



**CD
MX**

**SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA
DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX**

Frida Fernanda García Saavedra

XXXXX 2020

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Frida Fernanda García Saavedra

XXXXXX de 2020

Clasificación temática: Educación, Empleo, CDMX,.

RESUMEN

La educación y formación de los jóvenes, al igual que el aprendizaje permanente, favorecen la creación de un círculo virtuoso de mayor empleabilidad y productividad, empleo de mejor calidad, incremento de los ingresos y desarrollo en general. Su importancia es aún mayor en una era de globalización y acelerado progreso tecnológico, y en un mundo del trabajo en el que las aptitudes interpersonales son tan decisivas como las calificaciones profesionales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Contenido

I.	Introducción.....	1
	Problemática abordada.....	3
II.	Justificación.....	4
III.	Planteamiento del problema	9
IV.	Objetivo	12
V.	Marco teórico	13
VI.	Formulación de la hipótesis	20
VII.	Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis.....	21
VIII.	Conclusiones	35
	Posibles soluciones propuestas	37
IX.	Bibliografía	39

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

I. Introducción

Alrededor del mundo existen diferentes definiciones de este grupo de edad y no hay un consenso acerca de quiénes hacen parte con exactitud de esta generación. Sin embargo, en términos generales, se entiende por jóvenes a los individuos que comprenden una edad de entre 15 y 29 años, siendo en su mayoría los que habitan en la Ciudad de México (CDMX)¹. Este segmento de la población se caracteriza por priorizar el desarrollo profesional de sus carreras, el tiempo libre y el proceso de aprendizaje para llegar a ser buenos profesionales. Así mismo, está influenciado por el posmodernismo, en donde se asume que la realidad está creada tanto en el ámbito social como el individual y donde se da gran importancia a las opiniones y a las preferencias personales (Cuesta et al., 2009).

Probablemente, sería acertado decir que cada nueva generación de jóvenes se siente incomprendida por la anterior. Explicar qué mueve a las nuevas generaciones, el porqué de sus decisiones, motivaciones y aspiraciones obliga a adentrarse en un bosque de tópicos, clichés e imágenes preconcebidas. Pero, en el caso de los actuales millennials, a esta incomprensión se suma un horizonte muy diferente al de las generaciones precedentes: un futuro inmediato marcado por cambios tecnológicos acelerados, un mercado laboral cambiante y por la aparición de profesiones emergentes que no existían hace solo una década.

Por otro lado, la transición del sistema educativo al mundo del trabajo es, para la mayoría de las personas, un paso fundamental en su ciclo de vida. Se relaciona con una creciente independencia económica y personal, el paso a una adultez no solo jurídica y el reconocimiento social. Por otra parte, para muchas personas las características de esta transición, que dependen de factores como los logros

¹ En la Ciudad de México (CDMX) existen dos millones de personas entre 15 y 29 años (25.5%). No obstante representan uno de los grupos de población más numerosos, la atención a la juventud ha sido parcialmente ignorada o simplemente relegada a un segundo plano en las políticas públicas. El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más en 2017 fue de 11.1 grados; mayor para los hombres, (11.4 grados), que para las mujeres (10.8 grados) (Secretaría de Educación Pública, 2018). Se localizan dos grupos de juventud: las y los adolescentes, que se encuentran en el rango entre 12 y 17 años de edad (minoría de edad) y las y los jóvenes, que se encuentran en el rango entre 18 y 29 años de edad (mayoría de edad).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

educativos y el trasfondo social, representan una proyección de las características de su futura inserción laboral, dado que solo una minoría de las personas logran un salto cualitativo con respecto a la trayectoria previsible a partir de esta transición (por ejemplo, a través de cualificaciones posteriores significativas o de un emprendimiento exitoso) y algunas no logran mantener la trayectoria previsible a partir de sus logros educativos y las características de su transición hacia el mundo laboral (por ejemplo, debido a infortunios familiares o de salud). Por lo tanto, mejorar las características de esta transición, sobre todo para jóvenes procedentes de hogares de bajos ingresos, es un instrumento potencialmente poderoso para debilitar la transmisión intergeneracional de la pobreza y mejorar los indicadores de (des)igualdad (CEPAL/OIT, 2017).

De este modo, para asegurar un crecimiento sostenible, eliminar la pobreza, reducir la alta y persistente desigualdad, y satisfacer las necesidades de una clase media que se expande, la región debe fortalecer sus capacidades estructurales de crecimiento económico e inclusión social. En particular, México presenta rezagos importantes en la productividad de sus trabajadores. De hecho, la productividad media del trabajo en América Latina es apenas un cuarto de la de los Estados Unidos, brecha que escasamente se ha cerrado en las últimas dos décadas (Feenstra et al., 2015).

En este sentido, la educación es un factor fundamental del desarrollo y es clave para el aumento en la cantidad y calidad de las oportunidades del ser humano. Desde los años cincuenta, se consideró como el canal de movilidad social más importante (CEPAL, 1998), incluso hoy día, hay evidencia de que sigue siendo un disparador para superar las condiciones de pobreza. Se ha mostrado que la concentración de trabajadores menos educados en los sectores más desprotegidos de la economía tiene serias consecuencias y contribuye a la reproducción de la desigualdad en las sociedades (Llamas Huitrón, 2005).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Invertir hoy en capital humano significa preparar a los trabajadores del futuro para insertarse en un mercado laboral muy distinto del que han enfrentado las generaciones anteriores, marcado por la irrupción de nuevos adelantos tecnológicos que amenazan con automatizar tareas y ocupaciones. Así, la naturaleza del empleo ha cambiado, pasando de requerir calificaciones para un trabajo de por vida a requerir habilidades flexibles que permitan adaptarse a tareas en constante cambio (Banco Mundial, 2014 y Bosch et al., 2018)

Como se verá, el empleo juvenil está estrechamente relacionado con la situación general del empleo. El análisis de las respectivas tasas de desempleo de los trabajadores jóvenes y de los trabajadores adultos indica que existe una correlación positiva entre estos dos grupos de edad; más concretamente, el incremento de la tasa de desempleo de los trabajadores adultos da lugar a un incremento más que proporcional de la tasa de desempleo de los jóvenes.

Problemática abordada

La educación y formación de los jóvenes, al igual que el aprendizaje permanente, favorecen la creación de un círculo virtuoso de mayor empleabilidad y productividad, empleo de mejor calidad, incremento de los ingresos y desarrollo en general. Su importancia es aún mayor en una era de globalización y acelerado progreso tecnológico, y en un mundo del trabajo en el que las aptitudes interpersonales son tan decisivas como las calificaciones profesionales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Para encontrar cierto punto óptimo en una economía global que cada vez requiere mano de obra más especializada es indispensable que los países mejoren continuamente los niveles de educación y competencias de su fuerza de trabajo.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

II. Justificación

En el marco de la temática, es importante resaltar dos derechos constitucionales importantes la sustentan, el derecho a la educación y el derecho al trabajo.

Derecho a la educación

Según el artículo 3ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior.” Para efectos de este estudio, se considera importante resaltar:

Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. (...) El Estado priorizará el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el acceso, permanencia y participación en los servicios educativos.

Derecho al trabajo

De acuerdo con el artículo 123 constitucional, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”. Con el propósito de identificar y medir las brechas de cumplimiento en el acceso al derecho al trabajo, el estudio partirá de la siguiente definición de trabajo:

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación [...], se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

digno también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón (Ley Federal del Trabajo, artículo 2°).

Mientras que, como se mencionaba anteriormente, a nivel local se encuentra la Ley de Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México.² Cabe precisar que con este nuevo marco se amplía la protección de los derechos humanos de las juventudes, y se involucra la participación de las propias juventudes capitalinas. En la Figura 1 se muestra la población nacional por rangos de edades. Datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018 señalan que en el país residen 124.91 millones de personas, de las cuales 51.1% son mujeres y 48.9% son hombres; lo que representa una relación de 96 varones por cada 100 mujeres. La proporción de personas de 15 a 29 años fue de 24.8%.

La evolución responde a los cambios ocurridos en la fecundidad durante las décadas pasadas que provocaron la reducción de la población menor de 15 años y, con ello, el aumento del peso relativo de los jóvenes en el total de la población. México se encuentra en un proceso de transición demográfica que se caracteriza por el engrosamiento de la parte media de la pirámide poblacional, es decir, el incremento proporcional de la población joven respecto al total de la población. Esta nueva estructura demográfica conlleva dos importantes retos:

1. Brindar a los jóvenes educación y trabajo suficiente de buena calidad
2. Garantizar a éstos la disponibilidad futura de un sistema de seguridad social que les permita vivir su vejez en situaciones decorosas.

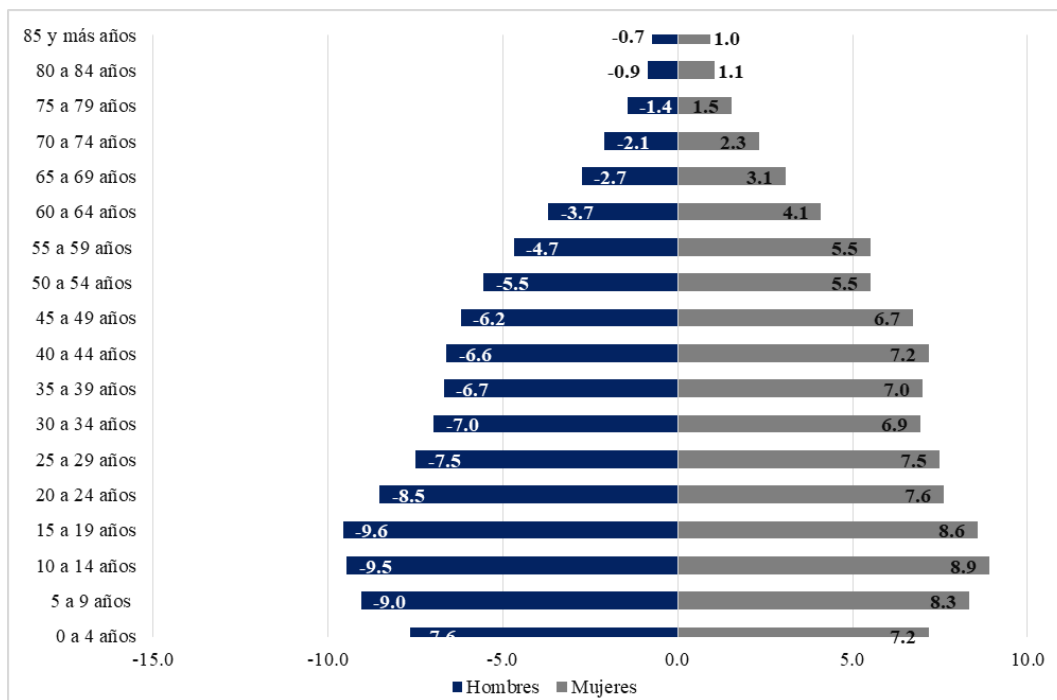
Aunque ambos retos son importantes, la provisión de educación y trabajo es un tema urgente que debe abordarse en la agenda pública. Es necesario reconocer

² Publicada el 13 de agosto de 2015, la cual responde a la recomendación 11/2008 de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal emitida por el caso New's Divine y a varias líneas de acción del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Esta ley deroga la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal y es resultado del esfuerzo de diversas organizaciones y colectivos de derechos humanos y de juventudes en articulación con instancias gubernamentales.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

que la oferta de empleo en el país, particularmente para los jóvenes, depende de múltiples factores, y por lo tanto su dinámica está influida por causas tan diversas como el entorno económico internacional, el cambio tecnológico en los procesos de producción, la demanda interna, la calidad de la formación de los futuros trabajadores o las políticas públicas.

Figura 1. Distribución de la población en México, 2018



Fuente: elaboración propia con base en datos de INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018. Tabulados oportunos.

Debido a ello, existen una serie de elementos a considerar cuando se discute el tema del empleo para los jóvenes y sus posibles soluciones. Un tema fundamental son las condiciones en las cuales se da la transición de la escuela al trabajo entre los jóvenes; el tiempo que permanecen en la escuela y las habilidades adquiridas en ésta, que determinan, en gran medida, las características de los empleos a los que tienen acceso. Uno de los mayores retos que enfrenta el país hoy en día es la

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

transición exitosa de la escuela al trabajo de los jóvenes en un contexto de falta de oportunidades educativas, y de trabajo, adecuadas para este sector poblacional.

Consecuencia de su gran participación a nivel nacional, es importante conocer su situación en la temática. La mayoría de los jóvenes que habitan en la CDMX, radican en las alcaldías de Iztapalapa y Gustavo A. Madero. La delimitación geográfica distributiva de personas jóvenes por alcaldía se muestra en la Tabla 1 (Consejo Nacional de Población, 2018).

Al joven se le debe considerar como sujeto de derecho y como actor social con potencialidades, responsabilidades y obligaciones, que forma parte de un grupo sociocultural relevante por su capacidad de cohesión, complejidad, organización, solidaridad, participación y transformación; elementos que lo constituyen en un protagonista fundamental en la toma de decisiones orientadas al cambio y desarrollo de la ciudad. Tabla 1. Personas jóvenes por alcaldía al 2018

Alcaldías	Hombres	Mujeres	Total de personas jóvenes
Álvaro Obregón	99,750	102,169	201,919
Azcapotzalco	51,212	51,430	102,642
Benito Juárez	39,184	39,929	79,113
Coyoacán	76,239	75,946	152,185
Cuajimalpa de Morelos	28,030	29,451	57,481
Cuauhtémoc	64,849	65,133	129,982
Gustavo A. Madero	157,426	156,111	313,537
Iztacalco	49,087	49,489	98,576
Iztapalapa	263,091	263,852	526,943
Magdalena Contreras	34,393	34,613	69,006
Miguel Hidalgo	43,288	45,669	88,957
Milpa Alta	22,183	22,112	44,295
Tláhuac	56,443	56,230	112,673
Tlalpan	94,072	94,479	188,551
Venustiano Carranza	54,446	54,826	109,272
Xochimilco	61,556	60,219	121,775
Total	1,195,249	1,201,658	2,396,907

Fuente: Elaboración propia con base en CONAPO 2018.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

En este contexto y debido a la gran participación de los jóvenes en la vida económica y social, analizar las características de la transición de la escuela al trabajo es crucial para identificar posibles políticas para favorecer una inserción plena de los jóvenes al mercado laboral. Este período que abarca desde que una persona deja de asistir a un establecimiento educativo (habiendo finalizado o no su educación) hasta el momento en que consigue un empleo se considera una etapa crucial en la vida de las personas en la que se producen cambios fundamentales y se sientan bases clave para el desarrollo personal y el tipo de inclusión social que marcarán la vida adulta.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

III. Planteamiento del problema

El punto inicial del aprendizaje

Indudablemente, las aptitudes (cognitivas e interpersonales) se desarrollan en diversos entornos y evolucionan con la edad, pero la educación formal continúa siendo la fuente primaria de aprendizaje. El desafío aquí es que el sistema educativo debe dotar a los alumnos de aptitudes para puestos que aún no se han creado. Esto requiere un enfoque holístico³ de la educación y el aprendizaje permanente a partir de una alianza entre las instituciones académicas, los empleadores y el gobierno.

Con la redefinición de los empleos y la desaparición de trayectorias de toda una vida con el mismo empleador, la actualización y el aprendizaje permanente se convierten en una responsabilidad fundamental de los individuos, en lugar de los empleadores. Sin embargo, los empleadores necesitan ponerse a la altura de las circunstancias. Con 2030 como fecha límite, la concentración de la estrategia abarca desde mejorar la inteligencia colectiva y utilizar simulaciones y tecnología móvil como herramientas de aprendizaje hasta mejorar los resultados de aprendizaje con información sobre las sinapsis cerebrales y la nutrición humana.

Los gobiernos pueden ayudar con incentivos para la actualización del conocimiento, lo cual cobrará cada vez más importancia dado que crece el número de trabajadores autónomos sin los medios para afrontar los costos de mayor educación. De acuerdo con la firma de consultoría PricewaterhouseCoopers, en la actualidad cerca de un tercio de los 53 millones de trabajadores autónomos estadounidenses son millennials, y se prevé que esta participación aumente incluso más. (Riad, 2017).

³ Desde una posición metodológica y epistemológica que postula cómo los sistemas y sus propiedades deben ser analizados en su conjunto y no sólo a través de las partes que los componen.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Cambios en el modelo educativo como consecuencia de cambios en el ámbito laboral

En muchos países, la tecnología ya está modificando las industrias y las profesiones. Algunos de los empleos más solicitados ni siquiera existían hace 10 años. Piénsese en el trabajo de los creadores de aplicaciones, que surgió con el advenimiento de los teléfonos inteligentes, o la computación en la nube de más de la mitad de las empresas. La inteligencia artificial y los programas informáticos autodidácticos que reproducen aptitudes humanas se combinan con otras tecnologías, como sensores, para producir automóviles y camiones autónomos. Estas innovaciones suelen exigir una transformación simultánea de las aptitudes de los trabajadores para poner en práctica la nueva tecnología y los modelos empresariales (Riad, 2017).

David Autor y Brendan Price, del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), opinan que la demanda de aptitudes cognitivas de un orden superior (como destreza numérica, alfabetismo y solución de problemas en entornos con alto contenido tecnológico) aumenta con la sofisticación tecnológica de la economía. Sin embargo, las aptitudes cognitivas son necesarias, pero se requiere algo más. Las aptitudes interpersonales, como trabajo en equipo, creatividad, adaptabilidad y conciencia sociocultural son igualmente importantes.⁴

Uno de los desafíos más grandes de la educación es enseñar en la era de teléfonos celulares, ya que si bien pueden provocar distracciones o falta de atención, pueden ser usados como objetivo educativo a través de estrategias de acceso al conocimiento. Más difícil aún, es enseñar en épocas donde las tecnologías de la comunicación permiten obtener respuestas instantáneas a las demandas, ya que requiere de estrategias adecuadas para su uso como recurso de enseñanza. Si bien

⁴ Piénsese en actividades como consultoría en gestión y servicios jurídicos. Estas profesiones exigen aptitudes cognitivas básicas, pero también interacción humana considerable, algo imposible para una máquina. Los empleos del futuro combinarán ciencia y arte de manera que las personas podrán trabajar con las máquinas más que contra ellas.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

el uso de los smartphones provoca distracciones, en especial la mensajería, y representan un problema para todas las personas, el cerebro de los más jóvenes se adaptan más fácilmente al cambio de tareas realizando varias operaciones con un cuasi paralelismo que les permite realizar varias tareas en forma casi simultánea, como los dispositivos multitarea. La inmediatez está presente en todas las actividades, ya que son usuarios del *on demand* y el *delivery*.

Las organizaciones de empleadores pueden promover el desarrollo de servicios eficientes que permitan fusionar la demanda del mercado laboral con la oferta de trabajo juvenil. Pueden trabajar estrechamente con instituciones dedicadas a la formación profesional, así como colaborar en la definición de los objetivos y prioridades de las políticas nacionales de educación y formación profesional. Las empresas pueden crear programas para jóvenes desfavorecidos, que tendrían a su vez el apoyo del Estado. Asimismo, las empresas también pueden favorecer la participación de los jóvenes como aprendices o pasantes, permitiéndoles acumular experiencia en el trabajo.

Según estudios de la OCDE, cuatro de cada cinco empleadores mexicanos declaran tener dificultades para cubrir vacantes, en concreto el 84% de las grandes empresas, pero también el 70% de las microempresas. Los sectores de la minería y la extracción, construcción, comunicaciones, transportes y servicios son los que experimentan mayores dificultades para encontrar trabajadores, mientras que la agricultura y la pesca, el comercio y la industria manufacturera tienen menos problemas. Los empleadores consideran que la falta de experiencia (24%), las altas expectativas salariales (20%), la falta de capacitación técnica (14%) y la falta de competencias profesionales (8%) son los potenciales desafíos para la contratación (Manpower Group, 2017).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

IV. Objetivo

Analizar la situación laboral de los jóvenes egresados de la educación media superior y superior en la CDMX. Identificar la literatura sobre el tema que permita sustentar la problemática. Proponer una serie de posibles soluciones que permitan coadyuvar a la inclusión laboral de los jóvenes.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

V. Marco teórico

A lo largo de las últimas décadas, la evidencia empírica ha puesto de manifiesto que, en el ámbito de la teoría económica, el nivel educativo de los individuos constituye un elemento fundamental para explicar la productividad del trabajo, los niveles salariales, así como los flujos de entrada y salida del mercado laboral. En este contexto, numerosos economistas han tratado de explicar la relación causal entre educación, empleo y salarios, lo que ha dado lugar a múltiples formulaciones teóricas y enfoques analíticos muy diferentes.

William Petty (1623-1687) está considerado como uno de los precursores de la Economía de la Educación. En su trabajo *Escritos sobre Economía* trata de demostrar que la riqueza de una nación depende fundamentalmente del nivel de conocimientos de sus ciudadanos. Según este autor, la riqueza humana es mucho más productiva que los recursos naturales o el stock de capital físico.

Por consiguiente, los recursos humanos han de distribuirse entre las profesiones más productivas y han de restringirse en las menos productivas. Una de sus aportaciones más novedosas fue la propuesta de una forma de valoración del ser humano en función de sus ingresos futuros, considerando que el valor del individuo era igual a veinte veces los ingresos anuales de su trabajo. Esta solución, aunque poco satisfactoria en términos generales, tiene el mérito de ligar al hombre y a su trabajo al concepto implícito de capital y de intentar establecer las primeras conexiones entre educación y mercado de trabajo.

Richard Cantillon (1680-1734) es otro de los pioneros del análisis de las relaciones existentes entre educación y empleo. Su libro *Ensayo sobre la naturaleza del comercio* estudia las diferencias de remuneración entre los trabajadores según su

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

nivel de cualificación. Asimismo, el autor introduce la noción de coste de oportunidad, al considerar que los costes de educar a un individuo comprenden no sólo los gastos directos derivados del proceso educativo sino, además, los salarios que el individuo deja de percibir mientras completa su etapa educativa.

Teoría del capital humano, principales postulados

A principios de la década de los sesenta, Theodore Schultz, al tomar posesión como presidente de la American Economic Association, pronunció el discurso *Inversión en Capital Humano*, en el cual afirmaba que los conocimientos y habilidades adquiridas son una forma de capital obtenida como resultado de una inversión en educación (Schultz, 1962). Este discurso y el desarrollo posterior de la teoría del capital humano de la mano de Becker y Mincer en la década de los sesenta, marcaron un punto de inflexión en la concepción de la educación, que ya no sólo se contempla en su componente de bien de consumo sino, principalmente, como una actividad inversora.

Hasta la formalización de esta teoría, la educación era considerada como un mecanismo para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, ya que transmite a los individuos una serie de valores que contribuían a mejorar tanto su calidad de vida, como la del resto de la sociedad. Además de recoger esta idea, la aportación fundamental de la teoría del capital humano consiste en explicar el papel que juega la adquisición de conocimientos y habilidades en los procesos de crecimiento y desarrollo económico de las naciones, así como su importancia para el individuo en el logro de una posición profesional. Desde el punto de vista económico, las principales novedades del modelo son la consideración del capital humano como un factor decisivo que permite el incremento de la productividad de los individuos y el análisis del comportamiento humano bajo las leyes económicas. Asimismo, el proceso educativo aparece como uno de los factores que genera heterogeneidad

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

dentro del mercado laboral, ya que los trabajadores más cualificados serán también los más productivos.

En definitiva, los economistas del capital humano, dentro del marco neoclásico⁵, presentan el proceso educativo como una inversión. A diferencia de otros bienes, el mercado de educación no puede describirse adecuadamente mediante un modelo estático que sólo contemple la utilidad y los costes actuales, puesto que la educación también reporta beneficios al individuo a lo largo de toda su vida. En este contexto, la inversión en educación aparece como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos y se espera que aquéllos que hayan realizado mayores inversiones educativas tengan más éxito en el mercado de trabajo (en términos de participación, ocupación, categoría laboral, estabilidad en el empleo, ingresos, etc.) que los individuos cuya inversión educativa haya sido menor. Esta idea, aportada por Becker (1962), representa uno de los principales pilares dentro de la teoría del capital humano.

Siguiendo la concepción de Schultz, Becker (1962, 1964) considera que los individuos deciden estudiar para incrementar su nivel de conocimientos y habilidades y, por tanto, ser más productivos. Como cualquier otra inversión, la adquisición de conocimientos supone la utilización de recursos escasos y costosos y, por tanto, debe posibilitar la obtención de beneficios en el futuro que compensen el coste incurrido. En el caso de la inversión educativa deben tenerse en cuenta dos tipos de costos. Por un lado, los denominados costos directos que son aquéllos directamente ligados al proceso educativo (matrículas, tasas, libros, material de apoyo, transporte escolar, etc.). Por otro, el individuo debe considerar el costo indirecto o de costo de oportunidad que genera la inversión educativa, representado

⁵ La teoría del capital humano se asienta dentro de la corriente de pensamiento neoclásica, donde se considera que los agentes son racionales y tratan de maximizar su función de utilidad en un contexto en el que los precios están dados y existe competencia perfecta.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

por el salario al que el individuo renuncia al no dedicarse a trabajar a tiempo completo⁶.

A cambio de incurrir en estos costes, los individuos esperan que su aumento en la productividad se vea recompensado en el mercado de trabajo a través de una serie de beneficios. Estos beneficios⁷ pueden ser de dos clases: los rendimientos monetarios, puesto que los individuos esperan que los incrementos en su nivel educativo se traduzcan en salarios más elevados, y los rendimientos no monetarios, tales como una mayor estabilidad en el empleo, el acceso a una gama de trabajos más gratificantes, mayores posibilidades de reconversión laboral, mayor predisposición a la participación en programas de formación continua, entre otros⁸.

Teoría del emparejamiento (job matching)

La teoría del emparejamiento (job matching) considera que los desajustes entre el nivel de estudios del trabajador y las necesidades educativas del puesto de trabajo se derivan de la existencia de información imperfecta en el mercado de trabajo. En las fases iniciales de la carrera laboral de los individuos, tanto empleadores, como empleados, tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la otra parte. Así, los futuros empleados tendrán en cuenta los salarios y la reputación de la empresa, para intentar conocer las condiciones de trabajo y posibilidades de formación y promoción que ofrecen los empleadores, mientras que éstos utilizarán el currículum presentado por los aspirantes a un empleo como variable proxy de sus capacidades personales y profesionales.

⁶ Este coste de oportunidad adquirirá mayor importancia cuanto más alto sea el nivel de estudios que el individuo haya alcanzado y cuando la situación económica existente facilite la obtención de un empleo.

⁷ Dentro de los beneficios derivados de la educación, en el texto se consideran únicamente los beneficios privados. Sin embargo, como recogen Quintás (1983) y Moreno Becerra (1998), la educación también produce una serie de beneficios sociales.

⁸ Escardíbul (2002) señala además otro tipo de beneficios no monetarios derivados de la educación que no están estrictamente ligados al ámbito laboral, como son, el aumento de la eficiencia en las decisiones de consumo y de ahorro; la mejora de la eficiencia en las actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico, como son las relacionadas con actuaciones sobre la propia salud y la de los hijos; la obtención del tamaño familiar deseado, el empleo del tiempo de ocio, entre otros. Por su parte, Hartog y Oosterbeek (1998) analizan el efecto de la educación en la salud, en la riqueza y en la felicidad de los individuos.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Sin embargo, estos indicadores no son del todo fiables y la búsqueda de información es costosa, por lo que pueden producirse desajustes que, en el momento en que se descubren, originan la existencia de movilidad laboral. La movilidad laboral puede ser voluntaria, en el caso de que las cualificaciones del trabajador excedan a las requeridas por el empleo, o involuntarias, en caso contrario. Como señalan García Blanco y Gutiérrez (1996), “la dirección ascendente o descendente de esa movilidad depende de quien tome la iniciativa sobre la misma”. Si la movilidad se produce por decisión del trabajador, cabe esperar que dé origen a un movimiento ascendente.

En cambio, si la disolución de la relación laboral llega por iniciativa del empleador, cabe pronosticar que la movilidad sea descendente. Dentro de esta teoría, la movilidad beneficia tanto a trabajadores, como a empresarios, ya que resuelve un desequilibrio ineficiente y posibilita el alcance de un equilibrio posterior. Johnson (1978), considera deseable una movilidad elevada en las primeras etapas de la vida laboral, periodo en el que los individuos aumentan su capital humano mediante la formación en el puesto de trabajo y, al mismo tiempo, analizan las características del mercado laboral, obteniendo una mayor información acerca de sus preferencias, de sus habilidades y de sus posibilidades laborales. Con el tiempo, y gracias a la movilidad laboral, se logrará un buen ajuste entre el empleo, las preferencias y las capacidades del individuo⁹.

El trabajo de Johnson (1978) predice una menor movilidad laboral para los individuos con mayor nivel educativo, ya que la educación confiere a los individuos

⁹ En este sentido, los estudios empíricos de Toppel y Ward (1992) y Klerman y Karoly (1995) corroboran la relación positiva entre la movilidad laboral y el crecimiento de los salarios en el caso de los jóvenes americanos. Así, se calcula que los trabajadores americanos cambian de trabajo una media de diez veces a lo largo de su carrera laboral, y siete de esos cambios se producen en los diez primeros años de su carrera. Estos estudios confieren gran importancia a la movilidad laboral en el crecimiento salarial de los individuos. Se estima que la tercera parte del incremento salarial en los diez primeros años de carrera es atribuible a la movilidad laboral y al hecho de formar “buenos emparejamientos” entre las características del trabajador y los requisitos del empleo. Asimismo, los trabajos reflejan que la movilidad laboral está negativamente correlacionada con la edad, la experiencia y la duración del empleo actual.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

un mayor conocimiento acerca de sus capacidades, por lo que la movilidad laboral no sería necesaria para conseguir este tipo de información. Asimismo, el modelo estima una menor dispersión de los ingresos a lo largo de la vida laboral de los trabajadores más educados, con respecto a los que alcanzaron menores niveles educativos. Otro de los autores más importantes dentro de este enfoque teórico es Jovanovic (1979, 1984), cuyos estudios relacionan la duración del emparejamiento entre la empresa y el trabajador con la existencia de desajustes en el mercado de trabajo. Como en el modelo de Johnson, Jovanovic supone la existencia de información imperfecta en el mercado laboral, por lo que la productividad de un emparejamiento dado es desconocida en el momento de la contratación, tanto por el trabajador, como por el empresario.

[El modelo de competencia por los puestos de trabajo](#)

Desarrollado por Thurow (1975) quien mantiene una postura en la cual la educación no incrementa la productividad de los individuos, ya que la mayor parte de las cualificaciones laborales, generales y específicas, se adquieren formal o informalmente en el puesto de trabajo (Thurow, 1983). Por tanto, la productividad de los individuos depende del puesto de trabajo que desempeñen. En este contexto, la educación aparece como un instrumento para que las empresas seleccionen a aquellos individuos que les supongan un menor coste de adiestramiento. Dada la ausencia de información directa que posee el empresario acerca de los costes de formación de un posible trabajador, escoge a sus trabajadores en función de una serie de variables observables, entre las que destaca el nivel educativo¹⁰. La educación serviría a los empleadores para localizar a los individuos con más aptitudes para ser formados en la empresa, pues se asume que los individuos más educados serán más hábiles y disciplinados. Para los individuos que tengan

¹⁰ Para los individuos que tengan experiencia laboral, las cualificaciones adquiridas en los trabajos anteriores representarán un papel fundamental para la contratación.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

experiencia laboral, las cualificaciones adquiridas en los trabajos anteriores representarán un papel fundamental para la contratación.

El modelo contempla la posibilidad de que exista un desajuste entre el nivel de cualificación de los individuos y los requerimientos del puesto de trabajo. Se considera que los empresarios contratarán a los individuos con más años de educación, con independencia del nivel educativo que se requiera para realizar correctamente las funciones que se derivan del puesto de trabajo, con el fin de ahorrarse los costos de proporcionar formación específica en el empleo a los trabajadores seleccionados. Desde esta perspectiva, una de las características más relevantes del mercado laboral es el nivel relativo de cualificación que posee cada individuo, con respecto al resto de trabajadores. Cualquier cambio que se origine en la distribución de la educación puede tener una gran repercusión en la configuración de la cola laboral. Dado que la estructura de ocupaciones se mantiene generalmente estable a lo largo del tiempo, el aumento del nivel educativo de la población puede originar que la inserción laboral de los individuos más educados se produzca en ocupaciones que antes realizaban personas con menor nivel de cualificación, quedando estos últimos desplazados del mercado laboral. Si el número de puestos de trabajo es inferior al número de individuos que desean trabajar, aquéllos que estén situados en el extremo inferior de la cola se quedarían sin empleo. En este sentido, un incremento del número de individuos más cualificados (con menores costes de formación) originaría un deterioro de las oportunidades laborales de quienes poseen un nivel educativo inferior. En este contexto, la educación se convierte en un requisito imprescindible en el proceso de contratación. La educación se convierte en una necesidad defensiva para los individuos, ya que, a medida que se incrementa la oferta de trabajo cualificado, los individuos perciben que tienen que aumentar su nivel educativo simplemente para mantener su posición actual en la cola laboral.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

VI. Formulación de la hipótesis

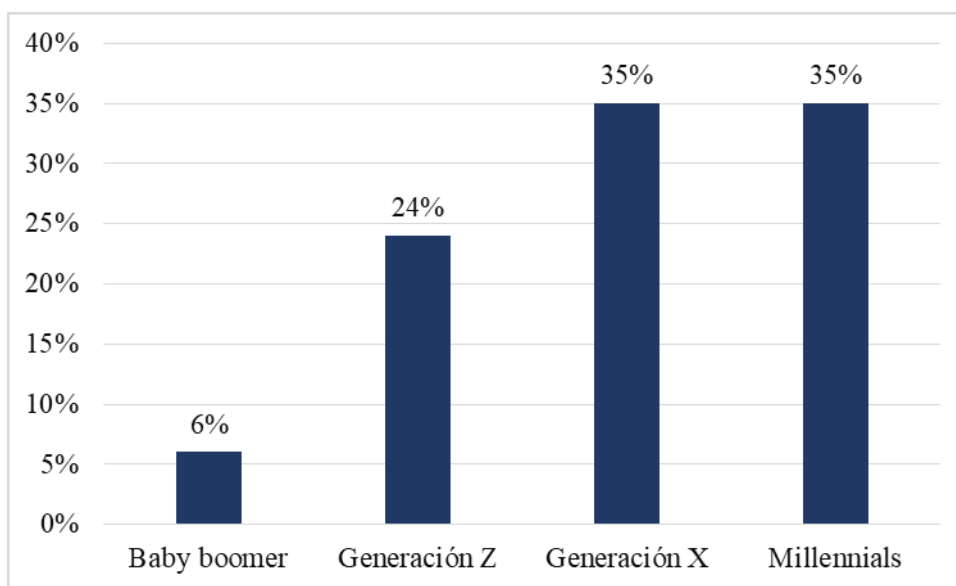
El sistema educativo mexicano en el que se desarrollan los jóvenes presenta ciertas deficiencias representado mediante los indicadores estratégicos seleccionados para la CDMX, además del contexto social y familiar en el que se encuentran, lo que se relaciona directamente con la búsqueda de un empleo formal.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

VII. Pruebas cuantitativas y/o cualitativas de la hipótesis

En términos de composición del mercado laboral, es necesario entender con claridad las dinámicas laborales que conciernen a este grupo de la población. Según la consultora ManPowerGroup (2016), para 2020 los millennials conformarían el 35% de la fuerza laboral mundial, similar a su generación anterior, conocida como la generación X. Por su parte, la generación posterior, conocida como Z ocuparía el 24% de las personas mientras que los boomers, la generación más vieja, participarían con 6% de la fuerza laboral total (ver Figura 2).

Figura 2. Composición de la fuerza laboral mundial en 2020 por grupo generacional (%)



Fuente: ManPowerGroup (2016) con base en ONU.

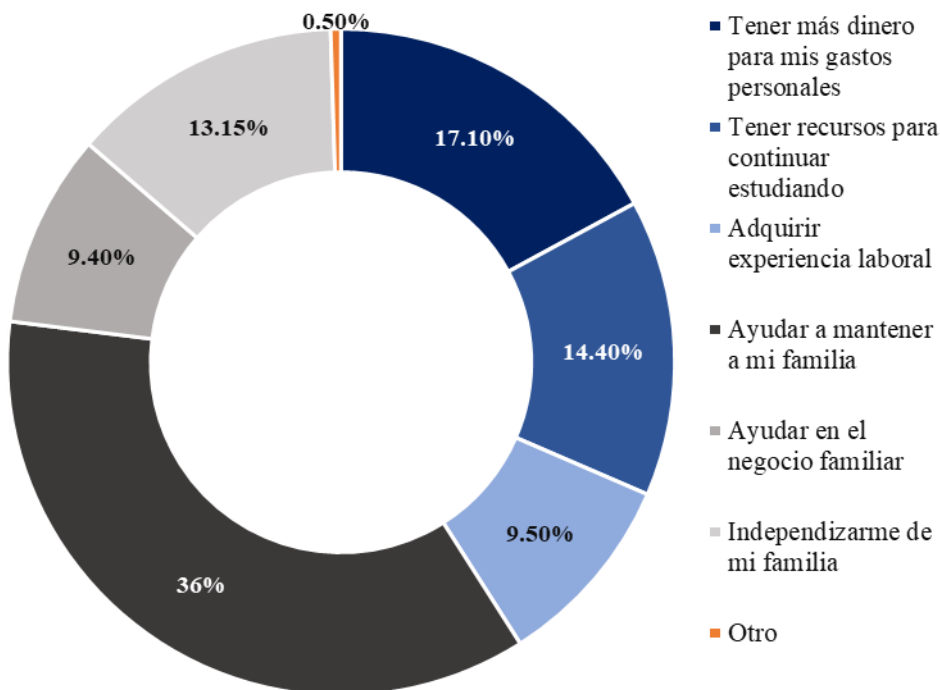
Motivos para trabajar

En México, la generación de ingresos es el principal motivo para trabajar mencionado por quienes respondieron que tienen alguna ocupación (empleado, trabajo informal, negocio propio). En parte este tipo de razones puede corresponder a las opciones planteadas, pues únicamente una de estas (adquirir experiencia laboral) no hacía referencia a los ingresos. La principal razón para trabajar fue

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

ayudar a mantener a la familia (36%). Esta respuesta puede aplicar tanto para la familia de origen como para la propia. Este motivo tiene mayor peso para hombres, confirmando así el papel de género que desempeñan, pues tradicionalmente han sido los proveedores del hogar (57%). En todo caso, el motivo más importante es colectivo y hace referencia a una necesidad que no es solo individual. Esta razón se puede sumar a otro 9% que expresa que trabaja para ayudar en el negocio familiar (ver Figura 3). Así, casi la mitad trabaja por necesidad o porque debe asumir alguna responsabilidad en su familia. El 17% trabaja con el fin de obtener más dinero para gastos personales y 13% para independizarse de su familia, una motivación más centrada en lo individual. De quienes trabajan para tener más dinero que destinar a gastos personales, 60% son hombres y 40% son mujeres. De quienes mencionaron que trabajan para independizarse de su familia, solo poco más de la tercera parte son mujeres (37%).

Figura 3. Motivos para trabajar

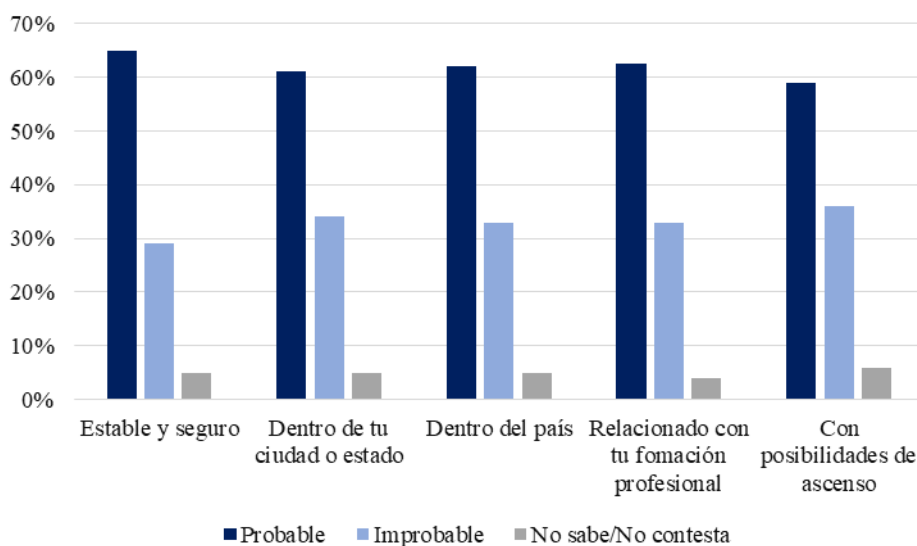


Fuente: Encuesta de Jóvenes en México, 2019. Observatorio de la Juventud en Iberoamérica

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

En términos de expectativas de trabajo a futuro, la mayoría cree que puede encontrar un trabajo estable, seguro, en la misma ciudad y país, que se relacione con su formación profesional y con probabilidades de ascenso. Este análisis muestra que las dificultades que los jóvenes encuentran para tomar decisiones sobre su trayectoria laboral y académica en un panorama complejo no se resuelven únicamente en el ámbito individual, ya que el entorno resulta relevante (ver Figura 4).

Figura 4. Expectativas de trabajo a futuro (un año), jóvenes de 15 a 29 años | ¿Qué tan probable sería conseguir un empleo con las siguientes características?



Fuente: Encuesta de Jóvenes en México, 2019. Observatorio de la Juventud en Iberoamérica

Sin embargo, en proyecciones a un año respecto al trabajo, con una constante asombrosa, casi dos tercios de las personas jóvenes consideran que es probable que consigan un empleo estable y seguro, con contrato y prestaciones, dentro del país, de su ciudad o estado, relacionado con su formación laboral y con posibilidades de ascenso. Por otra parte, poco menos de un tercio considera improbable lograr estas condiciones de trabajo. La expectativa de la mayoría contrasta con la realidad del mercado laboral, donde la mitad o más de jóvenes que trabajan lo hacen en condiciones precarias (OJI, 2019).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Los jóvenes al momento de buscar trabajo, no solo se enfocan en el ámbito económico, sino también en otros aspectos como: saber si el trabajo a realizar les impondrá retos, tener la oportunidad de tomar decisiones y que éstas se vean reflejadas en la empresa, opciones de promoción a mediano y largo plazo, que la empresa tenga algún impacto social o ambiental, reconocimiento y críticas constructivas acerca de su trabajo, entre otras cosas. Las empresas han tenido que modificar bastantes procesos para poder aprovechar a los Millennials al máximo, y para así poderlos incluir en éstas de la mejor manera. Por supuesto para una empresa que ha mantenido una cultura y forma de laboral durante mucho tiempo encuentra difícil esta transición que aunque muchas veces no se desea, es lo que se necesita para poder seguir manteniendo una reputación y un lugar en el mercado. Existen varias empresas consultoras que se dedican a dar asesorías a otras empresas para poder incluir estos cambios de la mejor manera.

Los siguientes indicadores seleccionados muestran el comportamiento de los indicadores educativos del nivel medio superior y superior, los cuales de 2003 a 2015 ha existido una cobertura y una mejora a nivel estatal, aunque el comportamiento respecto a la educación superior no es la esperada, pues se pone en manifiesto que la capacidad del sistema educativo del dicho nivel para atender las necesidades de la población que ha concluido sus estudios de bachillerato o preparatoria es deficiente (ver Figura 5).

A pesar de que la eficiencia terminal de la educación media superior es muy buena, mientras que la tasa de absorción de educación superior en CDMX ha tenido un comportamiento un tanto estancado con tendencia a la baja, aunque en años recientes se ha recuperado un poco. Mientras que la cobertura para el mismo nivel se comporta con tendencia positiva. Cabe mencionar que la cobertura insuficiente puede entenderse por la incidencia de factores asociados a la demanda y a la oferta.

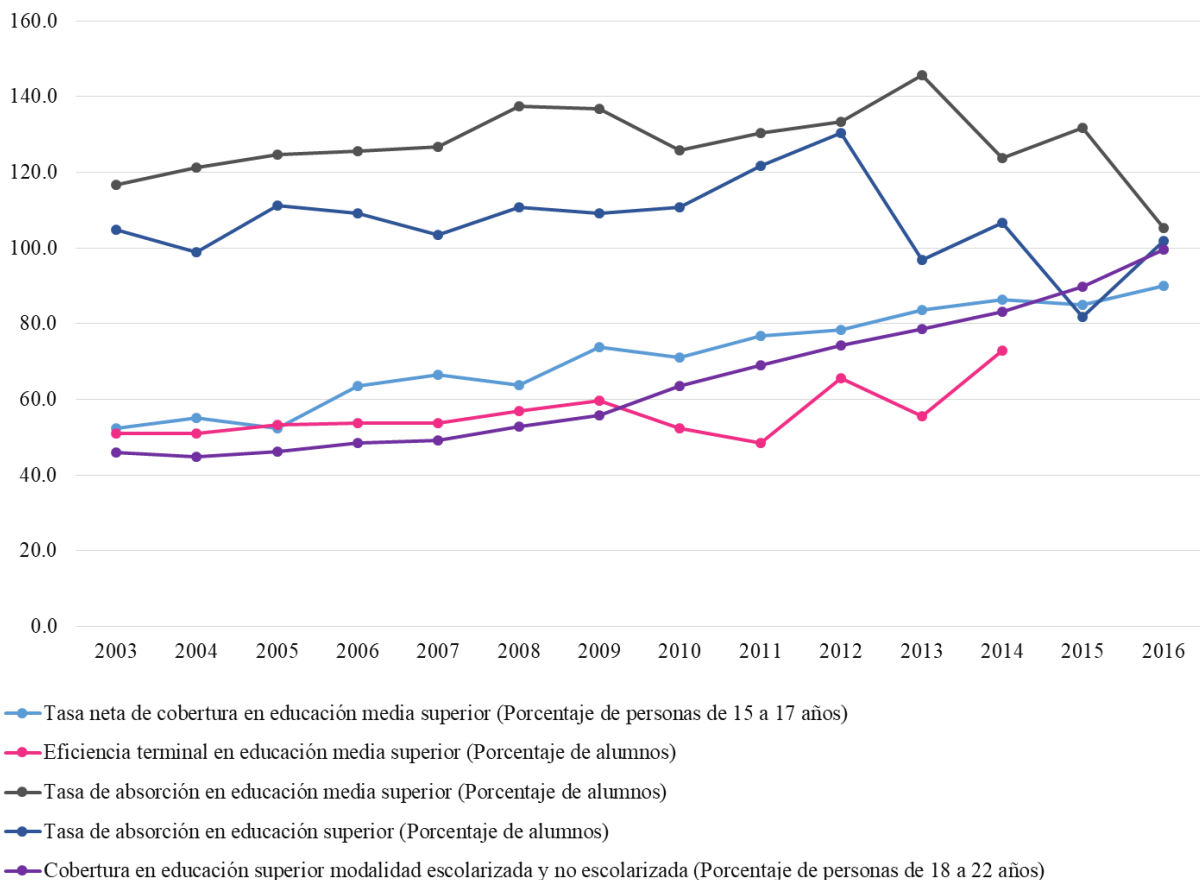
SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

La oferta de unidades educativas y programas es responsabilidad principalmente del gobierno.

La demanda depende de la decisión que toman los jóvenes y sus familias respecto a continuar con sus estudios, acción que a su vez obedece a las condiciones socioeconómicas de los hogares a los que pertenecen, sus aspiraciones y necesidades personales, escolaridad y habilidades acumuladas y de la expectativa de retorno de la educación (la que, a su vez, depende de la calidad de los programas, planteles y profesores, entre otros). La falta de cobertura también tiene consecuencias en la desigualdad en el acceso y permanencia en la educación. Esto puede observarse a través de la relación positiva entre educación y niveles de ingreso, así como en la disparidad existente entre las regiones del país.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Figura 5. Indicadores seleccionados del nivel educativo medio superior y superior, nacionales y en la Ciudad de México. Serie anual de 2003 a 2015



Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI. Catálogo Nacional de Indicadores. www.snieg.mx

La mayoría de las personas jóvenes en México están ocupadas (92%), solo 8% están desempleadas y no estudian. No son ninis, es más, la mitad de jóvenes tiene al menos dos ocupaciones. La juventud es la etapa de transición entre la formación y el trabajo. Es la etapa en que concluye el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias que permiten ejercer una profesión, oficio o actividad creativa. Es también la etapa de la emancipación del hogar familiar y de la creación de una familia propia (Cunningham et al., 2008)

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

El trabajo es el medio para generar ingresos que permitan vivir, para asumir responsabilidades y lograr la emancipación del hogar de origen. El trabajo también es la vía que hace posible la inclusión social y económica. El trabajo digno y adecuado es un derecho de todas las personas adultas y por tanto de las personas jóvenes, mayores de 18 años, una vez que concluyen la etapa de formación. El derecho al trabajo digno implica no solo tener un empleo, sino además una remuneración suficiente para el trabajador, acceso a servicios de salud y protección social, condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, jornadas no mayores a ocho horas, días de descanso y el derecho a la contratación y defensa colectiva, mediante sindicatos (CNDH, 2017).

Aunado a lo anterior, la población ocupada dentro de la población económicamente activa (PEA), predomina en su mayoría por hombres, siendo 2,359,770 principalmente del grupo de 25 a 29 años de edad. En el caso de las mujeres, el grupo que domina en la PEA es el de 25 a 29 años. Sin embargo, en el caso de la población económicamente no activa (PNEA) desafortunadamente predomina el sexo femenino, con un total de 1,896,327. Hay una evidente relación entre la discriminación por la apariencia y el nivel socioeconómico, ya que cinco de cada diez y dos de cada diez de los que se ubican en el nivel muy bajo y bajo, respectivamente, la experimentaron al tratar de encontrar empleo como se observa en la Tabla 2.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Tabla 2. Población de 15 años y más por sexo y grupos de edad, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad para trabajar. Estimaciones puntuales. Trimestre: Octubre-Diciembre 2019

Sexo y grupos de edad	Población de 15 años y más	Población económicamente activa			Población no económicamente activa		
		Total	Ocupada	Desocupada	Total	Disponible	No disponible
Ciudad de México	7,243,424	4,514,470	4,284,110	230,360	2,728,954	468,250	2,260,704
15 a 19 años	671,333	138,603	113,165	25,438	532,730	95,319	437,411
20 a 24 años	698,409	388,944	337,108	51,836	309,465	90,608	218,857
25 a 29 años	663,366	530,096	493,361	36,735	133,270	35,984	97,286
Hombres	3,352,370	2,512,178	2,373,096	139,082	840,192	163,865	676,327
15 a 19 años	329,076	90,331	71,592	18,739	238,745	47,536	191,209
20 a 24 años	349,937	233,737	202,884	30,853	116,200	35,902	80,298
25 a 29 años	352,832	306,234	280,912	25,322	46,598	16,092	30,506
Mujeres	3,891,054	2,002,292	1,911,014	91,278	1,888,762	304,385	1,584,377
15 a 19 años	342,257	48,272	41,573	6,699	293,985	47,783	246,202
20 a 24 años	348,472	155,207	134,224	20,983	193,265	54,706	138,559
25 a 29 años	310,534	223,862	212,449	11,413	86,672	19,892	66,780

Fuente: Elaboración con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos. Cuarto trimestre de 2019

Desglosando la tabla anterior en términos de la PEA como se muestra en la Tabla 6, la mayoría de ella realiza quehaceres domésticos (3,358,883) en donde gran proporción son mujeres, mientras que la presencia de hombres incluso en apoyos al hogar, se presenta en el resto de los indicadores. La combinación entre el conocer las demandas de los jóvenes, y las instancias de las sociedad, facilita la negociación y el acceso a becas, recursos materiales, pago de instructores para capacitaciones específicas, desarrollo de proyectos artístico culturales productivos, servicios médicos a bajo costo, atención psicológica, algunas mejoras en el tipo de empleo demandado, apoyo en el desarrollo de habilidades culturales y deportivas, que complementen el ingreso que reciban en el sector informal, beneficiando así su calidad de vida (ver Tabla 3).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Tabla 3. Población de 15 años y más¹ por sexo y grupos de edad, según condición de actividad y tipos de actividades realizadas. Estimaciones puntuales. Trimestre: Octubre-Diciembre 2019

Sexo y grupos de edad	Población de 15 años y más	Población económicamente activa					
		Total	Sólo PEA	PEA y estudian	PEA y quehaceres domésticos	PEA y apoyos al hogar	PEA y otras actividades
Ciudad de México	7,243,424	4,514,470	559,280	240,569	3,457,378	251,438	5,805
15 a 19 años	671,333	138,603	12,216	39,847	84,350	2,190	0
20 a 29 años	1,361,775	919,040	104,723	132,766	646,826	33,866	859
Hombres	3,352,370	2,512,178	511,881	154,877	1,612,009	227,606	5,805
15 a 19 años	329,076	90,331	10,791	26,551	50,799	2,190	0
20 a 29 años	702,769	539,971	87,585	81,892	339,224	30,411	859
Mujeres	3,891,054	2,002,292	47,399	85,692	1,845,369	23,832	0
15 a 19 años	342,257	48,272	1,425	13,296	33,551	0	0
20 a 29 años	659,006	379,069	17,138	50,874	307,602	3,455	0

Fuente: Elaboración con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos. Cuarto trimestre de 2019

En la Tabla 4 se muestra que, de la PNEA, en su mayoría mujeres que realizan quehaceres domésticos o que solamente estudian. En este aspecto, las mujeres se han visto en desventaja por cuestiones de género. Se estima que las mujeres destinan en México 20.5 horas semanales al trabajo remunerado frente a 44.9 horas en el caso de los hombres. En el trabajo no remunerado la diferencia es aún mayor: 54.1 horas las mujeres frente a 19.5 horas los hombres. Como resultado de estas diferencias, las mujeres afrontan serios obstáculos para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Al igual que sucede con la menor participación en el mercado laboral de las mujeres, las jóvenes que no estudian ni trabajan representan también a la mayoría de los jóvenes en esta situación (OCDE, 2016).

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Tabla 4. Población de 15 años y más¹ por sexo y grupos de edad, según condición de actividad y tipos de actividades realizadas. Estimaciones puntuales. Trimestre: Octubre-Diciembre 2019

Sexo y grupos de edad	Población no económicamente activa					
	Total	Sólo PNEA	PNEA y estudian	PNEA y quehaceres domésticos	PNEA y apoyos al hogar	PNEA y otras actividades
Ciudad de México	2,728,954	166,742	733,401	1,782,695	41,877	4,239
15 a 19 años	532,730	7,038	457,188	68,504	0	0
20 a 29 años	442,735	9,958	258,448	172,080	1,574	675
Hombres	840,192	85,399	348,945	378,427	23,182	4,239
15 a 19 años	238,745	3,871	209,562	25,312	0	0
20 a 29 años	162,798	9,178	128,752	23,289	904	675
Mujeres	1,888,762	81,343	384,456	1,404,268	18,695	0
15 a 19 años	293,985	3,167	247,626	43,192	0	0
20 a 29 años	279,937	780	129,696	148,791	670	0

Fuente: elaboración con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos. Cuarto trimestre de 2019

Para atenuar los efectos negativos de la pobreza en la educación es necesario incrementar las medidas de protección social que ayuden a las familias pobres a sortear las dificultades sin comprometer la educación. Las capacidades institucionales y financieras disponibles resultan fundamentales para su aplicación. Los programas de ayuda en función de la renta familiar exigen tiempo, recursos financieros y un marco institucional.

En la CDMX, muchos jóvenes tienen problemas para encontrar empleo debido al desajuste entre los resultados educativos y las calificaciones exigidas en el mercado laboral. La escasez de competencias y la inadecuación de las calificaciones, dos limitaciones permanentes a las que suelen referirse los empleadores y las empresas, se abordan mediante una serie de enfoques que buscan reforzar el vínculo entre la educación y el mundo del trabajo.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Por otro lado, en el año 2018 evidenciaron que estar titulado es un factor importante para la obtención de mayores ingresos. Los resultados de la encuesta de este año muestran la misma tendencia: 40% de los egresados que cuenta con título, gana más de \$15,000 pesos mensuales, en tanto que aquellos sin título únicamente alcanzan este salario en 14%. Asimismo, resalta que entre aquellos que tienen un salario mayor a \$15,000, 54% de ellos cuenta con prestaciones superiores a las de ley, y únicamente 15% no cuenta con ningún tipo de prestaciones. En lo que respecta al salario actual por entidad federativa, se encontró que los sueldos más altos se encuentran en las entidades de Nuevo León, Ciudad de México, Baja California y Coahuila. En tanto que los salarios más bajos los encontramos en los estados del sur como Guerrero, Oaxaca y Chiapas y en algunos estados del occidente del país como Colima, Durango y Nayarit (Tabla 5).

Tabla 5. Promedio del sueldo actual por entidad

Estados con sueldos más altos	Sueldo actual promedio	Estados con sueldos más bajos	Sueldo actual promedio
Nuevo León	\$15,896	Morelos	\$8,437
Ciudad de México	\$14,785	Chiapas	\$8,289
Baja California	\$14,618	Oaxaca	\$8,262
Coahuila	\$14,354	Colima	\$8,194
Querétaro	\$14,323	Durango	\$7,825
Jalisco	\$12,902	Nayarit	\$7,400
México	\$12,601	Guerrero	\$6,137

Fuente: elaboración propia

También, la innovación, la tecnología y la evolución de los mercados han transformado el mundo del trabajo en un entorno que cambia a un ritmo acelerado, y la formación debe ajustarse a esta realidad. Los sistemas de enseñanza y formación tienen que poder dotar a la creciente fuerza de trabajo juvenil de las

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

competencias que requieren los empleos del futuro, pero también deben estar en condiciones de actualizar las competencias de la fuerza de trabajo existente, proporcionándole las calificaciones que, como las aptitudes interpersonales, son necesarias para adaptarse a un mundo en continua transformación.

Entre las causas principales de la escasez de competencias pueden señalarse las siguientes: oferta insuficiente de mano de obra en algunos sectores debido a las tendencias demográficas y de la migración; inadecuación de las calificaciones; subestimación del crecimiento de algunos sectores, por ejemplo el de las tecnologías verdes; y una serie de deficiencias en las prácticas de contratación, la organización del trabajo, las políticas salariales y las condiciones de trabajo. La escasez de competencias es más acentuada en las industrias intensivas en tecnología y conocimiento, que presentan el mayor potencial de crecimiento económico y del empleo.

En este sentido, la previsión de las futuras necesidades de competencias es la piedra angular de la formulación de estrategias sólidas de formación y desarrollo de calificaciones. Para establecer estas necesidades se utilizan diversas metodologías, como la estimación de los perfiles profesionales y de competencias con varios niveles de desagregación: el diálogo social, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo, y el análisis del desempeño de las instituciones de formación, que incluye la realización de estudios retrospectivos de seguimiento.

[Acciones en la CDMX](#)

Para el Gobierno de la CDMX la promoción e impulso de la cultura y desarrollo empresarial en las personas jóvenes es preponderante, así como la capacidad de generar ideas innovadoras y el arraigo comunitario mediante actividades

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

productivas. A causa de estas acciones, se fomenta el trabajo individual y organizado en la promoción y formación de empresas que consolidan la cultura emprendedora, como una opción de superación personal y desarrollo que genere progreso para la sociedad. Para otorgar oportunidades laborales y emprendedurismo joven que favorezcan la economía juvenil, se ha determinado la siguiente Agenda para el Desarrollo Económico de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México:

- Formación profesional de 1 mil 400 jóvenes a través “Semillero de emprendedores”.
- Orientación y acompañamiento en la gestión de permisos y trámites gubernamentales. • Capacitación especializada a jóvenes estudiantes de nivel medio superior en escuelas públicas de la Ciudad de México.
- “Atrévete a Emprender”, el cual atiende a las personas jóvenes universitarias en procesos de incubación empresarial, a través de metodologías específicas impartidas por personal del Arrowhead Center de la New MexicoStateUniversity.
- “Mi Primer Negocio” es un Programa para jóvenes no estudiantes que incorpora jornadas comunitarias para la promoción del espíritu emprendedor.
- “Crédito Ya” apoya a jóvenes que han sido incubados en diversos rubros y actividades.
- “Atrévete a Fracasar”, el cual comparte anécdotas de fracaso y superación pertenecientes a importantes personajes de la industria económica, musical, deportiva, entre otros, en coordinación con el Laboratorio para la Ciudad de México (LabCDMX).

Aunque es importante considerar que a la fecha, no se han mostrado resultados o informes de las acciones implementadas por el Gobierno de la CDMX. Por último, debe mencionarse que el aprendizaje de los jóvenes es distinto a los de sus predecesores, es decir, se puede facilitar, considerando que les resulta gratificante saltar de una cosa a otra, de un tema a otro y volver al anterior, y no centrarse solo

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

en un tema. Esto probablemente producirá conexiones neuronales diferentes a las que se conoce, ya que se trata de saltos y cambios muy rápidos y de una nueva forma estructurar sus caminos de aprendizaje.

Aunque como contrapartidas, son incapaces en su mayoría de leer un libro en forma secuencial y prefieren obtener la información en un en un vídeo de You Tube, siendo la web su principal fuente de consulta. Debido a ello, los profesores, nacidos en generaciones previas, deben cambiar sus formas de enseñanza, haciendo esfuerzos para hacer sus asignaturas atractivas e incorporar a Internet y sus recursos como parte de sus formas de enseñanza. Pero los cambios, deben estar sustentados por las teorías que subyacen en las nuevas formas de aprendizaje.

Existe un cambio, aunque sutil entre lo que son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y el subconjunto de ellas llamadas las tecnologías sociales (TS) que construyen y regulan los puentes comunicacionales entre las personas y las organizaciones. Así, las redes sociales: Twitter, Facebook e Instagram, por ejemplo, permiten crear comunidades donde cada acción o publicación se mide en cantidad de likes o su ausencia, hecho que repercute en toda una comunidad.

Los jóvenes constituyen un movimiento social que a nivel mundial han cuestionado a las instituciones y sus estructuras, explorando nuevas formas de acción y de agrupación social. Desafían la educación tradicional a través de la apropiación de nuevos formas de aprendizaje y cuestionan la enseñanza con lógicas que no les resultan propias. En general son más intuitivos y creativos, son más emocionales, se centran en la comunicación multimedia e hipermedia, y poseen una visión más global e integral de los problemas.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

VIII. Conclusiones

En un mundo de flujos de información masiva y cambios súbitos, la fuerza laboral del futuro necesitará una serie de aptitudes que se acople adecuadamente a ese ritmo. Entender la ciencia y la tecnología científica ya no corresponde al ámbito de científicos; es esencial que todo ciudadano tome decisiones fundamentadas en la vida cotidiana y propicie una cultura de aprendizaje permanente.

Así pues, los países en desarrollo deben hacer un enorme esfuerzo para multiplicar las oportunidades de educación de los jóvenes y mejorar la calidad de la enseñanza. Ello no sólo es importante para acrecentar el potencial de crecimiento económico en estos países sino también para ofrecer a los jóvenes la oportunidad de acceder a empleos decentes en una economía mundial cada vez más intensiva en conocimientos. Ofrecer más educación y de mejor calidad a las generaciones futuras de jóvenes es ciertamente un requisito básico para encontrar una solución duradera al problema del empleo juvenil en los países en desarrollo.

El sistema educativo se debe adaptar primero a las necesidades y los atributos particulares de las nuevas generaciones. Asimismo, debe aprovechar la habilidad técnica con la que aprenden los jóvenes, de manera que el aprendizaje cuente con apoyo pedagógico. Los últimos estudios sobre los millennials indican que no son oyentes pasivos, sino que esperan ser partícipes del aprendizaje. Socializan, estudian y colaboran en grupos y prevén que la tecnología sea un proceso integral en el aprendizaje. Las clases del futuro fusionarán la instrucción en línea y presencial. El aumento rápido y voluminoso de los cursos abiertos en línea de muchas universidades permite a los alumnos dominar el material de manera y ritmo propios. Muchas aptitudes se adquieren fuera de la instrucción formal, en especial en el trabajo o mediante capacitación.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Las organizaciones de empleadores pueden promover el desarrollo de servicios eficientes que permitan fusionar la demanda del mercado laboral con la oferta de trabajo juvenil. Pueden trabajar estrechamente con instituciones dedicadas a la formación profesional, así como colaborar en la definición de los objetivos y prioridades de las políticas nacionales de educación y formación profesional. Las empresas pueden crear programas para jóvenes desfavorecidos, que tendrían a su vez el apoyo del Estado. Asimismo, las empresas también pueden favorecer la participación de los jóvenes como aprendices o pasantes, permitiéndoles acumular experiencia en el trabajo.

Sin embargo, a pesar de contar con programas sociales reconocidos mundialmente, como es el caso de Prospera, o la reciente integración de Jóvenes construyendo el Futuro propuesta por el presidente Andrés Manuel López Obrador, los esfuerzos de política pública resultan insuficientes para resolver las dificultades que enfrentan los jóvenes para integrarse al estudio y al mercado laboral en condiciones dignas. Más allá de la necesidad de construir políticas integrales, resulta complicado encontrar programas sociales dirigidos en específico a la población joven, y aún menos a subgrupos de la misma como, por ejemplo, las mujeres. Además, las necesidades de intervención que se extraen del estudio apuntan a establecer normas para modificar los modelos de rol tradicionales, para que la inversión en capital humano y la participación laboral de las mujeres incrementen, además de que actividades como el trabajo doméstico y el cuidado sean reconocidas y valoradas en términos económicos (BID, 2018).

Para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, una alternativa posible sería universalizar la seguridad social con un esquema de financiamiento basado en impuestos generales y, con ello, reducir las cuotas patronales que encarecen el empleo formal para las empresas y que dificultan su alcance para los jóvenes. Este instrumento podría resultar efectivo para combatir el alto porcentaje de jóvenes con un trabajo precario e informal. En la misma línea, se podrían establecer normas

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

orientadas a eliminar los potenciales sesgos en la contratación de jóvenes, y particularmente de las mujeres. En ese sentido, sería pertinente elaborar una política de desarrollo de las economías del cuidado (BID, 2018).

Un sistema de educación superior de alta calidad es vital para garantizar que los egresados son capaces de contribuir de forma efectiva al desarrollo económico y a la sociedad en su conjunto. Los sistemas de alta calidad pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar conocimientos sólidos y competencias relevantes para el mercado laboral, y progresar hasta lograr buenos resultados laborales.

El trabajo es un medio de realización y manutención. Es la fuente de ingresos y la vía de realización en la dimensión profesional y productiva. El mercado laboral en México presenta graves problemas: desempleo, bajos ingresos y condiciones precarias que violan los derechos laborales. Estas condiciones adversas afectan en mayor medida a los jóvenes y a las mujeres, por lo que resultan doblemente negativas para las mujeres jóvenes. La Encuesta de Jóvenes en México confirma esta situación de empleos precarios, con ingreso insuficiente. También muestra que las expectativas respecto al trabajo pueden todavía ser positivas.

[Posibles soluciones propuestas](#)

- Incluir la relevancia para el mercado laboral y la vinculación con los agentes sociales como criterios en los procesos de acreditación de programas.
- Fortalecer el papel de las oficinas de vinculación a la hora de promover una mayor colaboración entre las instituciones de educación superior y los agentes sociales
- Garantizar un apoyo eficiente para la coordinación del aprendizaje basado en el trabajo

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

- Concienciar a los estudiantes, empleadores e instituciones de educación superior de los beneficios del servicio social para el desarrollo de competencias transversales y la preparación de los estudiantes en su transición desde la educación al mercado laboral.
- Apoyar una coordinación más efectiva de la participación de los estudiantes en el servicio social dentro de las instituciones de educación superior.
- Elaborar pronósticos sobre las necesidades futuras del mercado laboral para ayudar a informar a la educación superior
- Generar información sobre los resultados de los egresados en el mercado laboral y la experiencia de los estudiantes en la educación superior
- Crear una encuesta nacional de egresados con carácter periódico que provea información sobre los resultados de los egresados tras la finalización de los programas, y que incluya aspectos como empleo, sector laboral y estudios posteriores.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

IX. Bibliografía

Autor, D., y Price, B., (20139. "The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy and Murnane". Documento de trabajo del MIT, Instituto de Tecnología de Massachusetts, Cambridge, MA.

Banco Mundial (2014). STEP Skills Measurement: Snapshot 2014. Washington, DC: Banco Mundial

Becker, G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research, New York.

Becker, G. (1962): "Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis". Journal of Political Economy, vol. 70, pp. 9-49.

Becker, G. (1960): "An Economic Analysis of Fertility". En Demographic and Economic Change in Developed Countries. Universities-National Bureau Conference Series, núm. 11, Princeton, Princeton University Press

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2018) Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?

Bosch M., Pagés, L., & Ripani, L. (2018). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región? Washington, DC: BID.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1998), Panorama social de América Latina 1998, Santiago de Chile.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

CEPAL/OIT, (2017). La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral,

CNDH (2017) Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, “Derechos humanos y pobreza. Políticas públicas frente a la pobreza con la perspectiva de derechos del artículo 1º constitucional”, cndh, 2017, pp. 32-33.

Cunningham, W., et. al., (2008) Youth at Risk in Latin America and the Caribbean: understanding the Causes, realizing the potential, Washington, D. C., The World Bank.

Escardíbul, J. O. (2002): Beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo. Un estudio aplicado al caso español. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona.

Feenstra, R. C., Inklaar, R., & Timmer, M. P. (2015). The Next Generation of the Penn World Table. *American Economic Review*, 105(10), 3150-3182.

García, J., y Gutierrez, R. (1996): "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pp. 269-293

Hartog J. y Oosterbeek, H. (1998): "Health, Wealth an Happiness: Why Pursue a Higher Education?". *Economics of Education Review*, vol. 17, núm.3, pp. 245-256.

Johnson, W.R. (1978): "A Theory of Job Shopping". *Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, May, pp. 261-277.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Jovanovic, B. (1984): "Matching, Turnover and Unemployment". Journal of Political Economy, vol.92, núm.1, pp. 108-122.

Jovanovic, B. (1979): "Job Matching and the Theory of Turnover". Journal of Political Economy, vol.87, núm.5, pp. 972-989.

Klerman, J., y Karoly, L., (1995): The Transition to Stable Employment: the Experience of U.S. Youth in Their Early Labour Market Career. University of California. Berkeley National Center for Research of Vocational Education

Llamas Huitrón, I. (2005), "Informalidad en América Latina: educación y grupos sociales más vulnerables", en N. López y A. Pereyra (coord.), Educación y mercado de trabajo urbano: la situación en seis países de la región, Buenos Aires: siteal, Debate 2, pp. 12-33.

Moreno, J., (1999): "La financiación de la educación superior en España y la OCDE: 1975- 1995". En Perspectivas económicas de la educación. Coordinador: Javier Ventura Blanco. Edicions Universitat de Barcelona.

Manpower Group (2017), Talent Shortage Survey [Encuesta de Escasez de Talento], Manpower Group,

<https://www.manpowergroup.com.mx/wps/portal/manpowergroup/mx/encuesta-deescasez-de-talento/principal>

OIT (2008) Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.a reunión, Ginebra.

SISTEMA EDUCATIVO Y SUS REPERCUSIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES DE LA CDMX

Observatorio de la Juventud Iberoamericana, (2019). Encuesta de Jóvenes en México 2019.

Quintás, J., (1983): Economía y educación. Ediciones Pirámide. Madrid.

Riad, N., (2017) Educación para la vida. En Finanzas y Desarrollo: los mileniales y el futuro del trabajo. Fondo Monetario Internacional.

Schultz, T., (1962): "Investment in Human Capital". American Economic Review, vol. 51, pp. 1-17.

Thurow, L., (1983): "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo". En M.J. PIORE (comp.), Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Alianza editorial, Madrid.

Thurow, L. (1975): Generating Inequality. New York, Basic Books

Toppel, R. y WARD, M.P. (1992): "Job Mobility and the Careers of Young Men". Quarterly Journal of Economics, May, pp. 439-480.

Es una investigación de análisis de la Partido Acción Nacional en la Ciudad de México.
Registro ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite
Partido Acción Nacional en la Ciudad de México
Durango No. 22, Col. Roma, C.P. 06400, México, CDMX.