



EMPLEO JOVEN:
UNA ALIANZA ESTRATÉGICA POR EL TRABAJO Y EL EMPLEO PARA
JÓVENES

Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) en colaboración con el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Documento de trabajo. Versión 7

- No citar-

Ciudad de México, Noviembre de 2016

Índice

Artículo I.	Contenido	
I.	Primera parte	9
1.	Introducción	9
2.	La agenda internacional y el empleo para las y los jóvenes	12
2.1	Contexto histórico del empleo juvenil en la agenda internacional	13
2.2	Vistas al futuro: empleo juvenil sostenible	17
2.3	Hacia una perspectiva internacional del trabajo y empleo para jóvenes	21
3.	Marco Normativo	22
4.	Escenario diagnóstico: los y las jóvenes y el trabajo en México	29
4.1	Sobre la situación laboral de los y las jóvenes en México	29
5.	Escenarios y situaciones de vulnerabilidad para el empleo de los y las jóvenes	50
5.1	Pobreza	51
5.2	Género	57
5.3	Trabajo infantil	64
5.4	Migración	70
5.5	Discapacidad	72
6.	Escenarios y experiencias regionales de cara a la política pública alrededor del empleo de los y las jóvenes	74
6.1	Productividad, normatividad y fiscalización	83
6.2	Buenas prácticas: jóvenes y trabajo en América Latina	85
6.3	Políticas de empleo juvenil en Latinoamérica	89
6.4	Selección de experiencias regionales	92
II.	Segunda parte	111
7.	Hacia una Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes en México	111
7.1	Procesos y ejes clave que inciden en las trayectorias laborales de las y los jóvenes	113
8.	Ejes transversales	146
8.1	Diálogo Social	146
8.2	Promoción de la perspectiva de juventud	151
8.3	Generación de competencias laborales	155
8.4	Capacitación permanente	158
9.	Metodología y diseño de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes	158
III.	Tercera parte	162
10.	Objetivos, estrategias y líneas de acción de la Alianza Estratégica por el Empleo y Trabajo para Jóvenes	162
11.	Indicadores estratégicos	179



12. Alineación de los objetivos de la Alianza Estratégica por el Empleo y el Trabajo para Jóvenes al Projuventud y a las metas y planes nacionales.....	200
IV. Referencias.....	236
V. Anexos.....	242
13. Tablas del anexo.....	242
14. Siglas y Acrónimos.....	255
15. Glosario de términos.....	258

Índice de Gráficos:

Gráfico 1. Crecimiento anual del PIB y de la población en México, 2001-2014	31
Gráfico 2. Índice de evolución de la población total y la PEA en México, 2005-2014	32
Gráfico 3. Líneas de tendencia de los multiplicadores de empleo en México, 2008-2012	33
Gráfico 4. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años en situación de pobreza, 2010 - 2014	35
Gráfico 5. Jóvenes ocupados por nivel de informalidad, 2015.	36
Gráfico 6. Trabajadores jóvenes por clasificación de subocupación	38
Gráfico 7. Trabajadores jóvenes ocupados por nivel educativo que han sido afectadas por caídas en el ritmo de la actividad económica o buscan aumentar su jornada.	40
Gráfico 8. Tasa de desocupación por grupos de edad, 2005-2015	41
Gráfico 9. Tasa de desocupación por nivel educativo, 2015	42
Gráfico 10. Jóvenes desocupados por edad y duración en el desempleo, 2015	44
Gráfico 11. Jóvenes desocupados por nivel de estudios y duración en el desempleo	45
Gráfico 12. Composición del trabajo juvenil por ámbito agropecuario y no agropecuario	47
Gráfico 13. Tasa de informalidad laboral en jóvenes del ámbito agropecuario.	47
Gráfico 14. Nivel de ingreso por condición de informalidad en jóvenes del ámbito agropecuario.	48
Gráfico 15. Matriz de Hussmans para los jóvenes del ámbito agropecuario.	49
Gráfico 16. Jóvenes que son empleadores por entidad.	50
Gráfica 17. Percepciones sobre los principales problemas para las mujeres en México en la actualidad, 2010.	60
Gráfico 18. Caracterización de empleo juvenil en México	61
Gráfico 19. Tiempo de permanencia en el empleo actual de los trabajadores subordinados	62
Gráfico 20. Razones de dependencia en América Latina	76
Gráfico 21. Participación juvenil en el mercado de trabajo de América Latina, varios años.	77
Gráfico 22. Acciones para la creación de puestos de trabajo formales	78
Gráfico 23. América Latina (13 países): Empleo no agrícola, 2009, 2011 y 2012	79
Gráfico 24. El círculo vicioso de los empleos de mala calidad	82
Gráfica 25. Actores consultados en la formulación de políticas de empleo juvenil en América Latina	90
Gráfica 26. Actores involucrados en la formulación de las políticas de empleo juvenil en América Latina	91
Gráfica 27. Actores involucrados en la implementación de las políticas de empleo juvenil en América Latina	91
Gráfico 28. Expectativas ante la educación.	117
Gráfico 29. Distribución de la población juvenil, selección de características por su condición en la ocupación, 2015	121
Gráfico 30. Jóvenes, educación y grupos de edad, 2015	134
Gráfico 31. Jóvenes y carencias	136
Gráfico 32. Interrelación de los actores del mercado laboral.	148
Gráfico 33. Relación Informalidad y Grado de Educación de los Jóvenes, 2015	156
Gráfico 34. Índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios, 2005 – 2015.	182
Gráfico 34. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por rezago educativo, 2010 – 2014.	184
Gráfico 35. Porcentaje de jóvenes de 18 a 29 años con educación media superior, normal, técnica o superior terminada.	186
Gráfico 35. Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años con educación media superior, normal, técnica o superior terminada.	187
Gráfico 35. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por acceso a la seguridad social.	189
Gráfico 35. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por ingresos.	191



Gráfico 35. Tasa de condiciones críticas de la ocupación en población de 15 a 29. _____	193
Gráfico 35. Tasa presión general de la población de 15 a 29. _____	195
Gráfico 42. Tasa informalidad laboral de la población de 15 a 29 _____	197
Gráfico 42. Porcentaje de jóvenes ocupados de 15 a 29 que son empleadores o trabajadores por cuenta propia. _____	198

Índice de tablas:

Tabla 1. Paradigmas y tendencias de políticas dirigidas a la juventud	22
Tabla 2. Ingreso corriente per cápita en México en pesos, 2014	32
Tabla 3. Medición de la pobreza en México. Porcentaje, número de personas y carencias promedio por indicador de pobreza, 2010 - 2014	34
Tabla 4. Jóvenes en situación de pobreza. Porcentajes	52
Tabla 5. Pobreza en las y los jóvenes e ingreso. Porcentajes	53
Tabla 6. Jóvenes y carencias, 2010– 2014, Porcentajes	54
Tabla 7. Nivel educativo y Pobreza en jóvenes mexicanos, cambios en el porcentaje de población en cada condición de 2010 a 2014	55
Tabla 8. Grado de educación, desocupación y ocupación por sectores, 2014, Porcentajes.	56
Tabla 9. Jóvenes e ingreso según grado de escolaridad, 2014, porcentajes	56
Tabla 10. Clasificación del trabajo infantil según escenarios de extrema vulnerabilidad	65
Tabla 11. Características Ocupacionales de los menores trabajadores, 2013	68
Tabla 12. Evolución de la población por grupos de edad en América Latina, años seleccionados. (Porcentaje de la población)	75
Tabla 13. Normatividad de fomento al empleo Formal	84
Tabla 14. Tasa de desempleo abierto urbano, en la población de 15-24 años, 2000, 2005 y 2013. (Porcentajes)	86
Tabla 15. Tasas anuales medias de participación laboral urbana, años seleccionados. (porcentajes)	87
Tabla 16. Regulaciones para Trabajadores del Servicio Doméstico en América Latina	88
Tabla 17. Mecanismos de Extensión de cobertura de protección social en América Latina	88
Tabla 18. Programas de trabajo para jóvenes en Argentina por tipo de intervención.	94
Tabla 19. Programas de trabajo para jóvenes en Chile por tipo de intervención.	98
Tabla 20. Programas de trabajo para jóvenes en Colombia por tipo de intervención.	101
Tabla 21. Programas de trabajo para jóvenes en Perú, por tipo de intervención.	103
Tabla 22. Programas de trabajo para jóvenes en Brasil, por tipo de intervención.	106
Tabla 23. Programas de trabajo para jóvenes en México, por tipo de intervención.	108
Tabla 24. Asistencia escolar y condición de actividad económica para jóvenes de 15 a 24 años.	120
Tabla 25. Programas de la APF en materia de certificación de capacidades para el trabajo, 2015	122
Tabla 26. Por que México necesita de más formación dual	129
Tabla 27. Análisis FODA de las perspectivas del avance de la formación dual en México	130
Tabla 28. Indicadores estratégicos de informalidad laboral. Trimestre: Julio-Septiembre 2014. Nacional	131
Tabla 29. Características generales de los Jóvenes Emprendedores y Empresarios que constituyen la muestra.	144
Tabla 30. Fases y acciones en torno a la metodología y diseño de La 2015-2016	159
Tabla 31. Consulta con sectores que integran el mercado laboral de los jóvenes	160
Tabla 32. Líneas de acción de acuerdo a la temporalidad en que se puede medir su ejecución e impacto.	174
Tabla 33. Objetivos, Estrategias, Líneas de Acción e Instancias que colaboran del Pro Juventud 2014-2018	200
Tabla 34. Alineación de los objetivos del Pro Juventud 2014-2018, Programas Sectoriales, Metas Nacionales del Plan de Desarrollo Nacional	213
Tabla 35. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de vinculación escuela trabajo.	215
Tabla 36. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo.	219
Tabla 37. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de emprendimiento.	227



Tabla 38. Políticas de empleo juvenil en Latinoamérica analizadas por el sistema de información Youth Pol de la Organización Mundial del Trabajo _____ 245





Índice de recuadros:

Recuadro 1. Objetivo 8 de los Objetivo de Desarrollo Sostenible “Trabajo decente y crecimiento económico” (OIT, 2015)	19
Recuadro 2. Principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México debe cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales	25
Recuadro 3. Tratados internacionales e instrumentos ratificados en materia de inclusión juvenil a los que México está suscrito	26
Recuadro 4. La informalidad y la violencia en los jóvenes	37
Recuadro 5. Pensando fuera de la caja: Ejemplos innovadores de nuevos paradigmas de ocupación	43
Recuadro 6. La Formación Dual, estrategia exitosa contra el desempleo juvenil	125
Recuadro 7. Grupos focales con reclutadores y jóvenes buscadores de empleo en Manpower	137
Recuadro 8. Encuesta aplicada a jóvenes empresarios COPARMEX	144
Recuadro 9. Estrategias del Projuventud 2014-2018 sobre perspectiva de juventud:	154
Recuadro 10. Cronología de Iniciativas del Empleo para Jóvenes a nivel Internacional.	242

I. Primera parte

1. Introducción

Como parte de los objetivos del Programa Nacional de Juventud 2014–2018 (Pro Juventud) y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan una Alianza Estratégica por el trabajo y el empleo para jóvenes. En el cual se plantea ser una guía operativa que ordene mediante una estructura lógica una serie de acciones que ayuden a transformar la realidad de los jóvenes del país con relación al mundo del trabajo,

Desarrollar una Alianza que de manera integral, transversal y global articule acciones que faciliten y mejoren las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes en México, y los ayude a transitar hacia trayectorias laborales exitosas para convertirse en individuos productivos a través de la participación, cooperación y corresponsabilidad de los sectores gubernamental, privado, académico y de la sociedad civil es una prioridad del IMJUVE. Sin embargo, un logro de este tipo sólo puede ser alcanzado a través de la acción concertada de todas las partes involucradas.

La situación laboral de las y los jóvenes en México se caracteriza por elevados niveles de precariedad y un panorama desalentador de cara al futuro. Si bien las tasas de desempleo para los jóvenes en México son relativamente bajas comparadas con estándares internacionales, esto esconde un problema grave. Por un lado, hay una elevada incidencia de la informalidad derivado de un déficit en la creación formal de empleos y la necesidad económica que experimentan los jóvenes. La falta de oportunidades en combinación con la incidencia de la pobreza genera una situación de urgencia para los y las jóvenes, que los obliga a recurrir a las opciones más inmediatas de trabajo. Estas fuentes de ingresos no les garantizan seguridad social, prestaciones, ahorro para el retiro, ni la capacitación y habilidades que se requieren para trazar una trayectoria laboral exitosa. Por otro lado, los perfiles de ocupación de los jóvenes se

caracterizan por ser de baja productividad y de bajo valor agregado. Lo cual los inhabilita para abonar al objetivo de llevar a México al máximo de su potencial, y en cambio los atrapa en un círculo vicioso donde apenas se logra la subsistencia.

Por lo tanto, tenemos que trabajar para construir una sociedad que garantice que los jóvenes reciban en sus etapas formativas las habilidades y conocimientos que requieren para convertirse en actores productivos de su comunidad. Posteriormente, debemos garantizar que cuenten con el soporte suficiente para insertarse en la actividad productiva que mejor se ajuste a su perfil, a sus habilidades y a las necesidades de su región. Sin estar orillados a aceptar ocupaciones precarias que, a pesar de ayudarlos a solventar sus necesidades económicas de corto plazo, les restrinjan el acceso a los beneficios que el ahorro y la protección social traen a largo plazo. Debemos crear los incentivos correctos para que, una vez insertos en alguna actividad productiva, tanto jóvenes como empresas estén interesados en aumentar sus capacidades y productividad a través de una formación continua. Así, las y los jóvenes, a pesar de que transiten a mejores empleos gracias al adiestramiento recibido por antiguos empleadores, les traerán beneficios dinamizando esos sectores y haciendo crecer a la economía al tiempo que crecen con ellos. Con respecto a los que pierden sus trabajos, debemos crear redes de protección y apoyo que les permitan reencontrar una ocupación más acorde a sus capacidades desde la cual puedan reorganizar su trayectoria. Sin que esto genere incentivos para que los jóvenes se quieran quedar estacionados en estos esquemas de apoyo y evitando que de nuevo se encuentren orillados a ocuparse en actividades de bajo valor agregado y poca productividad por la urgencia de ocuparse. En cambio, debemos reconocer la oportunidad de fracaso como uno de los mayores aprendizajes previos al éxito y motor de innovación. Respecto a ésta última, debemos garantizar que aquellas y aquellos jóvenes que demuestren capacidad e inquietud para transformar su entorno mediante ideas innovadoras, cuenten con los mecanismos y recursos necesarios para emprender sus proyectos.

Es por ello que el IMJUVE desde 2004 ha trabajado de la mano de organismos internacionales, compartiendo en foros y mesas de trabajo iniciativas para promover estándares, buenas prácticas y alternativas laborales para las y los jóvenes en México. Asimismo, ha implementado desde su creación diversas acciones públicas de la mano de distintos sectores, lo cual hoy permite poner en marcha de manera colaborativa esta Alianza. Un esfuerzo que requiere de la coordinación política a nivel nacional y en todos los niveles de gobierno para alinear los objetivos de esta Alianza



Estratégica a los programas y acciones que se instrumentan en las dependencias de la administración pública local y federal en favor de los y las jóvenes que trabajan o se encuentran por incorporarse al mercado laboral.

El acceso a una actividad laboral es fundamental para que las y los jóvenes puedan satisfacer sus necesidades vitales y alcancen el pleno de su desarrollo personal y profesional. El poder de agencia que esto otorga es necesario para afrontar con éxito los embates de la vida y posicionarse como actores funcionales de la sociedad, particularmente de su economía, como entes productivos que colaboran al desarrollo de toda su comunidad.

La alianza busca coordinar, articular y vincular a los actores y sectores que conforman el mercado laboral para brindar a los jóvenes mayores oportunidades en su tránsito hacia el trabajo y el empleo y que les permitan desarrollar trayectorias laborales dignas y de calidad en el corto, mediano y largo plazo.

Esta Alianza es el primer esfuerzo que articula y cohesiona a todos actores que tienen partida en el empleo juvenil. Vinculamos a las dependencias de la administración pública federal, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, sector educativo, sector académico, bolsas de trabajo, legisladores y organismos internacionales para fomentar y fortalecer las acciones que mejore la situación laboral de los jóvenes de México.

La coordinación de todos estos actores permitirá dignificar el empleo de los jóvenes mediante mecanismos que permitan los jóvenes transitar a trayectorias laborales ascendentes y que los conviertan en individuos productivos. A su vez, busca sumar esfuerzos que beneficien a toda la población juvenil de manera inclusiva y en contra de cualquier tipo de discriminación.

Por último, busca alinearse en armonía a los Objetivos de Desarrollo Sustentable, en cuanto a que busca generar oportunidades para lograr el empleo pleno, productivo, y decente para los y las jóvenes, así como reducir sustancialmente la proporción de los jóvenes sin empleo, sin educación o formación. En síntesis, la Alianza se sustenta en la siguiente guía de principios rectores:

1. Fortalecer los compromisos de México en la Agenda 2030 para visibilizar a las y los jóvenes como sujetos estratégicos y de cambio social.

2. Impulsar la primera Alianza Estratégica que articule y coordine a todos los sectores en pro del empleo y el trabajo para jóvenes.
3. Dignificar y valorar el trabajo de las y los jóvenes en México en un marco de No Discriminación y respeto a los Derechos Humanos.
4. Colocar a las y los jóvenes en el centro de las políticas públicas orientadas hacia el empleo, el trabajo y la educación (profesionalización).
5. Coordinar de manera transversal programas y acciones a nivel federal y local sobre trabajo, educación y capacitación para jóvenes.
6. Fomentar la corresponsabilidad de actores y sectores para garantizar la continuidad y trascendencia a favor del bienestar de los jóvenes.
7. Articular de manera integral e intergeneracional acciones que mejoran las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes a corto, mediano y largo plazo.

Todo lo anterior, sólo puede ser alcanzado a través de la acción concertada de todas las partes involucradas. Se busca velar por los derechos laborales de la juventud, proponiendo, además, un Consejo Consultivo para la Alianza que dé seguimiento y evaluación a las acciones que atañen a la población objetivo en materia laboral. La creación de esta Alianza y su Consejo Consultivo busca que este esfuerzo trascienda sexenios gubernamentales, fomente el crecimiento económico, fortalezca la vida productiva de los jóvenes, y atraiga efectos positivos a corto, mediano y largo plazo para el desarrollo nacional y regional.

2. La agenda internacional y el empleo para las y los jóvenes

La inquietud por los y las jóvenes y el mundo del trabajo es una preocupación reconocida por los organismos internacionales. La Organización de Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Internacional de la Juventud (OIJ), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) concuerdan en que se deben generar propuestas y



alianzas estratégicas que se adjunten a los planes de desarrollo de cada país para atender esta problemática (Ver

Recuadro 1 del Anexo). Sin embargo, esto no ha sido tarea fácil, la inclusión de las y los jóvenes en la agenda pública e internacional ha sido un trabajo de varias instancias que permanente y paulatinamente han logrado posicionarla como problema público.

2.1 Contexto histórico del empleo juvenil en la agenda internacional

El enfoque internacional sobre la juventud empezó a discutirse gracias a los movimientos estudiantiles en las décadas de los sesentas y setentas, al reconocerse su importancia en la Declaración sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos de las Naciones Unidas en 1965. Más tarde, en 1970 la temática de la juventud con respecto al trabajo se manifestó en el Programa Mundial para el Empleo. Dos décadas más tarde, en 1985 se proclamó el primer Año Internacional de la Juventud con el que se buscaba el fomento de mecanismos para promover el bienestar y una mejor condición de vida para los y las jóvenes con base en la participación, el desarrollo y la paz (CEPAL y OIJ , 2014). Estas iniciativas dieron paso a que en 1995 se celebrara el Programa de Acción Mundial para los Jóvenes en el que se encauzaba en mejorar las condiciones de vida de las y los jóvenes tomando medidas en 15 áreas prioritarias, entre ellas el empleo (ONU, 2010).

En América Latina se celebró el Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina (PRADJAL), el cual se desarrollaría entre 1995 y 2000 por la voluntad e iniciativa del mandato de la III Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, con la premisa de “Potenciar las capacidades de acción de los países de la región para incidir indirecta, pero positivamente en la situación de los y las jóvenes, grupo social considerado estratégico por su peso demográfico y por sus potencialidades para el desarrollo” (OIJ, 2001):1).

Sin embargo, la promesa del PRADJAL se cumplió parcialmente. Por un lado, se buscaba configurar a la juventud como una categoría jurídica y definir a las y los jóvenes como sujetos de derecho más allá de su condición etaria; pero prevalecían registros de que los y las jóvenes eran vistos dentro de las categorías de: grupo de edad (mayor o menor de edad), condición estudiantil, sujetos en condiciones específicas (drogadicción, con ITS). El PRADJAL también impulsaba la creación de institutos dedicados a promover las políticas dedicadas a la juventud, que se crearon en la mayoría de los



países miembros, pero los institutos creados carecían de coordinación interinstitucional y peso político, lo que afectaba a las políticas de juventud que creaban (OIJ, 2001).

A la par, en el año 2000 la ONU firmó con los países miembros la Declaración del Milenio en la que se buscaba a partir de definir ocho importantes Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) –que actualmente evolucionaron y ahora forman parte de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)¹-, la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil y materna, la erradicación del VIH y otras enfermedades, y el sustento al medio ambiente; el octavo objetivo se creó para fomentar un sistema comercial de ayuda oficial para la ejecución de los primeros siete objetivos generando un mundo más justo. Se ha trabajado desde entonces en los ocho propósitos de desarrollo humano fijados para atender las problemáticas de la vida cotidiana consideradas graves para el bienestar de la población mundial.

Sin embargo, una crítica que presionaba el PRADJAL era la difusa definición del rango de edad de las y los jóvenes, puesto que Naciones Unidas establecía a la juventud dentro de los 15 a los 24 años de edad en otros países iberoamericanos se amplía el rango hasta los 29 años (como en el caso de México, Portugal y España), por lo que los ODM sólo aludían al rango establecido por la ONU (OIJ, 2007).

El primer objetivo de los ODM, dedicado a erradicar la pobreza establece como meta alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Posteriormente se incorporó la frase “**incluidas las mujeres y los y las jóvenes**” (ONU, 2015) ya que otros organismos internacionales presionaban la falta de enfoque en la juventud. El organismo que mayor presión ejerció fue la Organización Iberoamericana de Juventud, que criticaba la ausencia de enfoque de juventud en los objetivos del milenio, argumentando que la problemática de los jóvenes había sido ignorada y que era necesario incorporarla en el marco de futuras estrategias internacionales (OIJ, 2013), como lo serían los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dada la poca precisión del papel de las juventudes en los proyectos de las Naciones Unidas, la OIJ proclamó la Convención Iberoamericana de Derechos de la Juventud (2005) en Bajadoz, para proteger los derechos de las y los jóvenes. En lo referente al empleo juvenil la CIDJ sustenta, en el

¹ Ver página 29 y 30.

artículo 26 el derecho al trabajo, y artículo 27 el derecho a las condiciones de trabajo, la necesidad de atacar el problema del desempleo juvenil, y para ello, se requiere un enfoque integrado que incluya intervenciones en la educación, la capacitación, la oferta de empleos, el apoyo a jóvenes emprendedores de escasos recursos; y donde participen agentes diversos, desde el Estado hasta el empresariado privado, pasando por organizaciones no gubernamentales, autoridades locales, líderes juveniles, medios de comunicación, asociaciones de padres, y otros.

Posteriormente, en 2013 la OIJ impulsó la *Agenda de Desarrollo e Inversión Social en Juventud: Una Estrategia Post 2015 para Iberoamérica* (OIJ, 2013), en la cual se fomenta la participación social de los y las jóvenes como agentes de cambio procurando su incorporación de perspectiva generacional en todas las políticas públicas. A su vez, esta agenda contiene cinco áreas prioritarias para ser cumplidas en 2030, entre ellas una dirigida a la inserción laboral.

En dicho reporte, se señala que la situación del empleo de jóvenes ha tenido escasos impactos positivos, entre ellos la carencia de medidas de permanencia en el sistema educativo y en el fomento a la primera experiencia laboral, en contra parte, se ha priorizado la entrega de incentivos a empresas que contraten a jóvenes. Otra tendencia notoria es la precaria situación laboral en las que se encuentra la juventud en el contexto de sus derechos laborales, por lo que la OIJ surge implementar planes de inserción laboral de jóvenes en empleos dignos, la modernización de la oferta de formación técnica y profesional, el fomento al emprendimiento y el acceso a becas para jóvenes.

La OIT ha criticado dichas estrategias exponiendo que no han tenido los impactos esperados, a pesar de la discutida situación del empleo juvenil, no sólo por las instituciones antes mencionadas, sino también por los grupos de trabajo de los estados miembros del G20 desde el 2009 en el que, conjunto a la OIT (OIT, 2013a), se concluyó en: fortalecer la educación de calidad y los programas de transición de la escuela al trabajo, fomentar el trabajo decente en el lugar de trabajo, facilitar los incentivos a jóvenes empresarios, analizar los programas de cooperación técnica con ayuda de las dependencias pertinentes para conocer las buenas prácticas en promoción del empleo juvenil, solicitar a la OIT, OCDE y otras instituciones internacionales el apoyo para entender el contexto actual de las y los jóvenes en cada país.

La OIT ya se había dispuesto a acabar con el desempleo juvenil y crear opciones reales de empleo para jóvenes desde el 2006 con la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente en la que con enfoque en la juventud se proponía fomentar su formación e inserción laboral (OIT, 2007).

Subsiguientemente, en 2012 con el Foro de Empleo Juvenil en Ginebra, se convocaron a jóvenes de todo el mundo a discutir y buscar soluciones para atacar este problema. En el foro se concluyó buscar estrategias que promuevan el trabajo decente, el emprendimiento social, la creación de empleos, la importancia de la formación y el desarrollo de competencias.

Tras el Foro de Empleo Juvenil, se presentaron las conclusiones en la reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) del 2012. Los miembros de Estados la OIT identificaron cinco áreas claves a atender mediante políticas:

- I. reforzar la demanda agregada y mejorar el acceso a la financiación;
- II. educación y formación que faciliten la transición de la escuela al trabajo y supongan un freno contra el desajuste de las competencias;
- III. políticas de mercado de trabajo orientadas a promover el empleo de los y las jóvenes más desfavorecidos;
- IV. iniciativa empresarial y empleo por cuenta propia para ayudar a las y los jóvenes aspirantes a empresarios, y;
- V. derechos laborales basados en las normas internacionales del trabajo para velar por que los y las jóvenes disfruten de igualdad de trato (OIT, 2013).

Desde entonces la OIT ha hecho un fuerte énfasis en la promoción del trabajo decente, así es que se lanzó en 2013 el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y Caribe (FORLAC). El objetivo de este programa es apoyar a los gobiernos en sus esfuerzos para facilitar la transición a la formalidad.

Al paso de 15 años, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) han tenido grandes resultados, aunque se reconoce que aún hay mucho trabajo por hacer; la desigualdad de género aún persiste, las brechas entre hogares

urbanos y rurales, ricos y pobres es muy grande; la degradación ambiental es un problema grave, los conflictos políticos amenazan el desarrollo humano, y millones de personas aún viven en la pobreza sin acceso a los servicios básicos. La ONU reconoce que las y los jóvenes son afectados por las limitadas oportunidades laborales, situación que ha empeorado en las últimas décadas (en 1991 cinco de cada 10 jóvenes estaban empleados, mientras que actualmente sólo cuatro de cada 10); a nivel mundial la tasa de desempleo de los y las jóvenes (de 15 a 24 años de edad) es tres veces mayor a la tasa en los adultos; aun así la mitad de las personas empleadas en todo el mundo trabajan en condiciones precarias (Objetivos del Desarrollo del Milenio: informe de 2015:17); es por esto que los ODM se han fortalecido abriendo camino para crear y fomentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2.2 Vistas al futuro: empleo juvenil sostenible.

Dentro de los esfuerzos recientes para lograr un desarrollo sostenible a nivel mundial destaca la Cumbre para el Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre del 2015, en la que se aprobó la Agenda 2030 para Desarrollo Sostenible. Ahí se abordaron de manera más exhaustiva las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal del desarrollo en 17 ODS, en los cuales, de manera histórica, se reconoce por primera vez el enfoque sobre las y los jóvenes en materia de inclusión como grupo vulnerable y su papel en el desarrollo económico.

Particularmente, el objetivo 8 de la *Agenda 2030* (ver

Recuadro 1) busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Para este fin, se recomienda generar las políticas públicas dedicadas a estimular el espíritu empresarial, la creación de empleo, erradicando el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Las metas fijadas para este objetivo (OIT, 2015) acuerdan que se debe de contribuir al crecimiento económico y el PIB de los países en desarrollo mediante mayores niveles de productividad que fomenten el trabajo decente y la sustentabilidad ambiental. Se busca que para el 2030 (en el objetivo 8.6) se logre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, en particular para los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. De esta manera reducir sustancialmente la proporción de jóvenes sin empleo, sin educación o sin formación; así mismo erradicar el trabajo forzoso e infantil, protegiendo los derechos laborales de todas las personas.

Recuadro 1. Objetivo 8 de los Objetivo de Desarrollo Sostenible “Trabajo decente y crecimiento económico” (OIT, 2015)

8.1 Sostener el crecimiento económico per cápita, de acuerdo con las circunstancias nacionales y, el crecimiento del producto interno, en particular, por lo menos 7 %bruto anual en los países en desarrollo.

8.2 Lograr mayores niveles de productividad mediante la diversificación económica, la modernización tecnológica y la innovación, incluso a través de un enfoque de alto valor añadido y sectores de trabajo intensivo.

8.3 Promover políticas orientadas hacia el desarrollo que apoyan las actividades productivas, la creación de empleo decente, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y crecimiento de las empresas micro, medianas y pequeñas empresas, en particular mediante el acceso a los servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, hasta el 2030, la eficiencia de recursos globales en el consumo y la producción, y que se esfuerzan por desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de acuerdo con el marco de 10 años de programas sobre consumo y producción sostenibles, con los países desarrollados deben tomar la iniciativa.

8.5 En el año 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, en particular para las y los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 En el año 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes sin empleo, la educación o la formación.

8.7 Tomar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, fin a la esclavitud moderna y la trata de personas; y conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo reclutamiento y uso de niños soldados, y en 2025 erradiquemos el trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguro para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular de las mujeres migrantes y las personas con empleo precario.

8.9 Para 2030, elaborar y aplicar políticas para promover el turismo sostenible que crea puestos de trabajo y promueve la cultura y productos locales.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a la banca, los seguros y los servicios financieros para todos.

8.a- Aumentar la Ayuda para el Apoyo al comercio para los países en desarrollo, en particular los países menos desarrollados, incluso mediante el Marco Integrado mejorado para los relacionados con el Comercio de los Países Menos Desarrollados.

8. b- Para el 2020, desarrollar y poner en práctica una estrategia global para el empleo de las y los jóvenes y poner en práctica el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

La agenda 2030 propone que se para el año 2020 se desarrollen estrategias para el empleo de las y los jóvenes poniendo en práctica el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT. Lo anterior es importante conceptualizarlo como una estrategia integral, en la que el éxito de un objetivo repercutirá de manera positiva en el resto de sus objetivos. El hecho de que se promueva el enfoque de la juventud en una agenda de tal importancia, fortalece el fomento y la creación de políticas públicas estatales pertinentes dedicadas específicamente a atender los problemas de la juventud en materia laboral.



Existe un consenso entre los organismos internacionales sobre la preocupación de la vida laboral de los y las jóvenes, se registran tendencias importantes de preocupación: la inserción laboral juvenil, la informalidad y la permanencia en el sistema educativo (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés, & Ripani, 2015); (OIT y CEPAL, 2012). Los grupos más afectados por el desempleo son las mujeres y las y los jóvenes (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés, & Ripani, 2015) lo que llama a plantear un enfoque especial en dichos grupos y su participación en el mercado laboral.

En su libro *Empleos para crecer*, el Banco Interamericano de Desarrollo (2015) anticipa que para desarrollar políticas laborales eficaces se debe de prestar especial atención al funcionamiento del mercado laboral de cada nación, entendiendo las tendencias emergentes de trabajo, como la economía compartida, el uso de las tecnologías de información para promover empleos de calidad y mejorar el bienestar social. Otra tendencia importante es la del enfoque que supone a las juventudes como agentes sociales que promueve su participación en la creación de políticas públicas (CEPAL y OIJ, 2014).

A estas iniciativas se ha sumado el Banco Mundial que analizó por primera vez esta problemática en el 2013 con su documento *Youth Employment Programs, An Evaluation of World Bank and IFC Support*. Aunque el Banco no etiqueta específicamente inversiones dedicadas al empleo juvenil se ha comprometido en incrementar sus esfuerzos por atender las necesidades de la juventud. A la par de otras organizaciones, el Banco Mundial hace énfasis en que los estudios de juventud y la realización de programas y estrategias enfocadas en mejorar la situación de los y las jóvenes en el empleo son pertinentes especialmente porque las tasas de desempleo empeoran para las edades de 15 a 29 años que la de los adultos, cuestión que fragiliza la economía y estabilidad a largo plazo.

A su vez, las agencias están evidenciando nuevas tendencias y problemáticas concernientes al desempleo juvenil, por ejemplo, la (OCDE, 2015) expone tendencias como los “NEET”, la transición de escuela-trabajo, la permanencia y trayectoria laboral, la compatibilidad entre la oferta profesional y la demanda laboral, entre otras. Así, se impulsó el Plan de Acción de Juventud (OCDE, 2013), en el que se propone atacar la crisis del desempleo juvenil.

Por último, luego de dos décadas de trabajo, foros e iniciativas de diversos Organismos Internacionales, aparece PEGASUS: la Campaña Internacional para la Década del Empleo Juvenil 2013-2016, la cual tiene un origen en la sociedad civil, lo que refrenda la necesidad de cooperación y coordinación entre actores estratégicos de lo público y lo privado para construir espacios comunes, integrales y transversales con el objetivo de generar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción que aporte ideas, contenidos y soluciones consensuadas a la situación de desempleo o empleo no decente en la que viven millares de jóvenes alrededor del mundo. Su objetivo final es que la Asamblea General de las Naciones Unidas declare la Década de empleo Juvenil 2016-2025, para que la década sirva de impulso para los países a conseguir el objetivo ocho de los ODS.

2.3 Hacia una perspectiva internacional del trabajo y empleo para jóvenes

La mirada sobre la juventud en el contexto internacional ha tomado más fuerza en las últimas décadas, incitando a los países a generar estrategias que aborden esta problemática. A lo largo de los años se han proclamado programas que abordan a la juventud desde diferentes perspectivas.

Un estudio realizado por Dina Krauskopf (Krauskopf, Dina, 2003), ampliamente considerado por la OIT y la OIJ, propone diferentes paradigmas (ver Tabla 1) que definen a la juventud según su rango de edad en América Latina. Se puede vislumbrar que las políticas implementadas enfocadas a la juventud se han concebido desde: i) una fase de transición y preparación a la adultez; ii) una fase problemática en la que se concibe a la juventud como una amenaza -en vez de una oportunidad- de riesgo y transgresión; iii) la fase de desarrollo fundamentalmente social en donde el joven es un sujeto de derechos y responsable de sus actos; y finalmente, iv) la concepción más reciente de la juventud desde una perspectiva positiva y activa como un elemento indispensable de desarrollo.

Tabla 1. Paradigmas y tendencias de políticas dirigidas a la juventud

Paradigma de la fase juvenil	Tendencias en políticas
Transición a la adultez	Orientadas a la preparación para la adultez
Riesgo y transgresión	Los y las jóvenes son vistos como un problema para la sociedad, potenciales delictivos.
Juventud ciudadana	Las y los jóvenes como sujetos explícitos de derechos políticos, sociales, culturales y económicos.
Juventud como actor estratégico del Desarrollo	Incorporación de la juventud como capital humano y desarrollo del capital social

Fuente. Elaboración propia con base en (Krauskopf, Dina, 2003)

Las políticas públicas dirigidas a los y las jóvenes se han construido basándose en estas nociones, lo principal es que las políticas creadas desde el marco tradicional y paternalista de las políticas públicas se han ido transformando hacia una concepción más equilibrada e integradora de la propia juventud en el desarrollo y ejecución de estos instrumentos.

En este sentido, problemáticas como el desempleo de los y las jóvenes deben colocar a las y los jóvenes en la base de la construcción de respuestas efectivas, ya sea que se trabaje hacia la estabilidad de esta población vía la formalización y la transición hacia empleos dignos, o hacia la pertinencia del rediseño de los programas de estudio y formación de competencias basados en la demanda laboral innovadora. Las iniciativas de organismos internacionales presionarán a cada país a tomar decisiones en esta problemática, es el papel de los Estados constituir alianzas estratégicas en beneficio de ésta población en condición de desventaja; *desobjetivizar* a la juventud y volverla agente: autor y partícipe de sus políticas públicas, así como repensar permanentemente al joven de cara a su presente, y no sólo construyendo expectativas hacia la llamada adultez.

3. Marco Normativo

La Alianza Estratégica por el trabajo y Empleo para Jóvenes se elaboró con fundamento en el Programa Nacional de Juventud (Pro juventud) y como respuesta al cumplimiento del objetivo de Incrementar las oportunidades de las y los jóvenes para acceder a los sistemas productivos, promover que tengan un entorno digno y fortalecer su participación en los espacios de decisión públicos. Por lo tanto, se suscribe al mismo marco normativo que reconoce, por un lado, las leyes que norman el sistema de planeación democrática como lo son la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, los planes de desarrollo y las leyes que garantizan el derecho al trabajo y a la seguridad social, y por otro lado las que establecen atribuciones relativas a la juventud en las dependencias de la Administración Pública Federal, como la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE).

La Constitución se refiere en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 y 123, al reconocimiento del goce universal de los derechos humanos y tratados internacionales; de los pueblos indígenas y su inclusión en actividades productivas; al derecho a la educación gratuita; a la igualdad de hombres y mujeres y su derecho a una vivienda digna, y a los derechos de la niñez; a la libertad de elegir una profesión o trabajo, la prohibición del trabajo forzado, la justa remuneración y los límites de los contratos, y; finalmente al derecho universal al trabajo digno y socialmente útil, y el reconocimiento del estado para que promueva acciones que generen y regulen el trabajo conforme a la ley. También se prohíbe el trabajo de menores de 15 años, se establece la duración máxima de las jornadas de trabajo para jóvenes de 16 y 17 años en 6 horas y la obligatoriedad de establecer salarios iguales para trabajos iguales sin importar condición de sexo y nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo establece las disposiciones generales que debe tener un trabajo en México, así como las prestaciones que se deben ofrecer a los trabajadores. Se estipulan también las condiciones que debe cumplir un contrato laboral y se advierte que su inexistencia no priva a quien realice una actividad laboral de los derechos que derivan de sus normas y la forma en que se pueden terminar estos. Se establece que los periodos de prueba y de capacitación inicial son improrrogables, se establecen los salarios mínimos, las edades mínimas para poder trabajar y bajo qué condiciones y las disposiciones generales de los patrones. En suma, se reglan las relaciones laborales que se deben observar en el país. Por su parte la Ley del Seguro Social establece que el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, el cual es de carácter nacional y sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

La Ley de Planeación por otro lado, organiza las bases para promover y garantizar la participación democrática de los diversos grupos sociales para que acciones particulares lleven a alcanzar los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. El cual a su vez refiere que se realizarán programas nacionales y especiales para sectores específicos de la población como son los jóvenes. Por eso la alianza reconoce en el sector juvenil un grupo prioritario y en su relación con el trabajo una de las demandas más apremiantes de este grupo.



La cual a través de la apertura de oportunidades económicas para los jóvenes abona a la conformación de entornos adecuados para la progresividad en el acceso a sus derechos en términos de la Constitución y de la Ley General de Desarrollo Social.

En materia de legislación en materia de juventud, el 1ro de enero de 2013 se decretó la atribución a la Secretaría de Desarrollo Social la facultad de fortalecer el desarrollo, inclusión y cohesión social de las y los jóvenes mediante la instrumentalización, coordinación y seguimiento de políticas públicas. La Ley del IMJUVE por su parte, establece a la población de 12 a 29 años de edad como población objetivo de políticas, servicios y acciones del instituto y lo pone a velar por su desarrollo pleno. La misma ley define que es el IMJUVE el responsable de:

1. Instrumentar una política nacional de juventud que permita la incorporación de este grupo al desarrollo del país,
2. Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud,
3. Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado,
4. Promover coordinadamente con las autoridades de los tres órganos de gobierno y en el ámbito de sus respectivas competencias las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, sus expectativas sociales, económicas, culturales y derechos.
5. Fungir como representante del Gobierno Federal en materia de juventud, ante los Gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el Ejecutivo solicite su participación,
6. Promover la coordinación interinstitucional con organismos gubernamentales y de cooperación en el ámbito nacional e internacional, como mecanismo eficaz para fortalecer las acciones que garanticen el cumplimiento efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales de los que nuestro país sea parte,

Por su parte, la alianza se encuadra también en un marco regulatorio de instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación a los que México se ha suscrito y debe cumplir de conformidad con la Constitución y tratados internacionales, los cuales se detallan el Recuadro 2. Estos instrumentos garantizan la inclusión social y el respecto a los derechos humanos, haciendo especial énfasis en la inclusión de las mujeres.

Recuadro 2. Principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México debe cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Paraí".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

La alianza se encuadra también en un marco regulatorio de convenciones internacionales y declaraciones de principios rectores definidos por organismos internacionales en materia de inclusión y fomento juvenil. Estos se encuentran detallados en el Recuadro 3 a continuación. Estos forman parte de la agenda internacional por los derechos de los jóvenes y de las personas en situación de vulnerabilidad en general.

Recuadro 3. Tratados internacionales e instrumentos ratificados en materia de inclusión juvenil a los que México está suscrito

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
Arts. 1, 2, 7 y 26
Derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Derecho al trabajo, a la participación política, a la salud, acceso a servicios para una vida digna y, a la educación.
Declaración sobre el fomento entre la juventud de los ideales de la paz, respeto mutuo y comprensión entre los pueblos (1965)
Principios de comprensión, respeto y paz para el desarrollo de las juventudes
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
Arts. 22 y 24
Tratado multilateral para garantizar el respeto a la libertad de asociación y derecho a la protección familiar, social y estatal.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
Arts. 6, 7, 9, 10, 12 y 13
Derecho al trabajo en condiciones dignas; acceso a la seguridad social; contra la explotación económica y social de jóvenes y niños además de la protección a éstos; garantizar la salud y la educación.
Convenio 138 Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre la edad mínima para trabajar
Arts. 1, 2 y 3
Establecimiento de la edad mínima de trabajar de 15 a 18 años en condiciones especiales.
En el DOF del 12 de junio de 2014 se reforman los Arts. 5o., fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogan las fracciones I y II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como mínimo de edad para trabajar 15 años con horarios extraordinarios.
En el DOF del 17 de junio de 2014 se establece la reforma constitucional en materia de fijación de la edad mínima para el empleo “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1978)
Arts. 4 y 5
Protección universal en materia de derecho a la vida; derecho a la integridad personal; prohibición de la esclavitud y servidumbre; derecho a la libertad personal; garantías

judiciales; derecho a indemnización; protección de la honra y de la dignidad; libertad de conciencia y de religión; libertad de pensamiento y de expresión; derecho a rectificación o respuesta; derecho de reunión; libertad de asociación; protección a la familia; derecho al nombre; los derechos del niño; derecho a la nacionalidad; derecho a la propiedad privada; derecho de circulación y de residencia; derechos políticos; igualdad ante la ley y; derecho a la protección judicial.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981)

Art. 2

Eliminación de formas de discriminación por condición de sexo; implementación de acciones para erradicar el abandono escolar de mujeres de todas las edades y acceso a servicios de salud para el desarrollo de la maternidad.

Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de los jóvenes (Reglas de Beijing, 1985)

Promoción del bienestar de jóvenes y; establecimiento de garantías de protección a jóvenes y niños infractores.

Directrices de Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (1990)

Prevención de la delincuencia; promoción de oportunidades de educación y de desarrollo de jóvenes

Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad (1990)

Establecimiento de reglas de protección a menores infractores

Declaración de los Jóvenes de Cairo (1994)

Establece la inclusión de las necesidades de los jóvenes en el sistema económico, político y social

Declaración de la Juventud de Copenhague (1995)

Establece derechos y responsabilidades de los jóvenes en materia de eliminación de racismo y prejuicios; participación política; servicios de guarderías para jóvenes trabajadoras; educación; salud y empleo.

Programa de Acción Mundial para Jóvenes (1996)

Establecimiento de políticas y lineamientos para el mejoramiento de la situación de jóvenes a nivel mundial en materia de desarrollo; educación; empleo; salud; participación política; prevención del delito; programas agrícolas; oportunidades socio-económicas; contra prácticas discriminatorias

Declaración de Lisboa sobre políticas y programas relativos a la Juventud (1998)

Disposiciones para implementar acciones de mejoramiento de las condiciones de vida de jóvenes en materia de participación y representación política; acceso a la tierra, crédito, tecnología e información para fortalecer a los jóvenes de contextos rurales; educación y erradicación del analfabetismo; formación profesional y protección a jóvenes migrantes; mejoramiento de oferta laboral y facilitación del proceso de transición de la escuela al trabajo; igualdad de oportunidades de trabajo, remuneración igual por trabajo de igual valor, erradicación de discriminación en la contratación y; protección de derechos laborales, inversión privada para promover el autoempleo; creación de organizaciones que fomenten el desarrollo integral;

Plan de Acción de Braga (1998)

Promoción del empoderamiento de la juventud para lograr su Desarrollo Humano; promueve la interrelación del sector privado, organismos internacionales y el gobierno



para mejorar resultados; promoción de la equidad de jóvenes; elaboración de programas y políticas que: sean incluyentes por condición de discapacidad; mejoren y aumenten el empleo de jóvenes; promuevan una salud integral.

Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (2005)

Lineamientos para garantizar el respeto a los derechos humanos de jóvenes en materia de salud; acceso a la vivienda; igualdad de género; respeto a la integridad personal; protección contra abusos sexuales; derecho a la justicia; desarrollo integral; acceso al deporte, ocio, esparcimiento, cultura y arte; educación; educación sexual; formación profesional; derecho al trabajo y a las condiciones de trabajo dignas; acceso a la protección social; respeto a la libertad de expresión, reunión y asociación y; participación política.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

Principios de respeto a la dignidad; autonomía individual; no discriminación; aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad; igualdad de oportunidades e; igualdad por condición de género;

Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

Respeto e inclusión de indígenas; sistemas de educación incluyentes y respetuosos de idiomas y métodos de enseñanza tradicionales.

Declaración Ministerial Prevenir con Educación (2008)

Implementación de acciones de prevención y atención a jóvenes con VIH por la vía de la información y educación sexual.

Declaración de Guanajuato (2010)

Reconocimiento de la importancia de jóvenes en el desarrollo de las naciones y por ello propone priorizar la inversión pública para atender a jóvenes; establecer condiciones mínimas de protección social que reduzcan la desigualdad; acceso a educación de calidad (contra la deserción); acceso a la salud y fomento de hábitos saludables; proporcionar capacitación, programas de primer empleo, condiciones de trabajo digno; acceso universal a uso de tecnologías; fomento a la cultura; acceso a la justicia y seguridad pública; participación política y; adopción de políticas de protección para jóvenes migrantes.

Segunda Consulta Global para proveer servicios para adolescentes viviendo con VIH (2010)

Recomendaciones para garantizar la atención de jóvenes infectados con VIH.

Por último, otras disposiciones legales que reglan la relación de los jóvenes con el empleo y el trabajo incluyen, pero no se limitan a:

1. RFC-SAT: Con base en el Art. 27 del Código Fiscal de la Federación; Art. 23 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación; Regla 2.4.12 de la Resolución Miscelánea Fiscal, se faculta el registro de menores de edad (16 años) para obtener un RFC para prestar un servicio profesional subordinado.
2. Programa para la Formalización del Empleo 2013: Tiene el “propósito facilitar el tránsito de los empleos informales a un esquema de

formalidad, creando trabajos dignos y socialmente útiles”. OBJETIVOS

1) Lograr que el empleo formal sea la vía para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. 2) Aumentar la productividad y la competitividad de las empresas a través de los beneficios que trae consigo la formalidad, tales como la capacitación, el acceso a servicios de salud y el ahorro para el retiro. 3) Consolidar al trabajo formal como motor del desarrollo económico con equidad.

3. Programa Primer Empleo (PPE) del IMSS- Ley de Fomento al Primer Empleo: Subsidio correspondiente a las cuotas obrero patronales abonadas al IMSS, por un período máximo de hasta doce meses de cuotas IMSS y hasta seis bimestres de cuotas. El monto del subsidio se determina según el salario base de cotización de los trabajadores registrados.

4. Escenario diagnóstico: los y las jóvenes y el trabajo en México

¿Dónde están y qué hacen las y los jóvenes que viven, estudian y trabajan en México? Permanentemente, -mientras hemos trabajado diseñando, elaborando y redactando lo que hoy se materializa y enuncia como la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes-, la pregunta anterior ronda nuestros pensamientos. Y no porque carezcamos de un diagnóstico que nos permita responder esa pregunta, lo hacemos porque sabemos que todos los días, los y las jóvenes toman decisiones que impactan su presente y su futuro, y con ello marcan no sólo su propia ruta, sino la de la nación y el mundo de las próximas generaciones.

Hoy en día, no podemos pensar en diseñar planes, programas o políticas públicas de manera unidireccional, estática o inflexible, más cuando se trata de jóvenes que se encuentran inmersos en una dinámica de intensa movilidad, intercambios y transmisión de información, y permanente rediseño e interpretación de sus prácticas sociales como la educación y el trabajo.

4.1 Sobre la situación laboral de los y las jóvenes en México

Dada la importancia de contar con un diagnóstico sobre la situación laboral de las y los jóvenes en México como soporte de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes, el Instituto Mexicano de la Juventud, solicitó

a un grupo de expertos² la elaboración de un diagnóstico que permita conocer la situación que guarda el empleo y las interacciones de los actores del mercado laboral para los y las jóvenes.

Particularmente, en los últimos años, el contexto y las condiciones económicas y sociales en México, ha deteriorado el mercado de trabajo. Aunado al bajo crecimiento de la economía se ha registrado un aumento en los índices de pobreza entre los grupos más vulnerables de la sociedad. A continuación, se presentan algunos elementos que permiten reconstruir el escenario laboral de los y las jóvenes en México³.

4.1.1 Economía y población en México

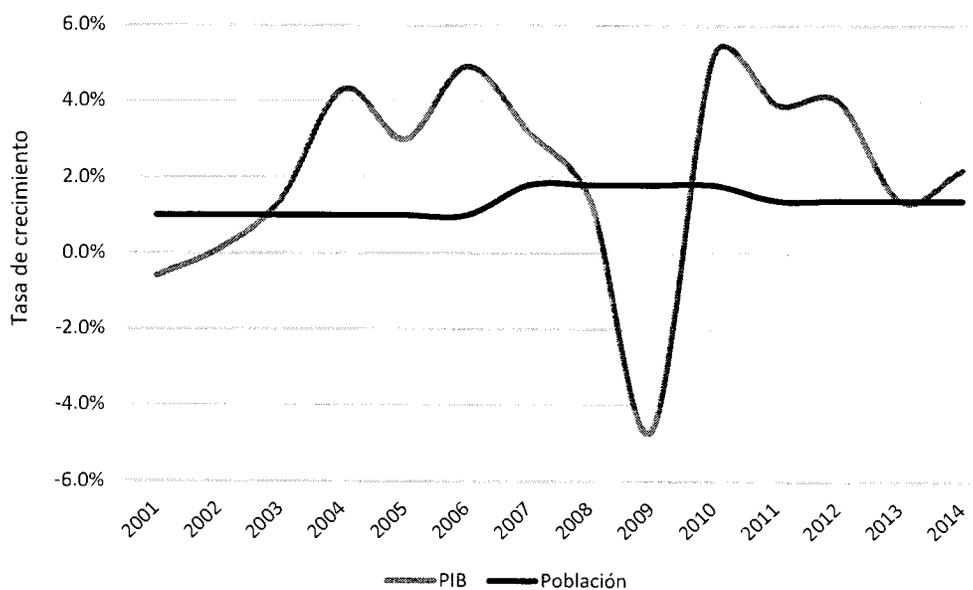
Al cierre de 2014, de acuerdo a información compilada por el Banco Mundial, el Producto Interno Bruto (PIB) en México alcanzó un valor de 2,042 miles de millones de dólares, mientras que el valor por habitante (PIB per cápita) correspondió a 16,284 dólares. En el equivalente a moneda nacional, sus valores fueron \$13,769 miles de millones de pesos y \$115,019 respectivamente.⁴ Se estima que el crecimiento de la economía fue 2.8% en promedio durante el período de 2009 a 2014, y el crecimiento medio de la población entre 2010 y 2015 1.4% (véase Gráfico 1).

² El documento diagnóstico fue entregado en febrero de 2015 y fue elaborado por Clemente Ruíz Durán y Laura Rodríguez en colaboración con Nayely Márquez y Luis Fabián Bonilla.

³ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos modificada el 17 de junio de 2014, establece en su Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social en su artículo 123 numeral A fracción III que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; anteriormente la edad mínima para laborar eran los 14 años, con lo cual la legislación mexicana queda homogenizada con los países de América del Norte. Lo reciente de esta reforma no ha permitido ajustar aún las estadísticas oficiales por lo que en este reporte se manejara el empleo juvenil de 14 a 29 años, en algunos casos. Sin embargo, es pertinente especificar que, para la Alianza, nos referimos al grupo etario de 15 a 29 años de edad.

⁴ Datos del Banco Mundial corresponden a dólares en PPP para dólares de 2011. Las cifras en pesos mexicanos corresponden a pesos base 2008 estimados por el INEGI. Los datos sobre población se calcularon mediante las Proyecciones de Población elaboradas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) revisadas en abril de 2014.
<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.KD?display=default>;
<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.KD?display=default>;
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabdirecto.aspx?c=33704>;
http://www.inegi.org.mx/est/Lista_cubos/consulta.aspx?p=pob&c=6.

Gráfico 1. Crecimiento anual del PIB y de la población en México, 2001-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Banco de México y del Consejo Nacional de Población

El crecimiento económico se vio claramente afectado por la crisis financiera de 2008 y como puede observarse en el Gráfico 1, alcanzó un decrecimiento de casi 5% en 2009. El efecto de ésta crisis no se ha podido revertir del todo y en 2013 de nuevo hubo una baja. Las estimaciones para 2014 (registraban un crecimiento de alrededor de 2%).

Dejando de lado el crecimiento del ingreso, México continúa siendo un país sumamente desigual. Como se observa en la tabla siguiente, el 10 más rico de la población gana casi 23 veces más que el 10% más pobre. Esto está en claro contraste con la misma relación para los países de la OCDE, en donde en promedio es de 10 a 1 (OECD, 2014). Además, del 1990 a la fecha se han logrado escasos resultados en disminuir esta situación, a pesar de la enorme cantidad de recursos que han sido destinados hacia los más pobres en forma de transferencias del estado, los exitosos esfuerzos por contener la inflación, las reformas fiscales, los tratados de libre comercio y las reformas estructurales de la economía (Krozer & Brid, 2014).



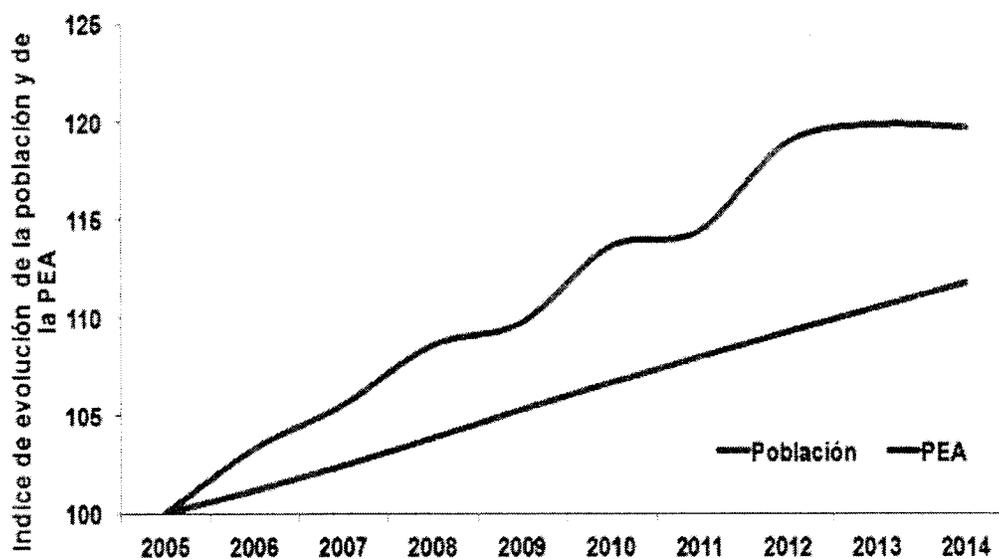
Tabla 2. Ingreso corriente per cápita en México en pesos, 2014

Deciles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Media	522.39	982.52	1,317.82	1,656.70	2,001.89	2,402.11	2,879.35	3,657.58	4,986.89	11,975.17
Desviación estándar	(379.7)	(564.6)	(686.4)	(842.7)	(975.6)	(1,127.4)	(1,371.6)	(1,790.9)	(2,551.1)	(22,357.2)

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (ENIGH-2014)

Lo anterior se traduce en un bajo crecimiento del empleo que, sumado a un dinámico crecimiento de la población, especialmente de la población económicamente activa, ha complicado el escenario de inserción para las y los jóvenes (ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Índice de evolución de la población total y la PEA en México, 2005-2014

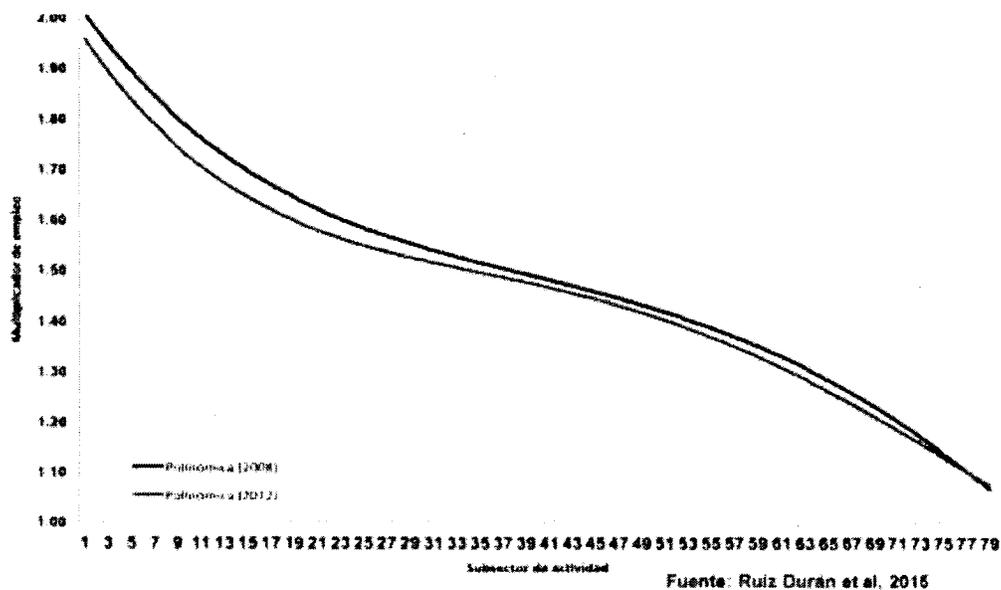


Fuente: (INEGI, 2015)

Dicha situación ha afectado especialmente a los y las jóvenes, desaprovechándose así el bono demográfico. Se le suma que gran parte del empleo que se genera es mal remunerado e inestable, lo cual, deriva de una estructura productiva dominada por micro y pequeños negocios que son de bajo valor agregado. Especialmente en el comercio y los servicios que en conjunto representan el 60.8% de la actividad económica. El empleo mejor remunerado se encuentra ubicado en las manufacturas que representan un 16% de la actividad económica, que es donde se generan los empleos con mayor valor agregado.

Después viene la falta de inversión en la economía que ha provocado una disminución de los multiplicadores de empleo, lo que resulta en una baja generación del mismo. Si se observa el Gráfico 3, la línea de tendencia polinómica de 2012 cae por debajo de la de 2008 debido a la reducción sistemática de los valores de los multiplicadores. Lo que muestra que las actividades a nivel de subsector son menos intensivas en trabajo a través del tiempo.

Gráfico 3. Líneas de tendencia de los multiplicadores de empleo en México, 2008-2012



Fuente: (Durán, Rodríguez, Nayely, & Bonilla., 2015)

Esta situación proviene de la forma en la que se ha estructurado el proceso productivo orientado por las cadenas de valor, en donde la incorporación de valor agregado nacional se ha reducido, lo que ha elevado la participación de las importaciones en la oferta total de 13 a 15.7% entre 2009 y 2014. A lo anterior se suma que el destino de la producción se ha orientado al mercado externo, lo que se refleja en que las exportaciones pasaran de 13.2 a 16.3 como porcentajes de la demanda total. En tanto, la proporción del consumo total se ha disminuido y el de la formación bruta de capital fijo se ha estancado.

Este débil desempeño de la economía mexicana ha llevado a que los niveles de pobreza se eleven alcanzando 53.3 millones de personas (45.5% de la población) en 2012 (ver Tabla 3); en donde gran parte de esta población está sujeta a alguna carencia social tales como: rezago educativo,

falta de acceso a la seguridad social y a los servicios de salud, viviendas de baja calidad, con reducidos espacios y con falta de servicios básicos, y -lo más grave- la carencia por acceso a la alimentación. A lo que se suma que, en 2012, el 52% de la población contara con un ingreso inferior a la línea de bienestar.

Tabla 3. Medición de la pobreza en México. Porcentaje, número de personas y carencias promedio por indicador de pobreza, 2010 - 2014

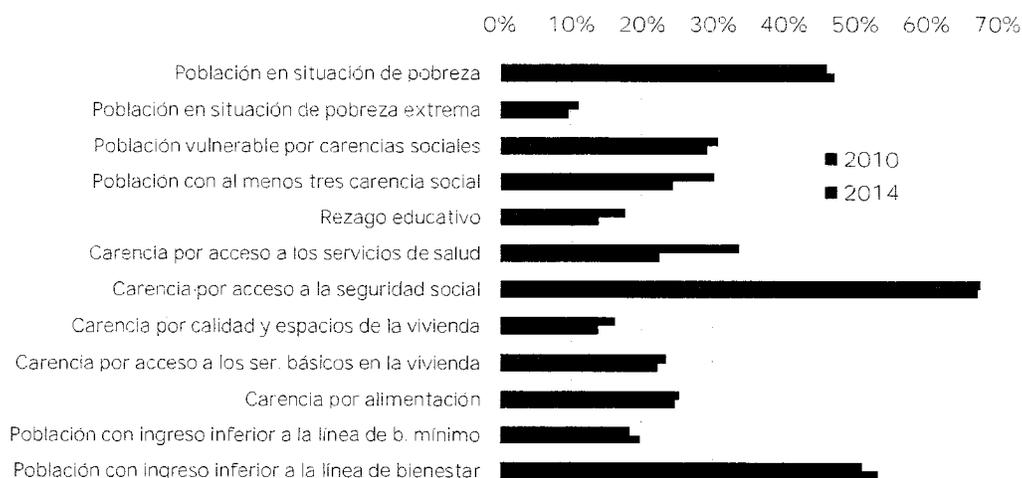
Indicadores	Porcentaje			Millones de personas			Carencias promedio		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Pobreza									
Población en situación de pobreza	46.1	45.5	46.2	52.8	53.3	55.3	2.6	2.4	2.3
Población en situación de pobreza moderada	34.8	35.7	36.6	39.8	41.8	43.9	2.2	2.0	1.9
Población en situación de pobreza extrema	11.3	9.8	9.5	13.0	11.5	11.4	3.8	3.7	3.6
Población vulnerable por carencias sociales	28.1	28.6	26.3	32.1	33.5	31.5	1.9	1.8	1.8
Población vulnerable por ingresos	5.9	6.2	7.1	6.7	7.2	8.5	0.0	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	19.9	19.8	20.5	22.8	23.2	24.6	0.0	0.0	0.0
Privación social									
Población con al menos una carencia social	74.2	74.1	72.4	85.0	86.9	86.8	2.3	2.2	2.1
Población con al menos tres carencias sociales	28.2	23.9	22.1	32.4	28.1	26.5	3.6	3.5	3.5
Indicadores de carencia social									
Rezago educativo	20.7	19.2	18.7	23.7	22.6	22.4	3.1	2.9	2.8
Carencia por acceso a los servicios de salud	29.2	21.5	18.2	33.5	25.3	21.8	3.0	2.8	2.8
Carencia por acceso a la seguridad social	60.7	61.2	58.5	69.6	71.8	70.1	2.5	2.3	2.3
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	15.2	13.6	12.3	17.4	15.9	14.8	3.6	3.4	3.3
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	22.9	21.2	21.2	26.3	24.9	25.4	3.3	3.2	3.1
Carencia por acceso a la alimentación	24.8	23.3	23.4	28.4	27.4	28.0	3.0	2.9	2.8
Bienestar									
Población con Ingreso Inferior a la línea de bienestar mínimo	19.4	20.0	20.6	22.2	23.5	24.6	2.9	2.5	2.5
Población con Ingreso Inferior a la línea de bienestar	52.0	51.6	53.2	59.6	60.6	63.8	2.3	2.1	2.0

Fuente: Coneval. Consultado en :

http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_14/AE_nacional_2010_2014.zip

Si miramos a la población joven específicamente, observamos que éstos como grupo sufren de porcentajes más altos de pobreza que la población general. Mientras que, en 2014, 46.2% de la población total se encontraba en situación de pobreza esta cifra ascendió a 47.2% para la población joven, aun aumento de un punto porcentual con respecto a 2010. Otro indicador de pobreza que ha venido en aumento entre la población joven es el porcentaje de jóvenes con ingresos inferiores a la línea de bienestar, el cual pasó de 51 a 53% de 2010 a 2014 (Ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años en situación de pobreza, 2010 - 2014



Fuente: Elaboración propia a partir del (INEGI, 2014)

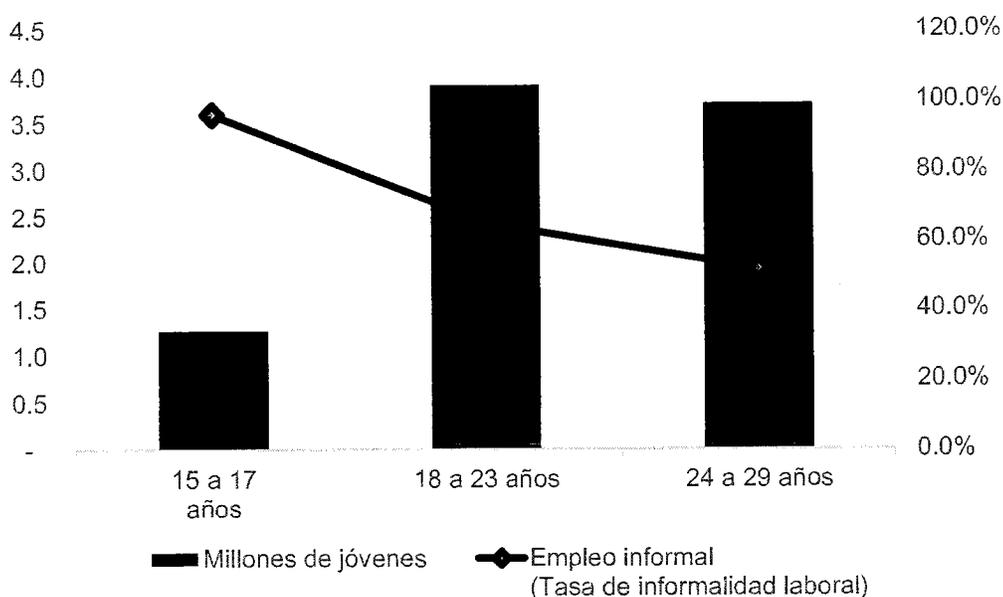
4.1.2 El mercado laboral de las y los jóvenes mexicanos

La situación en la que se encuentra el mercado de trabajo en México combina, por un lado, un escenario de lento crecimiento económico y, por otro, una creciente tendencia a la flexibilización laboral. Resultado de ello, la existencia de un déficit en la creación de empleos formales que restringe las posibilidades de los y las jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral. Ante estas limitaciones y en muchas de las ocasiones, las y los jóvenes entre 15 y 29 años de edad tienen dos opciones, ambas complejas y adversas: insertarse en una ocupación informal o mantenerse en las filas del desempleo.

Respecto a quienes tienen la opción de encontrar alguna ocupación

ésta se caracteriza por ser informal, es decir, donde no hay contratos, ni se pagan impuestos, ni seguridad social, etc. En este contexto, del total de jóvenes ocupados un empleo informal se ubica el 61%.⁵ En la misma situación se encuentran 6 de cada 10 jóvenes de entre 20 y 24 años, y 5 de cada 10 jóvenes de entre 25 y 29 años de edad. Estas proporciones se han mantenido prácticamente sin cambios con relación a 2005 de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2015). Todo esto equivale a decir que, de los aproximadamente 14.5 millones de jóvenes activos en el mercado de trabajo el 61% se encuentra ocupado en un empleo informal.

Gráfico 5. Jóvenes ocupados por nivel de informalidad, 2015.



Fuente: (INEGI, 2015)

Entre las distintas consecuencias para los y las jóvenes que se acogen a esta opción laboral se encuentra: que no disponen de contratos para normar su relación de trabajo, que el nivel de ingresos que perciben es en la mayoría de los casos inferior a los tres salarios mínimos, que el acceso a prestaciones es nulo, que no cotizan en ningún sistema de ahorro para el retiro y que el acceso que tienen a servicios de salud depende en gran medida de su capacidad de pago. En el mejor de los casos se encuentran inscritos a la figura del Seguro Popular.

⁵ Es importante resaltar que la informalidad no es una particularidad del empleo juvenil. La tasa de informalidad de la población económicamente activa en general fue de 57.8% en 2015. De hecho, es una particularidad del empleo en general en la región de Latinoamérica y el Caribe.

Recuadro 4. La informalidad y la violencia en los jóvenes

En México, la mayoría de los jóvenes trabajan en la informalidad y esto es un problema por varias razones, algunas más obvias que otras. El problema más visible reside en el hecho de que la informalidad se constituye en mercados laborales inestables, comúnmente mal remunerados, sin acceso a prestaciones y de baja especialización. Lo que significa que los jóvenes que trabajan así viven en riesgo continuo de perder su trabajo, rara vez logran acumular ingresos o capital humano y son excluidos de los servicios de protección social que brinda el estado. Estos problemas constituyen en sí mismos una razón de peso para erradicar el empleo informal. Sumado a esto, recientemente el fenómeno de la informalidad laboral en la juventud ha sido relacionado con más altas tasas de homicidios.

En el estudio denominado “Homicidio juvenil y desarrollo social en zonas metropolitanas de México 2010”, (Limberópulos, 2016) analizó los efectos que tiene la proporción de jóvenes entre 15 y 29 años que gozaban de al menos tres prestaciones de ley (seguridad social, vacaciones y aguinaldo) en el nivel de la tasa de homicidio juvenil.⁶ El estudio llegó a la conclusión de que hay una relación inversa y estadísticamente significativa entre mayores niveles de formalidad y un menor nivel en la tasa de homicidio juvenil. Es decir, que la formalidad en el trabajo tiene efectos protectores ante este fenómeno y que por cada 1 % que aumenta la formalidad los momios de observar una tasa de homicidio juvenil elevada⁷ disminuyen en 85%.

Esto puede derivarse del hecho de que gozar de un empleo formal otorga mayores niveles de estabilidad a los jóvenes, elementos como la seguridad social y la certidumbre que les permiten planear con mayor facilidad las siguientes etapas de sus trayectorias de vida así como incrementar sus niveles de capital humano. Elementos que se combinan para formar un círculo virtuoso que disminuye las probabilidades de que los jóvenes se inserten en actividades criminales. En cambio, los jóvenes que no gozan de un empleo formal, posiblemente sufren de precariedad en sus ingresos, prestaciones y se ven orillados a rotar de empleo en empleo lo que aunado a otros componentes facilita posibles inserciones en dinámicas criminales.

A las condiciones precarias en la ocupación de los y las jóvenes se suma el tema de la subocupación, es decir, se trata de inserciones de jornadas parciales o ingresos insuficientes que los mantienen en la búsqueda y disponibilidad para trabajar más horas. De este modo y a pesar de estar ocupados, como buscadores activos de empleo, se contabilizan a la par del resto de los desocupados, aumentando la presión sobre el mercado laboral e

⁶ La tasa de homicidio juvenil se calculó como:

$$\text{Tasa Homicidio Juvenil} = \frac{\text{Homicidios 15 a 29 años ocurridos}}{\text{Población 15 a 29 años}} * 100,000$$

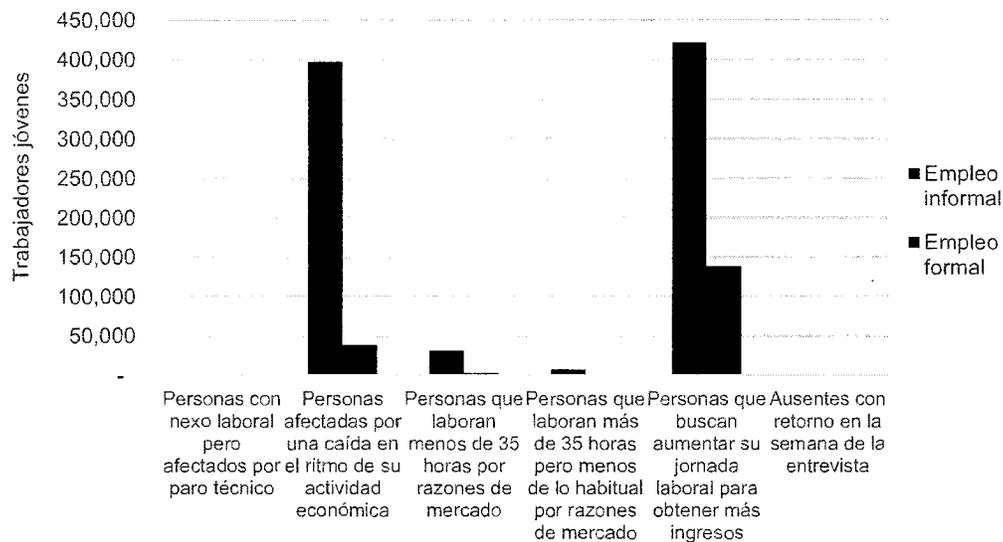
⁷ El valor alto de la tasa de homicidio juvenil en el estudio se delimitó a partir de los 18.93 homicidios juveniles por cada 100,000 jóvenes



incrementando los valores nacionales de desempleo.

Considerando lo anterior, de la población de jóvenes ocupados, el 7.1% son subocupados. Es decir, poco más de un millón de los 14.5 millones que tienen alguna ocupación se encuentran buscando activamente otra opción adicional o distinta a la que tienen. Como se observa en el Gráfico 6, esto se correlaciona con el hecho de que las y los jóvenes se encuentren ocupados en un empleo en el sector informal. La mayor parte de este millón de jóvenes subocupados (82.6%) son empleados informales. Lo que se traduce en que sean susceptibles a ser vulnerados en su jornada laboral. El ejemplo más común: qué por una caída en el ritmo de su actividad, es decir, por razones ajenas a ellos tengan que reducir el número de horas trabajadas. Lo que los lleva a ver reducidos su ingreso y obliga a tener que buscar y/o aumentar su jornada laboral -por medio de trabajos secundarios o tiempo parcial- para obtener mayor ingreso.

Gráfico 6. Trabajadores jóvenes por clasificación de subocupación



Fuente: (INEGI, 2015)

De acuerdo con las estimaciones de la ENOE en 2015, alrededor de 397 mil trabajadores jóvenes informales (46% de los y las jóvenes subocupados) refieren haber reducido su jornada, y 421 mil (49%) reportan estar buscando una alternativa que mejore sus ingresos. Hace 10 años, en 2005, con datos de la misma encuesta había menos jóvenes subocupados

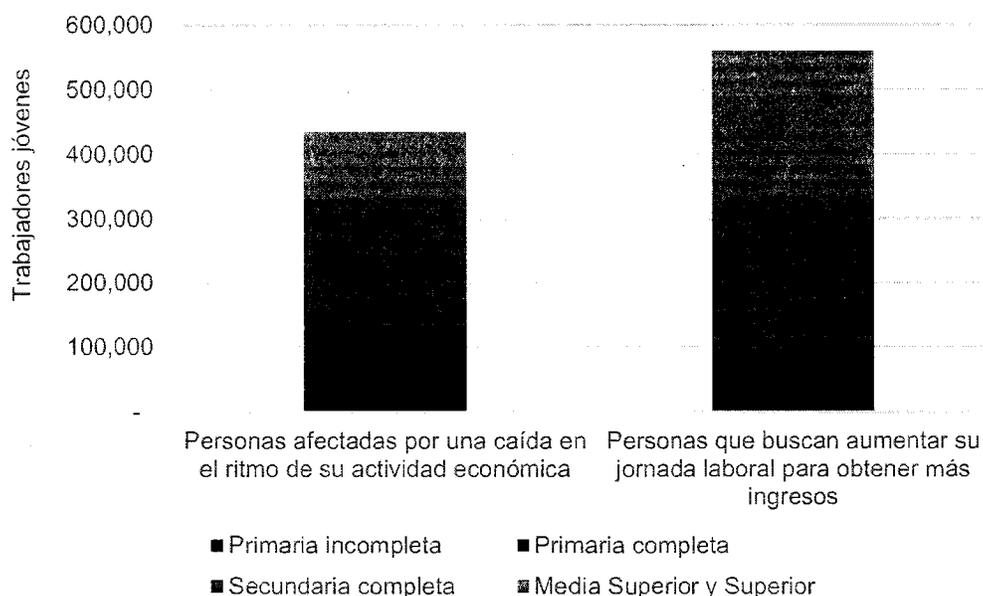
que reportaban verse afectados por caídas del ritmo en el ritmo de sus actividades (303 mil, 31% de los subocupados). En conclusión, tan solo por subocupación existe un millón de jóvenes que están en busca de un empleo -ya sea que deseen cambiar de empleo o estén en búsqueda de un segundo empleo complementario-, adicionales a los que se encuentran desempleados.

Lo anterior permite plantear algunas hipótesis de cara a las demandas de las y los jóvenes que están insertos o buscan insertarse al mercado de trabajo. Por ejemplo, parece necesario evaluar, y si es necesario, redefinir las acciones o programas que están en marcha para entender mejor como se pueden mejorar. Los cuales logren cerrar la brecha entre la demanda y oferta laboral y permitan a jóvenes conseguir mejores opciones laboral en las cual puedan desarrollarse de manera profesional y personal.

En el Gráfico 7 sobre trabajadores jóvenes subocupados por nivel educativo, muestra que los y las jóvenes en esta situación cuentan en su mayoría cuando menos con estudios de secundaria (449 mil jóvenes). O bien, cuentan con estudios de nivel medio superior o superior (347 mil jóvenes). Lo que implica que el grado de escolaridad poco importa al momento de explicar la condición de subocupación.



Gráfico 7. Trabajadores jóvenes ocupados por nivel educativo que han sido afectadas por caídas en el ritmo de la actividad económica o buscan aumentar su jornada.



Fuente: (INEGI, 2015).

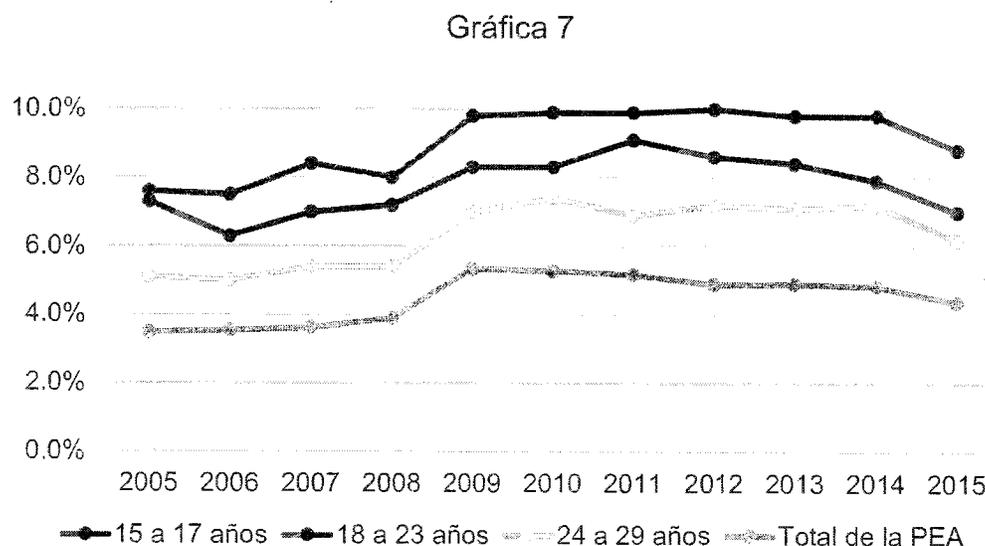
Ahora bien, ¿qué pasa con aquellos que no logran insertarse al mercado laboral? ¿Qué características presentan estos jóvenes? ¿Por qué no pudieron insertarse en el mercado laboral? ¿A qué se debe que se encuentren desempleados?

Lo primero que hay que resaltar es qué en una economía como la mexicana, con altas tasas de pobreza, sin redes de protección en el desempleo y con bajo acceso a la seguridad, estar desempleado es un lujo que pocas personas se pueden dar. Además, se tiene una economía informal extendida que requiere de pocas credenciales para emplear a personas. Todo esto propicia que existan tasas de desocupación relativamente bajas comparadas otros países. Pero es importante tener claro que, si bien la informalidad, la pobreza y la falta de acceso a esquemas de seguridad orillan a los jóvenes a ponerse a trabajar en prácticamente lo que sea, esto no es un escenario deseable.

En conjunto, las y los jóvenes entre 15 y 29 años representaron en 2015 el 52.4% de la población desocupada del país, es decir, 1 de cada 2 desocupados en México era un joven. En el Gráfico 8, se logra observar como la tasa de desocupación de los y las jóvenes es mayor al promedio nacional:

4.2% de la PEA vs. 7.2% para los jóvenes en general. Destacan aquellos jóvenes en los grupos de edad entre 15-17 años y 18-23 años que desde la crisis económica de 2008-2009 no han logrado recuperar o ubicarse en el nivel anterior a la recesión y, por tanto, registran desde entonces una tasa de desocupación cercana al 10%.

Gráfico 8. Tasa de desocupación por grupos de edad, 2005-2015



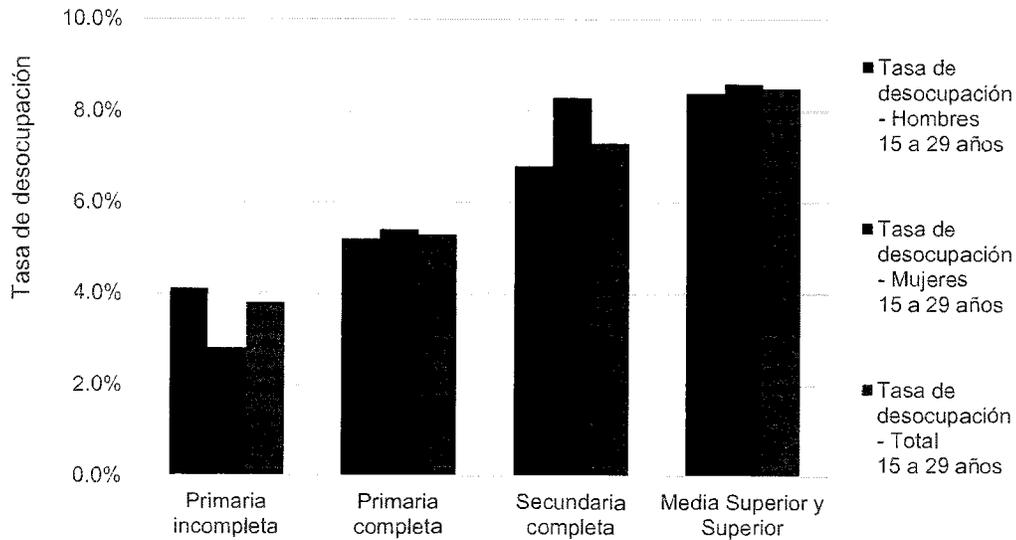
Fuente: Grupos de edad del primer trimestre de (INEGI, 2015) y Total de la PEA del Banco de Información Económica de INEGI (<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/default.aspx>)

Del total de las y los jóvenes desocupados, en términos de su nivel educativo, el 46.7% cuenta con estudios de nivel medio superior y superior; 41% han completado sus estudios de secundaria; mientras que 10% tienen la primaria completa; y un 1.8% no pudo completar dicho nivel. Esto, sin duda, configura un escenario complejo, ya que la mayor parte de las y los jóvenes cuentan con un nivel educativo que rebasa el básico vigente en el país. Que en otras palabras significa que existe una oferta de trabajo relativamente calificada, caracterizada en concreto de la siguiente manera (véase Gráfico 9):

- El 61% de las y los jóvenes desempleados de 15 a 17 años (61 mil jóvenes) cuentan con secundaria completa, lo cual significa una desventaja para insertarse en el mercado de trabajo puesto que sus habilidades, conocimiento y competencias tienen poco respaldo académico.

- Entre las y los jóvenes desempleados de 18 a 23 años, 42% (245 mil jóvenes) cuenta con instrucción a nivel medio superior y superior.
- El 62% de las y los jóvenes desempleados entre 24 y 29 años tienen estudios de nivel medio superior o superior.

Gráfico 9. Tasa de desocupación por nivel educativo, 2015



Fuente: (INEGI, 2015)

Si el análisis se concentra en el nivel educativo de los y las jóvenes, existen muy ligeras diferencias en los niveles de incidencia del desempleo. Ya sea que se tenga la primaria incompleta, primaria completa, secundaria completa, o incluso el nivel medio superior o superior, la tasa de desempleo es 3.8, 5.3, 7.3 y 8.5% respectivamente. Es decir, la tasa de desempleo va aumentando ligeramente conforme aumenta el nivel de estudios.

Recuadro 5. Pensando fuera de la caja: Ejemplos innovadores de nuevos paradigmas de ocupación

¿Cuánto costaría emplear a jóvenes que no logran encontrar una ocupación productiva en la producción y conservación de bienes ambientales para los que no existen tampoco mercados definidos, y que además requieran de mano de obra intensiva?

Existen en el país bienes ambientales que al carecer de un precio definido no pueden ser analizados en el marco de los mercados tradicionales. El aire fresco y sin contaminantes, los ríos de agua dulce y libres de contaminantes, los bosques vivos, la fauna silvestre y las playas limpias. Todos estos son ejemplos de bienes cuyo valor es incalculablemente alto para la sociedad ya que incrementan el bienestar y la calidad de vida de los mexicanos.

Sin embargo, al no haber una equivalencia de su valor en términos monetarios el sistema de precios no genera asignaciones deseables de los mismos y los hace presas fáciles de las externalidades negativas del sistema económico tradicional. Sin pretender poner un precio definido a éstos bienes, se antoja que campañas masivas de regeneración de éste tipo de bienes ambientales (que sean intensivas en trabajo no calificado) podrían constituir una buena red de protección para cualquier joven que se encuentre en las filas del desempleo, o trabaje en la economía informal como medio de subsistencia y esté dispuesto a realizar estas actividades a cambio de una compensación superior al costo de oportunidad de mantener su Status Quo que incluya un cierto grado de seguridad social provista por el Estado. Esto tendría la ventaja de que, al momento, difícilmente habría una forma más económica de costear este tipo de actividades, las cuales son una tarea pendiente para la sociedad. Y tomando en cuenta que el sistema de precios y el mercado sólo se ocuparían de asignar estos bienes de forma eficaz cuando su escasez sea tal que sólo existan poco con la capacidad para pagarlos, o se susciten problemas de descontento social por su escasez.

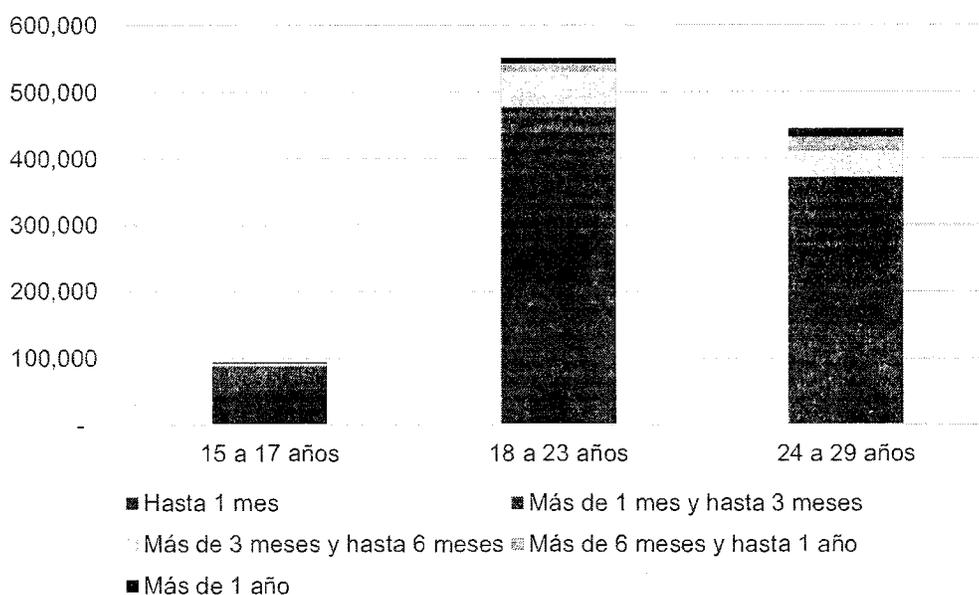
De manera adicional, una característica relevante para el análisis de la población joven desocupada es la duración del desempleo. De acuerdo, con la disponibilidad de información, ésta puede analizarse a partir de la edad y el nivel de instrucción de los buscadores de empleo. Como se observa en seguida (ver Gráfico 10) un resultado claro es que la desocupación de largo plazo para las y los jóvenes en México es prácticamente nula, es decir, del total de jóvenes desocupados únicamente el 1.9% permanece desempleado por más de un año.

Lo anterior es paradójico, ya que por un lado, es evidente que en el mejor escenario la mayor parte de los y las jóvenes se colocan rápidamente en un empleo, no obstante, dicha cifra lo que evidencia es que, ante el contexto adverso en el que viven y se desarrollan buena parte de las y los jóvenes del país, mantenerse desocupados hasta encontrar una buena opción no es una alternativa viable, de manera que, acceden relativamente rápido a un empleo que en la mayoría de los casos, resulta con precarias



condiciones de trabajo. Así que, si bien es cierto que los y las jóvenes sí logran insertarse rápidamente en un empleo, el costo que deben pagar es que se trate de un empleo informal o formal sin prestaciones de ley, tal como se expuso anteriormente. De hecho, cualquiera que sea la edad (considerando los tres grupos de edad que se muestran en el Gráfico 10, el grueso del desempleo se explica por periodos de hasta 1 mes o, de más de 1 mes y hasta 3, es decir que 81% de las y los jóvenes desempleados no duran un trimestre como desempleados. Este resultado, de cara a las tasas de informalidad laboral permite quizá, enunciar la siguiente hipótesis: la duración del desempleo guarda una relación inversa con el nivel de informalidad de los y las jóvenes, cuanto menor es la duración del desempleo, mayor es el nivel de informalidad del grupo de jóvenes.

Gráfico 10. Jóvenes desocupados por edad y duración en el desempleo, 2015



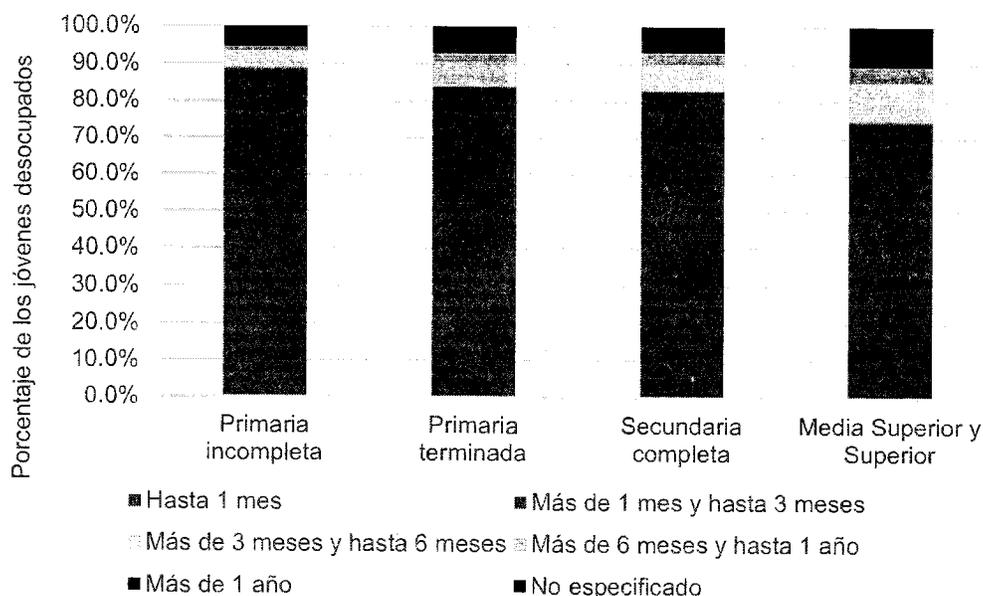
Fuente: (INEGI, 2015)

Al analizar la situación del desempleo de las y los jóvenes en función de su nivel de instrucción, lo que se observa es que éste, se encuentra directamente relacionado con la duración del desempleo. En el Gráfico 11 se puede distinguir que, por ejemplo, alrededor de 69% de los y las jóvenes con primaria incompleta, y 55% de las y los jóvenes con primaria o secundaria completa, duran hasta un mes en el desempleo, es decir consiguen una ocupación relativamente rápido, independientemente de si es dentro o fuera

del sector informal.

De acuerdo a lo anterior, resulta importante destacar que en ambos casos prácticamente no existen jóvenes (sin o con primaria y secundaria) que duren en el desempleo más de 6 meses. En contraste, observando el comportamiento de los y las jóvenes con educación media superior y superior, destaca que el 38% de ellos, dura hasta 1 mes como máximo desempleado, 38% entre 1 y 3 meses, y 10% entre 3 y 6 meses. Parece que el desempleo de duración más largo es una condición que se presenta entre los desocupados del más alto nivel de instrucción. Por ejemplo, si se desagregan los 11 mil casos de desocupados que llevan más de 1 año buscando empleo, se observa que 80% de ellos son precisamente jóvenes con estudios de nivel medio superior y superior, es decir, jóvenes que por su nivel de estudios buscan mejores opciones de inserción laboral, lejanas a las que recientemente han caracterizado al empleo de las y los jóvenes en México.

Gráfico 11. Jóvenes desocupados por nivel de estudios y duración en el desempleo



Fuente: (INEGI, 2015)

Esto puede estar explicado por dos factores. Primero, el hecho de que generalmente a mayor nivel socioeconómico los jóvenes logran mayores niveles de instrucción y esto mismo les permite permanecer mayor tiempo en el desempleo, idealmente hasta alcanzar un empleo acorde a sus

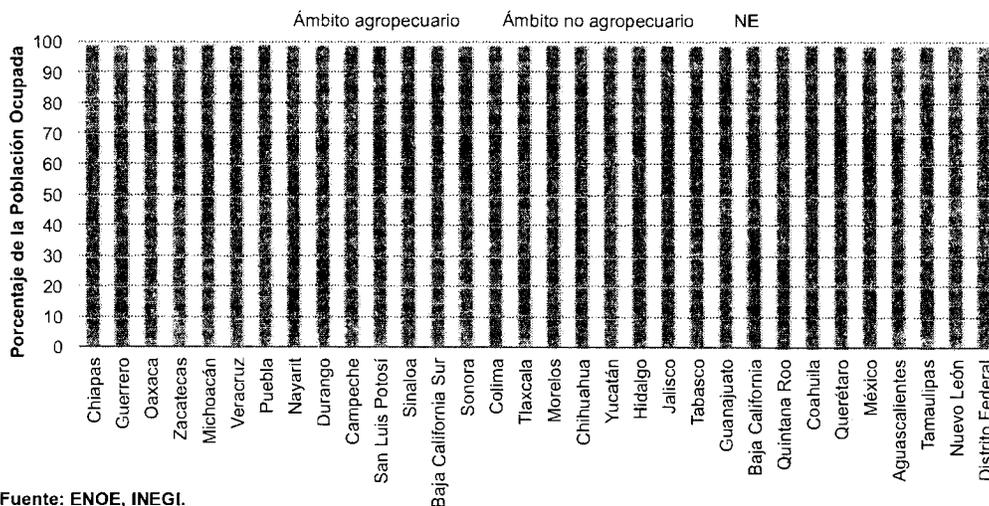


aspiraciones. Un lujo que no se pueden dar los jóvenes de niveles socioeconómicos (y generalmente de instrucción) más bajos, para quienes el costo de estar desempleado es muy alto y se ven obligados a aceptar trabajos precarios. Segundo, esto podría ser un indicador de que existen factores estructurales por de lado de la demanda laboral que limitan la inclusión a la fuerza laboral de los jóvenes más capacitados. Es decir, que hay menos oportunidades de empleo para éstos jóvenes. Esto de ninguna forma debe ser un motivo para replantear la inversión que se ha hecho en la educación de éstos jóvenes, sino que más bien pone de manifiesto la importancia de trabajar simultáneamente para crecer el mercado y fomentar una distribución más equitativa de los recursos en la sociedad como condición necesaria para garantizar el éxito de los objetivos de esta alianza. Ya que tal como lo demuestran los datos, hay jóvenes que contra todo pronóstico han logrado dedicar parte importante de su trayectoria de vida preparándose y sus oportunidades de desarrollo laboral no pueden estar restringidas a empleos informales, inestables y mal remunerados.

La consecuencia de una situación como la que viven los jóvenes más preparados del país y de cara a la creciente globalización es que existan otras economías que les sean más atractivas y donde encuentren mayores retornos por su inversión en educación. Es decir, que migren a otras economías en donde encuentren mejores salarios. Esto claramente no le conviene al país, en cambio debería de apostar por ser un receptor de mentes creativas y de jóvenes de todo el mundo que vean en México un lugar para realizar sus aspiraciones y generar valor.

Finalmente, de los 15.7 millones de jóvenes que tienen una ocupación poco más de 2 millones se desarrollan en el ámbito agropecuario, lo cual representa a 13.8% de los jóvenes. En la siguiente gráfica se puede apreciar la heterogénea composición del trabajo juvenil si consideramos como división a los que se desarrollan en el ámbito agropecuario y los que no se desarrollan en el ámbito agropecuario. Claramente se nota que entidades como Chiapas, Guerrero y Oaxaca presentan una importante proporción de jóvenes trabajando en el ámbito agropecuario. De hecho entre 35 y 40% de los jóvenes en esas entidades se ocupan en el ámbito agropecuario.

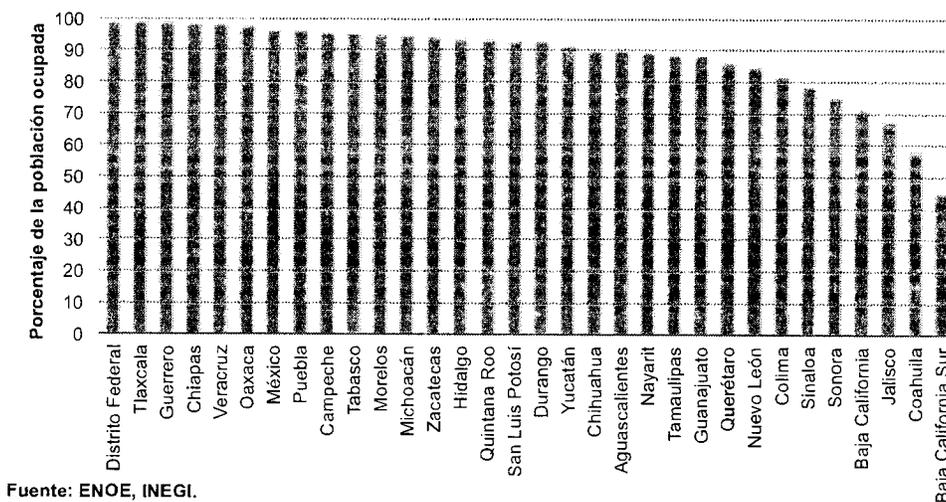
Gráfico 12. Composición del trabajo juvenil por ámbito agropecuario y no agropecuario



Fuente: ENOE, INEGI.

Una de las principales consecuencias de que los jóvenes se empleen en el ámbito agropecuario es que se exponen a niveles de informalidad laboral considerablemente altos. Como se muestra en la siguiente gráfica en más de la mitad del país, la informalidad laboral es superior al 90% de la población ocupada juvenil en el ámbito agropecuario.

Gráfico 13. Tasa de informalidad laboral en jóvenes del ámbito agropecuario.

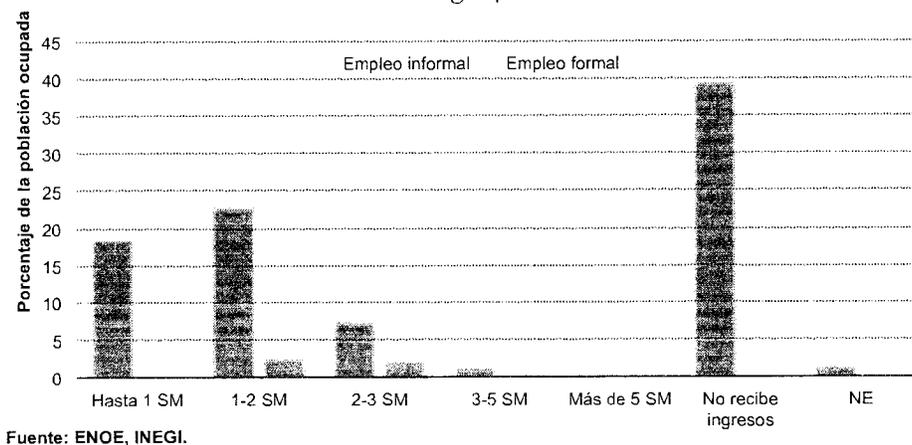


Fuente: ENOE, INEGI.

Derivado de su condición de informalidad lo que se tiene es que cerca

del 40% de los jóvenes que trabajan en el ámbito agropecuario no recibe ingresos por su trabajo. Cerca de 25% percibe entre 1 y 2 salarios mínimos y cerca del 20% percibe menos de 1 salario mínimo. Como se muestra en la siguiente gráfica no hay jóvenes que trabajen en el ámbito agropecuario y su nivel de ingreso sea mayor a los 5 salarios mínimos.

Gráfico 14. Nivel de ingreso por condición de informalidad en jóvenes del ámbito agropecuario.



En la siguiente la Matriz Husmanns para los jóvenes que trabajan en el ámbito agropecuario, se puede distinguir la posición en la ocupación de esta población, así como su condición de formalidad o informalidad laboral.

Gráfico 15. Matriz de Hussmans para los jóvenes del ámbito agropecuario.

Tipo de unidad económica empleadora	Posición en la ocupación y condición de informalidad												Total	
	Trabajadores subordinados y remunerados ¹				Empleadores		Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores no remunerados ³		Subtotal por perspectiva de la unidad económica y/o laboral			
	Asalariados		Con percepciones no salariales ²											
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal		
Negocios formales agropecuarios a/	948,842	123,102	62,315	5,819		19,093	158,617			110,227		1,280,001	148,014	1,428,015
Agricultura de subsistencia	0	0	0	0		0	74,459			685,246		759,705	0	759,705
Subtotal	948,842	123,102	62,315	5,819	0	19,093	233,076	0	795,473			2,039,706	148,014	
Total	1,071,944		68,134			19,093	233,076		795,473					2,187,720

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

¹ Incluye a los trabajadores que no especificaron su posición en la ocupación.

² Se refiere a todas aquellas personas que en el desempeño de su actividad reconocen depender de un jefe o superior, pero sin recibir un salario como forma de pago, percibiendo otras modalidades tales como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera e incluye a personas que no se pudo identificar cual era su posición en la ocupación.

³ Comprende a los trabajadores familiares, no familiares y aprendices.

a/ Negocios formales no constituidos en sociedad (cuasi corporaciones y negocios familiares)

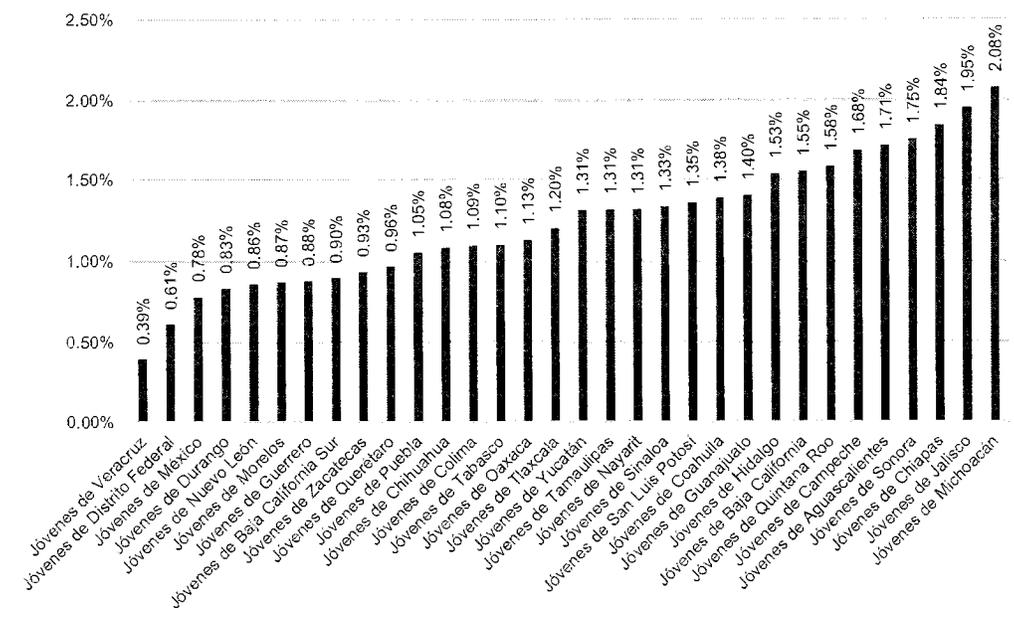
Nota: Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en periodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población: en este contexto, el Censo de Población y Vivienda de 2010, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica, que permite a su vez, elaborar las proyecciones de población oficiales para el país, con las que es posible expandir los datos que provienen de las encuestas en hogares. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan a escala nacional y para cuatro tamaños de localidad, por entidad federativa y por ciudad autorrepresentada, corresponden a una estimación de población realizada por el INEGI, a partir de las proyecciones demográficas del CONAPO actualizadas en abril de 2013.

Los principales hallazgos derivados de la construcción de la matriz son los siguientes:

- 43% de los jóvenes son trabajadores subordinados asalariados informales.
- 11% de los jóvenes son trabajadores por cuenta propia informales.
- 36% de los jóvenes son trabajadores informales no remunerados.
- 59% de los jóvenes trabajan en negocios formales agropecuarios.
- 35% de los jóvenes trabajan en agricultura de subsistencia.
- 1% de los jóvenes son empleadores

En consecuencia, se debe buscar mejorar las condiciones de vida de la población joven que trabaja en el ámbito agropecuario y esto tiene más posibilidades de éxito si realiza a través del mejorando de las condiciones laborales y promoviendo el cumplimiento de los derechos laborales que exclusivamente por medio de programas de capacitación y gestión de proyectos para el 1% de los jóvenes que son empleadores.

Gráfico 16. Jóvenes que son empleadores por entidad.



5. Escenarios y situaciones de vulnerabilidad para el empleo de los y las jóvenes

La situación que viven los y las jóvenes en México con relación al trabajo y empleo no se caracterizan por ser homogéneas, sino que, al contrario, existen dentro del universo de los jóvenes enormes disparidades estructurales entre grupos. Ya sea por su condición socioeconómica, si se es pobre o no; por condición de género, si se es mujer o hombre, homosexual o heterosexual, bisexual, transexual, travesti, transgénero o intersexual; por la edad, si se tiene edad legal para trabajar o no; por ser migrante, si se es de otro estado o país; y finalmente por discapacidad, si se sufre alguna condición incapacitante. Todos estos jóvenes experimentan de forma diferenciada la realidad frente al trabajo y requieren de políticas específicas. Sobre todo, aquellos jóvenes que experimentan combinaciones de escenarios.

En su informe 2014, el PNUD sostiene que:

Con frecuencia, estas vulnerabilidades estructurales se manifiestan en profundas desigualdades entre grupos y pobreza generalizada, basadas en una composición de grupos reconocida y establecida desde el punto de vista social. Los pobres, las mujeres, las minorías (étnicas, lingüísticas, religiosas, sexuales o de migrantes), las poblaciones autóctonas, las personas de zonas rurales o remotas o que viven con discapacidades y los países sin litoral o con recursos naturales limitados tienden a hacer frente a barreras comparativamente mayores, en ocasiones de carácter jurídico, a la hora de

fomentar las capacidades, ejercer sus opciones y reclamar sus derechos de apoyo y protección en caso de crisis o eventos adversos (PNUD, 2014).

Cuando hablamos de escenarios y contextos de vulnerabilidad para las y los jóvenes en el marco de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes, partimos de que ningún ser humano debe ser vulnerado, ni violentado e irrespetado en sus derechos humanos (ONU, 2015). Sin embargo, se reconoce que existen momentos, espacios, condiciones y situaciones en los que las capacidades de un joven o un grupo de jóvenes se pueden ver disminuidas, lo cual los convierte potencialmente en sujetos en situaciones de vulnerabilidad. Si bien, ésta es conceptual y empíricamente dinámica, hacerle frente y plantear estrategias para sacarlas de estos escenarios desfavorables, requiere de una serie de mecanismos e instrumentos institucionales formales e informales que doten a los y las jóvenes de herramientas para salir de dichos contextos y escenarios.

Aunque toda la población está expuesta al riesgo de experimentar la vulnerabilidad en algunos de sus derechos, esta se presenta de manera más frecuente asociada a personas que viven en condición de pobreza y en situaciones de desigualdad, asimismo, afecta en función del grupo social de pertenencia, el origen y la identidad étnica, la edad, el sexo entre otros factores que abonan a la violencia, la discriminación, la exclusión, entre otros efectos negativos.

De acuerdo con lo anterior y conscientes de la complejidad que encarna cada grupo o caso en particular -en cuanto a su atención, respuesta y reparación del daño- a continuación, se esbozan cinco escenarios y situaciones asociados a las y los jóvenes en México:

- 1) Pobreza; 2) condición de género; 3) trabajo infantil; 4) migración; 5) discapacidad; mismos que la alianza buscará reducir en la construcción de condiciones favorables para el desarrollo profesional y personal de los y las jóvenes.

5.1 Pobreza

La erradicación de la pobreza es uno de los grandes temas en la agenda mundial. La Asamblea General de las Naciones Unidas la colocó como primer punto de la lista de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015 (ODM) y de



los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En México, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) su combate resalta como estratégico hacia una nación próspera e incluyente (a partir de éste se han encaminado otras acciones complementarias como el “Programa Nacional México Sin Hambre” de la SEDESOL) en tanto que otorgar oportunidades para una vida digna a un grupo de la población con carencias que le imposibilitan participar del país de todos y todas, significa dar pasos firmes para la consolidación de la democracia.

Remontar el rezago en pobreza a nivel nacional no representa un asunto menor en tanto que el 47.14% de jóvenes se encuentra en situación de pobreza y de éstos, cerca del 10% en una condición crítica (pobreza extrema). Como puede observarse en la *Tabla 4* las diferencias entre grupos de población no son significativas en términos porcentuales pero sí creemos que su atención, requiere atenderse de manera diferenciada.

Tabla 4. Jóvenes en situación de pobreza. Porcentajes

Año	Grupo de referencia	Población en situación de pobreza	Población en situación de pobreza moderada	Población en situación de pobreza extrema
2010	Población total	46.11%	34.79%	11.32%
2012		45.48%	35.65%	9.83%
2014		46.17%	36.62%	9.55%
2010	Jóvenes (12 a 29)	46.04%	34.95%	11.10%
2012		44.93%	35.48%	9.44%
2014		47.14%	37.44%	9.70%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

¿Qué es la pobreza y cómo se mide? En su acepción más amplia, la pobreza está asociada a condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades básicas e imposibilitan su plena integración social. Aun cuando existe una gran variedad de aproximaciones teóricas para identificar qué hace pobre a un individuo, hay un consenso cada vez más amplio sobre la naturaleza multidimensional de este concepto, el cual reconoce que los elementos que toda persona necesita para decidir de manera libre, informada y con igualdad de oportunidades sobre sus opciones vitales, no pueden ser reducidos a una sola de las características o

dimensiones de su existencia (Aikire y Foster, 2007; CDESC, 2001; Kakwani y Silber, 2008; Citados en (DOF, 2010)).

La medición de la pobreza en nuestro país había sido desarrollada, tradicional y mayoritariamente, desde una perspectiva unidimensional, en la cual se utiliza al ingreso como una aproximación del bienestar económico de la población.

Desde esta perspectiva, se suele definir un umbral o línea de pobreza que representa el ingreso mínimo necesario para adquirir una canasta de bienes considerados indispensables. Dicho umbral es comparado con el ingreso de los hogares para determinar la población en situación de pobreza según la línea de bienestar, esto es calculado con respecto a la capacidad de adquirir una canasta básica alimentaria (Línea de bienestar mínimo, LBM) además de una no alimentaria (Línea de Bienestar, LB)⁹. Esta aproximación permite identificar a la población que carece de las condiciones necesarias para satisfacer sus necesidades, siempre y cuando se puedan adquirir a través de los mercados de bienes y servicios (DOF, 2010).

Tabla 5. Pobreza en las y los jóvenes e ingreso. Porcentajes

Año	Grupo de referencia	Población con Ingreso inferior a la línea de b. mínimo	Población con Ingreso inferior a la línea de bienestar
2010	Población total	19.40%	52.00%
2012		20.05%	51.64%
2014		20.55%	53.24%
2010	Jóvenes (12 a 29)	18.29%	50.98%
2012		18.29%	50.22%
2014		19.76%	53.28%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

A partir de 2008, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL, tiene a su cargo realizar la medición de la pobreza en México, para ello, hace uso del método de pobreza multidimensional, la cual, define como población en situación de pobreza

⁹ Para 2016 la LB (canasta alimentaria más no alimentaria) para el sector urbano corresponde a \$2,660.46 y para el rural a \$1,720.77 pesos mexicanos, mientras que, la LBM (canasta básica) se calcula en \$1,330.31 y \$948.06 pesos mexicanos respectivamente.



multidimensional aquella cuyos ingresos sean insuficientes para adquirir los bienes y los servicios que requiere para satisfacer sus necesidades y presente carencia en al menos uno de los siguientes seis indicadores: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación.

La aproximación multidimensional permite identificar personas con carencias sin perder de vista la relación entre la proporción de personas en condición de pobreza y el ingreso familiar. La tabla 4 muestra como el acceso a seguridad para los jóvenes se ha mantenido en valores del orden de los 67 puntos porcentuales, seguidos por el acceso a servicios básicos en la vivienda (22.2% para 2014) y carencia por alimentación, 24.6% en el mismo año.

Tabla 6. Jóvenes y carencias, 2010 – 2014, Porcentajes

Año	Grupo de referencia	Rezago educativo	Carencia por acceso a los servicios de salud	Carencia por acceso a la seguridad social	Carencia por calidad y espacios de la vivienda	Carencia por acceso a los ser. básicos en la vivienda	Carencia por alimentación
2010	Población total	20.67%	29.23%	60.74%	15.18%	22.93%	24.83%
2012		19.24%	21.54%	61.23%	13.55%	21.21%	23.32%
2014		18.66%	18.16%	58.47%	12.32%	21.22%	23.35%
2010	Jóvenes (12 a 29)	17.64%	33.71%	67.63%	16.19%	23.44%	25.27%
2012		15.35%	25.56%	68.39%	14.74%	21.54%	24.09%
2014		13.84%	22.46%	67.26%	13.83%	22.20%	24.65%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

Ciertamente estos indicadores reflejan la baja calidad en la oferta laboral (bajos ingresos y poca cobertura en seguridad social) propios de un mercado laboral mayoritariamente informal. En un contexto tendiente hacia la tercerización, flexibilización y precarización del mercado laboral, es determinante generar contrapesos a la desigualdad y la pobreza. En este sentido el ingreso y la calidad del empleo, son vías seguras y de largo aliento para lograrlo.

Al respecto de las herramientas disponibles para reducir la brecha de la desigualdad conviene cuestionar la vigencia del papel de los canales tradicionales para la movilidad social como la educación y el trabajo a la luz de su funcionamiento en la inserción, reinserción y permanencia en el empleo de los jóvenes mexicanos.

Con respecto a la educación como motor de cambio, diversos estudios consultados relacionan el grado de educación menor con el riesgo de caer en alguna situación de pobreza, concluyendo que, si las y los jóvenes cuentan con mayores niveles educativos, mayores oportunidades tendrán para remontar una o varias de las carencias que conducen a una situación de pobreza. Esta idea se basa en el supuesto de que cada nivel de educación otorga al educando una mayor capacidad individual para adaptarse a las variaciones del mercado de trabajo (empleabilidad), y a nivel macroeconómico se relaciona con inversión en capital humano y el incremento en la productividad.⁹

Tabla 7. Nivel educativo y Pobreza en jóvenes mexicanos, cambios en el porcentaje de población en cada condición de 2010 a 2014

Clasificación por grupos	por	Cambio porcentual en el número de personas en cada grupo	Pobreza					
			Población en situación de pobreza	Población en situación de pobreza moderada	Población en situación de pobreza extrema	Población vulnerable por carencias sociales	Población vulnerable por ingresos	Población no pobre y no vulnerable
	Población total	4.66%	0.06%	1.83%	-1.77%	-1.80%	1.18%	0.56%
	Jóvenes (12 a 29)	1.62%	1.10%	2.50%	-1.40%	-1.61%	1.20%	-0.69%
Nivel educativo	Jóvenes con primaria o menos	-9.75%	-0.10%	1.61%	-1.71%	-1.00%	1.14%	-0.04%
	Jóvenes con secundaria	2.84%	3.50%	4.14%	-0.64%	-2.17%	0.87%	-2.21%
	Jóvenes con preparatoria o normal	22.32%	3.61%	3.36%	0.25%	-3.89%	1.81%	-1.53%
	Jóvenes con carrera técnica	-20.39%	1.35%	1.45%	-0.10%	-3.26%	0.42%	1.49%
	Jóvenes con educación superior	14.65%	4.19%	3.79%	0.40%	-2.75%	1.40%	-2.84%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

Como puede verse en la Tabla 8, educación y ocupación mantienen una correlación positiva. La desocupación va incrementando su valor conforme menor es el grado de escolaridad, aunque advertimos a nivel posgrado la relación con la ocupación tiende a descender.

⁹ Para más detalles consultar la revisión de antecedentes en la relación educación y pobreza realizada por (Navarro, 2012).

Tabla 8. Grado de educación, desocupación y ocupación por sectores, 2014, Porcentajes.

	PEA	Población desocupada		Sector primario	Sector secundario	Sector terciario	No especificado	
		Con experiencia	Sin experiencia					
	Población total	60.43%	90.51%	9.49%	13.37%	24.72%	61.33%	0.58%
	Jóvenes (12 a 29)	53.85%	83.44%	16.56%	13.23%	26.99%	59.02%	0.75%
Nivel educativo	Jóvenes con primaria o menos	60.30%	93.30%	6.70%	33.89%	29.80%	35.58%	0.73%
	Jóvenes con secundaria	50.03%	88.34%	11.66%	16.93%	32.66%	49.79%	0.62%
	Jóvenes con preparatoria o normal	51.25%	84.35%	15.65%	8.51%	24.82%	65.73%	0.94%
	Jóvenes con carrera técnica	72.10%	87.04%	12.96%	1.32%	25.90%	72.07%	0.71%
	Jóvenes con educación superior	60.39%	74.00%	26.00%	1.81%	18.55%	78.89%	0.74%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

Ahora bien, una mirada del ingreso por grado de escolaridad revela que entre los jóvenes ocupados con primaria o menos se concentra el 33.1% de aquellos que recibe de 1 hasta 2 salarios mínimos y que entre más grados de educación cursados la concentración tiende a dispersarse, no obstante, nuevamente se imponen las condiciones de un mercado laboral precario pues el porcentaje de jóvenes que gana más de 5 SM aún y cuando tiene educación universitaria ronda el 9%.

Tabla 9. Jóvenes e ingreso según grado de escolaridad, 2014, porcentajes

	No recibe ingresos	Hasta 1 SM	Más de 1 hasta 2 SM	Más de 2 hasta 3 SM	Más de 3 hasta 5 SM	Más de 5 SM	No especificado
Jóvenes con primaria o menos	13.82%	19.27%	33.11%	21.48%	6.82%	0.93%	4.57%
Jóvenes con secundaria	11.87%	15.40%	32.96%	24.39%	8.37%	1.32%	5.68%
Jóvenes con preparatoria o normal	10.11%	13.12%	31.24%	24.03%	9.74%	2.40%	9.35%



Jóvenes con carrera técnica	4.45%	9.43%	24.44%	29.14%	16.07%	4.74%	11.73%
Jóvenes con educación superior	5.81%	7.66%	18.95%	19.60%	20.50%	8.97%	18.51%

Elaboración propia con base en (INEGI, 2015) o (IMJUVE, 2016)

Consecuencia de lo anterior, partiendo de una perspectiva de juventud que coloca a los y las jóvenes en el centro de la estrategia, reconociendo los distintos escenarios de vulnerabilidad que enfrentan las y los jóvenes mexicanos y distinguiendo las diferencias de los contextos rurales y urbanos sobre las necesidades de los y las jóvenes, la alianza promueve alternativas de acompañamiento en las distintas fases de la trayectoria de vida de las y los jóvenes para dotarlos de mayores posibilidades de empleabilidad, ya sea a través de la educación, la capacitación, la (re)inserción, o el emprendimiento. Para ello, parte de una distinción de estrategias para el ámbito rural y el urbano y sobre el proceso de la trayectoria de vida en el que se encuentra cada uno de los y las jóvenes mexicanos.

En este sentido, la alianza subraya la importancia de generar oportunidades a todos las y los jóvenes mexicanos para lo cual, se suma a la multiplicidad de iniciativas del gobierno federal para aminorar la desigualdad social en el país y combatir la pobreza.

Esta alianza arranca identificando los programas, acciones y políticas de la Administración Pública Federal (APF) para orientar estos esfuerzos a la juventud mexicana y, fortalecer “el acceso a un piso básico de derechos constituido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”¹⁰ dentro de los cuales convergen distintos instrumentos de política pública en materia de alimentación, salud, educación, vivienda, servicios en la vivienda e ingresos.

5.2 Género

¹⁰ Para más detalles consultar la información disponible del programa en el portal de la Cruzada Sin Hambre, <http://sinhambre.gob.mx/que-es-la-cruzada/>

Reconociendo la necesidad de promover los derechos de igualdad laboral y de no discriminación en los centros de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentó en el 2009 la ley mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 en la que se aboga por la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Dicho instrumento busca evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral en centros de trabajo que cumplan con los lineamientos. Posteriormente esta norma se convirtió en la NMX-R-025-SCFI-2012, adhiriendo elementos en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Desde la STPS se busca fomentar una cultura laboral en la que el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición no sean obstáculos para la inclusión laboral. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en el 2003, impulsó el Modelo de Equidad de Género (MEG), en el que buscaba fomentar y desarrollar la igualdad de género en las organizaciones para institucionalizar las políticas de igualdad de género para equilibrar las oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En el 2011 se diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (Guía ICI) con el objetivo de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas y empresas sobre la igualdad laboral y no discriminación. De acuerdo con la Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género realizado por el INMUJERES en el 2013, se han obtenido buenas prácticas en cuanto al clima laboral, comunicación, productividad, estabilidad de personal en cargos, y satisfacción de 60% de los entrevistados en cuanto a temas como el ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a la capacitación e igualdad de remuneración.

El MEG forma parte de la Comunidad Sello de Igualdad de Género que conformó en el 2009 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para la certificación de programas y modelos en igualdad de género en América Latina y el Caribe (ver ANEXO).

En México¹¹ el mercado laboral tiene la obligación de implementar estrategias que garanticen pleno respeto y ejercicio de los derechos

11 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece promover y garantizar los derechos humanos (artículo 1º), igualdad entre hombre y mujer ante la ley (artículo 4º), e igualdad en remuneración sin importar el sexo o la nacionalidad (artículo 123)

humanos. Desde entonces se han generado distintas líneas de acción, programas y leyes para mejorar la inclusión e igualdad de género en el ámbito laboral, entre las cuales destacan:

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) obliga a las autoridades correspondientes a garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) prohíbe de la violencia laboral en todas sus formas.
- Ley Federal del Trabajo (LFT) establece las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad en las relaciones laborales en México.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.
- Plan Nacional de Desarrollo, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, promueve una cultura laboral de respeto a todas las condiciones para que no sean obstáculo para su inclusión laboral.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), obliga lo establecido en el PND 2013–2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND), garantiza los derechos humanos en condiciones de igualdad y no discriminación¹².
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD) brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

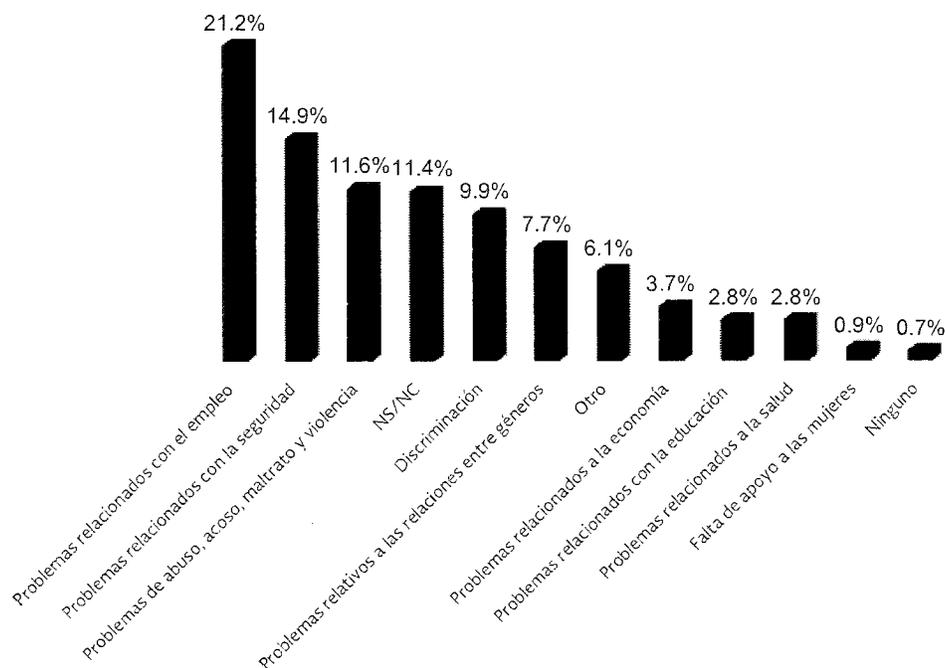
¹² Se menciona por primera vez acciones específicas para poblaciones afro descendientes, diversidad sexual, entre otras.



A pesar de la existencia de los instrumentos jurídicos que buscan el respeto y la igualdad de género en el empleo y la ocupación, la OIT (OIT, 2015) señala que la discriminación laboral contra varias categorías de orientaciones sexuales y género persiste, y exhorta a las naciones a adoptar medidas concretas para eliminar toda forma de estigmatización y discriminación por condición de género.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED, 2010), registra que el principal problema de discriminación que enfrentan las mujeres son entorno al empleo (Gráfica 17).

Gráfica 17. Percepciones sobre los principales problemas para las mujeres en México en la actualidad, 2010.



Fuente: (CONAPRED, 2010)

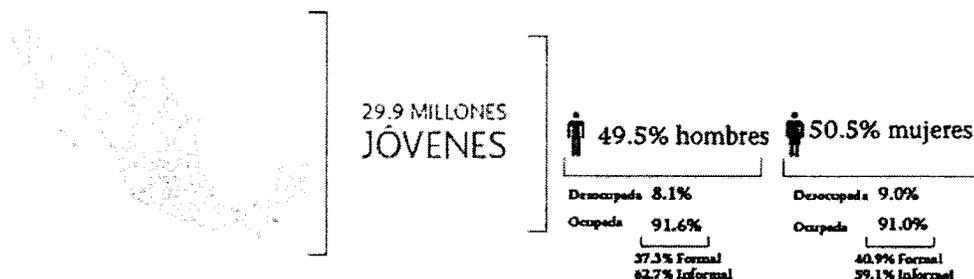
En México, alrededor del 50% de la población joven en edad de trabajar (15 a 29) son mujeres; de acuerdo con el Apéndice Estadístico (IMJUVE, 2016) los hombres tienen mayor peso en la PEA, casi 7 de cada 10 mientras que para las mujeres 4 de cada 10. La participación de las mujeres es mayor en la PNEA con 60% de las mujeres siendo no activas frente al 30% de los

varones. En varios casos las mujeres presentan desventajas frente a la población masculina:

- Las mujeres tienen una menor tasa de ocupación que los hombres (1.55% menos).
- De la población desocupada, las mujeres presentan 5.94% menos experiencia que los hombres.
- Las mujeres tienen mayor ocupación en el sector terciario que los hombres, pero no en los sectores primario y secundario.
- Hay más hombres (1.49%) empleadores que mujeres (0.69%).
- Hay más población femenina ocupada en trabajos por cuenta propia (2.69% más que los hombres) y en trabajos no remunerados (0.86% más que hombres). Sin embargo, debemos tomar en cuenta que posiblemente dentro de estas categorías esté incluido el trabajo doméstico, que culturalmente se le atribuye más a las mujeres que a los hombres, por ende haya más de ellas que ellos.
- La tasa de población masculina en el sector de ocupación remunerada y subordinada es mayor a la de las mujeres por un 2.75% más.
- Hay menos mujeres (34%) en trabajos informales que hombres (66%).
- La ocupación de mujeres en unidades económicas como micro negocios, pequeños, medianos y grandes establecimientos, gobierno y otros es mayor a la de los hombres en cada rama, pero no en el ámbito agropecuario en el cual es aproximadamente 4 veces mayor la tasa de hombres en esta unidad.

(ver Gráfico 18).

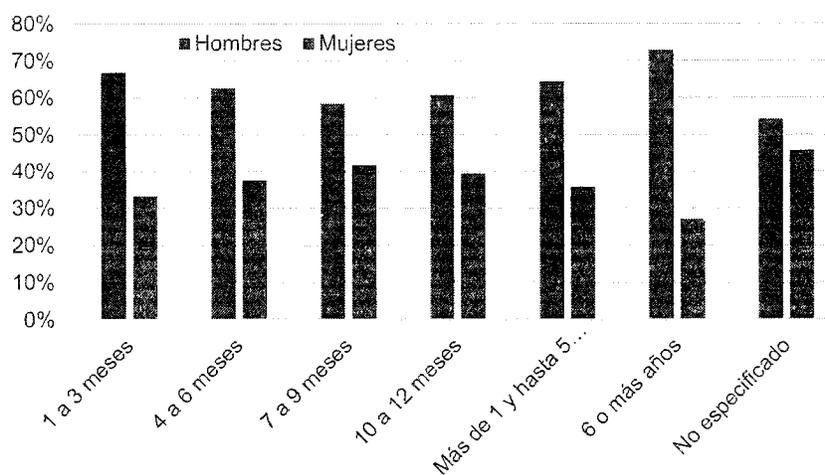
Gráfico 18. Caracterización de empleo juvenil en México



Fuente: (IMJUVE, 2012)

En cuanto a estabilidad laboral de los jóvenes, las mujeres presentan una desventaja frente los hombres de casi medio punto porcentual (0.49%) en estabilidad en el empleo de más de un año que ha aumentado del 2010 al 2015, como se puede apreciar en el Apéndice Estadístico. Sin embargo, para el 2015, las mujeres tienen menor representación frente a los hombres en permanencia en el empleo (Gráfico 19)

Gráfico 19. Tiempo de permanencia en el empleo actual de los trabajadores subordinados



Fuente: Elaboración propia basado en el apéndice estadístico.

Según la ENADIS (CONAPRED, 2010), dos de cada diez mujeres argumentan en relación con la falta de empleo, que afrontan abuso, acoso, maltrato, violencia, inseguridad y discriminación. En el 2011 la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) concluyó que en México la discriminación laboral que viven las mujeres disminuyó en un 3% entre 2006 y 2011, aunque aún en el último año se haya mostrado que 21% de las mujeres han sufrido algún incidente de discriminación en su centro de trabajo. Entre ellos se evidenció que aumentó el porcentaje (de 9.4% a 11%) de mujeres que declararon tener menos oportunidades de ascenso que los hombres. Así mismo se destaca que en la violencia laboral, las mujeres enfrentan humillación, agresiones físicas, verbales y sexuales, así como discriminación relacionada a menores oportunidades de empleo, salario, promociones y prestaciones, peligrando la

dignidad profesional y personal de la mujer. La encuesta estima que más del 90% de las mujeres han sido víctimas de discriminación y acoso laboral.

En el marco de erradicar la desigualdad laboral, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) promulgó la perspectiva de género, en la que:

Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género. (...) Contribuye a una sociedad en las que las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Como bien lo propone la OIT (OIT, 2010), la incorporación de la perspectiva de género es estratégico para el desarrollo. Es prioritario lograr la igualdad en el ámbito laboral, ya sea por medio de políticas y programas institucionales existentes -que remedien las desigualdades- o vía medidas destinadas exclusivamente a atender las prioridades y necesidades de los sexos. Pero el éxito de estas medidas se medirá no sólo en cuanto a la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos, sino de crear condiciones necesarias para que los participantes expresen sus opiniones con libertad y las definan.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 1) argumenta que:

Mientras para lesbianas, gays y bisexuales son desafíos importantes la visibilidad y la permanencia en el trabajo, para la población trans resulta urgente abordar etapas anteriores, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales, y también el acceso a otros derechos humanos básicos, como la salud, que condicionan el acceso mismo a la educación y el trabajo.

A pesar de la existencia de instrumentos a favor de la igualdad entre los géneros, aún queda mucho por hacer. La diversidad y preferencia sexual son temas que deben de incorporarse en una perspectiva de género actual, que elimine la discriminación y garantice los derechos de todas las personas. De las iniciativas que velan por la igualdad de género, son pocas las que han contenido la igualdad de género por orientación sexual e identidad de género, que deben de ser de los objetivos primordiales para la construcción de una sociedad inclusiva.



5.3 Trabajo infantil

En 1989, las Naciones Unidas adoptaron la Convención sobre los Derechos del Niño, lo cual puso en la agenda internacional este problema y desde entonces se han desarrollado diferentes iniciativas alrededor de éste. En 1992, se creó el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el cual, ha brindado en conjunto con la OIT ayuda a alrededor de 5 millones de niños en seis países (Brasil, India, Indonesia, Kenia, Tailandia y Turquía). Actualmente este IPEC se desarrolla en 86 países con fondos proporcionados por 30 de ellos.

En 1995, en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social se dio un impulso importante a la agenda sobre la erradicación del trabajo infantil en la que se exhortó a los países a respetar los Convenios fundamentales de la OIT. Sin embargo, no fue sino hasta 1998, que la OIT adoptó la Declaración relativa a los derechos fundamentales en el trabajo en el que se centra como uno de los 4 pilares fundamentales la eliminación del trabajo infantil, y un año después adoptó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil y se ratificó el Convenio sobre la edad mínima para trabajar.

Por otra parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2002 reunió a más de 150 jefes de Estado y declaró la importancia de promover el trabajo pleno y productivo especialmente para jóvenes y mujeres haciendo un énfasis en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Desde entonces, se trabaja en el marco de las agendas internacionales con el objetivo de erradicar todas las peores formas de trabajo infantil para el 2016 (OIT, 2013b, pág. 17).

El trabajo infantil es aquella actividad aquel que se realiza por niños que tienen una edad inferior a la admitida por cada país para laborar y que tendrían en su lugar que estar cursando la educación básica obligatoria; ello incluye a todas las actividades económicas y no económicas que realizan menores de 18 años y que afectan su desarrollo (OIT, 2013a).

Esta aproximación sin duda nos remite al marco normativo sobre el que cada país regula el trabajo, por ello y dada la complejidad y particularidades regionales que adquiere el problema del trabajo infantil, la OIT señala de manera enfática que:

No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o

los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta. En este sentido, el 'trabajo infantil' debe acotarse a todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico; es decir aquel que resulta peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; interfiere con su escolarización puesto que, les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo (OIT, 2015b)

Por esta aparente ambigüedad entre la colaboración familiar y la explotación que invisibiliza el trabajo infantil y que en muchas ocasiones se cobija con prácticas culturales, es necesaria una vigilancia permanente para evitar que los niños sean sometidos a situaciones de esclavitud, separados de su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y/o abandonados en las calles de las grandes ciudades. La Tabla 10 proporciona una clasificación de los tipos de trabajo más recurrentes que realizan los menores de edad en nuestro país.

Tabla 10. Clasificación del trabajo infantil según escenarios de extrema vulnerabilidad

Clasificación	Características
Trabajo en la calle	Algunos de los trabajos realizados por niños en la calle son: venta ambulante, limpieza de calzado o de coche, espectáculos callejeros, guías turísticos ocasionales, recogida de basura, repartidores de mercancía, mendicidad, etc. Supone para los niños la exposición al medio urbano.
Trabajo doméstico	Muchas familias, generalmente del ámbito rural, los envían a hogares en la ciudad ante la imposibilidad de mantener a sus hijos para que se ganen la vida realizando todo tipo de trabajos en el hogar de los patrones. Al ocurrir en el ámbito privado, es la explotación más difícil de detectar y son niños muy vulnerables a diversos tipos de abuso por encontrarse desarraigados de su entorno familiar.
Trabajo forzoso y servil	Se refiere a formas de esclavitud y engloba al grupo de niños que son separados de sus familias por engaño o por la fuerza para saldar el pago de una deuda contraída por los padres. Estos niños realizan labores como obra esclava en todo tipo de labores agrícolas, mineras, industriales o domésticas.
Explotación sexual	A esto se unen toda una serie de redes internacionales que se dedican a la pornografía y la prostitución infantil, negocios que afectan a miles de niñas y niños en el mundo.

Trabajo en condiciones especiales de peligrosidad física	Trabajo industrial: en hornos para vidrio, cerámica, fosforéas, pirotecnia.
	Minería: jornadas agotadoras llevando grandes pesos sin ningún tipo de seguridad
	Trabajo agrícola: Expuestos a insecticidas y fertilizantes tóxicos.
	Pesca submarina: Se sumergen a grandes profundidades durante muchas horas al día sin protección ni equipo especial.

Fuente: (Becerra, 2005) con base en UNICEF, DIF, INEGI y OIT.

En México el fenómeno del trabajo infantil se explica por las estrategias familiares disponibles para hacerle frente a sus problemas y tiene lugar gracias a una oferta y demanda dentro del mercado laboral inmediato. La OIT, señala en su Guía para los empleadores algunas de las explicaciones a este fenómeno que posibilitan su reproducción:

- La pobreza es un factor determinante del trabajo infantil: *“los padres envían a sus hijos a trabajar o les piden que lo hagan en su negocio o granja debido a los bajos ingresos familiares y a la necesidad de obtener ingresos adicionales (o el producto de su trabajo)”* (Nippierd & Gros-Louis, 2008, pág. 14)
- Falta de educación aceptable y accesible: los gastos de la escolarización representan un obstáculo a la educación. Asimismo, si la escuela se encuentra lejos de la vivienda y además, los padres perciben un nulo aprendizaje optarán por que sus hijos trabajen como forma más productiva de uso de tiempo.
- Normas y actitudes sociales: si en una comunidad existe un elevado estigma social sobre el trabajo infantil, difícilmente los padres aceptarán que sus hijos trabajen; por lo que es importante tomar en cuenta las actitudes sociales frente al empleo de niños.
- Demanda en los hogares: los padres muchas veces requieren de la ayuda de los hijos en empresas familiares para reducir el costo de contratar a terceros.
- Demanda en diversos negocios: los empleadores prefieren contratar a niños para contener al máximo los costos. Otros factores: hay una escasez de mano de obra y los niños compensan esa escasez: los sueldos son más bajos para los niños; el empleador conoce el difícil contexto de una familia y

decide contratar a un hijo para mejorar los ingresos de la familia; la falta de guarderías genera que los hijos acompañen a los padres al trabajo; menos capacidad de los niños de defender sus derechos que los adultos; los niños suelen ignorar los riesgos asociados con los trabajos peligrosos.

En el contexto de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes, resulta relevante observar los caminos que traza el trabajo infantil, dado que, si este es asociado al abandono escolar prematuro, se presentaran consecuencias en las trayectorias y la transición de los y las jóvenes hacia su vida adulta. Este efecto, de acuerdo a lo que ha documentado la OIT así como estudios de corte académico, parece irreversible en materia de acceso a trabajos dignos y/o exclusión del mercado de trabajo.

Las cuestiones relativas al trabajo infantil y al empleo juvenil pueden considerarse como dos caras de la misma moneda, lo cual indica que es necesario hacerles frente mediante enfoques comunes y coherentes en materia de políticas. Casi siempre los peores resultados en el ámbito del empleo se concentran en los ex niños trabajadores y en aquellos niños que abandonaron prematuramente la escuela, que son grupos que tienen menos oportunidades de contar con la educación necesaria para obtener un trabajo decente. De hecho, las y los jóvenes que actualmente están desempleados o los y las jóvenes pobres que trabajan suelen ser ex niños trabajadores (OIT, 2015c, pág. XVII).

La perspectiva de análisis desde las unidades familiares y/o que la integran, resulta pertinente en la medida en que

varios estudios sobre estrategias familiares de vida indican que, en coyunturas económicas difíciles, el aporte de las y los jóvenes puede ser importante para mantener un mínimo nivel de vida. Dentro de este marco general, los avances son relevantes cuando se profundiza en la combinación de actividades domésticas, extra domésticas y estudiantiles que llevan a cabo los y las jóvenes mexicanos, además de las horas dedicadas a cada una de ellas. Se trata de un panorama bastante complejo, en el cual sobresalen las estimaciones que definen una sobrecarga de trabajo para las mujeres jóvenes. Las influencias del grupo social y el contexto familiar al que se pertenece también han sido documentadas como cruciales para comprender lo que sucede con las actividades juveniles (García, 2007)

La (Nippierd & Gros-Louis, 2008, pág. 19) coincide en que niñas trabajan más horas que los niños en las tareas domésticas: “La composición de la familia a menudo determina si las niñas o los niños (y quienes, por orden de nacimiento) trabajarán o irán a la **escuela**”.



Otra tendencia es el trabajo de los hijos para sustituir la contratación de mano de obra externa y reducir gastos. En varios documentos la OIT registra que el trabajo infantil se concentra en su mayoría en zonas rurales, en la economía informal y en sectores ilícitos.

La inmensa mayoría de los niños que trabajan, lo hacen en la agricultura, esto es: el 70 por ciento, o más de 130 millones de niñas y niños de menos de 15 años de edad. Los niños de las zonas rurales, en especial las niñas, suelen comenzar a trabajar a temprana edad, entre 5 y 7 años. En algunos países se calcula que los niños menores de 10 años representan el 20 por ciento del trabajo infantil de las zonas rurales. Gran parte de ese trabajo es invisible y no está reconocido, ya que se absorbe dentro del «trabajo a destajo» o los «sistemas de cuotas» basados en las unidades de trabajo familiares (OIT, 2002, pág. 42).

Según la OIT (OIT, 2015b) (OIT, 2015c) (OIT, 2002) el trabajo realizado por niños en el contexto de “**explotación agrícola familiar**” está estrechamente vinculado con la cultura y la tradición, y es una práctica común alrededor del globo; además de que comúnmente se puede percibir como solidaridad familiar, por lo que hay que poner especial énfasis en las dinámicas familiares ya que explican la inserción al mercado laboral de jóvenes menores de edad. Para el caso mexicano, según información del Módulo de trabajo infantil (INEGI, 2013) 61.7% de los niños y adolescentes ocupados trabajan para algún familiar.

En México la percepción del trabajo infantil presenta sutilezas que bien valen la pena considerar al momento de analizar el panorama nacional, por ejemplo, el acuerdo contra el trabajo infantil a partir del establecimiento de un rango de edad (OIT, 2013b, pág. 17) el escaso reconocimiento de la participación en actividades domésticas como un trabajo; la visibilización de niñas y/o adolescentes y/o indígenas en labores del campo como un trabajo; la responsabilidad del gobierno en su erradicación; el acuerdo generalizado sobre el reparto de becas y/o aumento de salario a los trabajadores como medidas de erradicación del trabajo infantil y de jóvenes menores de edad.

Tabla 11. Características Ocupacionales de los menores trabajadores, 2013

Grupos de ocupación			Posición en la ocupación	
Trabajadores de actividades de apoyo al hogar	en de	55.4%	Trabajadores subordinados y remunerados	50.1%

Comerciantes empleados de ventas	y de	20.4	Trabajadores remunerados	no	45.7	
Trabajadores actividades agrícolas	en	9	Trabajadores por cuenta propia		4.1	
Trabajadores servicios profesionales	en	5.1	Otros trabajadores		0.1	
Trabajadores actividades artesanales	en	3.5				
Profesionistas técnicos	y	2.7				
Operadores de maquinaria pesada y choferes	de	2.1				
Trabajadores auxiliares administrativos		1.8				
Funcionarios, directores y jefes		NS (No significativo)				
Sector de actividad			Persona para la que trabaja		Tamaño del negocio	
Agropecuaria		30.5%	Familiar	61.7%	1 Persona	30.5%
Comercio		25.9	No familiar	34	2-5 Personas	25.9
Servicios		24.6	Trabajadores por cuenta propia	4.2	6-10 Personas	24.6
Manufactura		13	No Especificado	0.1	11-15 Personas	13
Construcción		4.2			16 y Más Personas	4.2
NE (No especificado)		1.8			No Especificado	1.8

Fuente: (INEGI, 2013)

Actualmente, a través de la información estadística proporcionada por el Módulo de Trabajo Infantil es posible hacer un seguimiento sobre el impacto de las medidas implementadas en contra del trabajo infantil en México, esto permite constatar algunos cambios en su composición, no obstante, el avance es aún modesto. En general, se observa una disminución en las horas dedicadas al trabajo y una mayor proporción de jóvenes que combinan el estudio y el trabajo (previamente sólo trabajaban) de ahí que se muestre una disminución de apenas algunos puntos porcentuales (STPS-OIT, 2014, pág. 46)

Dentro de las principales acciones en contra del trabajo infantil destacan:

- a) Fortalecimiento a los sistemas de educación básica y técnica, se trata de asegurar la cobertura y su condición de universalidad.
- b) Ampliación de la protección social;

- c) Campañas de sensibilización sobre la coparticipación de todos los sectores y actores en este problema;
- d) Programas de transferencia, emprendimiento o capacitación para los miembros del hogar en edad de trabajar de manera que por la vía del incremento del ingreso familiar se contribuya a la erradicación del trabajo infantil (OIT, 2013b).

Desde la concepción de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes, es imperativo observar el entrecruce entre infancia y juventud, y vale que las consideraciones y las iniciativas que se diseñan para un grupo u otro, sean capaces de generar un eco en las trayectorias y futuros laborales de las y los jóvenes.

5.4 Migración

México como país de origen, tránsito, destino y retorno de migrantes encarna una serie de complejidades que hacen necesario adoptar un enfoque integral, coherente y de largo plazo para reorientar las oportunidades y maximizar los beneficios de las migraciones internacionales, y así reducir sus costos tanto para los que migran como los que se quedan en las comunidades.

Desde hace más de una década los mexicanos en el extranjero ascienden a casi 12 millones, de los cuales 11.9 vive y trabaja en los Estados Unidos, es decir, 10% de la población total de la nación se encuentra en algún estado de la Unión Americana. Además, considerando a las segundas, terceras o cuartas generaciones se estima que la población de origen mexicano, asciende a 33.7 millones. En los últimos años (alrededor de un 42%), se presenta con un flujo aproximado de 100 mil migrantes que de manera irregular cruzan desde México hacia Estados Unidos.

Actualmente, los costos de la emigración parecen ser mayores que los beneficios que prometía en años anteriores, sin embargo, migrar sigue siendo en muchas regiones de México no sólo una alternativa o estrategia laboral cuya meta es mejorar la calidad de vida de la persona y su familia, sino que se ha constituido culturalmente como un rito de paso para los y las jóvenes -de regiones migratorias- hacia la adultez. De acuerdo con la *Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México* del 2000 al 2012 más de un 50%



de los migrantes mexicanos se encuentran en los rangos de edad de los 15 a los 29 años (EMIF Norte, 2012).

La complejidad de lo migratorio deviene del propio dinamismo del fenómeno, y aunque algunas de sus dimensiones se han presentado de manera histórica, han sido eventos ajenos a lo migratorio -de orden social, económico o político- los que replantean los discursos y las tendencias de las políticas migratorias.

Hoy día, y aunque el retorno migratorio es parte de la historia de la migración mexicana, en los años recientes ha experimentado un cierto incremento, no sólo asociado a la circularidad o al final del ciclo migratorio o de vida laboral, sino a los procesos de repatriación de migrantes irregulares por parte de las autoridades migratorias de los Estados Unidos.

Entre 2008 y 2013, el número de eventos de repatriación de mexicanos desde Estados Unidos ascendió a 2.8 millones, esto incluye tanto a migrantes detenidos en la región fronteriza como a quienes han vivido y trabajado en Estados Unidos años y décadas atrás (PEM, 2014). Entre estos últimos, es cada vez más común observar un incremento de personas de origen mexicano nacidas en Estados Unidos, en otras palabras, se trata -en su mayoría- de estadounidenses menores de edad con padres migrantes mexicanos repatriados por su condición irregular.

Sin duda, el tema del retorno de migrantes y familias binacionales exige respuestas gubernamentales *ad hoc* a las necesidades de reintegración social, cultural, jurídica e institucional, sobre todo, cuando se trata de jóvenes que poseen habilidades -como el manejo de dos idiomas- que pueden abonar al desarrollo de las comunidades y las regiones de llegada.

Por último, vale la pena hablar del México inmigrante, que si bien, no es la dimensión que más representa la dinámica migratoria del país, -el Censo de Población y Vivienda 2010 apunta que la población nacida en el extranjero ascendió aproximadamente 961 mil personas- en el contexto de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes, resulta interesante ya que, lo que se observa al interior de este universo migratorio es la participación de muchos jóvenes estudiantes y profesionistas que ven en el país un lugar para residir, desarrollarse e integrarse de manera profesional y personal (PEM, 2014).



5.5 Discapacidad

Para las personas con discapacidad está garantizado el ejercicio de sus derechos humanos en condiciones de igualdad. El Artículo 1ro constitucional “**prohíbe** explícitamente la discriminación motivada por las discapacidades y establece que las autoridades tienen la obligación de promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad a partir de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y deben prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones que sufran en el ejercicio de sus **derechos.**” (CONAPRED, 2010).

Internacionalmente, México ratifica el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad firmados en los siguientes acuerdos internacionales:

- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos,
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Social y Culturales
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convenio 159 de la OIT sobre Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas
- Convención Iberoamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Además, de acuerdos especializados de la ONU que fomentan las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad para garantizar sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en igualdad real de condiciones y sin discriminación. Además de impulsar el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos y protagonistas para lograr su plena inclusión en la sociedad.

Como respuesta a la normatividad internacional, se promulgó la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, desde el 2011 con actual vigencia, que reconoce la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas en el goce y ejercicio de sus derechos.

De acuerdo con esta ley, el Capítulo II sobre Trabajo y Empleo especifica que la STPS promoverá el derechos al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad a oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en cualquier



etapa del trabajo; diseñar políticas públicas para la inclusión laboral de esta población para la inclusión laboral; elaborar un plan nacional de trabajo y empleo específico; proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos en materia laboral de discapacidad; fomentar las Normas Oficiales Mexicanas para fomentar el pleno acceso y goce en materia laboral; fomentar capacitación y sensibilización al personal que trabaje con discapacitados en cualquier sector; promover que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas (DOF, 2011).

A partir de esta Ley se creó el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) que vela y fomenta la inclusión y respeto a esta población.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED, 2010), 28.2% de la población del país piensa que los derechos de las personas con discapacidad son respetados, 36.6% opina que se respetan en parte y 34% sostiene que no se respetan. Es decir, 7 de cada 10 habitantes consideran que no se respetan o sólo se respetan en parte los derechos de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre la Percepción de la Discapacidad en México (INSP, 2010), 80.0% de la población general cree que no se trata igual a las personas con discapacidad; al 10.8% de las personas con discapacidad que han buscado trabajo, alguna vez se los han negado por causa de su discapacidad; el 80% de las personas con discapacidad percibe que existe desigualdad en los salarios por el mismo trabajo; 50% de la población percibe que las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades para ir a la escuela y de las personas con discapacidad que asisten a la escuela, 14.2% reporta que ha sido excluido de actividades, 6.2% ha sido ignorado y 5.1% ha sido rechazado.

Así mismo, la población con discapacidad encuestada por la ENADIS 2010 (CONAPRED, 2010), solo el 19% mencionan que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades, considerando que casi el 40% de la población tiene la mayor parte de su ingreso por medio de un trabajo.

La población con discapacidad tiene grandes dificultades para incluirse al mercado laboral debido a la discriminación, las dificultades de ser autosuficiente y el acceso a los apoyos gubernamentales. Según la ENADIS 2010 (CONAPRED, 2010), la población con discapacidad considera que el

desempleo es la principal problemática a la que se encuentran, seguidas de la discriminación y a ser autosuficientes, variables que así mismo complican su acceso al empleo.

Hay alrededor de 570 mil jóvenes discapacitados en nuestro país, que representan el 9.9% de la población de discapacitados. (CONAPRED, 2010)

Si bien, no ha sido suficiente documentado, es necesario que las generaciones siguientes gocen de un marco de inclusión pleno para su desarrollo personal, así como para que realicen sus proyectos profesionales en escenario de respeto e inclusión.

6. Escenarios y experiencias regionales de cara a la política pública alrededor del empleo de los y las jóvenes

Durante las últimas cuatro décadas se registró un importante despegue en la población de todos los países de América Latina como producto de la relativa estabilidad y desarrollo. Los principales indicadores demográficos permitieron que el número de habitantes en la región creciera de forma importante. Como se observa en el siguiente cuadro (ver Tabla 12), en América Latina, la población de 0 a 14 años representó hacia finales del siglo XX alrededor del 30% del total. Antes de eso, entre 1966 y 1986 en casos como Brasil, Chile, Colombia, Perú, México y Bolivia, la población menor de 15 años llegó a representar más de 40% de la población. En la primera década del siglo XXI se observa como el llamado *boom demográfico* comienza a disminuir paulatinamente y se presenta la primera transición demográfica con el crecimiento de la población entre 15 y 64 años de edad. Es entonces cuando empieza a ganar peso específico el llamado *bono demográfico*, es decir, cuando la población joven en edad productiva llega a representar hasta 65% de la población y que, en todos los países considerados en el análisis, sigue siendo la pauta de crecimiento.

Dicho aumento, por supuesto, ha representado una oportunidad única para el desarrollo de la región pues implica un aumento potencial en las capacidades productivas, no obstante, ante los magros resultados de crecimiento económico y productividad, este activo ha terminado por convertirse en una enorme presión para los mercados de trabajo, generando en algunos casos, altas tasas de desempleo e informalidad laboral. En lugar

del esperado crecimiento económico que se observó en otras latitudes cuando se manifestaron fenómenos similares.

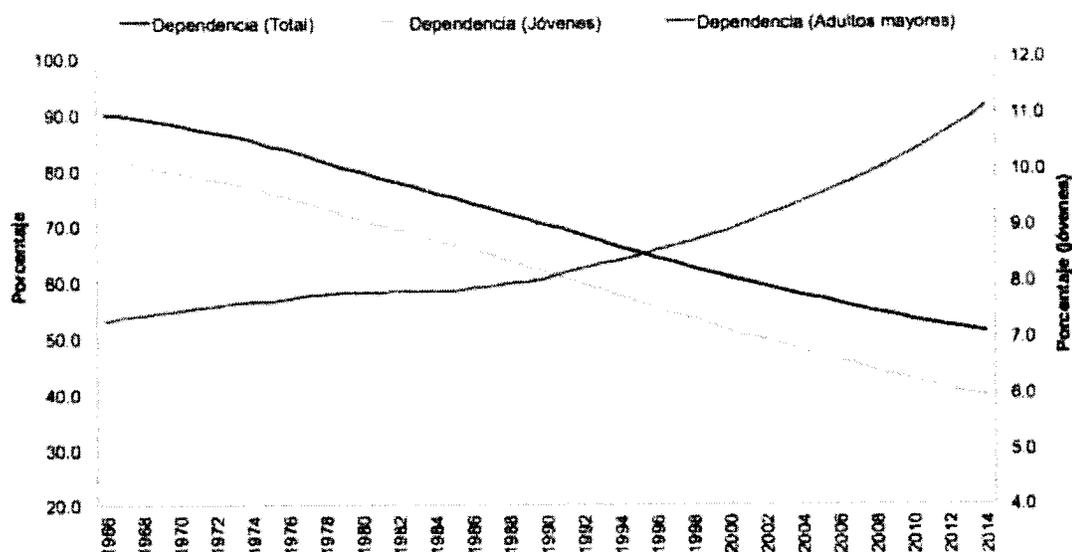
Tabla 12. Evolución de la población por grupos de edad en América Latina, años seleccionados. (Porcentaje de la población)

	1966	1976	1986	1996	2006	2014
Argentina						
0-14 años	30.0	29.3	30.8	28.9	26.7	25.3
15-64 años	63.6	62.9	60.5	61.5	63.1	63.8
65 años y más	6.4	7.8	8.7	9.6	10.2	10.8
Chile						
0-14 años	39.1	35.6	30.2	27.9	23.6	20.5
15-64 años	55.6	58.6	63.5	64.9	67.6	68.8
65 años y más	5.3	5.8	6.3	7.2	8.7	10.7
Brasil						
0-14 años	43.8	40.1	36.9	32.0	27.1	23.5
15-64 años	52.9	56.3	59.3	63.4	66.9	68.9
65 años y más	3.3	3.6	3.8	4.6	6.0	7.8
Colombia						
0-14 años	46.9	42.8	37.5	33.8	28.5	24.7
15-64 años	49.9	53.6	58.5	61.7	66.2	68.5
65 años y más	3.3	3.6	3.9	4.5	5.3	6.8
México						
0-14 años	46.9	46.5	42.1	35.8	31.9	28.1
15-64 años	49.5	49.8	53.9	59.5	62.6	65.6
65 años y más	3.6	3.7	4.0	4.7	5.4	6.3
Perú						
0-14 años	44.7	43.4	39.9	35.9	31.2	28.2
15-64 años	51.8	53.1	56.3	59.8	63.0	65.1
65 años y más	3.5	3.6	3.8	4.5	5.8	6.7
Bolivia						
0-14 años	43.0	42.4	42.0	39.6	36.3	32.9
15-64 años	52.9	53.9	53.9	55.5	58.2	60.8
65 años y más	4.1	3.7	4.1	4.9	5.5	6.3
Uruguay						
0-14 años	28.1	27.6	26.6	24.9	23.6	21.6
15-64 años	63.4	62.5	62.3	62.5	62.8	64.1
65 años y más	8.5	8.8	11.1	12.6	13.6	14.3

Fuente: (Banco Mundial, 2013)

En concreto, esta transformación de las estructuras de población por edades ha traído consigo un par de fenómenos que plantean retos importantes para la población en edad productiva. El primero de ellos tiene que ver con el hecho de que la proporción de adultos mayores es, y se espera que sea, cada vez más grande durante los próximos 30 años. Como se observa en el Gráfico 20, la razón de dependencia (considerando únicamente a la población mayor de 65 años) ha evolucionado rápidamente en consonancia con lo que se ha denominado la segunda transición demográfica, es decir, con el paso de sociedades jóvenes a sociedades con población cada vez mayor.

Gráfico 20. Razones de dependencia en América Latina

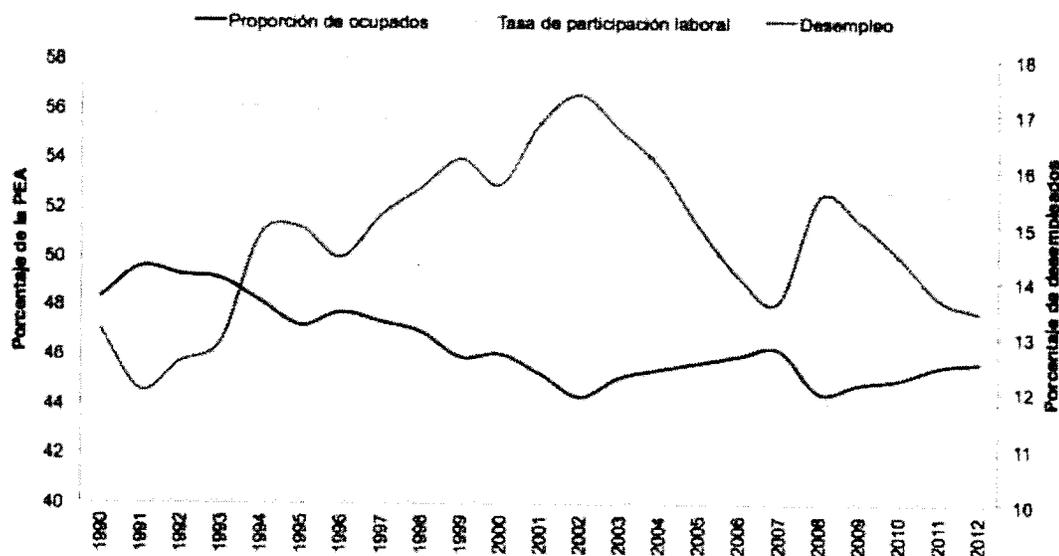


Fuente: Banco Mundial

El segundo fenómeno, por su parte, tiene que ver con la problemática del desempleo y la informalidad laboral. Ante la escasez de los puestos de trabajo de calidad, existe una rivalidad implícita entre los grupos de edades en los extremos debido a que su participación laboral se encuentra en niveles similares –alrededor del 50% (como proporción del grupo de edad respectivo)-. Como se observa en el Gráfico 21, de hecho, la tasa de participación laboral de la población entre 14 y 24 años ha disminuido ligeramente durante las últimas dos décadas y, a pesar de ello, eso no ha traído mejores resultados para las y los jóvenes en términos de su colocación en el mercado de trabajo, por el contrario parece evidente que la tasa de desempleo de los y las jóvenes ha sido altamente sensible a las fluctuaciones del ciclo económico y al cabo de 20 años, el nivel de desempleo es prácticamente el mismo en América Latina.

De acuerdo con las cifras del Banco Mundial, la proporción de jóvenes empleados es menor en 2012 respecto a 1990. Tanto la crisis económica de 2001, que tuvo estragos en varios países de la región, como la recesión producida por la crisis financiera de 2008, generaron un incremento sustancial en las filas del desempleo, teniendo como su consecuencia más importante el hecho de que los puestos de trabajo perdidos difícilmente se han recuperado y, en particular para las y los jóvenes, la situación parece especialmente adversa (véase Gráfico 21).

Gráfico 21. Participación juvenil en el mercado de trabajo de América Latina, varios años.



Fuente: Banco Mundial

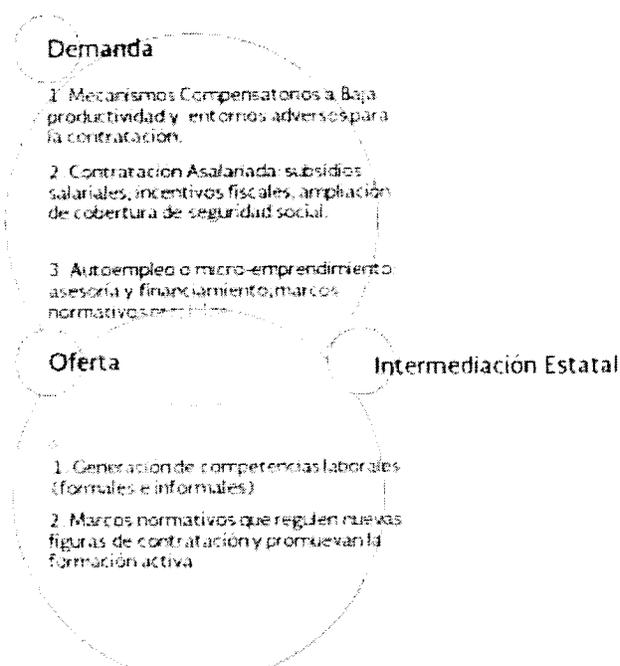
Estos resultados muestran que la necesidad de atender el fenómeno del desempleo en la población joven es una urgencia a nivel regional y muestra de ello es la importante batería de programas que fue identificada. No obstante, las dimensiones del fenómeno (alrededor de 13% de jóvenes están desempleados en la región) parecen rebasar las capacidades institucionales para hacerle frente. En la siguiente sección se detallan los casos particulares de cada país y los hallazgos más importantes sobre las iniciativas que se han desarrollado.

De ahí que la preocupación por adoptar estrategias, acciones y políticas que incentiven el empleo para jóvenes, dadas las proporciones en el incremento de desempleo y precarización para este segmento de población, han vuelto urgente la necesidad de tomar medidas en la materia. De acuerdo con la OIT, cuatro de cada 10 jóvenes en el mundo están desempleados, lo cual, es síntoma de una catástrofe social y económica (OIT, 2012, pág. 1). Dicho panorama se agrava si consideramos que incluso en periodos de crecimiento económico, este grupo sigue enfrentando obstáculos para su inserción y permanencia en el empleo (CEPAL y OIT, 2012). En este sentido, basta con observar las proporciones en las que se manifiesta el desempleo y la calidad del empleo de los y las jóvenes ocupados con respecto del resto de la población económicamente activa para justificar la pertinencia de elaborar

mecanismos de empleo específicos para acercar a las y los jóvenes al trabajo y al empleo, así como para mejorar sus condiciones de inserción.

En América Latina cerca del 40% de los desempleados tiene entre 15 y 24 años y debe enfrentar tasas de desocupación entre 2 y 4 veces mayores a las de los adultos (OIT, 2014b). Los periodos de inactividad en los y las jóvenes muestran incrementos sustanciales, ya sea porque los periodos de desempleo se han extendido o bien, porque la proporción de jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación (NEET) han aumentado como respuesta a las ventajas que representa la inactividad frente a un mercado laboral distante y que poco les ofrece (OIT, 2014b, pág. 21); ver Gráfico 22).

Gráfico 22. Acciones para la creación de puestos de trabajo formales

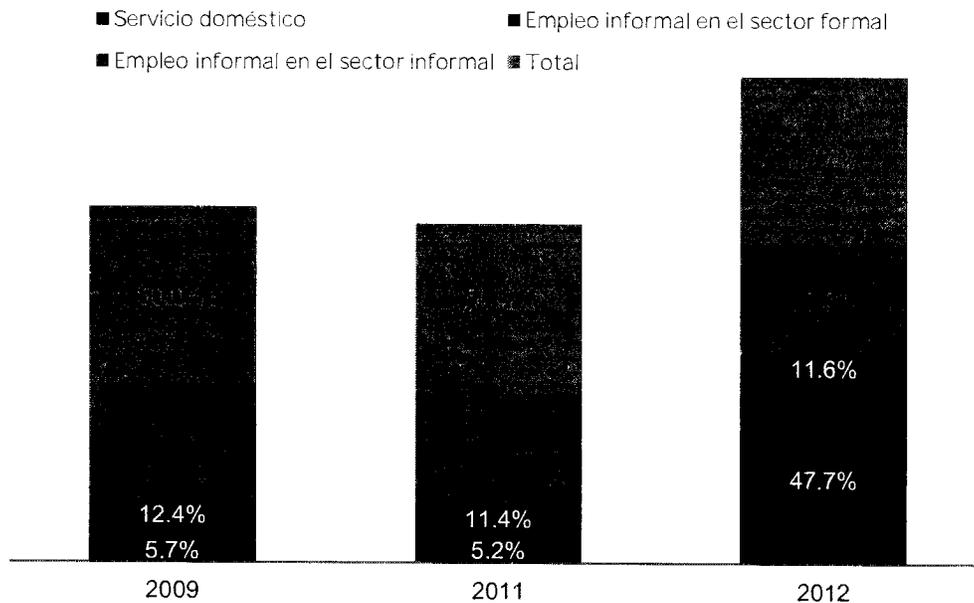


Fuente: Elaboración propia con base en (OIT, 2015)

Por otro lado, la informalidad también afecta significativamente a las y los jóvenes que logran ocuparse, 55.7% de los y las jóvenes de la región se encuentran ocupados en trabajos informales (OIT, 2014a). Esto significa bajos salarios, inestabilidad en el empleo, condiciones laborales precarias, no acceso a seguridad social, ni representación laboral o diálogo social, y todo ello se traduce en mermas significativas para el pleno desarrollo personal y familiar. Distinguir entre los sectores en los que se presenta la informalidad se vuelve crucial para delinear asertivamente estrategias para su reducción pues, aunque para ambos casos se presentan como medidas de reducción-

omisión del costo de la formalización, se refieren a fenómenos diferentes (OIT, 2014a)(Ver Gráfico 23).

Gráfico 23. América Latina (13 países): Empleo no agrícola, 2009, 2011 y 2012



Fuente: (OIT, 2014a)

Con estas dos premisas de frente, se presenta un conjunto de problemáticas identificadas en la región latinoamericana y la forma en que se están intentando solucionar en los distintos países.

6.1 El círculo vicioso de la informalidad y la alta rotación laboral.

En toda la región latinoamericana la informalidad se manifiesta como producto de la implementación de políticas de flexibilización en los mercados laborales y no es problema exclusivo de las y los jóvenes ocupados. No obstante, su vinculación a este grupo obedece a una mayor concentración de éstos en el sector. Las oportunidades de empleo de los y las jóvenes están caracterizándose por una ocupación temporal, parcial y sin seguridad social, pues ante las pocas opciones de empleo, estos se ven obligados a ser menos selectivos (en el caso de los que desean ocuparse) o permanecer en la inactividad (OIT, 2015, pág. 13). Como problema del mercado de trabajo en

general nos referimos a algunas medidas de reducción de la informalidad que podrían ser o no particulares a las y los jóvenes, pero que se consideran por su nivel de influencia en materia de empleo juvenil.

El BID identifica a la informalidad laboral y la alta rotación como dos fenómenos interrelacionados que se autoalimentan en un círculo vicioso (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés, & Ripaní, 2015). Para entender este fenómeno es importante comprender como funciona el mercado laboral en la región y sus implicaciones. Primero el trabajo, al ser la fuente prioritaria de ingresos de las personas (y en muchos casos la única) lo convierte en un activo clave que al perderse pone al individuo en situación de riesgo de preservar su nivel de vida, lo que lo convierte en un mercado de prioridad nacional sujeto a la regulación del Estado quien busca proteger las relaciones laborales. Además, es un mercado en el que existen costos de transacción tanto para empleadores como para trabajadores. Es decir, ambos suelen gastar recursos propios en la búsqueda para encontrar el trabajo o trabajador ideal. Encima de esto, sobre las relaciones laborales se han construido aspectos importantes del estado de bienestar y el pacto social. Situando a la relación laboral como el mecanismo a través del cual se aporta la seguridad social, pensiones, seguros de invalidez, y demás derechos sociales. Los cuales se pierden si se pierde el trabajo. Por último, los precios del mercado (los salarios) se ven afectados por políticas que buscan promover la redistribución entre el trabajo y el capital. Así que lo que se tiene es un mercado altamente complejo, sumamente intervenido y del cual se desprenden consecuencias trascendentales para la población y el desempeño económico del país.

La falta de información sobre vacantes y la deficiencia en los canales de información lleva a malos emparejamientos, sobre todo si los jóvenes no cuentan con los recursos para invertir en la búsqueda. Por otro lado, esto también sucede si las empresas no cuentan con forma fiables de conocer de antemano las habilidades de los candidatos y tienen que gastar recursos en exámenes de habilidades o pruebas para determinarlos. Esta parte del círculo resalta la necesidad de ampliar las redes de búsqueda de los trabajadores, avanzar en la certificación de competencias en las que las empresas puedan confiar y demás acciones que permitan reducir los costos de transacción para ambas partes.

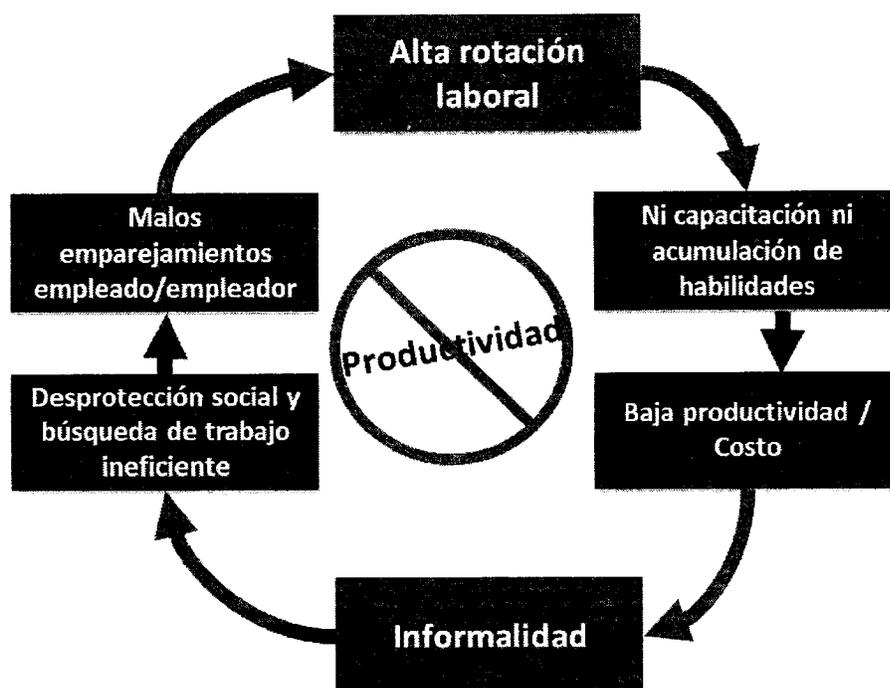
Aun así, en la región se observa que la duración del desempleo es muy corta y prácticamente no hay desempleo de largo plazo, es decir, los



trabajadores encuentran trabajo de forma rápida. El problema es que la mayoría lo hace en el sector informal de la economía, en donde no hay prestaciones, ni beneficios, y el trabajo no se tiene asegurado al día siguiente. Para que se cree un empleo formal la empresa debe valorar el producto del trabajo más que los costos salariales y no salariales que le costará el trabajador. Por su parte el trabajador debe valorar este salario y los beneficios no salariales más que la alternativa de continuar en la búsqueda. En el contexto de los jóvenes, además surge el problema que éstos no valoran con exactitud las aportaciones que la empresa hace a su nombre en cuentas de ahorro para el retiro o seguridad social por no necesitarlas en ese momento. Todo esto lleva a que se no se produzcan emparejamientos formales, siendo que un buen emparejamiento entre trabajador y empresa es clave para que aumente la productividad. Existe también la posibilidad de que el empleador realice una contratación productiva pero informal. Esto va en contra de lo que dice la ley, ya que supone una evasión de responsabilidades, pero ayuda a las empresas a aumentar sus utilidades al ahorrarse los costos no salariales. Estos incentivos perversos suelen imperar en contextos de débil fiscalización como los que se viven en Latinoamérica y el Caribe.

El hecho de que los trabajos sean en su mayoría informales ocasiona que se produzcan rupturas fácilmente y exista una alta rotación laboral. Ya que al haber poca o nula seguridad y garantías éstas relaciones son frágiles. Igual que con la creación del empleo, la relación laboral persiste en la medida en que es provechosa para ambas partes y se rompe cuando el valor de continuarlas es menor que el de romperla. En este contexto de alta rotación y alta informalidad no se favorece la inversión en mejorar la productividad de los trabajadores, ni se dan propicia un ambiente de capacitación continua para los trabajadores. Este constituye uno de los ciclos más importantes que se deben romper si se desea romper el círculo vicioso. Así es como la baja capacitación y la alta rotación en un ambiente de informalidad se retroalimentan y afectan la acumulación de capital humano en la economía.

Gráfico 24. El círculo vicioso de los empleos de mala calidad



Fuente: (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés, & Ripaní, 2015)

Hay un acuerdo generalizado en reconocer a la informalidad como un problema de dimensiones crecientes y estrechamente relacionado a la juventud, ya sea en razón de la tasa de participación en este rubro en América Latina y el Caribe (uno de cada 6 jóvenes trabajan en el sector informal) o por los efectos negativos que tiene el empleo informal sobre las trayectorias laborales (57% de los y las jóvenes mexicanos asalariados en el sector informal se mantuvieron en la informalidad luego de un año). En países como Argentina, Brasil, Chile y México la inserción de jóvenes en este rubro se encuentra entre el 80 y 90% del total de ocupados (OIT, 2015).

Es notable que el espectro de la informalidad también abarca a jóvenes preparados que ante la falta de incentivos para emplearse optan por prolongar los estudios o por la inactividad en espera de un futuro mejor. Ciertamente hay un reconocimiento de la alteración de los ciclos de la vida y de los mecanismos de inserción de la juventud al mercado laboral, pero a pesar de ello, asegurar su empleabilidad sigue siendo el camino para aprovechar su capacidad productiva en beneficio del progreso económico y social.

En México, de manera general las estrategias de formalización del empleo se distinguen por proveer y/o promover un marco normativo aunado a un conjunto de programas y políticas públicas que incentivan el empleo formal ya sea a partir del impulso a la productividad, a la cobertura social, de estímulos fiscales, etc. Para lograr mayor eficacia se dividen según su orientación a la oferta o la demanda, las necesidades de ésta última se canalizarán al pilar sobre vinculación escuela- trabajo, que ésta alianza estratégica propone a fin de compensar los desincentivos de la oferta relacionados con la falta de capacitación y/o habilidades para el empleo de quienes inician su vida laboral.

6.1 Productividad, normatividad y fiscalización.

6.1.1 Como se atiende el problema de la baja productividad

Dado que nos referimos a una macro estructura interdependiente, no es fácil ubicar un conjunto de acciones concretas que abonen específicamente a atender el problema de la baja productividad laboral. Sabemos que hay factores de incidencia como la inversión, avance tecnológico, infraestructura o el déficit educativo, sin embargo, resalta por su importancia la capacidad de vinculación entre sectores productivos. Existe una marcada heterogeneidad y tendencia a la desarticulación productiva que hace posible que sectores de alta productividad crezcan con escasa vinculación a los sectores menos productivos, a pesar de estar geográficamente cercanos y ser éstos últimos en los que se concentra la mayor parte del empleo

A groso modo, en la región latinoamericana este asunto ha sido abordado a nivel de políticas macroeconómicas. Fomentando la productividad favoreciendo del uso de mano de obra en sectores industriales, la incorporación de tecnología, la capacitación y la innovación organizativa. No obstante, lo anterior, vislumbramos como caminos de operación el desarrollo de programas de empleabilidad que permitan a las y los jóvenes colocarse en un empleo formal y decente, así como ofrecer facilidades a empleadores e intermediarios del mercado laboral para lograr una inserción laboral satisfactoria a través de la articulación y coordinación interinstitucional. Ello sin dejar de incentivar y crear condiciones propicias para el autoempleo a partir de una concepción integral de apoyo al emprendimiento entre los y las jóvenes mexicanos. Se trata pues de acercar a las y los jóvenes a las instituciones financieras y especialistas en capacitación para que asuman un papel en el desarrollo productivo.



6.1.2 Que tipo de normatividades se establecen

Se trata de acciones encaminadas a la difusión de los beneficios y mecanismos de formalización (véase Tabla 13); adecuación de la normatividad vigente a la problemática real de manera que ésta pueda superarse, proceso que contempla el dialogo con los actores involucrados para encontrar los puntos ciegos de cada precepto legal.

Tabla 13. Normatividad de fomento al empleo Formal

País	Precepto Legal	Características
Chile	Ley 20.338 sobre subsidio al empleo juvenil. Aprobada en 2009	Otorgamiento de un subsidio de 653 USD mensuales para que los y las jóvenes en situación de pobreza combinen su trabajo con la educación.
Paraguay	Ley Núm. 4951 de Inserción de Empleo Juvenil. Aprobada en 2013	Con el objetivo de incrementar la inserción laboral de jóvenes (18 a 29 años) presenta varias modalidades jurídicas de empleo que representan diversos incentivos fiscales a empleadores.
Uruguay	Ley Núm. 19133 de Empleo Juvenil. Aprobada en 2013	Fomenta el trabajo decente y la prevalencia de los derechos laborales fundamentales y ofrece una gama de incentivos al empleo de jóvenes.
Colombia	<i>Colombia Formaliza. Brigadas para la formalización</i>	Descuentos en impuestos y en aportes a la seguridad social por la regularización de trabajadores
Argentina		Beneficios tributarios y de seguridad social
México	Crezcamos Juntos	Apoyo a la consolidación de negocios con subsidios, capacitación o financiamiento
Perú		Re-categorización de empresas

Fuente: Elaboración Propia con base en (OIT, 2015) (OIT, 2014a).

6.1.3 Como se atiende el problema de la fiscalización

En esta materia los rezagos parecen más difíciles de remontar pues se trata de echar a andar mecanismos que vigilen el cumplimiento de las normas y es bien sabido que la administración pública cuenta con recursos reducidos y poca capacidad de cobertura para el amplio despliegue institucional de recursos económicos, técnicos y humanos.

Destaca la falta de continuidad de los programas y las múltiples adecuaciones que sufren estos ante los cambios en la administración pública. Los gobiernos deben aprender a superar las limitaciones presupuestales y las distancias políticas para hacer prevalecer el interés común de mejorar las condiciones de empleabilidad juvenil, un proyecto que no puede atender la temporalidad de la administración pública.

Se trata, pues, de un esfuerzo complejo que requiere también de la suma de actores involucrados porque hasta la prevalencia de una cultura de para-legalidad que amplía la distancia entre los mecanismos regulatorios y su correcta y plena ejecución, remontarlo es cuestión compartida. Destacan algunas experiencias en materia de vigilancia normativa, Argentina con el Plan Nacional de Regularización de Trabajo registrado busca detectar el empleo no registrado a través de distintos mecanismos (cruzan información de empleadores, empleados e inspectores en campo) para proponer caminos para su regularización; se suma Brasil y el Plan Nacional de Combate a la Informalidad de los Trabajadores; Perú con el Plan Reto; México y el Programa de Formalización del Empleo; y quizá Ecuador que aunque no ha formalizado un programa realizó una campaña permanente de concientización para el registro de trabajadores en las empresas.

Otra variación para garantizar mínimas condiciones laborales de inserción en el mercado de trabajo de las y los jóvenes son los programas de primer empleo, que incorporan figuras de contratación que formaliza el proceso de aprendizaje y/o capacitación bajo una lógica que divide los costos de este proceso entre trabajadores y empleadores. Brasil, Colombia, Chile, Paraguay y Uruguay tienen leyes expresas para este fin, mientras que, en México, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo incluyen diversas figuras de contratación que pueden ser extensivas a todos los trabajadores.

6.2 Buenas prácticas: jóvenes y trabajo en América Latina

La revisión de experiencias, estrategias y programas orientados hacia la empleabilidad juvenil emerge de la necesidad de conocer los objetivos concretos, focalizados y la visión sobre el problema y/o diagnóstico específico al que tratan de dar respuesta. Su vinculación con indicadores sirve para medir el impacto de las medidas y funge como brújula sobre la que se trazan las rutas de la política pública orientada a los y las jóvenes.

América Latina como región cuenta con realidades dispares y problemáticas comunes, aunque, notablemente el problema del empleo para jóvenes es extensivo globalmente. Aunque el análisis de cada acción encaminada a mejorar la empleabilidad de las y los jóvenes tendría que acompañarse de una evaluación previa y posterior a la implementación (en la mayoría de casos carece de información confiable), la identificación de mecanismos de seguimiento también pudiera ampliar las ventajas. La revisión de programas en materia de empleo juvenil en otras latitudes suma en la visión y conocimiento de perspectivas, resulta en aprendizajes de nuevas lógicas de acción que pueden ayudar a reorientar el cauce de las políticas y acciones públicas presentes y futuras hacia los y las jóvenes.

En este contexto, se propone un análisis de carácter relacional a partir de la observación de indicadores como la tasa de desempleo ya que éstos fungen como orientación- validación del impacto de estas medidas en la promoción de la ocupación de las y los jóvenes y de la población en general (ver Tabla 14 y Tabla 15).

Tabla 14. Tasa de desempleo abierto urbano, en la población de 15-24 años, 2000, 2005 y 2013. (Porcentajes)

País	Año		
	2000	2005	2013*
Argentina	25.9	24.2	18.3
Bolivia	8.5	N.D	8.5
Brasil	11.4	N.D	16.3
Chile	11.5	17.3	20.2
Colombia	18.5	14.9	21.3
Costa Rica	11.1	15.0	19.6
Ecuador	15.3	15.5	13.2
El Salvador	13.3	N.D	13.8
Guatemala	N.D	N.D	5.4
Honduras	5.2	7.0	12.7
México	9.5	6.6	9.1
Nicaragua	23.3	N.D	15.5
Panamá	27.3	22.5	12.6
Paraguay	6.2	N.D	12.7
Perú	11.2	20.9	11.0
República Dominicana	33.7	N.D	18.3
Uruguay	24.6	29.5	19.8
Venezuela	N.D	N.D	15.7
América Latina	N.D	N.D	14.7

* Datos correspondientes a 2013 o al año más cercano.
N.D: No disponible

Fuente: (CEPAL-ONU, 2008) (CEPAL-ONU, 2014).

Tabla 15. Tasas anuales medias de participación laboral urbana, años seleccionados. (porcentajes)

País	Año					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Argentina	59.9	58.9	59.5	59.3	58.9	58.3
Bolivia	55.7	57.3	ND	ND	ND	ND
Brasil	56.6	57.1	57.1	57.3	57.1	56
Chile	55.6	58.5	59.8	59.5	59.6	59.8
Colombia	63.3	65.7	66.7	67.6	67.5	67.9
Costa Rica	58.2	60.7	62.6	62.3	61.5	60.8
Ecuador	59.5	64.2	62.2	62.8	61.8	62.2
El Salvador	54.3	64.4	63.7	64.6	65.1	ND
Guatemala	ND	ND	61	65.5	61.9	63.3
Honduras	50.3	53.8	52.5	51.2	54.3	55.7
México	60.9	61.3	61.4	62.1	61.7	60.9
Nicaragua	53.7	ND	ND	ND	ND	ND
Panamá	63.7	64	63.2	63.6	64.1	64.3
Paraguay	60.4	62.5	62.4	62.9	65.1	64.9
Perú	67.1	70	70	69.1	68.9	68.4
República Dominicana	49	49.6	51	51.4	51.3	52.3
Uruguay	58.5	63.9	64.3	64	63.3	64.8
Venezuela	66.2	64.5	64.4	63.9	64.3	65
América Latina	59.7	60.4	60.6	60.9	60.6	60.1

N.D.: No disponible

Fuente: (CEPAL-OIT, 2015)

Algunas tendencias en la región que se han consolidado en los últimos años tienen que ver con el reconocimiento del trabajo de cuidado como respuesta a la alta concentración de trabajadores no remunerados e informales en este rubro del sector terciario. Como se observa, a medida en que se agrega más detalle al análisis de la desocupación es que resultan propuestas de medida más concretas para impactar en la mejora de condiciones de los grandes bloques de vulnerabilidad de la fuerza trabajadora. La Tabla 16 muestra los avances en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Venezuela y Uruguay en la regulación del trabajo doméstico y/o de cuidado. México recién está descubriendo y discutiendo caminos para hacerle frente a este problema.

Tabla 16. Regulaciones para Trabajadores del Servicio Doméstico en América Latina

País	Nombre del Programa	Estrategia Especial
Argentina	Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares	Extiende derechos a trabajadores y Otorga descuentos a empleadores
Brasil	Ley de Trabajo Doméstico	Iguala derechos de trabajadoras domésticas al resto de trabajadores
Chile	Ley de Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular	
Colombia	Decreto N° 721	Obligación de afiliar al servicio doméstico en la Caja de Compensación Familiar
Ecuador	Trabajo Doméstico Digno	
Uruguay	Ley de Regulación del Trabajo Doméstico	Derecho a la indemnización, jornada delimitada, cobertura por desempleo, salud, derecho a la negociación colectiva,
Venezuela	Ley Especial para la Dignificación de Trabajadores y Trabajadores Residenciales	Reconocimiento de derechos y uso de la propiedad

Fuente: Elaboración propia con base en (Rodríguez, 2014)

Finalmente hay que reconocer las iniciativas que combaten la desigualdad y que pudieran compensar algunas condiciones laborales de quienes a pesar de trabajar no gozan de ella, tal es el caso de la cobertura de protección social pues es un hecho que el mercado de trabajo actual oferta precarización para el sector servicios y quizá un poco menos para los demás (Véase Tabla 17).

Tabla 17. Mecanismos de Extensión de cobertura de protección social en América Latina

País	Protección Social	Seguro de Salud
Chile	Chile Solidario, Chile Crece Contigo y el Ingreso Ético Familiar.	AUGE
Uruguay	Plan de Equidad	Monotributo
Colombia	No existe	Régimen Subsidiado de Seguridad Social en Salud: para pobreza
México	No existe	Seguro Popular
Perú	No existe	Seguro Integral de Salud
Argentina	Asignación Universal por Hijo	Monotributo

Fuente: Elaboración propia con base en (Rodríguez, 2014)

6.3 Políticas de empleo juvenil en Latinoamérica

La Organización Internacional del Trabajo tiene un sistema de información sobre políticas de empleo juvenil, (OIT, 2016), en las que se analiza por medio de una base de datos global y virtual las políticas enfocadas al empleo para jóvenes. Esta base de datos incorpora todas las políticas, leyes y estrategias que inciden en el empleo juvenil alrededor del mundo. Cuenta con información de 57 países y 400 documentos que han sido registrados.

Para la región de Latinoamérica (se registraron documentación en los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú y Uruguay), el Youth Pol (2013) tiene registrados 41 documentos entre los cuales incluyen:

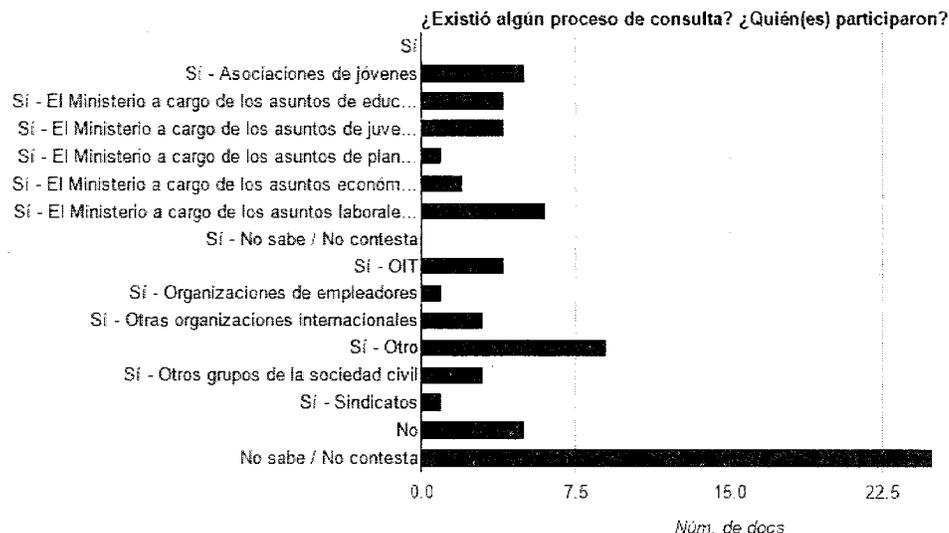
- a) Leyes que normalizan y decretan el empleo digno para los cuales están incluidos los jóvenes como población afectada;
- b) Políticas o estrategias nacionales en materias de educación, desarrollo de competencias, desarrollo de los jóvenes y empleo;
- c) Planes de acción nacional, por ejemplo, Planes de Acción en Juventud. Pero sólo 38 de esos documentos registrados han sido procesados y evaluados por dicha base.

De los 41 documentos señalados (Ver Tabla 38) encontramos que Argentina tiene un documento de marco jurídico; Brasil consta con 3 políticas nacionales en materia de educación o desarrollo de competencias y desarrollo de jóvenes, y un documento de marco normativo; Chile tiene 5 documentos de marco normativo, y uno de plan de acción nacional; Colombia cuenta con 12 documentos de los cuales 8 son documentos de marcos normativos, y 2 estrategias nacionales de desarrollo; Costa Rica tiene una política de desarrollo de los jóvenes y un documento de marcos normativos enfocado a la juventud; Ecuador tiene un marco normativo de juventud y una política de desarrollo de igualdad para la Juventud; El Salvador, por su parte, cuenta con dos marcos normativos registrados enfocados en las personas jóvenes; Honduras tiene un Plan de Empleo Juvenil que finalizó en el 2013; para México tiene registrado 3 marcos normativos que involucran a la

población joven, tres estrategias de desarrollo y un planes nacionales: de desarrollo y de juventud; Paraguay sólo cuenta con un marco normativo. Perú cuenta con una estrategia de políticas nacionales de empleo; y para finalizar, Uruguay tiene dos marcos normativos.

El procesamiento de estos insumos encontramos que se consultaron a Asociaciones de jóvenes, ministerios de educación, de juventud, de desarrollo y planeación, de economía y laboral, oficinas regionales de la OIT, organizaciones de empleadores, organizaciones internacionales, agrupaciones de la sociedad civil, sindicatos entre otros (Ver Gráfica 25).

Gráfica 25. Actores consultados en la formulación de políticas de empleo juvenil en América Latina

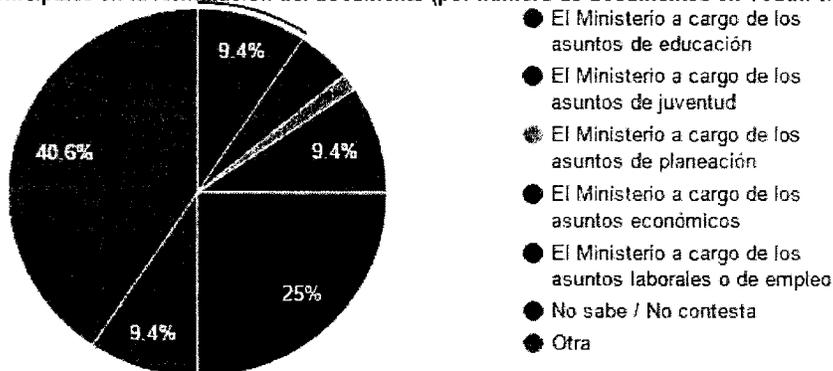


Fuente: (OIT, 2016)

Entre los actores principales en la formulación de los insumos procesados, la base de datos de Youth Pol registra un 25% fue formulado por los ministerios de trabajo de todos los países anteriormente mencionados, frente a un 40.6% que tienen otra procedencia, otros actores involucrados son los ministerios a cargo de educación y asuntos económicos (ver Gráfica 26).

Gráfica 26. Actores involucrados en la formulación de las políticas de empleo juvenil en América Latina

Actores principales en la formulación del documento (por número de documentos en YouthP...



Fuente: (OIT, 2016)

Así mismo el Youth Pol registra los principales organismos responsables de la implementación de las leyes, políticas y planes, encontrando que en su mayoría serían los ministerios a cargo de asuntos de educación (el 15.3%) quienes velarían por su implementación, ministerios a cargo de asuntos laborales (18%).

Gráfica 27. Actores involucrados en la implementación de las políticas de empleo juvenil en América Latina

Principales organismos responsables de la implementación (por número de documentos en Y...



Fuente: (OIT, 2016)

De los documentos de las políticas, estrategias, marcos normativos y leyes registradas en esta base de datos, se espera aún las evaluaciones de un insumo, mientras que el resto no ha pasado por ninguna evaluación o se desconoce su realización por la OIT.

6.4 Selección de experiencias regionales

Para poder emprender hacia un escenario positivo para políticas públicas enfocadas en la juventud y el mercado laboral, es necesario examinar las experiencias regionales que nos brindan un mejor contexto. Para esto hemos seleccionado experiencias en países latinoamericanos que se acercan a nuestro contexto nacional. Por lo que a partir de un esfuerzo encabezado originalmente por el Banco Mundial y que actualmente es producto del interés conjunto entre el Ministerio de Desarrollo y Cooperación Económica de Alemania, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial y la Red de Empleo para Jóvenes se han seleccionado algunas experiencias regionales que permiten conocer de manera concreta los avances y logros que se observan en la región alrededor de los y las jóvenes y el trabajo. Ello con la intención de promover y dar a conocer las lecciones aprendidas y enfoques efectivos para puesta en marcha de programas para jóvenes.

La base de datos original es el Inventario de Empleo Juvenil (YEI, por sus siglas en inglés) que, en términos concretos, representa la primera base de datos integral que provee información comparativa sobre intervenciones para fomentar el empleo juvenil a nivel mundial. La información disponible documenta el diseño de los programas, su implementación y los resultados alcanzados. Los programas considerados incluyen una variedad de intervenciones para mejorar la información dentro del mercado de trabajo (concertación, buscadores de talento) hasta programas que buscan incrementar la demanda de trabajadores jóvenes (subsidios salariales y proyectos públicos), así como aquellos que se encargan de mejorar las oportunidades de las y los jóvenes emprendedores (proveyendo asistencia financiera, técnica y de capacitación o entrenamiento).

La información contenida en el Inventario de Empleo Juvenil está basada en documentación existente y evaluaciones de los programas de empleo juvenil. En general, la información ha sido obtenida de las bases de datos, artículos de investigación, publicaciones y organizaciones internacionales (el Banco Mundial, Naciones Unidas y sus oficinas regionales, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco de Desarrollo Asiático, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Unión Europea y sus Instituciones, entre otros) agencias bilaterales,

Organizaciones No Gubernamentales, Programas Nacionales de Mercado de Trabajo, así como de publicaciones académicas y reportes de Seminarios y Conferencias Internacionales.

Asimismo, incluye intervenciones que:

- 1) proporcionan servicios de entrenamiento y capacitación sobre habilidades formales y no formales;
- 2) promueven emprendimientos productivos;
- 3) ofrecen servicios de empleo;
- 4) han promovido reformas a la legislación laboral.

También, se consideran intervenciones que han concluido e intervenciones que siguen operando. En general no hay restricciones impuestas en términos de la calidad de la información, aunque, dado el objetivo del Inventario por proveer información sobre los casos de éxito, se presenta cierta preferencia por los proyectos que han tenido evaluaciones de impacto.

Cabe mencionar que la mayoría de las intervenciones en los países seleccionados (Argentina, Chile, Colombia, Perú, Brasil y México) no cuentan con una evaluación de impacto integral que mida los impactos generados por cada intervención. Razón por la cual ha sido difícil mantener estas intervenciones a lo largo de los años.

Otro aspecto importante que es notable, es que las intervenciones realizadas con acompañamiento internacional, en especial las de Entra21, han sido precarias debido a su poca evaluación, esto llama la atención porque siendo una intervención internacional debería contar con medidas adecuadas para evaluar sus procesos.

Las intervenciones seleccionadas están trianguladas con las Prácticas en Empleo Juvenil de la (OIT, 2013a), y muchas de ellas son seleccionadas para entender el proceso del empleo juvenil, aunque ya no sigan vigentes. Es importante notar que no se presentan todas las intervenciones realizadas por los gobiernos locales, sino sólo aquellas intervenciones que han sido registradas por los medios internacionales.

6.4.1 La experiencia de Argentina



En Argentina, el YEI registró 10 iniciativas en las cuales la mayoría están orientadas a la capacitación y formación de habilidades para el empleo. Otras se han dirigido, también, a la promoción de emprendimiento y a la intermediación laboral por medio de prácticas profesionales. Lamentablemente las evaluaciones de impacto que se pudieron realizar fueron deficientes por lo que no se registra suficiente información para su seguimiento e impacto. Actualmente solo cuatro de estas intervenciones siguen en marcha.

De estas experiencias (ver Tabla 18) se enfocaron en capacitación y formación laboral y de servicios de intermediación laboral; una dedicada al emprendimiento y otra a capacitación del personal encargado de políticas en juventud y mercado laboral. Resalta el hecho que sólo 4 sigan vigentes, y que de todas no haya una evaluación exitosa para el análisis de su impacto. Sobre todo, en aquellas intervenciones en las que se vinculaba el sector privado u organizaciones internacionales.

Las pocas intervenciones con una medición parcial del impacto fueron evaluadas por el nivel de satisfacción de los beneficiarios, por lo que su evaluación es carente de información para especificar su impacto positivo. Otro aspecto notable es que las intervenciones mencionadas estaban dirigidas a un grupo juvenil de 15 o 18 años de edad a 25 años, rango que excluye a jóvenes de 12, 13 y 14 años, así como quienes pasen de 26 años.

Tabla 18. Programas de trabajo para jóvenes en Argentina por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	Oportunidades laborales en vinculación con el perfil, experiencia y entorno de los y las jóvenes mediante intermediación laboral para jóvenes de 18 a 24 años.	No hay evaluaciones.
Jóvenes con Futuro	Intervención público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas en empresas para responder mejor a las	Impacto nulo: está condicionado por las ofertas de las empresas que participan.

	condiciones de inserción laboral de las y los jóvenes	
Proyecto Joven	Educación y capacitación en clase y en empleo. Formación de habilidades blandas.	Finalizó en el 2001. Se registró un aumento en la tasa de empleo. Sin embargo, no hay mediciones específicas de evaluación.
Entra 21 (ADEC y SES)	Capacitación y servicios de empleabilidad vinculando sectores público y privado a población de 18 a 25 años.	Finalizaron en el 2007. No hay suficiente información para la evaluación de impacto.
Programa Oportunidad	Capacitación, promoción de emprendimiento y servicios de empleabilidad.	Finalizó en el 2000. Las evaluaciones sólo consideraron el grado de satisfacción de los beneficiarios en los cursos de capacitación; por lo que no es suficiente la información para la medición de impacto.
PREJAL	Capacitación para el empleo y promoción de emprendimiento. (PREJAL contribuye a los ODM). Población objetivo de 15 a 24 años.	Finalizó en el 2009. Se beneficiaron 17,284 jóvenes. Sin embargo, no existe evidencia que sustente su positivo impacto.
Manos Platenses	Promoción de emprendimiento de artistas locales. Población general con enfoque a juventud.	Se registra que hay un incremento en la economía de los beneficiarios; sin embargo, no hay suficiente información para la evaluación.
Horizontes	Capacitación de miembros de las oficinas de Empleo para mejorar la intervención de Más y Mejor Trabajo.	No se encuentra suficiente información para su evaluación.
Somos Capaces	Capacitación para inserción al empleo.	Finalizó en el 2013. No se encuentra suficiente información para su evaluación.



Formación y Mantenimiento Escolar (FYME)	y	Población de 18 a 24 años. Inserción al empleo mediante capacitación y acreditación de capacidades.	Finalizó en el 2011. No hay suficiente información para la evaluación.
--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI) y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

Jóvenes con Más y Mejor Trabajo consiste de orientación vocacional y capacitación de habilidades blandas, así como prácticas. Este programa está dedicado a integrar a la población juvenil a la fuerza de trabajo de manera integral para profesionalizar su perfil; se trata de completar su educación, capacitaciones para el empleo para mejorar los ingresos de jóvenes en situación vulnerable mediante asociaciones con organizaciones de la sociedad civil. No hay suficiente información sobre su impacto, sin embargo, se denota una participación de más jóvenes en empleos independientes.

Jóvenes con Futuro es otro programa en curso que pretende preparar a la juventud a integrarse al mercado laboral mediante capacitación teórica y aplicada en el empleo. Los jóvenes que beneficiarios de éste provienen de zonas marginadas, que tienen dificultad de encontrar empleo debido a bajos niveles educativos. El programa genera oportunidades para incluir a estos jóvenes mediante prácticas en el lugar de trabajo para fortalecer sus competencias y habilidades blandas. A pesar de que no cuenta con una evaluación descriptiva, el programa ha tenido impacto en la calidad de la inserción al empleo, aunque el éxito de este programa depende de la accesibilidad de las empresas para generarlo.

El objetivo de Proyecto Joven era incrementar las oportunidades de los beneficiarios en el mercado laboral mediante capacitación, prácticas y orientación en la búsqueda de empleo. No hay suficientes evaluaciones, aunque se encontró que hubo un alza en los ingresos de los jóvenes beneficiarios, particularmente en hombres.

Por medio del Programa Oportunidad se buscó promover la educación, la capacitación para el empleo, y la inclusión de jóvenes (sobre todo de jóvenes en pobreza en la localidad de Rosario). La intervención consistía de conocer las demandas del mercado laboral para satisfacerlas con la

capacitación de jóvenes para emplearlos. Pero no existe una evaluación que nos permita conocer sus impactos y alcances.

El programa de PREJAL contribuía a los ODM mediante: incrementar la conciencia del gobierno y todos los actores de la sociedad sobre la situación de los jóvenes, analizar y discutir las políticas de empleo para promover la inclusión de jóvenes, y facilitar la inserción de jóvenes en el empleo demandadas por el mercado. Su impacto fue positivo debido a que en Argentina el programa incrementó la conciencia de perspectiva de juventud, así como generó oportunidades para el empleo.

La intervención de Manos Platenses asegura los espacios de exposición y difusión de jóvenes emprendedores artistas y artesanos para mejorar sus ventas. Su objetivo es mejorar la calidad de los productos artesanales para desarrollar y promover el emprendimiento local. Aunque no hay suficiente información para su evaluación, el 70% de sus miembros mejoraron el desarrollo de economía.

Otro programa actual, Horizontes, está enfocado en capacitar al personal miembro de las oficinas de empleo para jóvenes con el objetivo de asegurar la sustentabilidad de otros programas gubernamentales.

Somos Capaces finalizó en el 2013, y aunque no cuenta con evaluación suficiente, el programa ofrecía capacitación para el empleo asegurando la adquisición de habilidades básicas, profesionales y sociales para el ingreso al mercado laboral.

Otro programa es el de Formación y Mantenimiento Escolar busca activar a la juventud en el empleo mediante capacitación y construcción de edificios escolares fomentando capacidades técnicas, atrayendo a la juventud a espacios escolares, revalorizando estos espacios como vínculos de educación-trabajo productivo-comunidad, así como optimizando los recursos públicos.

Entra 21, un programa regional, fomentaba la vinculación multiactor para capacitar a los jóvenes en tecnologías de la información e inclusión de jóvenes en desventaja. Este programa fue una iniciativa internacional que se realizó también en varios de los países analizados a continuación.



6.4.2 La experiencia de Chile

Según la base registrada por YEI se encontraron 8 programas en Chile (ver Tabla 19), la mayoría de ellos ofrecían servicios de empleabilidad y orientación vocacional y laboral. Un efecto importante en Chile es que el gobierno manejaba esquemas de incentivos fiscales para empleadores que fortalecían la trayectoria laboral de los jóvenes. Sin embargo, se puede reconocer que el enfoque en las últimas décadas ha sido dedicado a la capacitación y educación.

Tabla 19. Programas de trabajo para jóvenes en Chile por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
Subsidio al Empleo	Reforzar incentivos para que los jóvenes sigan estudiando. Jóvenes en pobreza de 18 a 25 años que hayan terminado la enseñanza media.	Excluye a jóvenes sin educación. El monto de los apoyos es insuficiente para impactar significativamente las trayectorias personales.
Jóvenes Bicentenario	Adquisición de habilidades y destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio. Población de 18 a 29 años.	No existe un monitoreo que permita evaluar la efectividad del programa.
Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos	Formación de capacidades, asistencia técnica y experiencia laboral para jóvenes sin estudios terminados.	Finalizó en el 2000. Aunque no existe suficiente información para su evaluación, si se registró una mejora en la empleabilidad de jóvenes beneficiarios.
Life Long Learning and Training Program	Formación de habilidades y promoción de emprendimiento para adultos y jóvenes adultos en condición de pobreza. La población objetivo era de 15 a 64, por lo que su	Finalizó en el 2009. Su intervención se considera exitosa.

		evaluación no sólo entiende a la población juvenil	
Joblab Chile (Proyecto bilateral con Alemania)		Servicios de empleabilidad dirigidos a orientación vocacional. La población objetivo es abierta a todas las edades, pero enfocados en jóvenes mujeres.	Aunque no se encuentra suficiente información de evaluaciones de este programa se consideró eficaz.
Entra 21 (Asociación Chilena Pro Naciones Unidas y Fundación Chile)		Servicios de formación de capacidades y posicionamiento laboral multisectorial. Población de 18 a 25 años.	Finalizó en 2008. No hay suficiente información para una evaluación de impacto.
Chile Joven		Formación de capacidades, servicios de empleabilidad y promoción de emprendimiento. Orientado a la población de 16 a 24 años en condición de pobreza y con educación trunca.	Finalizó en 2002. La evaluación se considera exitosa.
Programa de Contratación de Aprendizices		Entrenamiento laboral en el que las empresas obtienen incentivos fiscales para la contratación de jóvenes para otorgar capacitación y prácticas.	Aunque se consideró exitosa no hay una evaluación de impacto. Finalizó en el 2000

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI) y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

El Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos estaba enfocado en mejorar la empleabilidad de jóvenes con educación trunca apoyándolos con capacitación para el empleo, experiencias laborales, orientación laboral y asistencia técnica. No existe suficiente información para su medición de impacto. *Life Long Learning and Training Program* fue una intervención con la intención de promover la educación y capacitación de adultos para elevar el nivel de productividad en el país. En las

evaluaciones existentes se consideró un programa eficaz, sobre todo porque apuntalaba la prioridad del país para mejorar la productividad y mejorar las condiciones sociales de la población, que fue el objetivo gubernamental desde los años noventa. La educación continuó siendo una prioridad para el país sobre todo después de las protestas estudiantiles, lo que de alguna manera eclipsó los esfuerzos del gobierno de fomentar iniciativas de empleo juvenil (Banco Mundial, 2012).

Joblab fue un proyecto bilateral que originó en Alemania para orientar a mujeres jóvenes a abrir sus horizontes en cuanto a orientación profesional. Se consideró efectivo a pesar de que no hay una evaluación con medición de impacto. Las beneficiarias recibieron orientación vocacional y apoyo para escoger su profesión para contribuir al desarrollo de la productividad del país.

La intervención de Entra 21 consistía de dar soporte a programas de posicionamiento laboral incluyendo el apoyo multisectorial de gobiernos, OSC y negocios locales. La intervención promovía talleres de formación de capacidades en tecnología de la información.

En la década de los 90, se realizó el programa Chile Joven en el que jóvenes en pobreza y educación trunca recibían cursos de capacitación y prácticas laborales con experiencia de 3 meses; 3 de cada 4 beneficiarios terminaron exitosamente el programa, sin embargo, las evaluaciones son parciales ya que no cuentan con la información necesaria para su evaluación completa; además se consideró un programa muy costoso para el gobierno, por lo que no se continuó.

El programa de Contratación de Aprendices promovía la incorporación de jóvenes de 15 a 21 años (se extendía a 24 si era un joven con discapacidad, cualidad que otras intervenciones no especifican) a experiencias laborales en empresas que recibían incentivos fiscales por su contratación temporal. El objetivo era que se incrementara la productividad laboral y competitividad en el país, a la par de apoyar a las trayectorias laborales de los jóvenes. La evaluación de impacto realizada al programa no cuenta con un análisis estadístico o de comparación con respecto a los grupos de control para capturar el efecto directo del Programa.

6.4.3 La experiencia de Colombia

En Colombia registramos 6 prácticas enfocadas al empleo juvenil, de las cuales, nuevamente, no existen evaluaciones completas que especifiquen su impacto. Un aspecto importante a resaltar es que la población dirigida de algunos programas mencionados se amplía a los 35 años, población que otros países han ignorado en un rango conceptualizado como juvenil.

Tabla 20. Programas de trabajo para jóvenes en Colombia por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
Jóvenes en Acción	Formación laboral para jóvenes de escasos recursos en oficios relacionados con sus competencias. Población de 18 a 25.	Carece de un programa de monitoreo.
Jóvenes Rurales Emprendedores	Conformación de unidades productivas sostenibles y generación de ingresos y reducir la migración campo-ciudad, población rural y vulnerable de 16 a 35 años.	Atiende únicamente al sector rural, impacto positivo.
Entra 21 (COMFACAUCA, COMFENALCO, Empresarios por la Educación, Fundación Luker, Indufrial)	Servicios de empleabilidad y formación de capacidades. Población de 16 a 29 años (en el caso de Fundación Luker de 18 a 22 años).	No hay suficiente información para una evaluación de impacto. Finalizó en 2007.
Andi del Futuro (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia)	Promoción de emprendimiento	No existe evaluación de impacto.
Impulsarme	Portal de empleo. El objetivo de impulsarme es lograr emplear a los jóvenes colombianos en trabajos decentes con condiciones óptimas.	Impacto eficaz pero lento. Desde 2010.
Proyecto de Servicios Integrados para Jóvenes	Empleabilidad, promoción emprendimientos,	Impacto Nulo

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI) y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

El Proyecto de Servicios Integrados para Jóvenes tenía como objetivo primordial mejorar el acceso al mercado de trabajo, la educación, y la integración social para los jóvenes para resultar en una mejor calidad de vida de esta población de 12 a 26 años. Sin embargo, el YEI especifica que el programa tuvo impacto nulo en el mercado de trabajo.

La intervención de ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) del Futuro fue un programa dedicado exclusivamente a la promoción de emprendimiento en el país, en este programa la ANDI incubaba a emprendedores para crear nuevas empresas que también contrataran a jóvenes. Este programa está registrado como buena práctica a pesar de no contar con una evaluación de impacto; fue el primer programa de este enfoque empresarial en Colombia que fomentaba las capacidades emprendedoras de los jóvenes (OIT, 2013 Youthpractices.org).

Jóvenes en Acción fue implementado de 2001 a 2005 y tenía por objetivo reducir el desempleo y la exclusión social, ofreciendo un sistema de aprendizaje y formación para jóvenes adultos por medio de licitaciones entre las empresas privadas. Dentro de sus principales componentes se encontraba: desarrollar competencias básicas y específicas para el mercado laboral para las y los jóvenes beneficiarios del programa; fortalecer las instituciones de formación laboral con base en las necesidades del sector privado y las expectativas de los beneficiarios. El programa proporcionó tres meses de formación en el aula y tres meses de entrenamiento en el puesto de trabajo a los y las jóvenes entre las edades de 18 y 25 de los dos estratos socioeconómicos más bajos de la población. El programa no tuvo una evaluación con monitoreo, pero se registró eficaz en cuanto a la inclusión laboral femenina.

Jóvenes Emprendedores Rurales es un programa enfocado en promover el emprendimiento para jóvenes rurales para prevenir la migración a las ciudades e incrementar la productividad en el sector rural. Las evaluaciones en encuestas demuestran que el 77% de los beneficiarios están de acuerdo con que el programa ha mejorado su ingreso, sus condiciones laborales. El YEI menciona que este programa ha superado sus metas por lo que se considera eficaz con impacto positivo, aunque las evaluaciones completas hacen falta.

Una intervención reciente es Impulsarme, el primer portal de empleo en Colombia enfocado exclusivamente en los jóvenes entre 18-28 años. Es



una comunidad que junta a jóvenes buscando sus primeros empleos, empresas que quieren emplearnos y las instituciones educativas a las que pertenecen. El portal brinda asistencia técnica para todas las partes de manera en la que se posicionen en empleos la población juvenil. Este programa ha sido eficaz pero lento, promoviendo poco a poco la inclusión de jóvenes a trabajos formales y dignos.

6.4.4 La experiencia del Perú

En Perú las 9 experiencias (ver Tabla 21) fueron enfocadas en promoción de emprendimiento, capacitación, y servicios de empleabilidad. De las cuales solo 3 están vigentes y están enfocadas a capacitación e intermediación laboral.

Tabla 21. Programas de trabajo para jóvenes en Perú, por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
Calificación de Jóvenes creadores de microempresas	Promoción de emprendimiento, asesoría para emprender y capacitación. Población de 15 a 25	Finalizó en el 2001. Sin evaluación de impacto, aunque se percibe como positivo.
Crear para Crear	Capacitación de habilidades y promoción de emprendimiento. No especifica población objetivo	Finalizó en el 2005. No hay evaluación de impacto.
Entra 21 (Alternativa/ ITDG)	Servicios de empleabilidad y capacitación, promoción de emprendimiento. Población objetivo de 16 a 29 años.	Finalizó en el 2007. Se percibe un impacto positivo, pero carece de evaluación completa.
Formación Empresarial de la Juventud	Servicios de empleabilidad y promoción de emprendimientos	Finalizó en el 2001. No hay evaluaciones de impacto.
Jóvenes a la Obra	Acceso al mercado laboral a través de la capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento	No se registra evaluación.



	Capacitación y formación laboral gratuitas e intervención en los distritos más pobres. Población de 15 a 29 años.	
Promoción del empleo y los emprendimientos de jóvenes y gestión de la migración internacional juvenil	Aumentar y mejorar las oportunidades de inserción laboral de las y los jóvenes para que puedan encontrar un empleo decente	Se considera positivo su impacto.
ITS Pachacutec	Programa empresarial que busca el compromiso con la sociedad a la vez de generar oportunidades para los jóvenes. Población de 17 a 23 años.	No hay suficiente información para medir su impacto.
ProJoven	Capacitación. Población objetivo de 16-24 años.	Finalizó en el 2007.
Centro de Tecnología y Arte, Juventud y Sociedad CTA – JUVSOL (Promoción de la visión laboral y empresarial sostenible desde la Comunidad)	Acceso al empleo y reducción de pobreza. Población de 15 a 29 años.	Finalizó en el 2010. No hay una evaluación de impacto.

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI), y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

La intervención de Calificación de Jóvenes Creadores de Microempresas daba capacitación y promoción de emprendimientos, de manera que los jóvenes tuvieran la habilidad de crear empresas autosuficientes que generaran más empleos. Otra intervención que se completó en la primera década del milenio fue la de Creer para Crear, sin embargo, esta intervención no especificaba rango de población, ni una evaluación de impacto.

ProJoven, otra iniciativa ya finalizada, tenía el objetivo de ayudar económicamente a jóvenes en desventaja a entrar al mercado laboral formal apoyándolos con oportunidades para obtener experiencia laboral y



capacitación. Este programa sentó las bases para evaluar los programas dirigidos a la juventud en Perú. El programa empezó a escala chica y tuvo impactos positivos. Posteriormente, Jóvenes a la Obra empezó en el 2011 como seguimiento del ProJoven de 1999. Este programa actualmente se enfoca en reforzar las capacidades empresariales de los jóvenes de 15 a 29 años en situación de pobreza y extrema pobreza, fomentando diferentes líneas de acceso al mercado formal laboral. A pesar de que se han hecho evaluaciones no se encuentra registros de éstas.

El programa fomentado por el Centro de Tecnología y Arte, Juventud y Sociedad CTA – JUVSOL (Promoción de la visión laboral y empresarial sostenible desde la Comunidad) buscaba generar experiencias que facilitarían el acceso al empleo digno, reduciendo la pobreza y participando en esquemas de desarrollos sostenible. No hay Suficiente información para medir el impacto de este programa, sin embargo, se registra que el 80% de los beneficiarios se insertaron en empleo formal o autoempleo con una mejor calidad que antes de la intervención.

El objetivo del programa de Promoción del Empleo y los Emprendimientos de los Jóvenes y Gestión de la Migración Laboral Internacional Juvenil era aumentar y mejorar las oportunidades de inserción laboral de los y las jóvenes para que puedan encontrar un empleo decente, mediante la promoción del empleo y los emprendimientos juveniles, y gestionar la migración laboral internacional juvenil, con énfasis en las mujeres jóvenes (ONU, 2012 MDG Achievement Fund). Este programa ha contribuido positivamente a generar políticas de empleo juvenil, fortaleciendo los servicios de empleo para jóvenes y aportando a la gestión migratoria laboral de los jóvenes.

Actualmente se está llevando a cabo la Mesa de Diálogo Social Juvenil del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, que busca el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Este proyecto busca la vinculación intersectorial del gobierno para brindar mayor acceso y calidad en el empleo para los jóvenes (OIT, Youth Practices).

6.4.5 La experiencia de Brasil

En Brasil (9 intervenciones seleccionadas), es notorio que los programas dedicados al empleo juvenil finalizaron casi todos en el 2007, a la mitad de

un sexenio presidencial. Sin embargo, otras intervenciones continuaron. Entre ellas intervenciones innovadoras que están directamente vinculadas con los procesos que vivía el país en ese momento, como es el caso de la Agencia del Empleo Juvenil (ver Tabla 22).

Tabla 22. Programas de trabajo para jóvenes en Brasil, por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
Entra21 (AHUB, BLUSOFT, CEPRO, IAA, Instituto de Hospitalidade)	Intermediación laboral, servicios y capacitación. Población Objetivo de 16 a 25.	Finalizó en el 2007. No hay evaluación de impacto.
Programa de Primer Empleo en Rio Grande Do Sul	Capacitación, promoción de emprendimiento e incentivos fiscales. Población objetivo de 16 a 24 años.	Finalizó en el 2007. Se registra impacto nulo en el mercado laboral.
Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo	Servicios de empleabilidad y promoción de emprendimiento. Población objetivo de 16 a 24 años.	Finalizó en el 2007. No hay evaluación de impacto.
Planfor	Servicios de empleabilidad, capacitación y promoción de emprendimiento. Población objetivo abierta pero enfocada en jóvenes.	Finalizó en el 2004. Impacto positivo bajo.
Programa para el Futuro	Capacitación y mentoraje. Población objetivo de 16 a 21.	Finalizó en el 2009. No hay evaluación de impacto.
Projovem	Promueve el desarrollo de las y los jóvenes para reducir las desigualdades mediante un proceso de educación, calificación y acción comunitaria.	Finalizó en el 2007. No hay evaluación de impacto.
Agencia del Empleo Juvenil	Servicios de empleabilidad. Población Objetivo de 16 a 29 años.	Finalizó en el 2014. No se ha realizado una evaluación de impacto.
Transformando mis sueños en realidad	Capacitación de habilidades blandas para la inserción laboral.	Finalizó en el 2012. No hay evaluación de impacto.

Agenda para el Trabajo Decente en la Juventud	Nacional en la	Se ocupa de colocar en la agenda las prioridades nacionales los temas del nexo entre juventud-trabajo-educación.	Buenas prácticas registradas, su esquema permite atender a jóvenes en condición de vulnerabilidad. Sin embargo el monitoreo no cuenta con indicadores de medición.
---	----------------	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI), y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

Entra21 en Brasil está dirigido a intermediación laboral y capacitación. De las 4 asociaciones que se vincularon con este proyecto internacional, sólo la asociación de CEPRO se percibe como una intervención positiva, en la que la empleabilidad juvenil se mejoró en un 55% de posicionamiento laboral de los jóvenes en empresas.

El Programa de Primer Empleo en Rio Grande Do Sul, finalizado en el 2007, obtuvo cero impactos en el mercado laboral, aunque su objetivo era capacitar a jóvenes en educación no formal, asistencia para emprendimientos e incentivos fiscales a empresas que contratarán jóvenes para integrarlos al mercado formal. Otro programa fue el Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo nace de la idea de mejorar el ingreso sustentable de la juventud, para el cual buscaba crear cerca de 260 mil empleos para dicha población, sobre todo enfocados en jóvenes vulnerables con educación trunca y drogadicción. Sin embargo, esta intervención como muchas otras no registra una evaluación de impacto. Projovem, programa dedicado a servicios de empleabilidad y capacitación buscaba la promoción laboral de jóvenes de 18 a 24 años, tampoco tiene una evaluación de impacto.

Otra intervención que tampoco tuvo una evaluación de impacto fue la de Transformando mis sueños en realidad, en la que se promovía un espacio de vinculación entre organizaciones locales y jóvenes para capacitarlos en habilidades blandas y promoviendo que empresas locales contrataran a los jóvenes.

De las intervenciones más actuales fue la Agencia del Empleo Juvenil, una intervención reciente, por lo que aún no se registra una evaluación de impacto, se trataba de una intermediación para promover la contratación de empleo juvenil en las ciudades anfitrionas de la Copa Mundial de Futbol. Es

de las intervenciones más versátiles dedicadas a un evento en específico que significaba una derrama económica importante en el país.

Por el otro lado, Planfor, finalizado en el 2004, tuvo un impacto positivo en el desempleo, pero no en el nivel de ingreso de los beneficiarios. Sin embargo, este programa estaba dirigido a toda la población, por lo que no se puede especificar si mejoró la situación de la población juvenil.

Programa para el Futuro fue una intervención que trataba de mejorar la situación laboral de los jóvenes de manera integral, buscando la capacitación profesional técnica, la educación básica, las habilidades sociales y *mentoraje*. No tiene una evaluación y no tuvo un impacto a gran escala para beneficiarios ya que empezó en el 2009, año en el que finalizó también.

Actualmente, la Agenda Nacional para el Trabajo Decente en la Juventud se basa en los lineamientos de la OIT de trabajo decente, buscando la incorporación de jóvenes al mercado productivo con una educación de calidad e igualdad de oportunidades. Es una intervención en proceso por lo que no se ha detectado impacto.

6.4.6. Experiencias en México

Las experiencias en México son vastas (9 experiencias seleccionadas), sobre todo en el esfuerzo de la Administración Pública Federal (ver cuadro), sin embargo, en el ámbito internacional y regional las intervenciones conocidas son pocas (ver Tabla 23). Casi todas son dirigidas a la capacitación como herramienta para insertar al mercado laboral y emprendimiento.

Tabla 23. Programas de trabajo para jóvenes en México, por tipo de intervención.

Programa	Objetivos	Impacto
A Ganar	Servicios de empleabilidad, capacitación mediante el deporte. Población objetivo 16 a 29 años.	No hay evaluación de impacto.
Consejo CEA	Servicios de empleabilidad para jóvenes.	No hay evaluación de impacto.
El Ingenio	Capacitación, promoción de emprendimiento y servicios	No hay evaluación de impacto. No es un

	de empleabilidad en Chiapas.	programa específico para jóvenes.
Entra21 (SEPICJ)	Servicios de empleabilidad. Población objetivo de 16 a 29 años.	Finalizó en el 2007. No existe evaluación de impacto.
Foro Emprezando	Promoción de emprendimientos.	No hay evaluación de impacto.
Modelo de Competencia MIDE	Capacitación y emprendimiento. Población objetivo de 18 a 30 años.	No hay evaluación de impacto.
Programa de Formación, Capacitación e Inserción Educativa y Laboral	Capacitación, inserción laboral y educativa.	Impacto positivo, Buenas prácticas.
Autoempleo Juvenil	Promoción de emprendimiento. Población Objetivo 15 a 29 años.	En proceso de evaluación.

Fuente: Elaboración propia con base en el Inventario de Empleabilidad de Jóvenes (YEI), y Buenas Prácticas de Empleo Juvenil, OIT (2013).

Otra intervención fue la de Entra21, en la que mediante tecnologías de la información se capacitaban a jóvenes en desventaja para mejorar su educación e integrarlos mejor al mercado. Aunque hay datos respecto al grado de satisfacción de los beneficiarios, no hay una evaluación de impacto.

A Ganar es un programa que busca aminorar las desventajas de jóvenes frente al mercado laboral y la educación mediante el deporte, se enseñan habilidades para la vida para que los beneficiarios puedan continuar con su educación formal e integrarse al mercado laboral. Otra iniciativa es la de Consejo CEA (Consejo de Convenciones Educativas y Académicas) busca promover la realidad del mercado laboral para los jóvenes, mediante eventos los participantes pueden establecer vínculo con empresas y postular para diferentes empleos. Funciona como una feria del empleo para crear puentes de contacto entre empleadores y jóvenes empleados. El Ingenio ofrece alternativas de innovación y capacitación para la población de Los Altos en Chiapas, promueve proyectos de desarrollo y empresas que resuelvan problemas locales y tengan un impacto directo en su comunidad; incluye una incubadora de emprendimientos juveniles.

Foro Emprezando es una iniciativa dedicada a capacita a jóvenes emprendedores para realizar sus proyectos de innovación. Es un evento



anual que facilita el vínculo entre emprendedores, gobierno, compañías y trámites administrativos. La meta de esta intervención es crear 750 empleos cada año y a pesar de que se ha realizado desde el 2007 aun no cuentan con una medición de impacto.

Otra intervención es la del Modelo de Competencia del MIDE, la cual ha generado calidad en los proyectos que mentora, aunque realmente no existe una evaluación de impacto; como el resto de las intervenciones actuales existentes. El programa de Autoempleo Juvenil promueve el emprendimiento en Oaxaca, asesora a los participantes en su capacidad productiva, es un programa en proceso de evaluación.

Por último, el Programa de Formación, Capacitación e Inserción Educativa y Laboral promueve el involucramiento de la juventud en la rehabilitación de espacios públicos, los participantes son capacitados para posicionarse productivamente en la sociedad ya sea en su reinserción educativa, inserción laboral o autoempleo. Aunque no hay una evaluación integral de todos los proyectos realizados por este programa, en el 2007 el Colegio Mexiquense evaluó la implementación del programa en Chiapas, en el 2009 se obtuvo el galardón a Mejores Prácticas de América Latina y el Caribe por parte del BID y la UNESCO (Buenas Prácticas, OIT 2013).



II. Segunda parte

7. Hacia una Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes en México

El Estado mexicano mediante la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes sienta precedentes para poner en acción el cambio de paradigma en el concepto de trabajo y su importancia en la constitución de agencia para los y las jóvenes mexicanos. Si bien, se ha avanzado en términos de definir una política pública con perspectiva de juventud y alcance transversal, mediante la alianza se pretende atender de manera integral, regional y apegado a los derechos humanos, las necesidades de los 29.9 millones de jóvenes en edad de trabajar.

A partir de una concepción amplia del trabajo se visibiliza la diversidad de actividades de producción de bienes o servicios con utilidad social que pueden o no tener implicaciones económicas (remuneración, participación en el Sistema de Cuentas Nacionales, SCN, etc.), que son fuente de relaciones subjetivas (integración social, construcción de identidad y/o experiencia) y que constituyen la nueva gama de oportunidades de ocupación para los jóvenes.

Bajo el referente del empleo que derivó del trabajo industrial se establecieron dimensiones analíticas para explicar el trabajo. Así, el empleo se constituyó como categoría histórica a partir de la cual se estudian las transformaciones del mundo del trabajo a lo largo del tiempo. La emergencia de conceptos como subcontratación, flexibilización, e informalidad da cuenta de algunas de éstas transformaciones en las relaciones laborales y a partir de los cuales se visibilizaron otras formas de ocupación como el trabajo doméstico, emprendimiento, trabajo voluntario y la prestación de servicios¹³.

El concepto del trabajo y su medición se corresponden con una realidad en tiempo y espacio determinados y es necesario actualizarlos para que sean congruentes con el mundo de hoy. En ese sentido, la OIT como institución rectora del establecimiento de normas y directrices internacionales para la medición del trabajo en su reciente resolución sobre

¹³ Para más detalles sobre la conceptualización del trabajo y el empleo ver (De la Garza, 2009); (Neffa, 1999) y (Fouquet, Travail, emploi ou activité?, 1998)

estadísticas de trabajo, ocupación y subocupación de la fuerza de trabajo abona en este debate cuestionando la vigencia de partir del concepto de Población Económicamente Activa (PEA) para trazar los flujos de oferta y demanda del mercado de trabajo porque constriñen la diversidad de trabajos al empleo. Para ello propone 5 categorías de aproximación al trabajo: producción para el autoconsumo; trabajo en la ocupación; trabajo en formación no remunerado; trabajo voluntario, y otras actividades no productivas, teniendo en cuenta su participación o no en el SCN.

Estos cambios tendrán sin duda un impacto en la generación de información estadística en todo el mundo y significan un avance para conocer y comprender de mejor manera la diversidad de trabajos y sobre el funcionamiento del mercado de trabajo de cada país¹⁴.

Así, la alianza adopta esta concepción amplia del trabajo a la que corresponden nuevas trayectorias ocupacionales no lineales e intermitentes de las y los jóvenes del rango de edad de 15 a 29 de años¹⁵. Bajo este enfoque los y las jóvenes son colocados en el centro como agentes que deciden cómo construyen su futuro y se les dota de oportunidades para interactuar con el mundo del trabajo. Asimismo, busca atender integralmente las necesidades de todos los actores del mercado de trabajo mediante la promoción y la correspondencia entre capacidades y habilidades de los sujetos y los estándares necesarios del empleo.

Para ello se propone el objetivo de articular las acciones en materia de empleabilidad que faciliten y mejoren las condiciones de inserción de las y los jóvenes así como su permanencia y reinserción laboral en condiciones dignas, entendiendo por trabajo digno y de calidad como aquel que permite el desarrollo de las capacidades en un ambiente de respeto, apegado a los principios y derechos laborales fundamentales, así como un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, dotado de una sistema de protección para el empleo, promoviendo el dialogo social, y bajo un principio de no discriminación por género, raza, condición migratoria y toda condición de vulnerabilidad.

¹⁴ (Pacheco, 2016)

¹⁵ Según el establecimiento constitucional de la edad mínima de empleo y a partir de la reforma del 17 de junio de 2014 y, en concordancia con la Ley Federal del Trabajo, que estipula como edad mínima para admisión al trabajo, 15 años (con jornadas máximas de 6 horas diarias).

Se trata de operacionalizar el concepto de empleabilidad de manera flexible como un proceso que reconoce e intenta adaptarse a los cambios permanentes en las capacidades e intereses de los y las jóvenes en paralelo al mercado laboral nacional, regional y global.

Dicha visión se orienta hacia la demanda como a la oferta, a los jóvenes y a las empresas y empresarios como actores. En este sentido la Alianza Estratégica se sostiene sobre tres grandes procesos en el desarrollo de las trayectorias laborales de las y los jóvenes: 1) Vinculación escuela y trabajo; 2) Inserción, reinserción y permanencia; 3) y Emprendimiento. Asimismo, la alianza mantiene como ejes transversales A) el Diálogo social de acuerdo a las necesidades y metas de cada proceso; B) la inclusión de la perspectiva de juventud; C) la generación de competencias laborales; y D) la capacitación permanente.

Con tal fin, elaboramos un seguimiento de la oferta de la administración pública en materia de empleo con miras a establecer líneas de acción que sumen a la oferta vigente entorno a la estrategia nacional (ver recuadros 3 y 4 del anexo).

La Alianza busca consolidar y revalorizar los nexos entre el mundo educativo y el mundo laboral para tratar de potenciar y crear sinergias entre ambos mundos, en donde se genera un entramado de acciones y actores: (empleadores, gobierno, academia, sociedad civil y los y las jóvenes) que sirve como motor para generar posibilidades de desarrollo laboral de corto, mediano y largo plazo.

7.1 Procesos y ejes clave que inciden en las trayectorias laborales de las y los jóvenes

7.1.1 Vinculación escuela y trabajo

La realidad económica actual coloca a los y las jóvenes en una situación de vulnerabilidad ante el empleo. Propiciando que acepten y se incorporen en trabajos que no sólo no aseguran su estabilidad económica, sino que poca relación tiene con su experiencia para empleos posteriores o sirve poco de motivación para la superación personal y de desarrollo profesional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013a) explica que esta

situación ha registrado su máximo nivel de crisis y exhorta a mejorar este escenario.

Es necesario revisar y fortalecer la relación existente entre la educación y el mundo del trabajo. Vincular a los y las jóvenes en diferentes momentos de su trayectoria de vida hacia ambos mundos (trabajo y escuela) es una apuesta para mejorar las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes.

Las problemáticas que deben ser atendidas estrechando la vinculación del proceso de transición escuela-trabajo son: deserción educativa, la carencia de experiencia laboral, la carencia de certificaciones de experiencias laborales, la incompatibilidad entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, el desajuste entre competencias de los y las jóvenes con las competencias que exige su trabajo, la falta de empleados en nuevos nichos laborales y la carente orientación vocacional. A partir de ello y enfocados en la población juvenil y su desarrollo en el mundo laboral, la constitución de éste pilar se alinea con los propósitos de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sustentable, y se enmarca en el primer objetivo del Pro Juventud 2014-2018 en el cual se busca incrementar las oportunidades de los y las jóvenes para acceder a los sistemas escolares, productivos y de obtención de vivienda, que encuadra en las metas nacionales de México Próspero e Incluyente.

La OIT (OIT, 2013a) define *transición* como el período que transcurre desde que el joven (termina su educación (ya sea por haberse graduado o por abandonar los estudios antes de graduarse) hasta que obtiene por primera vez un empleo estable o satisfactorio que tenga los criterios básicos de un trabajo digno y de calidad, por ejemplo, que le dé al trabajador un sentido de seguridad o satisfacción con la actividad a desempeñar. Sin embargo, en un contexto de diversificación del mundo del trabajo, implica incorporar una amplia gama de posibilidades de inserción y la consideración de trayectorias laborales no lineales, en la que los y las jóvenes bien pueden trabajar de manera autónoma, en trabajos temporales, informales y declararse satisfechos con esas condiciones de trabajo (OIT, 2013a) Así, hay que actualizar las nuevas expectativas y vinculaciones que los y las jóvenes construyen sobre el trabajo para entender el giro dinámico de sus trayectorias laborales.

De este modo, la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes parte de la ampliación del término de transición escuela-trabajo como una estrategia analítica que amplía el conocimiento de las trayectorias laborales de los y las jóvenes mexicanos de hoy. Romper con la lectura lineal y entender que los y las jóvenes se involucran en procesos discontinuos que van de la educación a la inserción en actividades formales o informales, hacer pausas para regresar a la educación y/o capacitación, emprender algún negocio, combinar el estudio con el trabajo y así, explorar todas las posibilidades.

Reconociendo lo anterior, la alianza se propone entender este eje de acción -no como una transición de la educación hacia un empleo estable y duradero únicamente- sino como un proceso multidireccional en el que se puede promover que el joven pueda insertarse al mercado laboral de distintas formas e incluir pausas para reincorporarse.

Incompatibilidad de competencias

La incompatibilidad de las competencias de los y las jóvenes con la demanda del mercado de trabajo se ha convertido en uno de los problemas prioritarios.

Para solucionar esta problemática se requiere de una inversión a largo plazo en materia educativa que evite la deserción educativa, fomento de carreras emergentes e innovadoras, y de carreras técnicas (OIT, 2013a) que puedan empatar la demanda laboral con la oferta académica.

Sobre educación.

La sobre educación representa un obstáculo para la inserción y permanencia de los jóvenes a empleos satisfactorios.

El problema de la sobre-educación tiene una explicación dada la rivalidad que se genera para conseguir un trabajo, de ello resulta que los trabajadores competentes tiendan a quedarse en trabajos de baja remuneración a causa de pocas plazas. Según la OIT (OIT, 2013a) los trabajadores sobre-educados cuentan con más desventajas frente a los que cuentan con una educación acorde a las competencias que les exigen, por ejemplo, que su remuneración sea menor de acuerdo al nivel formativo que tienen.

La sobre educación se ha dado principalmente bajo el paradigma de que a mayor educación hay mejor salario. De acuerdo con el Programa

Nacional de Juventud 2014-2018, 53.5% de las y los jóvenes mexicanos esperan como beneficios de la educación, el acceso a un buen trabajo; desarrollo profesional (17.6%) y; un nivel de ingresos que les permitan salir adelante (9.3%). Esto significa que la influencia de la educación (formal e informal) en el proceso de inserción laboral como instancia de capacitación para el trabajo y en la consolidación de las trayectorias laborales de los y las jóvenes sigue vigente. Sin embargo, hoy en día emerge la necesidad de concebirla como una herramienta que les proporciona, además, una serie de insumos para enfrentar la vida y les posibilita o limita su inclusión social al mundo global y a lo que éste les ofrece.

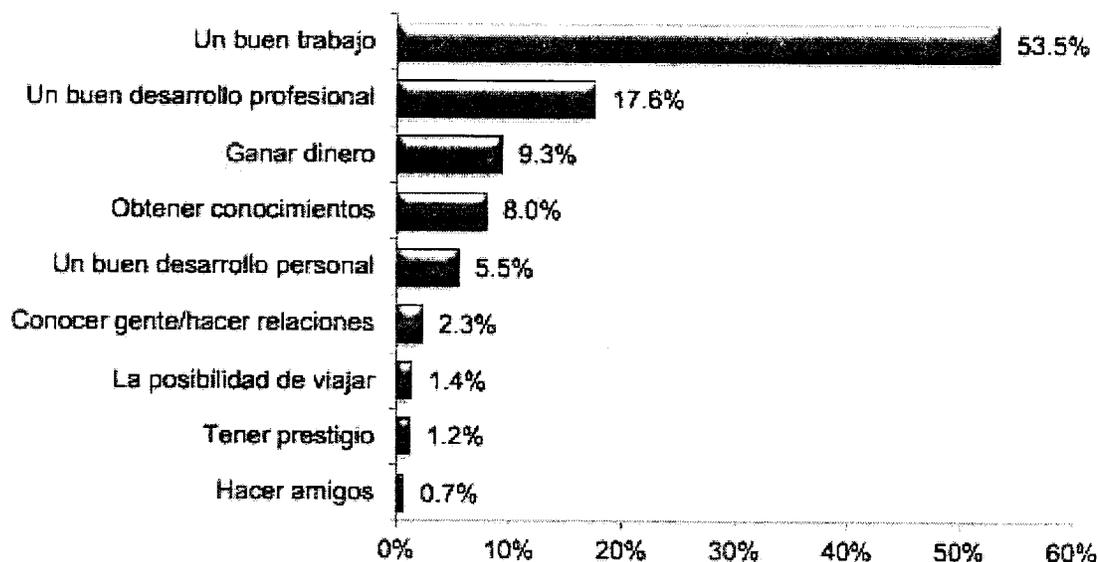
Según los resultados de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud (ENVAJ 2012, ver Gráfico 28) los y las jóvenes tienen una alta percepción de que el estudio los ayudaría a tener un buen trabajo y les propiciaría un buen desarrollo profesional.

De acuerdo con el informe *Juventud e inclusión social en Iberoamérica* realizado por la Organización Iberoamericana de la Juventud y la Comisión Económica para América Latina y Caribe (2003), existe una correspondencia positiva entre la distribución del ingreso y la distribución de la educación, lo que sugiere que a mayor educación se perciben mayores ingresos, en este sentido, y de cara al fortalecimiento de las trayectorias laborales de las y los jóvenes, es imperativo no sólo mejorar la educación, sino evitar la deserción educativa. Si los y las jóvenes cuentan con trayectorias educativas más largas, mayor será la probabilidad de insertarse en trabajos con mejores condiciones laborales.

La educación es el principal expediente para superar tanto la exclusión como las causas estructurales que la reproducen: baja productividad en el trabajo, escaso acceso a las herramientas de la vida moderna, marginalidad sociocultural, mayor vulnerabilidad de las familias en el plano de la salud, y discontinuidad y bajos logros en la educación de los hijos. Los esfuerzos y las inversiones destinados a incrementar los logros educativos mediante la reducción de las tasas de deserción y repetición tienen diversos efectos positivos en términos de reducir la pobreza y la desigualdad (CEPAL/OIJ, 2003:17-18).



Gráfico 28. Expectativas ante la educación.



Fuente: Elaborado por la Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud (DIEJ) del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) con datos de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud 2012 (ENVAJ 2012).

A pesar de ello, la OIT (2013) registra la tendencia de sobre educación de empleados en puestos que requieren menor educación que genera una percepción de trabajo mal pagado. Esto pone de manifiesto que a pesar de existir un problema de sobre educación, aun así para muchos jóvenes el seguimiento escolar es una estrategia para mejorar sus oportunidades en el futuro (CEPAL y OIT, 2012)

Dadas las altas tasas de desempleo en los y las jóvenes, la educación no representa garantías para una inserción laboral satisfactoria. Sino que, en concordancia con las perspectivas de segmentación de la educación, representa ventajas competitivas entre los mismos jóvenes y no frente a la totalidad de la PEA (Solís, et al, 2014). Así se explica que, frente al aumento del nivel educativo, se mantengan altas tasas de desempleo. Ruiz Durán et al (Durán, Rodríguez, Nayely, & Bonilla., 2015) encuentra que los grupos etarios de 14 a 29 años encabezan los porcentajes más altos en la tasa de desocupación (de 14 a 24 años 8.4%, de 24 a 29 años 6.8%, porcentajes que van disminuyendo conforme el aumento de edad), lo que implica que los y las jóvenes (de 14 a 29 años) tienen más dificultad de insertarse al mercado laboral.

Además, parece que los y las jóvenes que tienen que abandonar los estudios tienden a insertarse directamente en trabajos informales (Durán, Rodríguez, Nayely, & Bonilla., 2015).

La proporción de jóvenes que participan en el mercado laboral y que tienen estudios básicos (secundaria) es de 45%, el restante de aquellos que se ocupan en el sector formal el 48% cuenta con educación preparatoria y profesional, mientras que entre los ocupados en el sector informal sólo el 24% cuenta con educación superior.

Nuevos nichos laborales. Una efectiva orientación vocacional puede a la vez, incentivar a los y las jóvenes a continuar sus estudios hacia áreas que les posibiliten una estabilidad económica en el futuro. Según los resultados de la Consulta Nacional Juvenil citada en el Pro Juventud 2014-2018 el 20.9% de los encuestados consideraron como fundamental revisar los planes de estudio tanto para mejorar la calidad de la educación como para facilitar el acceso al primer empleo, lo que podría contribuir a incrementar la eficiencia y productividad laboral de este grupo de población entre su nivel de escolaridad y el trabajo que realizará al egresar.

Habiendo necesidad de promover la educación de carreras técnicas y emergentes entre estudiantes prospectos, que abran nuevos caminos y nichos laborales con plazas que no han sido cubiertas; el fortalecimiento de una orientación vocacional en la formación educativa que pueda enfocarse en los y las jóvenes según sus capacidades y su contexto, además de promover nuevos nichos laborales y otros programas enfocados en la demanda laboral.

Weller (Weller, 2008) menciona que la demanda puede incentivar a los y las jóvenes a estudiar o capacitarse en una rama específica. Atraídos por los estímulos o el acceso a mejor empleo.

Competencias para la vida.

Para aumentar la productividad y por ende la empleabilidad juvenil, se necesita promover la formación de habilidades de los jóvenes, fuera y dentro del mercado laboral. En este aspecto la formación escolar podría fortalecer capacidades para la vida que doten al joven de conocimientos que pueda emplear para mejorar su trayectoria laboral. Según el documento publicado por el BID (Alaimo, Bosch, Kaplan, Pagés, & Ripani, 2015) para asegurar trayectorias de éxito laboral requiere que, incluso antes de entrar al mercado

laboral, el o la joven adquieran aprendizajes valorados por los empleadores que permitan generar valor al perfil de las personas.

Iniciativas escolares como trabajar un mes en un establecimiento durante la formación media superior permiten al joven tener un primer acercamiento al entorno laboral y adquirir habilidades productivas: la puntualidad, el servicio al cliente, trabajo en equipo, poder de decisión y mejor entendimiento de organización y operación interna del establecimiento.

Otras habilidades que se hacen presentes en nuevos nichos laborales incluyen el amplio conocimiento de tecnologías de información: uso y manejo de redes sociales, de programas de diseño, edición, y programación web. Estas habilidades deberían de integrarse al conocimiento básico de computación en centros educativos.

Otro enfoque pertinente sería el de la sustentabilidad y responsabilidad social y ecológica; de manera que los estudiantes empiecen a generar conciencia sobre su entorno cultural y medio ambiente. Lo que podría fomentar habilidades de gestión de los recursos naturales y gestión cultural que a la larga podrían mejorar las habilidades del joven.

Certificación de competencias.

La experiencia es de vital importancia para mejorar las condiciones en las que los y las jóvenes se insertan al mercado laboral. Sin embargo, se vuelve un ciclo vicioso que los y las jóvenes no puedan incorporarse al mercado laboral por falta de experiencia y que por lo tanto no se empleen. Se debe de tomar en cuenta la importante articulación del mundo laboral con la educación para fomentar programas de pasantías y aprendizajes laborales que sean certificadas como experiencias laborales para facilitar la inclusión de jóvenes en perfiles donde la experiencia es requerida (OIT, 2012).

Los mercados de trabajo demandan altos grados de educación porque representa una mayor calificación para desempeñar ciertas actividades en el trabajo, y además privilegian la experiencia. La cual comúnmente representa ventajas sobre la selección de candidatos para un trabajo.

La transición lenta e incierta de la escuela al trabajo genera más dificultades para la inserción en el mercado laboral derivadas de la falta de experiencia. En este contexto han aumentado las pasantías, los aprendizajes profesionales y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral con

el fin de obtener trabajo decente. Sin embargo, dichos mecanismos pueden correr el riesgo, en algunos casos, de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores que ya se encuentren en la empresa (OIT, 2012, pág. 7).

Ya sea por necesidad o por consolidar experiencia laboral, dentro de la proporción de jóvenes que trabajan y estudian a la vez (ver Tabla 24), es posible observar mayores posibilidades de inserción laboral. La CEPAL y OIT (CEPAL y OIT, 2012) argumentan que los contratos de aprendizaje y/o formación facilitan e incentivan la contratación de jóvenes en empresas que de otro modo no los contratarían. De este modo, estas figuras de contratación flexible promueven un proceso de capacitación en el trabajo en beneficio de las trayectorias laborales de los y las jóvenes.

Tabla 24. Asistencia escolar y condición de actividad económica para jóvenes de 15 a 24 años.

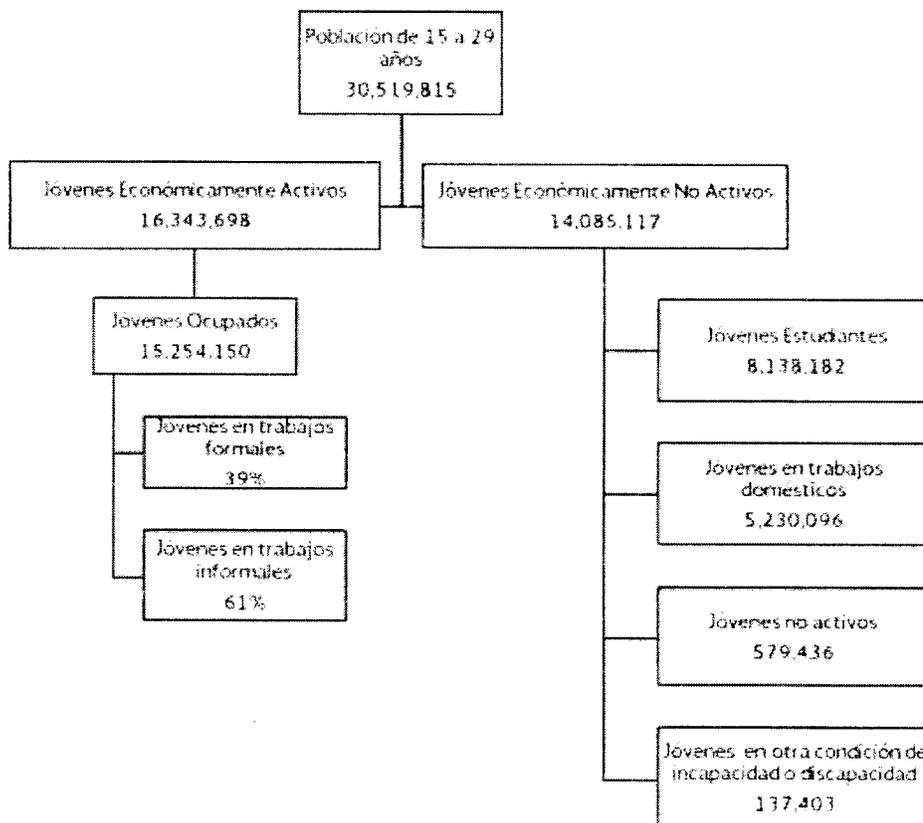
Condición de actividad no económica	Total	Económicamente activos			No económicamente activos				
		Total	Ocupados	Desocupados	Total	Disponibles	No Disponibles por restricciones para incorporarse a los mercados de trabajo	No Disponibles por no tener interés en los mercados de trabajo	Discapacitados para trabajar
Total	21,388,323	9,482,202	8,627,632	854,570	11,906,121	2,051,050	559,329	9,207,428	88,314
Asisten a la escuela o se capacitan¹	10,621,669	2,184,096	2,004,572	179,524	8,437,573	1,456,129	136,536	6,837,761	7,147

¹. Personas que en esa semana de referencia asistieron a algún centro formativo o capacitación.
* Población de 15 a 24 años.

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Panorámica de la población joven en México desde la perspectiva de su condición de actividad 2015. Segundo Trimestre 2015

Los indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre del 2015 registran que 8,138,182 jóvenes entre 15 y 29 años asisten a la escuela o algún centro formativo y no combinan el trabajo con esta actividad (58% del total del grupo de población). De los jóvenes desocupados y económicamente activos, 17% no tenía experiencia laboral mientras que, el 83% contaba con experiencia de trabajo.

Gráfico 29. Distribución de la población juvenil, selección de características por su condición en la ocupación, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en (INEGI, 2015)

En México el Modelo Mexicano de Formación Dual permite promover la capacitación en empresas con la finalidad de una posible contratación en la misma o contratación dentro del sector similar. Este modelo fue creado en común acuerdo con Alemania en el que se busca la vinculación de la teoría y la práctica: el estudiante se integra a una empresa mediante un convenio de colaboración para desarrollar sus competencias profesionales con el fin de obtener una educación integral (SEP, 2015). Esta presenta una alternativa para mejorar las condiciones en las cuales la población joven se incorpora al mercado de trabajo, vinculando lo que esta población aprende en el salón de clases con el trabajo que va a desempeñar.

Por otro lado, el servicio social, trámite obligatorio para la titulación como lo propone el Reglamento General de Servicio Social de la UNAM, debe de enfocarse en la realización de actividades temporales que permitan al

estudiante ejercer labores en las que apliquen sus conocimientos y a la vez otorgarle capacitación, sentido de solidaridad con la comunidad, y experiencia laboral. No obstante, esta experiencia, si bien dota a los y las jóvenes de habilidades útiles para el empleo y para la vida, no cuenta legalmente como experiencia laboral siendo que se realiza bajo el esquema de solidaridad y compromiso con la sociedad a la que pertenece.

Esto hace evidente la falta de acceso y capacidad limitada para llegar a todos los jóvenes que podrían beneficiar de programas para la certificación de las prácticas profesionales, el servicio social o el servicio becario (Tabla 25), lo que no abona a reconocer la experiencia de los y las jóvenes al momento de buscar trabajo. Todos estos servicios en la formación figuran como formación de capacidades para el desarrollo profesional. La certificación de dichos recursos es un deber que las universidades, así como la estructura política de educación en México, debe de atender.

Tabla 25. Programas de la APF en materia de certificación de capacidades para el trabajo, 2015

Nombre de la Institución	Nombre del Programa	Presupuesto en pesos	Población Objetivo	Objetivos del Programa
SEDESOL-IMJUVE	Servicio Social	S/D	Jóvenes estudiantes de 15 a 29 años de carreras técnicas y profesionales	Ampliar los espacios de participación de las y los y las jóvenes para que la práctica del servicio social se aproveche en beneficio de la sociedad.
SEDESOL-IMJUVE	Joven-es Servicio	\$7.50	Jóvenes mexicanos de 12 a 29 años, estudiantes de nivel técnico medio superior y superior, sin importar su nivel socioeconómico, en condiciones de realizar su servicio social mediante proyectos comunitarios.	Desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes de las y los y las jóvenes prestadores de servicio social, mediante el apoyo a proyectos que fomenten el compromiso y el espíritu de servicio.
IMJUVE	FORTALECIMIENTO AL TRABAJO JUVENIL	N/A	JÓVENES DE 12 A 29 AÑOS (Excepto Bolsa de Trabajo(16 a 20 años)	Promover la empleabilidad de las y los y las jóvenes mediante un sistema de participación donde podrán encontrar una



				<p>amplia oferta laboral, así como educativa, a fin de que este sector logre articularse al desarrollo del país en mejores condiciones. Este programa ofrece los siguientes servicios:</p> <p>Bolsa de Trabajo Integración laboral para jóvenes con discapacidad Becas de Capacitación para el Trabajo Becas Académicas Orientación Vocacional</p> <p>Este programa ofrece los siguientes servicios:</p> <p>Bolsa de Trabajo Integración laboral para jóvenes con discapacidad Becas de Capacitación para el Trabajo Integración laboral para jóvenes con discapacidad Becas de Capacitación para el Trabajo Becas Académicas Orientación Vocacional</p>
SE-PROMEXICO	Representantes antes en Negocios Internacionales	Variable, pero el promedio es contar con 40 Representantes cada año	Mexicanos titulados de carreras económico-administrativas, de hasta 26 años, con mínimo 9.0 de promedio, 580 puntos de TOEFL, nivel intermedio mínimo de otro idioma	Desarrollar proyectos de comercio exterior, atracción de inversión extranjera o internacionalización de empresas mexicanas. Estos proyectos son propuestos por empresas mexicanas y desarrollados en el extranjero durante seis meses por el Representante seleccionado.
SEP	Normalización y certificación en competencias laborales	\$110.00	Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores, para su incorporación al Sistema Nacional	Contribuir a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México mediante la

			de Competencias, con la finalidad de certificar las competencias de las personas	emisión de certificados que faciliten la inserción en el mercado de trabajo y el desarrollo laboral de las personas
SEP	Formación y certificación para el trabajo	\$2,606.04	La población de 15 años y más comprometida con la formación para y en el trabajo mediante la adquisición de competencias y habilidades	Contribuir a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México mediante la formación de personas con alto sentido de responsabilidad social que participe productiva y competitivamente en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia con base en INAFED, 2015 y CONEVAL, 2015



Recuadro 6. La Formación Dual, estrategia exitosa contra el desempleo juvenil



Los reflectores internacionales apuntan hacia el modelo alemán de formación dual como una estrategia exitosa para impulsar el empleo a las y los jóvenes. Desde la crisis financiera internacional de 2008 y hasta la fecha, las tasas de desempleo juveniles en Europa y el mundo se vieron sumamente afectadas. Sin embargo, en Alemania ésta apenas un ligero crecimiento que, desde 2009 ha ido en franca disminución. Para 2014 según las estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la tasa de desempleo juvenil en Alemania había bajado a 7.8%, mientras que la misma cifra para la Unión Europea y los países de la OCDE fue de 21.9% y 15.0%, respectivamente.

Países con todos los niveles de desarrollo aspiran a transmitir a sus jóvenes las competencias técnicas que se transmiten gracias a dicho modelo educativo de formación, con la esperanza de que sean potenciadores de crecimiento y desarrollo. Más aún, se reconoce que el sector de la manufactura depende de profesionales bien capacitados, si desea contribuir de forma permanente al crecimiento y a la creación de empleo. Alemania ha tenido éxito en esa tarea gracias a su sistema de educación dual, que implica que la formación técnica tenga un elemento de aprendizaje práctico que se desarrolle en la empresa en paralelo a la formación académica y teórica. Esta estrategia depende de la cooperación estrecha entre la autoridad educativa responsable, los empleadores del sector, y los sindicatos. Una revisión del caso alemán permite entrever los posibles beneficios de dicho sistema.

Características Del De La Formación Dual En Alemania

La educación vocacional en Alemania significa para los jóvenes alemanes que no obtienen cierto puntaje en los exámenes de fin de curso de la secundaria, una opción de continuar sus estudios, pero con una orientación técnica y enfocada a la inserción laboral. Manteniéndose siempre la opción de acceder a los niveles más especializados de formación profesional, incluido el acceso a las carreras universitarias, si los jóvenes se preparan y aprueban estos exámenes en el futuro. A pesar de esto, la formación vocacional tiene muy buena percepción entre la sociedad alemana y termina captando a una más del 40% de los jóvenes después de la secundaria.

Se trata de un paradigma de aprendizaje integral en el que se ofrece una amplia gama de calificaciones profesionales, y que alterna el tiempo de los alumnos entre las empresas y la escuela con el fin de preparar a los jóvenes para una transición exitosa hacia un empleo de tiempo completo. Los jóvenes pasan alrededor de 3 a 4 días por semana trabajando en las empresas y de 1 a 2 días en la escuela. Este sistema tiene como piedra angular el *Vocational Education and Training Act (BBlG)* de 2005 (Federal Law Gazette [BGBl.], 2005), que buscó reformar el sistema de educación vocacional. Entre otras cosas, la ley crea el Instituto Federal para la Formación Técnica (BIBB, por sus siglas en alemán), responsable de desarrollar, implementar y actualizar las regulaciones del sistema de formación dual.

Uno de los aspectos que condicionan el éxito del sistema dual es la cooperación entre el gobierno, las empresas, y los sindicatos para determinar los sueldos y las normas de los aprendizajes en el cuadro del Instituto Federal para la Educación Técnica y Capacitación. A nivel de los estados, las empresas, los sindicatos, las cámaras de comercio y el gobierno local cooperan para desarrollar el currículum en las escuelas y supervisar la implementación y el contenido de los exámenes finales. Finalmente, las empresas tienen la libertad y la autonomía de desarrollar su propio programa de capacitación práctica, en tanto que los programas educativos preparan a los estudiantes

El Estado se hace cargo tan sólo de una parte del costo del sistema dual, la otra parte proviene a la inversión privada. El gasto público dirigido al sistema dual es de 5.9 millones de euros. Este presupuesto se divide entre las 1,600 escuelas profesionales y el restante (2.7 millones de euros) se cubre a partir de medidas fiscales, de control y de apoyo. La contribución de las empresas es de 5.6 millones de euros anuales. Se invierten alrededor de 15,000 euros por aprendiz, por año. Sin embargo, no se trata de un gasto perdido, según el reporte anual del BIBB las inversiones son más que compensadas por la contribución de los alumnos a la producción.

Cifras

- Eficiencia terminal de 90% de los aprendices.
- Dura entre dos y tres años y medio.
- Según el último reporte del BIBB, el sistema formaba 1.39 millones de alumnos que se distribuyen en 328 profesiones en oferta educativa.
- 95% de los egresados con este diploma tienen un empleo.
- 43.8% de los jóvenes diplomados por el sistema dual trabajan en su rama profesional.
- En 2013, 89.9% de los alumnos pasaron exitosamente el examen para obtener su diploma del sistema dual.
- El sueldo promedio durante los estudios de los alumnos es de 680 euros por mes, que representa aproximadamente el tercio del sueldo de un trabajador calificado.
- Respecto a los datos sobre los empleadores, el mismo reporte señaló que 20.7% de las empresas alemanas forman parte del sistema de formación dual.
- Al finalizar los estudios, estas empresas contratan al 66% de los alumnos.
- 60% de los aprendizajes son en el sector de los servicios y 40% en el sector de la manufactura.

Las claves del éxito

El éxito del sistema de educación vocacional y capacitación se debe en gran medida a:

- La inversión constante: se trata de una estrategia en la que se invierte tanto con recursos públicos como por recursos privados. Alemania siempre ha mantenido un alto nivel de inversión de recursos en este sistema, incluso en momentos de crisis económicas.
- El desarrollo y la institucionalidad de la investigación para la mejora y la innovación continua: se impulsa la capacidad de análisis e investigación sobre sistema, notablemente, a través del Instituto Federal para la Formación Técnica (BIBB), pero también a través de una red de centros de investigación especializados en distintos aspectos del sistema.
- El compromiso y apropiación del sistema por parte de las empresas y los sindicatos.
- Red compleja de pesos y contrapesos en los distintos niveles de gobierno para asegurar que las necesidades a corto plazo de los empleadores no distorsionen las metas educativas y económicas de largo alcance.

El Gobierno de México no es ajeno al interés que ha suscitado a nivel internacional el sistema dual. De hecho, ha impulsado la implementación gradual de un Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD) inspirado en el modelo alemán. El MMFD busca la vinculación de la teoría y la práctica, al dar acceso al estudiante en la empresa para desarrollar sus competencias



profesionales, al mismo tiempo que desarrolla competencias genéricas y teóricas, a fin de lograr una educación integral mediante la concertación de convenios de colaboración y coordinación educativa entre empresa y planteles de educación.

En 2013, la Secretaría de Educación Pública (SEP) –en colaboración con la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA)– lanzaron un proyecto piloto de Formación Dual. Entre las opciones de formación figuraban: Electrónica industrial, máquinas y herramienta, mecatrónica, administración, informática y hospitalidad turística.

El programa piloto se inauguró en el ciclo escolar 2013-2014 con la participación de 12 entidades federativas: Coahuila, Puebla, Jalisco, Sinaloa, Chihuahua, Guanajuato, Sonora, Tlaxcala, Baja California, Chiapas, Nuevo León y el estado de México. Se contó con la participación de 150 empresas, 50 planteles del Conalep y Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE) y más de mil alumnos. Asimismo, se establecieron como intermediarios de los planteles educativos y las empresas, 11 centros empresariales COPARMEX (siguiendo el modelo alemán). Ahora este modelo se pretende ampliar a todos los bachilleratos técnicos y tecnológicos del país, como se menciona en el 2do Informe de Gobierno del presidente Enrique Peña Nieto.

En junio de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo número 06/06/15 por el que se establece la formación dual como una opción educativa del tipo medio **superior**”. Por medio de este acuerdo se establece en seis capítulos y 35 artículos una definición de las principales características del MMFD, su alcance, formas de coordinación y principales responsables. Se indica que el Acuerdo es de observación obligatoria para la Subsecretaría de Educación Media Superior y sus tres direcciones generales de educación tecnológica: la Industrial; la Agropecuaria; y la de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar. El cuadro siguiente muestra desde la perspectiva de las empresas, de los jóvenes y del gobierno, por qué es necesario en México tener más formación dual.



Tabla 26. Por que México necesita de más formación dual

ACTOR	En General	Beneficios ligados a las necesidades específicas de México
Para las empresas	<ul style="list-style-type: none"> - Tienen influencia sobre el contenido, la organización y los resultados del programa; - Bajos costos de reclutamiento; - Oferta de trabajadores garantizada. 	<p>Los empresarios en México podrían beneficiarse al incrementar su capacidad para adaptar las innovaciones tecnológicas a sus procesos de producción.</p> <p>Además, permitirá impulsar la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, que conforman el 99.8 por ciento de las empresas del país.</p>
Para los jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> - Una formación relevante y alta tasa de empleabilidad; - Remuneración; - Desarrollo de habilidades sociales y <i>soft skills</i>. 	<p>Algunos de los problemas de los jóvenes recién egresados de la educación media superior en México y que se podrían impactar por medio de esta iniciativa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de experiencia, - Escaso capital social de los jóvenes, - Oferta limitada de formación técnica, que sólo presenta un número reducido de carreras, muchas de ellas «saturadas» en el mercado laboral. <p>Todo esto se traduce a menudo en altas tasas de desempleo y subempleo, aumento del número de NINIS, baja productividad e ingresos precarios de los egresados de la educación media superior que podrían mejorarse a través de la formación dual.</p>
Para el gobierno	<ul style="list-style-type: none"> - Costo más bajo para la educación; - Las tasas de desempleo más bajas de Europa. 	<p>La oportunidad de impulsar estrategias que permitan la coinversión entre el gobierno y actores privados, como las empresas, las cámaras de comercio e incluso actores internacionales como el ejemplo del “Memorándum de entendimiento entre México y Alemania en el área de la educación y la formación profesional técnica” firmado en junio de 2015 y que permitirá canalizar alrededor de 10 millones de euros para el desarrollo del MMFD, en particular a su marco normativo, la capacitación profesional del personal y la instauración de un sistema de evaluación del modelo</p>



Frente a este escenario, se recomienda expandir el modelo de formación dual en México y se hacen las siguientes observaciones, así como un análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la tabla a continuación. Ante todo, se deben alinear los intereses entre las empresas, el gobierno, sindicatos y estudiantes para permitir que dicha iniciativa sea atractiva todos ellos. La vigencia de un mecanismo legal que normé al MMFD se recomienda porque abre las puertas a una mayor institucionalidad de la iniciativa y ayuda a impedir un retroceso en cambios de gobierno. Lo mismo la participación de actores de sociedad civil y empresas.

La alianza puede ser la plataforma de coordinación entre actores que permita una mayor inclusión, al servir de puente entre esfuerzos aislados y para sumar actores que pueden estar interesados. La mayor amenaza del MMFD es posiblemente la mala reputación de la educación técnica en la sociedad mexicana. Se trata de un tema cultural que es difícil cambiar. Sin embargo, una campaña de revalorización de dicha educación acompañada por los buenos resultados que tiene la formación dual en la vida de los jóvenes y en su desenvolvimiento profesional hacen posible prever un cambio cultural a mediano plazo, si se da al programa la difusión y prioridad necesarias.

Tabla 27. Análisis FODA de las perspectivas del avance de la formación dual en México

Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alineación de intereses entre las empresas, el gobierno y los estudiantes. 2. Antecedentes exitosos del programa en México (en empresas privadas). 3. Instrumento normativo en vigor. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esfuerzos aislados, falta de involucramiento de más empresas (sobre todo PYMES) 2. Falta de difusión del programa entre la sociedad. 3. Ausencia de una plataforma de coordinación entre actores que permita una mayor inclusión. 4. Retraso en crear un marco legal que permita una mayor institucionalización de la iniciativa.
Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntad Política 2. Participación activa de las empresas desde los primeros programas de Formación Dual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala reputación de la educación técnica en la sociedad mexicana, que tiene una idea heterodoxa de trayectorias profesionales (sólo 2% optan por la educación técnica). 2. Cambio de gobierno en 2018.

3. Buenos resultados de la los Programas de Formación dual para empresas, gobierno y jóvenes.	3. Rigidez del sistema educativo en México frente al cambio (inercias institucionales).
4. Estrategia Nacional de Empleo Juvenil en proceso de construcción.	

7.1.2 Inserción, reinserción y permanencia en el trabajo

Siendo el empleo y el trabajo para las y los y las jóvenes de entre 15 a 29 de años de edad la columna vertebral de esta alianza, el proceso “Inserción, reinserción y permanencia en el empleo” se ancla en la idea de que el acceso a una actividad remunerada representa una herramienta para solventar la vida, el medio para satisfacer necesidades personales y/o familiares y, como herramienta eficaz contra la desigualdad, exclusión y pobreza.

México comparte con el mundo un contexto que duplica las tasas de desempleo entre los y las jóvenes y una alta inestabilidad y baja calidad en el empleo para los que logran ocuparse. Weller (Weller, 2003) identifica virajes en la composición de la fuerza de trabajo juvenil a nivel regional como el incremento de la participación de mujeres, mayor escolaridad y una ocupación que se incrementa en el sector informal (predominio de la ocupación en los servicios y una consecuente reducción en la agricultura y la manufactura). Destaca también avances en materia de reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres así como una correlación positiva entre el grado de calificación y el ingreso percibido.

Tabla 28. Indicadores estratégicos de informalidad laboral. Trimestre: Julio-Septiembre 2014. Nacional

	Total						
	Población ocupada	Ocupación formal	Ocupación Informal				Ámbito agropecuario
			Subtotal	Sector informal	Fuera del sector informal		
					Subtotal	Ámbito no agropecuario	
	49,702,475	20,829,872	28,872,603	13,502,664	15,369,939	9,021,880	6,348,059
Población ocupada por:							
Grupos de edad	49,702,475	20,829,872	28,872,603	13,502,664	15,369,939	9,021,880	6,348,059
De 14 a 24 años	9,178,346	2,816,718	6,361,628	2,378,666	3,982,962	2,482,720	1,500,242
De 25 a 44 años	23,777,717	11,530,891	12,246,826	5,873,860	6,372,966	4,129,534	2,243,432

De 45 a 64 años	14,297,358	5,981,272	8,316,086	4,389,577	3,926,509	2,113,701	1,812,808
De 65 años y más	2,426,474	494,797	1,931,677	855,377	1,076,300	290,189	786,111
No especificado	22,580	6,194	16,386	5,184	11,202	5,736	5,466

Fuente: INEGI, Indicadores de informalidad laboral, población de 14 años y más de edad, 2014.

Las formas en que se manifiesta el desempleo y la precariedad en el empleo juvenil presentan particularidades regionales (AL) y locales (Nacional-Estatal). A partir de las convergencias y divergencias en el contexto internacional, la alianza se suma a la vanguardia en el diseño de política pública *ad hoc* para establecer mecanismos que aseguren la ocupación distinguiendo distintas manifestaciones de ésta: inserción, se refiere a las primeras experiencias laborales de los y las jóvenes; reinserción, alude a la intermitencia como espacio de inactividad, dentro de las trayectorias laborales y; permanencia en el empleo, que se refiere a las estrategias y mecanismos de capacitación continua que permiten acceder a mejores puestos de trabajo, incrementar la productividad, etc.

Poca novedad hay en reconocer que no hay una correlación directa entre la fuerza de trabajo que solicita el sector empresarial y la que compete por una vacante; que en números, la oferta es mucho menor que la demanda; y que la experiencia y la instrucción formal afín a la vacante orientan las decisiones de contratación. No obstante, el mercado laboral está en constante transformación y hay tendencias que afectan a los y las jóvenes de cada país y/o región de modos distintos, por ejemplo, el alto grado de rotación no se explica únicamente con el reconocimiento de las nuevas construcciones de la ocupación y trabajo que los y las jóvenes realizan, ni a esta necesidad de ejercer el mando de su propia trayectoria.

Nos referimos al trabajo, en tanto actividad transformadora de la naturaleza que no se reduce al valor que genera y bajo el entendido de que a partir de consideraciones como el tipo de actividad productiva, relación laboral, posición en el empleo; etc., se trazan particularidades, continuidades y divergencias entre éste y el empleo (Fouquet, 1998) citado en (Neffa, 1999). Además, se considera la inserción laboral como parte de un proceso antes que ser una meta. Y en este sentido se identifican problemas vinculados a momentos coyunturales en la constitución de las trayectorias laborales de los y las jóvenes y las acciones de intervención que podrían

aminorar el impacto negativo de los desequilibrios de carácter estructural del mercado laboral que colocan en desventaja a los y las jóvenes en general frente al resto de la PEA, pero sobre todo entre aquellos que se hallan en condiciones de vulnerabilidad.

Se ha generalizado la idea de que quienes recién se integran al mercado laboral deben pagar derechos de piso por la falta de experiencia o de credenciales con condiciones laborales precarias. A partir del análisis de la relación entre la vinculación escuela- primer trabajo destacan elementos de influencia que además caracterizan la ocupación de los y las jóvenes en el país. Esta distinción sirve a la alianza para trazar puntos de inflexión y proponer acciones de intervención que fortalezcan la configuración del itinerario laboral de los y las jóvenes.

Las diversas perspectivas que analizan esta relación (devaluación en las credenciales que exige una recalificación de la fuerza de trabajo y la segmentación de la oferta que privilegia la ocupación de los y las jóvenes según la institución de procedencia o el sector productivo) convergen en la incidencia de la escolaridad como elemento de impacto en las trayectorias laborales y de movilidad social. Solís y Blanco (Solís & Blanco, 2014) distinguen las primeras experiencias laborales entre los y las jóvenes mexicanos como transitorias, donde la alta rotación es producto del proceso de negociación y ajuste entre los distintos roles que desempeñan y las proyecciones del futuro. Los autores refieren que, a pesar de la volatilidad de los primeros empleos, es posible encontrar pautas en la obtención de mejores condiciones de inserción, tal es el caso de la escolaridad, el origen social y el género.

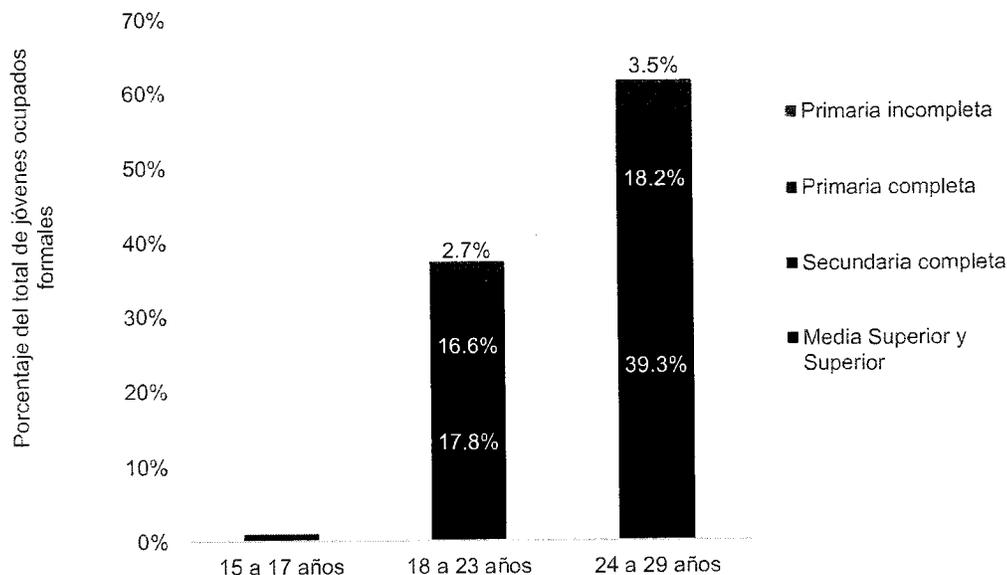
Conviene posponer el ingreso al mundo del trabajo para asegurar al menos la conclusión de la educación básica entre los adolescentes (15 a 19 años) pues son éstos los que registran una ocupación principalmente en el sector agropecuario o en comercios (y según el entorno urbano o rural de procedencia), desempeñando actividades que se caracterizan por jornadas extendidas, descalificación, bajos salarios y desprotección laboral.

Implementar medidas de protección laboral para quienes combinan los estudios con el trabajo incide positivamente en la reducción del índice de abandono escolar puesto que la realización de una actividad de trabajo se vuelve un medio para solventar los estudios. La oferta de empleos para los jóvenes que cursan los niveles de educación media superior y superior



pertenece mayormente al sector de los servicios, el comercio y la manufactura y se caracterizan por su flexibilidad y precariedad (bajos salarios, y sin acceso a seguridad social ni prestaciones de ley).

Gráfico 30. Jóvenes, educación y grupos de edad, 2015



Fuente: ENOE, 2015

Se propone vigilar que la ocupación para los y las jóvenes cumpla con características mínimas de trabajo digno y de calidad, entendido como aquel que permite el desarrollo de las capacidades en un ambiente de respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, así como un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado con un sistema de protección para el empleo, que promueve el dialogo social, distanciado de la discriminación de género, raza o por cualquier otra condición¹⁶.

Instrumentar medidas de fomento a la calidad en el empleo contribuye positivamente en la construcción de significaciones sobre el trabajo. Aunque la evidencia señala que los y las jóvenes que tienen más experiencia o escolaridad presentan mayores ventajas de ocupación, ascenso y/o permanencia en el empleo sobre el resto de jóvenes (aunque no sobre el resto de la PEA). Éstos jóvenes por lo general experimentan un desencanto

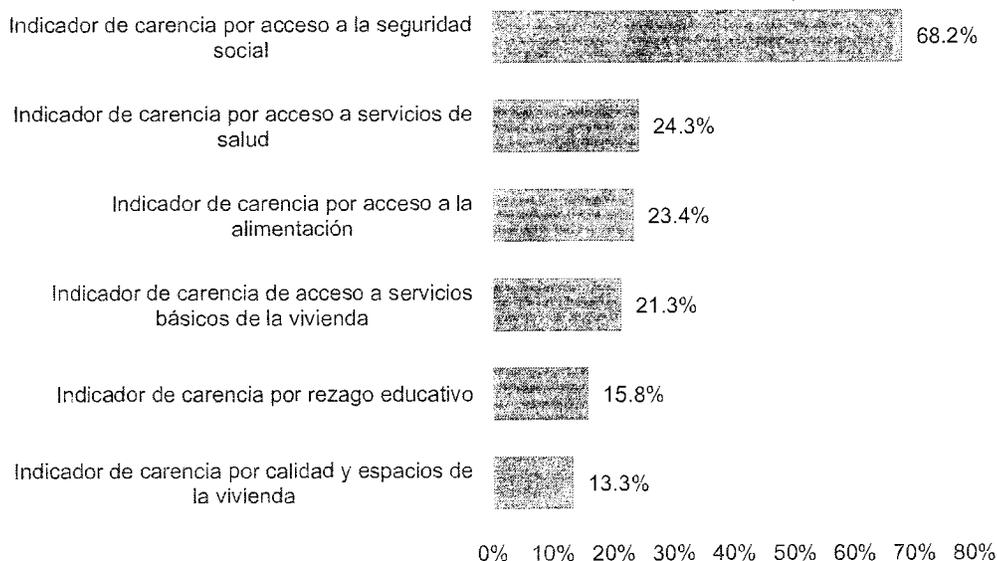
¹⁶ Se retoma la perspectiva de trabajo digno de la OIT Ver <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

ante plazas de baja calidad que subutilizan su capacidad *productivo – creativa* y por ello pudiera incidir en la decisión de permanecer más tiempo en la inactividad o sobre la selección y búsqueda de opciones afines a sus proyecciones de futuro; quizá también condiciona la inserción en trabajos que les permiten lograr la consecución de un fin particular.

Dichas estrategias debieran concentrarse en las actividades que tradicionalmente han permanecido desprotegidas y así generar más opciones de actividades creativas que los y las jóvenes pudieran desempeñar. Si bien se observa una tendencia a demeritar el desempeño de oficios y/o actividades técnicas y privilegiar la ocupación en puestos de “ *cuello blanco*”, la experiencia en la implementación de programas relacionados con la realización de oficios y actividades artesanales se vislumbran como opciones de combate a las altas tasas de desocupación entre los y las jóvenes.

Conviene subrayar la influencia de otros elementos que se manifiestan en un mejor uso de los recursos disponibles ya sea para afinar la búsqueda de trabajo, capacitarse o mejorar las condiciones de empleabilidad y que, en suma, constituyen itinerarios laborales más promisorios para los y las jóvenes. Tal es el caso del estado civil (los solteros tienen menos presión para insertarse en el mercado de trabajo); la composición de la estructura familiar; la escolaridad de los padres; el entorno urbano o rural de procedencia y el género.

Gráfico 31. Jóvenes y carencias



Fuente: Elaboración propia con Coneval y MCS-ENIGH, INEGI

Así, las medidas de protección a la ocupación juvenil debieran acompañarse con estrategias de fomento a la empleabilidad. En ese sentido la alianza tiene el objetivo de dotar de insumos que doten a los y las jóvenes de elementos adicionales a los que ya posee para que transiten en mejor posición en un mercado laboral volátil y saturado al tiempo que signifiquen un balance sobre las condicionantes estructurales desfavorables para este grupo poblacional.

En suma, el desarrollo de iniciativas de ocupación laboral para jóvenes representa una inversión para el futuro, es decir, en la medida en la que se generen sinergias que fortalezcan las trayectorias personales y laborales de los y las jóvenes, se estará impactando en la consolidación de la democracia; la reducción de la pobreza y la desigualdad; el crecimiento económico por la vía de la productividad y la innovación; y la reducción de la migración por motivos de exclusión social.

La alianza se alinea con los objetivos y agendas de organizaciones internacionales como la OCDE, OIT, BM, OIJ, CEPAL para mejorar las oportunidades laborales de los y las jóvenes en la región y en gran parte su consolidación se deberá al grado de involucramiento y compromiso de los actores del mercado laboral y de la sociedad en su conjunto.

Recuadro 7. Grupos focales con reclutadores y jóvenes buscadores de empleo en Manpower.

Como parte de este trabajo de colaboración en las oficinas centrales de Manpower México, aliados de este esfuerzo, se realizaron una serie de grupos focales a reclutadores y jóvenes buscadores de empleo con la finalidad de conocer las experiencias de búsqueda e inserción al empleo para jóvenes vistas desde ambas perspectivas. Los reclutadores venían de diferentes ramos y empresas que trabajan en colaboración con Manpower y los jóvenes también provenían de realidades y antecedentes distintos. Manpower fue quien realizó la reclutación de todos los grupos y facilitó el espacio para realizar el ejercicio. En particular, los jóvenes estaban balanceados por sexo y niveles de educación, y en uno de los grupos se tuvo la oportunidad de contar con un grupo de migrantes de Centroamérica, jóvenes en situación de calle y discapacidad.

La dinámica consistió en debatir y compartir las ideas, opiniones y percepciones de los reclutadores al momento de entrevistar a los jóvenes buscadores de empleo, así como la de los jóvenes que buscan maneras de insertarse al mercado laboral. El objetivo de estos grupos focales fue que sirvieran como herramienta cualitativa para conocer las problemáticas y retos que enfrentan los jóvenes para insertarse, reinsertarse y permanecer en el trabajo y el empleo.

Se diseñaron una serie de preguntas clave respectivas para cada grupo focal en las que abarcamos las temáticas de nuestros ejes de trabajo para posteriormente abonar a la creación de líneas de acción.

Grupo Focal con 11 Reclutadores

Los reclutadores concuerdan en que los jóvenes debieran de obtener herramientas desde la formación sobre la vida laboral, desde saber redactar un Curriculum Vitae hasta la presentación y facilidad de habla en una entrevista de trabajo. Los reclutadores explicaron que para muchas empresas la falta de experiencia de los jóvenes amenora sus posibilidades de contratación, lo que a la larga afianza el círculo vicioso de la subocupación; sin embargo, incitan a las universidades a promover esquemas de experiencias aplicadas y laborales para enriquecer el perfil del joven; si las universidades apoyaran a los estudiantes a trabajar mientras estudian, los jóvenes podrían engrandecer su experiencia laboral. Así mismo, se presenta la necesidad de que desarrollen en la formación capacidades blandas y básicas; así como una mejor orientación vocacional para enfocar a futuros competentes y reales en el mundo laboral.

Los reclutadores argumentaron que los jóvenes carecen de actitud en el empleo, que deben de saber vender sus habilidades y su actitud de trabajo para insertarse, crecer y permanecer en los trabajos. Este grupo concluyó también en que las empresas buscan la contratación de personal joven que puedan moldear a sus empleados para que crezcan en sus empresas, no obstante, se presenta la dificultad de mantener a los jóvenes en los empleos por lo que los empleadores están enfrentando el reto de crear condiciones atractivas que al joven le pudiera hacer permanecer y aceptar los empleos.

Otro punto importante para los reclutadores es que los jóvenes apuntan a puestos altos para los cuales no tienen la experiencia, lo que crea frustración en ellos y poca contratación de los empleadores que acaba por emplear a jóvenes en puestos de menor responsabilidad debido a la falta de actitud de servicio y productividad del joven. Debido a la subocupación, los jóvenes a su vez permanecen menos tiempo en los trabajos lo que genera una alta rotación y movilidad de este grupo etario. Hace falta empleos dignos y de calidad, con prestaciones, que aporten al crecimiento y desarrollo profesional de los jóvenes.

Grupos Focales con Jóvenes

Se realizaron dos grupos focales a jóvenes con los que Manpower nos facilitó el espacio y el contacto gracias a su colaboración y compromiso con diferentes organizaciones de jóvenes en la ciudad. Un grupo se realizó con la asistencia de 6 jóvenes buscadores de empleo; y el segundo grupo con la asistencia de 28 jóvenes, entre los cuales conocimos las experiencias de jóvenes migrantes, jóvenes con antecedentes penales, discapacidad, en situación de calle, y con distintos grados académicos.

Los jóvenes mencionan que la clave para permanecer en un trabajo es que el ambiente laboral sea agradable además de que les permita el crecimiento y desarrollo profesional, y que se les brinde una contratación digna y de calidad que incluya prestaciones que mejoren su calidad de vida; así mismo para los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad para que puedan insertarse al empleo y elevar su calidad de vida al incorporarlos a esquemas de seguridad social, afore, ahorro, y otros.

Muchos jóvenes reflexionaron acerca de la poca importancia que les dan a las prestaciones frente al monto del sueldo, puesto a que les es más atractivo tener un buen salario que tener seguro médico o afore, por lo que proponen que en los centros de formación pudieran equipararse de conocimientos para el futuro y seleccionar mejor su inserción laboral.

En ambos grupos se mostró la preocupación por trabajar en espacios laborales agradables libres de discriminación, ya que jóvenes son estigmatizados por aspectos físicos (tatuajes, perforaciones, cortes de cabello, maneras de vestir), por lugar de origen, preferencia sexual y orientación de género, domicilio, antecedentes penales, experiencia laboral, discapacidad, entre otros; todos estos prejuicios empeoran la inserción y permanencia en los trabajos.

Los grupos focales con los jóvenes hicieron evidente que la condición misma de cada joven es un motivo de despido; jóvenes en situación de calle, con antecedentes penales, enfermedades y discapacidades generan aún más la improbabilidad de ser empleados y aún más en empleos dignos y de calidad.

Conclusiones finales

En todos los grupos focales se concluyó que se deben de relajar los prejuicios que tienen los empleadores sobre la experiencia laboral de los jóvenes. Así mismo se hace un llamado a mejorar los ambientes laborales libres de discriminación tanto en el empleo como en la contratación.

La problemática inminente en los grupos focales fue la falta de experiencia laboral que tienen los jóvenes, siendo la principal razón por la cual no se insertan en empleos dignos y de calidad. Gracias a los grupos focales y su diversidad los jóvenes se concientizaron acerca de su papel en la búsqueda de empleo, acerca de su situación como joven en este país, así como de todas las herramientas que deben de aprovechar para mejorar su inserción laboral.

La alianza agradece la participación de todos los reclutadores y jóvenes buscadores de empleo, así como el rol estratégico de Manpower en la realización de los mismos. Gracias a este esfuerzo se pudo fortalecer la evidencia cualitativa que reconoce las motivaciones, percepciones, opiniones, y experiencias de los jóvenes y de los reclutadores en el eje de Inserción, reinserción y permanencia.

7.1.3 Emprendimiento

Bowen y Hisrich (1986) definen el emprendimiento como “el proceso de identificar, desarrollar y dar vida a una visión (sueño), que puede ser una idea novedosa, una mejor manera de hacer las cosas, o simplemente una oportunidad cuyo resultado final es la creación de una empresa “bajo



condiciones de riesgo y considerable **incertidumbre**". El emprendimiento nace como una alternativa de autoempleo que permite a las y los jóvenes la posibilidad de insertarse al mercado laboral con proyectos innovadores desarrollando sus habilidades.

Ha sido una tendencia de auge mundial en la que se han inscrito varios países apostando por una alternativa de autoempleo para los grupos más afectados por el desempleo dentro de los que destacan los y las jóvenes. La iniciativa empresarial autónoma es atractiva ya que promueve la cultura emprendedora como un método de independencia, flexibilidad e innovación para jóvenes emprendedores que están al tanto de las tendencias mundiales y emergentes. Sin embargo, se ha registrado que los programas enfocados en la promoción del emprendimiento con objetivo de combatir la pobreza no han obtenido buenos resultados ya que por lo general no se cuenta con los niveles de inversión económica suficientes para sostener la viabilidad de los proyectos en contextos de alta competencia ni la experiencia necesaria para asegurar su continuidad por lo que suelen fracasar (Barra, 2015). En respuesta a esto, la OIT (OIT, 2013a) ha diseñado un programa que distingue las fases del emprendimiento y su respectivo acompañamiento, así como prevé la pertinente formación (preferentemente desde la escuela), servicios de apoyo, acceso a la financiación, constante asesoría en todos los servicios de apoyo (marketing, normalización, entre otros) y apoyo en la transición de las y los jóvenes emprendedores a la economía formal.

Los programas para el emprendimiento juvenil convergen en la búsqueda por acompañar el desarrollo de habilidades de auto empleo e independencia en el trabajo, normalmente asociados a los apoyos de fomento y creación de pequeña y microempresa que teóricamente tienen un impacto positivo en la generación de empleo (OIT, 2013b).

Los sistemas educativos son esenciales para crear el capital intelectual que sea el propulsor del emprendimiento en México. Vidales (2013) en el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas A.C., expone que para el aprovechamiento de la PEA es necesaria una alianza de trabajo y empleo que coloquen a la población como agentes activos en el mercado laboral. Sugiere que el emprendimiento es una opción eficaz para abatir la problemática de la creación de empleos.

Es imperante empezar a promover el emprendimiento desde la niñez, y si observamos el hecho de que el 87% de los mexicanos obtienen su educación en el sistema público, y que en las primarias privadas son obligatorios los

textos publicados por la SEP, es fundamental el análisis de estos para entender la situación actual de la educación básica respecto a la cultura emprendedora (Vidales, 2013).

Fomentar el emprendimiento desde la educación básica y media superior podría funcionar como un primer acercamiento al mercado laboral y preparar a los y las jóvenes para realizar proyectos innovadores con mayor confianza y rentabilidad. A pesar de que la educación en emprendimiento puede promover la innovación y la creatividad en la juventud, es necesario contar con un sistema de *mentoraje* al emprendedor que continúe la formación de las y los jóvenes y los acompañe para mejorar el perfil de su proyecto, así como filtrar proyectos que no tendrán rentabilidad en el futuro. Los mentores resultan fundamentales para el ecosistema emprendedor, para aumentar el éxito de una iniciativa, el mentor debe ser una persona con amplia experiencia que pueda guiar y aconsejar al emprendedor para evitar riesgos o errores en su proyecto (Vidales, 2013). Además, el *mentoraje* por expertos a emprendedores novatos -podrá a su vez- ayudarlos a identificar nichos emergentes, y generar entre los y las jóvenes un sentido de satisfacción con una actividad productiva, hacer pues que las y los jóvenes se motiven para participar del mercado laboral.

Ante el supuesto de poca libertad de creatividad y de reconocimiento en los empleos subordinados, el emprendimiento se vislumbra como un mecanismo de participación en el mercado laboral y fuente de otras motivaciones y pasiones de los y las jóvenes; además de ser un medio para generar un ingreso económico. Sin embargo, casi el 90% de las personas que forman el sector informal no tienen intención de cambiarse a actividades emprendedoras (Vidales, 2013) ya sea por los beneficios que presenta el trabajo subordinado frente a la incertidumbre sobre el ingreso o porque el sistema emprendedor se conoce poco y la tramitología además de engorrosa es insuficiente. El Monitor Global de Emprendimiento -GEM por sus siglas en Inglés- (Global Entrepreneurship Monitor, 2014) en su National Experts Survey (2014) menciona a que en México los programas de fomento al emprendedor deben de mejorar conjunto a la educación e infraestructura guiada a esta actividad para promover la exportación a mercado internacionales que beneficiarán el ecosistema emprendedor del país.

Un elemento fundamental debe de ser la creación de centros y observatorios de emprendimiento para evaluar el grado de impacto que tienen los proyectos, así como mejorar el mentoraje de proyectos en

creación (Gobierno de España, 2013). Una reciente iniciativa por parte del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) México, en colaboración con la Fundación Idea e INADEM presentaron el Observatorio Nacional del Emprendedor (ONE) México el cual pretende funcionar como una plataforma para sistematizar la información existente sobre los emprendimientos de modo que se genere conocimiento pertinente en beneficio de las MiPyMEs.

Según la encuesta sobre la percepción de las y los jóvenes respecto del mercado de trabajo, levantada por la Oficina de Países de la OIT para México y Cuba en 2012, la mayoría de los encuestados mencionaban que el gobierno podría hacer más por auxiliarlos en encontrar trabajo o crear su propio negocio. Se registró que la falta del capital (29%) era el obstáculo más importante para la creación de empresas juveniles, seguida de la falta de información (19%) y asesoramiento requerido (11%) (CEPAL y OIT, 2012).

Centros como el nuevo ONE generarán el conocimiento necesario para mejorar las condiciones de supervivencia de las micro, pequeñas y medianas empresas en el país, auxiliándolas en diferentes áreas, tanto en accesibilidad de financiamiento como asistencia técnica e información (PNUD, 2015). Este resultado atendería el problema de que los trámites administrativos para emprender son poco entendidos por la población de 18 a 29 años, necesarios para la formalización de su proyecto de innovación. Resulta entonces pertinente la vinculación de los ecosistemas de emprendedores en la cadena productiva de las regiones en las que opera. Se trata de ubicar estos negocios y conectarlos con la especialización regional para fortalecer los encadenamientos productivos. Además, es necesario pensar en el emprendimiento como un canal que fortalezca la calidad en el empleo, por lo que deben vincularse estas iniciativas con aquellas encaminadas a la formalización de las plazas de trabajo. Si bien un principio sería la consolidación de las iniciativas de negocio, es necesario robustecerlos con incentivos para que quienes participan de ellas tengan acceso a seguridad social y protección en el trabajo.

En México, la Secretaría de Economía promueve e instrumenta las políticas públicas y los programas orientados a crear más y mejores empleos, empresas y emprendedores. Así se creó INADEM para apoyar a los emprendedores y promover el desarrollo económico nacional para el cual se generó un apoyo para programas y proyectos a través de la convocatoria del Fondo Nacional Emprendedor. Este fondo está dirigido a Emprendedores,

Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, entidades gubernamentales, universidades y empresas que busquen emprender e impulsar su negocio. Por otro lado, el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) tiene el objeto de fortalecer y consolidar al sector social de la Economía como un pilar de desarrollo económico del país, es parte del programa de Desarrollo Innovador 2013-2018 en el que fomenta la innovación para lograr un crecimiento económico sostenido, fortalecer proyectos emprendedores y MIPYMES.

Por parte del IMJUVE, el programa de Emprendedores Juveniles surgió en el 2003 con la idea de apoyar y fomentar la cultura emprendedora y a responsabilidad social por medio de apoyos económicos para constituir proyectos productivos y empresas sustentables de la población juvenil. Desde entonces se ha trabajado conjunto al INADEM para fomentar la creación y fortalecimiento de empresas de los y las jóvenes a través de la promoción de esquemas de productividad, en coordinación con instituciones públicas, privadas y sociales para el programa de Emprendedores Juveniles. Dentro de esta colaboración se fijó el Premio Nacional del Emprendedor y la Semana del Emprendedor.

Emprendedores Juveniles también colabora con el INAES para fomentar la creación y fortalecimiento de empresas de las y los jóvenes a través de la promoción de esquemas de economía social, en coordinación con instituciones públicas, privadas y sociales. Es un programa de coinversión en el que se convoca a emprendedores juveniles para fomentar su productividad; también fomenta la creación de pequeñas y medianas empresas juveniles, como una alternativa por su contribución a la generación de empleos y fuente de riqueza, con el fin de mejorar la calidad de vida de los y las jóvenes. A través de la Convocatoria de Emprendedores Juveniles (CEJ), se facilita el acceso al financiamiento mediante la coinversión entre la instancia estatal o municipal y el recurso del IMJUVE.

Por último, el IMJUVE trabaja también con el INAES en el programa “Jóvenes Ecosol”, a partir del cual canaliza fondos a organizaciones de la sociedad civil, instituciones de educación media superior y superior e incubadoras sociales con el objetivo de apoyar a la economía social y productiva de los jóvenes. El objetivo es posicionar la economía social como un medio para el desarrollo económico y social de los jóvenes, empoderándolos, ayudándolos a generar su propia fuente de empleo formal e ingresos, y fortaleciendo el tejido social.



Sin embargo, surge la preocupación por reconceptualizar las estrategias de emprendedores para no duplicar esfuerzos de diferentes dependencias. Existen ya una amplia diversidad de programas y apoyos al emprendedor por lo que el IMJUVE buscará articular el fomento a la cultura emprendedora con otras dependencias que ya ofrecen programas y subsidios al emprendedor para duplicar su éxito. Mediante las acciones conjuntas INADEM y IMJUVE, se busca lograr una transversalidad con dependencias de la Administración Pública Federal, a través de la articulación de programas de emprendimiento en operación.

Recuadro 8. Encuesta aplicada a jóvenes empresarios COPARMEX

El 17 de junio de 2016 se llevó a cabo la Junta Nacional de la Comisión de Empresarios Jóvenes Coparmex en el salón Murales del IMJUVE. Este evento formó parte del esfuerzo colaborativo de conformación de esta alianza en donde los participantes, quienes provenían de todos los estados de la república, tuvieron la oportunidad de discutir lo que plantea esta alianza, la cual reconoce que la creación de opciones de trabajo decente y de calidad tiene lugar, en su mayoría, en la iniciativa privada y por ello reconoce al emprendimiento como uno de sus procesos rectores. Pues, no obstante la diversidad creativa con la que los emprendedores crean y modifican mercados y dinamizan la economía, aún representan un contingente disperso y poco visible en la escena económica nacional. Como parte de este esfuerzo colaborativo, dicha Comisión accedió a aplicar a los jóvenes empresarios de su red de contactos una encuesta en línea sobre la percepción que tienen de los jóvenes en el trabajo y empleo, y sus opiniones sobre el emprendimiento. El objetivo fue que esto sirviera como elemento de análisis cualitativo y para conocer las necesidades y problemáticas que enfrentan los jóvenes empresarios y emprendedores.

Tabla 29. Características generales de los Jóvenes Emprendedores y Empresarios que constituyen la muestra.

Variable	Muestra completa		Emprendedores		Empresarios	
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Mujeres	34.1%	(0.48)	40.0%	(0.49)	26.6%	(0.44)
Edad	27.8	(4.72)	26.1	(5.03)	29.0	(4.13)
Número de empleados	15.8	(47.43)	14.2	(60.49)	16.8	(37.49)
Número de empleados jóvenes	6.4	(16.40)	6.2	(21.48)	6.5	(12.03)
Empresario cuenta con seguridad social por parte de su empresa	48.8%	(0.50)	32.0%	(0.47)	59.5%	(0.49)
Empresa tiene potencial exportador	45.7%	(0.50)	36.0%	(0.48)	51.9%	(0.50)
Empresario ha descargado algún fondo federal del INADEM	13.2%	(0.34)	16.0%	(0.37)	11.4%	(0.32)
Empresario ha aplicado su solicitud para el crédito joven de Nacional Financiera	9.3%	(0.29)	6.0%	(0.24)	11.4%	(0.32)

El diseño del cuestionario corrió por parte del IMJUVE en colaboración con la Comisión de Jóvenes Coparmex y fue aplicado a 129 empresarios de su red, 39% de ellos tenían empresas de menos de dos años y se les denominó “emprendedores” y 61% tenían empresas de más de dos años y se les denominó “empresarios”. Del total, 66% eran hombres y 34% mujeres; la edad promedio de los emprendedores es de 26 años y en el caso de los empresarios es de 29. Sobre el acceso a los apoyos disponibles en instituciones como INADEM, son los emprendedores los que mayormente han recurrido a ellos (16% contra 11% de los empresarios). Otro aspecto relevante es la carencia de seguridad social en emprendimientos, 59.5% de los empresarios manifestó que sí cuenta con acceso mientras que los emprendedores tan solo un 32% ofrece trabajos con estas prestaciones.

La encuesta medía el grado de acuerdo o desacuerdo que tenían los jóvenes a una serie de pronunciamientos sobre los jóvenes y en mercado laboral en una escala del 1 al 5. Esta escala luego fue ajustada para que las respuestas relacionadas a estar en desacuerdo sumaran valores negativos y las relacionadas a estar de acuerdo sumaran valores positivos de la siguiente forma: totalmente en desacuerdo (-2), en desacuerdo (-1), ni de acuerdo ni en desacuerdo (0), de acuerdo (1), y totalmente de acuerdo (2). Luego se tomó un promedio de las respuestas y se realizó en cada caso una prueba de hipótesis para saber si dicho promedio era estadísticamente distinto de cero. Cuando no se pudo rechazar la hipótesis al 95% de significancia se concluyó que no había consenso en dicha afirmación. Es decir, que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Cuando se pudo rechazar la hipótesis en favor de un valor positivo (negativo) se concluyó que los participantes estaban en general de acuerdo (en desacuerdo) con la afirmación.

Los resultados demuestran que para este grupo no es necesaria la experiencia, ni la recomendación, ni el prestigio de la institución educativa de la que egresan los solicitantes de empleo a la hora de contratación pues basta con una buena disposición para aprender y seguir instrucciones puntualmente. Manifiestan consenso en reconocer en la juventud su potencial creativo y movimiento, creen que los jóvenes van acumulando experiencias de trabajo que los facultan para ir ascendiendo en otros lugares pero que no obstante esa alta rotación que los caracteriza, es su responsabilidad invertir para capacitarlos (reconocen que una de las mayores carencias es en el área de las habilidades blandas).

En relación a la capacitación, el mayor acuerdo es que es responsabilidad de las empresas, después del sector educativo y por último los jóvenes mismos. Además de que se pronunciaron en contra de que la capacitación es una mala inversión a pesar de la alta rotación juvenil. Sobre las preferencias de contratación según el género y o la edad no encontramos consenso en las respuestas que diera signos de discriminación hacia los jóvenes de cierta edad o género. Lo mismo ocurrió con las opiniones respecto de reducir los costos operativos de los negocios utilizando figuras de contratación a prueba u otras como el outsourcing.

En términos de discriminación, no encontramos opiniones que respalden la no contratación a jóvenes, discapacitados, en situación de calle y/o por su apariencia física (tatuajes, piercings, etc.). Sólo para el caso de exconvictos encontramos que no hay todavía un consenso sobre el hecho de que un joven con antecedentes penales sea alguien en quien se pueda confiar un puesto de trabajo. Los jóvenes también se manifestaron a favor de periodos de contratación a prueba pero en desacuerdo con que un joven gane menos por igual trabajo sólo por no tener experiencia.

El 76.6% de los negocios de los encuestados se dedica a los servicios y el 18.6% pertenece al sector secundario por lo que conviene impulsar el desarrollo de innovaciones en las industrias y el agro mexicano, máxime porque en otras economías el éxito del emprendimiento ha dependido de su capacidad para crear nuevas oportunidades de negocio, nuevos mercados.

La mayoría de las opiniones de los participantes no remiten a una distinción en la dificultad para iniciar un emprendimiento por condición de edad, es igual de difícil para un joven que para un adulto. Sí hay acuerdo sobre la necesidad de buscar apoyo económico y asesoría para arrancar y permanecer.



8. Ejes transversales

8.1 Diálogo Social

Desde su creación, la OIT adoptó la responsabilidad y el compromiso de garantizar la interlocución entre los principales actores del mercado de trabajo para lo cual diseñó un conjunto de normas y programas internacionales de trabajo que, aunque han ido modificándose a los cambios del mercado se erigen bajo el fundamento de garantizar condiciones mínimas de trabajo en beneficio de todos los actores involucrados. En contraposición a la idea de conflicto, el diálogo social suscribe “*todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.*” (Ermida, 2001, pág. 12).

Así, se recupera la noción de la OIT en la que éste se refiere a toda clase de intercambio entre trabajadores, empleadores y gobierno que beneficie y consolide una política económica y social que aminore las desigualdades y fomente el progreso económico:

Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre sindicatos y organizaciones de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de tales formas (OIT, 2013).

Ahora bien, dado que en buena parte del diagnóstico sobre las condiciones laborales de las y los jóvenes mexicanos se reflejan los efectos de una tendencia regional generalizada de precarización del mundo del trabajo. La alianza promueve un proceso de construcción y consolidación de alternativas para generar igualdad en las oportunidades de trabajo para los y las jóvenes, y ello precisa de la participación de todos los actores del mercado de trabajo. En este sentido para la alianza es fundamental que la figura de diálogo social se nutra con una perspectiva de juventud que, además, oriente la construcción e implementación de políticas públicas en materia de empleo desde un enfoque horizontal. Asimismo, el diálogo social también presenta un potencial en beneficio del desarrollo de la democracia porque posibilita el intercambio de perspectivas entre quienes encarnan la

realidad laboral y como práctica constituye el ejercicio de los derechos de participación política e inclusión social.

Como estructura de representación nos permite aproximarnos a mejorar la capacidad negociadora de la fuerza laboral de los jóvenes con los empleadores más allá de la pertenencia a un sindicato. Abrir el espectro de la negociación y representación colectiva no significa el abandono de la pugna por la sindicalización de los y las jóvenes trabajadores que en términos generales devendría en mejores condiciones de empleo y mayores prestaciones laborales.

Dada la baja tasa de sindicalización¹⁷ entre este grupo de edad (a nivel nacional sólo el 10% del total de la población ocupada pertenece a un sindicato y para las y los jóvenes entre 14 y 29 años, sólo un 7%), es pertinente distinguir sus representaciones regionales; por ejemplo se tiene que la tasa de sindicalización en Tamaulipas ronda entre el 24% y que la permanencia en un empleo de 6 o más años entre 2005 y 2015 disminuyó 1.24%; mientras que para Chiapas apenas rebasa 3% de la sindicalización de la población joven ocupada y hay una reducción de 12.67% en la permanencia para el mismo tiempo en un mismo trabajo.

Los datos anteriores que relacionan estabilidad laboral y sindicalización, demuestran la importancia de poner en marcha y al servicio de los y las jóvenes, mecanismos de intermediación que velen por sus derechos, máxime si consideramos que la calidad del empleo en el país, en general, es precaria. En este sentido, la afiliación a un sindicato se correlaciona con la transparencia en la contratación, acceso a diversas prestaciones laborales, ingresos estables y, en general, el acceso directo a los sistemas de seguridad social.

Por lo anterior, la alianza hace un llamado a las organizaciones sindicales para que se modernicen, transparenten y nutran con la participación juvenil y sigan desempeñando su papel de garantes y promotores de trabajos de calidad. No obstante, y conscientes del bajo índice en la oferta de trabajos formales, consideramos necesaria la inclusión de otras formas de participación e incidencia en la mejora de las condiciones

¹⁷ Se refiere a la proporción de los ocupados que manifiesta pertenecer a un sindicato en su empleo actual frente al total de la población ocupada.

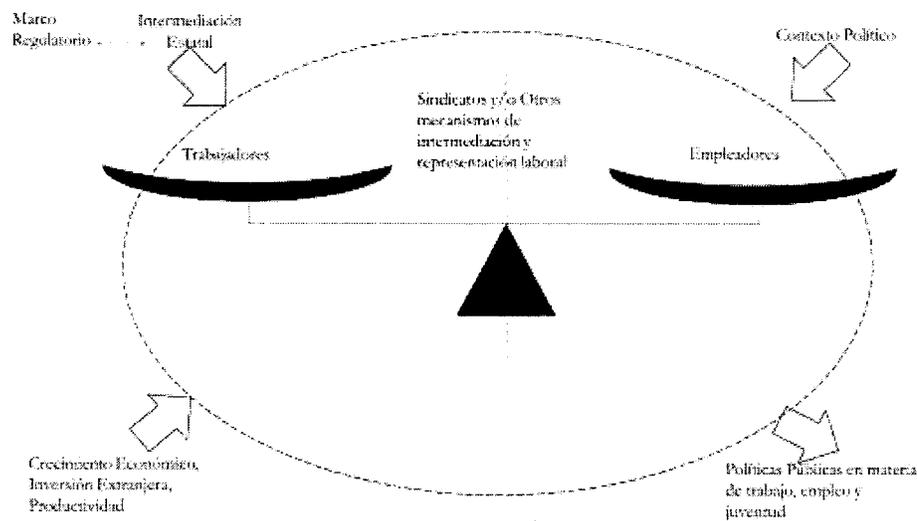


laborales como organizaciones civiles, agrupaciones políticas, etc., para generar contrapesos en el pacto entre empleadores y fuerza de trabajo.

El marco regulatorio que prima en el mercado laboral tradicionalmente se refiere al trabajo subordinado en tanto que es en esta relación que se suscriben y visibilizan las responsabilidades entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la OIT en su avanzada por generalizar el trabajo decente en el mundo ha hecho un llamado a los estados para implementar estrategias que trasciendan a todos los tipos de trabajo sobre todo a los que por su naturaleza son de difícil regulación como el autoempleo y otros tipos de empleo informal.

El Gráfico 27 representa actores y presiones que operan en el mercado de trabajo subordinado. Como puede verse, grosso modo, la cantidad de empleos disponibles y el perfil de plazas disponibles depende del crecimiento económico y su especialización productiva. El trabajo y el empleo, son el medio efectivo para engrosarlo y suponen una relación de codependencia en la que la institucionalidad laboral garantizaría una distribución equilibrada en la distribución de los activos generados.

Gráfico 32. Interrelación de los actores del mercado laboral.



Empleadores: El costo del empleo representa una de las presiones que condicionan las estrategias operativas de estos actores. Así, los estados garantizan condiciones mínimas de protección a los trabajadores contenidas



en un marco regulatorio, así como los mecanismos de vigilancia para garantizar su cumplimiento.

Existe una amplia diversidad de mecanismos para incrementar la competitividad por la vía de la productividad, tal es el caso de la innovación productiva y la oferta de servicios post venta del insumo producido y aunque reconocemos que la práctica más recurrente es la reducción de los costos de trabajo como la subcontratación, la presión que ejercen las instituciones de intermediación laboral como los sindicatos o el estado mismo, deben hacer valer un pacto de responsabilidad social que garantice condiciones de trabajo decentes.

En este sentido, para lograr emparejamientos adecuados que también contribuyen a disminuir los costos laborales, es necesaria un dialogo permanente entre las necesidades productivas de las empresas y los centros formativos de fuerza de trabajo. Hay que garantizar una actualización permanente de las curriculas para que puedan atenderse los compromisos de las empresas e incrementar la calidad y especialización de la fuerza de trabajo.

Trabajadores: Su participación en mercado laboral depende de las características de su fuerza de trabajo, sus posibilidades inserción dependen de su empleabilidad, entendida como las capacidades certificadas y no certificadas para realizar una actividad por la que se espera que obtengan una remuneración. En este sentido, hay una alta incidencia de sus trayectorias formativas y las posibilidades de inserción, reinserción y permanencia en el empleo.

La vigilancia en el cumplimiento de la institucionalidad laboral se vuelve necesaria para transparentar las condiciones de trabajo en las que se desempeñará la actividad laboral. Igualdad salarial, contrato de trabajo, prestaciones laborales, acceso a seguridad social, etc., como productos del trabajo son herramientas que fortalecen los vínculos de participación social de las que disponen o no, los trabajadores de una nación.

La importancia del ingreso para afrontar la pobreza y la desigualdad social es fundamental, tanto como el acceso a la seguridad social y a otras prestaciones asociadas al trabajo decente. Así, en la medida en que se incrementan las condiciones de empleabilidad, se aumentan las posibilidades de insertarse en un mercado altamente competido y se elevan las

posibilidades de acceso a trabajos de calidad y, en general, se abona en la consolidación de trayectorias laborales ascendentes.

Sindicatos y Otros mecanismos de representación e intermediación laboral: Los sindicatos como instituciones de representación de conglomerados de trabajadores fungen como contrapesos a las estrategias de empleadores para incrementar sus ganancias. Más allá de sus vicios y malas prácticas (corporativismo, simulación, corrupción, clientelismo, etc.), sus logros en el establecimiento de condiciones de trabajo, es innegable y su presencia necesaria para la generación de equilibrios en el mercado laboral. En este sentido, diversos estudios en la materia señalan una relación benéfica entre su presencia y el establecimiento de condiciones de trabajo decente e incluso hay estudios de caso sobre su efecto con el incremento de la productividad (De la Garza, La democracia de los telefonistas. Tomo I de la Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México., 2002; Medoff & Freeman, 1984; Aid & Zafris, 2002; Melgoza & Montecinos, 2003; Hayter & Weinberg, 2011)

Aunque tradicionalmente los sindicatos son la figura reconocida para velar por los intereses de la clase trabajadora y conscientes del viraje del mundo del trabajo, es necesario establecer nuevos mecanismos de participación para que los trabajadores tengan injerencia en la negociación de sus condiciones laborales y sobre las relaciones industriales. La emergencia de los trabajos desprotegidos y/o informales y/o no clásicos, exige una actualización de figuras de re-negociación de un pacto social que corresponsabilice al estado y a los empleadores para extender los preceptos del trabajo decente.

Así, la alianza hace un llamado para trabajar, de manera conjunta con todos los actores del mercado de trabajo, en pro del incremento de la oferta de trabajos formales pues es en la informalidad en donde se ocupa la mayor proporción de jóvenes. Además, se pronuncia por la inclusión de todas las figuras de negociación que posibiliten la intermediación y la negociación, como cooperativas, organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores y, avanza en la propuesta de actualización de los esquemas de seguridad social que se adecuen a las trayectorias laborales de los y las jóvenes de hoy, ello implica considerar la rotación no como ruptura, ni a la informalidad como obstáculo para su acceso.

8.2 Promoción de la perspectiva de juventud

8.2.1 Perspectiva de Juventud

El Instituto Mexicano de la Juventud por medio del Projuventud 2014-2018 exhorta a las entidades gubernamentales y de la sociedad a construir políticas públicas basadas en una perspectiva de juventud. La OIJ, CEPAL y el IMJUVE (2014) señalan que son indispensables nuevos modelos transversales y participativos para que los jóvenes sean protagonistas de los cambios estructurales que los conciernen.

La perspectiva de juventudes, en plural como lo especifica el IMJUVE y GESIP, (s/a): “es un enfoque de análisis, investigación e intervención en la realidad que implica el reconocimiento de la diversidad que existe entre las personas jóvenes y entre éstas con personas de otros grupo etarios”. La perspectiva de juventud permite analizar la relación de los jóvenes con su contexto social para transformarla en políticas públicas que reconozcan a este grupo como sujetos de derecho y autonomía para ejercer ciudadanía. Esta visión trasciende el asistencialismo y la victimización de los jóvenes reenfocándolos como actores de su desarrollo.

8.2.2 Perspectiva de Juventud en las políticas públicas en México

Teniendo en cuenta que en México viven más de 37 millones de jóvenes que conforman un grupo vulnerable ante las desventajas educativas y socioeconómicas, el gobierno mexicano busca promover acciones afirmativas que adopten y ejecuten una igualdad y no discriminación a este grupo de población. La perspectiva de juventud nace entonces como una herramienta para eliminar las barreras en el ejercicio de los derechos y cualquier otra desventaja por pertenecer a este grupo etario, clase social, espacio geográfico, condición física o mental, o de pertenencia a un grupo¹⁸.

Según el Programa de Juventud 2014-2018:40, la perspectiva de juventud debe de considerar al grupo juvenil como sujetos activos en las situaciones que les conciernen, de modo en que:

¹⁸El Projuventud señala que para los jóvenes de 12 a 14 años, considerados dentro del grupo etario juvenil, se deberán tomar acciones que incentiven su participación pero que a la vez favorezcan su protección basada en el marco de la Convención de los Derechos del Niño de la UNESCO.

se basa en el principio de que las personas jóvenes tienen el derecho a formar parte en los programas que afectan, de alguna manera, su vida. Les reconoce como sujetos de derechos, busca reconocerlos como agentes de cambio, crea espacios de participación y diálogo intergeneracional; y considera su diversidad para cubrir las necesidades particulares de cada grupo específico.

Uno de los principales propósitos del Projuventud 2014-2018 es sumar esfuerzos y diseñar propuestas integrales que afecten positivamente a la calidad de vida de los jóvenes mediante la logística de proyectos que articulen las acciones del gobierno y la sociedad. Dichas estrategias deben ser el resultado de una gestión transversal de la perspectiva de juventud en la que por medio de interlocución y trabajo, operación y recursos conjuntos de toda la Administración Pública Federal, los tres niveles de gobierno y sociedad, respondan a los intereses de las y los jóvenes.

La política social basada en la perspectiva de juventud debe priorizar acciones que potencien el desarrollo de las capacidades, que incrementen el acceso a esquemas de prosperidad y bienestar, que ayuden a construir un entorno digno, que ayuden a mejorar los esquemas de inclusión social y reconocimiento de la diversidad de los y las jóvenes, y que tomen en cuenta las múltiples formas de participación juvenil, para que, como resultado de la acción coordinada entre gobierno y la población, se puedan eliminar las brechas de desigualdad (Projuventud 2014-2018: 40).

8.2.3 Transversalidad de la perspectiva de juventud.

Aunado a esto, la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes se suma este esfuerzo concordando en que es necesario que la perspectiva de juventud sea un eje transversal al interior de las dependencias de gobierno haciendo especial hincapié a aquellas que dirijan políticas públicas enfocadas al bienestar laboral juvenil.

Es necesaria una visión sobre la condición juvenil fundamentada en sus derechos humanos, que instale instrumentos en la administración pública que aborden las problemáticas que enfrenta la población joven. Para promover esta visión el IMJUVE busca transversalizar¹⁹ este enfoque (ver Recuadro 9), de manera en que se incorpore el enfoque de juventud en las

¹⁹ La idea de transversalidad ha generado controversia debido a su poco análisis en políticas públicas, según el IMJUVE (s/f). Sin embargo, se refiere a establecer una constante en el diseño, operación y ejecución de acciones gubernamentales en materia de juventud y requiere la coordinación, cooperación y vinculación de todas las partes para atender a los problemas que envuelven a la población juvenil.



metodologías y estrategias del gobierno, en todas sus instituciones, promoviendo y compartiendo recursos o estructuras intersectoriales que atiendan a los problemas relacionados con la juventud. Esta Alianza Estratégica exhorta a transversalizar la perspectiva de juventud en todas las estrategias, objetivos y líneas de acción de la administración pública enfocadas al empleo.

Según Ponce de León (2009), la transversalidad en la administración pública:

Aplica en el momento en que una o varias políticas son objeto de interés de una o varias dependencias o entidades gubernamentales, de tal modo que, la instrumentación de acciones gubernamentales, tocan necesariamente dos o más ámbitos de gobierno (federal, estatal o municipal), con el cual cada uno de ellos actúa en el marco de su responsabilidad, pero siempre de forma coordinada, a efecto de que estas acciones tengan resultados óptimos.

Así mismo, se necesita concentrar los esfuerzos de una gama variada de actores, desde gubernamentales a no gubernamentales para mejorar la inversión y las políticas en juventud (GESIP, 2016).

Recuadro 9. Estrategias del Projuventud 2014-2018 sobre perspectiva de juventud:

Estrategia 4.2. Visibilizar a las y los jóvenes mediante la implementación de una perspectiva de juventud.

Líneas de acción

4.2.1. Desarrollar pactos nacionales de inclusión de convivencia y de transparencia entre las y los jóvenes e instituciones.

4.2.2- Establecer acciones de formación y capacitación para los funcionarios y operadores de políticas de juventud

4.2.3. Fomentar que todas las instancias de gobierno cuenten con personal sensible para brindar servicios con un enfoque de derechos.

4.2.4. Garantizar la asignación continua y sostenida de recursos para las instituciones públicas que diseñen y operen las políticas de juventud.

4.2.5. Armonizar leyes federales y locales para visibilizar a las y los jóvenes como segmento específico con necesidades y condiciones concretas.

4.2.6. Reformar y armonizar las leyes en materia de juventud con base en convenios y tratados internacionales.

4.2.7. Desarrollar una gestión interinstitucional e intergubernamental para diseñar, implementar y evaluar programas y proyectos de juventud.

4.2.8. Generar un sistema de seguimiento y evaluación nacional, regional, estatal y municipal sobre acciones y políticas públicas de juventud.

4.2.9. Impulsar proyectos de evaluación de impacto de programas y acciones estatales y municipales para jóvenes.

4.2.10 Establecer alianzas nacionales con organismos internacionales para compartir experiencias y buenas prácticas de diseño e implementación de políticas públicas de juventud.

Aunque no hay un consenso sobre su significado, sus alcances o sus límites (Chavira, Román, & Valdez, 2014) la transversalidad requiere de la coordinación entre los sectores, actores, programas, e instituciones gubernamentales y no gubernamentales para lograr una coherencia y complementariedad de las acciones que den respuesta a un problema público, en este caso: el empleo juvenil. La coordinación pretende una coherencia entre estrategias y acciones operativas atendiendo un objetivo y problema en común.



Un aspecto de relevancia en el ámbito de la operacionalización de las políticas de juventud es su carácter transversal, es decir, que pueda implementarse un criterio homogéneo a lo largo de los distintos sectores, dependencias, secretarías o ministerios para aumentar el rango potencial de acción. El Imjuve como órgano promotor de este eje, debe promover mecanismos para garantizar los derechos de los jóvenes. Por esta razón se debe de generar una transversalidad de la perspectiva de juventud, para la cual el IMJUVE buscará articular, coordinar y fomentar líneas de acción en conjunto con otras dependencias gubernamentales y sector privado para facilitar la empleabilidad de los jóvenes resultando en la mejora de calidad de vida de este grupo etario.

8.3 Generación de competencias laborales

Estrechamente vinculado a los procesos de la alianza, este eje refuerza el interés por abordar las particularidades que la población juvenil enfrenta a la hora de vincularse al mercado de trabajo con especial énfasis en los distintos momentos de su trayectoria. Así, ya sea viniendo de la inactividad económica, del desempleo o, incluso desde alguna forma de ocupación, se visualizan los canales de certificación así como de obtención de calificaciones, conocimientos, competencias y actitudes, como promotores de empleabilidad y por ende medidas para enfrentar el desempleo y los problemas de inserción de éste grupo.

El enfoque distingue las vías de aprendizaje formal de las informales porque, aunque ambas fortalecen las trayectorias laborales de los jóvenes, están orientadas según las necesidades/posibilidades de cada uno de ellos.

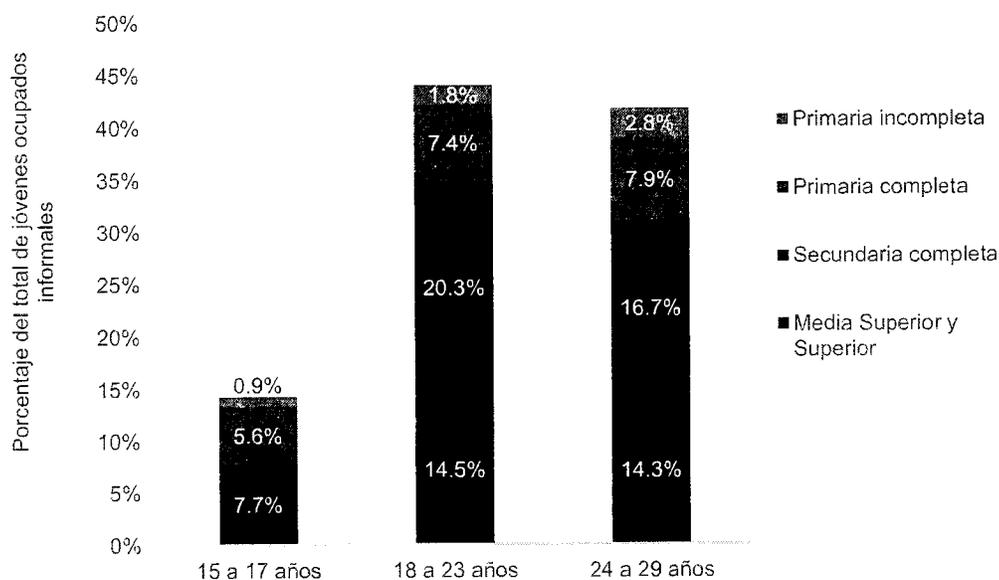
Aprendizaje Formal. Los centros de Enseñanza y la Formación Técnico-profesional (EFTP) han sido el referente por excelencia de los sistemas de aprendizaje formal de la fuerza de trabajo calificada y semicalificada de la época moderna. En consonancia con una idea de trayectoria que inicia en la escuela y culmina en algún centro de trabajo con poca rotación hasta el retiro o la vejez; el complejo programa de los centros formativos otorga desde herramientas básicas para la inserción en trabajos estándar y de mayor demanda de los empleadores, hasta una compleja gama que se incrementa junto con la especialización en un área productiva.



Si hubiera un mecanismo de comunicación directa entre oferta y demanda laboral, los centros de formación responderían al perfil de fuerza de trabajo que requieren los grandes bloques de empleadores, no obstante, frente a un mercado de trabajo precario, volátil, heterogéneo y saturado; la formación profesional, en oficios y ocupaciones de calificación especializada y poco especializada si bien hoy en día no bastan para obtener un empleo, si representa ventajas para adaptarse y movilizarse dentro de éste.

A pesar de su importancia en la constitución de una currícula personal, el acceso a los EFTP no es generalizado y ello afecta significativamente a grupos juveniles ya vulnerables por otra condición (pobreza, género, migración, condición indígena, etc.). Basta con una mirada sobre el rezago educativo que no obstante reconoce avances, aún hay amplios sectores que o no acceden o no permanecen en los centros formativos formales y se ocupan dentro de las vacantes de menor calidad.

Gráfico 33. Relación Informalidad y Grado de Educación de los Jóvenes, 2015



Fuente: ENOE, 2015

Para Solís y Blanco (Solís & Blanco, 2014) la relación entre el acceso a credenciales educativas y la posibilidad de obtener mayores oportunidades de movilidad social sigue siendo vigente y advierten que aunque los jóvenes con mayor preparación académica enfrentan problemas para insertarse satisfactoriamente en un puesto de trabajo, dentro de la población juvenil,

representan ventajas considerables sobre los de menor escolaridad en este terreno.

Es justamente por la importancia de esta relación que la OIT ha sido promotora incansable del fortalecimiento de las instituciones de aprendizaje profesional a través de la mejora en términos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el reconocimiento de las competencias adquiridas, las condiciones de trabajo y las oportunidades para los jóvenes de todo el mundo (OIT, 2008).

Aprendizaje Informal. Paralelamente al sistema centrado la EFTP se reconocen mecanismos alternativos para la adquisición de capacidades basada en el trabajo. Nos referimos al convenio verbal sobre la enseñanza de oficios que regula las condiciones de trabajo y en el que influyen las redes a las que el joven tiene acceso además de que se juegan valores asociados a la confianza o al compromiso. En ese sentido, aunque carece de un reconocimiento o certificación oficial representa las ventajas del aprender-haciendo, y si bien acerca a los jóvenes a un ingreso en forma de propina o remuneración en especie, al tratarse en su mayoría de opciones de trabajo por cuenta propia dentro de la economía informal, los costos del trabajo se trasladan al aprendiz precarizándolo aún más.

Parte de las estrategias para regular el aprendizaje informal justamente advierten que al ser una práctica extendida dentro de los trabajos de más baja calidad, los aprendices se desempeñan en condiciones de trabajo que podrían caer en explotación o trabajo infantil. OIT (OIT, 2012) reconoce que al ser fuentes de experiencia laboral significativa una forma de sacarle provecho sería acompañar la regulación con la enseñanza de ciertas competencias técnicas que pudieran ayudar a la formalización de la certificación además de que dotara al aprendiz de herramientas para transitar por el mercado de trabajo en mejores condiciones.

Conscientes de que las aspiraciones, percepciones y objetivos de futuro de los jóvenes están vinculadas a un ingreso derivado del desempeño de una actividad de trabajo, ya sea por la vía de la capacitación formal o informal, la alianza reafirma su compromiso por mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y con ello fortalecer las trayectorias de vida de éstos.

8.4 Capacitación permanente

A diferencia de los sistemas de capacitación previa al empleo, este rubro se refiere a los mecanismos de adquisición de habilidades desde la ocupación y que ya sea por iniciativa propia o prerrogativa de los centros de trabajo contribuyen a fortalecer las trayectorias a través de una rotación en ascenso.

La mayoría de la capacitación en el empleo se implementa desde los centros de trabajo y se relaciona con procesos de calificación o certificación necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo específico. Por lo general, los costos forman parte de las prestaciones y de los programas de carrera que ofrecen las empresas formalmente constituidas y no son de acceso generalizado, sino que dependen de los requerimientos para cubrir una vacante.

Estos mecanismos de capacitación en y para el trabajo con frecuencia están orientados a fortalecer los planes de incremento de productividad y fungen como medidas rápidas y especializadas para adaptarse a cambios tecnológicos o normativos. De modo que depende en su mayoría de la iniciativa de los empleadores y por desgracia se trata de un tipo de formación que no es extensiva a los grandes bloques de jóvenes desempleados ni a los ocupados en condiciones laborales precarias.

9. Metodología y diseño de la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes

En el marco del diseño del Pro Juventud se llevaron a cabo consultas nacionales a jóvenes de todo el país, con el objetivo de conocer sus preocupaciones, sus proyectos, expectativas y su visión frente a su futuro y el futuro de México. De ahí se definieron los objetivos y estrategias que guiarían la ruta de la política de juventud del Estado mexicano.

En este marco, se desarrolla la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo de Jóvenes 2016-2018 como el primer instrumento programático que integra y articula programas y acciones – realizadas por los diversos sectores que intervienen en el mercado de trabajo- dirigidas hacia los y las jóvenes que se integrarán por primera vez o que están construyendo su trayectoria laboral en México.

Se trata de un ejercicio pionero e innovador, que en sí mismo plantea diversos un reto para la política pública en pro de las y los jóvenes, y una serie de desafíos metodológicos tanto en el diseño como en la implementación.

La Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes propone coordinar desde la política de juventud, las acciones y los programas orientados hacia el desarrollo pleno e integral de las trayectorias laborales de las y los jóvenes. De manera sistemática el diseño conceptual y la elaboración de la Alianza Estratégica ha sido realizado en tres fases: 1) Primera fase de diagnóstico y diseño conceptual; 2) Segunda fase de consultas y retroalimentación con actores y sectores; c) Tercera fase de consolidación, difusión y seguimiento. A continuación, se presenta un breve cuadro que sintetiza algunas de las acciones que se desarrollan en cada fase.

Tabla 30. Fases y acciones en torno a la metodología y diseño de la Alianza Estratégica por el Empleo y el Trabajo para Jóvenes 2015-2016

Fase	Acciones
Primera fase de diagnóstico, diseño conceptual y planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de un grupo técnico al interior del IMJUVE • Desarrollo de diagnóstico estadístico • Desarrollo de diagnóstico institucional y programático • Elaboración de diagnóstico: paradigmas internacionales • Elaboración de diagnóstico: experiencias regionales en América Latina • Diseño y difusión de matrices sobre problemáticas relacionadas a empleo de los y las jóvenes a nivel federal y estatal • Diseño y difusión de matrices programáticas relacionadas al empleo juvenil a nivel federal y estatal. • Elaboración del documento conceptual y diseño de procesos, objetivos estratégicos y enfoques transversales. • Realización de talleres con funcionarios de todas las áreas del IMJUVE • Elaboración de la ruta para consultas con actores y sectores estratégicos
Segunda fase de consultas y retroalimentación con actores y sectores	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de consultas con actores de los sectores: académico, sociedad civil, empresarial, gubernamental, legislativa y actores clave. • Elaboración y sistematización de relatorías • Diálogos bilaterales con actores y sectores • Difusión de documentos de trabajo preliminares a actores y sectores

Tercera fase de consolidación, difusión y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de matrices de líneas de acción • Elaboración de diagnóstico consolidado • Elaboración de líneas de acción consolidadas • Diseño y elaboración de indicadores de impacto y gestión • Realización de Taller de fortalecimiento de líneas de acción e indicadores con todos los actores y sectores involucrados • Diseño de estrategia de seguimiento y evaluación
---	--

Fuente: Elaboración propia.

El diseño de la alianza se basa en un trabajo colaborativo y horizontal en el que se ha privilegiado la voz de las y los jóvenes como sujetos de la política pública y la participación abierta y plena de todos los sectores que de manera directa e indirecta tienen contacto con los y las jóvenes en México. En este tenor, el diseño de los objetivos y líneas de acción recuperan e incorporan las estrategias y líneas de acción del Pro Juventud y se nutren de 8 consultas específicas con representantes de cada sector las cuales fueron realizadas en el Salón Murales del IMJUVE entre septiembre de 2015 y Julio de 2016. Asimismo se llevaron a cabo alrededor de 15 reuniones bilaterales con actores estratégicos de los diversos sectores consultados y tres grupos focales con jóvenes y empleadores.

Tabla 31. Consulta con sectores que integran el mercado laboral de los jóvenes

1. Consulta con Académicos	17 de septiembre de 2015
2. Consulta con Organizaciones de la Sociedad Civil	22 de octubre de 2015
3. Consulta con Empresas	23 de octubre de 2015
4. Consulta con Gobierno	12 de noviembre de 2015
5. Consulta con Sindicatos	14 de abril de 2016
6. Consulta con Organismos Internacionales	6 de junio de 2016
7. Consulta con Jóvenes– IMJUVE	13 de junio de 2016
8. Taller de fortalecimiento de las líneas de acción e indicadores	14 de Julio de 2016

En particular, la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes suma y provee de mayor protagonismo y fuerza a las siguientes estrategias del Projuventud:

- Estrategia 1.4. Apoyar la transición de la dinámica escolar a la vida laboral de las y los jóvenes;
- Estrategia 1.5. Contribuir al logro de la plena inserción socioeconómica de la población joven mediante su incorporación al empleo;
- Estrategia 1.6. Contribuir al acceso a un empleo decente para los y las jóvenes, para favorecer su empleabilidad y la protección social, entre otras (ver Tabla 34 y
- Tabla 33).

Con el diseño e implementación de la Alianza Estratégica por el Empleo y el Trabajo para Jóvenes 2015-2016 se busca no sólo fortalecer aquellos programas e iniciativas exitosas que ya forman parte de la agenda de los sectores, sino fomentar nuevas alternativas y formas de inserción laboral para los jóvenes que sean ad hoc al siglo XXI.



III. Tercera parte

10. Objetivos, estrategias y líneas de acción de la Alianza Estratégica por el Empleo y Trabajo para Jóvenes

Como parte de los objetivos del Programa Nacional de Juventud 2014–2018 (Pro Juventud) y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan la Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes. La cuál, será la guía operativa que coordinará todas aquellas acciones que ayuden a transformar la realidad de los jóvenes del país con relación al mundo del trabajo.

La alianza, busca coordinar, articular y vincular a los actores y sectores que conforman el mercado laboral para brindar a los jóvenes mayores oportunidades en su tránsito hacia el trabajo y el empleo y que les permitan desarrollar trayectorias laborales dignas y de calidad en el corto, mediano y largo plazo.

Esta alianza es el primer esfuerzo que articula y cohesiona a todos actores que tienen partida en el empleo juvenil. Vinculamos a las dependencias de la administración pública federal, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, sector educativo, sector académico, bolsas de trabajo, legisladores y organismos internacionales para fomentar y fortalecer las acciones que mejore la situación laboral de los jóvenes de México.

La coordinación de todos estos actores nos permitirá dignificar el empleo de los jóvenes mediante mecanismos que permitan los jóvenes transitar a trayectorias laborales ascendentes y que los conviertan en individuos productivos. A su vez, busca sumar esfuerzos que beneficien a toda la población juvenil de manera inclusiva y en contra de cualquier tipo de discriminación.

Desarrollar una alianza que de manera integral, transversal y global articule acciones que faciliten y mejoren las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes en México, y los ayude a transitar hacia trayectorias laborales exitosas para convertirse en individuos productivos a través de la participación, cooperación y corresponsabilidad de los sectores

gubernamental, privado, académico y de la sociedad civil es una prioridad del IMJUVE.

Además, la alianza busca alinearse en armonía a los Objetivos de Desarrollo Sustentable, en cuanto a que busca generar oportunidades para lograr el empleo pleno, productivo, y decente para los y las jóvenes, así como reducir sustancialmente la proporción de los jóvenes sin empleo, sin educación o formación.

En síntesis, la alianza se sustenta en la siguiente guía de principios rectores y busca el consenso de todos los actores del mercado laboral para el cumplimiento de las siguientes metas en miras al año 2020 y 2030.

1. Fortalecer los compromisos de México en la Agenda 2030 para visibilizar a las y los jóvenes como sujetos estratégicos y de cambio social.

Meta: Cumplir con todos los compromisos de México en la Agenda 2030 relacionados con la juventud y su relación con el trabajo y el empleo.

2. Impulsar la primera Alianza Estratégica que articule y coordine a todos los sectores en pro del empleo y el trabajo para jóvenes.

Meta: En el marco de los compromisos del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y el Objetivo 8.b de los ODS hacia el 2020, México, con la alianza, abona a la estrategia global para el empleo de las y los jóvenes creando un espacio nacional de diálogo multisectorial para alcanzar empleo digno y de calidad para la juventud mexicana.

3. Dignificar y valorar el trabajo de las y los jóvenes en México en un marco de No Discriminación y respeto a los Derechos Humanos.

Meta: De acuerdo con la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación publicada en 2015, alcanzar la certificación plena en “Igualdad laboral y no discriminación” de todos los centros de trabajo que emplean jóvenes y que se suscriban a la alianza.

4. Colocar a las y los jóvenes en el centro de las políticas públicas orientadas hacia el empleo, el trabajo y la educación (profesionalización).



Meta: En cumplimiento con los objetivos 4 y 8.5 de los OSD hacia 2030, lograr para todas y todos los jóvenes en México el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la formación técnica, profesional y superior de calidad, así como el empleo digno y el trabajo decente.

5. Coordinar de manera transversal programas y acciones a nivel federal y local sobre trabajo, educación y capacitación para jóvenes.

Meta: Contar para el 2020 con mecanismos de monitoreo de perspectiva de juventud y transversalidad que orienten los programas y acciones a nivel federal y local sobre trabajo, educación y capacitación para jóvenes.

6. Fomentar la corresponsabilidad de actores y sectores para garantizar la continuidad y trascendencia a favor del bienestar de los jóvenes.

Meta: Lograr para el 2020 -en los espacios de diálogo generados por la alianza- acuerdos de alto nivel y de largo alcance y vinculantes entre los actores que conforman el mercado laboral que modifiquen de manera sustancial y para bien la realidad de los jóvenes ante el empleo y el trabajo.

7. Articular de manera integral e intergeneracional acciones que mejoran las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes a corto, mediano y largo plazo.

Meta: Lograr de cara al 2030 la inclusión de jóvenes en niveles de toma de decisión y gerenciales de todos los sectores que conforman la alianza.

La alianza tiene como espina dorsal tres ejes de gran importancia: facilitar la inserción, inserción y permanencia en el empleo; fortalecer los vínculos y tránsitos multidireccionales entre la escuela y el trabajo; y propiciar ecosistemas de desarrollo y consolidación para emprendimientos juveniles.

Todos los objetivos fueron consolidados en un marco de Equidad y No discriminación que favorece la inclusión de todos los miembros de la sociedad.

Para implementar esta alianza en el corto y mediano plazo, se diseñaron las líneas de acción que se presentan a continuación. Las cuales fueron avaladas por los miembros de la sociedad civil, el sector público y privado, así como de organismos internacionales y expertos en la materia. Todas las líneas están encaminadas para favorecer la calidad de vida laboral de los jóvenes y que se clasifican en función objetivos y estrategias alineadas a los procesos de esta alianza.

Objetivo 1. Facilitar y fortalecer los vínculos entre la escuela y el mercado laboral que propicien trayectorias de las y los jóvenes desde un enfoque diverso, multidireccional y que reconozcan la acumulación de saberes y experiencia para el trabajo.

La vinculación entre la escuela y el trabajo se refiere al tránsito multidireccional que existe entre el mundo escolar y el laboral, en donde los jóvenes pueden transitar en diferentes momentos de su formación dependiendo de sus objetivos personales. Por lo tanto, la facilitar y fortalecer estos vínculos implica generar sinergias y mecanismos de interacción entre los sectores involucrados en el mundo de la escuela y del trabajo.

La vinculación escuela - trabajo es necesaria para el fortalecer las trayectorias de vida de las y los jóvenes. Ello significa, por un lado, proporcionar condiciones de empleabilidad y otros saberes asociados al desempeño de una actividad de trabajo y, por el otro, alinearlas a ofertas de trabajo dignas y que se correspondan con las habilidades adquiridas.

Lograr emparejamientos exitosos desde el inicio abona en el incremento de la productividad porque se reducen las curvas de aprendizaje y otros costos asociados al empleo, que a su vez se traducen en desarrollo nacional. Por otro lado, a nivel de los jóvenes tiene un efecto de empoderamiento y agencia. Lo que brinda certezas sobre el lugar que ocupan en la sociedad en el presente y sus opciones futuras. Para lograrlo consideramos necesaria la estrecha colaboración entre empleadores, instituciones de formación educativa, así como la SEP, CONACyT, y las y los jóvenes.

Estrategia 1.1 Generar sinergias y fortalecer los mecanismos de interacción entre todos los actores y sectores del mundo escolar y laboral para facilitar el tránsito de los y las jóvenes hacia el mercado de trabajo.

Líneas de acción:

1.1.1 Generar alternativas de calidad para la inserción laboral a través del fomento del Modelo Mexicano de Formación Dual

1.1.2 Promover esquemas de orientación vocacional temprana basados en información confiable, actualizada y adecuada a las necesidades y aspiraciones de los y las jóvenes.

1.1.3 Fortalecer tanto en la escuela como en el trabajo prácticas de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad.

Estrategia 1.2 Fortalecer en los procesos formativos la generación de habilidades blandas que permita a los y las jóvenes desarrollar su capacidad de agencia en el trabajo.

Líneas de acción

1.2.1 Fortalecer los sistemas de certificación de habilidades blandas para ampliar su reconocimiento entre empleadores y mejorar la empleabilidad de las y los jóvenes.

1.2.2 Fomentar en todos los niveles escolares experiencias de servicio social transformadoras que acerquen a los y las jóvenes a las problemáticas sociales de su entorno.

1.2.3 Sensibilizar a todos los sectores y actores sobre la importancia de una visión humanística en los procesos formativos y de trabajo.

1.2.4 Promover la práctica de actividades artísticas, culturales, así como físicas y deportivas como componente de la educación integral que permita a las y los jóvenes desarrollar habilidades para la vida.

1.2.5 Promover el acceso y uso universal de las tecnologías de la información y comunicación TICs para democratizar el conocimiento entre los y las jóvenes.

Estrategia 1.3 Acercar a las y los jóvenes los mecanismos y herramientas necesarias para la formación continua que posibiliten trayectorias multidireccionales entre las esferas de la escuela y el trabajo.

Líneas de acción

1.3.1 Acercar a los y las jóvenes los recursos disponibles para extender al máximo sus trayectorias escolares y permitirles acumular mayores conocimientos y habilidades.

1.3.2 Propiciar una educación de calidad (tanto en habilidades blandas como duras), a través de la formación incluyente e integral de todos los grupos de la población.

1.3.3 Contribuir a la formación y el desarrollo integral de las y los jóvenes a través acciones que fortalezcan la movilidad social y las aspiraciones profesionales y laborales.

1.3.4 Fomentar entre empleadores una cultura de corresponsabilidad en la formación de experiencias laborales dignas y de calidad.

Estrategia 1.4 Proporcionar a los y las jóvenes, mecanismos para reducir sus costos de vida, que les permitan soportar periodos de formación y de búsqueda de empleo más extensos.

Líneas de acción

1.4.1 Proporcionar apoyos y descuentos en los rubros de transporte y alimentación para que las y los jóvenes continúen con su proceso educativo y/o de búsqueda de trabajo.

1.4.2 Proporcionar apoyos y descuentos para el tránsito interregional y hacia el extranjero, para facilitar la movilidad escolar y laboral de los y las jóvenes.

1.4.3 Validar las acciones que realiza el sector gubernamental en torno a la implementación de programas o actividades de vinculación escuela-trabajo con perspectiva de juventud.

Estrategia 1.5 Establecer espacios de diálogo entre los actores y sectores que intervienen en el proceso de vinculación entre la escuela y el trabajo para lograr acuerdos en pro de las y los jóvenes.

Líneas de acción

1.5.1 Establecer acuerdos y mecanismos a través de un Consejo Consultivo que corresponsabilice a los sectores en pro de una mejor vinculación escuela - trabajo para las y los jóvenes.

1.5.2 Promover acciones afirmativas entre los empleadores sobre la necesidad de relajar el requisito de la experiencia laboral de las y los jóvenes para facilitar su entrada al mercado laboral.

1.5.3 Promover acciones afirmativas para fortalecer el reconocimiento social de las trayectorias escolares técnicas que favorecen la empleabilidad en nuevos nichos laborales.

1.5.4 Generar acciones afirmativas entre los sectores y actores a favor del desarrollo integral de las y los jóvenes y sus comunidades, para estimular su participación y responsabilidad social.

1.5.5. Crear una plataforma virtual que concentre información relevante para la juventud entorno a la vinculación del mundo escolar y el mundo laboral, y recoja propuestas.

Estrategia 1.6 Fortalecer los canales de vinculación entre el mundo escolar y del trabajo para garantizar un tránsito efectivo para las y los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad.

Líneas de acción

1.6.1 Ampliar para los y las jóvenes el acceso a programas y acciones relacionadas con la vinculación entre la escuela y el trabajo.

1.6.2. Incrementar la vigilancia en el tránsito de las y los jóvenes de la escuela al trabajo para que se respeten sus derechos humanos.

1.6.3 Fomentar la inclusión efectiva a esquemas de capacitación y formación en un marco de No Discriminación para todos los y las jóvenes independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

1.6.4 Fortalecer la certificación de habilidades, capacidades y saberes de los y las jóvenes migrantes con el fin de apoyar su reinserción hacia el mercado laboral.

1.6.5 Aumentar la inversión en infraestructura que permita a las y los jóvenes con discapacidad su desarrollo integral e inclusión plena, tanto en la esfera laboral como la escolar.

Objetivo 2. Ampliar los mecanismos de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo y el empleo que abonen al proyecto de vida de las y los jóvenes, así como en la formación de trayectorias laborales dignas y de calidad.

Poner en marcha mecanismos de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo al servicio de los jóvenes, implica ampliar la cobertura de los derechos laborales para este grupo. Para lo cual se requiere extender los marcos normativos en materia laboral y garantizar que existan mecanismos de monitoreo de su cumplimiento. De forma que los criterios de contratación, despido, prestaciones laborales y acceso a la seguridad social sean extensivos para toda la población joven.

El acceso a oportunidades de trabajo digno y de calidad para los y las jóvenes desde su primer empleo propicia que los jóvenes participen desde el inicio en un ambiente favorable, protegido, estable, y de generación de experiencia y habilidades, que conlleva a la creación de aspiraciones

superiores. Aunado a esto, al acceso a un ingreso propio facilita a los jóvenes el participar de una sociedad más igualitaria e incluyente.

Para facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, se requiere de los esfuerzos coordinados de la STPS, PROSPERA, del IMJUVE, IMSS, ISSSTE, del sector empleador y las instancias enfocadas a la capacitación y certificación de habilidades para el trabajo.

Estrategia 2.1 Promover condiciones de trabajo que permitan a los y las jóvenes fortalecer sus horizontes aspiracionales y construir trayectorias laborales dignas y de calidad.

Líneas de acción

2.1.1 Impulsar acciones específicas para apuntalar la generación de empleos formales para los y las jóvenes a través de la modificación de los incentivos para la contratación formal y la búsqueda de consenso entre los actores y sectores.

2.1.2 Instrumentar políticas activas de empleabilidad, protección social y ocupación productiva que abonen a la formación de trayectorias laborales dignas y de calidad de las y los jóvenes.

2.1.3 Promover programas de primer empleo orientados mejorar las condiciones de inserción laboral de las y los jóvenes.

2.1.4 Promover esquemas compensatorios de acceso a la seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico y mejoren las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las y los jóvenes trabajadores sin acceso.

Estrategia 2.2 Fomentar entre los y las jóvenes la obtención de habilidades que reduzcan la curva de aprendizaje en el trabajo y la utilización de herramientas que sirvan para incrementar su capacidad de agencia.

Líneas de acción

2.2.1 Fomentar el uso y acceso de las fuentes de información que se genera en todos los sectores sobre orientación ocupacional, vinculación e intermediación laboral.

2.2.2 Realizar una campaña nacional de difusión de los derechos laborales de los y las jóvenes.

Estrategia 2.3 Impulsar la capacitación permanente para las y los jóvenes en el trabajo como un insumo necesario para el crecimiento de los sectores de la economía a través del desarrollo de capital humano.

Líneas de acción

2.3.1 Impulsar el acceso a redes de protección social, programas de capacitación y orientación laboral para las y los jóvenes que se encuentran en periodos de inactividad y/o desempleo.

2.3.2 Impulsar el acceso a programas de actualización, capacitación y profesionalización de las y los jóvenes ocupados.

2.3.3 Mejorar y actualizar los programas de capacitación y certificación laboral que se imparten a las y los jóvenes reclusos.

Estrategia 2.4 Visibilizar a las y los jóvenes como agentes estratégicos para el desarrollo nacional a través de la transversalización de una perspectiva de juventud en las políticas públicas.

Líneas de acción

2.4.1 Intervenir las reglas de operación de los programas presupuestarios que puedan incidir en la empleabilidad de las y los jóvenes para focalizar los esfuerzos de la Administración Pública y colocarlos en el centro de las políticas públicas.

2.4.2 Generar y difundir el acceso de las y los jóvenes a regímenes de recaudación fiscal especiales que contribuyan al rendimiento máximo de sus ingresos.

2.4.3 Monitorear las acciones que realiza la Administración Pública en torno a la implementación de la programas y acciones de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo y empleo para las y los jóvenes.

Estrategia 2.5 Fomentar la corresponsabilidad de los actores y sectores que forman parte del mercado laboral para que generen trabajos y empleos dignos y de calidad para las y los jóvenes.

Líneas de acción

2.5.1 Crear un órgano consultivo conformado por los actores y sectores del mercado laboral, con atribuciones definidas y obligación de pronunciarse en temas de juventud y trabajo, y que sea un referente para la opinión pública.

2.5.2 Facilitar la reinserción social y laboral de las y los jóvenes exreclusos que hayan cumplido cabalmente su condena a través de mecanismos como

la eliminación de la carta de antecedentes penales como requisito para la contratación.

2.5.3 Fortalecer a las Instancias de Juventud, tanto a nivel Estatal como Municipal, a fin de que incidan en mejorar las trayectorias laborales de los y las jóvenes en su región.

2.5.4 Generar consenso para eliminar como requisitos de contratación y del CV todos aquellos elementos que puedan ser objeto de discriminación (fotografía, certificados médicos, antecedentes penales, edad, nacionalidad, estado civil, género, afiliación política y religión)

Estrategia 2.6 Fortalecer los canales de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo para las y los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad en un marco de equidad y No Discriminación.

Líneas de acción

2.6.1 Fomentar medidas especiales de carácter temporal que permitan la inclusión de los y las jóvenes en situación de pobreza a trabajos y empleos dignos y de calidad.

2.6.2 Fomentar medidas especiales y de carácter permanente de provisión de servicios y generación de infraestructura que permita a las y los jóvenes en con discapacidad integrarse al trabajo y empleo digno y de calidad.

2.6.3 Generar acciones afirmativas que incrementen las oportunidades laborales de jóvenes mujeres, población LGBTTTI, migrantes, discapacitados, y otros grupos de jóvenes susceptibles a la discriminación laboral.

2.6.4 Promover y coordinar con los sectores y actores del mercado laboral estrategias y acciones para la erradicación del trabajo infantil y protección de trabajadores menores de edad.

Objetivo 3. Propiciar ecosistemas favorables para la creación, desarrollo y consolidación de emprendimientos, que permitan a los y las jóvenes construir trayectorias de trabajo innovadoras y sostenibles.

Crear opciones de ocupación y desarrollo para las y los jóvenes emprendedores mexicanos implica poner a su disposición mecanismos coordinados de parte de todos los actores del mercado laboral conformando un ecosistema favorable para la generación de alternativas productivas. Partiendo de que a tan amplia diversidad de jóvenes, corresponde una igual o mayor de ocupaciones. El emprendimiento, como estrategia de autoempleo ligada a la innovación y a la creatividad, significa otro camino posible en las trayectorias de los y las jóvenes.

Sin embargo, la dinámica disruptiva que supone el emprendimiento requiere de un blindaje frente a la tendencia de precarización del mundo laboral, por ello y dada su importancia en la generación de empleo, es necesario extender los canales de protección que incrementan la calidad de vida de las y los jóvenes que eligen este tipo de trayectorias.

Estrategia 3.1 Fortalecer la cultura del emprendimiento implementando mecanismos efectivos que brinden asesoría y apoyo a las iniciativas de la población juvenil.

Líneas de acción

3.1.1 Fortalecer los mecanismos de apoyo y asesoría a los y las jóvenes emprendedores desde la generación, implementación, y desarrollo de sus ideas.

3.1.2 Simplificar los mecanismos de entrada y salida del mercado para empresas creadas por jóvenes (creación de empresas, obtención de créditos, bancarrota, sanamiento del buró de crédito, etc.)

3.1.3 Acercar a las y los jóvenes emprendedores, empleadores, trabajadores por cuenta propia, y a sus colaboradores, a los servicios de seguridad social a través de mecanismos de formalización de sus actividades.

3.1.4 Fortalecer los sistemas de fomento para el desarrollo de actividades innovadoras, sostenibles y socialmente útiles que mejoran la calidad de vida de las y los jóvenes.

Estrategia 3.2 Fortalecer la innovación y creatividad desde las etapas formativas para consolidar a largo plazo ecosistemas de emprendimiento.

Líneas de acción

3.2.1 Fortalecer la cultura del emprendimiento desde la educación básica con el fin de inducir el desarrollo de habilidades empresariales en la población joven.

3.2.2 Formar a los docentes en habilidades de emprendimiento, innovación y desarrollo de creatividad.

3.2.3 Consolidar espacios de participación entre las y los jóvenes alrededor de la solución a problemáticas locales, nacionales y globales.

Estrategia 3.3 Fortalecer el desarrollo de “clusters” y plataformas regionales, nacionales y globales, para capacitación, asesoría y acompañamiento de los emprendimientos juveniles.

Líneas de acción

3.3.1 Fortalecer los mecanismos de vinculación e intercambio de conocimientos, recursos y buenas prácticas para el desarrollo de polos de innovación que atraigan a las mentes creativas jóvenes.

3.3.2 Impulsar mecanismos que incentiven la formación, desarrollo, retención y atracción de los y las jóvenes creativos e innovadores al país.

3.3.3 Acercar a los y las jóvenes productores a esquemas de comercialización, administración de riesgos de mercado, promoción comercial y/o enlaces comerciales.

Estrategia 3.4 Promover el trabajo de los y las jóvenes que participan del ecosistema de emprendimiento.

Líneas de acción

3.4.1 Promover incentivos fiscales de apoyo a las y los emprendedores juveniles a nivel federal, estatal y municipal.

3.4.2 Implementación de casas del emprendedor estatales en donde los y las jóvenes puedan encontrar asesoría y acompañamiento de sus proyectos.

3.4.3 Asesorar a las dependencias gubernamentales en torno al diseño e implementación de los programas y acciones orientados al emprendimiento con un enfoque de perspectiva de juventud.

Estrategia 3.5 Fomentar entre los actores y sectores la creación y consolidación de redes intergeneracionales de apoyo e intercambio de conocimientos y recursos para fortalecer los ecosistemas de emprendimiento.

Líneas de acción

3.5.1 Fomentar la visibilización de oportunidades de negocio a través de la publicación abierta de las necesidades, servicios e insumos que requieren el sector gubernamental y otros sectores aliados.

3.5.2 Crear un Consejo Consultivo integrado por todos los actores y sectores del mercado laboral para fortalecer redes intergeneracionales de apoyo e intercambio de recursos y conocimientos.

3.5.3 Generar una campaña nacional de impulso a economía social y el papel de los y las jóvenes como actores claves para su desarrollo.

Estrategia 3.6 Ampliar los esfuerzos de los actores y sectores para incentivar la inclusión de las y los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad en los procesos de emprendimiento.

Líneas de acción

3.6.1 Ampliar el acceso a los programas e iniciativas de autoempleo y emprendimiento para los y las jóvenes en situación de pobreza.

3.6.2 Dotar de incentivos fiscales, económicos y sociales, a las empresas que incluyan entre sus empleados a las y los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad.

3.6.3 Generar acciones afirmativas que incrementen la inclusión en esquemas de emprendimiento de jóvenes mujeres, población LGBTTTI, migrantes, discapacitados, y otros grupos de jóvenes susceptibles a la discriminación laboral.

3.6.4 Difundir entre la población migrante y sus comunidades de origen los diferentes mecanismos para integrarse y acceder a las plataformas existentes que promueven el emprendimiento.

Del total de líneas definidas, 15 son medidas en las que se considera obtener resultados sobre su implementación a corto plazo, 25 son de acciones de choque con las que se buscan efectos a corto plazo para mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes en escenarios de vulnerabilidad, y las 30 restantes se considera que sus impactos sólo se podrán observar a mediano y largo plazo, ya que su desarrollo requiere de un margen más amplio de temporalidad, pues a través de ellas se busca incidir en estructuras socioculturales que promueven el empleo juvenil.

Tabla 32. Líneas de acción de acuerdo a la temporalidad en que se puede medir su ejecución e impacto.

Corto Plazo	Medidas de choque	Mediano y Largo plazo
1.1.3 Fortalecer tanto en la escuela como en el trabajo prácticas de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad.	1.2.1 Fortalecer los sistemas de certificación de habilidades blandas para ampliar su reconocimiento entre empleadores y mejorar la empleabilidad de las y los jóvenes.	1.1.1 Generar alternativas de calidad para la inserción laboral a través del fomento del Modelo Mexicano de Formación Dual
1.3.2 Propiciar una educación de calidad (tanto en habilidades blandas	1.4.1 Proporcionar apoyos y descuentos en los rubros de transporte y alimentación para que las y los jóvenes	1.1.2 Promover esquemas de orientación vocacional temprana basados en información confiable,

como duras), a través de la formación incluyente e integral de todos los grupos de la población.	accedan a mayor movilidad en todos los centros urbanos del país.	actualizada y adecuada a las necesidades y aspiraciones de los y las jóvenes.
1.3.3 Contribuir a la formación y el desarrollo integral de las y los jóvenes a través acciones que fortalezcan la movilidad social y las aspiraciones profesionales y laborales.	1.4.2 Proporcionar apoyos y descuentos para el tránsito interregional y hacia el extranjero por las vías terrestre, marítima y área para facilitar la movilidad de los y las jóvenes.	1.2.2 Fomentar en todos los niveles escolares (no solamente en la universidad) experiencias de servicio social transformadoras que acerquen a los y las jóvenes a las problemáticas sociales de su entorno y les ayuden a desarrollar conciencia y solidaridad.
1.5.1 Establecer acuerdos y mecanismos a través de un Consejo Consultivo que corresponsabilice a los sectores en pro de una mejor vinculación escuela - trabajo para los jóvenes.	1.5.2 Promover acciones afirmativas entre los empleadores sobre la necesidad de relajar el requisito de la experiencia laboral de jóvenes para facilitar su entrada al mercado laboral.	1.2.3 Sensibilizar a todos los sectores y actores sobre la importancia de una visión humanística en los procesos formativos y de trabajo.
1.5.3 Promover acciones afirmativas para fortalecer el reconocimiento social de las trayectorias escolares técnicas que favorecen la empleabilidad en nuevos nichos laborales.	1.5.5. Crear una plataforma virtual que concentre información relevante para la juventud entorno a la vinculación del mundo escolar y el mundo laboral, y recoja propuestas.	1.2.4 Promover la práctica de actividades artísticas, culturales, así como físicas y deportivas como componente de la educación integral que permita a las y los jóvenes desarrollar habilidades para la vida.
1.5.4 Generar acciones afirmativas entre los sectores y actores a favor del desarrollo integral de las y los jóvenes y sus comunidades, para estimular su participación y responsabilidad social.	1.6.1 Ampliar para los y las jóvenes el acceso a programas y acciones relacionadas con la vinculación entre la escuela y el trabajo.	1.2.5 Promover el acceso y uso universal de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para democratizar el conocimiento entre los y las jóvenes.
2.2.1 Fomentar el uso y acceso de las fuentes de información que se genera en todos los sectores sobre orientación ocupacional, vinculación e intermediación laboral.	1.6.2. Incrementar la vigilancia en el tránsito de las y los jóvenes de la escuela al trabajo para que se respeten sus derechos humanos.	1.3.1 Acercar a los y las jóvenes los recursos disponibles para extender al máximo sus trayectorias escolares y permitirles acumular mayores conocimientos y habilidades.
2.2.2 Realizar una campaña nacional de difusión de los derechos laborales de los y las jóvenes.	1.6.3 Fomentar la inclusión efectiva a esquemas de capacitación y formación en un marco de No Discriminación para todos los jóvenes	1.3.4 Fomentar entre empleadores una cultura de corresponsabilidad en la formación de experiencias laborales dignas y de calidad.



	independientemente de su identidad de género, orientación sexual.	
2.5.1 Crear un órgano consultivo conformado por los actores y sectores del mercado laboral, con atribuciones definidas y obligación de pronunciarse en temas de juventud y trabajo, y que sea un referente para la opinión pública.	1.6.4 Fortalecer la certificación de habilidades, capacidades y saberes de los jóvenes migrantes con el fin de apoyar su reinserción hacia el mercado laboral.	1.4.3 Validar las acciones que realiza el sector gubernamental en torno a la implementación de programas o actividades de vinculación escuela-trabajo con perspectiva de juventud.
3.1.1 Fortalecer los mecanismos de apoyo y asesoría a los y las jóvenes emprendedores desde la generación, implementación, y desarrollo de sus ideas.	1.6.5 Aumentar la inversión en infraestructura que permita a los jóvenes con discapacidad su desarrollo integral e inclusión plena, tanto en la esfera laboral como la escolar.	2.1.1 Impulsar acciones específicas para apuntalar la generación de empleos formales para los y las jóvenes a través de la modificación de los incentivos para la contratación formal y la búsqueda de consenso entre los sectores.
3.2.3 Consolidar espacios de competencia entre las y los jóvenes alrededor de la solución a problemáticas locales y nacionales.	2.1.4 Promover esquemas compensatorios de acceso a la seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico y mejoren las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de la población joven trabajadora sin acceso.	2.1.2 Instrumentar políticas activas de empleabilidad, protección social y ocupación productiva que abonen a la formación de trayectorias laborales dignas y de calidad.
3.3.1 Fortalecer los mecanismos de vinculación e intercambio de conocimientos, recursos y buenas prácticas para el desarrollo de polos de innovación que atraigan a las mentes creativas jóvenes.	2.6.1 Fomentar medidas especiales de carácter temporal que permitan la inclusión de los y las jóvenes en situación de pobreza a trabajos y empleos dignos y de calidad.	2.1.3 Promover programas de primer empleo orientados a mejorar las condiciones de inserción laboral de la población joven.
3.4.2 Implementación de casas del emprendedor estatales en donde los y las jóvenes puedan encontrar asesoría y acompañamiento de sus proyectos.	2.6.2 Fomentar medidas especiales y de carácter permanente de provisión de servicios y generación de infraestructura que permita a las y los jóvenes en condición de exclusión integrarse al trabajo y empleo digno y de calidad.	2.3.1 Impulsar el acceso a redes de protección social, programas de capacitación y orientación laboral para jóvenes que se encuentran en periodos de inactividad y/o desempleo.
3.5.2 Crear un Consejo Consultivo integrado por todos los actores y sectores del mercado laboral para fortalecer redes	2.6.3 Generar acciones afirmativas que incrementen las oportunidades laborales de jóvenes mujeres, población	2.3.2 Impulsar el acceso a programas de actualización, capacitación y profesionalización de los jóvenes ocupados.



<p>intergeneracionales de apoyo e intercambio de recursos y conocimientos.</p>	<p>LGBTTTI, migrantes, discapacitados, y otros grupos de jóvenes susceptibles a la discriminación laboral.</p>	
<p>3.5.3 Generar una campaña nacional de impulso a economía social y el papel de los y las jóvenes como actores claves para su desarrollo.</p>	<p>2.6.4 Promover y coordinar con los sectores y actores del mercado laboral estrategias y acciones para la erradicación del trabajo infantil y protección de trabajadores menores de edad.</p>	<p>2.3.3 Mejorar y actualizar los programas de capacitación y certificación laboral que se imparten a las y los jóvenes reclusos.</p>
	<p>3.3.3 Acercar a los y las jóvenes productores a esquemas de comercialización, administración de riesgos de mercado, promoción comercial y/o enlaces comerciales.</p>	<p>2.4.1 Intervenir las reglas de operación de los programas presupuestarios que puedan incidir en la empleabilidad de las y los jóvenes para focalizar los esfuerzos de la Administración Pública y colocarlos en el centro de las políticas públicas.</p>
	<p>3.6.1 Ampliar el acceso a los programas e iniciativas de autoempleo y emprendimiento para los y las jóvenes en situación de pobreza.</p>	<p>2.4.2 Generar y difundir el acceso de las y los jóvenes a regímenes de recaudación fiscal especiales que contribuyan al rendimiento máximo de sus ingresos.</p>
	<p>3.6.2 Dotar de incentivos fiscales, económicos y sociales, a las empresas que incluyan entre sus empleados a las y los jóvenes en escenarios de vulnerabilidad.</p>	<p>2.4.3 Monitorear las acciones que realiza la Administración Pública en torno a la implementación de la programas y acciones de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo y empleo para las y los jóvenes.</p>
	<p>3.6.3 Generar acciones afirmativas que incrementen la inclusión en esquemas de emprendimiento de jóvenes mujeres, población LGBTTTI, migrantes, discapacitados, y otros grupos de jóvenes susceptibles a la discriminación laboral.</p>	<p>2.5.2 Facilitar la reinserción social y laboral de las y los jóvenes ex reclusos que hayan cumplido cabalmente su condena a través de mecanismos como la eliminación de la carta de antecedentes penales como requisito para la contratación.</p>
	<p>3.6.4 Difundir entre la población migrante y sus comunidades de origen los diferentes mecanismos para integrarse y acceder a las plataformas existentes que</p>	<p>2.5.3 Fortalecer a las Instancias de Juventud, tanto a nivel Estatal como Municipal, a fin de que incidan en mejorar las</p>



	promueven el emprendimiento.	trayectorias laborales de los y las jóvenes en su región.
		2.5.4 Generar consenso para eliminar como requisitos de contratación y del CV todos aquellos elementos que puedan ser objeto de discriminación (fotografía, antecedentes penales, edad, nacional, estatus migratorio, estado civil, género, afiliación política, religión).
		3.1.2 Simplificar los mecanismos de entrada y salida del mercado para empresas creadas por jóvenes (creación de empresas, obtención de créditos, bancarrota, saneamiento del buró de crédito, etc.)
		3.1.3 Acercar a las y los jóvenes emprendedores, empleados, trabajadores por cuenta propia, y a sus colaboradores, a los servicios de seguridad social a través de mecanismos de formalización de sus actividades.
		3.1.4 Fortalecer los sistemas de fomento para el desarrollo de actividades innovadoras, sostenibles y socialmente útiles que mejoran la calidad de vida de la población juvenil.
		3.2.1 Fortalecer la cultura del emprendimiento desde la educación básica con el fin de inducir el desarrollo de habilidades empresariales en la población juvenil.
		3.2.2 Formar a los docentes en habilidades de emprendimiento, innovación y desarrollo de creatividad.
		3.3.2 Impulsar mecanismos que incentiven la formación, desarrollo, retención y atracción de los y las jóvenes creativos e innovadores al país.



		3.4.1 Promover incentivos fiscales de apoyo a las y los emprendedores juveniles a nivel federal, estatal y municipal.
		3.4.3 Asesorar a las dependencias gubernamentales en torno al diseño e implementación de los programas y acciones orientados al emprendimiento con un enfoque de perspectiva de juventud.
		3.5.1 Fomentar la visibilización de oportunidades de negocio a través de la publicación abierta de las necesidades, servicios e insumos que requieren el sector gubernamental y otros sectores aliados.

11. Indicadores estratégicos

La alianza contempla 4 categorías de indicadores estratégicos para medir el avance de sus objetivos:

1. Indicadores sobre desarrollo y satisfacción de los jóvenes.

El primero conjunto de indicadores se desprenden directamente del Programa Nacional de Juventud (PROJUVENTUD) y están relacionados con la situación de vida y satisfacción de los jóvenes en general y del trabajo en particular. Ya que, en ambos casos, el trabajo es una de las dimensiones que se utiliza para calcular el índice.

1.1. Índice de Desarrollo Juvenil

El índice de Desarrollo Juvenil (YDI, por sus siglas en inglés The Commonwealth Youth Development Index) compara la situación de los jóvenes de 15 a 29 años en 170 países alrededor del mundo. Entendiendo como desarrollo juvenil, el proceso a través del cual los jóvenes de un país obtienen los elementos necesarios para construir vidas exitosas en sus comunidades.



Indicador 1.1	
Elemento	Características
Objetivo	Incrementar las oportunidades de las y los jóvenes para acceder a los sistemas escolares, productivos y de obtención de vivienda.
Indicador	Índice de Desarrollo Juvenil
Descripción General	A través de un índice basado en cinco componentes (educación, salud y bienestar, empleo, participación política y participación cívica), se mide de forma integral, el desempeño de las acciones gubernamentales en materia de juventud.
Observaciones	<p>Buscando la comparación de la situación que guarda las condiciones de vida de los y las jóvenes en México, con respecto a la situación en otros países, se utiliza el índice de desarrollo juvenil (<i>Youth Development Index</i>) propuesto por The Commonwealth. El índice fue calculado por primera vez en 2013 y fue realizado para jóvenes de entre 15 y 29 años de 170 países, utilizando datos de Organizamos Internacionales tales como UNESCO, Banco Mundial, ONUSIDA, OIT, OMS, PNUD y la División de Estadísticas de Naciones Unidas. Siguiendo la definición de desarrollo humano, el Programa de Juventud del Commonwealth define desarrollo juvenil como: la mejora en la situación de los jóvenes, dándoles el poder para construir competencias y capacidades para la vida. Procurando que ellos puedan contribuir y beneficiarse de estabilidad política, condiciones económicas viables y medio ambiente sustentable, asegurando su plena participación como ciudadanos activos²⁰.</p> <p>El índice de Desarrollo Juvenil (ydi) toma valores que van de 0 a 1, donde 0 indica la nula posibilidad de desarrollo del sector juvenil en el país en cuestión y 1 la completa posibilidad de desarrollo.</p> <p>Los cinco componentes del índice de Desarrollo Juvenil se subdividen en 15 indicadores:</p> <p><i>Educación</i>: promedio de años de escolaridad, porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) destinado a la educación y alfabetización de los jóvenes.</p> <p><i>Salud y bienestar</i>: tasa de mortalidad juvenil, consumo de cannabis, tasa de embarazos en adolescentes, prevalencia de VIH y consumo de tabaco.</p> <p><i>Empleo</i>: Desempleo juvenil, razón de desempleo juvenil, educación del votante, oportunidades para las y los jóvenes de expresar opiniones políticas.</p> <p><i>Participación cívica</i>: Tasa de voluntariado juvenil y porcentaje de jóvenes que ayudan a extraños.</p> <p>A través de la combinación de métodos económicos y estadísticos tales como el proceso analítico de jerarquización (PAJ) y la tasa marginal de sustitución (TMS) fueron estimados los ponderadores utilizados para componente del indicador. Las variables que integran cada categoría,</p>

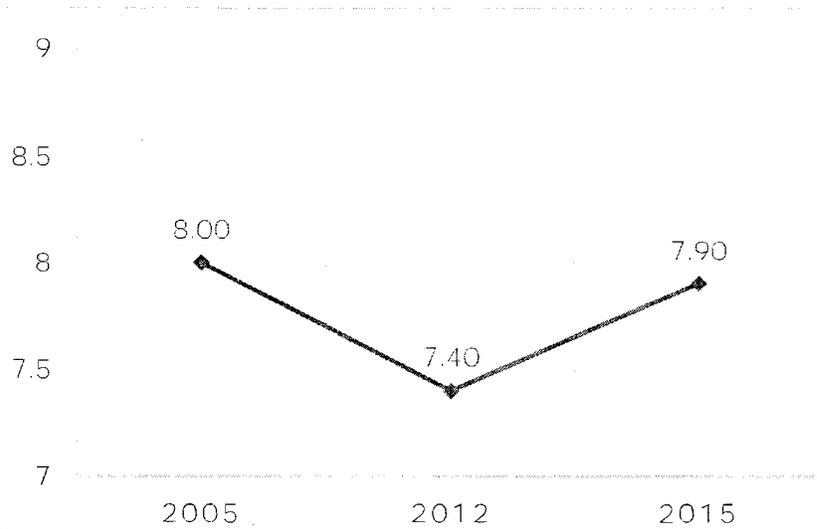
²⁰ "Youth Development Index. Results Report", The Commonwealth, September 2013, p. 12 consultado en: <http://www.youthdevelopmentindex.org/cms/cms-youth/images/1979180119952385f3219c75.pdf>

	<p>así como los ponderadores estimados pueden ser consultados en el documento metodológico, a través del enlace electrónico:</p> <p>http://www.youthdevelopmentindex.org/cms/cmsyouth/_images/813454721523961f5e52d8.pdf</p> <p>Una vez obtenido el nivel correspondiente para cada país y a partir de la dispersión de los mismos, fueron generadas tres categorías para agrupar los valores obtenidos: alto, medio y bajo.</p> <p>La Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud (DIEJ) realizará un seguimiento del comportamiento del indicador trianualmente. Este cálculo contemplará las ponderaciones originales del documento 2013.</p>
Periodicidad	Quinquenal por la fuente original; trianual cálculos DIEJ.
Fuente	<p>Programa de Juventud de The Commonwealth (Commonwealth Youth Program)</p> <p>http://www.youthdevelopmentindex.org/cms/cms-youth/_images/1979180119952385f3219c75.pdf</p> <p>http://www.youthdevelopmentindex.org/views/report.php</p> <p>http://www.youthdevelopmentindex.org/views/index.php#OVER</p>
Referencias Adicionales	Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.
Línea Base 2013	Meta 2018
0.74 Nivel medio de desarrollo	>0.75 Nivel alto de desarrollo.

1.2. Índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios.

El índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios busca medir la satisfacción de los jóvenes a partir de las respuestas a la Encuesta Nacional de Juventud levantada periódicamente por el IMJUVE.

Gráfico 34. Índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios, 2005 – 2015.



Fuente: IMJUVE.

Indicador 1.2	
Elemento	Características
Objetivo 4 del Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013-2018.	Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.
Objetivo	Fortalecer la plena inclusión y no discriminación de los y las jóvenes en los procesos de desarrollo social y económico.
Indicador	Índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios.
Descripción General	El indicador busca medir la satisfacción de la juventud nacional en términos de su situación económica, trabajo y estudios.
Observaciones	Índice de satisfacción de los jóvenes con respecto a su situación económica, trabajo y estudios: [(Promedio ponderado por la escala 1 a 10 que determinó cada uno de los entrevistados para la pregunta 17.7.1) + (Promedio ponderado por la escala 1 a 10 que determinó cada uno de los entrevistados para la pregunta 17.7.2) + (Promedio ponderado por la escala 1 a 10 que determinó cada uno de los entrevistados para la pregunta 17.7.3) /3]. Dentro de la Encuesta Nacional de Juventud 2010 se filtra la base de datos para que únicamente queden disponibles las respuestas a la pregunta "17.7: En una escala de calificación de 1 a 10, donde 1 es nada satisfecho y 10 es muy satisfecho, ¿Qué calificación le das a la satisfacción que tienes con..." 17.7.1 (1. Tu situación económica?), 17.7.2 (2. Tu trabajo? [si trabaja]) y 17.7.3 (3. Tus estudios?). Después para cada pregunta /respuesta se debe obtener la frecuencia de cada valor entre 1 y 10 que asignaron los



	encuestados para las preguntas. Para ponderar se multiplica el valor entre 1 y 10 por su frecuencia; se realiza una sumatoria de los valores ponderados y se divide en el resultado de ésta entre la sumatoria de las frecuencias originales. Con lo anterior se obtienen los promedios ponderados para cada una de las preguntas. Finalmente se deben sumar los promedios ponderados de las tres preguntas y dividirse entre 2. El índice varía en una escala que va de 1 a 10 y su comportamiento es ascendente, es decir, el 10 significa satisfacción plena y el 1 significa total insatisfacción.
Periodicidad	Quinquenal
Fuente	Encuesta Nacional de Juventud (IMJUVE) http://cendoc.imjuventud.gob.mx/descargas.php
Referencias Adicionales	Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de las Juventud.
Línea Base 2010	Meta 2018
7.4	>8.4

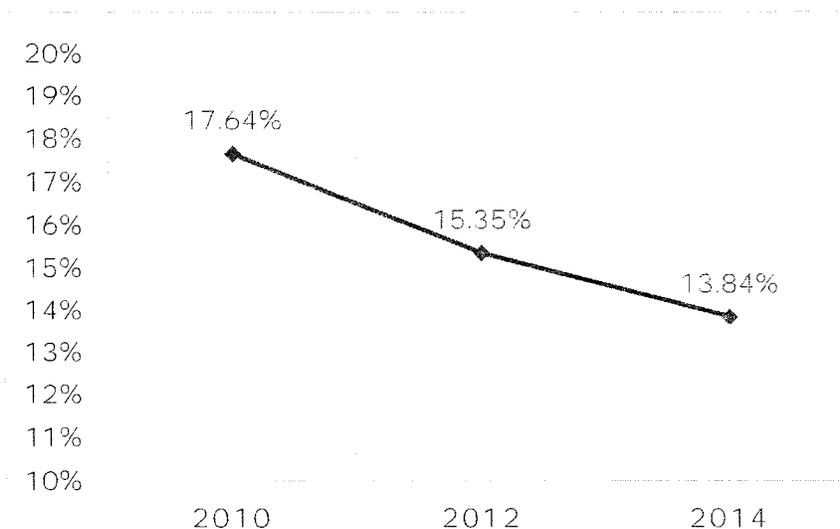
2. Indicadores de vinculación escuela - trabajo.

2.1. Porcentaje de jóvenes con carencia por rezago educativo

Como condición inicial para garantizar una adecuada vinculación ente la escuela y el trabajo es importante primero garantizar que la educación tenga pleno acceso a la educación obligatoria. La carencia por rezago educativo constituye uno de los componentes de la medición multidimensional de la pobreza que mide si la población completó satisfactoriamente la educación obligatoria. Ahora, debido a que entre los jóvenes existen personas que por su edad es normal que no hayan concluido al educación obligatoria el porcentaje se calcula de siguiente forma: Entre los menores de 15 se consideran en carencia si no cuentan con la educación básica obligatoria y no asisten a un centro de educación formal. Par el resto, se consideran en carencia quienes nacieron antes de 1982 y no cuentan con el nivel de educación obligatoria vigente en el momento en que debía haberla cursado (primaria completa), y quienes nacieron a partir de 1982 y no cuenta con el nivel de educación obligatoria (secundaria completa).



Gráfico 35. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por rezago educativo, 2010 – 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENIGH (2010, 2012, y 2014)

Indicador 2.1	
Elemento	Características
Objetivo	Facilitar y fortalecer los vínculos entre la escuela y el mercado laboral que propicien trayectorias de las y los jóvenes desde un enfoque diverso, multidireccional y que reconozcan la acumulación de saberes y experiencia para el trabajo.
Indicador	Porcentaje de la población juvenil con carencia por rezago educativo.
Descripción General	Porcentaje de la población juvenil cuyos nivel educativo para la edad es menor al obligatorio vigente.
Observaciones	El indicador toma en consideración la edad y el nivel educativo de la población de 12 a 29 de acuerdo a la siguiente regla: Que las personas de tres a quince años de edad asistan a un centro de educación básica o que hayan terminado la educación secundaria. Que las personas nacidas antes de 1982 cuenten al menos con primaria completa. Que las personas nacidas a partir de 1982 cuenten al menos con secundaria completa. Proporción de la población juvenil en carencia por rezago educativo: [(Sumatoria del total de jóvenes, de entre 12 y 29 años en carencia por rezago educativo / sumatoria del total de jóvenes de entre 12 y 29 años)]. Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública con la cual en Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) estima los niveles de pobreza de la

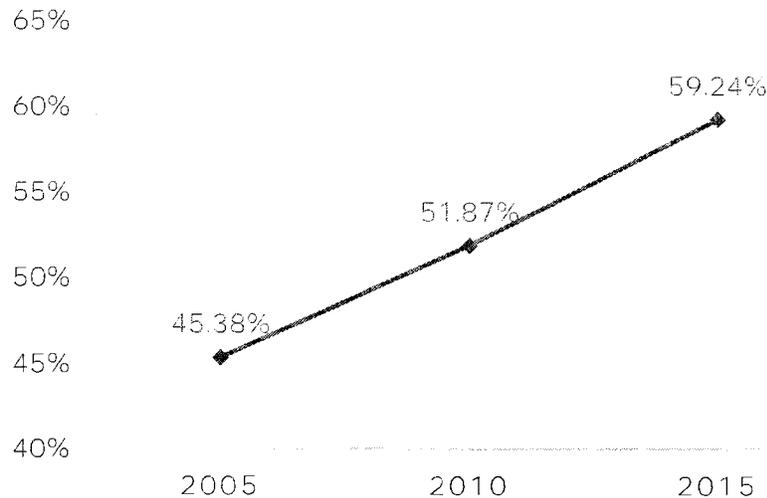
	<p>población Mexicana, misma que es construida a partir de los datos del módulo de condiciones socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. Esta base, asigna variables categóricas, (0-1) por la presencia de cada una de las carencias presentes para cada individuo entrevistados. Los criterios de selección para cada categoría pueden ser consultados en: http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Anexo-estad%C3%ADstico-pobreza-2012.aspx</p> <p>Como primer paso se filtra la población de entre 12 a 29 años. Posteriormente, a partir de la variable de carencia por rezago educativo, se estima el total de jóvenes bajo esta condición para posteriormente ser divididos entre el total de jóvenes de entre 12 y 29 años.</p>	
Periodicidad	Bienal	
Fuente	<p>Módulo de Condiciones Socioeconómicas asociado a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/regulares/Enigh/</p> <p>Y metodología de CONEVAL para el cálculo del porcentaje de población sin aseguramiento público http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Programas_y_BD_2010_y_2012.aspx</p>	
Referencias Adicionales	<p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>	
Línea Base 2014		Meta 2018
13.84%		<10%

2.2. Porcentaje de la población de 18 a 29 con educación media superior, normal, técnica o superior terminada.

Una vez garantizada la educación obligatoria como una precondition para la correcta vinculación escuela trabajo, el siguiente paso es trabajar para extender las trayectorias escolares de los jóvenes y lograr la mayor acumulación de saberes posible antes de que éstos ingresen al mercado laboral. Estableciendo como mínimo el haber completado la educación media superior, y tomando que a 2015 más del 40% de los jóvenes mayores de 18 años sólo tienen la secundaria terminada o menos. Por ello se propone como indicador el porcentaje de jóvenes de 18 a 29 que han completado la educación media superior, normal, técnica o superior.



Gráfico 36. Porcentaje de jóvenes de 18 a 29 años con educación media superior, normal, técnica o superior terminada.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

Indicador 2.2	
Elemento	Características
Objetivo	Facilitar y fortalecer los vínculos entre la escuela y el mercado laboral que propicien trayectorias de las y los jóvenes desde un enfoque diverso, multidireccional y que reconozcan la acumulación de saberes y experiencia para el trabajo.
Indicador	Porcentaje de Jóvenes de 18 a 29 con educación media superior, técnica, normal o superior terminada.
Descripción General	Porcentaje de la población de 18 a 29 años que ha completado la educación media superior, normal, técnica o superior.
Observaciones	<p>Este indicador se calcula a partir de las respuestas de la ENOE, pero podría ser calculado a partir de la ENIGH también.</p> <p>Porcentaje de jóvenes mayores de 18 años que con educación media superior, técnica, normal o superior terminada: [(Sumatoria del total de jóvenes de entre 18 y 29 años que han completado la educación media superior, normal, técnica o superior) / (sumatoria del total de jóvenes de entre 18 y 29 años)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p> <p>Esta información es preguntada directamente y está precodificada por el INEGI en las bases que hace disponibles a la población.</p>
Periodicidad	Trimestral

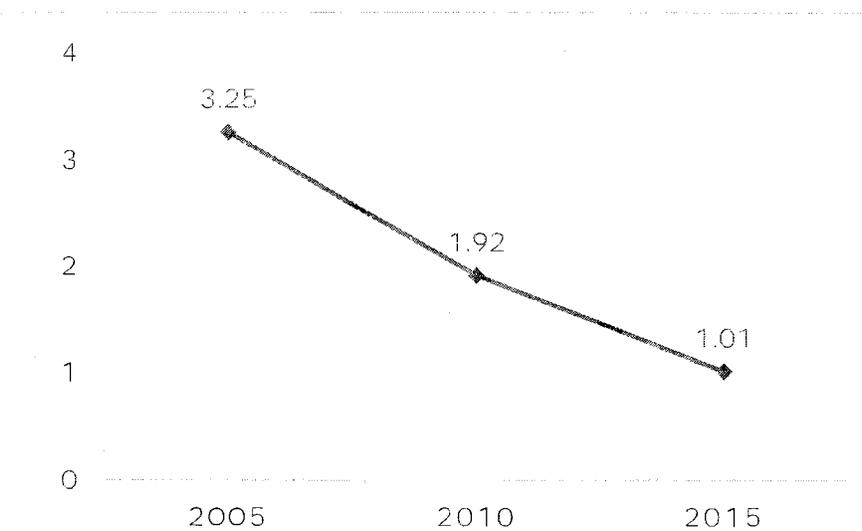


Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx	
Referencias Adicionales	Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud. Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.	
Línea Base 2015	Meta 2020	
59.24%	>70%	

2.3. Jóvenes con formación técnica por cada 10 jóvenes con formación profesional.

Finalmente, uno de los objetivos de esta alianza es impulsar un mejor equilibrio de la fuerza laboral entre técnicos y profesionales. Reconociendo que en México se tiene un déficit de los primeros y un superávit de los segundos. Por lo que se tiene que trabajar en dignificar y revalorar la formación técnica e impulsar a los oficios como una opción viable para construir una trayectoria laboral. Esto con el objetivo de que los jóvenes no vean a las carreras universitarias como la única opción viables para alcanzar el éxito.

Gráfico 37. Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años con educación media superior, normal, técnica o superior terminada.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

Indicador 2.3	
Elemento	Características
Objetivo	Facilitar y fortalecer los vínculos entre la escuela y el mercado laboral que propicien trayectorias de las y los jóvenes desde un enfoque diverso, multidireccional y que reconozcan la acumulación de saberes y experiencia para el trabajo.
Indicador	Jóvenes con carrera técnica por cada 10 jóvenes con carrera profesional
Descripción General	Número de jóvenes de 15 a 29 que tienen una carrera técnica en promedio por cada 10 jóvenes a nivel nacional que tienen una carrera profesional.
Observaciones	<p>Este indicador se calcula a partir de las respuestas de la ENOE, pero podría ser calculado a partir de la ENIGH también.</p> <p>Porcentaje de jóvenes con una carrera técnica como último grado de estudios con relación a los que tienen una carrera profesional: $[(\text{Sumatoria de jóvenes de 15 a 29 años que han completado una carrera técnica}) / (\text{Sumatoria de jóvenes de 15 a 29 años que han completado una carrera profesional}) \times 10]$.</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p> <p>Esta información es preguntada directamente y está precodificada por el INEGI en las bases que hace disponibles a la población.</p>
Periodicidad	Trimestral
Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx
Referencias Adicionales	<p>Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>
Línea Base 2015	Meta 2020
1.01	>3

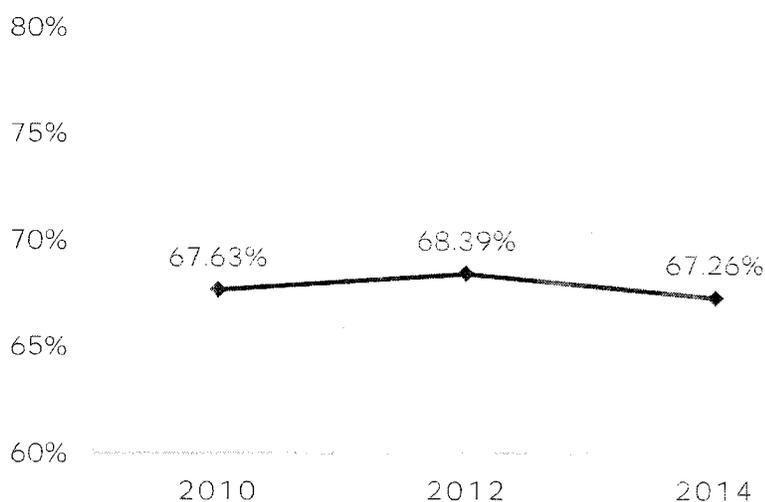
3. Indicadores del mercado laboral

3.1. Porcentaje de jóvenes con carencia por acceso a la seguridad social

El acceso a la seguridad social es pieza fundamental para que los jóvenes puedan construir trayectorias laborales dignas y de calidad. Por ello es

fundamental avanzar en la integración de todos los jóvenes en esquemas de formalización y demás mecanismos que garanticen su seguridad y minimicen el riesgo de caer en la pobreza.

Gráfico 38. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por acceso a la seguridad social.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENIGH (2010, 2012, y 2014)

Indicador 3.1	
Elemento	Características
Objetivo	Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan un entorno digno a través de esquemas de salud, convivencia y seguridad.
Indicador	Porcentaje de la población juvenil con carencias por acceso a la seguridad social.
Descripción General	Porcentaje de la población juvenil con carencias por acceso a la seguridad social.
Observaciones	El indicador toma en consideración a la población económicamente activa (PEA) asalariada y juvenil que tenga todas y cada una de las siguientes prestaciones laborales: Servicio médico en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX; Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) o inscripción a una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), e Incapacidad laboral con goce de sueldo. Que la población trabajadora no asalariada o independiente tenga como prestación laboral o contratación voluntaria los siguientes dos beneficios: Servicios médicos en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX, y; Disponga de SAR o inscripción a una AFORE. Que la persona reciba jubilación o pensión, independientemente de su edad.

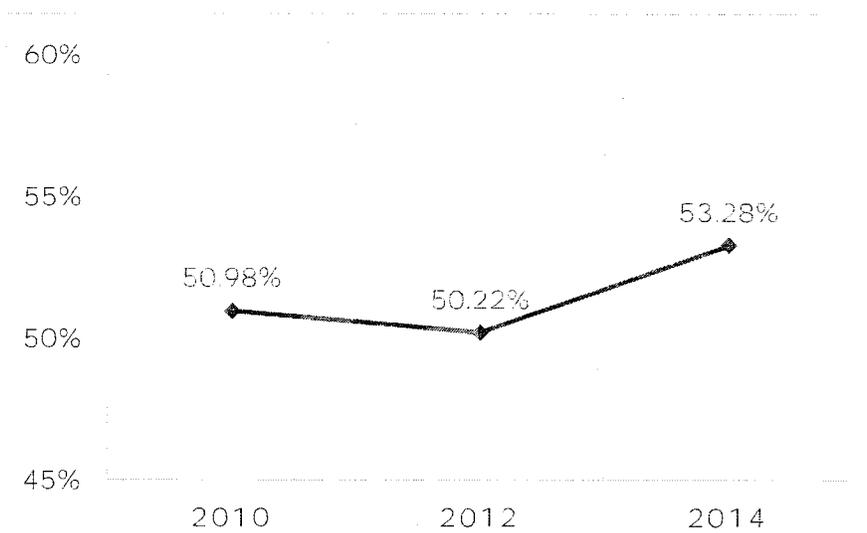
	<p>Que las siguientes personas con parentesco directo con algún familiar, con acceso a la seguridad social, tengan derecho a recibir servicios médicos: Jefe de hogar o cónyuge que no pertenezca a la PEA. Ascendentes: padre, madre o suegros del jefe de hogar o cónyuge que no pertenezcan a la PEA. Descendientes: hijos menores de dieciséis años, o hijos entre dieciséis y veinticinco años que estén estudiando. Las personas que gozan de alguna jubilación, pensión o que reciben servicios médicos en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX por parte de algún familiar, o como consecuencia de muerte de una persona asegurada o por contratación propia.</p> <p>Por tanto, las personas no presentan carencia en el acceso a la seguridad social si, de acuerdo con su edad y/o condición laboral, cuentan con las prestaciones mencionadas anteriormente</p> <p>Proporción de la población juvenil en carencia por acceso a la seguridad social: [(Sumatoria del total de jóvenes, de entre 12 y 29 años, sin acceso a algún sistema de seguridad social/ sumatoria del total de jóvenes de entre 12 y 29 años)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública con la cual en Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) estima los niveles de pobreza de la población Mexicana, misma que es construida a partir de los datos del módulo de condiciones socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. Esta base, asigna variables categóricas, (0-1) por la presencia de características de las carencias presentes para cada individuo entrevistados. Los criterios de selección para cada categoría pueden ser consultados en: http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Anexo-estad%C3%ADstico-pobreza-2012.aspx</p> <p>Como primer paso se filtra la población de entre 12 a 29 años. Posteriormente, a partir de la variable de carencia por acceso a la seguridad social, se estima el total de jóvenes bajo esta condición para posteriormente ser divididos entre el total de jóvenes de entre 12 y 29 años.</p> <p>La carencia de acceso a la seguridad social, es un componente de la medición multidimensional de la pobreza (CONVAL) y expresa el porcentaje de personas que no tienen seguridad social. Garantizar el acceso a la seguridad social de la población joven es una de las tareas del estado para reprimir el óptimo aprovechamiento de las habilidades con las que cuenta la población joven</p>
Periodicidad	Bienal
Fuente	<p>Módulo de Condiciones Socioeconómicas asociado a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/regulares/Enigh/</p> <p>Y metodología de CONEVAL para el cálculo del porcentaje de población sin aseguramiento público</p>

	http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Programas_y_BD_2010_y_2012.aspx	
Referencias Adicionales	Rectoría: Secretaría de Salud. Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud. Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.	
Línea Base 2014	Meta 2018	
67.26%	<65%	

3.2. Porcentaje de la población joven con carencia por ingresos

Las actividades laborales durante la juventud deben proveer ser suficientes ingresos para alcanzar una canasta básica y además poder ahorrar algo en el futuro. Sin embargo, en México a más de la mitad de los jóvenes no les es suficiente siquiera para lo primero. Es por eso que es fundamental trabajar por elevar los ingresos de los jóvenes en esta etapa de la vida que constituye una de las más productivas o cuando por lo menos se tiene más fuerza para trabajar.

Gráfico 39. Porcentaje de jóvenes de 12 a 29 años con carencia por ingresos.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENIGH (2010, 2012, y 2014)

Indicador 3.2	
Elemento	Características



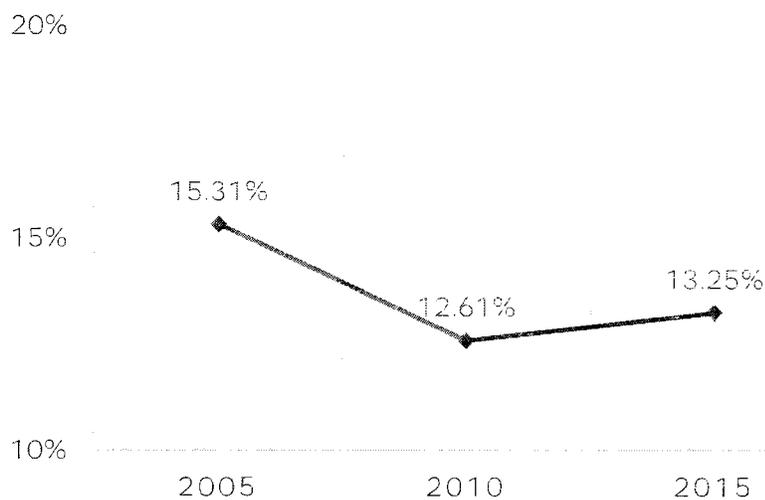
Objetivo	Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan garantizado ingresos suficiente para satisfacer sus necesidades de vida.
Indicador	Porcentaje de la población juvenil con carencia por Ingresos.
Descripción General	Porcentaje de la población juvenil cuyos ingresos son inferiores a la línea de bienestar que establece CONEVAL en el cálculo de la pobreza.
Observaciones	<p>El indicador toma en consideración el ingreso mensual total por persona (per cápita) de la población de 12 a 29 años de edad y lo compara con el costo de la canasta básica completa. Es decir, el valor total de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria calculada por CONEVAL en el cálculo de la pobreza. (http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx)</p> <p>Proporción de la población juvenil en carencia por ingreso: [(Sumatoria del total de jóvenes, de entre 12 y 29 años cuyo ingreso es inferior a la línea de bienestar/ sumatoria del total de jóvenes de entre 12 y 29 años)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública con la cual en Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) estima los niveles de pobreza de la población Mexicana, misma que es construida a partir de los datos del módulo de condiciones socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. Esta base, asigna variables categóricas, (0-1) por la presencia de características de las carencias presentes para cada individuo entrevistados. Los criterios de selección para cada categoría pueden ser consultados en: http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Anexo-estad%C3%ADstico-pobreza-2012.aspx</p> <p>Como primer paso se filtra la población de entre 12 a 29 años. Posteriormente, a partir de la variable de línea de bienestar, se estima el total de jóvenes bajo esta condición para posteriormente ser divididos entre el total de jóvenes de entre 12 y 29 años.</p>
Periodicidad	Blenal
Fuente	<p>Módulo de Condiciones Socioeconómicas asociado a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/regulares/Enigh/</p> <p>Y metodología de CONEVAL para el cálculo del porcentaje de población sin aseguramiento público http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Medici%C3%B3n/Pobreza%202012/Programas_y_BD_2010_y_2012.aspx</p>
Referencias Adicionales	<p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>

Línea Base 2014	Meta 2018
53.28%	<50%

3.3. Tasa de condiciones críticas de ocupación en población joven.

El hecho de que jóvenes se encuentren ocupados no es un objetivo en sí, sino que es apenas condición necesaria para tener un trabajo digno y de calidad. Es por ello que, aún en la ocupación, hay varias métricas que hay que monitorear para garantizar que los jóvenes están en ocupaciones estables y que les retribuyen de forma suficiente. La tasa de condiciones críticas de ocupación, precodificada por el INEGI en el ENOE, identifica a aquellos jóvenes que trabajan menos de 35 horas por alguna razón de mercado y no por decisión propia, más aquellos que trabajan más de 35 horas a la semana pero ganan un salario mínimo o menos y los que trabajan más de 48 horas a la semana pero ganan dos salarios mínimos o menos.

Gráfico 40. Tasa de condiciones críticas de la ocupación en población de 15 a 29.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

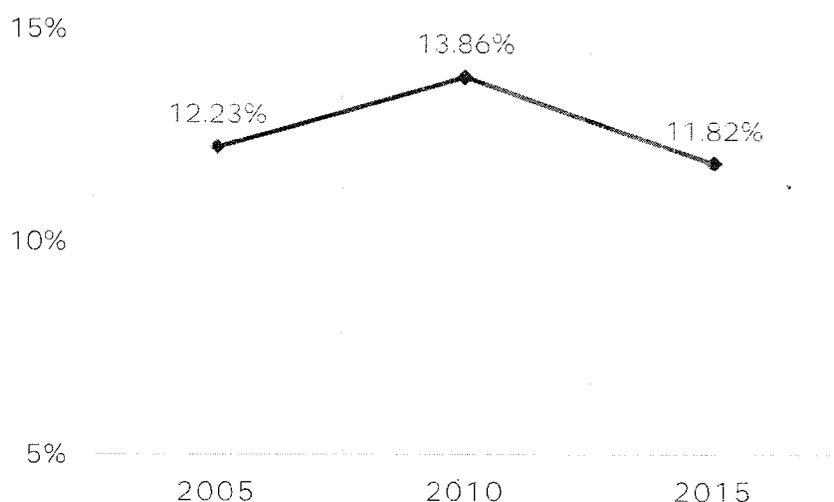
Indicador 3.3	
Elemento	Características
Objetivo	Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan un empleo digno y de calidad, sin limitaciones de mercado al tiempo que pueden dedicar al trabajo y ganando un salario justo.
Indicador	Tasa de condiciones críticas de la ocupación en población de 15 a 29 años.

Descripción General	Porcentaje de la población de 15 a 29 años ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.
Observaciones	<p>Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.</p> <p>Tasa de condiciones críticas de ocupación en población de 15 a 29: [(Sumatoria del total de jóvenes ocupados, de entre 15 y 29 años, en condiciones críticas de ocupación / sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29 años)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p> <p>Esta información, aunque no es preguntada directamente, está precodificada por el INEGI a partir de la respuesta a otras preguntas y se encuentra presente como variable en los microdatos de acceso público de la encuesta. La variable asigna valores categóricos, (0-1) por la presencia de condiciones críticas de ocupación para cada individuo entrevistados.</p>
Periodicidad	Trimestral
Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx
Referencias Adicionales	<p>Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>
Línea Base 2015	Meta 2020
13.25%	<10%

3.4. Tasa de presión general en población en población joven.

Por otro lado, es importante monitorear a los jóvenes desempleados y no solo a ellos, sino también a aquellos que estando ocupados buscan activamente otras opciones laborales. Ya que el hecho de que los jóvenes busquen empleo y no lo encuentren, así como el hecho de que tengan empleos que no les satisfacen son problemas en si mismos y por que generan presión a la baja en los salarios del resto.

Gráfico 41. Tasa presión general de la población de 15 a 29.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

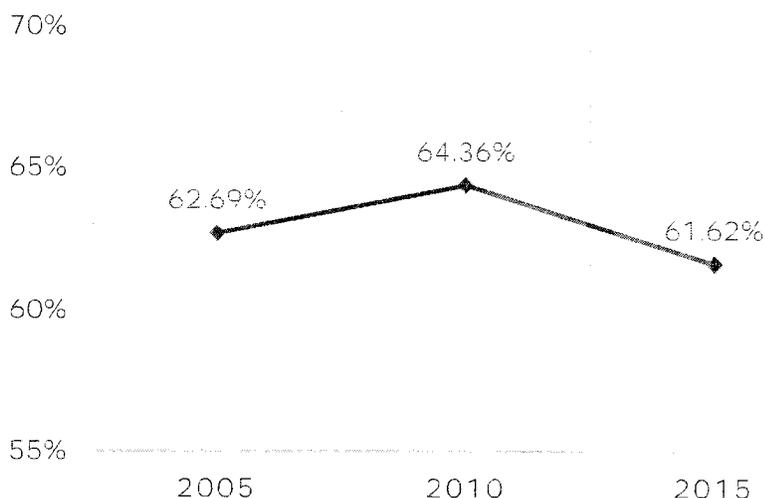
Indicador 3.4	
Elemento	Características
Objetivo	Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan un empleo digno y de calidad.
Indicador	Tasa de presión general en población de 15 a 29 años.
Descripción General	Porcentaje de la población de 15 a 29 años ocupada que desocupada, más los ocupados que buscan activamente otro trabajo.
Observaciones	<p>La Tasa de Presión General incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo, por lo que da una medida global de la competencia por plazas de trabajo conformada no sólo por los que quieren trabajar sino por los que teniendo un empleo quieren cambiarlo o también los que buscan otro más para tener un segundo trabajo.</p> <p>Tasa de presión general en población de 15 a 29 años: $[(\text{Sumatoria del total de jóvenes ocupados, de entre 15 y 29 años, que buscan trabajo} + \text{los jóvenes desocupados de entre 15 y 29 años}) / \text{sumatoria del total de jóvenes de entre 15 y 29 años que forman parte de la Población Económicamente Activa}]$.</p>

	<p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p> <p>Esta información, aunque no es preguntada directamente, está precodificada por el INEGI a partir de la respuesta a otras preguntas y se encuentra presente como variable en los microdatos de acceso público de la encuesta. La variable asigna valores categóricos, (0-1) por la pertenencia a este grupo.</p>
Periodicidad	Trimestral
Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx
Referencias Adicionales	<p>Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>
Línea Base 2015	Meta 2020
11.82%	<9.82%

3.5. Tasa de informalidad en población joven.

En trabajo en la informalidad, especialmente si es desde el primero empleo, contribuye a que no se formen en los jóvenes las aspiraciones de alcanzar la seguridad social y los pone en situación de alta vulnerabilidad de perder su trabajo en cualquier momento, o caer en la pobreza en caso de un evento adverso. Además de que no les permite cotizar en esquemas de ahorro para el retiro. Es por ello que es importante monitorear la tasa de informalidad y trabajar para que cada vez sean menos jóvenes los que trabajen bajo este tipo de esquemas en donde hoy por hoy, trabajan más de cincuenta por ciento de las personas en México.

Gráfico 42. Tasa informalidad laboral de la población de 15 a 29.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

Indicador 3.5	
Elemento	Características
Objetivo	Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan un empleo digno y de calidad, garantizándoles el acceso a los beneficios del empleo formal
Indicador	Tasa de Informalidad en población de 15 a 29 años.
Descripción General	Porcentaje de la población ocupada de 15 a 29 años que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, más aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.
Observaciones	<p>Para este indicador se utiliza la tasa de informalidad laboral 1 (TIL1), la cual comprende la suma sin duplicar de la población ocupada de entre 15 y 29 años de edad que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, más aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.</p> <p>Tasa de informalidad en población ocupada de 15 a 29 años: [(Sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29 que son laboralmente vulnerables más aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) / sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p>



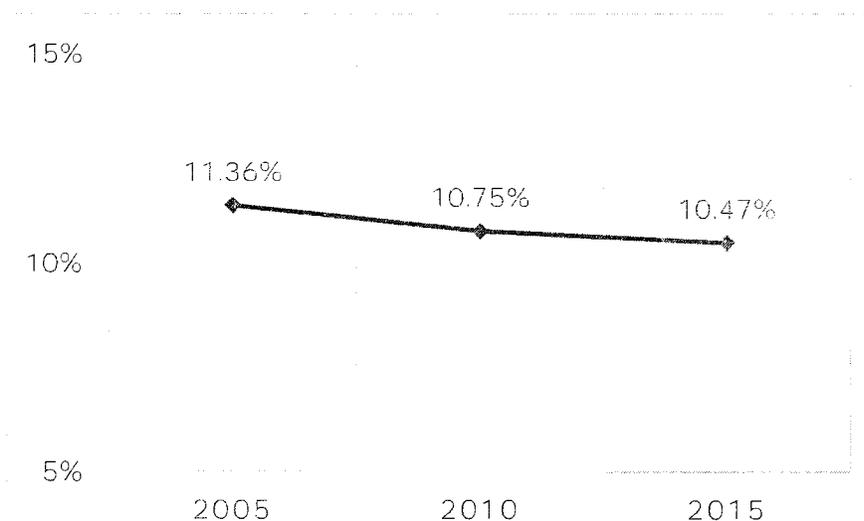
	Esta información, aun que no es preguntada directamente, está precodificada por el INEGI a partir de la respuesta a otras preguntas y se encuentra presente como variable en los microdatos de acceso público de la encuesta. La variable asigna valores categóricos, (0-1) por la pertenencia a este grupo.	
Periodicidad	Trimestral	
Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx	
Referencias Adicionales	Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud. Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.	
Línea Base 2015	Meta 2020	
61.62%	<55%	

4. Indicadores de emprendimiento

4.1. Porcentaje de jóvenes ocupados que son empleadores o trabajadores por cuenta propia, como porcentaje de los jóvenes ocupados

Con relación al emprendimiento, éste se puede aproximar a través de el número de jóvenes que son empleadores o que trabajan pro cuenta propia. Por lo que una forma de medir el avance con los datos disponibles es midiendo justo eso. Reconociendo que la meta no es que todos los jóvenes del país entren en esta categoría, pero si elevar sustancialmente el número de ellos.

Gráfico 43. Porcentaje de jóvenes ocupados de 15 a 29 que son empleadores o trabajadores por cuenta propia.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE (2005, 2010, y 2015)

Indicador 3.5	
Elemento	Características
Objetivo	Propiciar ecosistemas favorables para la creación, desarrollo y consolidación de emprendimientos, que permitan a los y las jóvenes construir trayectorias de trabajo innovadoras y sostenibles.
Indicador	Porcentaje de Jóvenes ocupados de 15 a 29 que son empleadores o trabajadores por cuenta propia.
Descripción General	Porcentaje de la población ocupada de 15 a 29 años que son empleadores de al menos una persona o que reportan ser trabajadores por cuenta propia.
Observaciones	<p>Para este indicador se utiliza información de la ENOE de acuerdo al sector de la ocupación, al cual distingue a las personas en: subordinados y remunerados, empleadores, trabajadores por cuenta propia y no remunerados.</p> <p>Porcentaje de jóvenes ocupados de 15 a 29 que son empleadores o trabajadores por cuenta propia: [(Sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29 que son empleadores) + (Sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29 que son trabajadores por cuenta propia)] / (Sumatoria del total de jóvenes ocupados de entre 15 y 29)].</p> <p>Los cálculos correspondientes se realizan a partir de la base de datos pública de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuyo objetivo es proveer de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales. La genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y se publica de forma trimestral.</p> <p>Esta información, aunque no es preguntada directamente, está precodificada por el INEGI a partir de la respuesta a otras preguntas y se encuentra presente como variable en los microdatos de acceso público de la encuesta. La variable asigna valores categóricos, (0-1) por la pertenencia a este grupo.</p>
Periodicidad	Trimestral
Fuente	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx
Referencias Adicionales	<p>Rectoría: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Estimación: Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud.</p> <p>Monitoreo: Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social.</p>
Línea Base 2015	Meta 2020
10.47%	>15%

12. Alineación de los objetivos de la Alianza Estratégica por el Empleo y el Trabajo para Jóvenes al Projuventud y a las metas y planes nacionales

La alianza se alinea a los objetivos, estrategias y líneas de acción del Projuventud que se mencionan en la Tabla 33. Siendo ésta un esfuerzo por incrementar las oportunidades de los jóvenes para acceder a educación y trabajo, mejorar su entorno a través de la seguridad social y fortalecer su plena inclusión al mundo del trabajo en un marco de no discriminación y reconocimiento de su participación en los procesos de desarrollo social y económico.

Tabla 33. Objetivos, Estrategias, Líneas de Acción e Instancias que colaboran del Pro Juventud 2014-2018

Objetivo	Estrategia	Línea de acción	Instancias de colaboración
Programa Nacional de Juventud 2014-2018	Objetivo 1. Incrementar las oportunidades de las y los jóvenes para acceder a los sistemas escolares, productivos y de obtención de vivienda.	<p>1.4.1. Diseñar programas que vinculen a las y los jóvenes en edad de trabajar y en dinámicas escolares con los empleadores.</p> <p>1.4.2. Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y de formación para el trabajo.</p>	<p>CETI ; Colegio de Bachilleres; CONALEP; Colegio de Postgraduados; CONACYT; CONAFE; CONACULTA; INFOTEC; FONATUR; FIDERH; IPICYT; SEDESOL; STPS SEP; SE; INADEM</p>



			<p>1.4.3. Difundir la oferta del Sistema Educativo Nacional, las capacidades, conocimientos y habilidades y su vinculación con el ámbito laboral.</p> <p>1.4.4. Impulsar mecanismos de apoyo a las y los trabajadores jóvenes para continuar y concluir sus estudios.</p> <p>1.4.5. Impulsar el diseño y ejecución de programas de orientación vocacional.</p> <p>1.4.6. Fomentar que los y las jóvenes se incorporen a la práctica científica, de investigación y tecnología como espacios de empleo.</p> <p>1.4.7. Crear mecanismos de vinculación entre el sector educativo y productivo para la incorporación de la población joven al mercado laboral.</p> <p>1.4.8. Impulsar procesos de educación permanente.</p>
--	--	--	--

		<p>certificación de conocimientos y competencias.</p> <p>1.4.9. Impulsar espacios de diálogo entre actores claves del sector educativo y productivo.</p> <p>1.4.10. Impulsar acciones de inserción laboral con esquemas de servicio social, voluntariado, fomento al emprendimiento, actividades sociales y sustentable</p>	
	<p>Estrategia 1.5. Contribuir al logro de la plena inserción socioeconómica de la población joven mediante su incorporación al empleo</p>	<p>1.5.1. Promover la creación de empleos formales para las y los jóvenes mediante alianzas nacionales, regionales, estatales y municipales.</p> <p>1.5.2. Diseñar observatorios de empleo juvenil mediante la generación de conocimiento e información actualizada que permita implementar acciones de manera focalizada.</p> <p>1.5.3. Diseñar acciones que apoyen y asesoren a las y las</p>	<p>BANSEFI; FOCIR; FONART; FONATUR; INFONACOT; INCA RURAL; SAGARPA; SHCP; SE; SEDESOL; STPS; INADEM</p>



			<p>jóvenes para su primera experiencia laboral.</p> <p>1.5.4. Diseñar y aplicar mecanismos de protección social para reducir los efectos del desempleo juvenil (como el seguro de desempleo juvenil).</p> <p>1.5.5. Ejecutar proyectos de beneficio comunitario que permitan otorgar subsidios temporales a las y los jóvenes que pierden su ingreso.</p> <p>1.5.6. Impulsar la capacitación y la formación para promover la empleabilidad juvenil.</p> <p>1.5.7. Diseñar e implementar acciones para la inserción a un trabajo decente de las y los jóvenes con discapacidad.</p> <p>1.5.8. Fortalecer la capacidad creativa, el conocimiento y la organización de los actores sociales para promover proyectos que generen empleo.</p>
--	--	--	--



			<p>1.5.9. Promover apoyo financiero y de capacitación para el desarrollo de iniciativas productivas de los y las jóvenes.</p> <p>1.5.10. Impulsar proyectos de cooperativas juveniles para la obtención de empleo formal, que fomenten el desarrollo productivo local y comunitario.</p>	
	<p>Estrategia 1.6. Contribuir al acceso a un empleo decente para las y los jóvenes, para favorecer su empleabilidad y la protección social</p>	<p>1.6.1. Salvaguardar los derechos de las y los trabajadores jóvenes y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.</p> <p>1.6.2. Incorporar al marco normativo laboral las necesidades particulares de la población juvenil trabajadora.</p> <p>1.6.3. Fortalecer y ampliar acciones dirigidas a la prevención del trabajo infantil y de los derechos de la niñez.</p> <p>1.6.4. Generar incentivos para que los empleadores creen empleos que permitan a los y las</p>	<p>BANSEFI; FOCIR; FONDO; FONATUR; FONART; INFONACOT; INCA RURAL; SAGARPA; SHCP; SE; SEDESOL; STPS</p>	



			<p>jóvenes la garantía de asistencia social.</p> <p>1.6.5. Mejorar los entornos laborales, garantizando que no exista discriminación debido a la poca experiencia laboral de edad y género.</p> <p>1.6.6. Implementar acciones para reducir la informalidad del empleo juvenil.</p> <p>1.6.7. Fortalecer acciones para la protección y mejora del salario de las y los jóvenes trabajadores.</p> <p>1.6.8. Conservar y promover la paz laboral y el desarrollo humano, la procuración e impartición de justicia laboral con perspectiva de juventud.</p> <p>1.6.9. Impulsar acciones que permitan que el aprendizaje, los procesos educativos y de capacitación representen vías de movilidad y estabilidad laboral.</p> <p>1.6.10. Facilitar y promover el acceso a servicios de salud y a</p>
--	--	--	---

		<p>Estrategia 1.7. Garantizar y promover el acceso a la vivienda, propia o rentada, para la plena autonomía de</p>	<p>beneficios de protección social a los y las jóvenes trabajadores.</p> <p>1.7.5. Mejorar la condición de empleo de la población juvenil para proteger el salario y la capacidad adquisitiva.</p> <p>1.7.8. Promover y fortalecer los sistemas de acceso a vivienda instaurando requisitos y esquemas diferenciados para las y los trabajadores jóvenes.</p>	<p>CONAVI; INFONAVIT; FONHAPO; SE</p>
<p>Objetivo 2. Promover condiciones para que las y los jóvenes tengan un entorno digno a través de esquemas de salud, convivencia y seguridad</p>	<p>Estrategia 2.3. Ampliar el acceso a espacios y ambientes culturales que fomenten expresiones artísticas para la formación integral de las personas jóvenes</p> <p>Estrategia 2.4. Fomentar la creación de entornos comunitarios seguros y promotores del desarrollo juvenil.</p>	<p>2.3.9. Promover la cultura como espacio para concretar proyectos de autoempleo para los y las jóvenes.</p> <p>2.3.10. Contribuir al diseño de empresas culturales juveniles para conseguir apoyos de micro financiadoras.</p> <p>2.4.4. Fomentar la generación de apoyos para oportunidades turísticas, deportivas y recreativas para jóvenes.</p> <p>2.4.5. Contribuir a la creación de empresas turísticas e iniciativas</p>	<p>CU; CONAFE; CONACULTA; Estudios Churubusco Azteca, S.A.; FCE; IMCINE; INAH; INBA; SEDESOL; SEP; Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.; Telecomunicaciones de México</p> <p>CU; CONAGUA; CONAFOR; FONATUR; INADEM; INECC; INAFED; CNS; Presidencia de la República; PROFEPA; PGR; SCT; SEP; SEGOB; SEMARNAT; SEDATU</p>	



		juveniles que contribuyan al desarrollo local y sustentable.	
		2.4.10. Diseñar espacios de convivencia intergeneracional como proyectos de convivencia y autoempleo	
	Estrategia 2.7. Promover la participación de las y los jóvenes en el entorno global con la perspectiva del desarrollo sustentable	2.7.5. Apoyar iniciativas sociales y comunitarias para el desarrollo sustentable a través de prácticas productivas específicas	CU; CONAGUA; CONAFOR; INECOL; INECC; PROFEPA; SEP; SEMARNAT; SEDATU
	Estrategia 3.5. Promover la vinculación de las organizaciones juveniles con las distintas dependencias gubernamentales y de toma de decisiones	2.7.8. Fomentar mecanismos para la promoción de proyectos de desarrollo sustentable patrocinados por jóvenes	
	Estrategia 3.6. Estimular la participación juvenil a través del apoyo a proyectos de	3.5.1. Fortalecer la coordinación interinstitucional en las acciones, programas y proyectos de fomento a la participación juvenil	INALI; CONAFE; SEGOB; CONAPRED; CONADIS; SEP; SEGOB; SEDESOL; SAGARPA; SEDATU.
		3.6.1. Proporcionar asesoría para los colectivos que busquen constituirse legalmente dentro del Registro Federal de las	INALI; CONAFE; SEGOB; CONAPRED; CONADIS; SEP; SEGOB; SEDESOL



		<p>desarrollo social desde el Imjuve.</p>	<p>Organizaciones de la Sociedad Civil.</p> <p>3.6.2. Capacitar a los colectivos que trabajan con población juvenil en el tema de formulación de proyectos sociales.</p> <p>3.6.3. Canalizar apoyos económicos a través de convocatorias para organizaciones sociales que realicen trabajo con y hacia las personas jóvenes.</p> <p>3.6.5. Desarrollar programas de formación de competencias y construcción de ciudadanía en los entornos de convivencia juvenil.</p> <p>3.6.6. Fomentar mecanismos para la coconversión social que incentive el trabajo local de las organizaciones sociales de jóvenes.</p> <p>3.7.1. Promover dentro de las atribuciones gubernamentales la inclusión de jóvenes en el diseño</p>	<p>INALI; CONAFE; SEGOB; CONAPRED; CONADIS; SEP; SEGOB; SEDESOL; SAGARPA; SEDATU.</p>
<p>Estrategia 3.7. Diseñar políticas públicas de juventud bajo un enfoque de participación juvenil.</p>				

	<p>Objetivo 4. Fortalecer la plena inclusión y no discriminación de los y las jóvenes en los procesos de desarrollo social y económico</p>	<p>derechos y con perspectiva generacional</p> <p>Estrategia 4.5. Diseñar acciones en materia de educación, empleo y vivienda que partan del reconocimiento de sectores juveniles en exclusión.</p> <p>Estrategia 4.6. Diseñar acciones que garanticen el acceso de los y las jóvenes de grupos específicos a entornos</p>	<p>y la operación de nuevos programas.</p> <p>4.5.7. Promover el desarrollo local y sostenible mediante el impulso a cooperativas juveniles comunitarias para potenciar su incorporación al sector productivo.</p> <p>4.5.9. Fomentar acciones de apoyo para las y los jóvenes que migran que les permita su inclusión en las dinámicas económicas y sociales</p> <p>4.6.6. Fomentar programas de reinserción social y trabajo comunitario para jóvenes en reclusión o en conflicto con la ley.</p>	<p>CONAVI; CDI; CONACYT; CONEVAL; CONAFE; CONAPO; CONAPRED; FONHAPO; FIDERH; INFONAVIT; PROFEDET; SEDESOL; SE; SEP; SEGOB; SHCP; STPS; INMUJERES.</p> <p>CONAFE; INDESOL; INAFED; CNS; Presidencia de la Republica; PROFEPA; PGR; SEDESOL; SEP; SEGOB; SEMARNAT; SEDATU</p>
--	--	--	---	---

		<p>saludables, de cultura y seguridad.</p> <p>Estrategia 4.7. Generar espacios de diálogo entre los diversos actores sociales para un mejor entendimiento e inclusión de las diversas identidades juveniles</p>	<p>4.6.9. Fomentar acciones en los programas sociales que contribuyan a la inclusión y al desarrollo de las y los jóvenes con discapacidad.</p> <p>4.7.3. Vincular a organizaciones de la sociedad civil con instituciones públicas y privadas para el desarrollo de proyectos de inclusión social.</p> <p>4.7.4. Promover la conformación de comités intergeneracionales comunitarios para desarrollar trabajo comunitario a nivel local.</p> <p>4.7.5. Apoyar proyectos de la sociedad civil mediante mecanismos de coinversión</p>	<p>SAGARPA; SCT; SEDESOL; SE; SEP; SEGOB; SHCP; SEDENA; SEMAR; SEDATU; SEMARNAT; SALUD; SECTUR; STPS; CONADIS; CONAPRED; CONAPO; INALI; INMUJERES; INADEM.</p>
--	--	---	---	--

			<p>social que promuevan el desarrollo y la inclusión social.</p> <p>4.7.6. Reconocer, sistematizar y difundir las mejores prácticas de inclusión y cohesión social realizadas por organizaciones juveniles, constituidas y no constituidas.</p> <p>4.7.7. Consolidar alianzas entre los tres órdenes de gobierno y las organizaciones sociales para fortalecer mecanismos de coinversión social.</p> <p>4.7.8. Fomentar la vinculación entre actores sociales y el sector público para potenciar la incidencia</p>
--	--	--	--

			en materia de desarrollo juvenil.	
			4.7.9. Realizar proyectos de capacitación, organización y promoción que estimulen el diálogo social intergeneracional.	

Fuente: Elaboración propia con base en (IMJUVE, 2014b).

La alianza a través de su alineación al Projuventud se suma también a los esfuerzos del país por cumplir las metas que se han establecido desde el gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y en los planes sectoriales. Las grandes metas a las que la alianza abona son la de tener un país incluyente, próspero y con educación de calidad. El detalle de los objetivos se encuentra en la Tabla 34 a continuación.

Tabla 34. Alineación de los objetivos del Pro Juventud 2014-2018, Programas Sectoriales, Metas Nacionales del Plan de Desarrollo Nacional

Objetivos del Pro Juventud 2014-2018	Objetivos Sectoriales	Objetivo de la Meta Nacional	Meta Nacional PND
Objetivo 1. Incrementar las oportunidades de las y los jóvenes para acceder a los sistemas escolares, productivos y de obtención de vivienda.	Programa sectorial de Desarrollo Social; Objetivo 4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.	Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente	II. México Incluyente
	Programa sectorial de Trabajo y Previsión Social; Objetivo 1 Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, protección social y la ocupación productiva.	Objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad.	IV. México Próspero
	Programa Sectorial de Educación; Objetivo 1. Asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación básica y la formación integral de todos los grupos de la población.	Objetivo 3.1 Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad.	II. México con Educación de Calidad.
	Programa Sectorial de Educación; Objetivo 2. Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media y superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México.		



<p>Objetivo 2. Promover condiciones para que las personas jóvenes tengan un entorno digno a través de esquemas de salud, convivencia y seguridad.</p>	<p>Programa Sectorial de Educación; Objetivo 3 Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.</p> <p>Programa Sectorial de Educación; Objetivo 6 Impulsar la educación científica y tecnológica como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento.</p> <p>Programa sectorial de Desarrollo Social; Objetivo 4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.</p> <p>Programa de Desarrollo Innovador; Objetivo 3. Impulsar a emprendedores y fortalecer el desarrollo empresarial de las MIPYMES y de los organismos del sector social de la economía</p> <p>Programa sectorial de Desarrollo Social; Objetivo 4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.</p> <p>Programa sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Objetivo 6. Desarrollar, promover y aplicar instrumentos de política, información, investigación, educación, capacitación, participación</p>	<p>Objetivo 3.2 Garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo.</p> <p>Objetivo 3.5 Hacer del desarrollo científico, tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible.</p>	
<p>Objetivo 3. Fortalecer la participación juvenil en los espacios de decisión públicos, sociales y comunitarios.</p>	<p>Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.</p> <p>Objetivo 4.8 Desarrollar los sectores estratégicos del país.</p>	<p>Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.</p> <p>Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.</p>	<p>II. México Incluyente</p> <p>IV. México Próspero</p>
		<p>Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.</p> <p>Objetivo 4.4 Impulsar y orientar un crecimiento verde incluyente y facilitador que preserve nuestro patrimonio natural al mismo tiempo</p>	<p>II. México Incluyente</p> <p>IV. México Próspero</p>



Objetivo 4. Fortalecer la plena inclusión y no discriminación de los y las jóvenes en los procesos de desarrollo social y económico.	y derechos humanos para fortalecer la gobernanza ambiental.	que genere riqueza, competitividad y empleo.	
Programa sectorial de Desarrollo Social: Objetivo 4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.	Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.	II. México Incluyente	

Fuente: Elaboración propia con base en (IMJUVE, 2014b)

Por último, se presenta tres cuadros con los programas y acciones de gobierno del Listado CONEVAL de Programas y Acciones Federales de Desarrollo Social 2016²¹ que además están sujetos a reglas de operación y que se identificaron como potenciadores o que abonan directa o indirectamente a los tres objetivos de la alianza respectivamente. Los tres objetivos se resumen en: fortalecer el vínculo de la escuela y el trabajo, potencializar la inserción, reinserción y permanencia en el trabajo, y facilitar el emprendimiento. Para este ejercicio se partió de dicho listado y de la revisión de las reglas de operación de cada uno de los programas para identificar en cuales la población objetivo son o se incluyen jóvenes y cuyos objetivos generales y específicos abonan a los de la alianza.

Tabla 35. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de vinculación escuela trabajo.

Institución	Nombre del Programa	Presupuesto original (millones de pesos)	Objetivo general	Población Objetivo	Objetivos específicos	Alcance de la Alianza
-------------	---------------------	--	------------------	--------------------	-----------------------	-----------------------

²¹ <http://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IPFE/Paginas/historico.aspx>



CONACYT	Becas de posgrado y apoyos a la calidad	\$ 9,114.86	Contribuir al fomento, formación, desarrollo, consolidación y vinculación del capital humano de alto nivel para incrementar su acervo y satisfacer las necesidades del país, mediante el otorgamiento de becas y apoyos.	El Programa está dirigido a: · Personas en las distintas áreas del conocimiento · Instituciones y organismos nacionales e internacionales, gobiernos de los estados y personas morales de los diferentes sectores.	El capital humano accede a oportunidades de fomento, formación, desarrollo, consolidación en diversas áreas del conocimiento y su vinculación con los diversos sectores.	Jovenes interesados en acceder a actividades de fomento, formación y desarrollo de alto nivel en las distintas áreas del conocimiento.
SEDESOL	Seguro de Vida para Jefas de Familia	\$ 1,082.21	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza.	Jefas de familia, así como hijas e hijas en estado de orfandad materna de 18 años y hasta 23 años de edad.	Asegurar a las jefas de familia de modo que en caso de que fallezcan se incentive la permanencia de sus hijas e hijos de hasta 23 años de edad en el sistema escolar.	Mujeres madres Jefas de familia (12-29 años).
SEDESOL	Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras	\$ 3,925.59	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población mediante el mejoramiento de las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral y que	Madres, padres solos, tutores o principales cuidadoras(es) que trabajen, busquen empleo o estudien en situación de carencia o pobreza.	Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado.	Padres o madres solos, tutores o principales cuidadores (12-29 años).

SEDESOL	PROSPERA Programa de Inclusión Social	\$ 81,689.91	acceden a los servicios de cuidado y atención infantil.	Contribuir a fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos sociales que potencian las capacidades de las personas en situación de pobreza.	Hogares con un ingreso per cápita estimado menor a la línea de bienestar mínimo ajustada (LBMa), así como aquellos hogares previamente incorporados.	Ampliar las capacidades asociadas a la alimentación, salud y educación, y el acceso a otras dimensiones del bienestar de las familias.	Las familias cuyo ingreso mensual per cápita estimado es menor a la Línea de Bienestar Mínimo ajustada (LBMa). El Programa dará prioridad a Hogares con integrantes menores a 22 años (pero incluye así mismo hasta 29 años); con integrantes mujeres en edad reproductiva.
---------	--	-----------------	---	---	---	--	--

SEP	Programa de Cultura Física y Deporte	\$ 2,067.85	Contribuir a fortalecer la práctica de actividades físicas y deportivas como un componente de la educación integral.	Deportistas convencionales y del deporte adaptado, entrenadores, Organizaciones de la Sociedad Civil e Institutos Estatales y Nacionales del Deporte, deportistas nacionales convencionales.	Mejorar los resultados deportivos de los atletas apoyados que conforman las preselecciones y selecciones nacionales en las disciplinas del ciclo olímpico y paralímpico.	Jóvenes deportistas (12- 29 años) que se hayan ubicado en los primeros lugares en campeonatos mundiales. Así como a entrenadores, médicos y fisioterapeutas.
SEP	Programa Nacional de Becas	\$ 12,651.85	Contribuir a asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población.	Estudiantes, recién egresados/as y/o docentes, personal académico y profesores/as investigadores/as, y personal con funciones de dirección. *Deferentes modalidades dependiendo de la institución académica.	Asegurar cobertura para la construcción de una sociedad más justa mediante el otorgamiento de becas y/o apoyos a los/as estudiantes y personal académico del Sistema Educativo Nacional.	Jovenes Estudiantes: a) en situación de pobreza y vulnerabilidad; b) de primer ingreso, permanencia y/o terminación de estudios; c) estudiantes sobresalientes y personal académico; d) Posgrado; e) Personal académico; f) en situaciones especiales.
Comisión Nacional para el Desarrollo de los	Programa de Apoyo a la Educación Indígena	\$ 1,233.04	Apoyar la permanencia en la educación de niños y jóvenes indígenas, inscritos en escuelas públicas priorizando aquellos	Estudiantes indígenas de 5 a 29 años que se encuentren inscritos en escuelas públicas. Inscritos o egresados en Instituciones	Fomentar la permanencia, continuidad, conclusión y titulación de la formación educativa	Estudiantes indígenas de 12 a 29 años.

Pueblos Indígenas			que no tienen opciones educativas en su comunidad	públicas de Educación Superior que estudien en los estados en la cobertura de atención de la CDI.	profesional de los jóvenes indígenas.	
-------------------	--	--	---	---	---------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia con base en el Listado CONEVAL de Programas y Acciones Federales de Desarrollo Social 2016 y la revisión de reglas de operación.

Tabla 36. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo.

Institución	Nombre del Programa	Presupuesto original (millones de pesos)	Objetivo general	Población Objetivo	Objetivos específicos	Alcance de la Alianza
IMSS-PROSPERA	Programa IMSS-PROSPERA	\$ 10,201.30	Contribuir a cerrar brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país, con población sin seguridad social.	Personas no cubiertas por ningún sistema de seguridad social, en su mayoría residentes de localidades de alta y muy alta marginación, en las que está presente el Programa.	Vincula los servicios de salud y la acción comunitaria, en las entidades donde el Programa tiene cobertura.	Jóvenes que no son cubiertos por ningún sistema de seguridad social y son residentes de localidades de alta y muy alta marginalización (de 12 a 29 años).

CONACYT	Sistema Nacional de Investigadores	\$ 4,084.53	Reconocer, como resultado de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica.	Personas con doctorado o equivalente realizan investigación en México y en el extranjero, y soliciten su ingreso o renovación en el SNI.	Reconocer y premiar con distinciones y en su caso, con estímulos económicos, la labor de investigación en el país, evaluando la calidad, producción, trascendencia e impacto del trabajo de los investigadores.	Jóvenes con doctorado (de 12 a 29 años).
SE	Programa para la productividad y competitividad industrial	\$ 307.85	Contribuir a que las industrias de alta tecnología incrementen sus capacidades para adoptar nuevas tecnologías, y a generar información especializada.	Las personas morales de las industrias de alta tecnología, organismos empresariales y Asociaciones Civiles, instituciones académicas y/o centros de investigación. Se excluye a los centros CONACYT y de organismos estatales de ciencia y tecnología.	Contribuir a la disponibilidad de capital humano especializado, mediante la capacitación, la certificación especializada. Contribuir a la creación de infraestructura y equipamiento de centros de entrenamiento especializado.	Personas morales de las industrias de alta tecnología (18-29 años).
SEDA TU	Programa de Apoyo a la Vivienda	\$ 2,562.39	Contribuir a fomentar el acceso a la vivienda.	Hogares mexicanos en Localidades Urbanas y Rurales con ingresos por debajo de la línea de bienestar y con carencia por calidad y espacios de la vivienda.	Mejorar las condiciones habitacionales de los hogares mexicanos con ingresos por debajo de la línea de bienestar y con carencia por calidad y espacios de la vivienda.	Jóvenes (de 12 a 29 años) en hogares en Localidades Urbanas y Rurales con ingresos por debajo de la línea de bienestar y con



SEDATU	Programa de acceso al financiamiento o para soluciones habitacionales	\$ 9,624.52	Contribuir a que la población de bajos ingresos, tenga acceso a una Solución habitacional adecuada.	en zonas de alto riesgo o que alguno de sus integrantes pertenezca a los Grupos Sociales en situación de Vulnerabilidad.	vivienda, con la finalidad de reducir el rezago habitacional de los hogares mexicanos.	carencia por calidad y espacios de la vivienda.
SEDESOL	Seguro de Vida para Jefas de Familia	\$ 1,082.21	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza.	Población de bajos ingresos con necesidades de vivienda, que tienen capacidad de obtener un Financiamiento y que pueden aportar un Ahorro Previo.	Ampliar el acceso al Financiamiento de la población de bajos ingresos para Soluciones habitacionales en un entorno de crecimiento urbano ordenado y sustentable.	Jóvenes (de 12 a 29 años) de bajos ingresos con necesidades de vivienda, que tienen capacidad de obtener un Financiamiento y que pueden aportar un Ahorro Previo.
			Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza.	Jefas de familia en situación de vulnerabilidad por ingresos. Hijos e hijas en estado de orfandad materna de 18 años y hasta 23 años de edad.	Asegurar a las jefas de familia de modo que en caso de que fallezcan se incentive la permanencia de sus hijas e hijos de hasta 23 años de edad (un día antes de cumplir 24 años) en el sistema escolar.	Mujeres madres jefas de familia (12-29 años) e hijos e hijas (18 a 23 años) que se encuentran en situación de pobreza en situación de vulnerabilidad por carencias sociales o en situación de vulnerabilidad por ingresos.



SEDESOL	Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras	\$ 3,925.59	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza mediante el mejoramiento de las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos y tutores que buscan empleo, trabajan o estudian y acceden a los servicios de cuidado y atención infantil.	Madres, padres solos, tutores o principales cuidadoras(es) que trabajen, busquen empleo o estudien.	Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres, padres solos y tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, mediante el acceso a los servicios de cuidado y atención infantil, como un esquema de seguridad social	Padres o madres solos, tutores o principales cuidadores (12-29 años) que trabajan, buscan empleo o estudian sin acceso a servicios de cuidado y atención infantil y que tienen bajo su cuidado al menos a una niña o niño de entre 1 y 3 años (y hasta un día antes de cumplir los 6 años en casos de niñas o niños con alguna discapacidad).
---------	--	-------------	---	---	--	---



SEDESOL	PROSPERA Programa de Inclusion Social	\$ 81,689.91	Contribuir a fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos sociales que potencien las capacidades de las personas en situación de pobreza, a través de acciones que amplíen sus capacidades en alimentación, salud y educación, y mejoren su acceso a otras dimensiones del bienestar	Hogares con un ingreso per cápita estimado menor a la línea de bienestar mínimo ajustada (LBMa), cuyas condiciones socioeconómicas y de ingreso impiden desarrollar las capacidades de sus integrantes en materia de alimentación, salud y educación. Adicionalmente el Programa considera como población objetivo a aquellos hogares previamente incorporados.	Ampliar las capacidades asociadas a la alimentación, salud y educación, y el acceso a otras dimensiones del bienestar social; impulsar el uso de los servicios de salud preventivos y el autocuidado de la salud y nutrición de todos sus integrantes.	(12 a 29 años) Las familias cuyo ingreso mensual per cápita estimado es menor a la Línea de Bienestar Mínimo ajustada (LBMa). El Programa dará prioridad a Hogares con integrantes menores a 22 años; con integrantes mujeres en edad reproductiva.
SEDESOL	Programa de Empleo Temporal	\$ 3,995.07	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza, mediante la mitigación del impacto económico y social.	Mujeres y hombres de 16 años de edad en adelante que ven afectado su patrimonio o enfrentan una disminución temporal en su ingreso por baja demanda de mano de obra o por los efectos de situaciones sociales y económicas adversas, y económicas adversas, emergencias o desastres.	Mitigar el impacto económico y social de las personas de 16 años de edad o más que vean disminuidos sus ingresos o su patrimonio ocasionado por situaciones sociales y económicas adversas, emergencias o desastres.	Jóvenes de 16 a 29 años que ven afectado su patrimonio o enfrentan una disminución temporal en su ingreso por baja demanda de mano de obra o por los efectos de situaciones sociales y económicas adversas, y económicas adversas, emergencias o desastres.



			emergencias o desastres.	emergencias o desastres.
SEDESOL	Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas	\$ 332.95	Contribuir a fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos sociales que potencien las capacidades de las personas en situación de pobreza, mediante la reducción de las condiciones de precariedad que enfrenta la población jornalera agrícola y los integrantes de sus hogares.	Población jornalera agrícola integrada por mujeres y hombres de 16 años o más que laboran como jornaleros y jornaleros agrícolas, así como los integrantes de su hogar en situación de pobreza que tienen su residencia o lugar de trabajo en las regiones de atención jornalera, ya sea de forma permanente o temporal.
SEDESOL	Programas del Fondo Nacional de Fomento a las Artesanías	\$ 226.06	Contribuir a mejorar el ingreso de las personas en situación de pobreza mediante el apoyo y desarrollo de proyectos productivos a través de acciones dirigidas a mejorar las capacidades productivas y	Las y los artesanos mexicanos cuyo ingreso está por debajo de la línea de bienestar.
			Reducir las condiciones de precariedad de la población jornalera agrícola y de los integrantes de sus hogares.	Jóvenes agrícolas (16 a 29 años)
			Mejorar las capacidades productivas y comerciales de las y los artesanos a través de apoyos y desarrollo de proyectos productivos.	Jóvenes artesanos mexicanos cuyo ingreso está por debajo de la línea de bienestar (15-29 años).



SEP	Programa para el Desarrollo Profesional Docente	\$ 2,645.82	comerciales de las y los artesanos.	Contribuir a asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación, a través de la formación integral de todos los grupos de la población mediante esquemas de formación, actualización académica, capacitación e/o investigación a personal docente.	Contribuir a asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación, a través de la formación integral de todos los grupos de la población mediante esquemas de formación, actualización académica, capacitación e/o investigación a personal docente.	Personal docente, personal técnico docente, personal con funciones de dirección, personal de supervisión, personal con funciones de asesoría técnica pedagógica de educación básica de las Entidades Federativas (de 18 a 29 años).	Fortalecer la capacitación, tutoría, conocimientos, competencia y las capacidades de gestión y liderazgo del personal docente. Profesionalizar a las/los PTC, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres a fin de que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y con responsabilidad social.	Personal docente, personal técnico docente, personal con funciones de dirección, personal de supervisión, personal con funciones de asesoría técnica pedagógica de educación básica de las Entidades Federativas (de 18 a 29 años).
SALUD	Apoyos para la protección de las personas en estado de necesidad	\$ 289.68		Contribuir a cerrar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales en estado de vulnerabilidad.	Personas en estado de necesidad.	Otorgar apoyos que contribuyan a subsanar alguna situación en emergente de las personas en vulnerabilidad mediante	De 18 a 29 años en estado de vulnerabilidad.	



SALUD	Fortalecimiento a la atención médica	\$ 857.83	Contribuir a cerrar las brechas existentes en salud entre los diferentes grupos sociales y regiones del país, a través del mejoramiento de las condiciones de salud de la población sin acceso a servicios de salud, mediante la oferta de servicios de promoción y prevención de la salud.	Personas que cuentan con acceso al primer nivel de atención a la salud, y a las personas que por razones de emergencia o excepción, sean atendidas en casos de desastres naturales, urgencias epidemiológicas, concentraciones masivas y otros eventos de la misma naturaleza.	Fortalecer la atención médica a través de las unidades médicas móviles con el fin de trabajar de forma complementaria a establecimientos de salud fijos en el primer nivel de atención.	Población de 12 a 29 años que tengan acceso al primer nivel de atención a la salud y/o sean parte de población en zonas de riesgo por desastres naturales.
SALUD	Programa de Atención a Personas con Discapacidad	\$ 41.76	Contribuir a cerrar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país favoreciendo el desarrollo integral de las personas con discapacidad.	Personas con Discapacidad preferiblemente aquellas en situación de pobreza, que habiten en zonas urbanas y rurales, atendidas por el SNDIF, SEDIF, SMDIF y OSC en todo el territorio nacional.	Favorecer el desarrollo integral de las Personas con Discapacidad a través de la instrumentación de Proyectos.	Jóvenes de 12 a 29 años con discapacidad.

STPS	Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	\$ 1,726.60	Contribuir a impulsar el empleo de calidad y favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.	Personas en edad productiva que busquen empleo.	Ejecutar políticas activas de empleo que mejoren la articulación de actores del mercado laboral (colocación, capacitación, fortalecimiento de buscadores de empleo).	Jóvenes de 18 a 29 años.
------	-----------------------------------	-------------	--	---	--	--------------------------

Fuente: Elaboración propia con base en el Listado CONEVAL de Programas y Acciones Federales de Desarrollo Social 2016 y la revisión de reglas de operación.

Tabla 37. Programas sujetos a reglas de operación que se alinean al objetivo de emprendimiento.

Institución	Nombre del Programa	Presupuesto original (millones de pesos)	Objetivo general	Población Objetivo	Objetivos específicos	Alcance de la Alianza
SAGARPA	Programa de Apoyos a Pequeños Productores	\$ 6,160.82	El objetivo general del programa es aumentar la productividad de las unidades económicas rurales, conformadas por pequeños productores.	Personas físicas o morales en el sector rural.	Apoyar a los pequeños productores con servicios de extensión, innovación y capacitación para incrementar la producción agroalimentaria. Apoyar el arraigo de los jóvenes rurales y repatriados a sus	Jóvenes rurales de 15 a 29 años.

SAGARPA	Programa de Comercialización y Desarrollo de Mercados	\$ 12,071.81	Apoyar a los productores para que utilicen algún esquema de comercialización, administración de riesgos de mercado, promoción comercial y/o enlaces comerciales.	Personas físicas y morales productoras agropecuarias, compradoras y/o consumidoras-	comunidades de origen.	Productores agrícolas de 15 a 29 años.
SAGARPA	Programa de Fomento a la Productividad Pesquera y Acuicola	\$ 2,335.51	Lograr que las Unidades Económicas Pesqueras y Acuícolas incrementen su productividad.	Unidades Económicas Pesqueras y Acuícolas activas inscritas en el Registro Nacional de Pesca y Acuicultura.		Productores jóvenes que se encuentren registrados en el Registro Nacional de Pesca y Acuicultura
SAGARPA	Programa de Fomento Ganadero	\$ 5,556.15	Apoyar a los productores agropecuarios, pesqueros	Unidades económicas del subsector ganadero, ya sean personas físicas o	Facilitar el acceso al financiamiento.	Unidades económicas constituidas por jóvenes.

SAGARPA	Programa de Fomento a la Agricultura	\$ 22,259.56	Incrementar la productividad de las unidades económicas rurales agrícolas mediante incentivos económicos.	Incrementar la producción total de los pequeños productores agropecuarios.	Unidades Económicas Rurales Agrícolas, sean personas físicas o personas morales legalmente constituidas.	Unidades económicas formadas por jóvenes que estén legalmente constituidas.
SAGARPA	Programa de Productividad Rural	\$ 10,603.35	Incrementar la producción total de los pequeños productores agropecuarios.	Pequeños productores agropecuarios del país en zonas rurales y periurbanas.	Pequeños productores agropecuarios del país en zonas rurales y periurbanas.	Jóvenes pequeños productores agropecuarios del país en zonas rurales y periurbanas.
SAGARPA	Programa de Productividad y Competitividad Agroalimentaria	\$ 4,908.50	Apoyar a que las unidades económicas vinculadas con el sector agroalimentario cuenten con inversión para el desarrollo de capital físico, humano y tecnológico.	Unidades económicas rurales vinculadas con el sector agroalimentario, ya sean personas físicas o morales.	Unidades económicas rurales vinculadas con el sector agroalimentario conformadas por jóvenes.	Unidades económicas rurales vinculadas con el sector agroalimentario conformadas por jóvenes.
SEDESOL	Seguro de Vida para Jefas de Familia	\$ 1,082.21	Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza,	Jefas de familia que se encuentran en situación de vulnerabilidad por carencias sociales o en situación de	Jefas de familia (12-29 años) que se encuentran en situación de pobreza en situación de	Mujeres madres Jefas de familia (12-29 años) que se encuentran en situación de pobreza en situación de



SEDESOL	Programas del Fondo Nacional de Fomento a las Artesanías	\$ 226.06	mediante la incorporación de jefas de familia en a un seguro de vida.	vulnerabilidad por ingresos. Hijos e hijas en estado de orfandad materna de 18 años y hasta 23 años de edad.	antes de cumplir 24 años) en el sistema escolar.	vulnerabilidad por carencias sociales o en situación de vulnerabilidad por ingresos.
SEDESOL	Programa de Fomento a la Economía Social	\$ 2,966.55	Contribuir a mejorar el ingreso de las personas en situación de pobreza mediante el apoyo y desarrollo de proyectos productivos a través de acciones dirigidas a mejorar las capacidades productivas y comerciales de las y los artesanos.	Organismos del Sector Social de la Economía que adopten cualquiera de las formas previstas en el catálogo de OSSE, así como personas con ingresos por debajo de la línea de bienestar integradas en grupos sociales, que cuenten con iniciativas productivas.	Fortalecer capacidades y medios de la población objetivo del programa con iniciativas productivas para la inclusión productiva, laboral y financiera.	Tener ingresos por debajo de la línea de bienestar, jóvenes de 18 años a 29, que habitan en las zonas de cobertura de la modalidad.



SE	Programa nacional de financiamiento al microempresario y a la mujer rural	\$ 246.64	Contribuir a que los y las microempresarias generen y consoliden sus unidades económicas a través del acceso a servicios de microfinanzas, como parte de las acciones que realiza el Gobierno de la República por conducto de la Secretaría de Economía	Los y las microempresarias que buscan emprender y/o consolidar sus unidades económicas a través de los servicios de microfinanzas.	Atender la demanda de microcréditos, fomentar las habilidades financieras, desarrollar las capacidades e incubación de actividades productivas; promover la igualdad de género; incrementar la cobertura geográfica; profesionalizar y empoderar a las microempresarias.	Jóvenes 18 a 29 años.
----	---	-----------	---	--	--	-----------------------



SE	Fondo Nacional Emprendedor	\$ 7,261.05	Incrementar la productividad para incentivar el crecimiento económico nacional, regional y sectorial, mediante el impulso al fortalecimiento ordenado, planificado y sistemático del emprendimiento y del desarrollo empresarial, así como la consolidación de una economía innovadora, dinámica, incluyente y competitiva.	Los emprendedores y las micro, pequeñas y medianas empresas, las empresas grandes vinculadas con micro, pequeñas y medianas empresas y/o las instituciones y organizaciones de los sectores público o privado que operen programas o proyectos del FNE.	Contribuir al incremento de su competitividad y participación en el mercado nacional e internacionales; promover mayor acceso a financiamiento y capital; gestión y habilidades gerenciales, productivas y tecnológicas.	Jóvenes emprendedores 18 a 29 años
----	----------------------------	-------------	---	---	--	------------------------------------



Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Programa para el Mejoramiento de la Producción y la Productividad Indígena	\$ 1,571.86	Apoyar a la población indígena para que desarrollen actividades productivas sostenibles, a través de la formulación, diseño, implementación y acompañamiento de proyectos que generen ingreso y contribuyan a mejorar sus condiciones de vida.	Población indígena organizada en grupos de trabajo o sociedades legalmente constituidas que habiten en zonas identificadas en la cobertura del Programa.	Otorgar apoyos, brindar capacitación, asistencia técnica y acompañamiento, desarrollar estrategias de carácter comercial que permita consolidar la presencia en los mercados, mejora de cualquier necesidad mercadológica.	Hombres y mujeres indígenas de 15 a 29
Agroasemex, S.A.	Programa de aseguramiento agropecuario	\$ 1,668.92	Contribuir al desarrollo del seguro y administración integral de riesgos del sector agropecuario, así como apoyar la capacidad operativa y administrativa de los Fondos y Organismos Integradores.	Productores agropecuarios, personas físicas o morales que cumplan con los requisitos establecidos en estas Reglas y contra ten seguros para la protección sobre los riesgos a los que esta expuesta su actividad.	Apoyar para reducir el costo de las Primas o Cuotas; complementar los gastos de administración y operación, apoyar el costo de las primas de seguros paramétricos en áreas que la SAGARPA determine.	Jovenes productores agropecuarios de 15 a 29 años

SEMARNAT	Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable	\$ 5,178.04	Apoyar mediante incentivos económicos a personas propietarias o poseedoras de terrenos forestales con el objeto de incorporar prácticas de buen manejo para promover la conservación y el manejo sustentable de los ecosistemas,	Personas propietarias o poseedoras de terrenos forestales, cuyos predios mantienen una cobertura forestal en buen estado de conservación autorizado por la SEMARNAT; las personas físicas y morales interesadas en participar.	Fomentar la provisión en el largo plazo de los servicios ambientales, tales como la captación de agua, el mantenimiento de la biodiversidad y la captura y conservación del carbono, mismos que benefician a centros de población y el desarrollo de actividades productivas.	Mayores de 15 a 29 años.
SEMARNAT	Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible	\$ 240.50	Promover la conservación de los ecosistemas y su biodiversidad en las Regiones Prioritarias, mediante el aprovechamiento sostenible de los mismos, con igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, con énfasis en la población indígena de las localidades.	Mujeres y hombres de 18 o más años de edad, que sean propietarios, poseedores, usufructuarios o usuarios de los recursos naturales comprendidos en las Regiones Prioritarias, que conformen grupos organizados, Ejidos o Comunidades o Personas Morales.	Fomentar la adopción y práctica de actividades productivas alternativas apropiadas a las características ecológicas y económicas de cada región; Fortalecer las capacidades locales de gestión participativa de género.	Jóvenes de 18 a 29 años, con énfasis en poblaciones indígenas.

SALUD	Programa de Desarrollo Comunitario "Comunidad Diferente"	\$ 126,15	Mejorar las condiciones sociales de vida a través de la autogestión de los Grupos de Desarrollo y del fortalecimiento de los proyectos comunitarios, con la participación comunitaria, activa, organizada, sistemática y decidida de sus integrantes, en beneficio de su localidad.	Grupos de Desarrollo constituidos y aquellos que se constituyan, en localidades de alta y muy alta marginación.	Contribuir a mejorar las condiciones sociales a través de capacitación con recurso federal por parte del SNDIF con el fin de implementar proyectos comunitarios para el beneficio de su localidad.	Habitantes de alta y muy alta marginación de 15 a 29 años.
-------	--	-----------	---	---	--	--

IV. Referencias

- DOF. (2010). Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza. *16*, 11-70.
- Abiad, A., Oomes, N., & Ueda, K. (2008). The quality effect: Does financial liberalization improve the allocation of capital? *Journal of Development Economics*, *87*(2), 270-282.
- Aid, T., & Zafiris, T. (2002). Unions and collective bargaining: Economic Effects in Global Environment. *Banco Mundial*.
- Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D. K., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Banco Interamericano de desarrollo.
- Assembly, U. G. (2014). *The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet. Synthesis report of the Secretary-General on the post-2015 sustainable development agenda*. Tech. rep., A/69/700. Available at: http://www.un.org/ga/search/view/_doc.asp.
- Association, C. o. (2009). Recovering from the crisis: A global jobs pact. *Recovering from the crisis: A global jobs pact*.
- Banco Mundial. (2013). *Youth Employment Programs, An Evaluation of World Bank and IFC Support*. Tech. rep., El Banco Mundial. Retrieved from <http://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/Youth%20Employment%20Programs%20An%20Evaluation%20of%20World%20Bank%20and%20IFC%20Support.pdf>
<http://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/Youth%20Employment%20Programs%20An%20Evaluation%20of%20World%20Bank%20and%20IFC%20Support.pdf>
- Barra, A. (2015). Derechos de las juventudes y políticas públicas. *Cuaderno de Investigación*. México: Senado de la República/Insituto Belisario Domínguez.
- Becerra, A. (2005). Trabajo Infantil en México, Reporte temático, Núm. 4; Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), Cámara de Diputados LIX Legislatura, México. *Reporte temático*(4).
- Bowen, D. D., & Hisrich, R. D. (1986). The female entrepreneur: A career development perspective. *Academy of management review*, *11*(2), 393-407.
- CEPAL y OIJ . (2014). *Invertir para transformar. La Juventud como protagonista del desarrollo*. Madrid.
- CEPAL y OIT. (2012). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo; La Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_192571.pdf
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_192571.pdf
- CEPAL-OIT. (2015). *Coyuntura laboral de América Latina y el Caribe. Protección social universal en mercados laborales con informalidad*. Santiago.
- CEPAL-ONU. (2008). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago.
- CEPAL-ONU. (2014). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago.
- Chavira, H., Román, F., & Valdez, M. (2014). *Perspectiva de Juventud y Transversalidad*. Ciudad de México: IMJUVE.
- CONAPRED. (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*.
- CONEVAL. (2015). *Inventario Coneval con programas y acciones federales de desarrollo social, Listado de Programas y Acciones Federales con Reglas de Operación, otros subsidios, prestación de servicios públicos y provisión de bienes públicos (modalidad S, U, E y B), con presupuesto original, 2015*. Retrieved from <http://www.coneval.gob.mx/Evaluacion/IPFE/Paginas/historico.aspx>

- CONVENCIÓN IBEROAMERICANA. (2012). Convencipon Iberoamericana de derechos de los jóvenes. *Convención Iberoamericana de derechos de los jóvenes*.
- De Ibarrola, M. (2013). Capacitación para el trabajo: ¿Hacia dónde vamos? *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(57), 625-629.
- De la Garza, E. (2002). La democracia de los telefonistas. Tomo I de la Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México. *UAM/IET/CASSI/Plaza Valdez*.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. In J. C. (coords.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). CLACSO.
- De León Armenta, J. P. (2009). *La Transversalidad en las Organizaciones Publicas para el Desarrollo Sustentable*. Ph.D. dissertation, UNAM, México.
- Dema, G. (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. OIT.
- DOF. (2010). *Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación, 16 de junio de 2010.
- DOF. (2011). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Ciudad de México, México: Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo de 2011.
- Durán, C., Rodríguez, L., Nayely, M., & Bonilla, L. (2015). *Elementos para una agenda de empleo decente para los jóvenes mexicanos – Una propuesta para integrar un Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil*. Ciudad de México: Documento de Trabajo realizado para el IMJUVE.
- Ermida, O. (2001). Diálogo Social: teoría y práctica. *Revista Cinterfor Núm. 157*, 11-26.
- Federal Law Gazette [BGBl.]. (2005, Marzo 23). Vocational Education and Training - Act Berufsbildungsgesetz (BBiG) . Alemania.
- Fouquet, A. (1998). Travail, emploi ou activité? *Université de Paris*, París.
- García, B. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de Población Núm. 53*, 23-45.
- GESIP, I. y. (2016). *¿Cómo transversalizar la perspectiva de juvenudes en las políticas públicas de México? Metodología y Protocolo (primera versión sujeta a revisión)*. unpublished.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor Mexico*. Retrieved from <http://www.gemconsortium.org/country-profile/87>
- Gobierno de España. (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Hayter, S., & Weinberg, B. (2011). Mind the gap: collective bargaining and wage inequality. in Susan Hayter (Ed.) *The role of collective bargaining in the global economy*. OIT.
- IMJUVE. (2012). Infografía sobre Empleo Juvenil. Ciudad de México: IMJUVE-SEDESOL;UNFPA.
- IMJUVE. (2014b). *Programa Nacional de Juventud 2014-2018*. Ciudad de México.
- IMJUVE. (2015). *Seguimiento de programas de la Administración Pública Federal*. Tech. rep., Instituto Mexicano de la Juventud, Ciudad de México.
- IMJUVE. (2016). *Apéndice Estadístico Jóvenes y trabajo*.
- INAFED. (2015). *Catálogo de Programas Federales, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal*. Tech. rep., Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Ciudad de México.
- INEGI. (2012). *Modulo Condiciones socioeconómicas- Encuesta Nacional de Ingreso y Gastos de los Hogares*. Tech. rep., Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Ciudad de México.

- INEGI. (2013). *Resultados del Módulo de Trabajo Infantil (MTI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Módulo de Trabajo Infantil*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014, Indicadores de la ocupación*. Tech. rep., Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Ciudad de México.
- INEGI. (2014). MCS-ENIGH. *Modulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares*.
- INEGI. (2015). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto Trimestre*. México.
- INSP. (2010). *Encuesta Nacional de Percepción de la Discapacidad en Población Mexicana*. Retrieved from <http://encuestas.insp.mx/enpdis/#.V6tfbbjhBhE>
- Krauskopf, D. (2003). *Participación Social y Desarrollo en la Adolescencia*. San José: UNFPA.
- Krauskopf, Dina. (2003). *La construcción de políticas de Juventud en Centroamérica*. Viña del Mar, Chile, CIDPA Ediciones.
- Krozer, A., & Brid, J. C. (2014, Octubre). Inequality in Mexico. *World Economics Association Newsletter*, 4(5), 4-6. Retrieved from <https://www.worldeconomicsassociation.org/files/newsletter/Issue-4-5.pdf>
- Limberópulos, Y. (2016). Homicidio juvenil y desarrollo social en zonas metropolitanas de México en 2010. *El Colegio de México (tesis de Maestría)*.
- Medoff, R., & Freeman, J. L. (1984). *What do unions do?* N.Y.: Basic Books.
- Melgoza, J., & Montecinos, R. (2003). Representatividad, democracia y legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas en Enrique de la Garza (Ed.) Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México. *UAM/IET/CASSI/Plaza Valdez*, 139-171.
- Navarro, A. (2012). Educación, pobreza y desigualdad en el bachillerato mexicano. In F. H. (coord.), *Pobreza y factores de vulnerabilidad social en México* (pp. 83-108). Ciudad de México: CESOP.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Revista Orientación y Sociedad*, Vol. 1, 127-162.
- Nippierd, A.-B., & Gros-Louis, S. (2008). *Eliminación del Trabajo Infantil. Guías para los empleadores*. Turín: Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT; Organización Internacional de Empleadores OIE.
- OCDE. (2013). *The OCDE Action Plan for Youth: Giving Youth a better start in the labour market*. Tech. rep., Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/Youth-Action-Plan.pdf>
- OCDE. (2015). *Skills Outlook 2015 Youth, Skills and Employability: Youth, Skills and Employability*. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. OCDE. Retrieved from <https://books.google.com.mx/books?id=1H6tCQAAQBAJ>
- OECD. (2014). *Society at glance 2014. OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en
- OEI. (2012). Estado del Arte sobre empleo juvenil en América Latina y Europa. *Estado del Arte sobre empleo juvenil en América Latina y Europa*. Encuentro intersectorial de intercambio y programación "Inserción laboral de las y los jóvenes. Estrategias innovadoras para facilitar la transición escuela-trabajo.
- OIJ. (2001). *Programa Regional de Acciones para el desarrollo de la Juventud en América Latina. Informe Final PRADJAL 1995-2000*. Tech. rep., Observatorio Iberoamericano de Juventud, Madrid.
- OIJ. (2013). *Agenda de Desarrollo e Inversión Social en Juventud: Una estrategia post 2015 para Iberoamérica*. Tech. rep., Observatorio Iberoamericano de Juventud. Retrieved

- from
http://www.oij.org/file_upload/publicationsItems/document/20131008150827_61.pdf
http://www.oij.org/file_upload/publicationsItems/document/20131008150827_61.pdf
- OIJ. (2016). *Jóvenes de Iberoamérica y los objetivos de desarrollo del milenio: desafía mitad del camino*. Observatorio Iberoamericano de Juventud. Organización Internacional para las Migraciones (OIM-Misión Colombia).
- OIJ. (2016). *Jóvenes de Iberoamérica y los objetivos de desarrollo del milenio: desafíos a mitad del camino*. Observatorio Iberoamericano de Juventud. Organización Internacional para las Migraciones (OIM-Misión Colombia).
- OIJ, C. a. (2004). *La juventud en Iberoamérica: Tendencias y urgencias*. Tech. rep., Comisión Económica para América Latina y el Caribe; Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2002). *Un Futuro sin Trabajo Infantil. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2007). *Trabajo Decente y Juventud. América Latina, Documentos de Base*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- OIT. (2008). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*.
- OIT. (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- OIT. (2012). *Report V. The youth employment crisis: Time for action. Fifth item on the agenda*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad. 5. Diálogo social: promoción D*.
- OIT. (2013a). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina, Políticas para la acción*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- OIT. (2013b). *Percepciones sobre el Trabajo Infantil. Encuesta Nacional de México 2011*. Ciudad de México.
- OIT. (2014). *Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo- Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2014a). *Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe*. Lima: Programa de Formalización en América Latina y el Caribe, OIT.
- OIT. (2014b). *Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?* Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2015). *Formalizando la Informalidad Juvenil. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Lima.
- OIT. (2015b). *¿Qué se entiende por trabajo infantil? Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*. Retrieved 11 07, 2015, from <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm>
- OIT. (2015c). *Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil: Allancar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016, 5 20). *YouthPOL*. Retrieved from La base de datos de la OIT sobre políticas y legislación laboral de empleo juvenil: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--es/index.htm>
- OIT y CEPAL. (2012). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de Naciones Unidas. Mayo.

- OIT-STPS. (1994). *Capacitación participativa, metodología de la visualización*. Tech. rep., Organización Internacional del Trabajo; Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Retrieved from http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/guia_visualizacion_1.pdf
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2015*. Tech. rep., Organización de las Naciones Unidas, Nueva York. Retrieved from http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdfhttp://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2015*. Tech. rep., Organización de las Naciones Unidas. Retrieved from http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdfhttp://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf
- ONU. (2015a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Tech. rep., Organización de las Naciones Unidas. Retrieved from <http://www.undp.org/content/undp/en/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda.html><http://www.undp.org/content/undp/en/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda.html>
- ONU, C. a. (2008). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de Naciones Unidas*. Tech. rep., Comisión Económica para América Latina y el Caribe; Organización de Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- ONU, C. a. (2014). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de Naciones Unidas*. Tech. rep., CEPAL, Santiago de Chile.
- ONU, C. a. (2015). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: protección social universal en mercados laborales con informalidad*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de Naciones Unidas. CEPAL.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Orgullo PRIDE en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.
- Pacheco, E. (2016). Hacia un nuevo concepto de trabajo. *Revista Coyuntura Demográfica* Núm. 9, 51-57.
- PNUD. (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014 "Sostener el progreso humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia"*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD. (2015, Octubre 8). *INADEM, PNUD y Fundación Idea lanzan el Observatorio Nacional del Emprendedor*. Retrieved from PNUD Mexico: <http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/presscenter/pressreleases/2015/10/08/inadem-pnud-y-fundacion-idea-lanzan-el-observatorio-nacional-del-emprendedor.html>
- Ponce de León, J. (2009). *La transversalidad de las Organizaciones Públicas para el Desarrollo Sustentable. (Tesis de Doctorado)*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, L. (2014). *Propuesta de Agenda Nacional de Empleo Juvenil*. Documento de Trabajo Elaborado para IMJUVE.
- Sánchez Castañeda, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2014(19), 133-162.

- Solis, P., & Blanco, E. (2014). ¿Relación duradera o divorcio? El vínculo entre escolaridad y transiciones ocupacionales tempranas en un contexto de deterioro laboral. In P. Solis, B. Emilio, R. Héctor, & E. B. Bosco (Ed.), *Caminos desiguales Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*.
- STPS-OIT. (2014). *El trabajo infantil en México: Avances y Desafíos*. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores.
- Vidales, P. (2013). Un México de Emprendedores, el reto de la educación. *Ponencia IMEF*. México: Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas.
- Weinstein, J. (1994). Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina: orientaciones y prioridades.
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. *Serie Macroeconomía del Desarrollo CEPAL*.
- Weller, J. (2008). Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías' en expansión. *Revista del Trabajo Año 4 Núm 6*, 103-122.
- Weller, J., & others. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. CEPAL.



V. Anexos

13. Tablas del anexo

Recuadro 10. Cronología de Iniciativas del Empleo para Jóvenes a nivel Internacional.

1960	Movimientos internacionales: movilizaciones estudiantiles, movimiento <i>hippie</i> .
1965	Declaración sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos, las Naciones Unidas reconocieron la importancia de los y las jóvenes.
1970	La temática de la juventud emerge de manera explícita, como queda de manifiesto con el Programa Mundial del Empleo.
1985	Naciones Unidas celebra el primer Año Internacional de la Juventud en la que se buscaba el fomento de mecanismos para promover el bienestar y una mejor condición de vida para las y los jóvenes con base en la participación, el desarrollo y la paz.
1987	Empiezan a celebrarse las Conferencias Iberoamericanas de la Juventud
1992	Se crea la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ)
1995	Banco Interamericano de Desarrollo (BID) creó el programa BID Juventud.
1995	Programa de Acción Mundial para los y las jóvenes dedicado a mejorar las condiciones de vida para las y los jóvenes (pionero en actividad de empresariado juvenil).
1995	Hasta el 2000 Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina (PRADJAL) potenciando marcos normativos en los países para atender a la población juvenil.
2000	Se firma la Declaración del Milenio aprobando los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
2001	Las Naciones Unidas, la OIT y el Banco Mundial formaron el Youth Employment Network (YEN).
2002	El Banco Mundial crea una Unidad para Niños y Jóvenes

2002	Se celebra la primera Youth Employment Summit (YES) Iniciativa global impulsada desde la sociedad civil. "YES define como sus metas principales impulsar la capacidad de los y las jóvenes para generar medios de vida productivos y sostenibles, y fomentar una cultura de emprendedores que estimule el autoempleo" (Romero-Abreu Kaup y Weller, 2006:249)
2005	Conferencia Internacional del Trabajo presentó un conjunto amplio de políticas y programas para hacer frente al problema del empleo de las y los jóvenes (OIT/OIJ)
2005	Convención Iberoamericana de Derechos de los y las jóvenes (CIDJ) impulsada por la OIJ protege los derechos de las y los jóvenes. (Convención de Bajadoz)
2006	Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente de la OIT se definió como objetivo central y en relación a la juventud: fomentar su mayor formación y su mejor inserción laboral.
2009	Se adopta el Global Jobs Pact en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.
2009	Cumbre de Londres del G20 sobre estabilidad, crecimiento y empleo.
2009	Hasta 2015 Plan Iberoamericano de Cooperación e Integración de la Juventud: cooperación para mejorar las políticas de juventud en Iberoamérica enfocados en: institucionalidad, participación, educación, salud, empleo y cultura.
2010	El Programa de Desarrollo de Naciones Unidas endorsa la implementación global del Pacto Mundial para el Empleo (Global Jobs Pact).
2011	Segunda reunión de los Ministerios de Trabajo y Empleo del G20 en París. Discusión sobre la juventud entorno al empleo.
2012	Foro de Empleo Juvenil en Ginebra de la OIT invita a los y las jóvenes en el mundo a discutir soluciones para acabar con el desempleo juvenil.
2012	Se presentan conclusiones del Foro de Empleo Juvenil en la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) de la OIT.



2012	Conferencia Internacional del Trabajo realizó una discusión general sobre la base del informe “La crisis del empleo de las y los jóvenes: ¡Actuemos ya!” y adoptó un conjunto de conclusiones que complementan, y en muchos casos hacen operativa, la resolución aprobada en 2005 (OIT/OIJ).
2012	Plan de Acción para todo el Sistema de Naciones Unidas sobre la Juventud (Youth SWAP) enfoque más integrado para el desarrollo de la Juventud de la ONU. Se centra en: empleo, emprendimiento, protección de derechos, participación ciudadana, inclusión política, educación y salud.
2012	Grupo de Trabajo sobre el Empleo, G20 y OIT en México discusión sobre la transición escuela-trabajo.
2012	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible Río+20. (Se proponen los 17 objetivos nuevos, pero aún no se especifica nada en cuanto a los y las jóvenes)
2013	OIT lanza el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y Caribe (FORLAC) para promover la transición a la formalidad.
2013	OIJ impulsa la Agenda de desarrollo e inversión social en juventud: una estrategia post 2015 para Iberoamérica.
2013	Campaña Internacional PEGASUS para promover la Década del Empleo Juvenil 2016-2015.
2015	Se aprueban los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la que se aborda de manera más enfocada la preocupación por la situación de las y los jóvenes en ámbitos como el empleo y la salud.



Tabla 38. Políticas de empleo juvenil en Latinoamérica analizadas por el sistema de información Youth Pol de la Organización Mundial del Trabajo

País	Título	Año de inicio/finalización	Tipo de documento	Resultados de la evaluación
Argentina	Ley núm. 26427 de creación del sistema de pasantías educativas en el marco del sistema educativo nacional	2008 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Brasil	Ley núm. 11.692, del 10 de junio de 2008 mediante la que se establece el Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes (PROJOVEM) (con enmiendas adicionales de 2008 y 2011)	2008 -	Política de desarrollo de los jóvenes	-
	Decreto núm. 5,840, de 13 de julio de 2006 mediante el que se instituye el Programa Nacional de Integración de la Educación Profesional con la Educación Básica en la Modalidad de Educación de	2006 -	Política/estrategia nacional en materia de educación o desarrollo de competencias	-



	<p>Jóvenes y Adultos (PROEJA)</p>			
	<p>Decreto núm. 5.598, del 1 de diciembre de 2005 mediante el que se reglamenta la contratación de aprendices (Consolidado en 2005)</p>	<p>2005 -</p>	<p>Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.</p>	<p>-</p>
	<p>Ley núm. 12,513, del 26 de octubre de 2011 mediante la que se establece el Programa Nacional de Acceso a la Educación Técnica y Empleo (PRONATEC) (con una enmienda adicional de 2013)</p>	<p>2011 -</p>	<p>Política/estrategia nacional en materia de educación o desarrollo de competencias</p>	<p>-</p>



Chile	Ley N°19518 que fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo	1997 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley N° 20351 de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral	2009 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Chile se compromete con los jóvenes: Plan de Acción en Juventud	2004 -	Plan de acción nacional (por ejemplo, de educación, migración, empleo, etc.)	-
	Decreto N° 28-2009 que Aprueba el Reglamento para la aplicación del Subsidio al Empleo establecido en la Ley N°20.338.	2009 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley N° 20338 que crea el subsidio al empleo	2009 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Decreto 54 2008 que aprueba reglamento para la aplicación del subsidio previsional a los trabajadores jóvenes establecido en la Ley n° 20.255	2008 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-



Colombia	Decreto núm. 545 de 2011 por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 5,7,48 y 50 de la Ley 1429 de 2010	2011 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley 789 de 2002 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.	2002 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Decreto N° 0722 de 2013 por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.	2013 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-



	<p>Política Nacional de Juventud: Bases para el Plan Decenal de Juventud 2005 - 2015.</p>	<p>2004 -</p>	<p>Estrategia/marco nacional de desarrollo</p>	<p>La octava herramienta de la Política Nacional de Juventud es la Evaluación, que comprende dos momentos: 1. Evaluación de resultados: Una evaluación durante la ejecución de la política para identificar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Hace referencia al seguimiento permanente de las metas de ejecución y de los objetivos en términos de eficiencia (medición de resultados en relación con tiempos y costos planificados), eficacia (análisis de la relación entre las metas alcanzadas y el tiempo programado para alcanzarlas, y las metas planeadas y el tiempo realmente</p>
--	---	---------------	--	---



				<p>utilizado) y efectividad (análisis de la relación metas alcanzadas y metas planeadas) (Págs. 53 - 54). 2. Evaluación de Impacto: Para conocer si la política generó cambios significativos en los jóvenes. Es útil para tomar decisiones sobre la continuidad, expansión o cancelación de la política. El modelo metodológico para la evaluación de impacto se definirá concertadamente con los sectores e instituciones que intervengan, de acuerdo con los ejes estratégicos establecidos en el presente documento. Esta fase de la evaluación implica la realización de mediciones antes y después de ejecutadas las acciones de la</p>
--	--	--	--	---



				política. El proceso de evaluación en sus dos fases comprende la definición de criterios e indicadores que faciliten la medición de los cambios generados por la intervención, el diseño y la aplicación de instrumentos de medición, el análisis de la información y la elaboración y socialización de informes que plasmen los resultados de la evaluación (Pág. 54).
	Ley Estatutaria N°1622 por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.	2013 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley 1014 de 2006 de Fomento a la Cultura del Emprendimiento	2006 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un nuevo país"	2014 - 2016	Estrategia/marco nacional de desarrollo	-



	Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo	2010 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Plan de Empleo Juvenil del Departamento del Magdalena y Distrito de Santa Marta 2013-2015	2013 - 2015	Otro	-
	Ley 375 de 1997 por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones.	1997 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley núm. 1450 de 16 de junio de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014: Prosperidad para Todos.	2011 - 2014	Otro	-
	Decreto núm. 1953 de 2012 por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.	2012 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Costa Rica	Pública de la Persona Joven y su Plan de Acción	2010 - 2013	Política de desarrollo de los jóvenes	-



	Ley núm. 8261, General de la Persona Joven (consolidada en 2013)	2002 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Ecuador	Agenda de Igualdad para la Juventud	2012 - 2013	Política de desarrollo de los jóvenes	-
	Ley de la Juventud N° 2001 - 49	2001 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
El Salvador	Decreto núm. 910. Ley General de Juventud	2011 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Decreto núm. 57 que dicta la Ley de incentivo para la creación del primer empleo de las personas jóvenes en el sector privado	2012 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Honduras	Plan de Empleo Juvenil 2011-2013	2011 - 2013	Plan de acción nacional sobre empleo juvenil	-
México	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	2013 - 2018	Plan de acción nacional (por ejemplo, de educación, migración, empleo, etc.)	-
	Programa Nacional de Juventud 2014 - 2018	2014 - 2018	Estrategia/marco nacional de desarrollo	-
	Programa Nacional de Juventud 2008 - 2012	2008 - 2012	Estrategia/marco nacional de desarrollo	-



	Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (Consolidada en 2013)	1999 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018	2013 - 2018	Estrategia/marco nacional de desarrollo	-
	Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley del Impuesto sobre la Renta.	2010 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (Consolidada a 2015)	1999 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Paraguay	Ley núm. 4951 de Inserción al Empleo Juvenil	2012 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
Perú	Políticas Nacionales de Empleo	2011 - 2021	Política/estrategia de empleo	-
Uruguay	Ley núm. 17978 de Cooperativas Sociales	2006 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-
	Ley núm. 19.133 por la que se dictan normas para el fomento del empleo juvenil	2013 -	Marco jurídico: ley, decreto, reglamento, etc.	-

Fuente: (OIT, 2016)



14. Siglas y Acrónimos

APF. Administración Pública Federal.

BID. Banco Interamericano de Desarrollo.

CAMEXA. Cámara México-Alemana de Comercio e Industria.

CECyTE. Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos.

CEDAW. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

CEJ. Convocatoria de Emprendedores Juveniles.

CERD. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y Caribe.

CIT. Conferencia Internacional de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Commonwealth. Mancomunidad de Naciones, en el pasado Mancomunidad Británica de Naciones (en inglés, Commonwealth of Nations, antiguamente British Commonwealth of Nations) es una organización compuesta por 54 países independientes que, comparten lazos históricos con el Reino Unido. Su principal objetivo es la cooperación internacional en el ámbito político y económico, y desde 1950 su membresía no implica sumisión alguna hacia la corona británica.

CONEVAL. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

CONOCER. Entidad paraestatal del Gobierno Federal de México, responsable de promover, coordinar y consolidar un Sistema Nacional de Competencias de las Personas para lograr un mayor nivel de competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social, con base en el capital humano de México.

CONSEPP. Consejo Ciudadano de Seguimiento de Políticas Públicas en materia de Juventud.

CONACYT. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

CONALEP. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

CONAPRED. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

COPARMEX. Confederación Patronal de la República Mexicana.

DIEJ. Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud del IMJUVE.

DOF. Diario Oficial de la Federación.

EFTP. Centros de Enseñanza y la Formación Técnica Profesional.

EMIF. Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte y Frontera Sur.

ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.

ENIGH. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares.

ENJ. Encuesta Nacional de Juventud.

ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

ENPDIS. Encuesta Nacional sobre la Percepción de la Discapacidad en México.

ENVAJ. Encuesta Nacional de Valores en Juventud.

FORLAC. Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y Caribe.



GEM. Monitor Global de Emprendimiento.
GESIP. Centro para la Gestión Integral y Participativa S.C
Guía ICI. Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión.
IMJUVE. Instituto Mexicano de la Juventud
IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.
INADEM. Instituto Nacional del Emprendedor.
INAES. Instituto Nacional de la Economía Social.
INAFED. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal.
INDESOL. Instituto Nacional de Desarrollo Social.
INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres.
IPEC. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.
LFPED. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
LFT. Ley Federal del Trabajo.
LGAMVLV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
LGIMH. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
MEG. Modelo de Equidad de Género.
MIPYMES. Micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, legalmente constituidas para realizar actividades productivas.
MMFD. Modelo Mexicano de Formación Dual.
MNA. Menores No Acompañados.
NAFIN. Nacional Financiera.
NEET. Ni Trabajan, Ni Estudia, Ni reciben Formación. En inglés: No Education, Employment or Training.
OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ODM. Objetivos de Desarrollo del Milenio.
ODS. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OEI. Organización de Estado Iberoamericanos.
OIJ. Organización Iberoamericana de la Juventud.
OIT. Organización Internacional del Trabajo ONU. Organización de las Naciones Unidas.
ONE. Observatorio Nacional del Emprendedor.
ONU. Organización de las Naciones Unidas.
OSC. Organizaciones de la Sociedad Civil.
PAN. Partido Acción Nacional.
PEA. Población Económicamente Activa.
PEM. Programa Especial de Migración.
PET. Programa de Empleo Temporal.
PIB. Producto Interno Bruto.

PNEA. Población No Económicamente Activa.
PND. Plan Nacional de Desarrollo.
PNTEPD. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para la Personas con Discapacidad.
PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
PO. Población Ocupada.
PRADJAL. Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina.
PREJAL. Promoción de Empleo Juvenil en América latina- programa de la OIT.
PROIGUALDAD. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.
PROJUVENTUD. Programa Nacional de Juventud.
PRONAFIM. Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario.
PRONAIND. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.
PPE. Programa de Primer Empleo
PYMES. Pequeñas y Medianas Empresas.
SAGARPA. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
SAT. Servicio de Administración Tributaria.
SE. Secretaría de Economía.
SECTUR. Secretaría de Turismo.
SEDATU. Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano.
SEDESOL. Secretaría de Desarrollo Social.
SEGOB. Secretaría de Gobernación.
SEP. Secretaría de Educación Pública.
SFP. Secretaría de la Función Pública.
SHCP. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SNC. Sistema Nacional de Competencias.
SNE. Servicio Nacional de Empleo.
STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
VIH. Sida. Virus de la Inmunodeficiencia Humana.
YEI. Youth Employment Inventoy.
YEN. Youth Employment Network / Red de Empleo de las y los jóvenes.
YES. Youth Employment Services.

15. Glosario de términos

Administración Pública: Nos referimos a las instituciones de gobierno federal, estatal, municipal, local y en general, de todos los niveles que constituyen los organismos de gestión pública del Estado.

Agencia: Conscientes del debate epistemológico sobre la comprensión de las sociedades y del papel que juega la estructura y la acción en su constitución, nos referimos a la agencia como la capacidad de los agentes para incidir en una relación intervenida por normas y estructuras que la presionan, pero no la determinan.

Agentes: Ver Agencia

Capacitación: Actualización de los conocimientos de los trabajadores y empleados de una empresa, de tal manera que estén en condiciones de enfrentar el continuo cambio tecnológico y perfeccionar el desarrollo de la empresa sobre bases participativas. Es una inversión en la preparación del trabajador para el futuro que debe ser renovada constantemente. Se propone que la capacitación incorpore: la ampliación de los conocimientos técnicos y los aspectos relacionados con el control de la calidad, las nuevas formas de organización del trabajo y la producción vinculados a la cooperación (OIT y STPS, 1994).

Empleabilidad: Concepto utilizado en sentido amplio. Por un lado es el reconocimiento de la capacidad de un trabajador de atender a diversas posiciones en el mercado de trabajo, o sea, de superar los límites de una ocupación o campo circunscrito de trabajo, para transitar a otros campos de la misma área profesional o afin (supone polivalencia). Por otro lado, corresponde a las oportunidades abiertas por el modelo económico y la legislación laboral, es decir a la capacidad de la economía y de las empresas para absorber la fuerza de trabajo que por su cuenta se ha capacitado en la adquisición de habilidades demandadas.

Empleo: Es la expresión presente de empleabilidad, ello evidencia dos lógicas de acción para la Alianza. Una para incidir en la inserción laboral de las y los jóvenes a partir de la oferta de las políticas públicas vigentes (PRESENTE) y, otra de más largo aliento que busca mejorar condiciones y trayectorias de empleo (ascenso, conservación e inserción) (FUTURO INMEDIATO). Si bien el concepto tiene mayor peso en el reconocimiento del desarrollo del capital humano; las capacidades de los individuos para afrontar cambios generados en el mercado de trabajo (inestabilidad) y; como capacidad de los trabajadores para generar posibilidades de empleo. No obstante como acción / relación social tendiente al manejo del

riesgo laboral propio de la modernidad visibiliza actores de influencia en el proceso de obtención de un empleo (inserción, reinserción, conservación y mejora de empleo): Sectores público, privado y jóvenes (como población heterogénea, y en atención a ello es que la Alianza tiene una perspectiva de género, juventud y atención a grupos vulnerables y respeto a los DH). Además, Empleabilidad y calidad de vida están relacionados, pues siendo el empleo el medio por excelencia para satisfacer las necesidades básicas, toda acción encaminada a mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes, de fondo abonará en mejorar la calidad de vida del grupo.

Clusters: El término se refiere a la ubicación geográfica de un ecosistema productivo. Según la definición de Porter “**Los clusters son concentraciones geográficas de empresas e instituciones interconectadas, que actúan en determinado campo. Agrupan a una amplia gama de industrias y otras entidades relacionadas que son importantes para competir. Incluyen, por ejemplo, a proveedores de insumos críticos —como componentes, maquinaria y servicios—, y a proveedores de infraestructura especializada... muchos clusters incluyen organismos gubernamentales y otras instituciones —universidades, agencias encargadas de fijar normas, centros de estudio, proveedores de capacitación y asociaciones de comercio— que proveen entrenamiento, educación, información, investigación y apoyo técnico**”.²²

Empleadores: Parte que provee trabajo a cambio de una remuneración económica o bien material y cuyos términos de colaboración se especifican en un contrato.

Empleo Formal/Formalización: Nos referimos a los puestos de trabajo que son debidamente reportados en las instituciones que proporcionan seguridad social y por ende participan de ese sistema y puede completarse con otras prestaciones laborales previstas por la ley.

Empleo Informal/Informalidad: Personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios laborales y que se pueden encontrar tanto en las empresas del sector formal, empresas del sector informal o en los hogares (OIT).

²² Para más detalles ver Porter, 1999 en, <https://www.academia.edu/2918006/Clusters>

Emprendimiento: “El proceso de identificar, desarrollar y dar vida a una visión (sueño), que puede ser una idea novedosa, una mejor manera de hacer las cosas, o simplemente una oportunidad cuyo resultado final es la creación de una empresa bajo condiciones de riesgo y considerable **incertidumbre**”. El emprendimiento nace como una alternativa de autoempleo que permite a las y los jóvenes la posibilidad de insertarse al mercado laboral con proyectos innovadores desarrollando sus habilidades (Bowen y Hisrich, 1986).

Habilidades blandas: Nos referimos a saberes y disposiciones en y para el trabajo que se distinguen por su orientación al desarrollo de procesos de socialización laboral. El concepto parte de la existencia de una brecha en el mercado de trabajo entre oferta y demanda y de cómo capacidades comunicativas, creativas, de reflexión y crítica, de trabajo en equipo, de adaptación y flexibilidad, entre otras, coadyuvan a la empleabilidad del trabajador en un contexto de mercado laboral adverso.

Habilidades duras: Nos referimos a saberes y disposiciones puestos en acción en y para el trabajo que en oposición a las “blandas” se distinguen por su orientación a destrezas técnicas. En este sentido, nos referimos al conjunto de conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad específica (como por ejemplo un médico sobre anatomía) y que por lo general constituyen el soporte curricular para participar en el mercado de trabajo.²³

Juventud: La juventud, como periodo, no es igual para todos los grupos sociales, como etapa de vida su valoración social es diferente para los y las jóvenes de capas medias y altas, que para los de clases populares o rurales; además, si son hombres o mujeres y dependiendo cuántos años tienen, etc. Así, no debe hablarse de “juventud” sino de “jóvenes” en particular, porque además de tener orígenes sociales diferentes, estos son que poseen una condición social específica y son agentes del proceso de reproducción o transformación social. El concepto de “condición juvenil” pertenece a un segundo nivel teórico, es más empírico (es decir, es ubicar a las y los jóvenes en un espacio y tiempo concreto) y remite fenómenos diversos.

Para hacer explícito el concepto, es necesario reparar en que lo juvenil es un concepto relacional, es decir, adquiere sentido únicamente dentro de un contexto social más amplio, en relación con lo “no juvenil” y en interacción con otras

²³ Para más detalles sobre habilidades blandas y duras: ver <http://es.slideshare.net/genrryechaccaya1/las-habilidades-duras>
<http://praxischile.blogspot.mx/2009/03/habilidades-blandas.html>
http://cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf

categorías como las de género, las étnicas, las de estatus social. La “condición juvenil” históricamente se construye en contextos sociales, económicos, políticos y culturales que configuran las características específicas sobre el vivir y percibir “lo joven”. También, es situacional, pues responde a contextos definidos para evitar las generalizaciones que hacen perder lo concreto y específico de cada caso.

Además, “la condición juvenil” es representada. Sobre lo juvenil se dan procesos de disputa negociación entre las diferentes representaciones, lo que resulta en una combinación de las elaboradas desde otros agentes sociales e instituciones externos a los y las jóvenes y las auto representaciones de los mismos integrantes de la población joven. En algunos casos ambas coinciden, pero en otros, se tornan en relaciones conflictivas o de negociación; y es en este marco donde se delimita quiénes pertenecen al grupo juvenil y quiénes quedan excluidos.

Lo juvenil es cambiante, se construye y reconstruye permanentemente en la interacción social (se produce en la vida cotidiana, sus ámbitos de referencia son íntimos, cercanos y familiares: en los barrios, en la escuela, el trabajo, entre otros), en ese sentido, no se delimita linealmente por procesos económicos o de otro tipo, aunque no se deja de reconocer que éstos inciden en las formas de vivir esta condición. Incluso, puede configurarse en lo imaginario, esto es, donde las comunidades de referencia tienen que ver con la música, los estilos de vida, Internet, etcétera.

Lo juvenil también se construye en relaciones de poder, éstas se definen por condiciones de dominación y subalternidad o de centralidad y periferia, donde la relación de desigualdad no implica siempre conflicto, pues también se reconocen procesos de complementariedad, rechazo, superposición o negociación.

Finalmente, lo juvenil es transitorio, porque los tiempos biológicos y sociales del joven en lo individual y en comunidad, integran o expulsan a los sujetos sociales de la condición juvenil. En suma, la noción de “condición juvenil” refiere al ser-estar joven, en ese tiempo y lugar para esas personas jóvenes y no jóvenes, lo cual resulta en conjuntos identificables por auto y/o heteropercepción de sujetos a los que se les denomina “juventudes”.

Procesos formativos: Partimos de los aportes sobre el desarrollo de competencias y de la constitución de currículas escolares en los educandos para referirnos al concatenamiento de saberes adquiridos a través procesos de aprendizaje formal o informal manifiestos en y para el trabajo.

En ese sentido, proponemos a los itinerarios laborales como un conjunto de pasos previos y futuros en donde los actores y sectores del mercado de trabajo debieran

vigilar, acompañar y proporcionar opciones y herramientas para que las trayectorias sean ascendentes.²⁴

Perspectiva de juventud: Esta perspectiva se basa en el principio de que las personas jóvenes tienen el derecho a formar parte en los programas que afectan, de alguna manera, su vida. Les reconoce como sujetos de derechos, busca reconocerlos como agentes de cambio, crea espacios de participación y diálogo intergeneracional; y considera su diversidad para cubrir las necesidades particulares de cada grupo específico.

Trabajo Decente/Digno: Contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT, 2010:21).

Transición Escuela –Trabajo: La OIT define como “transición” al período que transcurre desde que el joven (15 a 29 años) termina su educación (ya sea por haberse graduado o por abandonar los estudios antes de graduarse) hasta que obtiene por primera vez un empleo estable o satisfactorio. El empleo estable se define en términos del contrato de trabajo (escrito u oral) y la duración del mismo (más de 12 meses). La obtención del contrato excluye automáticamente a la situación laboral del empleo por cuenta propia, donde la relación de trabajo no se define por un contrato. Lo contrario de empleo estable es empleo temporal, o empleo asalariado de duración limitada. El empleo satisfactorio es un concepto subjetivo, basado en la autoevaluación del trabajador. Implica un trabajo que el encuestado considera que se “adecua” a su trayectoria laboral deseada al

²⁴ Para más detalles sobre desarrollo de competencias y constitución de curriculas escolares ver, http://www.dgespe.sep.gob.mx/reforma_curricular/planes/lepri/plan_de_estudios/enfoque_centrado_competencias
http://www.ibe.unesco.org/cops/Competencias/Competencias_esp.pdf
http://educacion.tamaulipas.gob.mx/formacion/cursos_2011/PB17/C%E9sar%20Coll%20Las%20competencias.pdf



momento de la encuesta. Lo contrario se denomina empleo no satisfactorio, lo que implica un sentimiento de insatisfacción por el trabajo.

Transversalidad: Marco teórico-conceptual y de acción, del que derivan modelos o rutas de acción para lograr objetivos específicos, como introducir un contenido o perspectiva en el quehacer de la AP, superando las acciones segmentadas o sectoriales de gobiernos, organizaciones y sociedad, para atender un problema público.