



Universidad Autónoma del Estado De México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



Educación y experiencia. Elementos estratégicos para la inclusión laboral de jóvenes en México. Un acercamiento a la realidad de las y los jóvenes, período 2005-2021.

Tesis

Que, para optar por el grado de
Maestro en Administración Pública y Gobierno

Presenta:
Luis Alberto García Martínez

Director:
Dr. Dídimio Castillo Fernández

Revisores
Dr. Jorge Guadalupe Arzate Salgado
Dr. José Antonio Trejo Sánchez

Toluca, Estado de México. 05/06/23

Índice

	Pág.
Introducción	3
Capítulo 1. El desempleo y la adversidad laboral que enfrentan las y los jóvenes	8
1.1. El modelo neoliberal y la exclusión del empleo productivo	11
1.2. La flexibilización y precarización del trabajo	19
1.3. Jóvenes, educación y experiencia laboral	25
Capítulo 2. El cambio de modelo económico y la transformación del mercado de trabajo en México	42
2.1. El modelo industrializador, el estado benefactor y el capitalismo de subcontratación internacional o desarticulado	45
2.2. Cambio demográfico y el mercado de trabajo de las y los jóvenes	62
Capítulo 3. Metodología	74
3.1. Delimitación del estudio	77
3.2. Diseño de estudio	79
3.3. Tipo de estudio	84
3.4. Población	85
3.5. Modelo conceptual y operacionalización de las variables exclusión laboral y experiencia laboral	86
3.6. Recolección de datos para la investigación, métodos y estrategias para su análisis	90
Capítulo 4. Exclusión del empleo de jóvenes en México y la educación y experiencia laboral	101
4.1. Exclusión y precarización laborales con relación a la edad	106
4.2. Exclusión laboral de la población joven asociada a la escolaridad y la disponibilidad de experiencia en el trabajo	111
4.3. Exclusión laboral de la población joven con relación al sexo	119
4.4. La devaluación de la educación formal	122
4.5. El índice de exclusión laboral	130
4.5.1. Índice de exclusión laboral de la y los jóvenes	132
4.5.2. Índice de exclusión laboral de la población adulta	137
4.6. Desaliento laboral de jóvenes	142
4.7. El capital humano y las remuneraciones por el trabajo	146
Consideraciones finales	151
Bibliografía	162

Introducción

La aparición del modelo económico neoliberal hace ya casi 40 años a nivel de todo el globo, surgido como un intento por aliviar las presiones macroeconómicas de gran cantidad de países que habían recargado sus finanzas en aras de sostener el modelo económico previo que estuvo acompañado de la política social conocida como estado benefactor, trajo consigo grandes cambios no solamente económicos sino también políticos, sociales y culturales, a nivel local, regional y por supuesto internacional.

Uno de los principales cambios que derivaron de la implantación de este modelo económico fue el relacionado al mercado de trabajo. Previo al neoliberalismo, el modelo propugnaba el crecimiento del empleo y el consumo. Sin embargo, con la llegada del neoliberalismo y ante el objetivo que planteaba relacionado a mantener los indicadores macroeconómicos bajos como por ejemplo la tasa de inflación, se vio en el número de trabajos y las remuneraciones de los trabajadores variables susceptibles de regular y contener, ya que de estas depende parte de los costos de la producción y a su vez impactan sobre el indicador de referencia.

Se puede decir en términos del empleo y el mercado de trabajo, que hay un antes y un después de la llegada del neoliberalismo, puesto que cuando entro en vigor una gran masa de trabajadores vieron como de manera estructural se edificó un embudo que restringió la creación de nuevos empleos y precarizo las condiciones de los ya insertos.

Ante las crecientes tasas de desocupación inherentes al modelo y la precarización de las condiciones de trabajo, los impulsores del mismo atribuyeron como causa primordial de estas a la deficiente educación formal recibida por las personas, por lo que la respuesta de los gobiernos durante las últimas 3 décadas ha sido el incremento de la cobertura educativa que puede ser vista en los notables aumentos en las tasas de titulaciones y los años de escolaridad promedio de la población. No obstante lo anterior, persisten las altas tasas de desempleo y los empleos deficitarios, siendo paradójico que son precisamente los jóvenes –

quienes cuentan con el mayor número de años de escolaridad y las mayores tasas de matriculación-, los más distanciados del mercado de trabajo, ya que no solo es la cohorte etaria que comúnmente tiene mayor número de desocupados sino también la que cuenta con los trabajadores que mayormente se desempeñan en los empleos de baja calidad.

Para el caso de México, la situación antes descrita no ha sido diferente. Nuestro país abrazó la política neoliberal de manera ortodoxa aplicando al pie de la letra los postulados neoliberales por lo que los efectos y las propuestas de solución antes señaladas se suscitaron en el territorio mexicano. Por años, los trabajadores y de manera especial los jóvenes han sido afectados por la contracción del mercado de trabajo, aunado a que México, lleva años experimentado el fenómeno conocido como bono demográfico, lo cual lejos de presentarse como una oportunidad de crecimiento para nuestro país en virtud del mayor número de fuerza de trabajo disponible, genera presiones extra debido a la mayor competencia para ocupar un lugar en el mercado de trabajo.

El cuello de botella que presenta el acceso al empleo, la gran disponibilidad de fuerza de trabajo y la necesidad de la población por generar ingresos para satisfacer sus necesidades más básicas han provocado entre otras causas que, en nuestro país sea el sector terciario el que más ha crecido debido a que es el más dinámico y de fácil acceso –de la mano de una marcada reducción del sector primario y secundario- pero también es el que presenta mayor índice de informalidad y en el que se da la mayor precarización, lo que convierte al grueso de los trabajos del sector en inestables e inseguros, por lo que los trabajadores pasan continuamente de la actividad a la inactividad y cambian de giro constantemente.

Ante este difícil panorama en materia de trabajo para la población, pero de manera más específica para las y los jóvenes, la experiencia laboral puede ser considerada como un conocimiento complementario a la educación formal que es necesario para incrementar la empleabilidad de las personas por ser un agregado que es útil y valorado por los empleadores debido a que les proporciona

información sobre las competencias y habilidades que poseen y pueden aplicar en el sitio de trabajo. Por lo tanto, la experiencia laboral permite al trabajador no solo desarrollar su trabajo de mejor forma, sino incrementar su productividad y la competitividad del centro de trabajo donde labora sin comprometer la seguridad de los demás trabajadores. Adicionalmente cabe señalar que cuando la experiencia laboral y la educación formal se presentan de manera conjunta conforman lo conocido como capital humano mismo que es demandado por los empleadores.

Precisamente este trabajo de investigación pone a prueba el postulado teórico que dicta que son los individuos poseedores de mayor capital humano los que de manera más fácil tienen acceso al mercado de trabajo abandonando su condición como disponible, y cuando se ocupan, son los que reciben las mayores rentas a cambio de su desempeño laboral. Adicionalmente, en la investigación se realiza un intento por medir el grado de exclusión laboral que presenta la población joven así como saber su evolución desde el año 2005 todavía durante el período conocido como neoliberal hasta el año 2021, comparando los resultados que se obtengan con los correspondientes a las y los adultos.

El estudio se encuentra limitado a los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de los años 2005 al 2021. En cuanto a su diseño, contempla una comparación de grupos estáticos en el cual se mide el grado de exclusión laboral que presenta la población joven y la adulta perteneciente a la población económicamente activa. El tipo de estudio es explicativo ligando las variables ocupación y el nivel de capital humano que poseen las cohortes etarias mencionadas. En cuanto al modelo conceptual se parte de Weller, quien define la exclusión laboral con base en una tipología acorde con la profundidad que presenta.

En cuanto a las técnicas, se hace uso de dos diferentes que corresponden a la estadística inferencial. En un primer ejercicio, con el objeto de medir los rendimientos obtenidos a cambio del trabajo atendiendo a los años de escolaridad que poseen, se pone a prueba mediante una comparación de medias, contrastando los resultados que se obtengan para las cohortes etarias de jóvenes

y adultos de los años 2005, 2018 y 2021, en el entendido de que los jóvenes al poseer mayor escolaridad deberán obtener mejores rendimientos que sus contrapares de más edad.

En cuanto al índice, partiendo de los porcentajes de seis diferentes variables relacionadas a la desocupación y la precariedad laboral correspondientes al período de 2005 al 2021 para jóvenes y adultos, se construye una tabla de correlaciones y un índice de exclusión laboral mediante la técnica de componentes principales con la finalidad de obtener un valor resumen que dé cuenta de los niveles de exclusión que experimentan ambas poblaciones durante el lapso temporal de referencia.

Por último, para conocer si la experiencia laboral obtenida les produce beneficios económicos se pone a prueba dicha variable independiente ligada a la escolaridad como promotoras de un mayor ingreso económico derivado del trabajo a través de una regresión múltiple que permitirá saber el grado de interacción y/o causalidad entre las mencionadas variables.

En lo que respecta al documento, se divide en cuatro capítulos y un apartado de conclusiones. En el primer capítulo, se hace referencia al marco teórico problematizador partiendo del cambio del modelo económico al neoliberal, la flexibilización y precarización del trabajo y también se aborda a la educación y la experiencia laboral como alternativas para lograr la ocupación en jóvenes. El segundo capítulo o capítulo contextual describe cómo fue que en México se dio el modelo económico industrializador o de sustitución de importaciones y la política del estado benefactor y la transición hacia el modelo neoliberal ante su debilitamiento e inminente fracaso debido a la inviabilidad macroeconómica.

Más adelante en el mismo capítulo, se aborda el cambio demográfico en nuestro país a lo largo de los últimos 15 años, lo cual está relacionado con las presiones adicionales que sufre el mercado de trabajo. El tercer capítulo incluye las preguntas, objetivos e hipótesis que conducen este trabajo, y se describe de manera amplia la metodología utilizada para poner a prueba los postulados

teóricos que se presentan el capítulo primero. Se señala en el mismo la delimitación, el diseño, tipo y población de estudio. Adicionalmente, muestra el modelo conceptual y operacional utilizado, y especifica las estrategias para la recolección, los métodos y el análisis de datos.

Posteriormente, el capítulo cuatro, presenta los resultados obtenidos a partir de la metodología descrita en el capítulo previo, adelantando que dentro de las pruebas realizadas se incluyen una prueba t de student para muestras independientes, la construcción de un índice factorial denominado de exclusión laboral con base en la técnica de componentes principales y una prueba de correlación y regresión múltiple, todas las anteriores con ayuda del paquete estadístico asistido para computadora SPSS 20.

Para finalizar, en un último apartado se da respuesta a las preguntas de investigación e hipótesis planteadas en el capítulo tercero; y, se resumen y destacan los principales hallazgos obtenidos por este trabajo de investigación.

CAPÍTULO 1.
**EL DESEMPLEO Y LA ADVERSIDAD LABORAL QUE ENFRENTAN
LAS Y LOS JÓVENES**

El presente capítulo tiene por objeto brindar un acercamiento desde una perspectiva teórica a la problemática que representa para nuestro país y para muchos otros la exclusión laboral de jóvenes. En México, si bien desde tiempo atrás previo a la adopción del modelo neoliberal la exclusión laboral de jóvenes ya era más alta para esta población que para la adulta, no fue sino hasta la aplicación de lleno de las directrices neoliberales que se puede considerar el problema se agudizó.

De manera sintética es posible señalar que, en este apartado se presenta como el cambio de modelo económico del Estado de Bienestar al modelo de desarrollo neoliberal llevado a cabo en México en la década de los 80's del siglo XX, se ubica como parteaguas en cuanto al proceso de reestructuración económica y laboral en el país, por un lado tendiente a mantener un equilibrio macroeconómico con inflación controlada, y por otro se dispuso a desequilibrar la relación entre los factores de la producción, dejando por un lado indefensa a la clase trabajadora supeditada a las reglas del juego que imponía el capital ante la insostenibilidad del Estado benefactor, mismo que a través del cumplimiento de la ley laboral y la garantía del ejercicio de los derechos laborales había procurado el ingreso y permanencia de las y los trabajadores a empleos de calidad ubicados en el sector industrial.

Dando prioridad a las expectativas capitalistas, el neoliberalismo llegó acompañado de reducciones en el número de empleados, de disminución de los beneficios asociados al trabajo, de aumento del uso de la tecnología en los procesos productivos y del rediseño en las cadenas de producción, por lo cual numerosos contingentes de trabajadores y trabajadoras que por años habían disfrutado de los beneficios de un empleo de calidad vieron terminadas su relaciones de trabajo y, ante la necesidad de obtener un ingreso, se vieron obligados a transitar al sector terciario a través de figuras como los micro negocios, el autoempleo o el empleo en el sector informal, ocupaciones caracterizadas por las precarias condiciones en que se realizan como la inestabilidad y la desprotección laboral.

A su vez, la sobre oferta de mano de obra disponible pauperizo las condiciones de los empleos formales disponibles con menores salarios, menor disfrute de derechos laborales, jornadas deficitarias o de sobre explotación, entre otras, situación que fue institucionalizada vía la flexibilización del marco jurídico laboral con la cual el trabajo de manera formal se alinea a los principios y requerimientos de acumulación capitalista bajo el pretexto de introducir nuevas formas y condiciones de contratación que se pensaba incrementarían el número de empleos disponibles.

Bajo este panorama en el cual el mercado de trabajo se ha vuelto más restrictivo, adverso y excluyente, la respuesta gubernamental fue trasladar el problema a la educación bajo el postulado de que quien no consigue trabajo es porque no cuenta con las habilidades y capacidad suficiente para desempeñarlo, lo cual conlleva a su masificación. No obstante, lo anterior resulta contradictorio ya que en realidad hoy en día se cuenta con la generación de jóvenes con los niveles educativos más altos pero que también cuentan con los índices más altos de desocupación.

No hay duda de que la educación ha proveído y aún proporciona a miles de jóvenes las competencias y calificaciones necesarias para desempeñar un trabajo. Sin embargo, la relación educación empleo se ha modificado, ya que se considera ya no es directa ni inmediata, y si bien la educación y los títulos académicos continúan siendo primordiales para desempeñar alguna función en el marco del modelo de explotación capitalista, ya no son suficientes.

Bajo este marco, se presenta a la experiencia laboral como un conocimiento agregado que adquiere el trabajador en el desempeño de sus actividades a través del tiempo, que le permite adquirir conocimientos y habilidades sobre el *know how* de un trabajo, lo que incrementa su nivel de empleabilidad y es valorado por los empleadores, debido a que conducen a las y los trabajadores a elevar su productividad, brinda información sobre su capacidad para realizar un trabajo y reduce la incertidumbre sobre la familiaridad que tienen para llevar a cabo ciertas actividades enfocadas en la producción, entre otras.

1.1. El modelo neoliberal y la exclusión del empleo productivo

La década de 1980 puede considerarse como un hito dentro del siglo XX a nivel mundial debido a todos los cambios económicos y sociales que se presentaron en todo el globo durante esa época a causa del cambio de modelo que supuso la transición del Estado de bienestar al neoliberal. El proceso de reestructuración económica iniciado en esta década, marcó un punto de inflexión trayendo consigo lo que Castillo (2017) denomina “una nueva reconfiguración espacial en la producción y de los mercados de trabajo con consecuencias directas sobre el bienestar de la población” (p. 66).

México, al igual que otros países de América Latina que adoptaron el modelo neoliberal, han enfrentado desde entonces un deterioro con tendencia ascendente de las condiciones del mercado del trabajo así como un empobrecimiento de las condiciones de bienestar que alguna vez tuvieron las y los trabajadores, esto debido que dicho modelo no está pensado para generar empleos bien remunerados y en condiciones de formalidad y calidad que son necesarios para dar cabida a la creciente fuerza de trabajo del país (Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019).

Con base en pensamientos de Bauman se dice que este cambio represento el paso de la modernidad sólida, caracterizada por la coexistencia en términos de paridad entre el capital y el trabajo basados en compromisos mutuos y necesarios para el desarrollo, a la modernidad líquida la cual traía consigo el desplome del empleo como hasta entonces se conocía (Santos, L., 2015).

En el caso de nuestro país, es preciso saber que previo a la adopción del neoliberalismo, “la política de gestión del trabajo definida como de industrialización sustitutiva durante un largo período en que se caracterizó por la prevalencia del empleo y protección social otorgados por el estado mexicano de bienestar” (Castillo, 2017, p. 68).

El Estado participaba de manera activa promoviendo el crecimiento haciendo uso de su gran fortaleza basada en todo el contenido social de sus instituciones, a

través de mecanismos de regulación e intervención en las relaciones sociales se proveía de un gran campo asistencial para la población que permeaba en todos los sectores siendo uno de ellos el laboral lo cual se traducía en acceso, estabilidad y seguridad en el trabajo así como un contundente seguimiento al cumplimiento de la ley laboral. No en vano, fue precisamente durante este período cuando el país experimento su etapa más larga de crecimiento sostenido (Salazar, C. y Espíndola, M., 2013; Valenzuela, J., 2013).

Desde la perspectiva de Ordoñez (2002), se dice que el estado de bienestar se mantenía permanentemente afanoso para contrarrestar la desigualdad que despuntaba y disminuir las consecuencias negativas de carácter social que se generaban a causa del crecimiento de la industria como los es la desocupación y la mediación en las inevitables confrontaciones entre los factores de producción; estas bases de carácter estatal lo mostraban cualitativamente distinto, de talante abiertamente interventor y con un alto compromiso por la realización del progreso social.

Destaca que en el modelo del estado de bienestar, el estado implementa fórmulas de gobierno claramente intervencionistas cuya mira está centrada en el objetivo de lograr la estabilidad económica, por lo que para cumplir con este cometido, se le dota de una serie de facultades que le permiten inmiscuirse en todas las actividades económicas entre las que se encuentra el crear estímulos que propicien el crecimiento económico, diseñar protecciones para mantener la demanda interna, crear entornos económicos favorables a partir de la provisión de servicios que se requieran, la subsistencia y la seguridad, lo que en su conjunto resulta ser mínimos indispensables para favorecer el incremento en el número de trabajadores, la creación de puestos de trabajo y alentar la movilidad.

Adicionalmente, el estado actúa en la búsqueda de beneficios enfocados en el combate a la pobreza y el acceso a un nivel de vida aceptable; y de manera específica en materia económica tiene injerencia en la construcción de infraestructura, la nacionalización de fábricas, empresas e inclusive sectores económicos completos, favorecer el proteccionismo mediante mecanismos de tipo

legal y fiscal, resolver pugnas de tipo laboral, entre otras potestades, las cuales se consideran al día de hoy como regulaciones y estrategias que en aquel entonces promovieron el crecimiento y el aumento de las tasas de empleo (Ordoñez, 2002).

Sin embargo, nuestro país se alejó de dichos postulados interventores para dar paso al modelo neoliberal, con lo cual sus esfuerzos por alcanzar los objetivos relacionados al crecimiento, la inversión y el empleo se centraron en conseguir uno que se considera primordial aún hoy en día, la estabilidad macroeconómica entendida en términos de índices de inflación tendientes a la baja y finanzas públicas equilibradas próximas a la igualdad entre ingreso y gasto (Salazar, C. y Espíndola, M., 2013), lo cual bajo los parámetros del estado de bienestar era demasiado complicado debido a la intensa actividad del robusto aparato administrativo requerido para dar cumplimiento a las tareas de beneficio social lo cual representaba un gasto alto.

Cabe señalar que el modelo del estado de bienestar se vio superado cuando la dinámica relativa a la intervención pública puso al descubierto cuatro principales problemas que trajo consigo. Los dos primeros ya mencionados, uno relacionado al crecimiento excesivo de la burocracia, y dos, el consecuente incremento en los costos generados por esta donde las expectativas generadas eran contrastantes si se comparan frente a sus resultados, en tercer lugar la sobrecarga del sector público lo cual trajo consigo que se le adjetivará como ineficiente, descoordinado y carente de control administrativo, y por último, trajo consigo un decremento paulatino del crecimiento económico a causa de las altas presiones fiscales que se habían generado, la regulación excesiva y los beneficios para el capital que, cada vez eran más reducidos (Ordoñez, 2002).

En términos de Huerta (2005) se dice que la llegada del neoliberalismo tuvo la intención de revertir dichas problemáticas generadas a través de la disminución de las facultades del Estado, por lo que se posicionó el argumento de evitar las intervenciones por parte de este en cualquiera de sus modalidades o versiones. El modelo neoliberal señala que cualquier acto de gobierno encaminado a la intervención para regular inequidades sociales se considera dañino por que el

incremento de la actividad estatal interfiere en las actividades de los individuos generando distorsiones en el mercado y alterando las interacciones sociales. Bajo los supuestos del neoliberalismo, la actividad estatal debe restringirse a salvaguardar la propiedad, supervisar cambios mercantiles, vigilar el medio ambiente y aplicar la ley.

Con el advenimiento del neoliberalismo el estado quedo supeditado a las fuerzas del mercado. Acorde con las nuevas condiciones de competencia en el mercado global y para favorecer la competitividad se introdujeron cambios en las formas de organización de trabajo y gestión del mismo (Castillo, 2017), por lo que en el apartado laboral los empresarios y empleadores con base en sus exigencias y con el objetivo de asegurarse mayores ganancias, generaron un empobrecimiento social con base en estrategias de reducción de trabajadores.

Como es de notarse dicha dinámica obedece más a las razones del mercado que al cumplimiento de las expectativas de la oferta. Atrás quedaron las formas tradicionales de contratación y los trabajadores se vieron afectados por la restricción en el acceso al trabajo, la flexibilización y la desregulación laboral (Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S., 2019).

El cambio del modelo keynesiano al neoliberal fue uno de los acontecimientos que más impactó a la clase trabajadora, no sólo porque el Estado dejó de participar en los asuntos económicos, sino porque otros organismos externos intervinieron en la vida económica, política y social del país, e implementaron reglas para el funcionamiento a nivel nacional e internacional, introduciendo alteraciones que afectaron al mercado laboral y a sus trabajadores (Castillo, D., Arcos, S., 2019, p. 61).

En este sentido la política laboral del país, que idealmente debería tener como objeto el equilibrio entre los factores de la producción esto es entre los poseedores de la fuerza de trabajo y los tenedores del capital, también fue adecuada a la aplicación de las directrices neoliberales. El modelo tendiendo a perder de vista el acceso y el ejercicio del derecho al trabajo encontró en el número de empleados, el salario, la legislación laboral y en sindicatos vías de control para generar una mayor producción sin importar que estos caminos condujeran al trabajador a la exclusión laboral y una situación de precarización (Arcos, S. y Castillo, D., 2019).

Ermida (2009, como se citó en Arcos, S. y Castillo, D., 2019) argumenta que en el esquema neoliberal es tanta la importancia que tiene la política económica que se impone a la laboral cobrando autonomía e importancia por sí misma.

Asimismo, el aumento en el uso de la tecnología, el mejoramiento de los procesos productivos y la recarga de actividades de los trabajadores provocaron una disminución en el número de empleados necesarios para la industria. Con el aumento de la exclusión de la mano de obra a su vez se creó una sobre oferta que pauperizó los empleos disponibles en detrimento de los empleados y a favor de los empleadores.

La industria que por muchos años había garantizado el acceso a empleos de calidad y de duración indefinida, a partir del establecimiento de las nuevos contextos neoliberales dio paso a la exclusión laboral generalizada, la flexibilización, la informalidad y la pauperización del trabajo con un aumento de las tasas de desocupación, contratos temporales o nulos, subocupación y jornadas de trabajo excesivas, malas condiciones de trabajo y bajos salarios, lo cual ensombreció las expectativas de la clase trabajadora (Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019).

Castillo (2017) subraya que en México así como en otros países latinos, la aplicación del modelo neoliberal ha sido sobresaliente limitando el ingreso de trabajadores al mercado de trabajo generando un nivel alto nivel de exclusión laboral y una gran oferta de mano de obra, lo cual a su vez trae consecuencias directas como una baja de salarios y una disminución de calidad tanto en los trabajos como en los beneficios asociados a los mismos, lo cual apunta en el mismo sentido que han marcado los lineamientos de la política económica por la cual transita el país acorde con las exigencias capitalistas de los empleadores.

Las restricciones del mercado laboral antes mencionadas han propiciado que la clase trabajadora en México al ser relegada del sector fabril y ante la imposibilidad de pasar períodos prolongados en búsqueda de trabajo debido al alto nivel de pobreza y la imposibilidad de generar ahorros por las limitaciones de los salarios,

se vean obligados a buscar alternativas en otras ocupaciones con la finalidad de obtener un ingreso, lo cual explica que en el país se presente un crecimiento acelerado del trabajo informal generalmente independiente y precario.

Castillo, D. y Arcos, S. (2019) mencionan que ante la crisis del Estado de Bienestar se amplió la existencia de una masa de trabajadores excluidos, marginalizados e informales, quienes para obtener un sustento se refugiaron en la generación de esquemas de autoempleo a la periferia del mercado laboral. De manera simultánea al agotamiento total del modelo de sustitución de importaciones, el cual implicó un proceso de desindustrialización sistemática y la baja de trabajadores, el empleo informal fue adquiriendo protagonismo por la vía institucional ligado al término microempresa y el emprendimiento como una forma que supuestamente ofrecería condiciones para enfrentar el futuro pero que en realidad en su conjunto ha conllevado a la exclusión laboral de trabajadores bajo diferenciados niveles.

Resulta importante añadir que, si bien el neoliberalismo trajo consigo un empobrecimiento generalizado de la clase trabajadora vía la reducción en el número de empleos, la marginalización de los trabajos existentes y la ampliación del sector informal acompañado del incremento exponencial de los beneficios económicos para los tenedores del capital, cuando se halló bajo su versión capitalista avanzada o extendida, encontró otros caminos que le valieron para agudizar la relación de asimetría entre los factores de la producción a través de lo conocido como desposesión o despojo.

Harvey (2005) se refiere a la acumulación por desposesión como aquella que partiendo del concepto de Marx (acumulación originaria), revela un rango ampliado de procesos entre los que se encuentran la conversión de diversas formas de derecho que antes correspondían a la propiedad colectiva en términos de exclusividad, la anulación en el disfrute al patrimonio común, la mercantilización de las y los trabajadores y el desconocimiento de procesos productivos y de consumo alternos al capitalista, entre otros, que acentúan el proceso de expansión del capital pero sobre todo de su poder de dominación sobre la fuerza trabajo.

Si bien la acumulación por despojo hace referencia a múltiples estrategias que ocupa el capital para incrementar su poder económico a través de la mercantilización de todo lo que una vez fue considerado bien público y estaba protegido del mercado, es importante resaltar que esto ha sido posible debido a que el Estado ha jugado un rol de respaldo y promoción que ha sido crucial en este proceso ya que ha legalizado toda forma de mercantilización de la tierra, de la naturaleza, del conocimiento, las tecnologías, del trabajo y hasta de la vida humana, acorde con las exigencias que el mercado ha establecido (Roux, 2012).

Es precisamente esta acumulación por despojo encubierta en formas legales más sutiles la que ha vaciado de contenido al Estado a través de oleadas de privatizaciones de bienes y servicios, antes públicos, y que han tenido lugar a partir de los últimos años, por lo que en México y otros países estos cambios significan una gran reversión a todas las conquistas logradas a principios de Siglo XX (Roux, 2012).

Entre los efectos visibles de la desposesión o del despojo que han afectado de alguna forma la calidad de vida de la clase trabajadora se pueden mencionar la conformación de corredores industriales que conectan de manera premeditada y selectiva a ciudades y puertos mexicanos con los mercados de exportación de Estados Unidos y Canadá, lo cual obliga a cientos de trabajadores a abandonar sus lugares de origen para migrar a estos puntos neurálgicos donde se desarrolla la actividad económica, dejando cientos de comunidades abandonadas y sin actividad económica debido a que el capital los concentra geográficamente acorde con sus necesidades de acumulación y reducción de gastos de producción.

Esta desterritorialización de las fábricas ha desbordado las estructuras y los modos anteriores de organización del trabajo, rompiendo con los lazos de solidaridad y protección que alguna vez se tuvieron de manera institucionalizada rompiendo la estabilidad y la seguridad de cientos de familias que obligadas por estos movimientos se incorporan a esta tendencia migratoria de la fuerza de trabajo (Roux, 2012).

Otra de los efectos de la llamada desposesión o despojo del neoliberalismo hacia la clase trabajadora tiene que ver con un proceso de confiscación de algunos de los derechos que antes se consideraban como básicos y otros laborales, que en tiempos del estado de bienestar eran de aplicación universal por asumirse como garantías cuyo deber del Estado era proteger, como lo son el acceso a la educación, el derecho de pensión y de jubilación.

Para el caso de la educación se señala que, el Estado ha abandonado de manera considerable su responsabilidad de formar profesionales dejando que el mercado asuma la mayor parte de la tarea a través de instituciones educativas de nivel superior a las cuales una reducida parte de jóvenes provenientes de las clases trabajadoras pueden acceder y cuando lo hacen es mediante becas y otro tipo de apoyos. En cuanto a el derecho de pensión y de jubilación, en México se ha transferido dicha obligación al mercado a través de la figura de las afores, lo cual ha dejado a miles de trabajadores en desprotección al término de su vida laboral debido a los sistemas bursátiles, de inversión y de fraude con el que han sido manejados estos recursos. De esta forma es como los mencionados derechos, parte integrante de algunos más, han transitado de manera paulatina fueron hacia el marco de actuación del mercado provocando la precarización y la exclusión de cientos de individuos, pero sobre todo jóvenes, del sistema de educación pública y del mercado laboral.

Como se señalará en el siguiente apartado, la flexibilización y la precarización del trabajo son precisamente resultado de la voracidad del capital, el cual cuando se encuentra en tiempo de crisis o de no crecimiento busca alternativas que le permitan mantener su estabilidad a través del logro de sus objetivos de acumulación creando o inventando nuevas formas de explotación hacia los poseedores de la fuerza de trabajo.

1.2 La flexibilización y precarización del trabajo

La puesta en marcha del modelo neoliberal en nuestro país, no solamente redujo el número de empleos formales con remuneración suficiente y condiciones de estabilidad y seguridad social que permitía satisfacer las necesidades básicas de un trabajador o trabajadora y su familia como lo son la alimentación, el vestido y contar con el recurso para el pago de una renta, entre otras. También trajo consigo, ante la necesidad de contar con un ingreso en los hogares, la búsqueda de alternativas de empleo asociadas a la precarización como las que se presentan en el sector terciario, el trabajo informal y el autoempleo, caracterizadas por la presencia de un ingreso indeterminado, con condiciones de inestabilidad y desprotección como lo son la falta de la firma de un contrato escrito, no tener servicio médico con cargo al trabajo, no proporcionar beneficios asociados al trabajo como las vacaciones, aguinaldo, por señalar algunos.

Lo anterior, vuelve a las y los trabajadores bajo estas ocupaciones más vulnerables debido sobre todo a la incertidumbre en la cual las realizan así como también por que al no permitir la obtención de un ingreso mínimo suficiente, ellos, ellas y sus familias inmersos en estas condiciones, no les es posible obtener un nivel adecuado de bienestar.

Castillo (2017) ubica como rasgos característicos que se presentan en el mercado de trabajo mexicano bajo el contexto del cambio al modelo neoliberal, por un lado la disminución del tamaño e importancia que se otorga al sector industrial y el consecuente efecto que trajo consigo -la tercerización del mercado laboral lo cual está estrechamente relacionado con los niveles alcanzados de desempleo estructural-, y por otro, el incremento del empleo no convencional con un notable crecimiento de la informalidad y la precarización del trabajo.

Es importante señalar que el concepto de trabajo precario o precarización al que se hace referencia guarda algunas semejanzas con el trabajo informal debido a las ya mencionadas características adversas con las cuales se le relaciona la inestabilidad y desprotección legal. Sin embargo, la precarización no se refiere a

un sector de la actividad laboral como es el caso de la informalidad, sino que está vinculada con las formas de relación laboral entre las y los trabajadores y los otros factores de la producción y el mercado. Es decir, que la precariedad laboral está asociada con la calidad del trabajo la cual está dada en virtud de condiciones como lo son el tipo de contrato, la duración de la jornada laboral, la protección social con la que se cuenta y el ejercicio de los derechos asociados al trabajo. El no contar con alguna o algunas de estas implica una modalidad de trabajo considerada atípica, ya que representa una carencia o carencias en materia de seguridad y protección social y se considera una forma irregular de contratación del uso de la fuerza de trabajo (Castillo, 2009).

En otras palabras, el empleo precario considera un aprovechamiento de la mano de obra bajo diversas modalidades de trabajo en todos los sectores del mercado de trabajo los cuales no cuentan con alguno o varios factores de cumplimiento normativos, de calidad de los puestos y su remuneración. Dentro de las modalidades precarias de trabajo es posible ubicar a aquellas actividades laborales que se realizan sin el amparo de un contrato, el trabajo de tipo eventual, la ocupación bajo jornadas parciales involuntarias, las y los trabajadores por cuenta propia, quienes laboran como patrones o asalariados en micro unidades económicas cuyo lugar de trabajo y medios corresponden a los de un hogar y todos aquellos y aquellas que desempeñen un trabajo por una remuneración que es menor a la señalada como salario mínimo.

Como se habrá notado la precariedad tiene como principal elemento el desequilibrio de los factores de la producción, mostrando una relación donde el poder y dominio del capital actúa sobre la fuerza de trabajo (Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019) resultando en una nueva transformación de la producción en la cual lo que se busca es obtener el máximo de ingresos para quien aporta el capital sin importar las deducciones que se causen en las retribuciones de las y los trabajadores, disminuyendo las prestaciones y compensaciones asociadas a los empleos de calidad lo cual conjugado con la cada vez más amplia incorporación de las tecnologías a los procesos productivos, relega a miles de trabajadores a las

ocupaciones reconocidas como de baja calidad, en aras de obtener al menos un ingreso, que muchas veces no garantiza el cumplimiento de condiciones mínimas para cubrir los gastos personales y familiares de las y los trabajadores.

De igual forma, se debe considerar que no obstante las consecuencias negativas que trajo consigo el paso al modelo neoliberal en materia de precarización del trabajo, en el año de 2012 en México, se consumó una reforma laboral la cual se planteó estaba orientada a fortalecer la estabilidad laboral y la creación de empleos. Sin embargo, resultó contradictoria al introducir nuevas formas de contratación como las llamadas de prueba, capacitación inicial y de temporada, ya que en sí lo que trajo consigo fue la flexibilización del marco jurídico laboral desequilibrando aún más la relación entre el capital y el trabajo (Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S., 2019) relajando las obligaciones de la parte patronal, por lo que la industria paso de ser regulada por un marco legal fuerte que garantizaba empleos de calidad y de duración indefinida durante el período industrializador, a la flexibilización que vino de la mano del establecimiento de estas nuevas reglas que contemplaban los contratos determinados, las jornadas de trabajo deficitarias o excesivas, condiciones laborales ventajosas para el capital y bajos salarios, lo cual degrado aún más las condiciones de vida de las y los trabajadores.

Es importante subrayar que las reformas en materia de trabajo llevadas a cabo hace una década, propiciaron un panorama desalentador para todas y todos los buscadores de trabajo pero principalmente para las y los jóvenes, quienes a pesar de la tendencia a la alza en su educación y tenencia de habilidades y conocimientos útiles para el desempeño de un trabajo vieron como el mercado laboral se contrajo, tornándose más restrictivo, adverso y excluyente, contrario al de sus antecesores que cimentado en el Estado de Bienestar garantizaba ingreso, permanencia y cumplimiento de los derechos sociales.

Arcos y Castillo (2019) argumentan que tanto la flexibilización como la desregulación jurídica en el ámbito laboral llevadas a cabo, se materializaron debido a que la implementación del modelo neoliberal requería de manera urgente alinear los principios de la política en materia de trabajo de nuestro país con los

principios que defiende este modelo económico, es decir, que las leyes laborales fueron modificadas para hacerlas coincidir con los postulados neoliberales que enfocados en mantener la estabilidad económica sobreponen el apoyo al sector empresarial a costa del debilitamiento del reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales de la clase trabajadora.

La flexibilización y la desregulación de los mecanismos para la contratación de mano de obra legalizaron y propagaron la inestabilidad laboral y la inseguridad social, y a su vez tornaron casi imposible el ingreso a empleos de calidad, con lo cual se favoreció que las y los trabajadores en su eterna búsqueda de un empleo que satisfaga sus expectativas de formación profesional, transiten de manera más fácil entre una ocupación y otra, algunas veces con empleos totalmente diferentes el uno del otro, variando en sus formas de contratación provocando trayectorias laborales entrecortadas pasando de situaciones de empleo a desempleo de manera errática, por lo que esta movilidad laboral en muchos casos termina consumando el estancamiento en la inactividad y el desaliento laboral (Castillo, 2017).

Junto con el estado de bienestar que las hizo posibles, atrás quedaron los proyectos y las carreras laborales de toda la vida que eran factibles debido a que cuando los trabajadores ingresaban a un trabajo lo hacían bajo condiciones de relativa estabilidad, por lo cual cambiar de trabajo era una situación que se presentaba de manera más común por causas atribuibles al trabajador. Prácticamente al elegir un ocupación se optaba por un estilo de vida asociada al mismo, lo cual contrasta con la realidad actual, en la que el proyecto de vida es algo inexistente debido a la incertidumbre en la que se desarrolla el empleo, dado que sus condiciones pueden cambiar de manera aleatoria afectando en diferente grado su estabilidad y calidad.

El continuo proceso de informalización, precarización y desprotección laboral presente en México desde la aplicación del modelo neoliberal y cuya población afectada han sido los jóvenes primordialmente, ha provocado la desvinculación de la carrera laboral con la profesión o la formación académica. Se puede afirmar que

esta última ya no moldea la trayectoria laboral de las personas jóvenes, y que las diferencias entre el empleo formal y el informal han sido incrementalmente más difusas. Las nuevas condiciones de trabajo a las que se han hecho referencia, no aseguran el posicionamiento de los jóvenes a través del cual les es posible tener un futuro claro en materia laboral, lo cual se limita cuando mucho al corto plazo, contrariamente a las generaciones pasadas en las que el proyecto profesional se realizaba de forma paralela a la trayectoria laboral (Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019).

En este sentido, Bauman (como se citó en Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019) señala que el trabajo en tiempos del modelo de bienestar permitía la construcción de una identidad que estaba dada entorno a la capacidad que cada persona tenía para la realización del mismo y también relacionada con el lugar que ocupaba en el proceso de la producción. Lo anterior implicaba que “una vez elegida, la identidad social podría construirse de una vez y para siempre, para toda la vida” (p.22). Al día de hoy, en el que el desempleo ha estrechado las vías de acceso al mercado de trabajo se debe mencionar que también ha repercutido sobre los mecanismos que permitían la construcción de dichas identidades en las y los nuevos trabajadores.

Para Pérez y Mora (2004, como se citó en Castillo, D., Arcos, S., 2019), la precariedad y la desocupación representan para los que han sido obligados a dejar sus empleos, un rompimiento en términos de su carrera laboral afectando negativamente sus planes de vida y para las y los jóvenes que son quienes primordialmente aspiran a la obtención de su primer empleo y regularmente lo hacen en condiciones desventajosas como las que sean señalado, se sitúa como un no reconocimiento a su esfuerzo y habilidades adquiridas, dejando a los jóvenes como los más afectados.

La aplicación del modelo neoliberal y su consecuente precarización del trabajo, se han convertido en fuentes originarias a través de las cuales se conforma gran parte de lo conocido como excedente de fuerza laboral, pero que a través de la flexibilización se da su institucionalización, por lo cual se ha transformado en la

norma de las relaciones laborales y ya no como una forma atípica o extraordinaria derivada de los desajustes entre la relación capital y fuerza de trabajo que causa el modelo, o de la falta de crecimiento económico, como se señalaba en el modelo anterior (Castillo, D., Arcos, S., 2019).

Con la precarización institucionalizada vía la flexibilización de la ley en materia de trabajo, el Estado dejó de lado su primordial función de regular las relaciones entre capital y fuerza de trabajo de manera equitativa perdiendo su rol como árbitro auspicioso y previsor de los conflictos entre estos, dejando los postulados constitucionales del artículo 123 y 2° de la ley federal del trabajo en el que se enuncia como objetivo el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción como simples anhelos o tendientes al deber ser, ya que se alejó de su papel como promotor y garante de los derechos individuales y colectivos de toda y todo trabajador.

En otras palabras, el modelo neoliberal en contraste con el estado de bienestar, modelo vigente en México hasta antes de 1982, hizo a un lado todas las protecciones sociales que proporcionaba, que acorde con Tokman (2006) estaban estrechamente ligadas a la inserción laboral ya que desde su diseño se pensaba bajo un contexto de empleo pleno y estable, lo cual era posible en virtud de que el estado de bienestar estaba cimentado en dos pilares fundamentales que al día de hoy, con el cambio de modelo ya no es posible observar, y son el empleo en pleno y la solidaridad sistémica.

El primero expresado bajo la consigna de proporcionar acceso al mercado laboral de manera generalizada, en puestos de trabajo en cumplimiento de la ley y con goce de derechos asociados al mismo que permitieran satisfacer las necesidades de todas las y los trabajadores y sus familias, y por el otro lado, la legislación laboral que jugaba un papel cautelar cuya finalidad era proteger a las y los trabajadores en un campo que se sabe desnivelado, por lo que estaba tendientemente diseñado en la búsqueda de la estabilidad del empleo, las condiciones de trabajo, remuneraciones aceptables y el balance equilibrado en cuanto a los poderes en la negociación colectiva.

1.3 Jóvenes, educación y experiencia laboral

La palabra juventud no conlleva por sí misma una categoría o una condición dada puesto que las cohortes etarias o la división de personas según grupos de edades son referenciales, socialmente asignadas y generalmente arbitrarias. La importancia de la juventud radica no en la edad sino que con ella se designan realidades que histórica y culturalmente han contado con algún significado, por lo tanto ser joven representa algo distinto acorde con el contexto sociocultural en que se vive (Bourdieu 1990; y Lechner, 2004, p. 13, como se citó en Chávez, A. y Lemus, C., 2013; Bourdieu, 1990; Lenoir, 1993, como se citó en Castillo, 2017).

Chávez y Lemus (2013) señalan que para entender la complejidad de la juventud es necesario advertir sobre sus confusas y variadas dimensiones socioculturales, se debe comprender que no se trata de un grupo homogéneo de personas que comparten un rasgo similar de edad, sino que ser joven conlleva un significado distinto en cada contexto sociocultural, cada joven vive una realidad distinta aplicada a su contexto específico; subrayan que el grupo de los jóvenes no es una estructura compacta sino solo una referencia cuya finalidad es delimitar a una colectividad en un espacio temporal.

Concluyen, indicando que la categoría juventud determina una serie de dimensiones relacionadas a la desigualdad, y en tanto una construcción sociocultural permite convertir las diferencias de edad, sexo o grupo étnico en desigualdades a través de sistemas de diferenciación y subordinación.

La población joven de México, al igual que la de muchos otros países, se caracteriza por ser una población ampliamente heterogénea con una alta complejidad que es posible ver reflejada en las diferentes condiciones económicas, sociales, educativas, étnicas, de género y culturales, entre otras, que presentan sus integrantes, que transita en un contexto marcado por una enorme incertidumbre relacionada a la diversidad de ideas, creencias y valores que la sociedad tiene en torno a este grupo poblacional en el país, lo cual a su vez induce las condiciones desiguales en las que se desenvuelve este grupo de

población, no solo respecto a los demás grupos poblacionales sino también a nivel individual para cada integrante del mismo.

Por ejemplo, basta citar las claras diferencias que viven las y los jóvenes con respecto a su condición económica, las diferencias entre la población joven del sur del país comparada con la del norte-centro, las que se presentan entre jóvenes de las zonas rurales y los de las zonas urbanas, las que es posible notar entre los más jóvenes (18-23 años) y los jóvenes adultos (24-29 años), por mencionar algunas.

En este sentido, la realidad de la heterogénea juventud mexicana es atravesada por un compartido profundo proceso de exclusión laboral el cual ha sido puesto en evidencia en diferentes ocasiones expresado con base en información estadística que muestra la ampliación de la brecha en el acceso al trabajo y una menor cantidad de oportunidades de ingreso al mercado laboral en empleos de calidad con respecto a la población adulta. Sistemáticamente los jóvenes han sido aislados del mercado de trabajo por lo que suelen pasar largos períodos en búsqueda de empleo o laborando en el sector informal bajo condiciones adversas, bajos ingresos, nulas prestaciones, jornadas laborales excesivas y en general bajo circunstancias paupérrimas en espera de encontrar un mejor empleo o en el mejor de los casos adquiriendo experiencia laboral que ulteriormente les retribuya con un empleo de mejor calidad.

Es de subrayarse que en México, al igual que en muchos países, suele depositarse la esperanza para el desarrollo del país en la población joven ya que representan la fuerza laboral suficiente para lograrlo; sin embargo, bajo la puesta en marcha y seguimiento estricto de los lineamientos del modelo neoliberal, no se generan los espacios de trabajo suficientes en parámetros de cantidad, calidad ni acorde con sus demandas. Castillo (2017) argumenta que no es de extrañar que bajo la dinámica adversa del mercado de trabajo que genero el modelo económico neoliberal, los más afectados de manera particular sean el grupo conformado por jóvenes, dada su vulnerabilidad debido a que se encuentran en la situación de aspirar y acceder a su primer empleo.

Ante dicha problemática de las restricciones de ingreso al empleo en jóvenes, la respuesta estatal ha sido planteada tomando como alternativa de solución el aumento en la cobertura educativa situando el problema en el ámbito de la formación, en el desarrollo de capacidades y competencias, por lo cual socialmente se cree que todos los jóvenes que han sido excluidos por el mercado laboral lo son debido a que no han aprendido habilidades y competencias que son valoradas en la industria.

Castillo (2017) indica que es común que se señale a la educación como la causa por la cual existe una alta proporción de jóvenes sin empleo; sin embargo, subraya que esto no es así, sino que es un falso argumento que se utiliza como justificación debido a que el sector empresarial bajo la aplicación de los postulados neoliberales responde mayormente a cuestiones de abaratamiento de costo de mano de obra a través de la reducción de puestos de trabajo y la exclusión que a tomar en cuenta las condiciones formativas y capacidades para favorecer a la amplia oferta de trabajadores.

Acorde con lo anterior, Navarrete (2013) señala que se presenta una gran paradoja, ya que por un lado los jóvenes de hoy en día tiene muchos más problemas para insertarse en el mercado laboral comparado con jóvenes de generaciones anteriores lo cual contrasta con el amplio crecimiento de la cobertura educativa en el país de los últimos años, misma que permitió que estos jóvenes desempleados presenten los mayores niveles de educación. Asimismo, refiere que se ha creado una gran tensión entre la inserción laboral de jóvenes y su nivel educativo puesto que los beneficios de la formación académica asociados a una mejor entrada al trabajo han sufrido fuertes transformaciones a lo largo del tiempo, la relación educación empleo paso “de ser considerada lineal y de signo positivo, es decir a más educación más empleo, a no ser directa, no inmediata y con resultados diversos” (p. 97).

Agrega que aunque no cabe duda de que la escolaridad y el trabajo por varias décadas han mantenido una relación muy estrecha, lo que hizo suponer que a

mayor escolaridad y capacitación formal se impulsaría la economía; no obstante, al día de hoy esta relación está debilitada (Navarrete, 2013).

Valenzuela (2013) establece un planteamiento similar, indicando que en el escenario actual se cuenta con la mayor generación de jóvenes que ha habido en la historia, que cuentan con los niveles más altos que se han alcanzado en cuanto a educación; sin embargo, también se encuentran acotados por las más altas tasas de desempleo que son superiores a las de otros grupos generacionales.

Castillo y Arcos (2019) refieren que el suceso del notable incremento en los niveles de educación en jóvenes ha producido lo que se denomina como la masificación de la educación que bajo ciertas condiciones como las propias del estado de bienestar hubiera sido factor primordial para producir crecimiento, en la época del modelo neoliberal ha traído consigo lo que se denomina inflación o devaluación de la educación, debido a que si bien las matrículas escolares y la emisión de títulos de grado han aumentado a gran ritmo durante los últimos años, no ha sido así para los espacios de trabajo, puesto que cada vez les resulta más complicado a los jóvenes posicionarse no solo con relación al reducido número de trabajos, sino porque también buscan empleos que vayan acorde con sus aspiraciones y su formación.

Asimismo, esta denominada depreciación de los títulos debido a la masificación de la educación y la insuficiente apertura de espacios de trabajo, rompen el binomio antes visto en el cual la formación profesional guardaba estrecha relación con la carrera profesional, por lo cual los jóvenes con los mayores niveles de competencia académica están quedando fuera del mercado de trabajo (Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S., 2019).

Es de subrayarse que por supuesto la formación es importante, la educación formal aumenta la productividad de los individuos, permite a los jóvenes adquirir conocimientos concretos, les proporciona hábitos y entendimiento para una mejor comprensión de los procesos en los que desarrollaran su trabajo vistos en parámetros como la regularidad, puntualidad, una incremental capacidad para

enfrenarse a imprevistos, una mayor predisposición a la disciplina que un determinado puesto requiere así como tener la certeza de que han pasado por un proceso de socialización (Cardona, M., et al., 2007).

En suma, la educación siempre ha jugado un papel central en los procesos de generación de consenso y reproducción del sistema de explotación capitalista suministrando calificación a la fuerza laboral, de ahí que tradicionalmente el vínculo educación trabajo se mantenga fuerte, sin embargo esta correspondencia cada vez más resulta insuficiente para los requerimientos de la lógica de acumulación capitalista.

No obstante, la realidad condicionada por el desequilibrio entre la poca oferta de empleos y un ascendente número de jóvenes poseedores de títulos, es el que permite a los empleadores exigir cada vez más destrezas y habilidades a los postulantes, por lo cual se genera una competencia permanente entre pares que provoca que algunos de ellos se mantengan excluidos del mercado laboral (Castillo, 2017). En este tenor es posible integrar el concepto del conocimiento agregado al que hace alusión Castells, indicando que existe una correlativa positiva entre este y las posibilidades de que un trabajador inserto en ella abandone su condición como fuerza de trabajo disponible (Santos, L., 2015).

En este sentido la experiencia, no solamente en nuestro país sino a nivel global se ha convertido en una exigencia que el mercado requiere para otorgar el ingreso a un trabajo pero parece convertirse en una contrariedad cuando es solicitada a jóvenes que buscan empleo por primera vez ya que no cuentan con ella o simplemente la experiencia adquirida a la cual pueden acceder no es reconocida por el mercado (Reglas de Operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro 2021, 27 de abril de 2021).

En este tenor se debe reconocer que la importancia de la experiencia laboral radica en que es uno de los medios a través de los cuales se adquieren conocimientos y aptitudes y que en el caso de los adultos les permite lograr un

nivel de conocimientos bien definido y acreditar un currículum que es valioso para el mercado laboral (Carlson, 2002).

En palabras de Alba (1996), se otorga un gran reconocimiento a la experiencia laboral debido a que en un sentido amplio está relacionada con el nivel de formación que ha tenido un individuo durante su permanencia en el mercado de trabajo, lo cual implica que ha adquirido destrezas necesarias para las tareas propias de la producción, que se ha desenvuelto al interior de su trabajo con ciertos niveles de disciplina en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y que ha desarrollado alguna concepción de la importancia de la cooperación y el trabajo en equipo.

Cardona (2007) indica que la experiencia laboral entendida como el conocimiento que adquiere el trabajador de forma empírica con el transcurso de su vida laboral, le otorga mayor confianza en el desempeño de sus funciones y toma de decisiones, aumentando su productividad en el quehacer diario. Subraya las verdaderas habilidades y el conocimiento son adquiridos a través de educación y entrenamiento. Las habilidades específicas de toda actividad laboral como lo son familiarizarse con sus tareas, saber cómo, cuándo y dónde prestar servicio, ubicarse en las instalaciones y como proceder si es que ocurre una emergencia. De la misma manera, existen otras capacidades derivadas de la experiencia que conducen a las y los trabajadores al incremento de su productividad, porque la experiencia laboral es una característica que eleva considerablemente el desempeño laboral razón por la cual otorga al trabajador que la posee una mayor probabilidad de conseguir empleo.

Reyes (citado por Cardona, 2007, p. 25) señala que “una alta proporción de los empleados no consigue trabajo, no por no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”.

Bajo esta exigencia, la falta de experiencia parece configurarse como otro de los obstáculos por superar por parte de jóvenes en busca de trabajo, mismo que

parece ser más grande para los que buscan integrarse al mercado laboral por primera vez y sobredimensionado si se combina con un contexto caracterizado por alto desempleo, que les obliga a competir en condiciones desiguales con trabajadores adultos en busca de trabajo, que además de contar con experiencia por haber trabajado antes también les adelantan en el sentido de que conocen de mejor manera el mercado laboral y saben que los empleadores tienen marcadas preferencias por contratar personal experimentado (Alba, 1996).

Otro de los aspectos a considerar relacionado con la experiencia laboral, es que frente a una vacante esta se configura como un elemento que permite al empleador contar con información acerca de la probable productividad de los potenciales trabajadores tomando como referencia la información que tiene de su trabajo anterior, lo cual permite reducir su incertidumbre sobre si el trabajador cuenta con cierta familiaridad con el trabajo a realizar o inclusive saber si algunas de las tareas que en alguna ocasión realizó como parte de sus funciones, pueden serle útiles para el desarrollo de su nuevo empleo.

Martínez (2003) señala que también se debe reflexionar que bajo la concepción de algunos empleadores la formación académica no brinda de manera completa las competencias necesarias a los jóvenes. Consideran la educación formal como anacrónica, poco práctica y alejada de las cualificaciones que se demandan en el mercado de trabajo, razón por la cual entorno a la educación los empleadores han creado estereotipos que les llevan a preponderar las experiencias adquiridas durante el trabajo por encima de la preparación profesional o universitaria.

Agrega que, algunos estudios consideran que los egresados de nivel superior con título no tienen la necesaria capacitación para desempeñar satisfactoriamente un trabajo acorde con los requerimientos de las y los empleadores, lo cual esta relacionado con la poca formación práctica durante su educación. Martínez (2003) concluye que debe ser reducida la distancia que existe entre la educación y el trabajo, por lo que la experiencia laboral debe ser considerarse para complementar los procesos formativos formales incrementando la empleabilidad de las y los jóvenes con base en los requerimientos del sector empresarial.

La relevancia de la relación entre las variables educación y experiencia y su importancia debido a que se sitúan como activos inmateriales que residen en las mentes de quienes hacen posible la adquisición de activos físicos, y que en su conjunto son denominados como capital humano.

El concepto capital humano parte de la relevancia que pueden llegar a tener para todo ente productivo el conocimiento y la experiencia, entendida esta como saber hacer, aportados por determinados trabajadores, con lo cual es posible entender al factor humano como decisivo en la producción empresarial y necesario para el crecimiento económico (Cardona, M., et al., 2007). Los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las capacidades, las habilidades y la educación entre otros, componentes todos del capital humano son las cualidades que permiten hacer económicamente productiva y competentes a las personas.

Cuando se habla de capital humano no solamente se hace referencia a la educación sino también se incluye otro pilar muy importante, la experiencia con lo cual se conforma un saber complementario integrado por el conocimiento dado por la educación formal y el conocimiento generado en el día a día. En este sentido, se entiende de sobremanera la importancia de la educación en la conformación del concepto capital humano. Sin embargo, con respecto a la experiencia laboral es de subrayarse que es valorada por los empleadores debido a que es un factor que contribuye al *know how* o en otras palabras el saber técnico que acumulan los trabajadores en su quehacer diario profesional, y que en determinados momentos puede llegar a convertirse en factor que le produce alguna retribución.

De esta forma, los empleadores consideran a la experiencia como un elemento deseable y necesario de la formación de la mano de obra, que le permite ser competitiva en el sector productivo. Los empleadores perciben los beneficios de contratar empleados con experiencia, puesto que estos son vistos como sujetos menos dependientes de capacitación pues se considera que el empleado ya conoce el movimiento y técnicas para desarrollar sus tareas, lo cual proporciona estabilidad productiva (Cardona, M., et al., 2007).

Bajo la concepción del capital humano, se destaca a la educación y la experiencia como factores fundamentales para el crecimiento y el bienestar, otorgando a los trabajadores la posibilidad de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y con esto incrementar su calidad de vida.

Theodore Schultz (citado por Cardona, M., et al., 2007), uno de los iniciadores del concepto capital humano, entendido este como sinónimo del binomio educación experiencia, resaltaba la importancia del mismo indicando que cuando un trabajador ingresa al campo laboral no solamente lo hace para otorgar su mano de obra o fuerza física y sus habilidades naturales en el ejercicio del trabajo, sino que también se espera que su participación traiga consigo cierto nivel de conocimientos, que adquiridos a través de la educación y la experiencia, refuercen su productividad.

En virtud de lo anterior es posible distinguir que dadas las diferentes tenencias de capital humano por parte de las personas basadas en sus variadas características y calidades en las labores productivas se deduce que el factor trabajo no es homogéneo, por lo cual se otorga cierta preferencia a las y los trabajadores que cuentan con mayores niveles de capital humano ya que este se considera incrementa la calidad del trabajo, lo cual es reconocido por el empleador debido a que la calidad conlleva un valor.

A su vez, Becker se refiere al capital humano como la capacidad para producir que un humano obtiene debido a los conocimientos, de orden general o específico, que previamente adquirió, por lo que otorga una importante valoración a la formación del trabajador la cual no únicamente favorece al empleador sino que conlleva beneficios para el individuo que la posee ya que si bien las personas con cierta formación reciben retribuciones menores durante su proceso de aprendizaje empiezan a ver como con los años sus esfuerzos formativos se traducen en incrementos de las retribuciones cada vez más altas al pasar de los años (Cardona, M., et al., 2007).

En otras palabras, los jóvenes que tienen una mayor propensión a la acumulación de capital humano percibirán los mayores niveles de beneficios con base en su formación, lo cual es posible observar en términos de preferencia de acceso al trabajo, en la obtención de mayores rendimientos a los largo de su vida productiva y el mayor incentivo que muestran para continuar dedicando esfuerzos a su formación.

El capital humano, ligado a la educación y experiencia, es útil para cuando de alcanzar objetivos económicos se trata ya que permite que individuos desarrollen actividades con base en la eficiencia y máxima productividad, como por ejemplo a través de la tecnología, por lo que es indispensable que los empleados posean un nivel adecuado de capital humano con el objetivo de sacar ventaja de las innovaciones tecnológicas.

Acorde con Shultz (citado por Cardona, M., et al., 2007), para el caso de los jóvenes el mercado de trabajo les requiere contar con un adecuado nivel de capital humano en términos de capacitación y educación cuando intenten iniciarse como buscadores de un empleo; ya que con los adelantos en los conocimientos aumentan los recursos productivos, se mejora la calidad de vida y son una fuente importante de ingresos y riqueza de los países.

Es importante señalar que hasta ahora mucho se ha hablado de las ventajas que representan para las y los jóvenes el contar con la debida formación educativa y la adquisición de experiencia laboral, lo cual en mayor medida es visto como si se tratase del tránsito de una etapa a otra, una vez terminada la primera. Sin embargo, acorde con Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B. (2020) y Arias, L., Portilla, L. y Florez, M. (2007), es importante señalar que la concurrencia simultanea de los ámbitos educativo y laboral permite que las y los jóvenes acumulen capital humano vía el fortalecimiento y la demostración de sus competencias, y que si bien la adquisición de estas por parte de las personas comienza en el sistema educativo, es precisamente durante la formación profesional para el empleo y de manera específica durante el proceso de ganancia de experiencia laboral, donde se fortalecen.

Al formar a las personas bajo la conjunción de los sectores educativo y productivo se acompaña al talento humano de manera integral de tal manera que es posible prepararlo para que responda de manera efectiva los desafíos y retos que se le presenten en su vida laboral.

A su vez, Quintero (2010) señala el valor de las competencias, indicando que estas consisten en un cúmulo de aprendizajes significativos y útiles que favorecen el desempeño productivo en una situación real de trabajo. Asimismo, Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B., Quintero (2010) dicen que las competencias laborales se obtienen por medio de la educación formal, subrayando que otra vía para su obtención en un superior grado es con base en la experiencia laboral ya que de esta forma el aprendizaje se obtiene en contextos definidos directo del lugar de trabajo.

Las competencias, son un término cuya evolución parte del concepto cualificación pero desde un enfoque más instrumentalista, en el que confluyen tanto el espacio educativo como el laboral, en el que los conocimientos y las capacidades se conjuntan con la experiencia laboral y la formación profesional para el empleo lo que permite a las personas desarrollar una actividad conforme a las exigencias de un sistema de producción y un empleo (Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B., 2020). Se debe resaltar que el concepto guarda un carácter integrador, que pone de manifiesto que un trabajador o trabajadora competente cuenta con todo tipo de capacidades de diversa índole que, haciendo uso de ellas de manera conjunta, le permiten lograr un desempeño profesional alineado con los resultados de rendimiento que un empleador espera.

Por su parte, Vidal, M., Salas, R., Fernández, B. y García, A. (2016) consideran que las competencias se refieren a un concepto multidimensional relativo a la capacidad que tienen un individuo para un buen desempeño. Coinciden con otros autores que para robustecer las competencias en las y los jóvenes es imprescindible renovar y reforzar los vínculos que existen entre la educación, el mundo del trabajo y la sociedad, a través de la puesta en marcha de las líneas de actuación siguientes: la combinación de estudios y trabajo, el intercambio de

personal entre las instituciones educativas y las empresas, fortalecer los planes de estudio para adaptarlos a necesidades de los centros de trabajo, integrar como uno solo la teoría y la formación para el empleo, y, de manera conjunta entre instituciones educativas y sector productivo, fortalecer y crear nuevas formas de aprendizaje, transición, evaluación y reconocimiento de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las y los estudiantes.

Para Arias, L., Portilla, L. y Florez, M. (2007), las competencias laborales son una respuesta a los rápidos cambios en las estructuras de los empleos y en la organización del trabajo, que a su vez en corto tiempo ha provocado la evolución de forma y contenido de las ocupaciones debido a que las competencias permiten el correcto desempeño de un amplio número de empleos a través del cumplimiento de varios desempeños que son requeridos por los empleadores en su fuerza de trabajo. Es por ello, que actualmente, son base para el robustecimiento de las condiciones de empleabilidad de las personas.

Como se puede notar, tanto educación como experiencia laboral ofrecen la oportunidad de adquisición de aprendizajes y conocimientos propicios para el trabajo cuando se accede a ellos de manera autónoma. No obstante, cuando es posible su acceso de manera combinada bajo un ambiente controlado y propicio para el aprendizaje, se ven potenciados sus efectos en la adquisición de competencias útiles para el trabajo en el marco de generación, desarrollo y fortalecimiento de capital humano de las personas.

En este sentido, Perrenoud (2004, como se citó en Ojeda, A. y Hernández, J., 2012) reconoce que las competencias son un conjunto de aptitudes, habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos encaminados o que confluyen hacia un asunto determinado, las cuales en un principio estaban consideradas como parte del currículo educativo y formativo y que eran promovidas en los estudiantes a cargo de cursos de capacitación.

Es sustancial señalar que las competencias son consideradas como un concepto cuya profundidad va más allá de una simple consideración de las habilidades

(saber hacer) y/o de los conocimientos (saber), ya que al referirse a competencias, se hace referencia a estas dos dimensiones en conjunto con los valores y las actitudes de una persona, como un todo. Estas últimas consideran dentro de su ámbito de conceptualización las razones que tiene una persona para hacer un trabajo así como pleno conocimiento de las consecuencias de desempeñar dicha tarea o no hacerlo, y que en suma, distinguen a los individuos que las poseen al poner de manifiesto la capacidad de respuesta que tienen ante demandas complejas haciendo uso de los recursos de los que disponen en un contexto en particular, y que en la mayoría de los casos se presenta como incierto.

Asimismo se debe considerar que la importancia del desarrollo de competencias radica en las necesidades propias del siglo XXI, en donde la calificación profesional de un trabajador ya no solamente está vinculada a si el individuo posee un bagaje importante de conocimientos o saberes aprendidos durante su paso por las aulas, sino que considera de manera adicional la acumulación de habilidades que únicamente son adquiridas con el quehacer diario de las cosas, así como desarrollar la capacidad de decidir, actuar e intervenir en situaciones no previstas, lo que conlleva a la necesidad de haber pasado por un proceso formativo en el cual las y los trabajadores deben relacionar lo aprendido durante su estancia en los recintos educativos y también en las áreas dedicadas a la producción, es decir una formación integral y equilibrada entre el saber (conocimientos), el saber hacer (experiencia y habilidades), el poder hacer (aptitudes) y el querer hacer (actitudes), que den cierta garantía de sus competencias y de su comportamiento, ya que en el plano actual el factor humano resulta clave en los resultados que se espera obtener de una organización de trabajo. (Vidal, M., Salas, R., Fernández, B. y García, A., 2016).

Según Parry (1993, como se citó en Ojeda, A. y Hernández, J., 2012), es posible ubicar cuatro pilares básicos que permiten estimar el desempeño con fines de efectividad y productividad, mismos que reúnen factores que pueden identificarse. Los cuatro pilares son: las competencias laborales administrativas, las competencias laborales en comunicación, las competencias laborales en

formación de equipos de trabajo y las competencias laborales en la solución de problemas. A partir de estos cuatro pilares, Parry hace mención de doce de las competencias laborales que permiten evaluar los conocimientos y experiencias de los trabajadores. Dichas competencias son: administración del tiempo, fijar objetivos y metas, planificar el trabajo a realizar, capacidad para escuchar, recibir, estructurar e intercambiar información de manera entendible y simple, capacitar y comisionar, estimar el desempeño laboral de otros, poseer juicio y pensamiento acertados, dar consejo y emitir correcciones, distinguir problemas y darles solución, y por último, contar con capacidad de decisión y análisis de riesgos.

Priego (1998, como se citó en Quintero, 2010), refiere que las competencias laborales son cualidades que poseen las personas que permiten predecir un desempeño excelente en una situación real, y esto, en el entorno actual mismo que exige la multifuncionalidad de los empleados, causa que para el empleador sea preferible que los trabajadores cuenten con potencial de desarrollo, disponibilidad para aprender, que sean flexibles y con un alto umbral de adaptación por encima de que posean experiencia o conocimiento en una cosa concreta. Las anteriores características develan a los trabajadores destacados que sobresalen por su rendimiento sobre trabajadores normales, realizando la misma función o desempeñando el mismo puesto.

La relevancia de las competencias es tal, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010, como se citó en Ojeda, A. y Hernández, J., 2012), ha retomado el término competencia haciendo referencia al ámbito laboral, señalando que su poseedor tiene una capacidad manifiesta de realización con éxito de una actividad que está plenamente identificada, es decir, la OIT no se refiere a la competencia como una probabilidad de que la persona con competencias realice o ejecute un trabajo de manera satisfactoria, sino que es considerada como depositaria de una capacidad real y manifiesta.

De igual forma, resulta relevante comprender que las competencias resultan como parte de las características o cualidades que se exige debe poseer un trabajador para adaptarse de mejor manera a los nuevos empleos, debido a que al día de

hoy el mercado de trabajo se encuentra en una clara tendencia a la reducción en cuanto a la especialización en la formación del capital humano debido a la impredecible y cambiante realidad, por lo que para los empleadores es preferible el contar con capital humano que desarrolle competencias generales que les permitan de mejor manera ajustarse a las exigencias que demandan estos (Larrañaga, O., Cabezas, G. y Dussailant, F., 2014).

El entorno actual enmarcado en la globalización, tan cambiante y con una evidente influencia dada la feroz competencia que se vive a nivel mundial, es el contexto en el que se desarrollan actualmente las organizaciones del trabajo, por lo cual resulta un reto para estas el solventar su estabilidad y crecimiento basados en la productividad de sus empleados, en sus competencias y en general en todo su proceso productivo, debido a que esta productividad debe responder a las demandas y oportunidades que se generan en el mercado pero por otro lado también debe responder al desarrollo de relaciones interpersonales que permitan formar redes de trabajo cuyo fin sea la consecución de metas comunes (Ojeda, A. y Hernández, J., 2012).

De ahí que acorde con las nuevas condiciones que impone el mercado, las y los trabajadores que son poseedores del superior capital humano y de las mencionadas competencias sean preferidos a causa de su desempeño superior en la realización de un trabajo o en una situación determinada, debido que las competencias se tornan un requisito fundamental que debe satisfacer el individuo ya que está relacionada de manera causal y estrecha con un efectivo desempeño laboral y que a su vez propicia su correcto desarrollo en la esfera de la organización.

Es tanta la importancia que tienen las competencias que posee la fuerza de trabajo en las organizaciones empresariales y las empresas, que algunos autores afirman que de estas, la cultura y los recursos depende el éxito o fracaso de las organizaciones, lo cual muestra la estrecha interrelación que guarda el factor humano en los procesos productivos (Chiavenato, 2004; Cuesta, 2010; Soltura, 2012 como se citó en Bermejo, M., 2017), en virtud de lo que resulta primordial

alinean las competencias laborales con las que cuentan los trabajadores hacia la empresa, proceso que debe provenir de una ordenación lógica y secuencial, en la que las competencias sean punto de partida y se adecuen a las características, comportamiento y objetivos que busca el empleador.

Por lo anterior, las empresas demandan, ante el complejo entorno socio laboral en permanente cambio, perfiles de personas que cuenten con una sólida formación académica que se manifieste a través del ejercicio de las competencias básicas adquiridas durante su paso por el sistema educativo, y adicionalmente, que durante el desempeño de un trabajo cuenten con la suficiente capacidad para continuar aprendiendo a lo largo de toda su vida laboral, adaptándose a las distintas situaciones que pueda presentarles el entorno, para desarrollar aún más capacidades y adquirir más competencias que mejoren su empleabilidad (Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B., 2020).

La capacidad integral que tienen las y los trabajadores que poseen competencias se traduce en términos de acceso al empleo a que sean estas las preferidas por el sector productivo a causa del desempeño que logran en situaciones específicas de trabajo, ya que a partir de las competencias les es posible resolver problemáticas laborales concretas en forma autónoma y flexible haciendo uso de una superior aplicación de conocimientos sin importar que dichas situaciones se presenten con cierto grado de complejidad e incertidumbre, además de que también muestran capacidades que les permiten trabajar en equipo de forma colaborativa asumiéndose como parte del mismo realizando la función que se les encomienda.

Los empleados competentes en una empresa, se vuelven de manera individual parte elemental en el cumplimiento del proceso productivo de la misma, cuyo desempeño por arriba superior al de sus compañeros convierte al centro laboral en exitoso, y a su vez la efectividad de su impacto en el grupo tiene una repercusión de vuelta en sus habilidades aún no descubiertas, en sus valores y motivaciones, en sus cualidades personales y en su auto concepto, tal y como ocurre cuando la empresa recibe el retorno del capital que ha invertido

(McClelland, 1973; Rangaswamy, Prabhakant y Zolteners, 1990, como se citó en Ojeda, A. y Hernández, J., 2012).

Por último, es importante señalar que para el sector empresarial las competencias que posee la fuerza de trabajo han tomado gran relevancia debido a que se consideran como indicadores de conducta o conductas observables, que pueden ser vistas a través de pruebas (test) o situaciones reales de trabajo, que permiten reconocer el desempeño de un individuo previo o durante su ocupación en un puesto laboral para evaluar la forma en que ponen en práctica de manera integrada sus conocimientos, sus aptitudes y los rasgos de su personalidad.

Asimismo, al considerarse percepciones, le permiten al sujeto que las observa contar con información respecto de los candidatos a la obtención de un empleo, y en virtud de que las competencias reflejan comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras en situaciones determinadas, es posible elegir a las personas cuyas características y cualidades individuales sean las más idóneas para dar cumplimiento a los requerimientos y la misión del empleo de que se trate.

En resumen, “las competencias se refieren a las habilidades de fondo de un individuo que tienen relación causal con el desempeño efectivo o superior en un puesto de trabajo, diferenciando un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre” (Quintero, 2010, p. 278).

CAPÍTULO 2.
**EL CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO Y LA TRANSFORMACIÓN
DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO**

El segundo capítulo tiene por objeto otorgar mayor información al lector sobre los procesos económicos sociales y de crecimiento demográfico suscitados en nuestro país a través de los cuales de manera paulatina se incrementaron los niveles de exclusión laboral para toda la población.

En términos generales, en un primer apartado se aborda de manera contextual como fue que México se vio obligado a realizar un cambio de modelo económico, de uno que si bien aún no proveía trabajo y protección laboral a toda la población tenía dichos objetivos como un fin claramente planteado en su diseño y operación, sustituyéndolo por uno que inherentemente conduce a una reducción en la cantidad de puestos de trabajo disponibles en el mercado y que su arraigamiento ha conducido a que se contribuya al fortalecimiento de una dinámica caracterizada por el incremento desmedido de los empleos informales y una caída de los trabajos ligados al goce de derechos, para llegar a los niveles con que se cuenta al día de hoy en que la gran mayoría de la población trabajadora se haya desolada.

Dicho recuento parte de cómo fue que en México tuvo lugar el paso del modelo económico conocido como sustitución de importaciones o industrializador y su fuerte vinculación a la política social denominada estado benefactor, las cuales en su conjunto tenían dentro de sus objetivos materializar el pleno empleo y el consumo, con base en una fuerte intervención gubernamental para favorecer la creación de empresas nacionales y a su vez en una rígida regulación y cumplimiento en materia laboral, teniendo como estrategia proteger a los factores de la producción.

Asimismo, en este apartado se precisa que el modelo benefactor ligado al proceso de industrialización fue gestándose en el país varias décadas por detrás de la fecha que históricamente se le reconoce como inicio de su vigencia, ya que desde el porfiriato los grandes talleres principalmente textiles, del acero y del vidrio, ya se encontraban instalados. Más tarde llegaría su auge, lo que permitió a una gran cantidad de población que ingresara a trabajar a la industria -gran parte de ella perteneciente al estado-, contar con salarios y prestaciones que no solamente les

permitieron escalar en la clase social, sino contar con una identidad de clase, impulsar su desarrollo personal y el de sus familias y elevar sus aspiraciones de vida.

Sin embargo, el modelo económico de sustitución de importaciones y la política social benefactora produjeron desbalances económicos muy fuertes en virtud de las importantes inversiones que realizaba el estado para la importación de maquinaria –toda o la gran mayoría de fabricación extranjera-, así como también para mantener a todo el gran aparato gubernamental que se había creado para dar viabilidad al modelo. Además también se debe considerar que parte del mantenimiento del modelo y su legitimidad se debió a la fuerte corporativización ligada más a fines políticos que económicos o laborales. Dichos aspectos antes mencionados fueron, entre otros, lo que condujeron a su debilitamiento y proceso de evolución hacia el neoliberalismo presionado principalmente vía el Consenso de Washington, como requisito para recibir empréstitos.

En el transcurso de este cambio de modelo, el ideal del pleno empleo fue dejado de lado por el Estado para alinearse más a los requerimientos del mercado internacional actual con su consecuente disminución en la demanda de trabajo y pauperización de las condiciones de trabajo de la clase proletaria. Lo anterior debido a que el estado de bienestar privilegiaba la demanda y al empleo, variables que no son compatibles con la estabilidad de los indicadores macroeconómicos ni la disminución del gasto social, necesarios para mantener finanzas macroeconómicas sanas.

En un segundo apartado se lleva a cabo un acercamiento a la información demográfica del país de los últimos 15 años. De manera general, se habla del crecimiento poblacional y de los cambios tanto en las cohortes etarias, como del incremento en la escolaridad vista en todos los grupos poblacionales y del número de integrantes de la fuerza de trabajo que componen cada sector de la economía.

En este tenor, se debe destacar que México es un país en el cual el bono demográfico está por concluir sin que a la fecha haya representado una

oportunidad real de crecimiento del país debido al mayor número de personas en edad y condiciones de trabajar. Actualmente, el grueso de la población está compuesto por personas de edad adulta, con cohortes etarias de jóvenes y niñas y niños cada vez más reducidas debido a la reducción de la tasa natalidad, tanto que se puede decir que en nuestro país ya se encuentra en la dinámica demográfica denominada de sustitución.

No obstante, aún quedan unos años de dicho bono y ante la nula efectividad y fortaleza de la política de empleo en el país, el mayor número de personas ha provocado una constricción en el número de empleos disponibles y un incremento en las exigencias de los empleados para otorgar un puesto de trabajo, por lo cual todos los avances en el tema de mayor escolarización de las nuevas generaciones han pasado inadvertidos.

Por último, también con base en cifras se señala como es que la economía y el trabajo se ha fortalecido en el sector de los servicios, y si bien es el sector de mayor crecimiento y dinamismo, también es en el que se presentan los mayores efectos que genera el reducido número de empleos disponibles, como son la precarización de las condiciones de trabajo, la desocupación, y como se verá más adelante, del desaliento.

2.1 El modelo industrializador, el estado benefactor y el capitalismo de subcontratación internacional o desarticulado

Para ubicar los inicios del período económico conocido como industrializador en nuestro país, se parte de Haber (1993) quien cuestiona de manera muy seria la idea que tienen muchos integrantes de la comunidad científica sobre el rápido crecimiento de la capacidad industrial de México durante los años cuarenta del Siglo XX señalando que, no obstante si esta se dio así la causa por la que sucedió fue porque en el país ya se contaba con gran capacidad de plantas y equipo instalado desde los años del porfiriato, especialmente en las industrias papelera,

textil, jabonera, metalúrgica, vidriera, cementera, y cervecera, que habían sido fundadas desde la última década del siglo XIX.

Agrega que fue desde este siglo (XIX) y no a partir de los años cuarenta del siglo pasado cuando el gobierno mexicano ya había puesto en marcha una política de sustitución de importaciones, en virtud de que Porfirio Díaz entendía de manera clara las bondades de que nuestro país acelerará dicho proceso haciendo uso de las políticas que fueran necesarias para la protección de la industria mexicana, como por ejemplo, el otorgamiento de subsidios federales o la protección de tarifas (Haber, 1993).

Para efectos de este trabajo, se reconocen las aportaciones de Haber (1993) que más adelante fueron ratificadas por Barba (2021), ya que se considera que el proceso de industrialización del país y los inicios del modelo de bienestar mexicano tuvieron lugar previo al año 1940, específicamente durante el período 1890 – 1940, etapa a la cual se le considera como de construcción y reestructuración del nuevo Estado nacional a partir de los sucesos ocurridos en el ocaso del porfiriato, la revolución mexicana y el período posrevolucionario, es decir se le puede considerar como una etapa de gestación de dicho proceso industrializador.

Y fue precisamente a partir de 1940 y hasta el año 1982 cuando el modelo de sustitución de importaciones y el régimen de bienestar mexicano se apuntalaron de manera creciente para llegar a su culmen y paulatinamente hacia su declive y desarticulación en los años del gobierno del Presidente Miguel de la Madrid (1982-1988). La importancia de esta etapa de la vida del país es que se establece como una fase que le permitió a México modernizarse a través del crecimiento de la industria, porque durante la misma se alcanzó una notoria urbanización en un período temporal relativamente corto, y por último, por que trajo consigo el crecimiento de las instituciones de educación y salud del país.

Es preciso puntualizar que esta rápida industrialización del país sucedida en el período de referencia (1940-1982) se debió a la estrategia que utilizó el Estado

para tal fin conocida como sustitución de importaciones la cual estuvo basada en la aplicación de subvenciones y aranceles cuyo fin era proteger e impulsar la industria interna mientras limitaban las importaciones de productos terminados, a excepción de la tecnología y la maquinaria, y también porque este conjunto de medidas estuvieron asociadas a lo que fue el estado de bienestar mexicano.

Acorde con Portilla y Ramírez (Portilla, 2005; Ramírez, 2013) durante esta etapa de surgimiento y vigencia del estado benefactor o welfare state de la mano de la industrialización del país, el estado también incrementó sus intervenciones de actuación participando en diversos sectores productivos lo que generó un amplio crecimiento de empresas estatales. A partir de estas, el Estado participaba en el mercado como regulador pero también como productor, proveedor y distribuidor de bienes y servicios de todo tipo, algunos de necesidad primaria incluidos los alimentarios, que en conjunto con otras medidas como los altos impuestos arancelarios que afectaban a la industria internacional y la excepción del pago de impuestos a fábricas nuevas cuyo capital fuera nacional, cumplieron con los objetivos de acelerar el proceso de industrialización del país y de cierta forma brindar facilidades para que gran cantidad de ciudadanos mejoraran su nivel de vida independientemente de sus ingresos.

En este tenor Portilla (2005) señala que el estado de bienestar latinoamericano, incluidos entre estos el correspondiente a México, planteaba la idea de ser fuerte y contar con rectoría en la mayoría de actividades que se desarrollaban en el país mostrándose como un estado omnipresente.

Asimismo, esta etapa de industrialización acelerada se distingue por un prolongado proceso de modernización de los procesos productivos principalmente manufactureros por medio de la importación de tecnología y maquinaria proveniente de Estados Unidos, ya que estas no se desarrollaban en el país. Por lo antes descrito, se subraya que el principal actor promotor del desarrollo fue el Estado aunado a la consolidación del estado benefactor mexicano vía la evolución de la política social, la cual se orientó primordialmente hacia los actores que resultaban necesarios para que el proceso de industrialización se llevara a cabo,

es decir, una política social cuyos principales beneficiarios fueron la clase empresarial mexicana y la clase obrera.

Para efectos de esta investigación, el período se considera relevante debido a que como parte del proceso de transformación económico y social también el empleo sufrió cambios, pasando de una mera relación mercantil sin reglamentación alguna y que era comúnmente vista como una forma de servidumbre hasta llegar a consolidarse como un estatuto social.

Es importante señalar que los avances suscitados en las regulaciones en materia de empleo provinieron en gran parte del legado que trajo consigo el período postrevolucionario, es decir, el robustecimiento jurídico en materia laboral tuvo como punto de partida la revolución y se tradujo en la institucionalización de las garantías laborales y otras concesiones otorgadas a la clase obrera por medio de la Constitución política de nuestro país del año 1917, la cual materializó una serie de regulaciones en materia de trabajo como los derechos de todo trabajador formal a la salud, a la vivienda y otras protecciones señaladas en el artículo 123 constitucional.

Acorde con Barba (2021) estas regulaciones de las que se hace mención, se tradujeron más adelante en un corporativismo ascendente resultado de una fortísima e importante regulación laboral favorable a la clase trabajadora, un proceso de desmercantilización de los servicios educativos y el otorgamiento de salud asistencial para los más pobres. Es por esto que la promulgación de nuestra constitución de 1917 fue un elemento primordial para la construcción del estado de bienestar mexicano que a su vez privilegio sobre todo a la clase trabajadora. La promulgación de la Carta Magna de principios del Siglo XX significó que a partir de esta tuviera vigencia la conformación del estado social mexicano.

Con relación al estado de bienestar, Ramírez (2013) considera que este se distingue por ser aquel que garantiza a un nivel mínimo ciertos benefactores como el ingreso, la alimentación, la salud, la vivienda o la educación para todo ciudadano como un derecho, más que como una cuestión de beneficencia a través

de la institucionalización de los derechos sociales, lo cual permite una mayor integración social y legitimidad del sistema económico.

El estado benefactor también conocido como estado interventor, cuyo origen se remonta al pensamiento de Bismarck, surgió como una necesidad en virtud de que previo a este la desigualdad social se había acrecentado. Los dueños del capital, los grandes empresarios habían tenido un crecimiento antes no visto en detrimento de millones de trabajadores, por lo cual el Estado de bienestar intentaba, con base en la tutela del proletariado industrial administrada vía un sistema de protecciones dirigidas a todas y todos los ciudadanos y sus familias a partir de la condición laboral del jefe de familia, disminuir estas brechas de desigualdad a través de transferencias, dotación de bienes y servicios, para establecer un marco de mayor igualdad (Portilla, 2005).

Cabe señalar que la definición vertida por Ramírez hace referencia al goce de derechos sociales por parte de todo ciudadano. Sin embargo, durante la aplicación de las directrices del estado benefactor en México si bien la política social instaurada tendió a cobijar a gran parte de la población en el país, es necesario puntualizar que también hubo otra gran parte de la población que quedó desafiada de estos beneficios. El estado de bienestar mexicano que tuvo lugar en la etapa también conocida como el milagro mexicano, únicamente de manera discursiva conllevó la visión de proyecto de nación en la que se daba cabida a todos a través de la puesta en marcha de los derechos sociales, los cuales se afirmaba traerían mayor equidad y prosperidad para la gente (Portilla, 2005).

En la realidad, la dotación y disfrute de derechos partió de una segmentación, en la cual se subraya, los principales beneficiarios de la protección social a cargo del estado mexicano fueron los trabajadores asalariados pertenecientes a la población urbana, siendo mano de obra formal masculina la principal figura privilegiada corporativamente, y que gracias a esta condición logró acceder a empleos con salarios medios, gozaban también de participación en sistemas de seguridad que comprendían acceso a la salud, a las pensiones y a la vivienda social limitados a la clase trabajadora (Barba, 2021) y que a la larga les permitió que desarrollaran

una identidad como clase, una expectativa de vida asociada a esta siempre basada en los beneficios que les brindó su corporativización.

En otras palabras, desde esta etapa se empezaron a considerar como asociadas al empleo las garantías sociales, estableciéndose como requerimiento para todo empleador al menos el cumplimiento de un mínimo de bienestar para los trabajadores industriales como lo son la garantía de un salario mínimo, la protección contra los accidentes, las enfermedades, la vejez y el retiro. Con base en estas concesiones se dio un incremento gradual en el proceso de construcción de protecciones para los trabajadores, aunque cabe señalar que siempre ligado al mercado de trabajo y a la condición obrera, misma que se iría consolidando conforme el fortalecimiento del modelo de sustitución de importaciones, en el cual el acceso a la seguridad social fue mucho más amplio (Barba, 2021).

Como sigue siendo aún hasta nuestro días, la pieza central del entramado de benefactores destinados a la clase trabajadora industrial fue el sistema de seguridad social, sistema en el cual durante la época el Estado invertía gran proporción de gasto social y que si bien no fue creado para garantizar un mínimo de bienestar en toda la población, si brindo una gran protección e incorporación de la clase asalariada, proveyéndoles del cumplimiento de sus derechos con base en contribuciones y otras aportaciones que realizaban los empleadores y el Estado (Barba, 2007).

Este sistema de prestaciones denominadas seguridad social se mantuvieron durante todo el período de la industrialización basado en la sustitución de importaciones figurando como uno de los ejes clave a partir del cual era posible la articulación de una coalición distributiva integrada por las organizaciones obreras, los empresarios industriales nacionales y extranjeros, entre otros actores sociales, que retroalimentaban el sistema (Barba, 2007).

No obstante, aun cuando el estado de bienestar brindaba mayor cobijo a la clase trabajadora como parte de un esfuerzo tendiente a reducir la brecha de desigualdades entre clases, el estado no dejo de ser capitalista ya que este

sistema económico era el que regía. En otras palabras, los instrumentos de explotación de los grandes capitales se mantuvieron, y si bien permitió disminuir algunas de las carencias con las que contaba la clase trabajadora y se logró mayor igualdad en cuanto a bienestar, no fue así en lo relativo a la mayor igualdad entre las rentas. Lo anterior podría traducirse en que los beneficios otorgados iban más encaminados al control político y la estabilidad del sistema económico, más que en un real reconocimiento de las deudas pendientes con las y los trabajadores asalariados.

Es por estas causas que el estado de bienestar nunca supuso riesgo para las prácticas del mercado o la competencia, por el contrario, su existencia resultó funcional a los intereses y necesidades del capitalismo industrial que a través de este estableció “marcos reguladores e incentivos para fomentar el crecimiento económico evitando caídas de demanda interna, propiciar condiciones de seguridad, subsistencia y proveer de servicios indispensables para el empleo, movilidad y reproducción de la fuerza de trabajo, que posibilitó la continuidad del sistema” (Ordoñez, G, 2002, p. 115).

Es importante señalar que en la realidad, el estado de bienestar tuvo muy poca efectividad para proveer asistencia de manera universal. Muchos grupos quedaron desprotegidos acentuando aún más, de manera general, las desigualdades de los habitantes del país, destacándose entre estas la distribución del ingreso. No obstante, aún con el señalamiento de este evidente fracaso, con la vigencia del modelo de sustitución de importaciones si hubo una reducción palpable del índice de la pobreza, y para el caso de las y los trabajadores, se crearon múltiples puestos de trabajo, aunque primordialmente en las zonas urbanas, ya que el uso intensivo de la tecnología por parte del capital también requirió de un notable crecimiento de la fuerza de trabajo, misma que a pesar de ser cooptada por un grupo político si vio mejorada su situación respecto a las condiciones en las cuales desarrollaba su trabajo.

Todos los beneficios y seguridades que se otorgaban a la fuerza de trabajo industrial se tradujeron en una matización de las desigualdades y una mejora de

su calidad de vida, debido a que la robusta seguridad social y otros apoyos o subvenciones que se generaban desde el Estado actuaban como si los trabajadores recibieran una doble retribución encaminada a la satisfacción de sus necesidades.

Si lo anterior se traduce en términos económicos, se puede señalar que el modelo de sustitución de importaciones probó ser exitoso ya que propiciaba el crecimiento económico. A partir de esto, las manufacturas y la industria en general se convirtieron en motor de la expansión económica con incrementos del PIB en más de 6% anual, lo cual generaba condiciones para ampliar los ingresos laborales de los trabajadores y crear espacios en el sector para nuevos trabajadores, aunado a que era común el logro de mejoras en la productividad laboral que se traducían en mejores ingresos para las empresas, salarios reales más altos para la fuerza de trabajo, sindicatos más fuertes y una mayor reinversión (Barba, 2007).

Sin embargo, todas estas políticas de seguridad descritas a la larga conllevaron a un crecimiento exagerado del sector público y sus efectos fueron una pesada carga de gasto para soportar tan inmenso aparato burocrático.

Ramírez (2013) menciona que las principales deficiencias que se tradujeron en el fin del auge del estado de bienestar son el que generó una falsa ilusión de crecimiento sostenido y pleno empleo para la clase trabajadora debido al aumento excesivo del gasto público, lo que provocó una crisis fiscal debido al enorme aparato burocrático necesario para realizar las múltiples tareas que se le mandaron a la administración pública asociado a su ineficacia para la provisión de servicios.

Consolidado el fracaso macroeconómico del estado de bienestar y asociado a la pérdida de legitimidad del sistema político condujo al país a que se llevaran a cabo grandes cambios en las estructuras estatales como lo fue la transición al modelo neoliberal. Durante la aplicación del neoliberalismo en lo que concierne al empleo, empezaron a surgir los nuevos modelos de contratación caracterizados por su flexibilidad, por mencionar algunos como la subcontratación y los contratos a

prueba, el uso masivo de la tecnología en los procesos productivos, así como procesos de individualización y diversificación de la fuerza de trabajo, lo cual contrasta con la rigidez de los contratos laborales y la sectorización de las y los trabajadores que tuvo lugar durante la vigencia del estado benefactor.

Para abordar de manera más exhaustiva los cambios que trajo consigo la conversión de modelo económico hacia el neoliberal, es necesario tomar en consideración el sistema capitalista que fue habilitado y puesto en marcha en nuestro país. Para brindar un acercamiento a tal modelo económico neoliberal mexicano, es necesario hacer referencia a Bizberg (2014a) quien retomando la teoría de las variedades de capitalismo indica que el tipo de capitalismo adoptado por un país o región en específico puede definirse considerando como base tres dimensiones diferentes.

La primera es la forma en como el país se integra a la economía mundial, si es con base en su economía interna o a partir del mercado exterior; la segunda tomando en consideración la relación que guarda el Estado y la economía la cual define el carácter con el cual un país se integra a la economía mundial, de forma proactiva, en forma defensiva o solamente pasiva; y por último, retoma la relación entre el Estado, los empresarios y los sindicatos, incluyendo los sistemas de relaciones laborales y régimen de bienestar.

En este sentido, Bizberg (2014a) ubica a México por caracterizarse por un sistema capitalista desarticulado o con articulación de su estructura productiva hacia el exterior, por un Estado de intervención débil, en el cual se presenta una inexistente coordinación entre el capital y las sociedades de trabajadores o sindicatos debido a que de igual forma los actores sociales son débiles, y un sistema de bienestar hacia el trabajador considerado residual y claramente asistencialista, por lo que de manera específica le califica como un capitalismo subcontratista internacional, el cual funciona dependiendo y atendiendo, de manera fortísima, las necesidades de maquila de otros países.

Con base en las dimensiones señaladas anteriormente, sobra decir que existe una clara dependencia hacia el exterior del sistema capitalista mexicano y que ha tenido marcada influencia en parte del desarrollo económico de nuestro país. El gobierno mexicano, prolongó por alrededor de una década más el modelo conocido como sustitución de importaciones, basado en el trabajo industrial, el cual ante su eventual debilitamiento y quiebre debido a sus recurrentes crisis en la balanza de pagos, ya mostraba signos de agotamiento desde los años setentas.

No obstante, fue impulsado como vigente debido a la vasta reserva de petróleo encontrada en territorio mexicano que le permitió convertirse en un importante exportador del hidrocarburo así como conseguir una gran cantidad de crédito externo, que puso en condiciones al gobierno mexicano de retrasar la transformación del mencionado esquema económico (sustitución de importaciones) así como mantener el control de las organizaciones populares del cual gozaba el régimen durante la época, caracterizado por ser autoritario respaldado por el gran apoyo logrado a partir de la corporativización de grandes grupos de trabajadores y sindicatos.

Bizberg (2014a) puntualiza que México al descubrir las grandes reservas petrolíferas se fue por el camino fácil, dando prioridad al beneficio político. Al tomar esta decisión basado en el mencionado control con el que contaba el régimen sobre las organizaciones populares acrecentó su legitimidad revolucionaria. Con lo anterior se concluye que el gobierno en turno estaba más interesado en continuar gozando de la estabilidad política que por generar viabilidad para el sistema económico.

La facilidad para contraer deuda dio un respiro por algunos años más al modelo de sustitución de importaciones así como la facilidad para seguir entregando dádivas a todos los actores sociales beneficiados y protegidos por el gobierno. “El estado mexicano, al dar prioridad a la distribución de beneficios por encima del crecimiento económico... profundizó la dependencia de su estructura económica frente al petróleo y la deuda” (Bizberg, 2014b, p. 50), es decir abandono su papel como un actor promotor del desarrollo.

Sin embargo, es en 1982 cuando se asentó un precedente de gran calado para el modelo de base industrial del país que puso de manifiesto la debilidad del modelo distributivo de riqueza antes señalado que operaba en el país basado en las rentas del petróleo y la deuda externa. Los precios internacionales del petróleo se derrumbaron y las tasas de interés se incrementaron exponencialmente provocando una catástrofe económica, por lo que México que se vio obligado a suspender pagos de deuda y, bajo el seguimiento de las medidas señaladas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), abandonó la aplicación del modelo de sustitución de importaciones que había prevalecido y redirigió la economía hacia el mercado exterior (Bizberg, 2014a).

Este radical cambio que se presentó en el modelo económico mexicano durante un breve período de tiempo condujo a una apertura de la economía de manera radical y al abandono de la política basada en la industria. Consecuencia de lo anterior es el surgimiento y expansión de la industria maquiladora y el establecimiento en el país de las industrias exportadoras ligadas a la subcontratación.

El nuevo modelo posterior a la sustitución de importaciones, orientó la economía hacia el mercado externo, por lo que con base en las exportaciones se generó una expansión de la industria maquiladora. Esta estrategia coadyuvo al abandono por completo de la idea de generar apoyo y medios para conservar a la industria local y generar competencia en los diferentes sectores donde se ubicaba el mayor dominio de las empresas extranjeras. Asimismo, no se consideró contar con estrategias para atraer industria extranjera bajo otro modelo diferente al de subcontratación, debido a que se pensó que este proceso se llevaría a cabo con el paso de los años, sin necesidad de recurrir a medida alguna (Bizberg, 2014b).

Bajo este marco, nuestro país ha dado mayor peso e importancia al mercado externo considerándolo mucho más significativo que el interno, por lo cual depende en gran medida de las exportaciones, en mayor medida de bienes manufacturados exportados básicamente a un único país, Estados Unidos, nación que recibe aproximadamente el 85% de las exportaciones de nuestro país, y si

bien México ha suscrito una gran cantidad de acuerdos comerciales con otros Estados-nación con la finalidad de diversificar las relaciones comerciales internacionales, este esfuerzo ha resultado con beneficios casi nulos pues persiste la concentración y dependencia del enorme mercado de consumo que representa el norteamericano (Bizberg, 2014a).

A esta dependencia hacia el exterior y de las exportaciones por parte de México, Bizberg le atribuye el calificativo de “economía guiada por el exterior” (2014b, p. 52).

Parte de las afectaciones que ha tenido el hecho de que la economía mexicana vinculada y dependiente del mercado internacional, más aún dependiente en su mayoría exclusivamente de la primer economía mundial, es decir de Estados Unidos, es el que los trabajadores nacionales conviven con una economía que de manera intencional mantiene una política de contención en el número de empleados y restricción salarial como principal estrategia para la atracción de capital en el marco del esquema de subcontratación.

Dicha estrategia puede ser observada de manera empírica cuando se revisa el esquema que permite los aumentos salariales de manera anual y el cómo ha evolucionado a través del tiempo (Bizberg, 2014a). Basta señalar que en este apartado, el control que se ha tenido sobre salarios ha sido exhaustivo y si bien en otros países de coyuntura similar a la mexicana también se cuenta con esta medida, para el caso mexicano ha provocado una disminución del ingreso de los trabajadores debido a que los aumentos salariales vistos en términos porcentuales han sido menores al incremento de la inflación, lo que ha venido en detrimento del poder adquisitivo de la población trabajadora al reducir sus niveles de bienestar de vida, económico y social.

En definitiva el control sobre las relaciones laborales ha sido vasto, lo cual ha repercutido en el nivel salarial de la clase trabajadora del país y también es importante mencionar que ha tenido gran impacto en el nivel de formalización del mercado de trabajo. Los trabajadores mexicanos a lo largo de los años han tenido

que convivir con la disminución de su poder adquisitivo vía paupérrimos aumentos salariales, el debilitamiento de sus derechos asociados al trabajo, el crecimiento desmedido de la informalidad así como una caída en las políticas de bienestar como por ejemplo la atención médica brindada a través de instituciones de salud públicas para trabajadores y sus familias como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución que con el paso de los años ha mermado la cobertura médica y la calidad de la atención prestada a las personas trabajadoras formales, el pago de pensiones, indemnizaciones y el ya mencionado déficit en el gasto en el ámbito de salud.

Este cambio del modelo de sustitución de importaciones a la fase neoliberal ocasiono una evidente subordinación de la política laboral hacia la política económica. La política laboral incremento la flexibilidad laboral, deteriorando la calidad de los empleos y otorgando a los intereses de empleadores y patronos mayor peso y poder decisión en la definición de la misma.

Esto debido a la supeditación de las políticas laborales a lo establecido por el “consenso de Washington”, que daba mayor importancia a la estabilidad de los indicadores macroeconómicos (Bizberg, 2014b). Es importante señalar, que en México adicionalmente se presentan varios fenómenos que estriban en el mismo sentido. De manera particular es posible señalar la tolerancia a la precarización del empleo enfocada en mantener bajo el nivel de desempleo, el ubicar como objetivo de la política salarial contar con un índice inflacionario estable, y de esta forma, mantener al país como una potencia exportadora con base en una estrategia de precios bajos que le permitiera competir a nivel internacional.

Es de considerar que el modelo de sustitución de importaciones ofrecía una vía para la inclusión social a través del mercado de trabajo, pero al agotarse el modelo por medio de las reformas económicas impuestas, si bien se mejoró la manejabilidad de la inflación y se promovió la disciplina fiscal, no trajo consigo una alternativa que permitiera resolver la creciente brecha entre el número de puestos de trabajo necesarios para dar cabida a todos los trabajadores y los ofrecidos por

el mercado laboral, lo que dio pauta a la creación de nuevas desigualdades (Bizberg, 2014b).

Las relaciones laborales que se han suscitado en México a partir de la llegada del neoliberalismo han transitado hacia un proceso de mayor flexibilización y de debilitamiento, así como una pérdida de participación de los sindicatos y disminución del impacto en cuanto a número y beneficios de las políticas de bienestar.

La mencionada corporativización de la que se había hablado tanto durante la primera mitad del siglo XX y hasta pasados los años 1970's desapareció, y si bien los sindicatos tenían una participación relevante en el proceso laboral debido a su activa participación para la contratación de los trabajadores, hoy en día todo este proceso se ubica bajo la dirección de las empresas, quienes cuentan con el derecho para realizarlo sin estar obligados a realizar negociación o concesión alguna.

En otras palabras, el sector obrero tuvo cierta importancia en una determinada coyuntura que permitió la democratización de los beneficios asociados al trabajo, sin embargo, la tendencia descrita fue pasajera ya que el sector fue paulatinamente abandonado por el gobierno (Bizberg, 2014b). Estos cambios guardan especial relevancia debido a que ponen de manifiesto que en la organización del trabajo en la actualidad, está basado en las directrices que dictan principalmente los empleadores, aun pasando por encima del ámbito de actuación correspondiente a otros actores (Bizberg, 2014a).

Otro aspecto a tener en cuenta respecto del capitalismo mexicano es el relacionado con los arreglos institucionales del país. Con base en Huber, 2002 y Schneider y Karcher, 2010, p. 624 (como se citó en Bizberg, 2014b) se señala que el mercado de trabajo mexicano está caracterizado por los bajos niveles de calificación de los trabajadores y a pesar de que se cuenta con regulaciones extensas en esta materia y en general en todo el aparrado laboral, muy pocas se llevan a cabo.

Es frecuente que las empresas tengan altas tasas de rotación de personal lo que propicia colateralmente un amplio sector informal y sindicatos poco extendidos y con poca capacidad de negociación, no existe articulación entre los actores económicos y el gobierno, este último opera con base en una estrategia paternalista para mantener cierto control.

De igual forma, el gran porcentaje de informalidad en el mercado laboral obliga al gobierno a permitir a los empleadores no cumplir con las obligaciones que por ley tienen establecidas con la finalidad de mantener una tasa de desempleo más o menos baja. A su vez, las ayudas asistencialistas que se otorgan desde el ámbito gubernamental tienen como objetivo aminorar la nula protección social de la gran mayoría de la población dedicada al trabajo informal.

Otro tipo de prácticas en perjuicio de los trabajadores pero que son realizadas por empleadores a efecto de maximizar sus ganancias es la posibilidad de aplicar reducciones de salarios y aun así obtener ganancias no obstante la disminución de la productividad.

Asimismo, la búsqueda de externalizar empleos hacia empresas menores y menos visibles que permiten reducir costos y eludir obligaciones laborales. De igual forma, existe la práctica recurrente de no inscribir a trabajadores a las instituciones de seguridad social y restringirles la práctica de derechos sociales como la sindicalización, dotarles de un salario remunerador, otorgar la debida protección contra riesgos de trabajo y equipamiento de seguridad personal y cumplir de manera cabal con el pago y entrega de prestaciones complementarias como lo son el aguinaldo o el pago de vacaciones, por citar algunos ejemplos (Tokman, 2004; Weller, 2009 como se citó en Bizberg, 2014b).

Bizberg (2014b) argumenta que un importante aspecto a considerar bajo la dinámica del capitalismo mexicano es la conformación de la relación salarial, misma que incluye las relaciones industriales y las políticas sociales, las cuales a su vez definen el trabajo asalariado contemplándose dentro de este además del salario, la organización del trabajo, su duración y las perspectivas laborales.

La relación salarial está por encima de la relación trabajador-sindicato y el empresario, y concierne en cierto grado al Estado, en la medida que este influye en cuál es el acercamiento que se otorga al derecho al trabajo y la protección social a los empleados, entre otras el reconocimiento de accidentes, el desempleo, la capacitación, el derecho al retiro y la salud.

Las políticas laborales y de bienestar del estado mexicano también presentaron cambios. Considerando lo estipulado por Boyer, 2005, Amable, 2005, Bizberg y Théret, 2011 y Bizberg, 2011 (como se citó en Bizberg, 2014a), tanto el tipo de relaciones laborales como las políticas de bienestar son cruciales para situar las diferencias en los capitalismo, ya que estos aspectos son complementarios entre si y en conjunto con las tres dimensiones antes mencionadas.

Bajo este postulado las políticas laborales y de bienestar mexicanas han estado enfocadas a intentar compensar las fallas del mercado basado en el capital extranjero, lo cual contrasta por ejemplo con el capitalismo socialdemócrata de los países europeos en los cuales las relaciones laborales si bien son centralizadas cuentan con cierta flexibilidad y por su cuenta, las políticas de bienestar son amplias y universales, por lo que resultan complementarias a la competitividad e innovación que tienen sólida base para la solución de los problemas sociales y económicos. Es importante mencionar que para Bizberg la situación laboral de cada país guarda estrecha relación con los procesos de democratización y las medidas liberales implementadas (Bizberg, 2014b).

En cuanto al sistema de protección social, este fue puesto en marcha posterior a la Segunda Guerra Mundial, teniendo como característica lo limitado de su cobertura, la cual se mantiene hasta hoy en día. Este rasgo del sistema, la exclusión, propicia mayormente la integración solo de los trabajadores corporativizados. La razón de ser de esta situación, es que los beneficios sociales no fueron democráticamente incorporando a los trabajadores, sino más bien se utilizaron como dádivas que el gobierno utilizaba para legitimarse a través de este tipo de políticas que a su vez le permitían la cooptación de seguidores de las clases populares.

El que el Estado se promoviera como el principal motor económico de desarrollo y modernización excluyendo a gran parte de la población, provocó que se asumiera que gradualmente se incorporaría el resto de población con base en el proceso de industrialización. La realidad es que esta proyección de manera temprana abandono toda prospectiva de convertirse en realidad, ya que el número de trabajadores asalariados era limitado y por ende era estrecho el acceso al mencionado sistema de protección social (Bizberg, 2014b).

Tal es lo reducido, que a inicios del siglo XXI la cobertura de protección social para población en general no llegaba ni al 50%, esto es debido a la relación que guardan los trabajadores asalariados que en cantidad se ven superados por parte del gran número de trabajadores informales que no aportan cuotas al sistema de protección social, lo cual ha obligado a la generación de alternativas de protección social como las cuotas voluntarias para la integración de familias al IMSS, y en su caso al Seguro Popular (Bizberg, 2014b).

Es preciso señalar que en México “persisten las políticas laborales conservadoras, defensoras principalmente de la libertad de los empleadores para fijar las condiciones de trabajo y eludir la interlocución de sindicatos fuertes y representativos” (Bizberg, 2014b, p. 605).

El país, continuará con una estrategia que basa su fortaleza en la exportación de bienes de bajo valor agregado principalmente a Estados Unidos, sin importar que la estrategia permanezca cimentada en los bajos salarios de amplios sectores de trabajadores que no les permite abandonar la pobreza, y todo esto porque el costo de mano de obra es la principal ventaja con la que cuenta nuestro país con relación a la competencia que representa la manufactura de países asiáticos.

El sector laboral de México requiere mayores niveles de democracia, que le permitan disminuir las asimetrías de poder entre los empleadores y los trabajadores, ya que el exceso de poder de empleadores les permite esquivar una autentica interlocución para subsanar esta desigualdad estructural entre capital y trabajo.

Igualmente, es importante considerar que no se cuenta con condiciones institucionales que favorezcan los derechos colectivos y el libre ejercicio por parte de los trabajadores, por lo cual sus intereses y las reales posibilidades de insertarse en el mercado laboral son muy heterogéneas, lo cual les conlleva a la exclusión, en especial de los más vulnerables (Bizberg, 2014b).

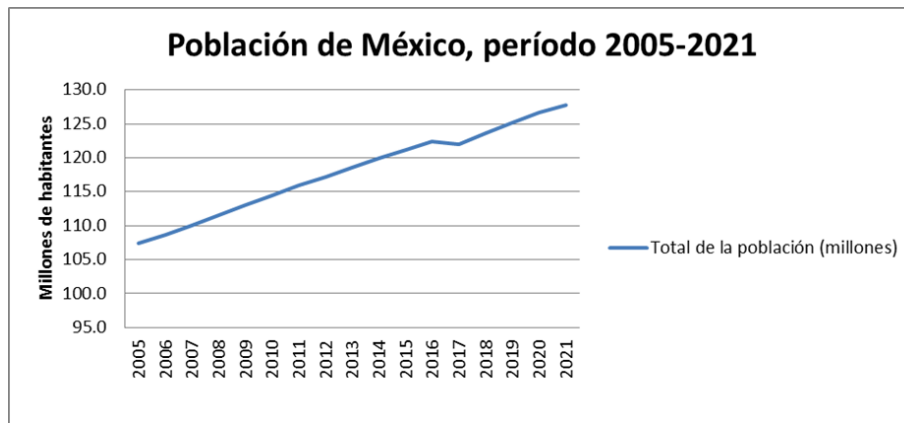
2.2 Cambio demográfico y el mercado de trabajo de las y los jóvenes

La dinámica poblacional de México durante el siglo XX estuvo caracterizada por presentar un gran crecimiento. Sin embargo, durante los últimos años las tendencias demográficas muestran signos de cambio en su comportamiento revelando tanto la reducción de la fecundidad como de la mortalidad (Vela, 2007).

Acorde con información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2020, en México habitaban 127, 523, 986 personas, un incremento de 19.5% con respecto a las 106, 701, 738 que lo habitaban hace poco más de 16 años, específicamente en 2005 (INEGI, 2020a).

Es importante resaltar que hoy en día nuestro país continúa con un aumento en cuanto al número de habitantes. Sin embargo, los niveles de crecimiento demográfico han disminuido de forma importante debido a la reducción del número de descendientes de las familias por lo que actualmente se ubican en lo comúnmente denominado de reemplazo de la población. Al respecto, es preciso señalar que ya entrados en la tercera década del Siglo XXI lo usual es observar familias con un número igual o menor a 2 hijos (as).

Gráfico 1. Población de México, período 2005-2021



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

Como se observa en el Gráfico 1, desde 2005 y en años previos se ha mantenido estable la tendencia incremental en el número de habitantes del país, a excepción de la pequeña meseta claramente observable entre los años 2016 y 2017, la que para el año inmediato posterior 2018 desaparece dando continuidad a la tendencia vista anteriormente.

Este crecimiento en tan corto tiempo al que se hace referencia da cuenta que México ha transitado por las llamadas etapas de transición demográfica mismas que trajeron consigo alteraciones en la participación relativa de los diferentes grupos de edad de la población (Vela, 2007), cambios que son más fáciles de visibilizar cuando revisamos de manera particular los incrementos en la población en edad de trabajar y las cohortes etarias.

A nivel nacional las encuestas de ocupación y empleo indican que en 2005, 68% de la población se encontraba en edad de trabajar, esto significa que tenían más de 15 años y por lo tanto contaban con la edad legal para hacerlo, cifra que a fines de 2020 subió a más de 76% (INEGI, 2020a).

Cabe señalar que estos aumentos se dan, inclusive considerando que la Ley Federal del Trabajo en 2015 modificó su artículo 22 para elevar la edad mínima de admisión al empleo, de 14 a 15 años (Ley Federal del Trabajo, 27 de abril de 2021), así como restringió la participación de los mayores de 15 pero menores de 18 años en la realización de trabajos en ciertos sectores económicos. Lo anterior

con la finalidad de armonizar dicha ley con lo estipulado en la Constitución Política de nuestro país reformada un año antes que mandata el aumento de edad en concordancia con el cumplimiento a la obligatoriedad de la población joven para cursar educación básica, misma que en México concluye aproximadamente a los 15 años cuando termina el nivel secundaria.

La situación antes descrita en la que destaca la alta proporción de personas en edad de laborar configura lo conocido como bono demográfico, que no es otra cosa que un aumento en el porcentaje de la población en edad de trabajar respecto a la que no puede hacerlo o depende de la que lo hace (CEPAL, 2013). Este suceso regularmente se asocia a oportunidades de crecimiento para los países puesto que de ser aprovechado el mayor número de personas productivas con relación a las personas dependientes se está en posibilidad de incrementar la generación de riqueza (Geri, M., Lago, F. y Moscoso, N., 2018).

No obstante la posibilidad que se genera bajo dicho marco, para el caso de México dicho bono demográfico hasta el momento ha sido desaprovechado, y si bien con la aplicación de políticas activas e idóneas para la inclusión al trabajo de jóvenes podría traducirse en expansión y desarrollo, hasta ahora no ha sido posible debido a la incapacidad de la política neoliberal para generar empleos. En este caso, ante la sobreoferta de mano de obra los más afectados han sido los jóvenes, y aunque quedan algunos años más del efecto del bono demográfico, son ellos quienes mayormente se ubican bajo condición de desempleo (Lomelí citado por Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S., 2019).

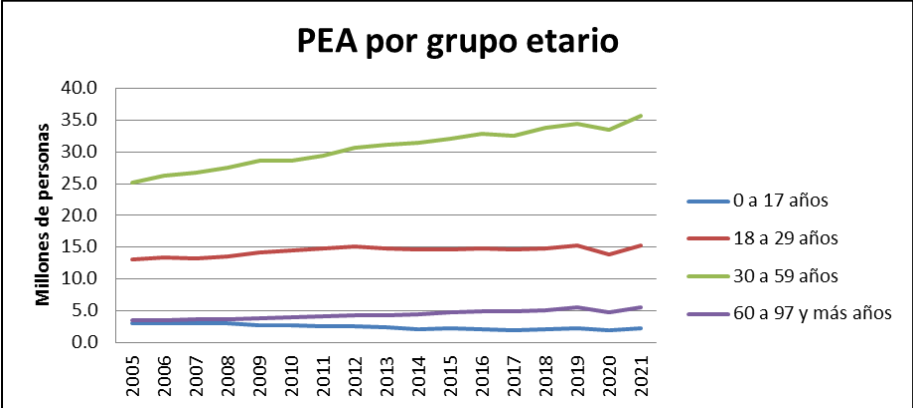
En términos generales el bono demográfico no ha vislumbrado beneficio alguno debido a que durante los últimos 16 años en México el mercado laboral ha ido restringiendo de manera notable los espacios de trabajo para todo tipo de personas en busca de una oportunidad laboral.

En lo que concierne a jóvenes (15-29 años) durante el periodo de 2005 a 2020, a pesar de que la población económicamente activa (PEA), esto es según INEGI (2002) el total de población ocupada más la población desocupada, se mantuvo

relativamente estable entre 15.09 millones en 2005 y 15.88 millones en 2020, no fue así para el caso de la población desocupada que durante el mismo periodo para este rango de edad pasó de 975 mil personas a más de 1.15 millones (INEGI, 2020a).

En lo respectivo a las personas adultas (30-60 y más años), la PEA nacional aumento de manera notable pasando de casi 28 millones de personas en 2005 a casi 40 millones en 2020. Para este cohorte etario, la población desocupada se duplicó pasando de 682,669 personas en 2005 a un total de 1, 389, 220 en 2020 (INEGI, 2020a).

Gráfica 2. PEA por grupo etario, 2005-2021.



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

El gráfico 2 permite observar de manera clara las tendencias relativas a la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional vistas por cada cohorte etario. A partir de este es posible notar que el grupo correspondiente a personas de 0 a 17 años, es decir niñas, niños y adolescentes, se encuentra con una disminución de individuos con trabajo o en búsqueda del mismo de casi 30% durante el período de referencia. Dicha situación como se ha mencionado está relacionada con tres fenómenos.

El primero, por un marcado descenso en la natalidad que como ya se ha comentado propicia que este cohorte etario sea cada vez más acotado; en segundo lugar, debido al aumento de la cobertura y capacidad de las instituciones

educativas de nivel básico y las correspondientes a la educación media superior, así como la obligatoriedad para ser cursadas que conllevan a que niñas, niños y adolescentes permanezcan más años en la escuela para recibir formación académica; y el tercero, que tiene que ver con el endurecimiento de la normatividad laboral relativa a la edad mínima para ingresar al trabajo de manera legal, ya que se ha buscado que los menores de edad no participen en el mercado de trabajo vía el incremento de restricciones o lo hagan de manera más tardía.

En cuanto al grupo objeto de esta investigación, la población joven (18 a 29 años), la PEA se muestra con incremento de más del 10% durante los años 2005 al 2021, con un ligero retroceso durante el año 2020 -muy seguramente con motivo de la pandemia mundial provocada por el Covid-19-, y que tuvo su recuperación en 2021. Durante estos poco más de 15 años, los jóvenes en búsqueda activa de trabajo y los ocupados se incrementaron en poco más de 2 millones, generando competencia entre sí con fines de obtener un lugar entre los empleos disponibles.

Para las personas de 30 a los 59 años, la cohorte etaria que corresponde a las y los adultos, durante el período de estudio se presenta un aumento muy acusado que corresponde aproximadamente al 40% más del número registrado al inicio de este. Estos incrementos provocan presiones que se generan en los mercados de trabajo a razón del alto número de solicitantes de empleo y la baja cantidad de puestos disponibles, lo que a su vez también afecta a las y los adultos ocupados y a la población joven perteneciente a la PEA pues disminuyen las oportunidades de conseguir trabajo y cuando por fin se logra conseguir uno incrementa la posibilidad de que este sea de baja calidad debido a la mayor oferta de fuerza de trabajo disponible.

Por último, en lo que respecta a las personas que conforman el grupo de más avanzada edad, 60 a 97 y más años, se ubica como el de mayor crecimiento por encima del 60% lo que nos indica que la población mexicana se encuentra envejeciendo y en un proceso de transición de su pirámide poblacional, ya que lo que una vez fue una pirámide con una gran base poco a poco esta va invirtiendo su forma.

Estos incrementos en la PEA esbozan una sobredemanda de empleo y tensiones en el mercado del trabajo debido a la incapacidad de este para dar cabida a mayor número de trabajadores. Para tener mayor referencia de la dimensión de la falta de oportunidades específicamente para el caso de jóvenes en México, es necesario señalar que la tasa de población desocupada a nivel nacional en personas de 15 a 29 años indica que se encuentra por arriba de 7% (INEGI, 2020a) durante el último trimestre del año 2020, cuando para la población mayor de 30 años este mismo indicador se mantiene por debajo de la mitad. Aun así, estos indicadores con relación a la tasa de desempleo de jóvenes en América Latina y el Caribe suponen tasas mucho menores a la de 18% que registra la región según cálculos de OIT correspondientes al año 2018 (OIT, 2018).

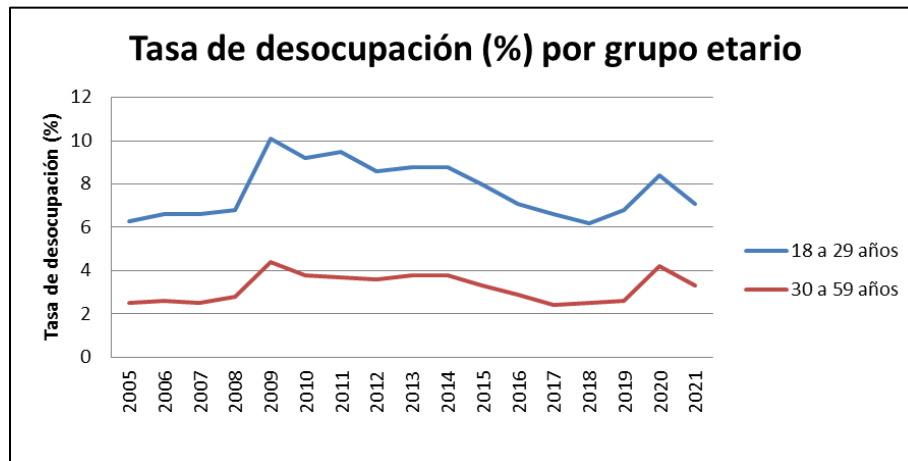
No obstante lo anteriormente señalado, no se debe soslayar el hecho de que en México si bien tenemos un nivel bajo en los parámetros de desempleo, esto en medida se debe al nivel de pobreza de las y los jóvenes, quienes al no tener capacidad para pasar períodos prolongados en la búsqueda de trabajos con condiciones dignas, les obliga a aceptar cualquier tipo de proposición laboral con la finalidad de obtener un ingreso que les permita a la brevedad, ya sea satisfacer necesidades personales, o en su caso, contribuir al gasto familiar (García, 2001; Oliveira, 2006; Pedrero, 2009, como se citó en Camarena, R., 2013).

Haciendo una breve reseña histórica de la tasa de desocupación es importante mencionar que al primer trimestre del año 2005 aplicada en jóvenes se ubicaban en 6.47%, la cual si bien se situó un punto menor a la más reciente, es posible observar que ya al menos desde ese año la proporción se hallaba en más de 2 a 1 comparada con el mismo indicador para adultos.

Lo anterior, hace notar que a pesar de la importancia que se debe dar al ingreso del mercado de trabajo a todos los sectores poblacionales en contextos como el antes mencionado (bono demográfico), durante los últimos tres lustros al menos, ha predominado la exclusión del empleo en jóvenes, entendida esta en palabras de Weller (2011) como aquella en que “las personas que buscan empleo y no lo

encuentran por lo que están excluidas de cualquier ingreso laboral. Esta situación de exclusión se expresa en la tasa de desempleo” (p. 33).

Gráfico 3. Tasa de desocupación por grupo etario.



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

Gracias al gráfico número 3, de manera visual es posible observar el comportamiento del indicador que señala el porcentaje de personas en búsqueda de empleo pero que no lo encuentran a nivel nacional. Llama la atención el comportamiento estable a la par que ha tenido el indicador tanto para jóvenes como adultos durante el período de estudio especificando que para el caso de la población joven prácticamente el nivel de desocupación se ha mantenido al doble durante todo este lapso de tiempo contando con niveles mínimos por arriba de 6% mientras que para el caso de los adultos el menor se ha ubicado en 2.4%. Asimismo, se observa que cuando existe un evento de crisis como los sucedidos en los años 2009 o 2020, estos son acompañados por un alza drástica e inmediata en las tasas de desocupación enfatizando que la de jóvenes es la que más sufre por las altas contracciones en la disponibilidad de empleo y a estas le siguen largos períodos de recuperación del número de puestos de trabajo.

Lo anteriormente expuesto puede ser explicado en términos de Castillo (2017), quien menciona que en pleno apogeo del neoliberalismo el modelo funciona demasiado bien México, ya que acorde con los lineamientos de la política

económica y la exigencia de mayor capitalización de las clases capitalistas, limita la absorción de mano de obra, generando un alto nivel de exclusión y grandes reservas de trabajadores. Lo más preocupante es que muchos años han pasado sin que exista alguna medida gubernamental para favorecer la inclusión de jóvenes y por ende, propiciar episodios de crecimiento económico.

Asimismo la aplicación del modelo neoliberal no sólo restringió el acceso al empleo, sino también trajo consigo una reestructuración económica a México, misma que comenzó desde la década de 1980 y provocó un cambio importante en la estructura del mercado del trabajo favoreciendo el ensanchamiento del sector terciario, desplazando a trabajadores de la industria al sector de los servicios (Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M., 2019).

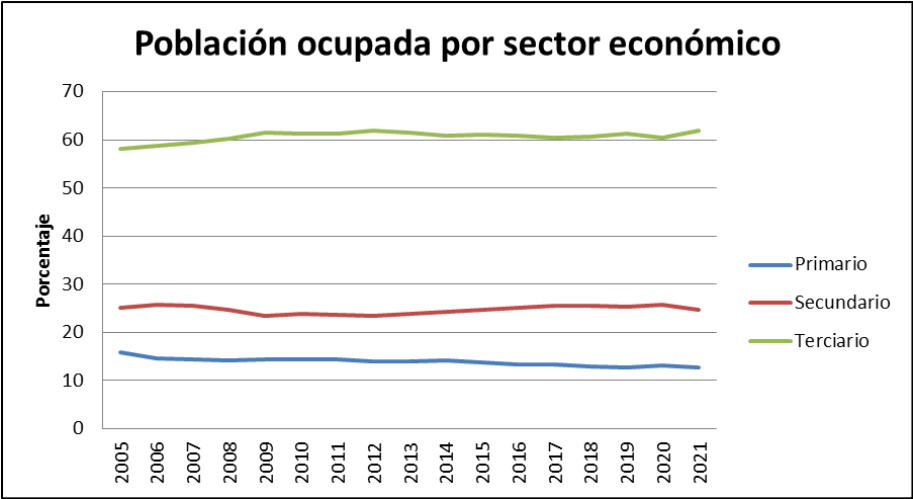
Para el período que nos ocupa, 2005-2021, con base en los datos proporcionados por la ENOE tanto a nivel nacional como estatal, nos indican que este cambio de sector de los trabajadores afecta a todos las cohortes etarias por igual manteniendo a más de la mitad de la población ocupada de 15 a 60 y más años laborando para el sector de los servicios.

La información proporcionada para los años 2005 al 2021 respectivamente indica cierta estabilidad en las cifras, por lo que la conformación de los sectores económicos se ha mantenido casi inalterada durante el período descrito. Lo preocupante de esta estructuración por sectores, se entiende con ayuda de Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S. (2019), argumentan que el sector más dinámico es el que corresponde al de los productos y servicios. Sin embargo, del mismo modo es en este en el que tienen lugar los mayores niveles de precariedad laboral, desregulación e informalidad. En este sector, el crecimiento puede inclusive significar disminución de estabilidad laboral, desprotección y deterioro de las remuneraciones.

La información de la ENOE indica que durante el período de estudio alrededor de 6 de cada 10 personas ocupadas se desempeñan en el sector terciario el cual se ha visto fortalecido dada la disminución de la importancia del sector manufacturero

una vez ocurrido el ocaso del período conocido como sustitución de importaciones en el año de 1982 y también gracias a la cada vez menor contribución del debilitado sector primario, que ha sido abandonado a causa de entre otros factores a la migración que supone del ámbito rural a los sectores urbanos.

Gráfico 4. Población ocupada por sector económico.



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

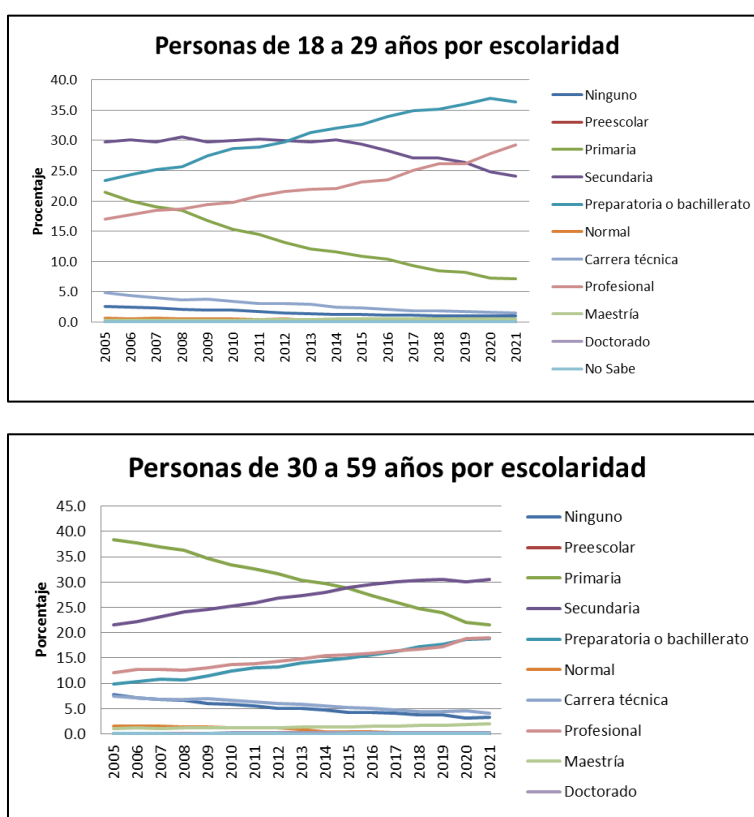
A efecto de brindar un panorama más amplio entorno a la problemática del acceso al trabajo de jóvenes, también es preciso señalar información con la que se cuenta relativa a la formación educativa de ambos grupos etarios, tanto a nivel nacional como estatal, ya que se considera que la educación probablemente se ubique como la variable de mayor incidencia en las posibilidades de acceso al mercado de trabajo (Castillo y Baca, 2017, citados por Castillo, D., Arcos, S., 2019).

En este sentido es preciso hacer alusión a los datos que indican la educación formal recibida por los grupos etarios correspondientes a jóvenes de entre 15-29 años y adultos de 30-más de 60 años.

Con base en datos obtenidos de la ENOE de los años 2005 y 2021, es posible distinguir que en ambos niveles sociodemográficos que se han comentado, el primero de los grupos poblacionales cuenta con un nivel de formación más alto, mismo que ha venido transformándose a la alza debido al empeño de las políticas

del país por favorecer la inclusión educativa, en el sentido de que la población joven cuenta mayor proporción de integrantes ubicados en los apartados correspondientes a personas con la mayor formación académica, es decir secundaria completa y educación media superior y superior; por lo cual de manera inicial se deduce que al factor trayectoria académica no es posible señalarle como una de las razones por las cuales la población joven se encuentra en desventaja con relación a sus posibilidades de acceso a un trabajo.

Gráfico 5. Cohortes etarios por escolaridad



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

Lo anterior, puede tener relación con lo indicado por Castillo (2017), quien señala las contradicciones que se generan en el ámbito de la educación en la lógica de su masificación, ya que por un lado se promueve la inclusión en el sistema educativo para favorecer la adquisición de conocimientos pero que por otro lado fomentan la exclusión laboral debido a la generación de entornos de mayor competencia.

Más aún es claro evidenciar dicha premisa, cuando en ambos niveles esta tendencia presentada en el caso de la población ocupada se repite para la población desocupada. Inclusive en esta última, resultan desconcertantes los porcentajes ya que los niveles de formación educativa más altos correspondientes a la población joven, son superiores a su contraparte ocupada.

Es posible explicar lo anterior con base en lo señalado por López (2009), indica que existen desajustes en la relación educación empleo, lo cual ya ha sido explicado por varias teorías como la de capital humano y la de asignación entre otras, las cuales han considerado a la falta de experiencia como una causa de desajuste en dicha relación.

Por lo tanto, México debe interesarse más en el desarrollo de competencias tanto en las instituciones de educación formal como en el mercado laboral, ya que de asumir que muchos jóvenes con altos niveles educativos no logran ingresar al mercado laboral es debido a su educación, capacidades y competencias (Castillo, 2017), confirmaría una doble incapacidad del Estado, primero la mala administración de sus mercado laboral y segundo, las limitaciones en el ámbito educativo (Arcos, S. y Castillo, D., 2019).

Por último, con un objetivo meramente referencial se señalan algunas de las condiciones adversas en el ámbito del trabajo para la población joven, que no solamente se ubican en el acceso, sino también en las condiciones que lo realizan mostrando mayor vulnerabilidad a situarse en el desempleo y a tener ocupaciones de menor calidad con respecto a las de los adultos (Camarena, R., 2013).

Por ejemplo, respecto a las condiciones laborales los jóvenes no cuentan con poder de negociación frente a los empleadores, lo cual se explica como resultado del exceso de oferta de mano obra frente a la reducida demanda, la escasa calificación y falta de experiencia laboral frente al aumento del requisito de escolaridad para tareas que algunas veces no lo necesitan.

En el tema de estabilidad laboral y nivel de retribución es de subrayar que solo 29% de jóvenes cuenta con contrato escrito, la mitad de jóvenes devenga salarios

que rondan entre más de uno y hasta tres salarios mínimos, y solo 2 de cada 3 cuentan con ingreso fijo asociado al trabajo.

Con relación a las prestaciones sociales, es de destacar que 62% de los trabajadores jóvenes carecen de toda prestación, con una clara diferencia en cuanto al sector en el que se desempeñan, ya que para el caso de población joven ocupada en el sector formal 43% no cuentan con ninguna prestación, porcentaje que se eleva a 94% para los del informal (Camarena, R., 2013).

Aunado a lo anteriormente señalado, es de destacar que la exclusión presente en los empleos obtenidos por jóvenes está poco relacionada con sus deseos y necesidades debido a los bajos salarios, por no promover su desarrollo, otorgarles mínimas posibilidades de ascender verticalmente en la escala social, obtener solamente contratos de muy corto alcance temporal o inestables, contar con alta probabilidad de despido o ser los primeros considerados para ser despedidos en temporadas de reducción de personal.

Todas las anteriores son consideradas causas por las cuales las trayectorias juveniles están caracterizadas por una fuerte movilidad y discontinuidad, pasando por etapas de empleo, desempleo e inactividad en repetidas ocasiones, transitando entre ocupaciones de muy distintos tipos y niveles lo cual es generado por cuestiones ajenas a su voluntad debido a la exclusión y precariedad del mercado laboral (Camarena, R., 2013).

CAPÍTULO 3.
METODOLOGÍA

La importancia de la metodología en las investigaciones tiene que ver con que es precisamente a través del diseño de estudio, los métodos y las técnicas seleccionadas, el medio por el cual se ponen a prueba las teorías construidas por las y los investigadores como un intento por explicar los diferentes fenómenos sociales y naturales que acontecen en la realidad.

En este tenor, la metodología más rigurosa enfocada en la obtención de nuevos conocimientos es el método científico, el cual entrelaza lo empírico y las mediciones como principios básicos y pruebas del razonamiento humano. El método científico se ha posicionado como el procedimiento riguroso y exhaustivo, basado en la observación sistematizada, formulación, análisis y comprobación o refutación de hipótesis, medición y experimentación, que permite el incremento de todo lo que se conoce hasta hoy y también del que depende el avance la ciencia.

Corresponde al tercer capítulo de este trabajo de investigación, describir y dar a conocer de manera pormenorizada el diseño del estudio que se plantea mismo que tiene por objeto poner a prueba lo señalado de manera teórica en el capítulo primero.

De manera específica, el diseño propuesto permitirá saber con base en el análisis de diferentes variables provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) si la educación y la experiencia laboral otorgan rendimientos en términos de beneficios asociados al trabajo como lo es una mayor facilidad para obtener el ingreso a un empleo, mayor salario y mayores prestaciones para los casos de la población trabajadora joven y la adulta. Asimismo, se considera en el diseño testear el planteamiento teórico que se refiere a que la educación y la experiencia, entre otras, son variables que guardan una relación positiva con el ingreso al mercado de trabajo y mayores remuneraciones derivadas del trabajo para los sujetos trabajadores de nuestro país, y más aún, que el ingreso y el salario pueden ser consideradas como variables dependientes de las dos primeras.

Adicionalmente, este trabajo plantea conocer cuál ha sido el devenir de la exclusión laboral de jóvenes y adultos en México durante los últimos 15 años bajo la consideración de que la cohorte etaria de las y los jóvenes es la que más sufre para encontrar un empleo y cuando lo hace, por lo general, presenta condiciones más adversas. En este tenor, se señala que para tener idea de cómo ha sido la evolución de la variable denominada en términos de esta investigación exclusión laboral se torna necesario construir un índice de exclusión laboral bajo el método de componentes principales, por medio del cual se construye dicha variable hipotética –ya que en la realidad no existe, ni es posible medirle directamente- pero puede ser integrada con base en la factorización de variables existentes que se pueden medir a partir de indicadores factibles de construir vía las bases de datos integrantes de la ENOE y además con ayuda de un paquete estadístico puede ser mostrada de manera gráfica para ver su efecto en una línea de tiempo.

De manera sintética, el contenido de este apartado se integra por la delimitación del estudio en el que se establece de manera clara sus alcances y límites, las preguntas que guían la investigación y que se pretende dar respuesta, las hipótesis propuestas que surgen como producto del marco teórico que se construyó y los objetivos a los que se pretende dar cumplimiento.

Asimismo, es parte de este capítulo el diseño del estudio siendo este una comparación, se puntualiza el tipo de estudio que está relacionado con el nivel de la investigación y aporte que se pretende dar entre los que se encuentran el exploratorio, el descriptivo, el correlacional y el explicativo según las relaciones que se descubran y existen entre las variables y los conceptos analizados; y también se define la población a estudiar, entendida esta como la unidad sobre la cual se aplicará el análisis de la investigación.

Cabe señalar que este apartado retoma los conceptos claves vertidos en el capítulo 1 que con base en un ejercicio de reflexión y análisis son operacionalizados. Como es sabido, este proceso permite a los conceptos pasar de ser definiciones abstractas que permiten delimitar el objeto de estudio a conceptos que pueden ser medidos a través de indicadores cuya finalidad es

saber de manera empírica si hay presencia o no de estos y, en caso de que la haya, precisar la magnitud del efecto que tiene una variable sobre otra.

Por último, en un último apartado se establece de manera clara cuál es el plan para recopilar los datos que permiten la construcción de los indicadores con los que se pone a prueba el efecto de las variables, las diversas fuentes de donde se obtienen así como también los métodos, las técnicas estadísticas y las estrategias para su análisis, lo que en su conjunto proporcionará al investigador un plan de trabajo encaminado en obtener los datos suficientes para comprobar o refutar las hipótesis planteadas, responder a las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos que propusieron para el trabajo de investigación.

3.1 Delimitación del estudio

La relación entre los jóvenes y el trabajo a lo largo de los años ha sido abordada por gran cantidad de investigaciones debido a la complejidad que guarda. Los trabajos más recientes enfatizan en aspectos como su limitado acceso al mercado de trabajo, los bajos ingresos que obtienen y los nulos beneficios que reciben asociados al mismo, lo que pone de manifiesto que la relación entre la juventud y el empleo se ha caracterizado por ser más adversa que la de otros grupos poblacionales (Santamaría, 2012; Román, 2013; Serrano y Soler, 2015; Cabaes y col., 2017; Cuecuecha, 2017; Longo y Busso, 2017; Delajara y col., 2018, como se citó en Lozano, M., y Solano, J., 2020).

El análisis que se propone para esta investigación aborda la problemática de las y los jóvenes y su relación con el mercado laboral en dos dimensiones. La primera de ellas tiene que ver con la exclusión laboral que experimentan las y los integrantes de este grupo poblacional en el mercado de trabajo subrayando que persiste la hegemonía de la política económica por sobre la laboral, lo cual se pone de manifiesto en los mecanismos surgidos a partir de la llegada del neoliberalismo como lo son las restricciones para la obtención de un trabajo de calidad en tres diferentes niveles de exclusión. En mayor grado de exclusión, las y

los jóvenes que no encuentran un trabajo, a nivel medio las y los jóvenes que no les es posible ingresar a un trabajo en condiciones de formalidad, y por último, las y los jóvenes que desempeñando un trabajo formal no reciben las prestaciones laborales asociadas al mismo. Asimismo, la segunda dimensión que se aborda permitirá conocer si la acumulación de experiencia laboral asociada a la formación académica formal aplicada en jóvenes facilita su ulterior inserción a un trabajo y/o si las y los jóvenes que reúnen de manera conjunta educación y experiencia laboral reciben beneficios como mayores ingresos debido a que estas características son de interés para el sector empresarial.

Las *preguntas de investigación* planteadas son las siguientes:

- ¿El grupo de jóvenes que cuentan con experiencia laboral y mayor nivel de educación formal tiene mayor facilidad para encontrar un empleo respecto del grupo que no cuenta con experiencia?
- Bajo la aplicación de los postulados del modelo neoliberal, ¿en qué medida se ha modificado el nivel de exclusión laboral de jóvenes en México desde el año 2005 al último trimestre de 2021, con relación a las características sociodemográficas y los cambios en los niveles educativos?
- ¿La valoración que otorgan los empleadores a la acumulación y disposición de experiencia laboral acompañada de mayor educación formal que poseen los jóvenes respecto de las y los adultos, se traduce en que obtienen mayores ingresos y beneficios derivados del trabajo dadas las restricciones del modelo económico prevaleciente en el país?

De igual forma, se plantean tres *hipótesis* cuyo objetivo es conducir el desarrollo de este trabajo de investigación, mismas que se presentan a continuación:

- Una de las causas por la cual los jóvenes no son capaces de ingresar al mercado laboral es debido a que el mercado laboral privilegia la experiencia laboral por encima de la educación.
- Bajo la aplicación del modelo neoliberal en México durante las últimas dos décadas la exclusión laboral ha aumentado afectando particularmente al

grupo poblacional de jóvenes, independientemente del nivel de educación formal o formación profesional y de la experiencia laboral que posea.

- Existe una relación positiva entre los mayores niveles educativos y la tenencia de experiencia laboral y la obtención de mayores remuneraciones y beneficios derivados del trabajo, por lo que la población joven que cuente con mayor nivel académico y de experiencia es la que tiene las mejores remuneraciones.

Dentro de los *objetivos* se encuentra:

Objetivo general

- Demostrar que la falta de experiencia laboral es una de las causas por las que las y los jóvenes no son capaces de ingresar a un trabajo

Objetivos específicos

- Calcular la medida de exclusión laboral en jóvenes de 18 a 29 años bajo la aplicación del modelo neoliberal en México durante las últimas dos décadas con énfasis en el período de 2005 a 2021
- Establecer si hay una diferencia estadística significativa en el acceso al empleo y las remuneraciones entre el grupo de jóvenes y el grupo de adultos, ambos ocupados, haciendo énfasis en las diferencias que se presenten en cuanto a la disposición de experiencia laboral.
- Identificar si la experiencia laboral adquirida por jóvenes así como la formación académica están relacionadas con la percepción salarial que reciben.

3.2 Diseño de estudio

La investigación plantea un acercamiento al objeto de estudio a través de metodología cuantitativa. Se propone saber en qué medida se ha modificado la exclusión laboral durante las últimas dos décadas para el grupo poblacional de

jóvenes (personas de 18 a 29 años) a nivel nacional a partir de la comparación entre diferentes grupos etarios, informar si la disposición de experiencia laboral y educación formal son variables que facilitan la inserción de jóvenes en la realización de actividades económicas remuneradas y comparar distintas variables que se obtienen a través de la ENOE para las cohortes etarias de jóvenes y adultos que permitan establecer las diferencias en el acceso al mercado de trabajo, las remuneraciones y los beneficios para estos dos grupos en el entendido de que la experiencia laboral que poseen las personas mayores se posiciona por delante en la formación académica en las preferencias de los empleadores, por lo que los primeros cuentan con mayores oportunidades.

Para dar cuenta de las preguntas de investigación, las hipótesis propuestas y cumplir con los objetivos señalados anteriormente, el diseño del estudio a realizar se considera, como se señaló, principalmente bajo la dimensión cuantitativa. El diseño se centrará en la generación de evidencia para dar respuesta a la pregunta relativa a conocer en qué medida se ha modificado el nivel de exclusión laboral de jóvenes en México desde el año 2005 al último trimestre de 2021. El análisis se realiza con base en la construcción y aplicación de un Índice denominado de Exclusión Laboral. Como es el caso de los índices, por medio de este se proporcionará una medida aproximada de la exclusión laboral de personas de 18 a 29 años edad durante el período de referencia a través de indicadores indirectos del nivel de acceso de jóvenes al empleo de calidad. El índice considera los siguientes tres niveles de exclusión laboral: la medida de la desocupación de jóvenes, el nivel de ocupación de jóvenes en empleos informales y la intensidad en la ocupación de jóvenes en empleos formales bajo condiciones precarias.

En su construcción, el índice se limitará a considerar únicamente a las poblaciones joven de 18 a 29 años y adulta de 30 a 59 años a nivel nacional acorde con lo señalado por Bourdieu, 1990; y Lenoir, 1993, (como se citó en Castillo, 2017) que señalan que “la juventud no es una categoría o condición dada; las divisiones en las cohortes o grupos de edades son referenciales, socialmente asignadas y arbitrarias” (p. 66).

La metodología para el diseño del índice será el análisis factorial por componentes principales bajo series de tiempo que permitirá observar si los jóvenes están en mayor riesgo de exclusión que las y los adultos y cuáles son los factores que de manera resumida pueden explicar la mayor parte del fenómeno durante las dos últimas décadas de aplicación del modelo neoliberal. Bajo estos parámetros, el principal cohorte etario a considerar será el conformado por las personas de edades entre 18 a 29 años, rango de edad a partir del cual el INEGI (2020b) designa a la población como joven y que pertenezcan a la Población Económicamente Activa (PEA), esto es que se encuentren ocupadas o en busca de trabajo acorde lo señalado por INEGI (2002).

Adicionalmente, en lo que respecta al objetivo demostrar si la falta de experiencia laboral es una de las causas por las que las y los jóvenes no son capaces de ingresar a un trabajo y establecer si hay una diferencia estadística significativa en el acceso al empleo entre el grupo de jóvenes y el grupo de las y los ocupados adultos, el estudio se realizará bajo un diseño de investigación no experimental cuantitativo, lo cual en palabras de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) se refiere al tipo de investigación que se realiza sin que el investigador lleve a cabo una manipulación de las variables.

En estos estudios a diferencia de los experimentales, no hay ninguna intención de influir en las variables independientes para ver el efecto que se causa en las dependientes, limitando la actividad del investigador a observar los fenómenos tal cual como suceden en la vida real. En el caso de los diseños no experimentales las variables ocurren sin intervención del investigador y no le es posible modificarlas, no tiene control sobre ellas ni puede influir en su resultado, porque estas ya sucedieron al igual que sus efectos.

Con base en la propuesta de diseños pre experimentales aportados por Campbell, D. y Stanley, J. (1995), se hará uso del denominado comparación con un grupo estático, diseño en el cual se observa a un grupo que ha experimentado la variable X y se compara con uno que no lo ha hecho, lo que permite determinar el efecto

de X. En términos visuales, lo anterior es posible representarlo de la siguiente forma:

$$\begin{array}{ccc} X & & O_1 \\ \hline & & O_2 \end{array}$$

Esquema 1: elaboración con base en Campbell, D. y Stanley, J. (1995).

Acorde con el diseño que propone el esquema anterior, el estudio comprende la comparación en la inserción laboral, en las remuneraciones, en los beneficios obtenidos por el trabajo y en las horas que dura la jornada laboral semanal entre las y los jóvenes y las y los adultos considerando que este grupo cuenta con una mayor experiencia laboral pero a su vez una menor formación académica formal no obstante se encuentran en mejor situación que el grupo conformado por los jóvenes. Bajo las consideraciones de este esquema, no existe ningún medio explícito que permita asegurar que la conformación de los grupos que se señalan no son equivalentes salvo por las variables experiencia laboral y formación académica.

Por último, y continuando con el análisis dentro de la dimensión cuantitativa relativo al objetivo de identificar si la experiencia laboral adquirida por jóvenes así como la formación académica están relacionadas con la percepción salarial que reciben, el análisis contempla estudiar cómo se corresponden estas variables entre sí (vistas en términos de años de escolaridad, años de experiencia laboral y salario mensual percibido) con base en el uso de dos técnicas de la estadística inferencial, las cuales nos permitirán establecer cuál es el tipo de relación que guardan.

Las dos técnicas estadísticas que se utilizaran para esta investigación son la correlación y la regresión. Con base en Rodríguez, M. y Moreno, E. (2012) se puede señalar que a partir de la utilización de estas dos técnicas estadísticas será posible establecer si existe alguna relación e interdependencia entre las variables consideradas en el entendido de que se revisará la posibilidad de alguna

correlación en la cual las variables se correlacionan o covarían, es decir, varían de forma conjunta ya sea de positiva o negativamente.

Por otra parte, para el caso de la regresión -a diferencia de la correlación- esta si considera corroborar la existencia de una causalidad que consiste en que la presencia de una variable (independiente o causa) determina la aparición de una segunda (variable dependiente o efecto), la cual desaparece si así lo hace la causa (Rodríguez, M. y Moreno, E., 2012).

Esta última técnica es tan robusta, que inclusive permite predecir el comportamiento de la variable dependiente con base en la medición de la independiente. También es preciso comentar que si bien la regresión es posible aplicarla de manera lineal, es decir, con solamente una variable independiente o predictora, para el caso del trabajo que nos ocupa se realizará el ejercicio conocido como regresión múltiple que se distingue del antes mencionado ya que será más de una las variables consideradas como causas.

Acorde con lo anteriormente planteado, se hará uso de variables provenientes de la ENOE de los años 2005 al 2021 relativas a la escolaridad, la experiencia laboral y la percepción salarial para el grupo de jóvenes aplicando la técnica de correlación lineal la cual permitirá determinar la existencia o no de una variación conjunta ya sea de forma positiva o negativa y su magnitud, y en un segundo análisis a partir de la regresión múltiple tomando como variables independientes a la escolaridad y la experiencia laboral y saber si estas son causa de una mayor remuneración salarial para las y los integrantes de los grupos etarios antes mencionados.

De esta forma será posible saber cuál es el efecto de las variables independientes consideradas estipulando de antemano que existen muchas otras que tienen que ver o que influyen en la variable dependiente. No obstante lo anterior, es importante subrayar que a pesar de que el nivel de acceso al empleo por parte de jóvenes así como la cantidad de remuneraciones que perciben es multifactorial,

para efectos de esta investigación únicamente serán analizadas la escolaridad y la experiencia laboral como causas de esta.

3.3 Tipo de estudio

En cuanto al tipo de estudio que se propone este será explicativo, el cual acorde con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) es aquel va más allá de las descripción de los fenómenos o descubrimiento de relaciones entre conceptos, y esta encaminado a brindar respuestas sobre el origen de los eventos, centra su interés en explicar por qué ocurre un fenómeno, como se manifiesta o porque se relacionan dos variables.

En el caso del presente trabajo de investigación, la principal relación entre variables que se pretende explicar es si la experiencia laboral en los jóvenes y su mayor educación formal pueden ser consideradas como causas de un mayor acceso al mundo del trabajo, o en otras palabras, si se contraponen a un mayor nivel de desocupación. Asimismo, se intentará explicar si estas dos variables antes mencionadas permiten a las y los jóvenes gozar de mayores percepciones o remuneraciones salariales como consecuencia de su trabajo.

Adicionalmente, se buscará tener elementos para explicar si la ausencia de experiencia laboral y una educación formal deficitaria se manifiestan en términos de desventajas en cuanto al acceso a empleos de calidad y/o bajas salarios, si los empleadores prefieren o no dar empleo a jóvenes egresados de los niveles superiores de educación formal (educación media superior y superior), y por último, que beneficios obtienen los jóvenes con alto grado de educación formal que cuentan con cierto grado de experiencia laboral acumulada.

3.4 Población

A efecto de definir la unidad de análisis del presente proyecto de investigación es necesario proceder a delimitar la población a estudiar. Para el caso de este análisis cuantitativo, el estudio se limitará a partir de la segmentación de la población en cohortes etarias, siendo la población principal de interés las y los jóvenes, es decir, las personas cuyo rango de edad oscile entre los 18 y 29 años, a nivel nacional que se ubiquen dentro la llamada Población Económicamente Activa (PEA) que presenten o no algún grado de exclusión laboral, en otras palabras, se consideraran los desocupados en busca de un trabajo, los ocupados en el sector informal y los ocupados en un empleo bajo alguna condición de precariedad, con y sin experiencia laboral, durante los años 2005 al 2021.

En virtud de que el análisis tendrá como base información provista por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) a la que se accede por medio de bases de datos contenidas en el sitio web del INEGI, se considera que dicha encuesta cuyo “diseño muestral se caracteriza por ser probabilístico lo que permite generalizar los resultados obtenidos de la misma” (INEGI, 2021, p. 1) no se considera necesario llevar a cabo el cálculo de una submuestra.

Es importante precisar que para acceder a la información de la ENOE y que esta corresponda con las variables que se ponen a prueba es necesario unificar en una gran base de datos a dos de las cinco tablas con las que cuenta la encuesta, ya que por la longitud y tamaño de las mismas, el INEGI las presenta de forma separada lo cual a su vez también facilita la visualización de los datos. En este sentido, se precisa que las tablas utilizadas son la tabla de datos Sociodemográfica (SDEMT) y la tabla de datos del Cuestionario de Ocupación y Empleo ampliado parte I (COE1T).

Por último, se hace mención que a efecto de construir la base de datos que contiene las dos tablas de datos señaladas anteriormente, está se hizo relacionando las variables y los casos siguiendo el procedimiento, de manera

cuidadosa, que se explicita en el documento titulado “Conociendo la base de datos de la ENOE” que elaboró el mismo INEGI para tal fin.

3.5 Modelo conceptual y operacionalización de las variables exclusión laboral y experiencia laboral

A efecto de contrastar lo señalado por las hipótesis anteriormente planteadas con lo que sucede en la realidad, resulta necesario definir conceptual y operacionalmente los dos términos que son de especial relevancia para esta investigación, exclusión laboral y experiencia laboral.

Para el primer caso, Weller (2001) subraya que el concepto de exclusión laboral se caracteriza por ser multifacético no solo por abarcar diferentes situaciones y procesos de acceso o restricción al empleo de calidad sino también porque dichas situaciones se presentan de manera simultánea y muestran algún grado exclusión e inclusión. El término exclusión laboral hace énfasis no solo en la oferta laboral sino también en la institucionalización del trabajo, y de igual forma, se puede señalar que conlleva cierto grado de dinamismo ya que los procesos de exclusión e inclusión se pueden modificar con el tiempo.

Conceptualmente, Weller (2001) se refiere a la exclusión laboral de la mano de su gemelo inclusión laboral como “los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo” (p. 13). En términos operativos, la exclusión laboral de jóvenes es posible cuantificarla en tres niveles de intensidad: de mayor a menor, la primera se refiere a la exclusión del empleo, la segunda a la exclusión del empleo productivo, y la tercera, el empleo productivo bajo condiciones precarias (Weller, 2001).

Con base en la operacionalización del concepto que se propone es posible identificar las variables y construir los indicadores a partir de los tabulados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborados por el INEGI


entre los años 2005 a 2021. La operacionalización del concepto de exclusión laboral se propone con base en la identificación de las dimensiones, variables, conceptos e indicadores siguientes:

Tabla 1. Exclusión laboral

Dimensión	Variable	Descripción del mnemónico	Concepto	Indicador
Exclusión del empleo	Var ₁ = Clase2	Clasificación de la población ocupada, desocupada; disponible y no disponible	Desempleo abierto. Personas que buscan empleo y no lo encuentran por lo que están excluidas de cualquier ingreso laboral	Jóvenes desocupados
Exclusión del empleo productivo	Var ₂ = TUE2 Var ₃ = TIP_CON	Clasificación de la población ocupada por tipo de unidad económica Clasificación de la población subordinada y remunerada por disponibilidad de contrato escrito	Personas que debido a una baja demanda laboral, a la falta de calificaciones correspondientes o a otras causas pero que necesitan trabajar para percibir ingresos suelen insertarse en sectores de baja productividad asociados generalmente a empleos de baja calidad	Jóvenes ocupados en el sector informal Jóvenes ocupados sin contrato escrito
Empleo productivo bajo condiciones precarias	Var ₄ = ING7C Var ₅ = SEG_SOC Var ₆ = DUR_EST	Clasificación de la población ocupada por nivel de ingreso Clasificación de la población ocupada por condición de acceso a instituciones de salud Clasificación de la población ocupada por duración de la jornada laboral	Personas que se desempeñan en sectores productivos pero no reciben los beneficios relacionados a ellos	Jóvenes ocupados con ingreso de hasta 1 salario mínimo Jóvenes ocupados sin acceso a instituciones de salud Jóvenes ocupados con jornada semanal menor a 35 horas y mayor a 48 horas

Fuente: elaboración propia con base en Lozano, M., y Solano, J. (2020), Weller (2001, 2011) e INEGI (2020a).

Esquema 2. Tipología de la exclusión laboral

<i>Tipología de la exclusión laboral</i>			
Nivel exclusión	Tipo de exclusión	Concepto	Indicador
Mayor exclusión	Tipo 1	Exclusión del empleo	Desocupación plena
	Tipo 2	Exclusión del empleo productivo	Empleo en el sector informal o sin contrato escrito
	Tipo 3	Empleo productivo bajo condiciones precarias	Empleo formal sin prestaciones
Menor exclusión			

Fuente: elaboración propia con base en Weller (2001, 2011).

Con relación a la conceptualización de la experiencia laboral, Edwinsoon y Malone (1997, citados por Teijeiro, M., García-Alvarez, M., y Mariz, Rosa., 2010) ubican a la experiencia laboral, al igual que las capacidades, conocimientos y destrezas, como un componente estructural del capital humano, subrayando que estos en su conjunto pueden ser considerados como los activos de conocimiento, tácitos o implícitos, depositados en las personas. Argumentan que la experiencia es un saber que se adquiere con la práctica y se refiere a un tipo de conocimiento que dispone el trabajador y a partir del cual desempeña correctamente una tarea o trabajo. La importancia de la experiencia laboral radica en que se configura como uno de los requerimientos para el desarrollo del conocimiento de tipo *know-how* (saber hacer), razón por la cual las habilidades, destrezas y el talento muchas veces se desarrollan a partir de la misma.

Retomando a Westreicher (2020), define la experiencia laboral como “el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un período de tiempo específico” (s/p); enfatiza que la experiencia laboral está relacionada más con los aprendizajes obtenidos por la realización de un trabajo que llanamente hacer un recuento empleos ejercidos u ocupados; y que regularmente se le otorga importancia debido a que existen conocimientos y habilidades que no son aprendidas debido a la formación académica, sino que deben aprenderse en el marco del ejercicio del trabajo.

Para tener un acercamiento empírico a la variable experiencia laboral, se proponen las siguientes dimensiones y variables a partir de los conceptos propuestos por Teijeiro, M., García-Alvarez, M., y Mariz, Rosa. (2010) y Westreicher (2020). La primera dimensión –así como la única posible medir a partir de la información que proporciona la ENOE, por lo cual será la sustantiva de este trabajo- se refiere al espacio temporal que duro la experiencia laboral misma que regularmente se mide en años; la segunda, a las aptitudes entendidas como “capacidad psicofísica de un trabajador para realizar las tareas asignadas a su trabajo sin que éste suponga riesgo para su propia salud o la de terceros” (Santaularia, A., 2017, s/p); y por último, la tercera que se refiere a las habilidades laborales definidas como “las utilizadas para desempeñar de manera correcta y exitosa una determinada actividad dentro del ámbito laboral” (Enciclopedia Económica, 2020, s/p).

Tabla 2. Experiencia laboral.

Dimensión	Variables
Temporal	Años de experiencia
Aptitud	Saber desempeñar sus funciones
Habilidades	Productividad Capacidad de adaptación Trabajar en equipo/Colaboración Controlar el estrés Tener iniciativa Tomar decisiones Comunicación efectiva Innovación/creatividad Responsabilidad Organización Concentración

Tabla: elaboración propia con base en Teijeiro, M., García-Alvarez, M., y Mariz, Rosa., (2010); Westreicher, (2020); Enciclopedia Económica, (2020); y Sin autor, (s/f).

3.6 Recolección de datos para la investigación, métodos y estrategias para su análisis

En términos operativos, para conocer en qué medida se ha modificado la exclusión laboral para el grupo poblacional de jóvenes (personas de 18 a 29 años) durante los años 2005 a 2021, se retomaran las dimensiones, las variables y los

indicadores señalados en la tabla 1. La operacionalización permite equiparar a los indicadores que es posible construir con base en la información mostrada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los años 2005 a 2021, con el propósito de asignar una medida aproximada de la exclusión laboral de jóvenes en México.

Para determinar la medida aproximada de la exclusión laboral de jóvenes a nivel nacional se propone la construcción de un índice de exclusión laboral con base en la reducción de un conjunto 'x' de variables a un menor número de componentes mediante la metodología de Análisis Factorial. La técnica propuesta es la utilizada por Lozano, M., y Solano, J. (2020), es decir "el análisis factorial a través del método de componentes principales, mediante el cual se construye una variable hipotética que resulta de una combinación lineal de las distintas variables incluidas (observables) $\{X_i\}$ en el estudio" (p. 137). El método de los componentes principales, que se puede definir con la variable Y (índice de exclusión laboral), resulta

de la combinación lineal de las n variables observables, con la propiedad de tener varianza máxima.

$$Y_i = a_{1i}x_1 + \dots + a_{ni}x_n$$

El objetivo del análisis factorial es identificar los factores latentes que simplifican las relaciones que se establecen en un conjunto de variables observadas. A partir de este número más pequeño de dimensiones latentes (factores) no observables, que perdiendo el mínimo de información, se explicaran las relaciones que se establecen entre las variables observadas suficientemente y de la manera más sencilla posible (López, M. y Gutiérrez, L., 2019, p. 1).

Adicionalmente el índice informa sobre un cierto nivel, es decir, entre mayor sea el índice mayor será la exclusión laboral y viceversa.

El proceso para que sea posible llevar a cabo el análisis bajo la técnica del índice factorial por componente principales incluye realizar una matriz de correlaciones cuyo finalidad sea comprobar el nivel de interacción entre variables, realizar un análisis entre correlaciones existentes entre las variables a través de la prueba de Bartlett para asegurar que la matriz no corresponda a una de identidad lo que permite asegurar que la el análisis factorial es factible, desarrollar una medida de

adecuación muestral KMO la cual mide la correlación parcial entre variables, extraer la matriz de componentes principales distinguiendo las variables que presentan mayor correlación en cada componente y que resume a las variables incluidas en el estudio, y por último analizar la varianza por cada componente para decidir cuantos componentes se consideraran en el análisis de datos.

A partir de la aplicación de la técnica estadística, entre la información producto de los resultados que arroje la misma será posible contar con datos descriptivos de las variables en estudio como lo son los porcentajes de jóvenes por cada nivel y variables de las consideradas en la operacionalización de la exclusión laboral y los resultados de las correlaciones negativas o positivas entre las variables en estudio. En cuanto al índice, a partir de este será posible explicar las variables de mayor correlación con el índice, la varianza de cada componente y el peso relativo de cada variable. Por último, respecto a las puntuaciones que ofrezca el índice para cada año de los que serán analizados serán punto de partida para corroborar el desempeño de la exclusión laboral en jóvenes para el período 2005-2021.

Con la construcción del índice de exclusión laboral se responde a la pregunta, bajo la aplicación de los postulados del modelo neoliberal, ¿en qué medida se ha modificado el nivel de exclusión laboral de jóvenes en México desde el año 2005 al último trimestre de 2021, con relación a las características sociodemográficas y los cambios en los niveles educativos?

En lo que se refiere a saber si el grupo de jóvenes que cuentan con experiencia laboral y mayor nivel de educación formal tienen mayor facilidad para encontrar un empleo respecto del grupo que no cuenta con experiencia, se retomaran las siguientes variables de la base de datos de la ENOE de los años 2005, 2018 y 2021, para que mediante una comparación de grupos, con base en datos obtenidos de la estadística descriptiva y estadística inferencial, se pueda realizar un análisis.

Tabla 3. Comparación de grupos

Variables	Mnemónico	Descripción del mnemónico	Concepto	Indicador
<i>Características sociodemográficas y de capital humano de las y los jóvenes</i>				
*Sexo	SEX	Sexo	Sexo de la persona joven	1 Hombre 2 Mujer
*Edad	EDA	Edad	Edad de la persona joven	18-29 Número de años cumplidos del integrante del hogar joven
*Escolaridad	CS_P13_1	¿Hasta qué grado aprobó... en la escuela?	Último grado que aprobó en la escuela la persona joven	00 Ninguno 01 Preescolar 02 Primaria 03 Secundaria 04 Preparatoria o bachillerato 05 Normal 06 Carrera técnica 07 Profesional 08 Maestría 09 Doctorado 99 No sabe
*Población económicamente activa	Clase1	Clasificación de la población en PEA y PNEA	Personas jóvenes trabajando o en busca de trabajo	1 Población económicamente activa 2 Población no económicamente activa
*Persona ocupada	Clase2	Clasificación de la población ocupada y desocupada; disponible y no disponible	Personas jóvenes que trabajan	1 Población ocupada 2 Población desocupada 3 Disponible 4 Disponibles
*Seguridad social	SEG_SOC	Clasificación de la población ocupada por su condición de acceso a instituciones de salud	Personas jóvenes ocupadas con acceso a asistencia médica a cargo de su trabajo	1 Con acceso 2 Sin acceso
*Nivel de ingreso	ING7C	Clasificación de la población ocupada por nivel de ingreso	Nivel de remuneración que reciben las personas jóvenes a cambio de su trabajo	1 Hasta un salario mínimo 2 Más de 1 hasta 2 salarios mínimos 3 Más de 2 hasta 3 salarios mínimos

				<ul style="list-style-type: none"> 4 Más de 3 hasta 5 salarios mínimos 5 Más de 5 salarios mínimos 6 No recibe ingresos 7 No especificado
*Duración de la jornada laboral	DUR_EST	Clasificación de la población ocupada por duración de la jornada laboral	Duración del tiempo durante el cual la persona joven ocupada está a disposición del patrón o trabajando	<ul style="list-style-type: none"> 1 Ausentes laborales con vínculo laboral 2 Menos de 15 horas 3 De 15 a 34 horas 4 De 35 a 48 horas 5 Más de 48 horas 6 No especificado
*Tipo de unidad económica	TUE2	Clasificación de la población ocupada por tipo de unidad económica	Tipo de establecimiento donde labora la persona joven	<ul style="list-style-type: none"> 1 Empresas constituidas en sociedad y corporativas 2 Negocios no constituidos en sociedad 3 Privadas 4 Públicas 5 Sector informal 6 Trabajo doméstico remunerado
*Duración del desempleo	DUR_DES	Clasificación de la duración del desempleo	Duración del espacio temporal que tarda una persona para encontrar empleo	<ul style="list-style-type: none"> 1 Hasta 1 mes 2 Más 1 mes hasta 3 meses 3 Más de 3 hasta 6 meses 4 Más 6 meses hasta 1 año 5 Más de 1 año 6 No especificado
*Contrato laboral	TIP_CON	Clasificación de la población subordinada y remunerada por disponibilidad de contrato escrito	Personas jóvenes trabajando que cuentan con un contrato escrito	<ul style="list-style-type: none"> 1 Con contrato escrito 2 Temporal 3 De base, planta o por tiempo indefinido 4 Contrato de tipo no especificado 5 Sin contrato escrito 6 No especificado
*Años de escolaridad	ANIOS_ESC	Años de escolaridad	Número de años de educación formal con lo que cuenta la persona joven	<ul style="list-style-type: none"> 1-24 De 1 a 24 años de escolaridad 99 No especificado

*Horas trabajadas por semana	HRSOCUP	Horas trabajadas en la semana	Número de horas que trabaja una persona joven durante una semana	1-168 Número de horas trabajadas durante la semana
*Ingreso mensual	INGOCUP	Ingreso mensual	Ingreso mensual que recibe la persona joven a cambio de su trabajo	Valor que registre la variable
*Año de ingreso a su actual ocupación	P3R_ANIO	¿En qué año... entró a trabajar por primera vez para su actual empresa, institución o patrón (subordinados) comenzó o se hizo cargo de su actual negocio (o actividad) -independientes-	Año de ingreso a la actual ocupación de la persona joven (a partir de esta variable es posible calcular los años de experiencia laboral)	Año de ingreso 9999 No sabe
*Variable correspondiente a la estructura de la tabla de datos Sociodemográfico (SDEMT)				
*Variable correspondiente a la estructura de la tabla de datos Cuestionario de Ocupación y Empleo ampliado (COE1T)				

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2020a).

A partir de las variables señaladas anteriormente tendrá lugar la comparación de grupos que parte de la idea de que la falta de experiencia laboral es una limitación que afecta principalmente a la población joven debido a que gran cantidad de ellos se encuentran en situación de acceder a su primer empleo en virtud de su recién incorporación como población económicamente activa (Alba, 1996), lo cual los pone en desventaja frente a trabajadores experimentados que conocen muy bien las actitudes, aptitudes y habilidades que prefieren los empleadores, así como también poseen conocimiento de cómo funciona el mercado de trabajo.

Operacionalmente para dar cuenta de cómo los centros de trabajo, en forma incremental, valoran la experiencia laboral como una garantía de que un cierto trabajador o trabajadora joven posee cierto nivel de familiaridad con el mundo del trabajo y las exigencias de este, se hará uso de datos de personas de entre 18 a 29 años proporcionados por la ENOE acorde con las dimensiones, variables e indicadores señalados en la tabla 3 de los años 2005, 2018 y 2021 a nivel nacional, con la finalidad de obtener medidas de diferentes indicadores que permitan conocer la magnitud y la evolución de la importancia de la experiencia laboral en el acceso al trabajo a lo largo del período de tiempo de referencia y compararla con la medida que se obtenga del grupo de personas de 18 a 29 años y personas de 30 a 59 años.

Asimismo se incluyen algunas otras variables como el sexo, la seguridad social, el ingreso, la jornada laboral y la unidad económica, las cuales a su vez también permitirán contrastar cuál es la relación que guardan con la población ocupada joven y la adulta, en el entendido de que las y los jóvenes de manera general tienen condiciones más desfavorables en cuanto a los beneficios obtenidos a partir de la realización de un trabajo.

Si bien gran parte del manejo de datos considera a la estadística descriptiva como parte primordial del análisis y síntesis de datos, también se hará uso de estadística analítica debido a que parte del planteamiento de que es posible convertir una hipótesis científica a través de ciertas técnicas a una hipótesis estadística. Cabe puntualizar que la estadística analítica es aquella que permite a partir de la

información obtenida con muestras contrastar o poner a prueba una hipótesis a nivel poblacional (González, J., García, C. y Romero, O., 2013).

La forma en que procede este tipo de estadística es con base en la lógica falsacionista. En otras palabras, se considera como cierta una hipótesis contraria a la planteada por el investigador, a la que se denomina hipótesis nula y se representa h_0 , que significa una igualdad e inexistencia de relación entre parámetros de las poblaciones en estudio, y también se considera una hipótesis alternativa (h_a) contraria a h_0 , que asume que no hay igualdad en las poblaciones y que existe una relación entre los parámetros. Cabe señalar que las hipótesis h_0 y h_a son mutuamente excluyentes y entre ambas se cubren todos los posibles resultados (González, J., García, C. y Romero, O., 2013).

Acorde con lo anterior y tomando en consideración que en los trabajos de investigación es precisamente la estadística la que permite darles sentido por lo cual resulta de mucha importancia tener en claro cuando y como aplicar apropiadamente los test estadísticos (Romero, P., García, C. y González, J., 2013), para esta pregunta se utilizará la prueba de hipótesis conocida como *t de student* o comparación de medias, prueba que trata de comprobar la h_0 de no existencia de diferencias significativa entre las medias de dos muestras distintas (Visauta, 1997).

La prueba estadística a la que se hace referencia permite analizar si una variable presente en dos grupos difiere estadísticamente entre sí en cuanto a sus medias y varianzas. “La hipótesis de investigación propone que los grupos difieren significativamente entre si y la hipótesis nula señala que los grupos no difieren significativamente” (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P., 2014, p. 310). En cuanto a las variables para la prueba, se hace uso de 4 variables cuantitativas de tipo continuo que para este caso son las que identifican cuanta experiencia laboral es con la que cuenta la persona, los años de escolaridad o de formación académica formal, la percepción salarial y las horas de trabajo a la semana. Por otra parte, la variable dependiente es por intervalos o razón, que para este estudio se refiere al grupo o la cohorte etaria ya sea joven o adulta.

Cabe señalar que con base en esta prueba estadística lo que se busca evaluar es si hay una diferencia significativa en la disponibilidad de experiencia laboral, en la educación formal, en el salario mensual y en las horas trabajadas por semana, que nos permita tener nociones del capital humano de cada grupo y sus efectos en el mercado de trabajo. Acorde con lo propuesto, la h_0 y la h_a quedarían como a continuación se señala:

h_0 = no hay una diferencia significativa en el nivel de experiencia laboral, educación formal, salario mensual ni horas trabajadas a la semana entre el grupo de la población ocupada joven y la adulta

h_a = hay una diferencia significativa en el nivel de experiencia laboral, educación formal, salario mensual y horas trabajadas a la semana entre el grupo de la población ocupada joven y la adulta

La diferencia estadísticamente significativa a la que se refiere la hipótesis nula y la alternativa se refiere a una garantía de calidad en la que la prueba estadística permite comprobar que el efecto a analizar es producido de manera real por una variable o no. Se establece que el resultado es estadísticamente significativo cuando existe un 95% de probabilidad de que el resultado obtenido no sea a causa del azar (González, J., García, C. y Romero, O., 2013).

Para la interpretación del análisis vía comparación de medias se debe saber que la prueba estadística produce un valor conocido como razón, basado en una distribución muestral, conocida como distribución. “La razón compara las variaciones entre las puntuaciones debidas a dos diferentes fuentes, variaciones entre los grupos que se comparan y variaciones dentro de los dos grupos. Si el valor obtenido es significativo implica que los grupos difieren entre si y entre sus promedios” (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P., 2014, p. 314), lo cual confirmaría lo postulado por la hipótesis alternativa.

Para finalizar y con el objetivo de robustecer la información obtenida anteriormente, se aplicarán dos pruebas estadísticas más. La primera será el ejercicio estadístico denominado correlación lineal, que como se explicó en

apartados pasados de este documento tiene como finalidad determinar si entre dos variables, ya sea continuas, de intervalo o nominales, estas covarían de manera conjunta, ya sea de manera positiva, es decir, que cuando una aumenta lo hace también la otra o de manera negativa que sería que cuando una aumenta la otra decrece. La prueba como tal no permite asegurar que exista causalidad entre las variables que se ponen a prueba pero si permite corroborar si existe algún tipo de relación entre las magnitudes que presentan como se señaló anteriormente.

Para esta prueba, las variables a considerar son las que se refieren a los años de escolaridad (ANIOS_ESC), la experiencia laboral obtenida vía la variable Año de ingreso a su actual ocupación (P3R_ANIO) y el ingreso mensual (INGOCUP). Lo anterior, permitiría disponer de información para corroborar lo propuesto en el apartado teórico que señala que a mayor educación formal y mayor experiencia laboral mayor nivel de ingreso. Cabe señalar que las correlaciones se realizarán siguiendo el diseño de investigación que es una comparación entre las cohortes etarias de jóvenes y adultos ambos ocupadas, y que la prueba busca determinar las correlaciones para solamente un par de variables a la vez calculado su magnitud de -1 a 1 especificando que entre más cercana sea a -1 habrá una fuerte correlación negativa, cuanto más cercana sea a 1 la correlación será positiva y si el valor obtenido se ubica entorno al 0 no habrá relación alguna.

Adicionalmente, las relaciones existentes entre estas 3 variables también serán puestas a prueba vía una regresión múltiple en la que la los años de escolaridad (ANIOS_ESC) y la experiencia laboral obtenida vía la variable Año de ingreso a su actual ocupación (P3R_ANIO) serán tomadas como independientes y el ingreso mensual (INGOCUP) como dependiente de las antes mencionadas. Dicha prueba considera a ambas cohortes etarias, y a diferencia de la prueba anterior esta si permitirá establecer si ambas, solo una o ninguna de las variables consideradas como independientes, son causales o influyen en el valor o magnitud de la estipulada como dependiente. El resultado de dicha prueba permitirá contar con información para saber si la educación formal y la experiencia laboral de los

sujetos que la poseen se traducen en beneficios derivados de su trabajo, en este caso de la remuneración salarial.

Ambas pruebas estadísticas a las que se hace referencia al igual que la *t de student* o comparación de medias al pertenecer a la estadística inferencial se realizan partiendo de la lógica del establecimiento de h_0 e h_a , recordando que para aceptar las hipótesis planteadas por este trabajo de investigación, los resultados de ambas pruebas estadísticas deben ser iguales a lo planteado por las h_a con un nivel de significancia de al menos 95%, lo cual como se ha dicho minimiza la posibilidad de que el resultado obtenido sea por obra del azar.

CAPÍTULO 4.
**EXCLUSIÓN DEL EMPLEO DE JÓVENES EN MÉXICO Y LA
EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL**

Como hasta ahora se señalado de manera teórica y contextual en los capítulos 1 y 2, el principal postulado que pone a prueba este trabajo de investigación – mediante la metodología descrita en el capítulo 3- es el que afirma que la población joven de México, es decir personas de 18 a 29 años durante el período que va del año 2005 al 2021, es la que presenta mayor número de eventos relacionados con la desocupación, entendida esta como la ausencia total de empleo o lo conocido como desempleo abierto, así como también es la población que en mayor medida se ve afectada por la tendencia incremental de la precarización de los trabajos, la cual puede ser vista en términos de contrataciones laborales deficitarias para las personas ya que el empleo bajo condiciones de precariedad carece en distintos grados de estabilidad, seguridad y protección social por lo cual es considerado como una forma irregular para el uso y explotación de la fuerza de trabajo.

Lo anterior visto en términos de Weller, se define como la exclusión laboral de las y los jóvenes de tipo 1 o desempleo abierto, de tipo 2 o exclusión del trabajo productivo, y la exclusión de tipo 3 o trabajo bajo condiciones precarias.

Es necesario considerar que -como ya se ha señalado antes-, México a partir de 1982 aplico de manera estricta los postulados del modelo neoliberal los cuales a diferencia de la política conocida como sustitución de importaciones generaron restricciones en el ingreso al mercado de trabajo para todo tipo de personas, en perjuicio de manera enfática de la población joven y más aún de la que busca su primera oportunidad de trabajo, y a su vez, las reformas laborales aprobadas en el año de 2012 cuyo principal objetivo se afirmaba era dinamizar la creación de empleos acorde con las necesidades del sector productivo y la incremental educación académica y tecnológica de las y los jóvenes, en realidad, legalizaron la flexibilización y precarización de las relaciones laborales aquejando más al grupo que se pretendía beneficiar.

Bajo este marco las preguntas que se plantean son sobre la posibilidad de que la población joven este padeciendo con mayor fuerza las restricciones de acceso al empleo que impone el modelo neoliberal; que ante el incremento desmedido de la

exclusión laboral y precariedad de los trabajos sean los más afectados; y por último que, sin importar los mayores niveles educativos obtenidos y con la disponibilidad de experiencia laboral con la que cuenta la población joven durante los últimos años esta no se vea recompensada con mejores trabajos. Es preciso señalar que la postura de este trabajo estriba en que la educación fortalecida que poseen las y los jóvenes subyace a la mayor experiencia laboral que posee la población adulta razón por la cual sus integrantes cuentan con mayores posibilidades de obtener un empleo y además en mejores condiciones laborales o de no precariedad frente a la población joven.

De forma general, la investigación pone a prueba la creencia social de que la población joven no encuentra trabajo debido a que no cuenta con la educación suficiente o necesaria que exige el mercado de trabajo lo que los excluye laboralmente exponiéndolos en mayor grado para permanecer desocupados, caer en el desaliento y en el mejor de los casos ocuparse en trabajos que por lo regular son precarios o de baja calidad, que no les aseguran estabilidad, un salario suficiente para sufragar sus necesidades y/o que no les otorga la suficiente protección y seguridad social.

Por otra parte es importante mencionar que se trata de explicar la relación que guardan las variables edad y capital humano de la fuerza de trabajo, entendido este último como la acumulación de educación más experiencia en el trabajo, con las variables desocupación y precariedad laboral a partir del hipotético teórico de que los incrementos en la desocupación y el aumento de la precariedad de los trabajos reflejado en las relaciones atípicas de trabajo proliferan en nuestro país a partir del cambio del modelo económico de sustitución de importaciones al neoliberal, lo cual fue profundizado por las señaladas reformas al trabajo y que afecta por sobre todos los cohortes etarios a las y los jóvenes, sin importar que de manera general cuenten con mayores niveles de formación académica.

Precisamente corresponde a este apartado con base en evidencia empírica proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los años 2005 a 2021, mostrar información que permita comprobar o refutar las hipótesis

planteadas en el capítulo número 3. Para tal fin, se muestra información estadística descriptiva bajo el mencionado diseño de comparación de grupos estáticos a partir de la cual es posible dar a conocer, analizar y comparar las medidas de exclusión laboral del tipo 1, del tipo 2 y del tipo 3 señaladas por Weller para los grupos poblacionales de 18 a 29 años y de 30 a 59 años, es decir, de población joven y adulta.

Adicionalmente, se lleva a cabo el mismo ejercicio considerando únicamente a la población joven haciendo comparaciones entre los individuos que integran dicho grupo a partir de la escolaridad diferenciada y el sexo de cada uno, con el objetivo de observar de manera cuantitativa si el nivel de estudios o de escolaridad o el sexo tiene algún efecto sobre la variable hipotética exclusión laboral.

Más adelante, haciendo uso de estadística inferencial se pone a prueba mediante una comparación de muestras independientes vía prueba *t de student*, las variables cuantitativas que ofrece la ENOE que son años de escolaridad, horas trabajadas a la semana, ingreso mensual y años de experiencia laboral teniendo como variables de grupo a las y los jóvenes ocupados, es decir, personas que trabajan de 18 a 29 años, y el grupo que conforman las y los adultos ocupados, personas que laboran de 30 a 59 años, con el objetivo de saber si existen diferencias significativas entre los valores de las medias de las cuatro variables de referencia, dos de las cuales está relacionada al capital humano que poseen y las otras dos como medidas de precarización del trabajo. Lo anterior, nos permitirá saber cómo se comportan las variables para cada cohorte etaria y a partir de su análisis, determinar si la cohorte con mayor capital humano visto en términos de educación formal cuenta con mejores condiciones laborales.

Asimismo, se presentan los resultados obtenidos por el índice de exclusión laboral propuesto, variable hipotética sobre la exclusión laboral de tipo 1, tipo 2 y tipo 3 que propone Weller, y que de manera resumida da cuenta sobre los niveles de desocupación y precarización laboral que experimentan la población joven y la población adulta durante el período que va del 2005 al año 2021.

Adicionalmente, en un breve apartado se aportan algunos datos descriptivos sobre el fenómeno del desaliento laboral en jóvenes, bajo el supuesto de que quienes cuentan con los mayores niveles de educación formal al no encontrar opciones laborales de su interés, son más susceptibles de abandonar la búsqueda activa de empleo.

Para finalizar, se muestran los resultados obtenidos a partir de las pruebas estadísticas correlación lineal y regresión múltiple, las cuales consideran las variables años de escolaridad, años de experiencia laboral y remuneración salarial. En el caso de la primera prueba estadística, se realiza considerando un par de variables a la vez y permitirá saber si existe algún tipo de relación entre las mismas. Si bien esta prueba no está diseñada para establecer o determinar una causalidad entre las variables implicadas, si permitirá conocer si estas covarian de manera conjunta, ya sea de manera positiva o negativa, y además establece una magnitud en cuanto al grado de correlación. Cabe señalar que esta prueba estadística inferencial también es usada como un indicio para saber si en el análisis de las variables de estudio resulta necesario también aplicar una regresión lineal o múltiple, lo cual se estipula en los casos que el resultado de la correlación resulta alto, sin importar el sentido positivo o negativo.

En el caso de la regresión múltiple, como ya se hizo mención, se consideran las variables señaladas en el párrafo anterior con la particularidad de que tanto los años de escolaridad y los años de experiencia laboral se ponen a prueba como variables independientes o causa de la variable dependiente remuneración salarial. Bajo los parámetros de esta prueba, lo que se busca saber es si las consideradas variables independientes en realidad son causales de la dependiente, en otras palabras, acorde con los resultados de esta prueba estaríamos en posición de explicar si las y los jóvenes que cuentan con mayor capital humano son quienes perciben las mejores remuneraciones. La robustez de esta prueba es tal, que en caso de obtener resultados satisfactorios es posible predecir con cierto grado mínimo de error cual será la percepción de un joven determinado a partir del capital humano con el que cuenta.

4.1 Exclusión y precarización laborales con relación a la edad

El análisis de este apartado se realiza con base en los datos estadísticos obtenidos de la ENOE para dos grupos poblacionales, las y los jóvenes por un lado y las personas adultas por otro. Para este caso se retomaran las variables y los indicadores considerados en el capítulo anterior que de manera general se refieren a las restricciones en el acceso al empleo, las dificultades para ocuparse en un empleo productivo y al desempeño de un empleo bajo condiciones precarias, que como se señaló pueden ser vistos en términos de los niveles de desocupación, de la medida de personas ocupadas bajo alguna situación de informalidad debido a que no cuentan con contrato laboral o por que la unidad económica para la que laboran no se encuentra debidamente registrada ni jurídica ni fiscalmente, o porque se encuentran ocupadas pero no disfrutan de uno o varias prestaciones relacionadas al empleo como lo son el no tener acceso a la salud con cargo al trabajo, no disfrutar de una jornada laboral regular de entre 40 a 48 horas y por no obtener como beneficio de su trabajo una remuneración superior a un salario mínimo que le permita satisfacer las necesidades personales y las de su familia.

En términos globales, los resultados obtenidos de la ENOE dan cuenta de una mayor restricción y precariedad en el trabajo para la población joven. A partir de los datos mostrados en el tabla 4, se muestran los diferentes porcentajes obtenidos por año para cada variable de las poblaciones antes mencionadas.

Como se ha señalado, en el caso de la medida de desocupación para las y los jóvenes esta es mayor y se ha mantenido al doble o más a lo largo de todo el período, sin importar la estabilidad que ha tenido la PEA correspondiente a este grupo poblacional y considerando el aumento de casi 40% que ha tenido la PEA integrada por población adulta.

Tabla 4. Exclusión laboral con relación a la edad

Exclusión	Año Variable	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
		Porcentaje																		
Jóvenes, 18 a 29 años	Tipo 1	• Desocupados	6.3	6.6	6.6	6.8	10.1	9.2	9.5	8.6	8.8	8.8	8	7.1	6.6	6.2	6.8	8.4	7.1	
		• Sector informal	24.3	22.9	23.0	23.1	24.0	23.7	24.5	24.7	23.4	23.2	22.9	22.6	22.0	23.3	23.4	24.9	25.5	
	Tipo 2	• Sin contrato escrito	40.5	39.2	38.5	39.4	39.4	39.7	39.3	38.8	38.0	38.5	38.4	38.8	38.0	37.1	37.7	35.6	37.2	
		• Sin acceso a instituciones de salud	60.1	58.7	57.8	58.2	60.8	60.9	60.6	60.1	59.8	59.2	58.7	58.2	57.9	56.5	56.7	56.4	57.7	
	Tipo 3	• Ingreso hasta 1 salario min	11.2	9.6	9.0	8.6	10.2	9.8	10.4	11.2	10.6	10.6	10.7	12.2	11.2	13.0	16.9	22.0	23.1	
		• Jornada menor a 40 y mayor a 48 horas	52.8	54.2	53.9	54.6	55.1	55.0	54.7	54.5	53.7	53.6	54.3	54.2	51.7	51.7	51.0	52.6	53.0	
	Adultos, 30 a 59 años	Tipo 1	• Desocupados	2.5	2.6	2.5	2.8	4.4	3.8	3.7	3.6	3.8	3.8	3.3	2.9	2.4	2.5	2.6	4.2	3.3
			• Sector informal	28.4	27.5	27.5	27.8	28.7	28.1	28.8	29.5	28.6	27.3	27.4	27.3	26.7	27.4	27.5	25.8	28
		Tipo 2	• Sin contrato escrito	25.8	25.2	25.3	25.8	25.6	26	26.3	26.4	26	26.2	26.7	26.8	26.8	26.4	26.2	25.4	25.4
			• Sin acceso a instituciones de salud	60.9	60.2	60.3	60.2	61.3	61.5	61.4	61.3	60.4	59.5	59.8	59.4	58.8	58.8	59	55.5	57.8
Tipo 3		• Ingreso hasta 1 salario min	13.2	11.7	11.1	10.8	12.4	12.1	11.9	12.6	12.3	12.1	12.3	13.6	12.7	14.2	17.8	21.3	22.7	
		• Jornada menor a 40 y mayor a 48 horas	57.5	57.1	57.0	57.3	58.1	58.1	57.6	57.5	57.2	56.0	56.6	56.4	55.6	54.9	55.5	54.4	55.9	
Fuente:		elaboración		propia			con			base			en			INEGI			(2020a).	

En cuanto a las medidas relativas a la exclusión laboral de tipo 2 correspondientes a la exclusión del empleo productivo relacionada con la baja estabilidad de la relación laboral a causa de la ausencia de un contrato de trabajo escrito y/o por la informalidad del empleador, la tabla 4 muestra que la población ocupada joven de manera general mantiene porcentajes mayores de ocupados excluidos especificando que en ambos grupos etarios bajo estas condiciones adversas los porcentajes permanecen estables durante el período del estudio.

De manera específica, en el caso de las y los jóvenes que se mantienen ocupados en el sector informal como consecuencia de que la unidad económica para la que laboran no está registrada debidamente como tal, o bien, porque a pesar de que cuenta con un registro jurídico la misma no posee la acreditación necesaria ante la autoridad fiscal, alrededor del 25 por ciento o 1 de cada 4 jóvenes ocupados están siendo afectados por esta razón durante todo el lapso del que se proporciona información. Para el caso de las personas ocupadas entre 30 y 59 años, el nivel de afectación se mantiene de igual forma estable pero en niveles entorno al 28%

Para el caso de la exclusión laboral derivada de la inexistencia del instrumento jurídico que formaliza la relación laboral entre el empleador y el trabajador, en el caso de jóvenes el porcentaje es mayor. Por ejemplo, en el año 2005, 4 de cada 10 no contaban con dicha protección que les otorgara mayor estabilidad en sus empleos, disminuyendo levemente para ubicarse en 37.2 por ciento para el tercer trimestre del año 2021. En cuanto a la población adulta, el porcentaje ha mantenido una estabilidad muy marcada ya que durante todo el período de referencia 1 de cada 4 personas ocupadas cuya edad se encuentra entre 30 a 59 años, se han mantenido sin la posibilidad de contar con un contrato de trabajo escrito en el que se estipulen las condiciones del empleo que desempeña.

Por último, en cuanto a la exclusión del tipo 3 es preocupante que casi 6 de cada 10 ocupados en ambos cohortes etarios no disfruten de acceso a instituciones de salud con cargo a su trabajo, proporción que se ha mantenido estable por más de tres lustros con una muy leve tendencia a la baja.

En cuanto a la precariedad asociada a la percepción salarial, misma que está enmarcada en este tipo de exclusión, es inquietante observar que el porcentaje de personas ocupadas en ambos grupos de edad que perciben hasta un salario mínimo se ha incrementado duplicando su valor durante el espacio temporal en estudio, lo cual corroborara lo previamente señalado referente a que ante la amplia oferta de mano de obra disponible se vuelve benéfico para las dueños del capital, ya que disminuyen las remuneraciones por el trabajo realizado en perjuicio de la clase trabajadora del país que ante la necesidad de recibir un ingreso para cubrir sus necesidades, acepta cualquier tipo de trabajo incluidos aquellos en los que las remuneraciones no son suficientes para satisfacer los gastos personales y familiares.

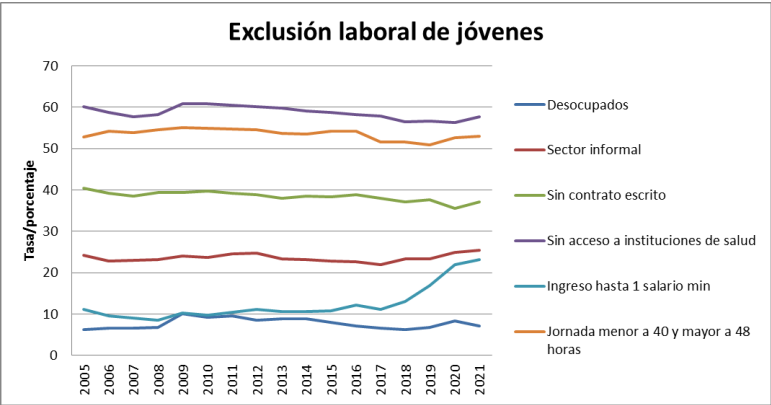
Es importante subrayar el incremento de la precariedad en términos de remuneraciones debido a que se muestra de manera general con una marcada tendencia al aumento de los porcentajes de las percepciones caracterizadas por ser insuficientes y acotadas, es decir, de las categorías de hasta un salario mínimo y entre uno y dos salarios mínimos. En contraparte, los empleos cuya percepción laboral está por encima de los dos salarios mínimos tienen una tendencia que va en sentido opuesto, lo cual solamente confirma con más fuerza lo señalado. A partir de este descubrimiento se puede decir que los empleos están siendo precarizados vía los salarios obtenidos, o también que el trabajo desempeñado por la clase trabajadora tiene cada vez menos valor.

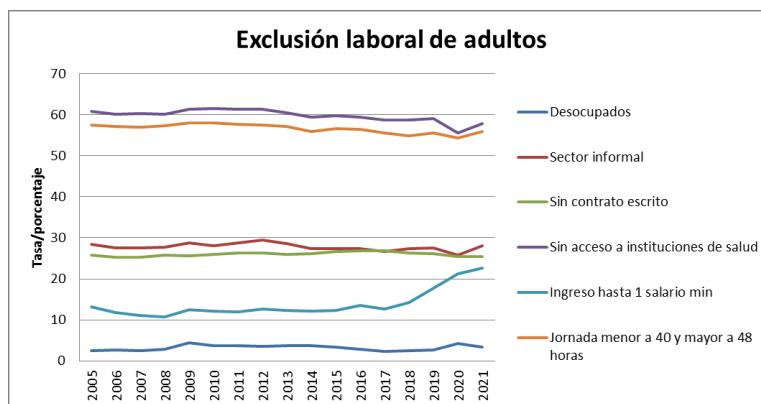
Para finalizar, se hace mención que en lo relativo a la tercera variable correspondiente al tipo 3 de la exclusión laboral que se refiere a la duración de la jornada laboral, se considera que existe precariedad o disminución de la calidad del empleo cuanto la duración de esta es menor a las 40 horas semanales situación denominada subocupación y por otra parte también cuando se presenta una duración mayor a 48 horas semanales en la que se le estima como explotación. En ambos casos ocurre una situación anómala que está alejada de los parámetros de los trabajos con nula precariedad asociada a la jornada de trabajo.

Los datos que se obtienen de la ENOE para esta variable ubican que 1 de cada 2 personas ocupadas mantienen jornadas deficitarias ya sea por subocupación o por explotación sin importar su rango de edad, lo cual en el caso de la subocupación puede traducirse en remuneraciones bajas y para el caso de la explotación en poco tiempo para el descanso, la convivencia familiar y el esparcimiento, lo cual sin duda, afecta la calidad de vida de las y los poseedores de la fuerza de trabajo.

Como se ha observado, tanto la población ocupada joven como la adulta sufren altos porcentajes de precarización en sus trabajos, al menos como se ha señalado en las variables que se consideran para esta investigación. Sin embargo, las condiciones de las y los jóvenes son más deficitarias. Por decir, en cuanto al acceso al trabajo las restricciones se vuelven claramente predominantes contra la población joven en búsqueda de trabajo, son lo que más se ven afectados por la disminución de la demanda de fuerza de trabajo con una relación de 2 a 1. Asimismo, en cuanto a la estabilidad de las contrataciones los jóvenes tienen predisposición para no contar con el respaldo legal que brinda un contrato laboral escrito lo cual pone en entredicho la longevidad de sus trabajos.

Gráfico 6. Exclusión laboral por cohorte etaria





Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

4.2 Exclusión laboral de la población joven asociada a la escolaridad y la disponibilidad de experiencia en el trabajo

Para la PEA, cumplir su objetivo de encontrar un empleo de calidad que le garantice las debidas prebendas sociales y laborales para desempeñarse en un trabajo que responda con total estabilidad, seguridad y protección social otorgando los beneficios asociados al mismo, está estrechamente relacionado no solamente a la capacidad del mercado de trabajo y el número de individuos en búsqueda de una ocupación, sino también con otra dimensión la cual se refiere a las características sociodemográficas y la calidad de la fuerza de trabajo (Castillo, 2009).

En este sentido toman un papel primordial las características individuales de las personas como lo son la edad, variable que ya fue tomada en consideración previamente, y la dotación de capital humano, que para las personas ocupadas con ayuda de la ENOE puede ser vista en términos de la formación académica o del nivel de estudios y la experiencia previa de trabajo.

Precisamente en este apartado se revisan los niveles de desocupación y precarización del empleo en jóvenes a partir del nivel de escolaridad de los individuos que componen esta cohorte etaria atendiendo a los indicadores que se puntualizaron con base en la operacionalización realizada en el capítulo número 3;

y también, se revisan los niveles de población desocupada con base en la disposición de experiencia laboral o no. Para esta última variable, solo se presenta información sobre la población joven desocupada debido a que la ENOE no dispone de datos sobre su contraparte ocupada.

Por principio de cuentas, para el caso de jóvenes en búsqueda activa de empleo se observa con base en datos de la ENOE de 2005 al 2021 que los mayores niveles de desocupación guardan una correlación positiva con los niveles más altos de formación educativa. En otras palabras, durante todo el período es posible notar como las tasas de desocupación más altas corresponden a las y los jóvenes con mayores niveles educativos teniendo que dicho indicador crece conforme las personas tienen mejor nivel de educación.

En términos relativos se tiene que a principios del período en 2005 las tasas de desocupación se ubicaban en 2.9, 3.7, 5.2, 7.5 y 9.6 por ciento para las y los jóvenes sin ninguna educación, con nivel de primaria, nivel secundaria, nivel preparatoria y nivel profesional respectivamente manteniéndose con mínimas variaciones en dichos niveles durante el período de análisis para registrar en el año 2021 porcentajes de 0.8, 4.1, 5.6, 7.9 y 8.6, teniendo el mismo orden en los niveles educativos.

En cuanto a los indicadores considerados para la exclusión de tipo 2, en el caso específico de la población joven ocupada en el sector informal la relación es inversamente proporcional al nivel estudios obtenidos. Esto es, que a menor nivel educativo mayor es la proporción de jóvenes ocupados en unidades económicas no registradas jurídica y/o fiscalmente o mayor precariedad y viceversa. Para este indicador es necesario hacer notar que en todos los niveles educativos se ha incrementado el porcentaje durante el período en estudio, lo que nos hace reflexionar sobre una tendencia a la contracción de los trabajos en unidades económicas formales. En cuanto a los porcentajes que señala la ENOE para el tercer trimestre de 2021, se muestra que 35.9 de la población joven sin ninguna formación educativa labora en el sector informal, igual porcentaje de la que acreditó la primaria, 32.5 para nivel secundaria, 26.4 para nivel preparatoria o

media superior y solo el 15.8 de quienes acreditaron alguna preparación profesional o licenciatura.

El indicador complementario para saber los niveles de personas dentro de los empleos no productivos, es decir, el que se refiere a la población joven ocupada que labora sin contrato escrito, se tiene que de nueva cuenta que las personas con los menores niveles de escolaridad son las que más sufren por no contar con este instrumento que otorga estabilidad, certidumbre y legalidad a su contratación.

En este tenor, es preocupante revisar que casi dos de cada tres jóvenes sin nivel de formación educativa y de nivel primaria permanecen ocupados sin ningún documento formal relativo a su empleo, casi la mitad del nivel secundaria está en la misma situación, lo mismo que cuatro de cada diez de nivel media superior comparados con solamente uno de cada cinco de nivel profesional o licenciatura.

En lo que respecta a la población joven ocupada se analiza la exclusión del tipo 3 acorde con el nivel escolaridad. Por principio de cuentas se revisa el indicador que señala la proporción de jóvenes que no cuentan con acceso a instituciones de salud con cargo a su trabajo. En este sentido, la tendencia mostrada en la exclusión tipo 2 se mantiene, menor cantidad de educación formal mayor cantidad de precarización en el trabajo. De manera específica se tiene que las proporciones que indica la ENOE han estado muy estables durante el período en cuestión, manteniendo a la población joven ocupada sin ninguna formación como la más afectada ya que casi el 94 por ciento de los ocupados carece de seguridad social, poco más del 83 por ciento de la población joven con nivel primaria, casi 68% de la de nivel secundaria, 59% de quienes concluyeron su nivel media superior frente a un 44% de quienes concluyeron su educación superior.

En cuanto al apartado que se refiere a la duración de la jornada laboral, es importante señalar que esta no presenta marcadas diferencias sin importar el nivel educativo aunque si existe levemente mayor desventaja para quienes presentan los menores niveles de educación. Para el último año del estudio, casi 6 de cada 10 que tienen una formación nula a la educación media superior se emplean en

trabajos con una jornada laboral cuya duración es diferente a las 40 a 48 horas semanales comparados con los casi 1 de cada 2 individuos con estudios profesionales, aunque cabe decir que inclusive en el gran conglomerado de jóvenes con educación menor a la licenciatura, también existen minúsculas diferencias.

Asimismo, también las y los jóvenes con menores estudios a los profesionales son lo que tienen mayor posibilidad de la sobreexplotación o a ocuparse con jornadas mayores a las 48 horas semanales.

En cuanto a la última de las variables de referencia que permite contrastar los niveles de precarización del trabajo, se hace referencia como en el apartado anterior al nivel de remuneración por el trabajo desempeñado. En cuanto a esta variable y a partir de la información que emite la ENOE para el período 2005 al 2021 es posible ver entre otras cosas, dos particulares tendencias.

La primera que repercute por sobre toda la población joven ocupada es una tendencia paulatina y constante de transición hacia el achicamiento de las remuneraciones por el trabajo realizado. La ENOE muestra como sin importar el nivel educativo, las proporciones que a inicios del período se mantenían altas en las categorías correspondientes a las mayores remuneraciones, es decir a las que corresponden de 3 a 5 salarios mínimos y más de 5 salarios mínimos se han contraído de manera importante. Por citar dos ejemplos en el año 2005, 1 de cada 5 jóvenes ocupados con nivel licenciatura disfrutaba de una remuneración superior a los 5 salarios mínimos, proporción que para 2021 ha disminuido a solo 2 de cada 100. Asimismo, en el caso de los egresados de nivel secundaria mientras que en 2005, 15 de cada 100 percibían un salario de entre 3 a 5 mínimos para 2021 de igual forma se ha reducido el porcentaje a solo 2 por ciento.

La segunda tendencia tiene que ver con una correlación positiva entre la menor escolaridad y la menor remuneración. En todos los años que contempla el estudio, las mayores proporciones relacionadas a las menores remuneraciones vistas en salarios mínimos corresponden a los subgrupos de jóvenes con las más bajas

condiciones educativas. Por citar un ejemplo, de los trabajadores jóvenes que perciben hasta un salario mínimo lo cual precariza su condición laboral, las tasas respectivas son 29.5 para quienes no cuentan con educación formal, 30.5 con nivel primaria, 25.7 para nivel secundaria, 24.8 con educación media superior y 17.3 para educación superior o profesional.

De manera general acorde con lo mostrado en este apartado se puede decir que, la población joven que cuenta con los menores niveles de educación si bien tiene incremental acceso para ocuparse o para ingresar al mercado de trabajo, una vez que lo hace la menor educación formal le causa desventajas que le posicionan en ocupaciones con mayores niveles de precariedad laboral lo cual se traduce en menor estabilidad vía la ocupación en unidades económicas formales, menor posibilidad de firmar un contrato escrito de trabajo, percibir más bajos ingresos por parte de su trabajo que satisfagan sus necesidades personales y familiares, con condiciones menos apegadas a la normatividad en cuanto a la duración de la jornada laboral, cayendo en la subocupación o sobre explotación, y, con menor posibilidad de disfrutar de prestaciones de servicios de salud asociadas a su trabajo.

De esta forma es que se puede concluir que los egresados de nivel profesional o superior, ven mejores rendimientos de su formación educativa una vez que superan el cuello de botella que representa los bajos niveles de demanda de fuerza de trabajo calificada.

Por último, en lo que respecta a la tenencia de experiencia laboral para el cohorte etario de las y los jóvenes es preciso señalar que los datos con los que se cuentan provenientes de la ENOE solo se disponen para población desocupada como anteriormente se dijo, debido a que para los ocupados las preguntas de la encuesta entorno a esta variable no aplican.

En este tenor, las cifras que proporcionada la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de los años 2005 al 2021 nos indican que al inicio del período, 4 de cada 5 jóvenes desocupados contaban con experiencia laboral lo cual quiere decir que

previamente ya habían realizado alguna actividad laboral y se encontraban en búsqueda activa de otro empleo, mientras que solo 1 de cada 5 estaba en busca de acceder a su primer trabajo. Cabe señalar que fue precisamente este año, cuando el porcentaje de jóvenes desocupados con experiencia laboral fue el más bajo.

A partir de 2006 y hasta 2021, el valor de este porcentaje tendría variaciones dentro del rango de 82.2 al 87.9 por ciento con sus consecuentes altibajos para el porcentaje de jóvenes en búsqueda de su primer trabajo (sin experiencia laboral).

Como información adicional se puede agregar que precisamente durante los años 2009, 2010 y 2020 se presentan los mayores porcentajes de población joven desocupada que poseen experiencia laboral, lo cual representaba el 86.5, 86.3 y 87.9 por ciento respectivamente de la población joven desocupada total. Parte de la explicación que se da es que durante los años 2009 y 2010, nuestro país sufrió los estragos de la crisis económica iniciada durante 2008 en Estados Unidos lo cual incremento de manera general las tasas de desocupación reflejándose precisamente en este subgrupo de jóvenes porque durante algún punto del período se mantuvieron ocupados y fueron despedidos precisamente a causa de esta contracción económica.

De igual forma, el alto porcentaje señalado que corresponde al año 2020 tiene su razón de ser en el debilitamiento económico a nivel mundial derivado de la crisis sanitaria por el Covid-19, mismo que puso bajo confinamiento domiciliario a millones de personas en sus hogares para evitar la propagación del mencionado virus. Es importante resaltar, que al igual que una década previa se experimentó un crecimiento generalizado de las tasas de desocupación lo cual cómo es posible observar repercutió en el nivel de desocupación de los jóvenes con experiencia laboral.

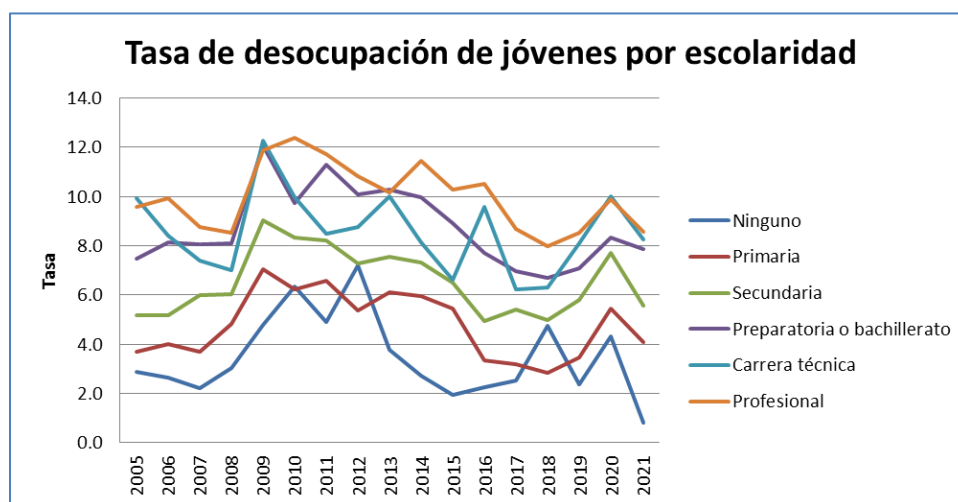
De igual forma, cuando hacemos los cruces para la población joven desocupada tomando en consideración por un lado la variable tenencia de experiencia laboral y

por el otro el grado de escolaridad obtenido no sorprende que durante todo el período las y los jóvenes con mayor escolaridad sin experiencia laboral conformen los mayores porcentajes de desocupación.

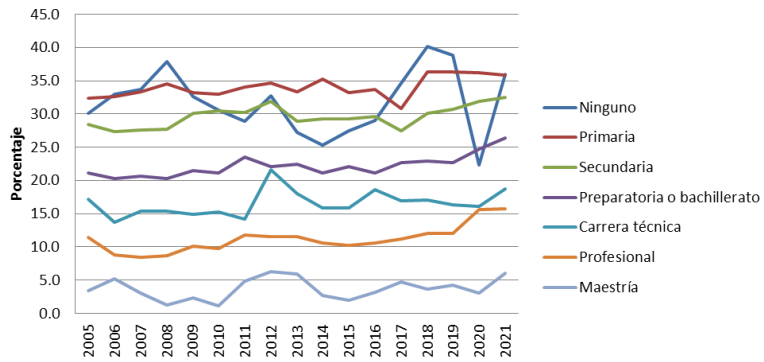
En términos numéricos se tiene que al inicio del período que se estudia, del total de jóvenes desocupados en búsqueda de su primer empleo, más del 38% corresponde a egresados de nivel superior o licenciatura y casi el 35% a nivel medio superior o preparatoria. En otras palabras, en 2005, 7 de cada 10 jóvenes desocupados en búsqueda de su primera experiencia de trabajo contaban con educación media o superior. Caso contrario representan quienes cuentan únicamente con nivel secundaria con 12% y con nivel primaria únicamente el 3%.

Cabe señalar que los porcentajes correspondientes a la desocupación de jóvenes con nivel preparatoria y licenciatura sin experiencia de trabajo se mantienen siempre dentro del rango más alto de 30 a 54% durante el período 2005 a 2021, llegando a un pico de 54% para nivel profesional en 2018 y de 37% para bachillerato durante 2021, por lo que se puede decir que en el año de término de este estudio 1 de cada 2 jóvenes egresados de nivel licenciatura y casi 4 de cada 10 egresados de nivel medio superior, ambos sin experiencia laboral, se encuentran dentro de la población desocupada a pesar de sus altos niveles de educación formal.

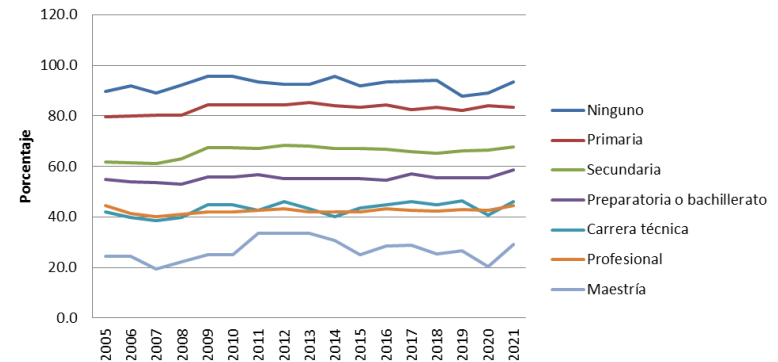
Gráfico 7. Exclusión laboral de jóvenes por escolaridad



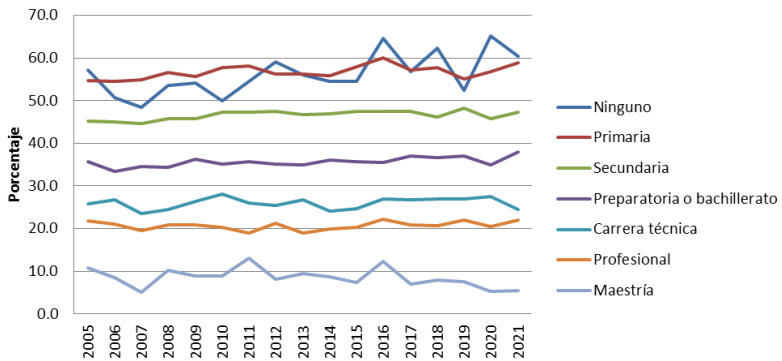
Porcentaje de jóvenes ocupados en el sector informal por escolaridad



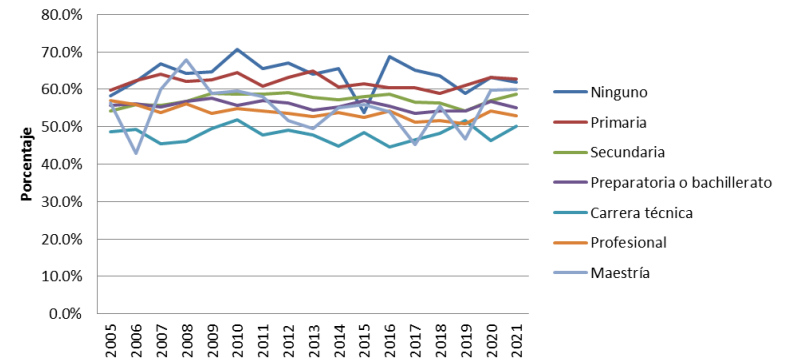
Porcentaje de ocupados sin seguro médico por escolaridad

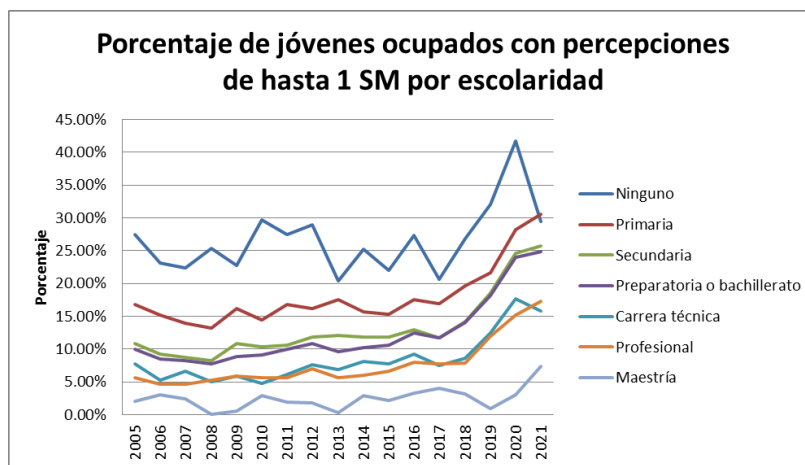


Porcentaje de jóvenes ocupados sin contrato escrito por escolaridad



Porcentaje de jóvenes ocupados con jornada laboral 35> o 48< horas por escolaridad





Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

4.3 Exclusión laboral de la población joven con relación al sexo

Con base en la robusta información que proporciona la ENOE, también es posible realizar un análisis de la desocupación y la precarización del trabajo de jóvenes, es decir de los diferentes niveles de exclusión laboral, tomando como categorías de estudio el sexo de la población.

En este sentido, previo a la revisión de la información que arroja la ENOE se puede mencionar que de manera social se presume que las más afectadas por las modificaciones en las políticas de trabajo que devinieron por el cambio de modelo económico son las mujeres al ocuparse en los empleos de mayor precariedad.

En términos del mismo orden que se ha seguido hasta ahora, por principio de cuentas se tiene que en cuanto al tipo 1 de la exclusión laboral, es decir la tasa de desocupación, las mujeres jóvenes han sido durante todo el período las más afectadas debido a que se encuentran asociadas a los más altos valores que arroja el indicador. En este sentido, dicho indicador ha fluctuado con diferencias de entre medio punto porcentual hasta 2.5 por ciento en demerito de las personas del sexo femenino siendo los años 2009, 2012, 2014 y 2015 cuando la brecha ha sido más marcada con un margen de al menos 2 por ciento.

En lo que respecta a la población ocupada en el sector informal, persisten las diferencias pero en este caso en perjuicio de los varones. Durante el período de estudio, en promedio 1 de cada 4 jóvenes varones se ha ocupado en unidades económicas que no cuentan con registros jurídicos ni fiscales mientras que las mujeres ha sido en una proporción de 1 de cada 5.

Para la variable sin contrato de trabajo escrito, de nueva cuenta los varones son los que cuentan con más precarias condiciones en el trabajo, ya que el porcentaje de ellos que se han mantenido en esta condición se sitúa entre 7 y 10 puntos porcentuales por arriba respecto del valor que registran las mujeres jóvenes durante todo el período.

Para este caso entre la población masculina el porcentaje de jóvenes que se ha ocupado sin contrato laboral ha fluctuado entre el 39 y 43 por ciento, mientras que las mujeres han tenido porcentaje más conservadores de entre 29 y el 36 por ciento.

En cuanto a las variables que dan cuenta de la exclusión tipo 3 vistas por sexo de la población joven, se tiene que para el caso del acceso a las instituciones de salud con cargo al trabajo se han mantenido de manera muy estable las proporciones en perjuicio del sexo masculino. En el caso de los varones dicho valor asciende entorno al 58 por ciento, mientras que el correspondiente a las mujeres el valor se ha mantenido en torno al 55 por ciento.

Por la parte de la precariedad asociada a la jornada laboral, es posible observar mucha estabilidad en las condiciones de trabajo de ambos grupos de jóvenes ocupados. Sin embargo para esta variable la precariedad se asocia de manera más fuerte al sexo femenino. Las personas jóvenes mujeres para este indicador acumulan una proporción de 57% con jornadas asociadas a la subocupación y la explotación durante el año de inicio del período de estudio, proporción que se redujo en 1 punto porcentual para el registro correspondiente al año 2021. En tanto, el caso de los varones durante el año inicial, 55 por ciento de ellos contaban

con una jornada laboral menor a 40 horas o mayor a 48 horas, cifra que para 2021 ha permanecido igual.

Por último, para el caso que corresponde a la exclusión por ingreso laboral es posible observar de nueva cuenta que son las mujeres quienes cuentan con mayores proporciones de individuos asociadas a las percepciones precarias. Por mencionar, mientras que en 2005, 15 de cada 100 mujeres jóvenes ocupadas devengaban un hasta un salario mínimo mensual por su trabajo, solamente el 8 por ciento de los varones se encontraban en la misma situación. A niveles de ingresos intermedios y altos son los varones los que predominan en las proporciones. Por ejemplo, durante el mismo año de referencia, 26 por ciento de los varones devengaban más de 2 salarios mínimos, 19 por ciento percibían más de 3 y hasta 5 salarios, comparado con porcentajes de 20 y 13 por ciento de las mujeres, respectivamente.

Para el año 2021, mientras que 28 por ciento de las personas del sexo femenino obtienen hasta un salario mínimo por su trabajo, se encuentra en este mismo nivel de ingreso solo poco menos del 20% de los varones. Para el caso de quienes perciben más de 1 salario y hasta 2, en esta situación se encuentra el 43.9 de los hombres y 39.4 de las mujeres. En el rango de más de 2 y hasta 3 salarios se integra por 13.2% de varones y 9.7% de mujeres.

En resumen y una vez señalados los datos que arroja la ENOE, de manera breve se puede decir que las mujeres se encuentran más precarizadas en tres de las seis variables que se han planteado durante la operacionalización. Por una parte, de manera clara se observa una mayor restricción en el acceso al empleo para las mujeres, una mayor proporción que labora con una duración de la jornada laboral menor a 35 horas y mayor a 48 y también por contar con más altas proporciones de trabajadoras con ingresos menores a los que perciben los varones.

Por otra parte, las mujeres ocupadas cuentan con menores posibilidades de laborar en el sector informal o sin contrato laboral, y de permanecer sin acceso a instituciones de salud con cargo al trabajo. Aun con lo anterior, de manera general

distan de dejar de ser valores que no sean preocupantes debido a que continúan siendo vulnerables ya que que reflejan una alta precariedad respecto a un empleo de calidad.

4.4 La devaluación de la educación formal

Hasta ahora se ha mostrado información estadística que indica como son las y los jóvenes quienes particularmente han sido los más afectados por las restricciones incrementales en el acceso al trabajo y la precarización del mismo durante los últimos años respecto de la población adulta. A su vez, también se da cuenta de cómo al interior del cohorte etario de estudio permean las desigualdades en lo laboral ya que existen diferencias claras en cuanto al acceso al trabajo y los beneficios asociados a este acorde con el nivel de escolaridad que poseen.

De forma sintética se tiene que las y los trabajadores jóvenes con los menores niveles de formación son los que tienden a encontrar trabajo de manera más rápida y fácil manteniendo las tasas de desocupación más bajas respecto a quienes tiene mayor formación académica, pero las ocupaciones en las que tienen lugar no siempre cuentan con las mejores condiciones laborales.

En este sentido, es preciso señalar que la mayor educación o dotación de capital humano por parte de la población joven no es suficiente para disminuir la desocupación, ya que no garantiza al cien por ciento lograr el acceso a un trabajo. Pero por otra parte, si coadyuva a que el empleo ocupado tenga mejores condiciones o calidad a que si no se tuviera la formación académica.

Adicional a lo anterior, en un nivel de análisis superior se pusieron a prueba cuatro variables cuantitativas que ofrece la ENOE. Los datos utilizados corresponden al primer trimestre de los años 2005, 2018 y 2021 mediante el método de comparación de medias haciendo uso de la técnica denominada prueba *t de student* teniendo como variable categórica o de grupo, las cohortes etarias correspondientes a la población joven y la población adulta.

Las cuatro variables utilizadas para esta comparación fueron las siguientes: 1) años de escolaridad, 2) el número de horas trabajadas a la semana, 3) el ingreso mensual percibido, y 4) los años de experiencia laboral, las cuales como anteriormente se dijo están enmarcadas, por una parte, en la disposición de capital humano y, por la otra, en la denominada exclusión de tipo 3 señalada por Weller. Con base en la información proporcionada por la ENOE y a partir de dicho método estadístico se buscó saber si existen diferencias significativas y contrastantes entre las y los jóvenes y las y los adultos, ambas poblaciones de ocupados, respecto a su formación educativa medida en años de escolaridad cursados, en el número de horas que trabaja cada individuo a la semana, en el ingreso mensual percibido por el trabajo desempeñado y en los años de experiencia laboral de los que se dispone.

Tabla 5. Medias de escolaridad, horas trabajadas e ingreso mensual según cohorte etaria, 2005, 2018 y 2021

Estadísticas por cohorte etario						
Año	Variable	Cohorte etaria	Media	N	Desviación típica	Error típ. De la media
2005	Años de escolaridad	18 a 29 años	9.80	12255158	5.185	.001
		30 a 59 años	8.88	23933800	6.571	.001
	Horas trabajadas a la semana	18 a 29 años	41.80	12255158	17.457	.005
		30 a 59 años	41.40	23933800	19.101	.004
	Ingreso mensual	18 a 29 años	2822.57	12255158	3009.155	.860
		30 a 59 años	3870.40	23933800	5836.224	1.193
2018	Años de experiencia laboral	18 a 29 años	3.54	12255158	3.448	.001
		30 a 59 años	10.35	23933800	9.451	.002
	Años de escolaridad	18 a 29 años	11.24	13544433	4.225	.001
		30 a 59 años	10.19	32258903	5.752	.001
	Horas trabajadas a la semana	18 a 29 años	42.17	13544433	16.561	.004
		30 a 59 años	42.10	32258903	17.893	.003
Ingreso mensual	18 a 29 años	3809.29	13544433	4087.523	1.111	
	30 a 59 años	4364.26	32258903	5817.880	1.024	
2021	Años de experiencia laboral	18 a 29 años	3.14	13544433	3.156	.001
		30 a 59 años	10.01	32258903	9.212	.002
	Años de escolaridad	18 a 29 años	11.63	12962981	4.112	.001
		30 a 59 años	10.63	33566072	5.246	.001
	Horas trabajadas a la semana	18 a 29 años	41.70	12962981	17.108	.005
		30 a 59 años	40.84	33566072	18.668	.003
Ingreso mensual	18 a 29 años	4584.64	12962981	4783.459	1.329	
	30 a 59 años	5321.61	33566072	6868.093	1.185	

Años de experiencia	18 a 29 años	3.16	12962981	3.066	.001
laboral	30 a 59 años	9.98	33566072	9.092	.002

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2020a).

Como se observa en la tabla 5, en todas las variables consideradas se presentan diferencias que de manera general se traducen en que entre la población joven perdura una brecha de disminución de oportunidades laborales respecto de la población adulta a pesar de la mayor formación académica. Por medio de la misma, se puede identificar con base en la información empírica mostrada los resultados que ha tenido la política educativa puesta en marcha por el estado mexicano vista en el incremento paulatino de la media en los años de escolaridad cursados para ambas poblaciones. A lo largo del período de estudio hubo un incremento de casi 2 años de escolaridad, lo que coincide con lo descrito en capítulos anteriores en los que se hace referencia a una masificación de la educación con su consecuente devaluación de los títulos obtenidos.

Por otra parte, en cuanto a los promedios totales respecto del número de horas trabajadas a la semana y de la variable ingreso mensual percibido dan constancia de que a pesar de los incrementos en la formación con que cuentan la población ocupada, particularmente la joven, no desaparecen las desventajas en materia laboral que se supone resolvería un aumento en las credenciales educativas frente a otros grupos poblacionales con menores niveles de escolaridad.

En cuanto a los años de experiencia laboral, a pesar de una leve disminución en las diferencias se mantiene una marcada ventaja a favor de la población adulta ocupada que en términos muy generales corresponde al triple de años de experiencia de los que dispone el grupo de las y los jóvenes. Dicha situación, parece ser natural y lógica en virtud de la mayor cantidad de años de vida que ha dispuesto la población adulta, por lo cual ha pasado más años ocupada en el mercado de trabajo. A partir de los datos que se aportan por esta prueba estadística, pareciera ser que la experiencia laboral está relacionada con las mejores percepciones o remuneraciones salariales y una mayor productividad que se traduce en jornadas de trabajo semanales ligeramente más breves.

La técnica empleada (prueba *t de student* para comparación de medias) permite la realización de un análisis más puntual a partir del modelo estadístico que se plantea en el cual se pone a prueba la hipótesis estadística de que las medias de las variables relativas a los años de escolaridad, a las horas laboradas a la semana, el ingreso mensual y los años de experiencia laboral son o deberían ser iguales para todas las cohortes etarias (h_0), y por consecuencia, se pone a prueba la hipótesis de la investigación –que coincide con la hipótesis alternativa (h_a) del modelo estadístico– que indica lo contrario, es decir, que las medias de las variables consideradas para la prueba *t*, son significativamente diferentes entre los grupos que representan las cohortes planteadas clasificadas en población joven (personas de 18 a 29 años) y población adulta (30 a 59 años) tomadas de la población ocupada subordinada y asalariada que muestra el primer trimestre de la ENOE de los años 2005, 2018 y 2021.

La pregunta que se intenta responder es la que se refiere a intentar discernir en qué medida se ha modificado el nivel de exclusión laboral de jóvenes en México bajo la aplicación del modelo neoliberal y saber si el aumento en los niveles de educación se traducen en diferencias significativas o no entre las variables que integran la exclusión laboral de tipo 3 a la que hace referencia Weller en función de la cohorte etaria.

Cabe señalar que como toda prueba de estadística inferencial, esta se realiza con nivel de confianza de noventa y cinco por ciento asumiendo un nivel de significancia de cinco por ciento.

Con base en las tablas 5 y 6 es posible confrontar ya no solo las disparidades entre las medias para las distintas variables que tienen que ver con el capital humano y la precariedad laboral acorde con los diferentes grupos poblacionales, sino también los grados de significancia –los cuales se muestran en la tabla 6 bajo la abreviatura Sig. que señala los grados de significación–, para cada una de las comparaciones que se plantearon en un inicio de este apartado.

Tabla 6. Tabla de prueba t para muestra independientes

		Prueba de muestras independientes					
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas					
		2005		2018		2021	
		F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
Años de escolaridad	Se han asumido varianzas iguales	386938.555	.000	519672.142	.000	706259.190	.000
	No se han asumido varianzas iguales						
Horas trabajadas a la semana	Se han asumido varianzas iguales	113027.237	.000	79198.108	.000	113368.012	.000
	No se han asumido varianzas iguales						
Ingreso mensual	Se han asumido varianzas iguales	584539.057	.000	415690.314	.000	451504.327	.000
	No se han asumido varianzas iguales						
Años de experiencia laboral	Se han asumido varianzas iguales	9578822.38	.000	11601004.906	.000	11563803.9	.000
	No se han asumido varianzas iguales						

		Prueba T para la igualdad de medias						
		t	GI	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
							Inferior	Superior
2005	Años de escolaridad	428.849	36188956	0.000	.924	.002	.920	.929
		462.340	30231481.265	0.000	.924	.002	.920	.928
	Horas trabajadas a la semana	61.717	36188956	0.000	.402	.007	.390	.415
		63.531	26740107.534	0.000	.402	.006	.390	.415
	Ingreso mensual	-589.663	36188956	0.000	-1047.827	1.777	-1051.308	-1044.345
		-712.621	36187396.544	0.000	-1047.827	1.470	-1050.707	-1044.946
Años de experiencia laboral	-2440.154	36188956	0.000	-6.808	.003	-6.814	-6.803	
	-3139.780	33565761.818	0.000	-6.808	.002	-6.813	-6.804	
2018	Años de escolaridad	604.002	45803334	0.000	1.045	.002	1.042	1.049
		682.902	34141607.991	0.000	1.045	.002	1.042	1.048
	Horas trabajadas a la semana	11.213	45803334	.000	.064	.006	.052	.075
		11.572	27318890.227	.000	.064	.005	.053	.074
	Ingreso mensual	-319.507	45803334	0.000	-554.963	1.737	-558.367	-551.559
		-367.307	35577769.285	0.000	-554.963	1.511	-557.923	-552.003
Años de experiencia laboral	-2679.603	45803334	0.000	-6.871	.003	-6.876	-6.866	
	-3744.909	44526647.763	0.000	-6.871	.002	-6.874	-6.867	
0 2	Años de escolaridad	612.958	46529051	0.000	.993	.002	.990	.997

	681.593	29827645.602	0.000	.993	.001	.991	.996
Horas trabajadas a la semana	143.691	46529051	0.000	.857	.006	.846	.869
	149.340	25539925.988	0.000	.857	.006	.846	.869
Ingreso mensual	-354.549	46529051	0.000	-736.964	2.079	-741.038	-732.890
	-413.891	33596400.168	0.000	-736.964	1.781	-740.452	-733.475
Años de experiencia	-2642.474	46529051	0.000	-6.818	.003	-6.823	-6.813
laboral	-3818.631	45930720.926	0.000	-6.818	.002	-6.822	-6.815

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2020a).

Es de resaltarse, que los resultados que arroja la prueba estadística se encuentran acorde con lo propuesto por la hipótesis planteada en el sentido de que efectivamente existe diferencia significativa en cuanto a las medias de los años de escolaridad cursados, la cantidad de horas trabajadas a la semana, el ingreso mensual y los años de experiencia laboral entre las cohortes etarias que corresponden a las y los jóvenes y las y los adultos, diferencia que ha perdurado a lo largo del período de estudio.

Tal como se conjeturaba, las medias de los años de escolaridad cursados resultaron significativamente diferentes a favor de la población joven. Lo anterior, confirma lo dicho primeramente en el sentido de que el problema de las mayores tasas de desocupación de jóvenes se han problematizado poniendo énfasis en que la solución son los aumentos de la escolaridad por que se asume que quienes no pueden incorporarse al mercado de trabajo es debido a que no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo.

Para el caso del número de horas trabajadas a la semana y el ingreso mensual, de nueva cuenta las medias resultan significativamente distintas pero para este caso a favor de la población adulta, siendo esta cohorte etaria la que cuenta con una jornada laboral semanal más corta pero que a cambio recibe percepciones monetarias más amplias.

Lo anterior, podría ser un indicio del efecto positivo que trae consigo la experiencia laboral, -sin que se pueda demostrar, no obstante, que en la comparación de medias esta variables resulta muy superior en el caso de población adulta-, ya que la diferencia en las medias podría ser causada por esta variable o por algunas otras no consideradas en el estudio. Lo anterior, debido a que a pesar de que las y los jóvenes cuentan con mayores niveles educacionales esta característica no contribuye de manera significativa en una mejora de sus ingresos o de las condiciones de trabajo en que desempeñan sus trabajos. Tal vez lo anterior, también pueda ser debido a que la calidad de la educación que recibe la población joven no es la esperada por los centros de trabajo, que no proporciona las competencias básicas útiles para el empleador, que los patrones valoran más la

experiencia y/o por otra lado pudiera deberse únicamente a cuestiones de mercado.

De manera específica, los resultados de la prueba contenidos en la tabla 5 revelan que la media de escolaridad medida en años para la población joven ha sido ascendente a lo largo del período. En 2005 la media se ubicaba en 9.8 años, en 2018 para el término del último gobierno de los denominados neoliberales el valor creció a 11.24 años y para 2021 el valor se ubicó en 11.63 años de escolaridad. Esto quiere decir que durante los últimos 16 años de aplicación de las políticas a favor de la ampliación de la cobertura educativa y la permanencia de las y los jóvenes en las instituciones educativas, se logró incrementar en 1.83 años la formación escolar de esta cohorte etaria. Por parte de la población adulta, también es posible visualizar la tendencia ascendente en la formación educativa del grupo poblacional. Al inicio del período se tenía una media de casi 8.9 años de escolaridad misma que en 2021 llegó a 10.63 años, es decir, las y los adultos mantuvieron aproximadamente 01 años menos de media de escolaridad que la población joven. De manera general, el incremento en la media de años de formación académica durante el período fue de 1.75 años, similar al de la cohorte de las y los jóvenes, pero manteniendo la brecha en la educación formal.

En cuanto a la variable horas trabajadas a la semana, las y los jóvenes presentan mínima desventaja frente a los adultos durante todo el período. En 2005, la media para jóvenes era igual a 41.8 horas laborales a la semana comparadas con las 41.4 de las y los adultos. Para el año 2018, los valores se mantienen muy cercanos, 42.17 comparado con 42.1, persistiendo una jornada laboral en horas menor para las y los adultos a pesar que para las y los jóvenes se presentó un aumento de 0.37 horas semanales y para las y los adultos un incremento en 0.7 horas semanales. Para 2021, se dio un descenso en las horas trabajadas a la semana para ambos grupos etarios, quedando con una media de 41.7 horas la población joven mientras que las y los adultos 40.84 horas semanales.

Los resultados de la variable ingreso mensual son los que de manera más clara dan cuenta de la brecha que subsiste entre los grupos poblacionales comparados

vista en términos de los beneficios recibidos a cambio de su fuerza de trabajo. Durante 2005, las medias para la población joven y para la población adulta fueron de 2822.57 y 3870.40 respectivamente, misma que para 2018 se cerró la brecha pasando a valores de 3809.29 contra 4364.26. Para 2021, se incrementa levemente para registrar valores de 4584.64 en jóvenes y 5321.61 en adultos. Los valores antes mencionados vistos en términos proporcionales, nos hablan de una diferencia que se redujo de manera paulatina hasta 2018, y a partir de ese año se ha incrementado mínimamente para 2021. En otras palabras, durante 2005 el ingreso mensual de la población joven representaba el 72.9% del obtenido por un adulto, para 2018 se incrementó de manera notable llegando a representar el 87.3% para en 2021 situarse en torno al 86.1%. Lo anteriormente descrito en términos absolutos representa un aumento en el ingreso mensual de jóvenes de 1762.07 y para adultos de 1451.21 a lo largo del período 2005 a 2021.

En cuanto al valor de la significancia (Sig. bilateral) mostrado en la tabla 6, se observa un valor de 0.000 para las cuatro variables en los tres años de estudio (2005, 2018 y 2021) por lo que se rechaza la h_0 que se refiere a la igualdad de medias y a su vez refleja una diferencia estadísticamente significativa entre las medias obtenidas para la población joven y la adulta. Con base en la prueba estadística realizada y sus resultados, en conclusión es posible hacer referencia que no solo se rechaza la h_0 sino que se comprueba que la mayor educación obtenida por la población joven si bien ha disminuido las diferencias en las medias de las horas trabajadas a la semana y en el ingreso mensual, no ha alcanzado a producir un efecto positivo diferenciador que mantenga sus rentas y beneficios en el ámbito laboral por arriba de las obtenidas por la población adulta, que cuenta con una experiencia laboral medida en años muy superior. En este sentido y debido a que la ENOE no ofrece mayor información sobre la experiencia laboral de población joven y adulta ocupada, no es posible corroborar ni refutar de manera certera que precisamente sea la dotación de mayor experiencia la que explica -en conjunto con alguna otra- la permanencia de las diferencias en las medias del ingreso mensual para las poblaciones etarias comparadas.

4.5 El índice de exclusión laboral

A efecto de dar cumplimiento a uno de los objetivos que plantea esta investigación, de manera específica al que se refiere a calcular la medida de exclusión laboral en jóvenes de 18 a 29 años bajo la aplicación del modelo neoliberal en México durante las últimas dos décadas con énfasis en el período de 2005 a 2021, se llevó a cabo la construcción del índice de exclusión laboral a partir de la incorporación de los tres tipos de exclusión descritos por Weller.

Tal como se señaló en el capítulo correspondiente a la metodología, el índice de exclusión laboral permite analizar el efecto conjunto de las variables consideradas. En este caso, el diseño del índice partió del uso de la metodología de análisis factorial, cuyo objeto es disminuir la cantidad de variables en menor número de componentes o también denominados factores. El índice es el equivalente a la medida de una variable hipotética que a su vez es el resultado de la combinación lineal de las variables que previamente se han señalado en la operacionalización y que de manera resumida se hallan en la tabla 4.

De manera específica, para la construcción del índice de exclusión laboral se hizo uso de los porcentajes contenidos –y previamente descritos- de la tabla 4, que dan cuenta de los porcentajes de jóvenes y de adultos que se encuentran desocupados, ocupados en el sector informal, ocupados sin contrato laboral, ocupados sin acceso a instituciones de salud, ocupados con ingresos de hasta 1 salario mínimo y ocupados con una jornada menor a 40 o mayor a 48 horas, durante el período de 2005 al 2021.

El estudio considera esta variables debido a que la variable exclusión laboral se ha definido y operacionalizado con base en lo estipulado por Weller, quien en su definición considera que la exclusión laboral es dinámica a lo largo del tiempo y esta se puede presentar en diferentes grados, de ahí que haga referencia a tres tipos de exclusión, que de mayor a menor grado van desde el desempleo abierto (exclusión del tipo 1), pasando por la exclusión del empleo productivo (exclusión

del tipo 2) hasta las ocupaciones que presentan algún grado de precariedad (exclusión del tipo 3).

A efecto de continuar con la comparación de grupos entre jóvenes y adultos, a continuación se presentan los resultados obtenidos por el índice de exclusión laboral para ambas poblaciones.

4.5.1 Índice de exclusión laboral de las y los jóvenes

Previo a señalar los resultados obtenidos en el marco de la realización del índice, se precisa que se realizó una matriz de correlaciones entre las variables que conjuntamente estructuran al mismo. Con la intención de conocer si existe alguna correlación entre las mismas, por medio de SPSS versión 20 se obtuvo la significación de la misma con base en la prueba de Bartlett, “en la cual se hipotetiza que la h_0 = existe una matriz de identidad y la h_a = no existe una matriz de identidad. Cuando la h_0 es aceptada entonces la técnica del análisis factorial por componentes principales no es la adecuada” (Lozano, M., y Solano, J., 2020, p. 138).

El valor obtenido fue $p < 0.05$, por lo que la prueba corrobora la existencia de una correlación significativa entre las variables que se proponen para crear el índice, por lo cual, es posible expresarlas como una combinación lineal de las mismas. Asimismo, se solicitó al paquete estadístico calcular la medida de adecuación muestral Káiser, Meyer-Olkin mejor conocida como KMO, la cual establece un valor entre 0 y 1 que se refiere a la correlación parcial entre las variables (Lozano, M., y Solano, J., 2020). El valor obtenido fue de 0.546 considerado como intermedio pero que al ser superior a 0.5 resulta suficiente para que la correlación sea explicada en un menor número de variables, es decir, que resulta viable realizar el estudio mediante análisis factorial.

Tabla 7. Matriz de correlaciones para las variables de exclusión laboral de jóvenes

Variable	Desocupados	Ocupados en sector informal	Ocupados sin contrato escrito	Ocupados con ingreso <1SM	Ocupados sin acceso a salud	Ocupados con jornada <40h y >48h
Desocupados	1.000	0.353	0.114	-0.112	0.654	0.589
Ocupados en sector informal	0.353	1.000	-0.176	0.591	0.165	0.091
Ocupados sin contrato escrito	0.114	-0.176	1.000	-0.751	0.767	0.579
Ocupados con ingreso <1SM	-0.112	0.591	-0.751	1.000	-0.567	-0.520
Ocupados sin acceso a salud	0.654	0.165	0.767	-0.567	1.000	0.725
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.589	0.091	0.579	-0.520	0.725	1.000

Fuente: elaboración propia.

Con base en la tabla 7, es posible observar algunas correlaciones muy interesantes. La primera de ellas, es una correlación fuerte (0.767) entre el porcentaje de ocupados sin contrato escrito y los ocupados sin acceso a la salud, lo cual nos da indicios sobre la precariedad de las ocupaciones así como también sobre la importancia de contar con un instrumento jurídico que de estabilidad a la relación laboral, ya que el contar con este también está asociado al disfrute de otros beneficios con cargo al trabajo.

Asimismo, la matriz presenta otra correlación importante y significativa que es la de los jóvenes ocupados sin acceso a servicios de salud y los ocupados con jornadas de trabajo <40 y >48 horas semanales (0.725), lo cual también da muestra de los bajos niveles de calidad que ofrecen los empleos disponibles para la población joven.

Por otra parte, llama la atención la fuerte correlación negativa entre la variable jóvenes ocupados sin contrato escrito y la de jóvenes ocupados con ingresos menores a 1 salario mínimo (-0.751). Tal vez esto se deba a que los empleadores al considerar que los trabajos que ofertan carecen de toda estabilidad y beneficios con los que cuenta un trabajo formal como el acceso a la salud, intentan compensar de manera económica dicha precariedad.

En cuanto al índice obtenido a partir del análisis factorial este resulta de los primeros dos componentes, ya que a partir de estos dos se resume el 82.91% de la varianza lo cual ya resume de manera importante respecto al número de variables que le integran. Se hace hincapié en que los porcentajes que explican las componentes principales extraídas son mayores a 0.750 para todas las variables, por lo cual el análisis que se haga sobre estas explica de manera confiable el efecto de cada variable.

En cuanto al primer componente mostrado en la tabla 8, la variable con mayor correlación al índice de exclusión laboral propuesto es el porcentaje de jóvenes ocupados sin acceso a instituciones de salud (0.928), en segundo lugar la de jóvenes con jornada laboral semanal <35 horas y >48 horas (0.852) y por último la población joven ocupada sin contrato laboral (0.840).

En contraparte, con alta correlación negativa se presenta la variable de los jóvenes ocupados con ingresos menores a 1 salario mínimo (-0.771) que en los últimos años ha sido incremental la frecuencia de las ocupaciones con bajas remuneraciones que han frenado las tasas de desocupación pero a costa de ingresos precarios para los jóvenes, por lo cual ahora es común que varios autores señalen que se encuentra en fase de expansión la pobreza laboral.

Lo anterior, se explica de manera más clara con el gráfico que muestra la localización de las componentes en el plano. De manera visual es posible observar la fuerte correlación existente entre las variables de ocupados jóvenes sin acceso a instituciones de salud y ocupados jóvenes con jornada semana precarias. Asimismo la variable jóvenes ocupados sin acceso a instituciones de salud también tiene una correlación fuerte con la de jóvenes ocupados sin contrato. Estas tres variables a las que se hace referencia se encuentran del lado positivo del plano contrario a la a la variable jóvenes ocupados con ingresos de hasta 1 salario mínimo que se ubica en el extremo negativo. Dentro del área que ubica el plano aparecen de manera más aislada las variables jóvenes ocupados en el sector informal y la tasa de desocupación en virtud de que si bien, cada una

guarda mayor menor relación con otras variables de las consideradas, el nivel de correlación, ya sea positivo o negativo es menor.

Tabla 8. Matriz de componentes.

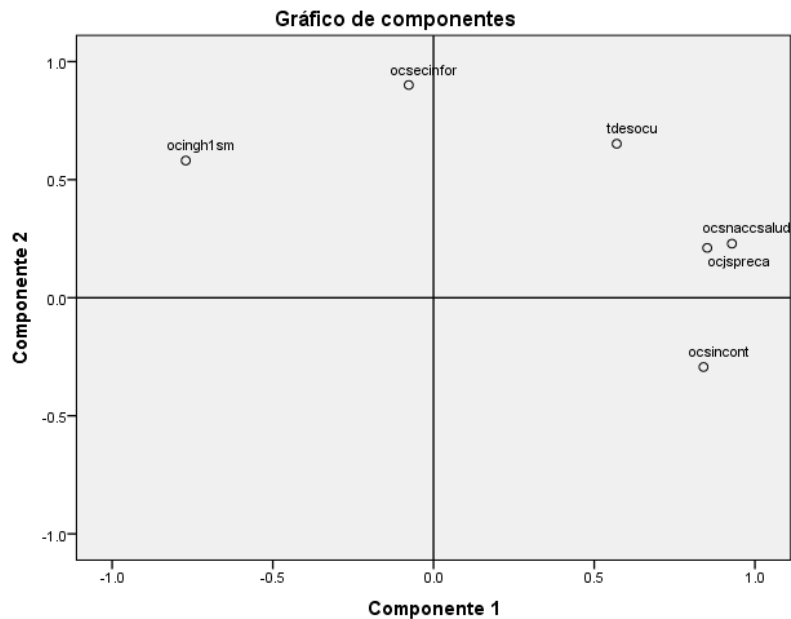
Matriz de componentes		
Componente	1	2
Ocupados sin acceso a salud	0.928	0.229
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.852	0.211
Ocupados sin contrato escrito	0.840	-0.293
Ocupados con ingreso <1SM	-0.771	0.581
Ocupados en sector informal	-0.077	0.901
Desocupados	0.570	0.652

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes		
	Componente	
	1	2
Desocupados	0.177	0.371
Ocupados en sector informal	-0.024	0.513
Ocupados sin contrato escrito	0.261	-0.167
Ocupados con ingreso <1SM	-0.24	0.331
Ocupados sin acceso a salud	0.289	0.13
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.265	0.12

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a la composición del índice, las variables que se refieren a los ocupados jóvenes sin acceso a instituciones de salud y los ocupados con jornada semanal <35 y >48 horas son las que mantuvieron mayor peso relativo con peso de 0.289 y 0.265, respectivamente.

Gráfico 8. Plano de componentes



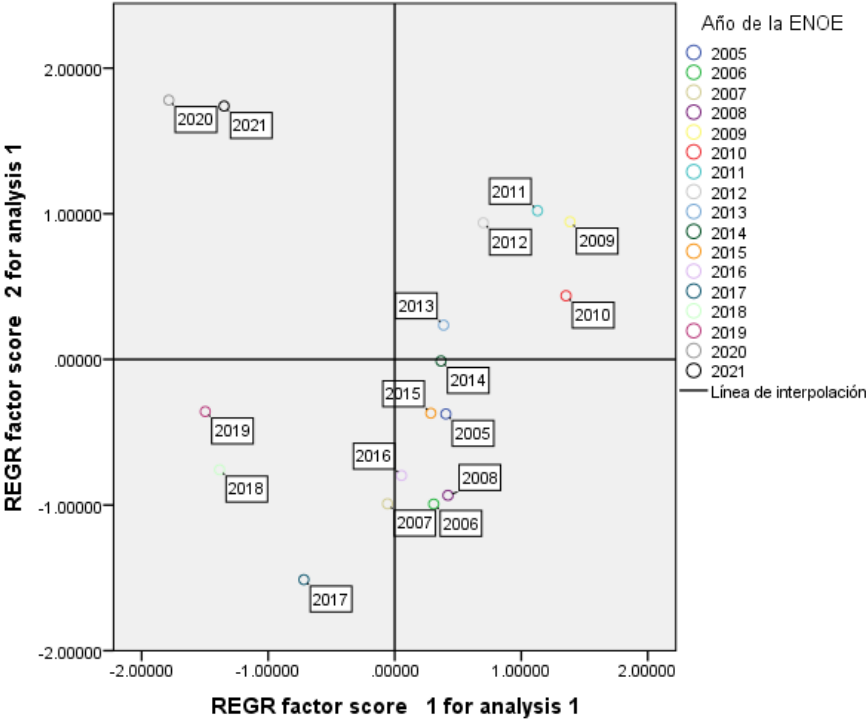
Fuente: elaboración propia.

Por último, la gráfica está construida con base en la puntuación de los 2 factores que componen el índice por cada año que comprende el estudio. Dicha gráfica muestra la evolución de la exclusión laboral durante el periodo en estudio mostrando cual de las variables fue la predominante por cada año y que generó la mayor exclusión laboral. Durante el período 2009 a 2012 predominó la exclusión laboral vía la desocupación lo cual se debió al aumento de la tasa de desempleo que se mantiene arriba de la media con respecto a los demás años. Durante los años 2005, 2013, 2014 y 2015 los niveles de exclusión laboral se mantuvieron cercanos a la media lo cual es posible ver debido a que se mantienen cercanos al punto de origen del plano.

Los años 2017, 2018 y 2019, acorde con el plano, se caracterizan por mantener niveles bajos de exclusión laboral destacando que de manera conjunta la exclusión disminuyó mejorando las condiciones de las y los trabajadores durante este período. Por último, los años 2020 y 2021, años de recuperación post pandemia del Covid-19 notamos que los niveles de exclusión aumentan pero sucede algo interesante. Las principales razones por la cual se generó la exclusión

laboral fue debido a los incrementales niveles de desocupación así como también los empleos cuyas remuneraciones se encuentran hasta 1 salario mínimo, lo cual provoca una precarización de los ingresos para trabajadores, mientras por otra parte disminuyen el porcentaje de jóvenes ocupados sin acceso a instituciones de salud y los jóvenes ocupados sin contrato.

Gráfico 9. Desempeño de la exclusión laboral por año.



Fuente: elaboración propia.

4.5.2 Índice de exclusión laboral de la población adulta

En cuanto a la construcción del índice de exclusión laboral enfocado en la población adulta, de igual forma se llevó a cabo la prueba de Bartlett resultando una significancia de 0.000 lo cual indica que es correcto expresar las variables propuestas como una combinación lineal de las mismas, tal como en el caso de la población joven. En cuanto a la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), resulto con un valor de 0.654 por lo que se considera aceptable para

que la correlación propuesta tenga viabilidad para explicarse en menor número de componentes.

Tabla 9. Matriz de correlaciones para las variables de exclusión laboral de adultos

Variable	Desocupados	Ocupados en sector informal	Ocupados sin contrato escrito	Ocupados con ingreso <1SM	Ocupados sin acceso a salud	Ocupados con jornada <40h y >48h
Desocupados	1.000	0.509	-0.116	0.142	0.030	0.215
Ocupados en sector informal	0.509	1.000	-0.176	0.594	-0.137	0.049
Ocupados sin contrato escrito	-0.116	-0.176	1.000	-0.720	0.884	0.870
Ocupados con ingreso <1SM	0.142	0.594	-0.720	1.000	-0.789	-0.643
Ocupados sin acceso a salud	0.030	-0.137	0.884	-0.789	1.000	0.914
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.215	0.049	0.870	-0.643	0.914	1.000

Fuente: elaboración propia.

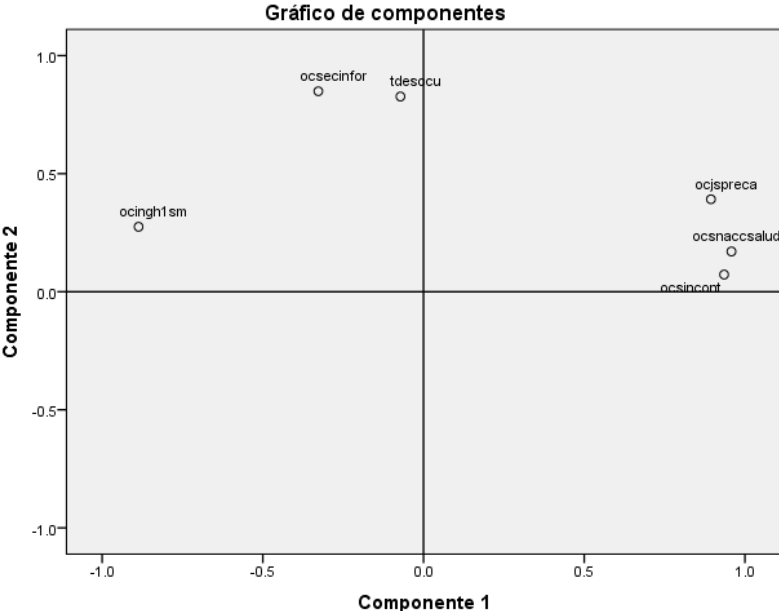
A partir de la tabla 9 se hace referencia que la correlación más fuerte que señala la matriz, corresponde a los adultos ocupados sin acceso a instituciones de salud y lo que desempeñan jornadas de menos de 35 y más de 48 horas semanales (0.914), lo cual indica la gran precarización que se está dando en los últimos años respecto a los empleos disponibles. De igual forma, se presenta con un grado de significancia también alto (0.884), la correlación entre los adultos ocupados sin contrato escrito y los adultos ocupados sin acceso a instituciones de salud, la cual coincidentemente también fue ubicada en el caso de la población joven.

De igual forma, la matriz presenta una correlación fuerte en sentido negativo (-0.789) entre los adultos ocupados cuyo ingreso es menor a 1 salario mínimo y los ocupados sin acceso a instituciones de salud, que guarda un valor de significancia y sentido muy parecido a lo mostrado, de nueva cuenta, por la matriz de correlaciones para el caso de ocupados jóvenes, lo cual puede ser tomado como una constante del mercado de trabajo mexicano el cual ofrece puestos de trabajo con marcadas precariedades como lo es la ausencia del cumplimiento por parte de los empleadores del otorgamiento del seguro médico con cargo al trabajo.

A su vez, el índice de exclusión laboral para adultos se integra de igual forma principalmente por dos componentes que de manera conjunta integran el 85.9% de la varianza total. El primer componente del índice, que se muestra en la tabla 10, es la variable adultos ocupados sin acceso a instituciones de salud con una significancia relacionada al índice de (0.958), seguida por la variable adultos ocupados sin contrato escrito (0.935), y en tercer lugar, la que corresponde a los adultos ocupados con jornada menor a 35 y mayor a 48 horas semanales (0.894).

Resalta que en esta misma tabla, también se muestra una correlación pero en sentido negativo (-0.887) entre el índice de exclusión laboral y la variable adultos ocupados con ingresos menores a 1 salario mínimo, que de igual forma, se entiende que si bien existe una tasa de desocupación baja es debido a la proliferación de muchas formas de ocupación con diferente grado de precariedad que otorgan la oportunidad de trabajar a muchas personas adultas a costa de bajas remuneraciones.

Gráfico 10. Plano de componentes



Fuente: elaboración propia.

Con ayuda de la gráfica que se muestra previamente, es posible observar de manera visual y se entiende de manera más sencilla lo anteriormente explicado.

Nótese la gran cercanía existente entre las puntuaciones de adultos ocupados con jornadas laborales precarizadas, los ocupados sin acceso a instituciones de salud y los ocupados sin contrato escrito, lo cual representa la alta correlación entre dichas variables. En contraste, la variable ocupados con percepciones de hasta 1 salario mínimo mantiene una correlación importante pero en sentido negativo con la exclusión laboral.

Adicionalmente, se señala que en cuanto al peso específico de las variables que componen el índice con un peso de 0.274 se halla el porcentaje de adultos ocupados que no cuentan con acceso a instituciones de salud con cargo a su trabajo seguido de la correspondiente a los adultos ocupados que no cuentan con un contrato escrito con una medida de 0.268.

Tabla 10. Matriz de componentes.

Matriz de componentes		
Componente	1	2
Ocupados sin acceso a salud	0.958	0.17
Ocupados sin contrato escrito	0.935	0.073
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.894	0.392
Ocupados con ingreso <1SM	-0.887	0.275
Ocupados en sector informal	-0.327	0.849
Desocupados	-0.072	0.827
Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes		
	Componente	
	1	2
Desocupados	-0.021	0.496
Ocupados en sector informal	-0.094	0.509
Ocupados sin contrato escrito	0.268	0.044
Ocupados con ingreso <1SM	-0.254	0.165
Ocupados sin acceso a salud	0.274	0.102
Ocupados con jornada <40h y >48h	0.256	0.235

Fuente: elaboración propia.

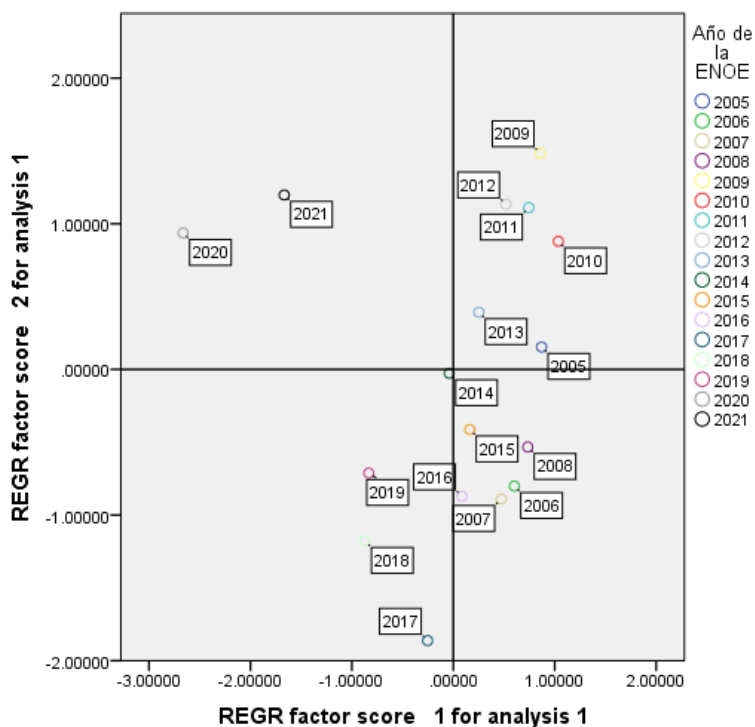
Con ayuda del último gráfico que se presenta en este apartado, visualizamos el devenir de la exclusión laboral que han sufrido las personas adultas económicamente activas de nuestro país del 2005 al 2021. De manera muy general, podemos mencionar que el período 2009 al 2012 estuvo caracterizado por una exclusión laboral que estuvo ligada a la alta tasa de desocupación. En cambio, el período 2013 al 2016 tuvo niveles de exclusión por debajo de la media.

De hecho, observado los porcentajes de la tabla 4 podemos notar que para todas las variables se mantuvieron estables y algunos por debajo de niveles previos lo cual corroboramos con análisis del índice. Sin embargo, es importante notar que si bien la exclusión a causa de la desocupación bajo durante este período de tiempo, al igual que en el caso de las y los jóvenes, a partir de 2017 a comenzando una preocupante tendencia ya no a la desocupación sino a la precarización de los trabajos existentes vía una disminución de los salarios obtenidos por el desempeño de un empleo.

El período 2017 a 2020 marca claramente esta tendencia hacia el achicamiento de los salarios, lo cual en el último año se refleja marcadamente en el gráfico. Esto ocurrió seguramente a causa de la pandemia por el COVID-19 debido a las bajas de la producción, a la disminución de las jornadas de trabajo y otras medidas que tomaron las unidades económicas con el objetivo de no cerrar definitivamente, pero que sin duda si impactaron en las percepciones que obtenían de sus trabajos y debieron aceptar a fin de no perder sus empleos.

En cuanto al año 2021, el gráfico obtenido del paquete estadístico muestra que la exclusión laboral se ha encaminado ahora con motivo del trabajo en el sector informal, lo cual resulta comprensible ya que han aflorado muchos negocios de este tipo como contramedida de la que se valen las y los trabajadores adultos para completar el gasto familiar ante la insuficiencia de los recursos monetarios que obtienen debido a su principal trabajo.

Gráfico 11. Desempeño de la exclusión laboral por año.



Fuente: elaboración propia.

4.3 Desaliento laboral de jóvenes

Hasta ahora se ha revisado de manera empírica con base en datos proporcionados por la ENOE, la situación que guarda la exclusión laboral de jóvenes en nuestro país durante el período de 2005 a 2021, subrayando que de manera general y como lo señala la teoría, los datos indican que es un grupo poblacional sobre el cual confluyen de manera más marcada las restricciones que impone el modelo capitalista en cuanto al número de puestos de trabajo necesarios para absorber a la fuerza de trabajo disponible y en la creciente pauperización de las condiciones de formalidad y cumplimiento de derechos asociados al trabajo que la normatividad señala.

No obstante lo anterior, a efecto de contar con información más completa que dé cuenta del estado que guarda la exclusión laboral de jóvenes respecto a los adultos y también a partir del nivel de escolaridad, es necesario considerar los

niveles de desaliento del cohorte etario en estudio. Con base en Arcos, S. y Castillo, D. (2019), se enfatiza que el desaliento laboral no es una condición voluntaria o que se busque, sino que tiene relación con las condiciones que impone el mercado de trabajo y está estrechamente relacionado con la incapacidad de este para absorber a la población disponible para trabajar que así lo pretenda. En otras palabras, el desaliento laboral se traduce en las pocas oportunidades que tiene una persona para encontrar trabajo lo que las conduce a perder el interés por llevar a cabo una búsqueda activa de empleo, y de manera eventual, los aleja del mercado de trabajo.

En términos cuantitativos a los que se accede por medio de la ENOE, el desaliento puede verse en el número de personas con disponibilidad para laborar que renunciaron a la búsqueda de un trabajo y las que tienen disponibilidad pero que no intentan encontrar empleo por suponer que no tienen oportunidad de acceder a uno, ambas pertenecientes a la población no económicamente activa.

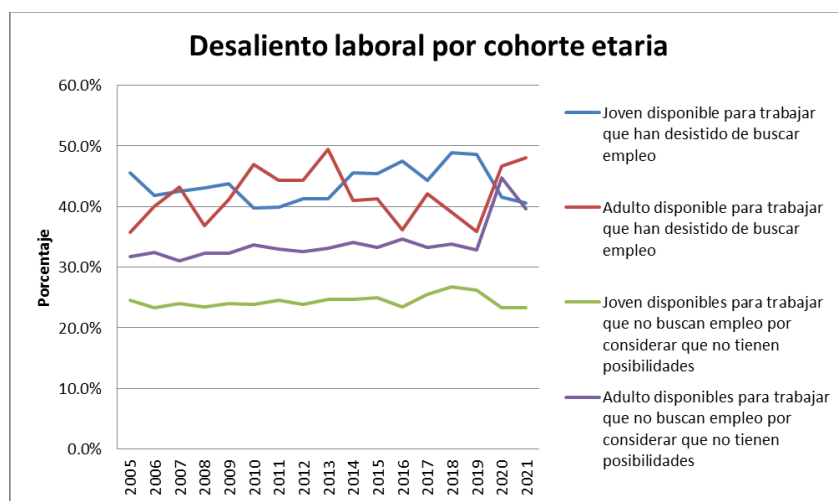
Para el primer caso en general, el número de personas en dicha situación era de 123,612 durante el año 2005 cifra que se incrementó a 170,147 para el 2021. Cabe señalar que de las cifras antes mencionadas, del año 2005 al 2016, 4 de cada 10 personas correspondían a jóvenes, proporción que durante los siguientes dos años creció a 1 de cada 2 para volver a la misma relación de 4 de cada 10 durante los últimos tres años que se revisaron.

Por su parte, la población adulta presenta una tendencia más volátil con subidas y bajadas constantes y marcadas, resaltando dos tendencias. La primera, que ante las contracciones del mercado de trabajo manifiesta subidas en el porcentaje de personas en dicha situación que son observables de manera muy clara para después regresar a trayectoria descendente. Y la segunda, durante los últimos tres años, es decir, de 2018 a 2021 presenta un salto muy marcado de 35% a 48%.

En el segundo caso que se refiere a las personas disponibles para trabajar que no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades es un grupo mucho

más amplio y significativo que el anterior, mismo que está compuesto por 4, 815,744 personas durante 2005 para llegar a 7, 945,504 en 2021. Es importante resaltar que, contrario a lo anteriormente señalado para esta condición es la población joven la que mantiene un porcentaje menor de personas en dicha situación. El porcentaje se mantiene de manera muy estable entorno a 25% durante todo el período lo cual puede ser debido a que su mayor educación formal les otorga a los integrantes de esta cohorte etaria una incremental seguridad y confianza en sí mismo para afrontar la búsqueda de empleo. Para el caso de la población adulta, el porcentaje se mantiene por arriba del de jóvenes en 10 puntos porcentuales con el atenuante de que durante 2020 y 2021, la diferencia se incrementó de manera notable llegando a niveles de casi 45%, lo cual fue mayormente debido a la reducción de oportunidades laborales a causa del Covid-19.

Gráfico 12. Desaliento laboral por cohorte etaria.



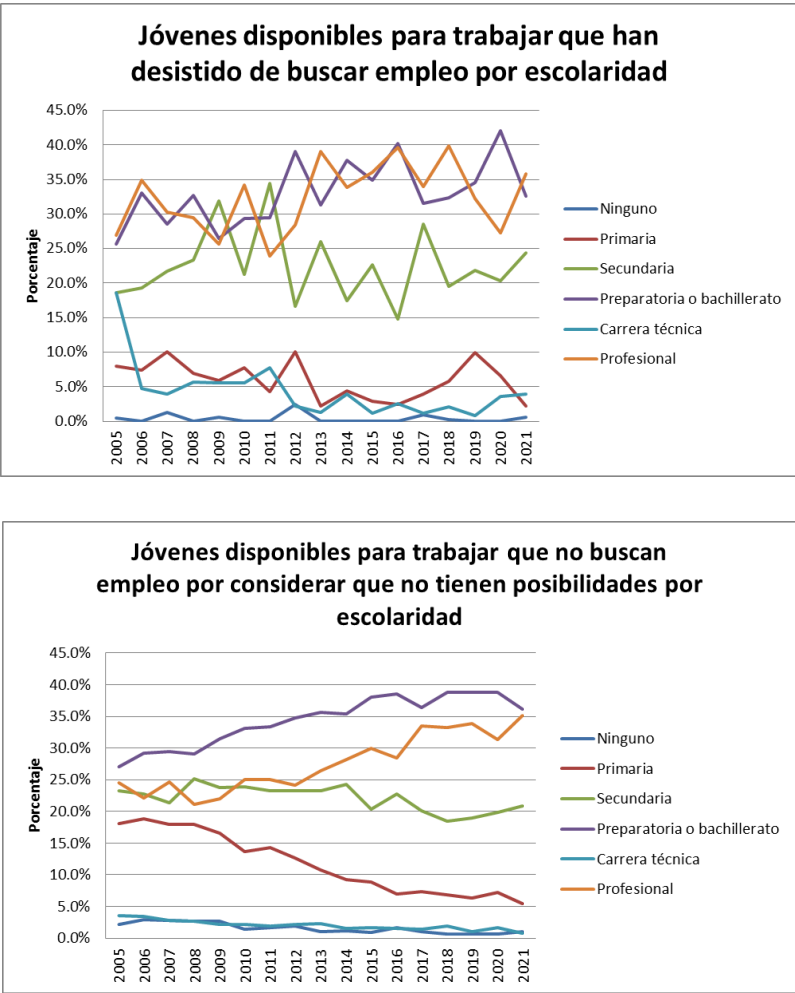
Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

Complementariamente y gracias a lo robusto de la información que puede ser obtenida de ENOE, también es posible saber los porcentajes de jóvenes desalentados a partir de la escolaridad de cada uno de los integrantes de la cohorte etaria. En este sentido, coincidentemente las y los jóvenes que cuentan con los mayores niveles de escolaridad, es decir preparatoria y educación

superior, son los que cuentan con los mayores porcentajes de sus integrantes disponibles para trabajar porque desistieron de buscar empleo o bien a causa de consideran que no tienen posibilidades de encontrar uno.

Esta situación puede tener relación con que a mayor nivel educativo los beneficios que busca el trabajador en un empleo son mayores que quien no cuenta con dichos niveles de educación formal, y frente al panorama actual de restricciones en el acceso e incremental pauperización de las condiciones laborales desisten de la búsqueda por no encontrar uno que satisfaga todas sus exigencias.

Gráfico 13. Desaliento laboral de jóvenes por escolaridad.



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

La anterior situación configura en la vida real lo previamente descrito en el apartado teórico con base en Navarrete (2013), ya que si bien los niveles de educación formal en jóvenes aumentan año con año también lo hace desocupación y el desaliento laboral, lo cual representa una gran paradoja generada por el fracaso del modelo económico aplicado en nuestro país de manera tan ortodoxa.

4.7 El capital humano y las remuneraciones por el trabajo

Uno de los postulados más importantes de los que se hizo mención en la parte teórica de esta investigación en torno al capital humano, es que los trabajadores que lo poseen en mayor cantidad son precisamente los que llegan a obtener beneficios incrementales a causa del trabajo a lo largo de su vida. Lo anterior, debido a que cuentan con conocimientos y habilidades superiores que les permiten producir rendimientos más grandes en la realización de su actividad laboral, lo que les conduce a ser los predilectos por los empleadores.

Para este apartado se pone a prueba dicho postulado por medio de la técnica estadística denominada correlación lineal. En este caso, se intentará medir la magnitud y el sentido (negativo o positivo) de la relación que tienen las variables que integran el capital humano, es decir, la escolaridad medida en años y la experiencia laboral también medida en años con la percepción o remuneración salarial que reciben los trabajadores, siendo en este caso, el grupo de estudio los jóvenes ocupados durante el período que comprenden los años 2005 al 2021.

Para que fuera posible llevar a cabo dicha prueba se retomaron los datos contenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para construir las variables de referencia, subrayando que la misma se aplicó considerando dos lapsos de tiempo. El primero, consideró establecer la correlación entre las variables tomando como una unidad la totalidad del período que estipula este trabajo, es decir, de 2005 al 2021 lo que permitió saber la magnitud y el sentido en forma general de la correlación que han tenido las variables que componen el

capital humano y las remuneraciones. Y en segundo lugar, se aplicó la misma prueba estadística pero con la diferencia de que se solicitó al paquete estadístico que agrupará el resultado por cada año de los que comprende el período de estudio, lo cual permite saber sus variaciones en el tiempo.

Con ayuda de la tabla 11, es posible observar en términos generales como covarian de manera bivariada las variables en cuestión para el período 2005 a 2021. Tomando en consideración el postulado que se analiza, se nota que la interacción entre variables más importante es la que se presenta entre el ingreso mensual y los años de escolaridad con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.099 enfatizando que el paquete estadístico muestra que dicho nivel es significativo al 99%, por lo que la posibilidad de que sea este resultado sea un error es muy bajo. En cuanto al coeficiente de correlación obtenido, se puede decir que si bien se cumple lo que dicta el postulado, “a mayor capital humano, mayores beneficios para el trabajador que lo posee”, -lo cual en términos de la prueba estadística se traduciría de manera simplificada en “a mayor x, mayor y”-, el valor es muy bajo, ya que en términos de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) esta correlación se clasifica como una de tipo positiva muy débil.

Tabla 11. Correlaciones entre el capital humano y el ingreso mensual, período 2005-2021.

		Ingreso mensual	Años de escolaridad	Años de experiencia laboral
Ingreso mensual	Correlación de Pearson	1	.099**	-.018**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000
	N	208238375	208238375	208238375
Años de escolaridad	Correlación de Pearson	.099**	1	-.103**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000
	N	208238375	208238375	208238375
Años de experiencia laboral	Correlación de Pearson	-.018**	-.103**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
	N	208238375	208238375	208238375

**La correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral)

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la relación experiencia laboral e ingreso mensual, el coeficiente es aún más bajo casi inexistente con un valor de -0.018 y de igual forma con una significancia del 99%. Lo anterior, indica que estadísticamente poco tiene que ver

– o casi nada- el aporte de los años de la experiencia laboral con la que cuenta un trabajador y la remuneración que obtiene a causa de su trabajo. Por último, la misma tabla muestra que el valor de la correlación entre las variables años de escolaridad y años de experiencia laboral es de -0.103 con significancia del 99%. Sin embargo, para el caso de este último coeficiente de Pearson el valor parece ser lógico y acorde con lo que se esperaría, ya que en el caso de los jóvenes contar con más años de escolaridad implica en la gran mayoría de los casos ingresar de manera más tardía o a mayor edad al mercado de trabajo, lo cual se vería reflejado en su registro a través de un menor número de años de experiencia laboral.

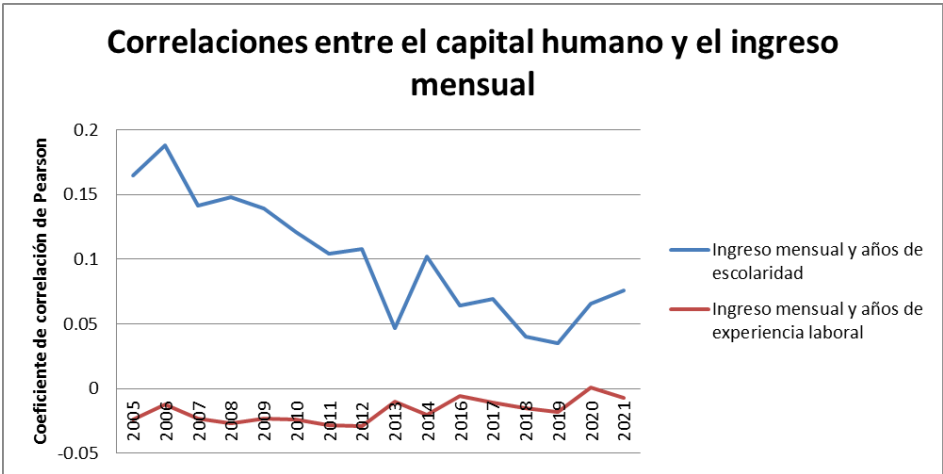
En cuanto al segundo ejercicio que se realizó para esta prueba estadística, teniendo en cuenta el mismo período de 2005 al 2021 pero para este caso pormenorizado por cada año que comprende el estudio, así como considerando las mismas variables antes mencionadas, de manera general, lo primero que salta a la vista es que la relación entre las que corresponden a los años de escolaridad del trabajador y el salario que recibe, si bien presenta una trayectoria vacilante, es notorio que esta va perdiendo fuerza conforme avanzan los años.

De manera específica, los datos que arroja el paquete estadístico SPSS 20, indican que al inicio del período en el año 2005 el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables era igual a 0.165, valor que para el año 2012 disminuyó a 0.108, durante 2018 se ubicó en unos ínfimos 0.040 para subir un poco en al fin del período de estudio en 2021 a 0.076, en todos los casos con un nivel de confianza del 99%. Al igual que en el caso anterior, los valores de la correlación antes mencionados reflejan que si bien existe una correlación positiva esta se ha mantenido en predominantemente como muy débil.

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos a partir de esta prueba estadística, es preciso señalar que la correlación entre los años de experiencia laboral y la remuneración salarial, si bien ya se señalaba eran contradictorios a lo considerado en el apartado teórico, cuando se desglosan para cada año de este estudio han resultado decepcionantes. De manera sintética, se tiene que

mayormente el coeficiente ha sido negativo pero con valores muy cercanos a 0, que acorde con los parámetros de la prueba son indicativos de que existe poca o nula correlación entre las variables. En términos puntuales, el valor más significativo que registró el coeficiente de Pearson para la correlación de referencia fue de -0.029 en el año 2012 y el que menos fue 0.001 durante el año 2020, con niveles de confianza del 99% y 95%, respectivamente.

Gráfico 14. Correlaciones entre el capital humano y el ingreso mensual, período 2005-2021, por año.



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, (2020a).

Adicionalmente, se realizó un análisis más profundo con base en la aplicación de la prueba estadística llamada regresión múltiple la cual a efectos de lo planteado por este apartado resulta mucho más robusta y contundente que la correlación lineal. Lo anterior, debido a que la regresión múltiple permite analizar estadísticamente el efecto combinado de las variables años de escolaridad y años de experiencia laboral (capital humano), consideradas como variables independientes, y la variable ingreso mensual que para este supuesto se estipula como la variable dependiente. En otras palabras, la regresión múltiple permite poner a prueba -de manera empírica- a la variable hipotética capital humano como causa de la variable ingreso mensual.

Haciendo uso del paquete estadístico SPSS 20, se estimó el efecto de la variable capital humano sobre el ingreso mensual en términos generales para la totalidad del período 2005-2021 obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 12.

Tabla 12. Regresión múltiple entre las variables que integran el capital humano y el ingreso mensual.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. De la estimación
1	0.099 ^a	0.010	0.010	4283.038

a. Variables predictoras: (constante), Años de experiencia laboral, Años de escolaridad

Coeficientes ^a			
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados
	B	Error típ.	Beta
1 (Constante)	2619.863	0.826	
Años de escolaridad	90.021	0.064	0.098
Años de experiencia laboral	-10.782	0.092	-0.008

a. Variable dependiente: Ingreso mensual

t	Sig.	Intervalo de confianza de 95.0% para B	
		Límite inferior	Límite superior
3172.056	0.000	2618.246	2621.48
1414.056	0.000	89.897	90.146
-117.04	0.000	-10.962	-10.601

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos por la aplicación de la técnica estadística de referencia, mismos que se muestran en la tabla anterior, permiten observar que efectivamente la conjunción de las variables años de escolaridad y años de experiencia laboral (capital humano) guardan una ínfima potencia explicativa de la variable ingreso mensual, lo cual se encuentra en sintonía con lo previamente señalado en la aplicación de la correlación lineal.

Bajo los parámetros de la prueba empleados para el modelo construido, el capital humano tal cual como se ha operacionalizado en este trabajo de investigación, si guarda una relación explicativa con la variable efecto. Sin embargo, el resultado resulta desilusionante ya que el capital humano tan solo explica el 01% (R cuadrado) del ingreso mensual obtenido por los jóvenes ocupados durante el período del 2005 al 2021, lo cual desecha de manera categórica lo estipulado por

la hipótesis planteada en la cual se considera que la formación académica y la experiencia laboral otorgan al trabajador incrementales beneficios derivados de su trabajo. Cabe subrayar que dicho resultado se obtiene con un nivel de confianza del 95% confirmando la hipótesis alternativa que plantea la prueba con un nivel de significancia del 0.000.

El modelo construido cuyo objetivo era explicar la relación capital humano y el ingreso mensual resulta deficiente, por lo cual es posible señalar que existen otras variables independientes que explican de mejor manera a la variable dependiente. En otras palabras, hay causas no consideradas -o una combinación de ellas- en la hipótesis planteada las cuales determinan con mayor contundencia el nivel de ingreso de los jóvenes ocupados en México durante el período 2005 a 2021.

Consideraciones finales

México aún se encuentra bajo los efectos del denominado bono demográfico por lo cual en los próximos años continuara aumentando su número de habitantes, si bien ya no al ritmo que hasta ahora se conocía, dicho crecimiento perdurará al menos un par de años más. Como parte de este proceso, la gran mayoría de la población trabajadora está envejeciendo lo cual puede ser visto en términos de que el grupo poblacional que más creció durante el período de estudio fue el correspondiente a los adultos mayores y en segundo lugar el de las personas adultas. En cambio, la cohorte etaria de las y los jóvenes permaneció muy estable entorno a los 15 millones de personas.

Este proceso antes descrito, sin duda genera presiones extra al mercado de trabajo ya que por un lado desde hace varios de años se encuentra bajo un proceso de disminución del número de empleos, siendo los formales los que más han presentado un decrecimiento debido a la tendencia de las unidades económicas de limitar las contrataciones, disminuir las remuneraciones que los trabajadores obtienen a cambio de su fuerza de trabajo e incrementar el uso de

tecnología en la realización de sus procesos productivos, mientras por otra parte el número de demandantes de un lugar de trabajo ha crecido considerablemente.

En cuanto a los sectores de la economía, destaca que desde hace más una década el terciario es el que predomina. El sector manufacturero hasta antes dominante está perdiendo importancia y el primario se encuentra por desaparecer. El sector terciario se ha convertido en el más importante en nuestro país debido a la gran cantidad de trabajadores a los que da cabida pero también porque es el que presenta el mayor nivel de informalidad y precarización de los trabajos. Asimismo, el decremento de la formalidad del mercado de trabajo tiene que ver con la desmedida ampliación de los empleos informales que son usados por los trabajadores como un medio emergente para obtener un ingreso ante su incapacidad para acceder a un empleo de calidad vía los pequeños emprendimientos personales y el autoempleo conocido como ambulante.

En este sentido, en nuestro país existe una gran tolerancia al empleo informal, que está caracterizado por ser precario y tal vez sea una de las causas por las que la tasa de desocupación se mantenga en un nivel bajo si se le compara con el indicador para otros países de la región de América Latina, pero por otra parte prolonga la existencia de la pobreza laboral ante los salarios insuficientes y los pocos beneficios recibidos por el trabajo desempeñado.

Si se mira al total de la población por cohortes etarias, la que corresponde a las y los jóvenes es la que presenta los mayores niveles de desocupación. Esta situación representa una gran paradoja si se toma en consideración que México ha seguido al pie de la letra las recomendaciones de organismos supranacionales las cuales sugerían incrementar los niveles de educación formal en la población como una alternativa para contrarrestar el alza de jóvenes desempleados. Nuestro país se ha aventurado en esta misión incrementando de manera notable no solo la cobertura de la educación sino también retrasando el paso de la juventud al mercado de trabajo vía el aumento de los años de escolaridad sin lograr el efecto esperado de manera que la tasa de desocupación para personas de 18 a 29 años

se ha mantenido al doble o más respecto de la de adultos durante los últimos tres lustros.

De igual forma, los jóvenes también se ven afectador por mayor vulnerabilidad laboral debido a que tienen mayores posibilidades de ocuparse en un empleo precario respecto a la población adulta. De manera específica, los trabajadores jóvenes tienen mayores posibilidades de laborar para una unidad económica sin la protección de un contrato laboral escrito lo cual puede devenir en ocupaciones más cortas, inestables, inseguras, con menores beneficios y con una mayor propensión a no solo cambiar de trabajo pasando por períodos de desocupación y ocupación alternadamente sino también de cambiar de giro o sector de la economía.

Dicha característica de las ocupaciones jóvenes, los margina de lo antes conocido como trayectoria laboral, de crear una identidad de clase y de trabajador, así como generar antigüedad en sus historiales de trabajo que más tarde les permitan obtener una pensión.

En lo que respecta al resto de variables que considera esta investigación, ocuparse en una unidad económica que no cuenta con registros jurídico o fiscales -lo cual se considera exclusión del empleo productivo- y, estar ocupado sin contar con atención médica con cargo al empleo, ocuparse con una jornada menor a 35 o mayor a 48 horas semanales y laborar con una percepción de hasta un salario mínimo -variables causantes de la exclusión de tipo 3 u ocupaciones con condiciones precarias- mantienen niveles en que se presentan muy similares para las cohortes etarias que se encuentran bajo comparación, por lo que se podría decir que en términos generales la población joven ocupada es la que se encuentra bajo condiciones de mayor restricción en el acceso al trabajo y mayor precariedad laboral, sin subestimar los niveles que presentan las personas adultas trabajadoras debido a que también son altos.

Adicionalmente, la comparación llevada a cabo para las mismas cohortes etarias bajo la técnica de estadística inferencial ratifican lo anteriormente señalado. De

manera específica, el resultado obtenido para la variable años de escolaridad indica claramente los efectos de las políticas educativas aplicadas ya que son los jóvenes los que cuentan con una media superior por casi 2 años de escolaridad a la obtenida por los adultos. Es de resaltar que el grado de significancia resultante de la prueba fue del 95%. Sin embargo, a pesar de la mayor dotación de capital humano, las variables restantes que tienen que ver con la precariedad laboral como lo son la media de ingreso mensual y la duración de la jornada los resultados indican mayor precariedad para jóvenes. En cuanto a la variable años de experiencia laboral, la población adulta triplica el valor de la media que registran los jóvenes. Sin embargo, cabe señalar que este resultado era esperado y lógico dado que al ser un grupo con más años en natural que ya hayan transcurrido más años de su incorporación al mercado.

También a partir de los resultados de la comparación de medias, se señala con seguridad que las políticas en materia de educación aplicadas en el país han incrementado la escolaridad de la población pero no han sido suficientes para que la población joven iguale las condiciones de acceso, remuneraciones y duración de la jornada laboral con que cuentan las personas adultas. Tomando en consideración los resultados provenientes de la comparación de medias, se pensaría que parte de la explicación que se otorga a estas diferencias -sin poderlo comprobar-, es que estos beneficios para la población adulta son derivados, entre otras variables, a la posesión de mayor experiencia laboral ya que en cuanto al acceso del mercado de trabajo provee a los empleadores de información específica sobre las habilidades y competencias que posee cada trabajador por lo que otorga certeza sobre la posesión de conocimientos específicos que son necesarios para realizar ciertas actividades productivas y que además, la persona que la posee esta adecuada al mundo del trabajo, es decir, que tiene capacidad a niveles mínimos necesarios para poder comunicarse, trabajar en equipo, seguir órdenes, adaptarse a procesos productivos, a obedecer reglamentos de trabajo y de seguridad, etc., por lo que para los empleadores se encuentra en ventaja cuando compite contra personas que no la poseen.

En cuanto a las mayores remuneraciones y la menor duración de la jornada laboral, la experiencia proporciona habilidades y competencias que permiten a las personas desarrollar una mayor productividad lo que las conduce a producir más durante menor tiempo, con más calidad, sin desperdicio de materias primas y con mayor seguridad, lo cual es recompensado por los empleadores debido a que la colectividad de trabajadores experimentados abonan a la competitividad de los centros de trabajo.

Por otra parte, también se analizó la exclusión laboral de la población joven segmentando esta cohorte etaria por escolaridad. En este tenor se tiene que quienes sufren mayor exclusión en cuanto al acceso al trabajo de manera más profunda son los que cuentan con los mayores niveles de educación formal, lo que se refleja en las tasas de desocupación más altas. A pesar de lo anterior, una vez que los jóvenes más educados superan el embudo que representa incorporarse a un empleo, pueden disfrutar de los beneficios que trae consigo el disponer de mayor número de años de escolaridad.

Entre los beneficios que disfrutan los jóvenes con mayor escolaridad se encuentran el que cuentan con mayores posibilidades de trabajar en unidades económicas formales mismas que se caracterizan por estar debidamente registradas ante la autoridad fiscal y también por ser constituidas bajo lo señalado por el marco normativo. Asimismo, los jóvenes con alto nivel educativo son los más susceptibles de contar con un contrato escrito que protege su relación laboral estableciendo de manera documentada sus obligaciones y derechos así como las de la contraparte empleadora. Cabe señalar que estas consideraciones a las que tienen acceso, les otorgan relaciones laborales con apego al marco legal, más estables, protegidas y disminuyendo la posibilidad de que su relación de trabajo termine de manera inesperada o que el centro de trabajo para el cual laboral desaparezca de un día para otro.

Adicionalmente, lograr estudios de nivel superior otorga mayores posibilidades de tener beneficios derivados del trabajo como por ejemplo contar con acceso a servicios de salud con cargo al empleo. Dicha prestación permite al trabajador y su

familia, en caso de contar con alguna enfermedad afrontar los gastos derivados de esta sin perjuicio de sus ingresos lo cual resulta ser como una segunda percepción ya que los gastos en temas de salud, especialmente cuando estas son graves o crónicas, a la larga resultan ser empobrecedores por los costos que conllevan.

Otro de los grandes beneficios, es que la mayor educación en jóvenes conlleva remuneraciones más altas respecto a individuos jóvenes que poseen menor calificación. Cabe señalar que dicha afirmación, es de suficiente relevancia para que el estado continúe promoviendo políticas que estén encaminadas a que las y los jóvenes cuenten con más años de escolaridad.

En consecuencia con lo anteriormente mencionado y retomando la primera pregunta de investigación que guía este trabajo, se puede afirmar que la educación formal no facilita la incorporación al mercado de las y los jóvenes que cuentan con mayor dotación de esta. De hecho, el grupo de jóvenes que cuenta con niveles más bajos de escolaridad es el que de manera más rápida se incorpora a un trabajo. No obstante lo anterior, una vez superada la congestión que supone el ingreso al mercado de trabajo o ingreso al primer empleo, la mayor dotación de educación formal disminuye la posibilidad de sufrir precariedades de las que es posible enmarcar en los tipos 2 y 3 según la tipología de Weller antes planteada, por lo cual resultaría deseable en el marco de posibilidades de cada individuo joven, que este concluyera al menos la educación media superior antes de buscar su incorporación a un empleo.

Por otra parte, en lo que respecta al índice de exclusión laboral para jóvenes destaca que gran parte de esta proviene de la inexistencia de los contratos escritos de trabajo, ya que a partir de esta se generan otro tipo de condiciones adversas para los integrantes de esta cohorte etaria ocupada como lo son la imposibilidad de contar con seguro de salud a cargo del trabajo y también que están en riesgo de laborar bajo una jornada laboral semanal deficitaria, es decir, menor a 35 horas o mayor a 48, lo cual se configura con subocupación y sobre explotación de la fuerza de trabajo respectivamente. Otro dato que llamo la atención como una medida que contrarresta la desocupación y la falta de un

contrato escrito, es que ha surgido en los últimos años una tendencia entre los empleadores a ofrecer trabajos formales pero con remuneraciones salariales muy bajas que se ubican en lo denominado salario mínimo. Cabe señalar que de seguir esta tendencia, estaríamos hablando en unos años de un empobrecimiento de la clase trabajadora formal debido a que el número de trabajadores con salarios por encima del mínimo se está reduciendo de forma notoria.

En cuanto a la evolución de la exclusión laboral para jóvenes, es de destacarse que durante el período de 2009 al 2012 la principal causa que le provoco fue el alto nivel de desocupación, con largo período (2013-2019) de estabilidad y descenso para que en los años 2020 y 2021, posiblemente impulsada por los efectos que trajo consigo la pandemia derivada del Covid-19, esta de nueva cuenta creciera de manera importante pero ahora impulsada por el achicamiento en los ingresos de las y los trabajadores.

Para el caso del índice de exclusión laboral de adultos, este tiene como principal impulsor las mismas variables que el de jóvenes, esto es, la ausencia en el acceso a instituciones a salud debido al trabajo, la irregularidad en la duración de las jornadas y la privación de los contratos de trabajo, en contraste, con un aumento en las contrataciones con ingreso mensuales de 01 salario mínimo. Estas características antes mencionadas y presentes en los dos índices, son en sí impuestas por el mercado de trabajo mexicano que como se ha insistido posibilita que gran parte de los empleos se den en el mercado informal como una medida de contención del desempleo lo cual es tolerado por la autoridad en materia laboral y la mencionada disminución en las retribuciones. De igual forma, el devenir de la exclusión laboral para adulto estuvo caracterizado por la desocupación en el lapso 2009 al 2012, con disminuciones en la exclusión del 2013 al 2016 y un incremento precoz en el número de trabajos con remuneraciones al mínimo, que para el caso de esta cohorte etaria aparece desde 2017 potenciándose con fecha posterior a los eventos suscitados por la pandemia del Covid-19.

En cuanto a la magnitud del índice de exclusión laboral que esta dada con base en los resultados mostrados en las tablas 8 y 10 que se refieren al cálculo de las puntuaciones en las componentes así como los gráficos en los cuales se puede ver dichas componentes ubicadas en el plano, podemos concluir que definitivamente el grupo de los jóvenes ha padecido en mayor grado los efectos de la exclusión, que como se mencionó anteriormente se presenta traducido en las mismas variables como el no contar con contrato escrito, carecer de acceso a instituciones de salud y no contar con jornadas regulares de trabajo. Estas condiciones que afecta a ambas cohortes etarias, acorde con los estadísticos obtenidos y lo señalado en el capítulo 2, son condiciones estructurales propias del mercado de trabajo mexicano que mantiene de manera general poca protección al trabajador y un alto nivel de tolerancia a las malas prácticas de los empleadores consistentes en el no otorgamiento pleno de los derechos laborales del trabajador.

Por último, estadísticamente se analizó la relación que guarda la disposición de capital humano y la obtención de mayores remuneraciones en la cohorte etaria de jóvenes lo cual está alineado a lo señalado con la tercer pregunta de investigación y tercer hipótesis de este trabajo de investigación. En ese tenor, se llevaron a cabo dos pruebas de estadística inferencial las cuales fueron la correlación lineal y la regresión múltiple considerando las variables años de escolaridad, años de experiencia laboral e ingreso mensual.

En cuanto a la correlación lineal esta se aplicó de manera bivariada considerando el período de 2005 al 2021 en dos sentidos, el primero considerando todos los datos de manera general sin distinción del año y en segundo término haciendo una división de resultados por cada año que contempla el estudio. En cuanto a los resultados para ambos períodos, se tiene que los años de escolaridad mantienen una correlación positiva con el ingreso mensual de los trabajadores con un nivel que se puede calificar como muy débil (0.099). Cuando se revisó el detalle de los resultados por año para esta correlación, es posible observar como la magnitud de la misma ha venido disminuyendo de manera paulatina a lo largo del período de

estudio (2005-2021), al grado de que la fuerza de la correlación disminuyó para el fin del período a menos de la mitad de lo que contaba al inicio.

Para el caso de la correlación entre los años de experiencia laboral y el ingreso mensual, en ambas temporalidades la magnitud se mantuvo muy cercana a 0, lo que en términos de la prueba nos habla de que no existe correlación entre las variables en estudio. De ser así, las aseveraciones que realizan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o autores como Alba o Cardona quedarían sin aplicativo para el mercado de trabajo mexicano, ya que para el caso de los empleadores en México la experiencia laboral no tiene suficiente peso como para otorgarle al trabajador algún beneficio o recompensa.

Por último, para el caso de la regresión múltiple en la cual se consideró a los años de escolaridad y a los años de experiencia –capital humano- como causas (variables independientes) del ingreso mensual (variable dependiente), el resultado va en sintonía con lo obtenido previamente en la correlación lineal. Si bien la prueba resulta con un significancia $P \geq 0.05$, lo cual confirma la h_a que se refiere a que el ingreso mensual si es dependiente del capital humano, la magnitud ha resultado decepcionante -por decir lo menos-, debido a que la r cuadrática ha sido igual a 0.010, es decir, que a partir de la conjunción de la fuerza explicativa de las dos variables consideradas que componen el capital humano estas dan razón de solamente el 01% del ingreso mensual percibido. Estadísticamente se podría decir que el modelo construido es deficiente, que existen otras variables de mayor fuerza o potencia explicativa que quedaron fuera de este y que de ser consideradas, tal vez, de manera autónoma o en conjunto proporcionarían un mayor nivel causal que las que se revisaron en este estudio.

A manera de conjetura, es posible señalar que la región de origen, el lugar de trabajo del individuo, la clase social a la que pertenece, el sector económico en el cual está ocupado, el tamaño de la unidad económica para la que labora e inclusive hasta la disposición de capital social del que se dispone, entre otras variables, de ser incluidas en el modelo pudieran aportar fuerza al mismo ya que estos han sido considerados en otros estudios.

Para concluir, vale la pena retomar dos aseveraciones que vienen al caso y que ya fueron expuestas anteriormente en este trabajo pero que ahora parecieran retomar mayor fuerza. La primera, reafirmar las limitaciones que impone, de manera general a toda la población económicamente activa pero primordialmente a la población joven, la estructura del mercado de trabajo mexicano, ya que como lo hemos visto si bien no es tan excluyente en términos de acceso, si está configurado para no otorgar inclusión plena al total de las personas ocupadas a excepción de una minoría, máxime cuando la formación académica de las personas es menor o igual al nivel secundaria. Es importante señalar que parte primordial que contribuye a que esta estructura sea aún más adversa para los trabajadores corresponde a que se cuenta con un marco jurídico laboral muy laxo, el cual está diseñado para otorgar ventajas a los empleadores con figuras de contratación de corto alcance temporal, con poca responsabilidad para el contratante y con múltiples lagunas que evitan que los patronos cumplan con las obligaciones de manera efectiva que se traduzcan en protecciones para los trabajadores. Adicionalmente, también se puede mencionar que aunado la ligereza las leyes laborales, existe poca supervisión y vigilancia de la autoridad en materia de trabajo lo cual profundiza los desequilibrios entre los factores de la producción.

Y en segundo lugar, partiendo de Chávez y Lemus (2013) que se refieren a la enorme heterogeneidad de la juventud y las diferencias en sus entornos sociales y culturales, es necesario advertir que resulta urgente el diseño de políticas públicas que atiendan la exclusión del empleo para esta cohorte etaria pero no tanto al nivel de la desocupación, sino de la generación de empleos que vayan acorde con sus deseos, con sus capacidades y su formación, que les retribuyan económica y socialmente, que estén alineadas al marco de derecho y que contribuyan a la elevación continua de persona en la escala social. La urgencia de lo anterior radica debido a que a pesar de la elevación de los niveles de educación formal y la disposición de experiencia laboral con la que cuentan, parece ser que las oportunidades de desarrollo laboral siguen fuertemente ligadas a las características personales de los individuos y a veces ni de esta forma se

encuentra explicación, por la cual parece ser que es el azar la razón por la cual solamente algunos individuos son capaces de lograr una inclusión plena al trabajo.

Bibliografía

- Alba, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. *Economistas, Colegio de Economistas de Madrid, s/d(70)*, 14-22.
- Arcos, S. y Castillo, D. (2019). Desempleo, precariedad salarial y desaliento de los jóvenes profesionistas egresados del sistema de educación superior de México, en Castillo, D., Arzate, J. y Arcos, S. (coord.), *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1ª ed., pp. 85-136). Editorial Siglo XXI Editores.
- Arias, L., Portilla, L. y Florez, M. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica*, 13(37), 379-382.
- Barba, C. (2007). *¿Reducir la pobreza o construir ciudadanía social para todos? América Latina: regímenes de bienestar en transición al iniciar el Siglo XXI*. Universidad de Guadalajara.
- ----- (2021). *El régimen de bienestar mexicano. Inercias, transformaciones y desafíos. Serie: estudios y perspectivas - México*. CEPAL, Santiago.
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos de la dirección*, 11(1), 60-81.
- Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B. (2020). Orientación profesional. Nexos entre competencias clave y competencias laborales. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* 2(2), 31-52.
- Bizberg, I. (2014a). Types of Capitalism in Latin America. *Gouvernance globale du travail, s/d(49)*, 135-164.
- Bizberg, I. (coord.) (2014b). *Variedades de Capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. El Colegio de México.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., et al. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento a las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(27), 1603-1617.

- Camarena, R. (2013). El trabajo de los jóvenes mexicanos hoy, en Calva, J. (coord.), *Los jóvenes de hoy: presente y futuro* (1ª. ed., pp. 25-52). Editorial Casa Juan Pablos.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Amorrortu editores
- Cardona, M., et al. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral, *Revistas de Investigación Universidad EAFIT*, s/d(56), 1-36.
- Carlson, B. (2002). *Educación y mercado de trabajo de América Latina: ¿Qué nos dicen las cifras?*, [Archivo PDF]. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/4516/S2001706_es.pdf
- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. Porrúa.
- ----- (2017). Mercado de trabajo, educación y exclusión laboral de los jóvenes en México. *Contraste Regional*, 5(9), 65-86.
- Castillo, D., Arcos, S. (2019). Formación de recursos humanos, nuevas trayectorias ocupacionales y exclusión laboral de los jóvenes profesionistas en México, en Castillo, D., Arzate, J. y Arcos, S. (coord.), *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1ª ed., pp. 57-84). Editorial Siglo XXI Editores.
- Castillo, D., Arzate, J., y Arcos, S. (2019). Empleo, trabajo precario y desaliento laboral de los jóvenes, en Castillo, D., Arzate, J. y Arcos, S. (coord.), *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1ª ed., pp. 5-19). Editorial Siglo XXI Editores.
- Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M. (2019). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes en México, en Castillo, D., Arzate, J. y Arcos, S. (coord.), *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México* (1ª ed., pp. 21-55). Editorial Siglo XXI Editores.
- CEPAL. (2013). *Mejor educación y empleo para jóvenes son clave para aprovechar el bono demográfico*. [Archivo PDF] https://www.cepal.org/notas/75/EnFoco_3

- Chávez, A. y Lemus, C. (2013). Los jóvenes y el trabajo: un análisis a largo plazo, en Calva, J. (coord.), *Los jóvenes de hoy: presente y futuro* (1ª. ed., pp. 53-75). Editorial Casa Juan Pablos.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 3°. 5 de febrero de 1917. (México)
- Enciclopedia Económica. (2020). *Habilidades laborales*. Enciclopedia Económica. Recuperado el 30 de abril de 2021 de: <https://enciclopediaeconomica.com/habilidades-laborales/>.
- Geri, M., Lago, F. y Moscoso, N. (2018). Bonos demográficos en Argentina, 1960-2015. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 33(1), 225-252.
- González, J., García, C. y Romero, O. (2013). Estadística analítica, en Romero, P., Beneyto, P. y González, J., *De la idea a la publicación científica* (1ª ed., pp. 177-186). Editorial Mac Line SL.
- Haber, S. (1993). La industrialización de México: historiografía y análisis. *Historia Mexicana*, 42(3), 649-688.
- Harvey, D. (2005). *El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión*. CLACSO.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill/interamericana Editores.
- Huerta, M. (2005). El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario. *Política y Cultura*, s/d(24).
- INEGI. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. [Archivo PDF] https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/702825000156.pdf
- ----- (2020a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Bases de datos*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>
- ----- (2020b). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Juventud*. [Archivo PDF] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf

- ----- (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. ENOE'. Diseño Muestral.* [Archivo PDF] https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_diseno_muestral.pdf
- Larrañaga, O., Cabezas, G. y Dussailant, F. (2014). Trayectorias educacionales e inserción laboral en la enseñanza media técnico profesional. *Estudios públicos*, s/d(134), 7-58.
- Ley Federal del Trabajo. 27 de abril de 2021. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- López, M. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *RMIE*, 14(42), 863-887.
- López, M. y Gutiérrez, L. (2019). Como realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE*, 12(2), pp. 1-14.
- López, N. y Sandoval, I. (s/fecha). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Documento de trabajo, Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara.*
- Lozano, M., y Solano, J. (2020). Exclusión laboral en los jóvenes de España y México, 2005 a 2017. *CienciaUAT*, s/d(1), 133-146.
- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresa. *Reis, Universidad de Granada*, 101(03), 229-254.
- Navarrete, E. (2013). Los jóvenes, la escuela y el trabajo, en Calva, J. (coord.), *Los jóvenes de hoy: presente y futuro* (1ª. ed., pp. 95-108). Editorial Casa Juan Pablos.
- Ojeda, A. y Hernández, J. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 17(1), 171-187.
- Ordoñez, G. 2002. El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano. *Región y Sociedad*, 14(24), 99-145.

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe*. [Archivo PDF]. <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>
- Portilla, O. (2005). Política social: del Estado de Bienestar al Estado Neoliberal, las fallas recurrentes en su aplicación. *Espacios públicos*, 8(16), 100-116.
- Quintero, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 7(2), 274-281.
- Ramírez, M. (2013). Keynes y el estado de bienestar. *Altar Mayor*, 155(2), 829-840.
- Reglas de Operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro 2021. [Secretaría del Trabajo y Previsión Social]. 27 de abril de 2021. Presidencia de la República.
- Rodríguez, M. y Moreno, E. (2012). Correlación y Regresión, en Landero, R. y González, M., *Estadística con SPSS y metodología de la investigación* (1ª. ed., pp. 335-372). Editorial Trillas.
- Romero, P., García, C. y González, J. (2013). Estadística descriptiva e inferencial, en Romero, P., Beneyto, P. y González, J., *De la idea a la publicación científica* (1ª ed., pp. 165-176). Editorial Mac Line SL.
- Roux, R. (2012). México: despojo universal, desintegración de la república y nuevas rebeldías. *Theomai*, s/d(26), s/pp.
- Salazar, C. y Espíndola, M. (2013). Dificultades de empleo para los jóvenes con educación superior y de posgrado, en Calva, J. (coord.), *Los jóvenes de hoy: presente y futuro* (1ª. ed., pp. 79-94). Editorial Casa Juan Pablos.
- Santaularia, A. (2017). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 20(s/d), s/pp.
- Santos, L. (2015). Teoría Sociológica y trayectorias profesionales: nociones para el análisis del mercado de trabajo de América Latina, en Castillo, D., Baca, N. y Todaro, R. (coord.), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (1ª. Ed., pp. 41-60). CLACSO.

- Sin autor. (s/f). *Habilidades laborales. Qué son y cuáles son las más importantes*. Bizneo. <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/>
- Teijeiro, M., García-Alvarez, M., y Mariz, Rosa. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual. Una guía de indicadores. *Economía Industrial*, s/d(378), 45-57.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. [Archivo PDF]. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf
- Valenzuela, J. (2013). Los jóvenes: precarización y resistencias. El desarrollo social como recurso, en Calva, J. (coord.), *Los jóvenes de hoy: presente y futuro* (1ª. ed., pp. 285-299). Editorial Casa Juan Pablos.
- Vela, F. (2007). Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo de los jóvenes en México. *Política y Cultura*, s/d(28), s/pp.
- Vidal, M., Salas, R., Fernández, B. y García, A. (2016). Educación basada en competencias. *Educación Media Superior*, 30(1), 1-13.
- Villa, L. (2007). La educación media superior ¿igualdad de oportunidades? *Revista de la Educación Superior*, 36(1), 93-110.
- Visauta, B. (1997). *Análisis estadístico con SPSS para Windows*. McGraw Hill.
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. [Archivo PDF]. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ----- (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad*, s/d(232), 32-49.
- Westreicher, G. (2020). *Experiencia laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>