormir y para despertar ha cambiado, ya que algunos de nosotros las horas de capacitación son en una jornada laboral completa y no hay mucho tiempo para disfrutar nuestros ratos libres, aunque la mayoría tiene medio tiempo, si hay una gran diferencia respecto a cuándo no estábamos en el programa.

Francisco En lo personal me queda muy poco tiempo para actividades familiares o para el entretenimiento porque mi capacitación dura ocho horas. Mi horario es de 10 am a 5:30 pm, pero termino saliendo entre 7:00 a 7:30 pm.

CAPACITART ¿Cuáles fueron sus expectativas al entrar al programa de capacitación?

Carolina Nuestras expectativas pueden ser altas o bajas dependiendo de nuestro desempeño como becarios, el trato que recibimos de nuestros tutores y compañeros, además de ser ambiciosos y querer aprender cada día más cosas nuevas.

Dinora Es una capacitación, pero hay cosas que tenemos que buscar y aprender por nuestra cuenta, no es que el tutor este ahí y te detalle cada cosa, sino que cada becario debe buscar y aprender.

CAPACITART ¿Se han cumplido las expectativas que tenían del programa de capacitación?

Doroty Sí se cumplieron mis expectativas, soy ambiciosa y quiero aprender mucho más, algunas cosas son difíciles y yo me tengo que poner el reto, en lo que cabe está muy bien.

Valeria Cuando buscas empleo lo que ocurre con jóvenes como nosotros es que **las empresas no nos dan la oportunidad, piensan que no somos capaces,** pero deberían probarnos primero. El programa nos ayuda a demostrar que sí los somos.



Foto de Icat CDMX

CAPACITART ¿Cómo se visualizan dentro de 3 años en el ámbito profesional, laboral y personal?

Pablo Seguir trabajando y hacer una licenciatura en línea.

Jesús Trabajar y estudiar medicina.

Amanda Trabajar y estudiar.

Santiago Estudiar una maestría en recursos humanos.

CAPACITART En una palabra, ¿cómo resumen su experiencia de capacitación?

Jóvenes en grupo: Interesante, innovador, agradable, amigable, superficial, gratificante, responsable, desafiante, aprendizaje, positivo, habilidades, agotador, trabajo en equipo y satisfactorio.

CAPACITART ¿Recomendarían el programa de capacitación a otros jóvenes?, ¿por qué?

Karina Es una gran oportunidad para las y los jóvenes, sería de gran ayuda que los jóvenes se enteraran del programa, es una oportunidad para aprender otras cosas fuera del entorno de la rutina que se acostumbra.

Carolina Si lo recomendaría para personas de 18 años está súper bien, yo ya voy de salida del programa, tengo 29 años, entonces si este programa hubiera estado a mis 20 años hubiera sido perfecto y tal vez estaría en otro lado. Para personas que tienen 18 años está súper bien, para que salgan de la prepa y se dediquen a trabajar y a capacitarse, en lugar que entrar a trabajar a un *call center*, por ejemplo. Esa oportunidad de entrar a una dependencia o a un lugar que te guste es muy buena.

Pablo Yo diría que sí, pero **que los jóvenes deben tener alguna idea sobre qué es lo que quieren hacer en su vida laboral,** he encontrado algunas personas que no están felices o no les gusta el lugar en donde están porque no definieron muy bien el lugar en donde están haciendo su capacitación en el programa.

CAPACITART Finalmente, ¿Algún otro comentario que quieran agregar?

Jessica Cuando me incorporé al programa pensé que no me iban a tomar en cuenta, pero ha sido todo lo contrario, es un programa inclusivo, te da sentido de pertenencia, te toman en cuenta en muchos aspectos.

Valeria Le he tomado el gusto a las actividades que realizo en la capacitación. Aunque también, haces cosas que no te gustan, pero al final aprendes.

Doroty Yo ya conocía al Icat CDMX, aquí me certifiqué en el estándar de competencia laboral EC0435 Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil, entonces cuando vi la vacante en el programa no dudé y me postulé.

Manuel Me ha gustado mucho estar en el programa.

Becarias y becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro

en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.



Durante el desarrollo del taller para la búsqueda de empleo impartido a los becarias y becarios del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro adscritos a la *Styfe* y el *Icat CDMX*, se aplicó un formulario para conocer las **características socioeconómicas y el impacto del plan de capacitación**, la información se presenta corresponde al conjunto de los **18 participantes en el taller**.

Perfil socioeconómico

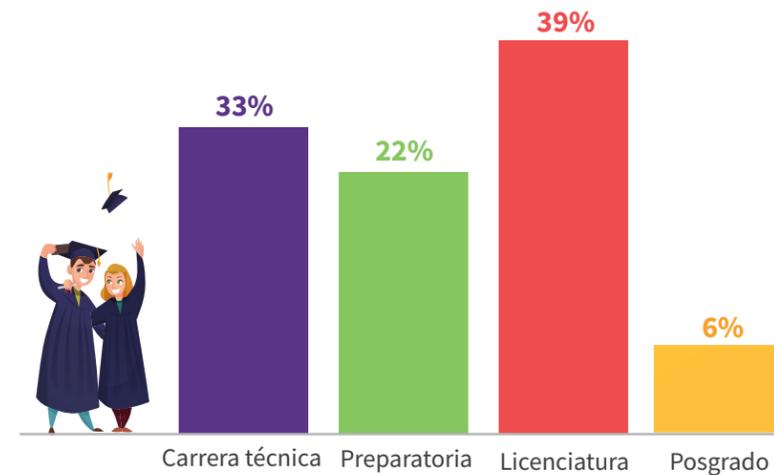
Edad Promedio



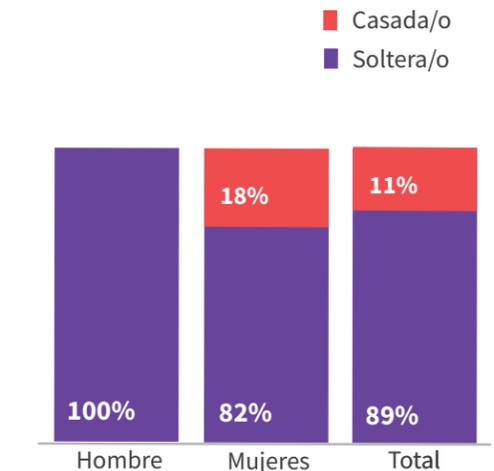
Sexo



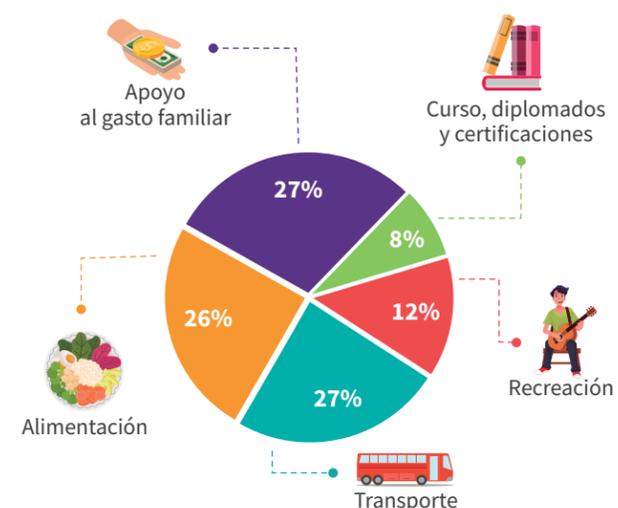
Nivel de Escolaridad



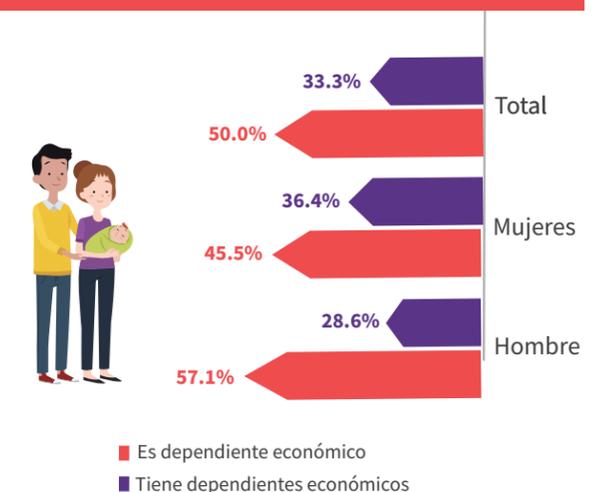
Estado Civil



Gastos a los que destina la beca

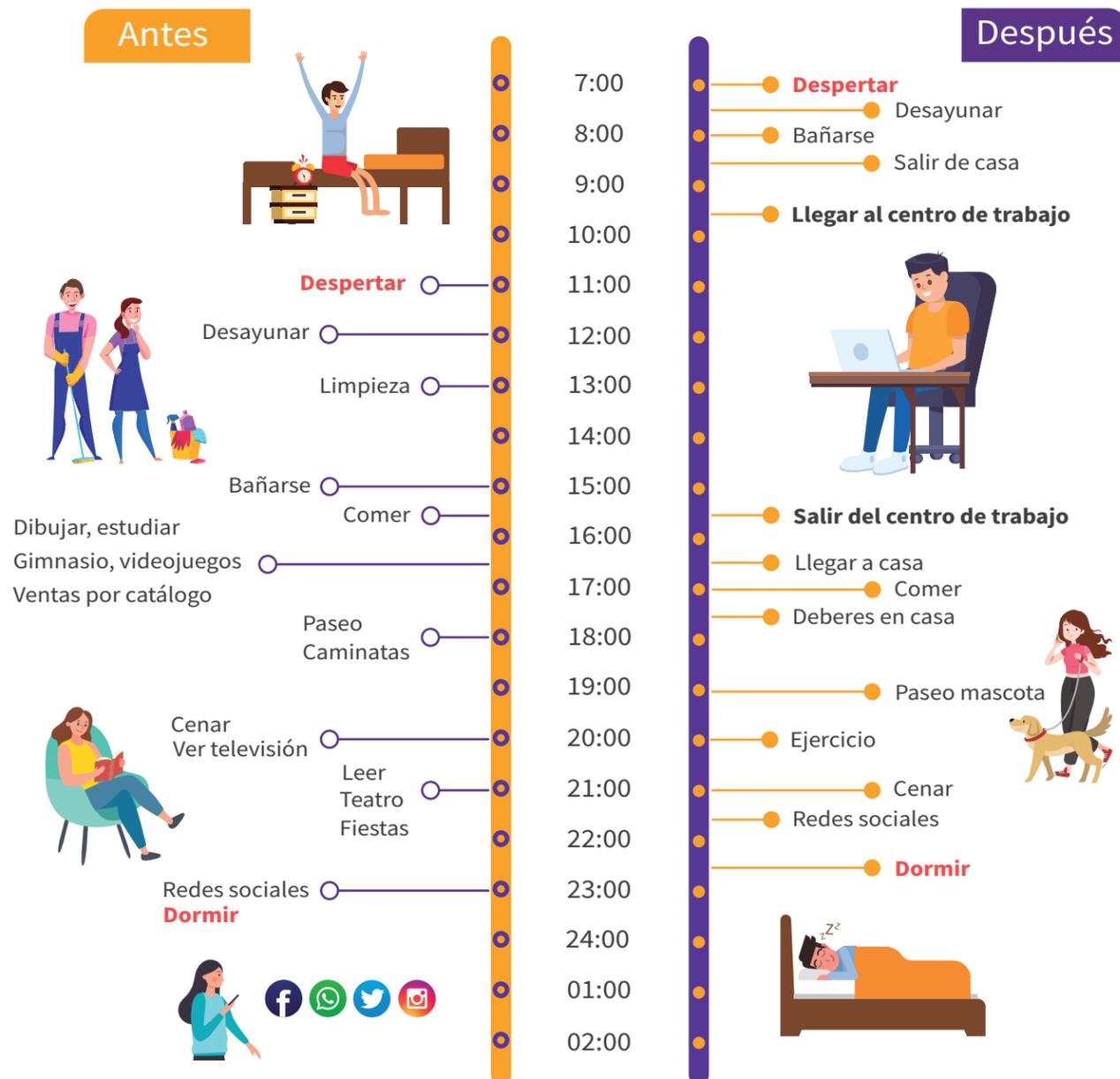


Becarios que son dependientes y que tienen dependientes económicos



Impacto en la distribución del uso del tiempo de las y los jóvenes al integrarse al programa

Las y los jóvenes participantes se organizaron en grupos de manera aleatoria para trazar dos líneas de tiempo que representan un día cotidiano. La primera línea de tiempo, representa el uso del tiempo antes de participar en el programa, mientras que la segunda línea, corresponde al uso del tiempo una vez que se incorporaron al programa.



Impactos del plan de capacitación

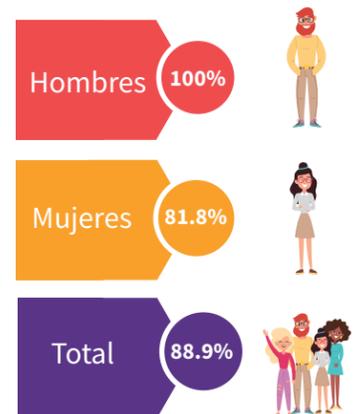
Desarrollo de habilidades demandadas en el mercado laboral

Nivel de impacto en el desarrollo de las habilidades según valoración de los becarios

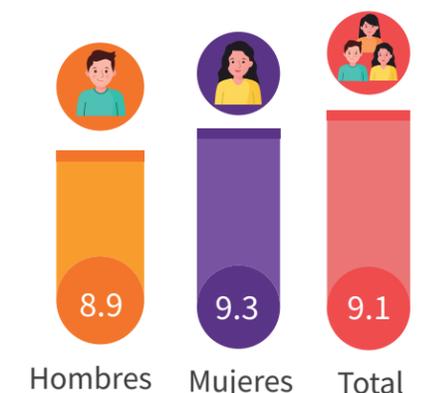
	No la tenía y la he desarrollado	La tenía y la he fortalecido	No la tenía y no la he desarrollado
Asertividad	66.7%	27.8%	5.6%
Liderazgo	55.6%	27.8%	16.7%
Comunicación	50.0%	50.0%	0.0%
Clasificación de documentos oficiales	50.0%	44.4%	5.6%
Elaboración de reportes	50.0%	38.9%	11.1%
Manejo de Excel	44.4%	55.6%	0.0%
Ortografía y redacción	44.4%	44.4%	11.1%
Trabajo en equipo	38.9%	61.1%	0.0%
Resolución de conflictos	38.9%	50.0%	11.1%
Trabajo bajo presión	38.9%	50.0%	11.1%
Proactividad	38.9%	61.1%	0.0%
Manejo de Power Point	38.9%	44.4%	16.7%
Manejo de Word	33.3%	66.7%	0.0%
Análisis de información	33.3%	61.1%	5.6%
Toma de decisiones	27.8%	61.1%	11.1%
Búsqueda de información documental	16.7%	77.8%	5.6%
Internet y correo electrónico	11.1%	83.3%	5.6%

Valoración del plan de capacitación

Becarios que considera que el plan de capacitación se apega a su vocación



Calificación promedio que otorgan los becarios al programa (escala del 0 al 10)



El Foro de juventudes de Copred

“Hacia la construcción de una agenda antidiscriminatoria para las juventudes en la Ciudad de México”

Las personas jóvenes son consideradas un grupo de atención prioritaria por la Constitución de la Ciudad de México, la cual, en su Artículo 11 refiere las disposiciones comunes que las autoridades de la Ciudad de México deben de adoptar como Ciudad Incluyente y con el objetivo de garantizar, respetar, proteger y promover los derechos de los 14 grupos de atención prioritaria enlistados, entre ellos los derechos de las personas jóvenes. En este sentido, se debe contar con políticas públicas enfocadas en atender sus necesidades, de manera contextualizada e interseccional.

La participación de las juventudes en los procesos de exigencia y garantía de los derechos humanos y del derecho a la no discriminación es fundamental para la constitución de un Estado democrático. Sin embargo, históricamente se ha excluido a las y los jóvenes en los procesos de participación, viéndoles como personas inmaduras y sin experiencia, como revoltosos y rebeldes, como parte del futuro o la esperanza de la sociedad, como un bono demográfico a atender o como personas problemáticas o delincuentes, pero no se les ha mirado desde una perspectiva de los derechos humanos, como personas ciudadanas, con contextos e identidades diversas pero que también se encuentran ante situaciones de vulnerabilidad y de discriminación.

Las personas jóvenes son un sector de la población diverso, con múltiples necesidades y contextos, por ello requiere atención diversificada y mecanismos que garanticen su participación en espacios abiertos y múltiples. Por ello, la participación de las juventudes en los espacios de diálogo sobre los derechos humanos y el derecho a la no discriminación resulta ser fundamental para generar conciencia y sensibilidad sobre sus derechos y la importancia de su participación política para la construcción de nuevos referentes sociales.

En este sentido, el 27 de noviembre de 2019 se llevó a cabo el Foro “Hacia la construcción de una agenda antidiscriminatoria para las juventudes en la Ciudad de México” en las instalaciones del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). El objetivo de este foro fue promover la participación activa de las personas jóvenes en una agenda que visibilice las problemáticas que enfrentan para el disfrute pleno y efectivo de sus derechos humanos.



Tal evento contó con actividades artísticas (música y teatro), talleres y mesas de discusión con cuatro ejes temáticos: educación, trabajo, acceso a la justicia y salud. La base metodológica fue dirigida a la participación activa, el diálogo y la reflexión en conjunto en cuanto a las manifestaciones de discriminación hacia las juventudes.

Las mesas de trabajo se realizaron a partir de la metodología de *Phillips 66*, para obtener información con respecto a las siguientes preguntas eje:

1. ¿A qué obstáculos nos enfrentamos como jóvenes para acceder a este derecho?
2. ¿Por cuáles condiciones o características las personas jóvenes somos discriminadas?
3. ¿Cuáles podrían ser los ajustes necesarios para garantizar este derecho?
4. ¿Quiénes deberían involucrarse para realizar una agenda antidiscriminatoria para las personas jóvenes en la CDMX?

La discusión grupal en materia de **derecho a la salud** giró en torno a las siguientes reflexiones:

- El presupuesto para acceso a la salud debe ser prioritario.
- Obligación de las personas de hacer ejercer su derecho a la salud.
- ¿Cómo se ve el servicio? No se ve desde un sentido ético y humanitario.
- ¿Qué tanta formación social se les da a las personas que están laborando?
- Falta de personal, sensibilización y capacitación en los servicios de salud.
- Salud con enfoque intercultural: las personas tienen derecho a que se les atienda de la manera que necesitan.
- Se discrimina también por condición socioeconómica: si no tiene acceso a un sistema educativo o laboral no puede acceder a los servicios.
- Hay una infantilización de las personas jóvenes: se necesita la tutela de los padres y madres para el uso de ciertos métodos anticonceptivos, por ejemplo.

En materia de **derecho a la educación**, se discutieron diversas problemáticas y se sugirieron algunas alternativas de atención:

- Se plantea el diseño y formulación de política pública en materia educativa que responda a las necesidades de cada contexto y de las personas que los conforman.
- Es necesario garantizar la mayor cobertura en el acceso a la educación.
- Los planes y los programas de estudio deben contemplar conocimientos, habilidades y aptitudes a desarrollar, pero también deben tener presente la diversidad de personas que se formarán dentro de estos procesos, de tal forma que la planeación y desarrollo de la educación responda a las necesidades de las personas.
- Se considera que el Sistema Educativo Nacional debe contar con las características de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad.
- Es indispensable contar con espacios al finalizar la educación media superior y superior para el desarrollo técnico y/o profesional de las personas que se formaron, los cuales les permitirán la adquisición de experiencia en el ámbito laboral y la promoción dentro de éste mismo.

Respecto al eje de **derecho al trabajo**, los resultados de las discusiones se sintetizan en los siguientes aspectos:

- El trabajo es un derecho vulnerado para amplios sectores de la población, no sólo para las personas jóvenes y tiene que ver con asuntos estructurales.
- Existen prejuicios sobre las actividades laborales que las personas jóvenes deben ejercer.
- Las personas jóvenes son discriminadas en el acceso a este derecho principalmente por su edad y falta de experiencia (no hemos trabajado antes o estamos en formación).
- En cuanto al tema de la edad, se menosprecian las ideas de las personas jóvenes o se asume que el trabajo que realizan tiene menor valor.
- En cuanto al tema de la experiencia, se establecen criterios muy altos para la contratación, o las condiciones laborales son precarias: salarios muy bajos y sin prestaciones.
- A estas características, se suman condiciones interseccionales como la pobreza, la salud, la discapacidad, características físicas, identidad, entre otras que afectan el pleno ejercicio del derecho al trabajo para las personas jóvenes.



Foto de Icat CDMX

Finalmente, en materia de **acceso a la justicia**, la discusión se centró en las siguientes reflexiones:

- Persisten las detenciones arbitrarias de personas jóvenes, por su apariencia física. Existe una criminalización de las juventudes.
- Siguen persistiendo en el servicio público prejuicios, condicionamiento de los servicios, acoso y revictimización de las personas, abuso de poder.
- Hay una visión adultocentrista en el acceso a la justicia, no hay una atención y herramientas de trabajo específicamente para personas jóvenes y adolescentes.
- La atención a personas jóvenes que viven en calle sigue siendo discriminatoria.
- Es necesario mejorar la atención que se brinda en los servicios de justicia, transitar hacia una atención personalizada.
- La atención debe considerar condiciones interseccionales, por ejemplo, utilizar traducción para el acceso a la justicia de personas que hablan alguna lengua indígena o lengua de señas mexicana.

A manera de resultados y conclusiones preliminares, en materia de derecho a la salud, **las personas jóvenes expusieron los retos más importantes para ejercer este derecho. En particular, consideran obstáculos estructurales, como el presupuesto destinado al sector salud y su repercusión en los recursos materiales y humanos en los servicios, en los salarios y en los costos de acceso,**

así como el hecho de que no todas las personas pueden acceder a este derecho por motivos discriminatorios, de disponibilidad y accesibilidad. Por otro lado, también señalan aspectos institucionales, como la falta de capacitación, sensibilización y difusión accesible y aceptable en cuanto al ejercicio del derecho. Los puntos clave problematizados son los siguientes:

- Tutela familiar o institucional para el ejercicio del derecho.
- Falta de perspectiva interseccional, intercultural y de género en la garantía y respeto al derecho.
- Falta de profesionalismo al presentarse dinámicas nepotistas (lo que también vulnera el derecho al trabajo de las juventudes del sector salud).
- Distribución desigual de recursos presupuestales.

A propósito del derecho a la educación, algunos de los obstáculos que enfrentan las personas jóvenes para acceder a la educación son las condiciones de desventaja social (origen étnico, discapacidad, identidad de género, etcétera) y económica, las cuales muestran brechas de desigualdad en espacios educativos desde el nivel básico hasta el superior. **Los puntos clave identificados en materia de derecho a la educación se refieren a la falta de implementación de medidas de igualdad para la atención a la diversidad de juventudes y a la urgencia de promover la formación continua de quienes conforman los espacios educativos para**

planear y desarrollar los planes educativos con trato digno e igualitario.

Una de las conclusiones más relevantes es que son las personas jóvenes quienes se encuentran en mayor desventaja en la garantía del derecho al trabajo, debido a condiciones que tienen que ver con su edad y con el hecho de que se encuentran en etapas de formación. Las y los jóvenes enfrentan distintos retos para acceder a empleos que les permitan desarrollar sus capacidades en el mediano y largo plazo. Los puntos clave identificados son:

- Es discriminatoria la forma en la que se ofrecen vacantes para este sector de la población con base en prejuicios y en proyectos que implican un desempeño operativo y a corto plazo, sin prestaciones de ley y con muy baja posibilidad de permanencia.
- Las personas jóvenes son discriminadas en el acceso a este derecho, principalmente por la falta de experiencia.
- En el acceso a este derecho se suman obstáculos por condiciones de pobreza, salud, discapacidad, características físicas, identidad, etcétera.
- Falta de perspectiva etaria para la garantía del derecho.

Por último, **la perspectiva vertida en la mesa del derecho al acceso a la justicia es coincidente en el sentido de las múltiples discriminaciones que persisten.** Por ejemplo, se menciona que en muchas ocasiones no se les explica a las personas jóvenes indígenas por qué están siendo privadas de su libertad, aunado a otras problemáticas estructurales que el sistema de justicia aun después de la reforma constitucional del 2011 no ha resuelto. Los puntos clave identificados problemáticos para la garantía del derecho de acceso a la justicia son la falta de aplicación de medidas de igualdad, por ejemplo, interpretación durante los procesos; la persistencia de prejuicios condicionamientos arbitrarios, acoso y revictimización por parte de servidores públicos, así como el abuso de autoridad; la falta de accesibilidad y aceptabilidad en la información que se brinda a las personas que se encuentran en estos procesos; la falta de perspectiva interseccional, etaria y de género y la urgente necesidad de dotar de eficiencia y eficacia en los procesos de denuncia.

Una percepción generalizada que puede notarse con el resultado de las Mesas de trabajo es la falta de capacitación en temas de Derechos Humanos cuando de

garantizar, respetar, proteger y promover derechos por parte del servicio público se trata, aunado a las violaciones a derechos humanos, actos y expresiones discriminatorias causadas por violencias estructurales.

En la voz de las y los jóvenes, la normalización de violencias como es la corrupción, la impunidad, el nepotismo, la discriminación, el abuso de autoridad, la falta de información, canales y protocolos institucionales poco claros, desigualdad económica, intereses políticos y empresariales, se suman a los obstáculos que la sociedad en su conjunto debe erradicar.

Este foro tuvo una asistencia de 59 personas participantes con distintos perfiles; no obstante, no hubo asistencia de jóvenes con discapacidad. Para el COPRED, es muy importante consultar con todas las juventudes para saber a qué problemáticas se enfrentan el disfrute efectivo de sus derechos humanos. La participación activa y el involucramiento de las diversidades en la política pública es un eje fundamental del trabajo del COPRED, que no puede seguir su marcha sin la visión y perspectiva de las juventudes.



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ICAT INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Conoce nuestra oferta de capacitación



Tecnología e innovación



Sociohabilidades



Turismo y gastronomía



Educación

Con enfoque al EC0107

Manejo de Procesador de textos digitales

Duración: 20 hrs.



Descripción: aprender a utilizar un procesador de textos que permita la administración y manejo de documentos, uso de herramientas de edición, formato, configuración e impresión, entre otros.



Con enfoque al EC0108

Manejo de procesador de hojas de cálculo digitales

Duración: 20 hrs.



Descripción: aprender a utilizar de manera eficiente un procesador de hojas de cálculo, manejo de documentos, fórmulas, formato, configuración, administración de información, entre otros.



Reparación de celulares y tablets

Duración: 40 hrs.



Descripción: aprender a desensamblar, dar mantenimiento y reparar dispositivos móviles como celulares y tablets, en el hardware y en el O.S Android de estos dispositivos, actualizar el O.S Android, recuperarlo y manejar aplicaciones de diagnóstico y de pruebas.



Con enfoque al EC0554

Trabajo en equipo

Duración: 40 hrs.



Descripción: adquirir los conocimientos y actitudes necesarias para emplear un trabajo colaborativo que favorezca su desarrollo personal, mejore su desempeño y contribuya al cumplimiento de objetivos institucionales.

Con enfoque al EC1188

Liderazgo en los centros de trabajo

Duración: 20 hrs.



Descripción: desarrollar las competencias y actitudes de liderazgo para el logro de los objetivos planteados en equipos laborales, empleandolos en los centro de trabajo.



Con enfoque al EC0622

Preparación de bebidas con base de café

Duración: 40 hrs.



Descripción: aprender las técnicas y conocimientos para preparar bebidas con base de café de acuerdo a los establecido en un estándar de competencia..



Con enfoque al EC0217

Formación de instructores

Duración: 30 hrs.



Descripción: aprender las funciones básicas de un instructor, preparar, conducir y evaluar cursos presenciales. Este curso te prepara para presentar el proceso de certificación en el estándar EC0217 del CONOCER.





GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ICAT INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Conoce nuestra oferta de certificación

EC0315

Aprender a aprender en los centros de trabajo

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desarrollar un plan personal de aprendizaje, para lo que requiere aprender nuevos conocimientos, habilidades y/o actitudes, elaborando un diagnóstico de sus puntos fuertes y débiles como aprendiz; controlar la lección, establecer metas en cuanto al estudio que se desea adquirir y el tiempo para hacerlo en grupos de trabajo



EC0107

Manejo de procesador de textos digitales

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para operar un procesador de textos, desde el conocimiento de las funciones y operaciones básicas de edición, la aplicación de formatos y manejo de imágenes, tablas y datos, así como el manejo de la correspondencia electrónica, hasta la impresión de un documento bajo los estándares de calidad que se requieren en un ámbito laboral, educativo o productivo

EC0553

Comunicación efectiva en el trabajo

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse en cualquier ámbito laboral, cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para comunicarse con sus colegas, superiores, subordinados y/o clientes internos y externos



EC0554

Trabajo en equipo

Descripción: dirigido personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el trabajo en equipo a partir de la comunicación activa en el ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para trabajar con otros en proyectos específicos dentro de la organización

EC0679

Uso de la lengua inglesa en un contexto laboral

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse en funciones laborales que requieren el uso de la lengua inglesa, oral y escrita, de manera efectiva y apropiada con un nivel independiente



EC0108

Manejo del procesador de hojas de cálculo digitales

Descripción: orientado a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para crear y dar formato a la hoja de cálculo y elaborar gráficas a partir de la información

REFLEXIONES

Nini: realidades de las juventudes que no estudian o trabajan



El término Nini para referirse a los jóvenes que no estudian ni trabajan presenta serias limitaciones para generar políticas públicas para este grupo poblacional tan diverso (Negrete y Leyva, 2013). Factores sociales, de mercado y personales influyen y se interrelacionan en la decisión de algunos jóvenes para posponer o abandonar sus estudios, dedicarse a labores del hogar u otras actividades productivas, pero al margen del mercado. **Lo más grave es el uso estigmatizado de este término para asociar el ocio en referencia a este grupo de jóvenes**

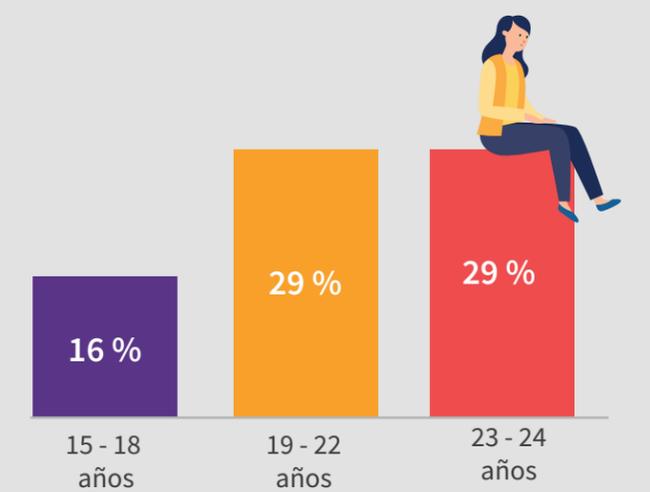
Los **tres factores** que más inciden en la condición de que una **persona joven no estudie o trabaje son:**



Índice de desarrollo humano

Ninguna de esas condiciones son resultado de la decisión de las personas

Conforme la edad avanza, el porcentaje de jóvenes que no estudian o trabajan **aumenta:**



El índice de desarrollo humano está relacionado con la condición educativa y laboral de las personas jóvenes.



Por cada unidad que éste disminuye, la persona joven aumenta **5.7** veces sus posibilidades de no tener empleo ni estar estudiando

Las horas de ocio de jóvenes que no estudian o trabajan son prácticamente **las mismas** que las de **personas jóvenes que estudian, trabajan o ambos:**

2.5 horas



2.4 horas

En cuanto al **consumo de alcohol, tabaco, marihuana** u otras drogas los jóvenes que no estudian o trabajan presentan un consumo menor que a los grupos de jóvenes que si lo hacen



Tres de cada cuatro jóvenes que no estudian o trabajan **son mujeres** y realizan actividades de cuidado y labores domésticas no remuneradas, principalmente



La **probabilidad de ser joven** que no estudia o trabaja aumenta si **hay deserción académica en edades tempranas**

En el caso de las mujeres, si el nivel de escolaridad es mayor, existe **menos probabilidad** de ser joven que **no estudia o trabaja**, o bien, de que se dediquen a **labores domésticas**

Las mujeres representan menos de la mitad de la población de los jóvenes que trabajan y de los que estudian y trabajan. Dado que la mayoría de las personas jóvenes que no estudian o trabajan son mujeres, los roles de género tradicionales las involucran directamente a ellas

Referencias:

BID. (2018). Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar? Washington D. C.: BID.

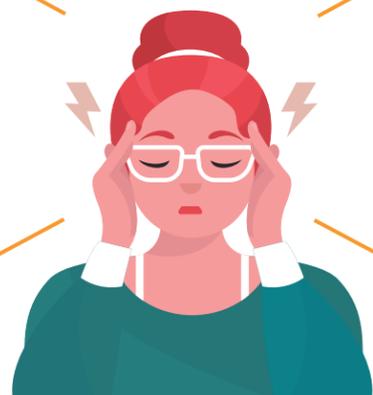
Durán Romo, B. (2017). Ninis: factores determinantes. Revista Internacional de Estadística y Geografía, 46-72.

NEGRETE & LEYVA (2014). Nini un término ni útil ni pertinente. Coyuntura demográfica, #5, 2014. Revista de la Sociedad Mexicana de Demografía.

Consultada en: <http://www.somede.org/images/pdfs/CD5/02leyva.pdf>

La salud mental en las personas jóvenes

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) los **trastornos por depresión y por ansiedad** son problemas habituales de salud mental que **afectan a la capacidad de trabajo y la productividad**.

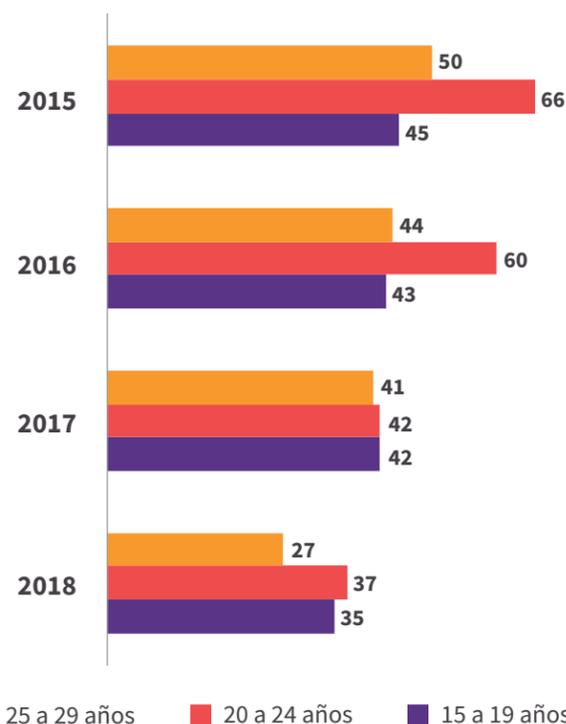


En países desarrollados, del 35% al 45% del **ausentismo laboral** se debe a **problemas de salud mental**.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica que **los jóvenes que no estudian o trabajan son especialmente vulnerables a la depresión y a otros tipos de problemas de salud mental**, lo cual repercute negativamente en su capacidad para aprender y encontrar un empleo decente.

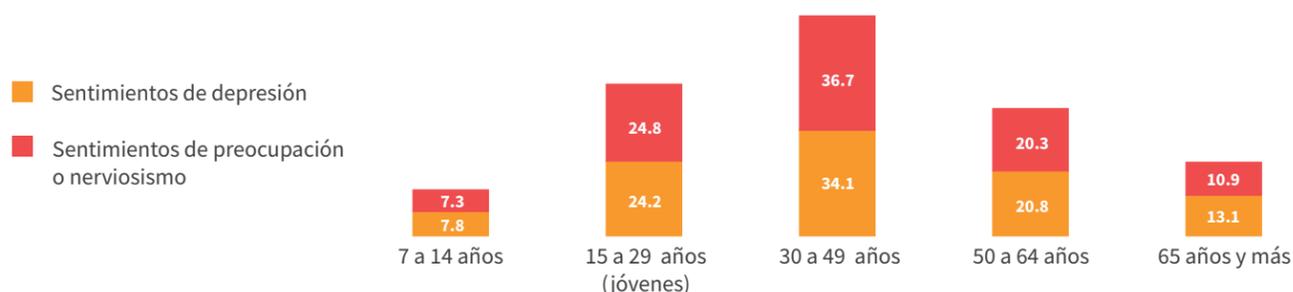
En contextos de **crisis económicas** se generan **recortes en la financiación**, a pesar de la necesidad simultánea de más servicios sociales y de salud mental debido al **aumento de las tasas de trastornos mentales y suicidio**, así como a la aparición de nuevos grupos vulnerables, como los jóvenes desempleados.

Defunciones por suicidio de personas jóvenes en la Ciudad de México 2015 a 2018



Fuente: Inegi. Estadísticas de mortalidad 2018

Datos de salud emocional en jóvenes a nivel nacional



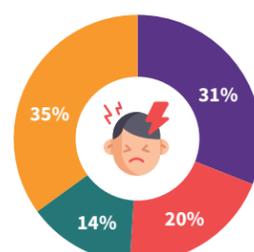
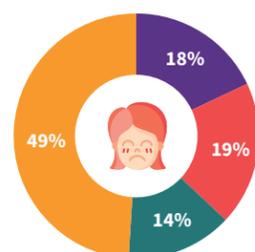
Distribución porcentual de las personas jóvenes con sentimientos...

De depresión con mucha intensidad

De preocupación o nerviosismo con mucha intensidad

Frecuencia

- Diario
- Semanalmente
- Mensualmente
- Algunas veces al año



Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) 2017

El Instituto de la Juventud de la Ciudad de México...



Ofrece atención emocional a las personas jóvenes en cinco clínicas de salud emocional conocidos como **Núcleos Urbanos de Bienestar Emocional (NUBE)**

Durante la contingencia sanitaria por el Covid-19, se hicieron transmisiones de **“Conéctate a tú NUBE, salud emocional a distancia”**, con el objetivo de orientar a la juventud de la capital



Algunos de los problemas que se atienden son: **depresión, ansiedad, hábitos alimenticios, adicciones y salud física**

Referencias

- Inegi. (2018). *Estadísticas de mortalidad 2018*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/mortalidad/default.html#Tabulados>
- Inegi. (2018). *Encuesta Nacional de los Hogares (enh) 2017*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enh/2017/default.html#Tabulados>
- Injuve. (2020). <https://www.injuve.cdmx.gob.mx>. Obtenido de <https://www.injuve.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/salud-emocional>
- OIT. (2020). <https://www.ilo.org>. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_301410/lang-es/index.htm
- OMS. (2020). <https://www.who.int>. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/

COLABORADORES

Colaboradores académicos



Itza Tlaloc Quetzalcóatl Curiel Cabral

Maestro en Economía por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) con estudios doctorales en el Departamento de Matemáticas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (Cinvestav) del IPN. Estudió la licenciatura en Matemáticas en la Universidad Autónoma de Zacatecas; completando sus estudios en el International Centre for Theoretical Physics en Trieste, Italia. Trabajó como coordinador de divulgación y capacitación en el Centro Interactivo de Ciencia y Tecnología de Zacatecas Zigzag. En su trayectoria académica ha impartido cátedras sobre matemáticas, teoría de optimización, microeconomía, teoría de juegos, estadística y econometría para licenciatura y posgrados. Actualmente es profesor asociado de la coordinación académica del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y colabora como profesor en el Instituto Nacional de Salud Pública.



Erick Herrera Galván Gutiérrez

Maestro en Administración y Políticas Públicas por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y licenciado en Economía por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco (UAM). Trabajó como director adjunto de la revista Tiempo Económico, del Departamento de Economía de la UAM. Ha sido profesor asociado del área de crecimiento y desarrollo económicos e investigador en la misma universidad. Se especializa en mercado laboral y las políticas públicas de este sector. Actualmente es gerente de proyectos en el Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados para América Latina y el Caribe (CLEAR LAC), en donde ha trabajado en proyectos de evaluación y asistencia técnica para diversas organizaciones en la región, como Fundación Walmart y TechnoServe, así como en productos de investigación sobre monitoreo y evaluación.

Colaboradores empresariales



Jessica Ivonne Pérez Benítez

Maestra en Población y Desarrollo por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México (FLACSO) y egresada de la licenciatura en actuaría de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En su amplia carrera laboral, que inició en el Inegi en el área de Cuenta Satélite, destaca su desempeño como investigador B y como Gerente de estadística en Gabinete de Comunicación Estratégica, desarrollando muestreo, análisis de datos, modelos estadísticos y programación. También colaboró como Business Intelligence en Grupo Salinas para análisis estadístico y social de datos del grupo aplicando principalmente y la aplicación de técnicas de geoestadística. En Softtek trabajó como data scientist aplicando modelos de machine learning a los problemas de negocio presentados por los distintos clientes. Actualmente labora en Konfio como Business Intelligent Specialist en aplicación de técnicas estadísticas.

Colaboradores gubernamentales



Silvia Guadarrama González

Maestra en Análisis Estadístico por el Centro de Investigación en Matemáticas, A.C. (CIMAT), Licenciada en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Diploma en Políticas Públicas y Evaluación por el Centro de Investigación y Docencias Económicas (CIDE). Cuenta con más de 13 años de experiencia realizando investigación y estudios del mercado de trabajo. Ha colaborado en instituciones como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi); la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); y en investigaciones desarrolladas en la UNAM y El Colegio de México, A.C. Actualmente se desempeña como Coordinadora de Evaluación y Seguimiento de Programas de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.



Verónica Carranza Ansaldo

Licenciada en pedagogía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Se formó de manera especializada en el Diplomado sobre el Derecho a la No Discriminación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, así como en la Diplomatura en Promoción de Derechos y Políticas Antidiscriminatorias que realiza la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD). Colaboró en el área de educación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) desde el año 2012 llevando a cabo actividades de sensibilización y capacitación, presenciales y a distancia, en materia de derechos humanos y no discriminación. Actualmente se desempeña como subdirectora de capacitación y educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Conapred).



Claudina Arvizu Ortiz

Licenciada en economía por la Universidad de Sonora y maestra en Planeación y Políticas Metropolitanas por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Azcapotzalco. Actualmente se desempeña como Jefa de Unidad Departamental en la Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.



Aarón Paz Torres

Licenciado en Psicología por el Instituto Politécnico Nacional (IPN). Ha impartido clases de orientación educativa en el Colegio de Bachilleres 09 de Aragón. Actualmente colabora como Líder Coordinador de Proyectos de Información en la Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.



Proyecto Ideas

\$50 mil pesos
emprender
Crea una cooperativa
hazlo realidad

Si tienes una **idea para un proyecto productivo** y quieres emprender un negocio, **forma tu cooperativa**. Reúne a un mínimo de **5 personas** y recibe un apoyo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

La economía social y solidaria es una forma de organización integrada por personas con intereses comunes y basada en los principios de solidaridad, esfuerzo y ayuda mutua para la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

Obtén **50 mil pesos a fondo perdido** para arrancar tu proyecto.

Consulta las convocatorias en: trabajo.cdmx.gob.mx  [@TRABAJOCDMX](https://twitter.com/TRABAJOCDMX)  [/TRABAJOCDMX](https://facebook.com/TRABAJOCDMX)



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

FOCOFESS 

CIUDAD INNOVADORA Y DE
DERECHOS / **NUESTRA CASA**

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

📞 San Antonio Abad 32, Tránsito, Cuauhtémoc, 06820

55 5709 3202 ext. 1020 y 5070 ✉️ aac-styfe@cdmx.gob.mx

[f /Trabajocdmx](#) [🐦 /Trabajocdmx](#)

Instituto de Capacitación para el Trabajo

Dr. Lucio 220, Doctores, Cuauhtémoc, 06720

📞 55 5709 0237 ext. 1017 ✉️ icat@cdmx.gob.mx

[f /icatcdmx](#) [🐦 /icat_cdmx](#)

Si te interesa más información visita nuestras páginas web:

🌐 trabajo.cdmx.gob.mx

🌐 icat.cdmx.gob.mx



STYFE | ICAT