



**Universidad Autónoma de Querétaro**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Licenciatura en Economía Empresarial**



**Modalidad de contratación y políticas laborales: el outsourcing y el empleo  
de jóvenes**  
**TESIS**

**Presenta:**

Paulina Hernández Mendoza

**Dirigida por:**

Dr. Enrique Leonardo Kato Vidal

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Noviembre, 2021.

México



**Universidad Autónoma de Querétaro**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Licenciatura en Economía Empresarial**

**Modalidad de contratación y políticas laborales: el outsourcing y el empleo de jóvenes**

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el título de Licenciada en Economía Empresarial

**Presenta:**

Paulina Hernández Mendoza

**Dirigida por:**

Dr. Enrique Leonardo Kato Vidal

**SINODALES**

Dr. Enrique Leonardo Kato Vidal

Presidente

Enrique L. Kato Vidal  
Firma

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Secretario

Alejandra Urbiola  
Firma

Mtra. Mónica Patricia Alcocer Gamba

Vocal

Mónica Patricia Alcocer Gamba  
Firma

Dra. María de la Luz Fernández Barros

Suplente

María de la Luz Fernández Barros  
Firma

Mtra. Claudia Cárdenas Aguilar

Suplente

Claudia Cárdenas Aguilar  
Firma

Centro Universitario  
Santiago de Querétaro  
Noviembre 2021  
México

# Resumen

Los jóvenes se han enfrentado a un mercado laboral inestable, lo que trae como consecuencia un futuro laboral incierto. Lo anterior debido a que las empresas han recurrido en gran medida a la subcontratación como forma de contratación, por lo que el uso de contratos temporales ha incrementado de forma importante. Otro factor determinante en la vida laboral de los empleados es el tamaño de la empresa del primer empleo que los jóvenes obtienen.

Para contrarrestar el efecto del uso de los contratos temporales y el primer empleo, los gobiernos de diversos países han puesto en marcha la creación de políticas laborales. Para el caso Europa, se presenta una creación de programas entre los que se encuentran (i) cursos de capacitación laboral, (ii) asistencia de búsqueda de empleo y monitoreo, (iii) subsidios salariales y (iv) programas de trabajo del sector público. En México, la presidencia actual (2018 – 2024) plantea la política laboral enfocada en la creación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Entre los resultados encontrados es posible observar resultados negativos al momento de que se recurre a la subcontratación, tanto en salarios como en los días trabajados. Así mismo, se muestra que el uso de las políticas laborales no tiene un panorama claro, pues muestran resultados positivos y negativos de acuerdo con las situaciones ante las que se planteen. Finalmente, se encontró una participación mayor dentro del programa JCF por entidades en donde predominan las empresas pequeñas.

# Abstract

Young people have faced an unstable labour market, making their future in the workplace uncertain. This is because firms have relied heavily on subcontracting as a form of procurement, and the use of temporary contracts has increased significantly. Another determining factor in the working life of employees is the size of the first job that young people get.

To counter the effect of the use of temporary contracts and first employment, the Governments of various countries have initiated the creation of labour policies. For the case of Europe, there is a creation of programs including (i) job training courses, (ii) job search and monitoring assistance, (iii) wage subsidies, and (iv) public sector work programs. In Mexico, the current presidency (2018 - 2024) proposes labor policy focused on the creation of the program “Jóvenes Construyendo el Futuro” (JCF).

Among the results found, it is possible to observe negative results when outsourcing is used, both in wages and in the days worked. It also shows that the use of labour policies does not have a clear picture, since they show positive and negative results according to the situations in which they arise. Finally, there was a greater participation within the JCF program by entities where small businesses predominate.

# Contenido

CONTENIDO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS.....	6
DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS.....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO 1 .....	13
POLÍTICAS LABORALES Y EFECTOS DEL PRIMER EMPLEO .....	13
CAPÍTULO 2 .....	33
ALINEAR LA SUBCONTRATACIÓN ¿QUIÉN SE BENEFICIA DE LIMITAR EL OUTSOURCING? .....	33
CAPÍTULO 3 .....	50
POLÍTICA LABORAL PARA JÓVENES Y ECONOMÍAS LOCALES: PRIMEROS RESULTADOS DE JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO .....	50
CONCLUSIONES GENERALES .....	76
REFERENCIAS.....	80

# Índice de tablas y gráficas

GRÁFICA 2.1 PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO EN 2018 .....	37
TABLA 2.1 MÉXICO: SUBCONTRATACIÓN (PORCENTAJE Y MILES DE PERSONAS).....	38
GRÁFICA 2.2 SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO .....	40
GRÁFICA 2.3 SUBCONTRATADOS SEGÚN HOMBRES Y MUJERES (PORCENTAJE).....	41
GRÁFICA 2.4 SUBCONTRATADOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN .....	42
TABLA 3.1 MÉXICO. TRABAJADORES Y BECARIOS JÓVENES SEGÚN ENTIDAD FEDERATIVAS SELECCIONADAS (2019. 1ER TRIMESTRE). .....	60
TABLA 3.2 CAMBIO PUNTOS PORCENTUALES EN EMPRESAS (2005 - 2018).....	63
TABLA 3.3 TCMA EN LOS DIFERENTES GRUPOS DE LAS EMPRESAS Y CAMBIO EN PUNTOS PORCENTUALES.....	64
GRÁFICA 3.1 EMPRESAS REGISTRADAS A JCF VS. PREDICCIÓN .....	67
GRÁFICA 3.2 JÓVENES REGISTRADOS A JCF VS. PREDICCIÓN.....	67
CUADRO A1.1 PARTICIPACIÓN EN PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO (2019 – 2021).....	72
CUADRO A1.2 APRENDICES EN EL PROGRAMA DIVIDIDO POR CATEGORÍAS (2019 – 2021) .....	73
CUADRO A1.3 PARTICIPACIÓN AL PROGRAMA POR ENTIDAD FEDERATIVA (2019 – 2021) .	74
CUADRO A1.4 PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO EN SECTORES PRIORITARIOS (2019 – 2021) .....	75

# Dedicatorias y agradecimientos

A la Universidad Autónoma de Querétaro, institución que fue un pilar importante en mi desarrollo tanto personal como académico, por darme la oportunidad de adquirir conocimientos y formarme profesionalmente para desempeñar mis actividades con éxito en el campo laboral para servir a la sociedad.

A cada una de las sinodales, Mtra. Mónica Patricia Alcocer Gamba, Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís, Mtra. Claudia Cárdenas Aguilar y Dra. María de la Luz Fernández Barros, agradezco su tiempo y dedicación puestos para mejorar y complementar este trabajo.

A las autoridades de la Facultad de Contaduría y Administración que me brindaron todo el apoyo durante mi estancia dentro de la universidad; así como, a los integrantes del cuerpo académico de la Licenciatura en Economía Empresarial, los cuales durante más de cuatro años me transmitieron sus conocimientos y profesionalismo.

A mis compañeros de generación con los que tuve la oportunidad de convivir durante la Universidad, agradezco el tiempo compartido y cada una de las experiencias vividas.

Al Dr. Enrique Leonardo Kato Vidal, quien me alentó a comenzar en la investigación desde hace más de tres años y culminar este trabajo tan representativo en mi formación académica, agradezco por su tiempo dedicado durante este proceso y los conocimientos transmitidos que fueron útiles para el desarrollo de esta tesis.

A mis padres Laura Mendoza y Eduardo Hernández y a mi hermana Laura Hernández, quienes han sido mi soporte a lo largo de mi vida y durante estos más de cuatro años que tuve la oportunidad de pertenecer a la Universidad Autónoma de Querétaro, agradezco por el apoyo, el amor y la comprensión, cada uno de mis logros han sido gracias a su ejemplo y motivación. Finalmente, un agradecimiento especial a David Torres, por el apoyo y cariño a lo largo de mi estancia como universitaria.

# Introducción

Los jóvenes son el sector poblacional con más adversidad al momento de entrar y ascender en el mercado laboral. Esta situación no afecta únicamente a los jóvenes en México o América Latina, en la literatura se ha documentado también la experiencia y dificultades que experimentan los jóvenes europeos, en países como: España, Grecia y Francia. Entre las dificultades se encuentra el obtener empleos bajo la modalidad de contratos temporales, que suele estar relacionado con una mayor presencia de subcontratación. De acuerdo con Segal y Sullivan (1997), la subcontratación es el servicio que prestan las subcontratistas y que consiste en proveer de trabajadores a sus empresas cliente.

A partir de la década de 1980, ha aumentado la frecuencia con que las empresas usan la subcontratación como una modalidad de contratación. De acuerdo con Goldschmidt y Schmieder (2015), para el caso de la subcontratación en Alemania ellos deducen que el aumento de la subcontratación se justifica, en parte, en la necesidad de las empresas de flexibilidad para contratar y despedir empleados con mayor facilidad. Se argumenta que la flexibilidad es clave cuando se compete en una economía interconectada, ya que el ambiente empresarial es volátil. Además, la necesidad de personal con servicios o habilidades muy especializadas resulta costoso a las empresas. Sin embargo, las agencias de subcontratación capacitan, reclutan y proveen de empleados a las empresas, las cuales ahorran tiempo y dinero.

La subcontratación también permite reducir costos a las empresas al dar un salario diferente a empleados relativamente similares. Esto se logra a partir de otorgar contratos permanentes, en casos donde los salarios y beneficios generosos sean necesarios, y contratos temporales para empleados con menores salarios y beneficios (Goldschmidt y Schmieder, 2015). Así mismo, los empleadores pueden recurrir al uso de contratos temporales debido a la implementación de reformas que promuevan la obtención de empleos con mayor facilidad para sectores de la población con baja productividad y de jóvenes (García, et al., 2016).

Por ejemplo, en 1984, en España luego de experimentarse episodios de alto desempleo, se recurrió a la implementación de una reforma para contrarrestar la falta de empleos. Esta primera reforma liberó el uso de contratos temporales, haciendo que cualquier empresa pudiera usar este tipo de contratos. Con la reforma, el sector con mayores efectos fue el de los jóvenes, con un 37% del sector con contratos temporales y para 1987 el 50% estaban contratados bajo esa modalidad (García, et al., 2016).

No sólo los contratos temporales afectan las condiciones laborales de las personas. El tamaño de empresa donde se tiene el primer empleo también es un factor que altera las condiciones a lo largo de la vida laboral. Si bien, los jóvenes adquirirán experiencia en todos los empleos en los que se establezcan, el tamaño de la empresa en la que comiencen su trayectoria laboral será relevante, pues de acuerdo al tamaño son los beneficios que las empresas ofrecen a los empleados, hablando en temas de capacitaciones, salarios más altos y mayor productividad, por lo que al término de la estancia en las distintas empresas cada uno de los jóvenes tendrá un nivel de experiencia heterogénea.

Arellano (2020) revela que el primer empleador incide en el ingreso de por vida a través de: a) una persistencia de los efectos del primer empleador en los futuros

empleadores, b) una mayor valoración de los años de experiencia. Un elemento relevante en la persistencia de los efectos del primer empleador es el desarrollo del capital humano, pues se desarrollan mayores habilidades, y se evitarían despidos involuntarios que cortan el progreso de la escala laboral.

Ante las dificultades presentadas para los jóvenes en la búsqueda de entrada al mercado laboral, los gobiernos recurren a la implementación de políticas laborales para hacer frente a las dificultades y disminuir los efectos perjudiciales en la vida laboral de los jóvenes a largo plazo. Tras la crisis de 2008, Europa experimentó una crisis de desempleo juvenil donde se presentaba una tasa de desempleo superior al 20%, por lo que diversos países europeos pusieron en marcha programas activos de mercado laboral, lo que se buscaba era mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, que en ese momento eran el sector de la población con mayores afectaciones.

Los programas activos del mercado laboral que buscan integrar a los jóvenes desempleados al mercado laboral, estabilizar su entrada y promover la formación profesional para facilitar la entrada en el mismo. Entre los programas se distinguen cuatro: (i) cursos de capacitación laboral, (ii) asistencia de búsqueda de empleo y monitoreo, (iii) subsidios salariales y (iv) programas de trabajo del sector público (Caliendo & Schmild, 2016).

Este tipo de programas no han sido implementados únicamente en países europeos, la actual presidencia de México (2018 – 2024) creó el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), el cual busca favorecer la participación de jóvenes entre 18 y 29 años de edad en el mercado laboral, mediante la capacitación en las empresas para que adquieran habilidades y se posicionen con mayor facilidad en el mercado laboral.

Si bien existe el riesgo de que el gobierno intervenga excesivamente, y se cancelen los incentivos asociados a la contratación y al libre mercado, hay dos fallas de mercado notables que deben atenderse. Estas fallas son el exceso de subcontratación y el alto desempleo de los jóvenes. Se ha documentado en la literatura especializada que una intervención exitosa conllevaría un mayor bienestar y simultáneamente se minimizaría el costo social causado por el desempleo involuntario, a la vez que se reduciría la probabilidad de trayectorias laborales precarias.

Por lo anterior, esta tesis plantea como objetivo discutir y documentar dos políticas laborales vigentes en México, estas son: (1) el registro de la subcontratación y, de forma indirecta, los contratos temporales, y (2) el programa JCF. De esa forma, la tesis busca anticipar el alcance y los efectos que habría en los beneficiarios y, más ampliamente, en el funcionamiento del mercado laboral.

Entre los objetivos particulares se encuentran, a) sintetizar evidencia internacional sobre efectividad de reformas y políticas laborales para contextualizar acciones del gobierno mexicano; b) determinar la tendencia de la subcontratación de 2003 – 2020, para dos grupos de personas 1. Mujeres y hombres y 2. Grupos de ocupación; c) determinar si la participación de los jóvenes dentro del programa JCF mantiene relación con el tamaño de la actividad económica en 11 diferentes entidades.

La investigación realizada en esta tesis analizó a la población trabajadora de México, el diseño fue no experimental, se realizó un estudio descriptivo y correlacional, los datos se obtuvieron de fuentes secundarias ENOE – INEGI y datos del IMSS.

En la literatura se ha reportado que la subcontratación tiene efectos negativos en los empleados, ya sea como una disminución de salarios, ensanchamiento de

desigualdad o una brecha salarial entre los empleados con contratos permanentes y temporales (Segal y Sullivan, 1997). Por otra parte, García, et al. (2016) plantea que algunos efectos del aumento en el uso de los contratos temporales son una mayor posibilidad de entrar al mercado laboral en una edad joven, sin embargo, también es posible observar una reducción de días trabajados, así como una disminución en los niveles de ingresos para los empleados.

Los análisis de las políticas laborales reportan tanto efectos positivos como negativos, respecto de ciertas condiciones. Por lo que se puede argumentar que únicamente algunos elementos de los programas pueden contrarrestar el desempleo juvenil (Caliendo & Schmild, 2016). Entre los resultados preliminares del programa Jóvenes Construyendo el Futuro destacan que estados en donde la actividad económica es representada por empresas pequeñas, muestran una mayor participación en el programa, tanto por parte de las empresas como por parte de los jóvenes. Mientras que en estados donde la actividad económica es representada por empresas grandes, la participación dentro del programa es menor por parte de los jóvenes y de las empresas.

La estructura de la tesis se presenta a continuación: en el capítulo 1 se presenta una revisión de la literatura que permite conocer el desempeño del mercado laboral. En el capítulo 2 se analiza la situación de la subcontratación en México. En el capítulo 3 se desarrolla un análisis que muestra la participación de los jóvenes y las empresas, según la actividad económica y el tamaño de empresas dentro del programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Finalmente se presentan las conclusiones.

## Capítulo 1

# Políticas laborales y efectos del primer empleo

### *Reformas y políticas laborales: Evidencia internacional*

A lo largo del tiempo, el desempleo ha sido un factor que ha afectado a la población en diversos países, por lo que se ha vuelto un tema de relevancia y punto central de investigaciones por distintos autores, así mismo, se ha intentado descifrar el mercado laboral. En el presente capítulo se exponen tanto los programas activos del mercado laboral, como los contratos temporales y el tamaño del primer empleador, los cuales tienen un factor en común, modificar las condiciones del mercado laboral.

Por un lado, los programas activos del mercado laboral tienen como objetivo principal dar herramientas a la población para facilitar el acceso al mercado laboral. En el presente capítulo se toma en cuenta un estudio realizado por Caliendo & Schmild (2016), en el que se evalúan 37 estudios en 11 países europeos distintos, los estudios se enfocan en cuatro tipos de programas y su efectividad, entre los programas evaluados se encuentran 1) capacitación laboral, 2) asistencia y búsqueda de empleo, 3) subsidios salariales y 4) programas de trabajo del sector público.

Los principales resultados debido a la implementación de la capacitación laboral muestra efectos negativos, por otra parte se muestra una efectividad similar de los programas de asistencia y búsqueda de empleo y monitoreo tanto para los jóvenes como para los adultos, efectos positivos en la implementación de los subsidios salariales y efectos nulos y negativos como resultado de la implementación de los programas de trabajo del sector público.

Respecto a los contratos temporales, se plantea un estudio realizado por García, et al., 2016, en el que se evalúa el impacto de entrar al mercado laboral antes o después de ser implementada la reforma de liberación de los contratos temporales en España en 1984. En este, se hace énfasis en que el grupo con mayores afectaciones debido a la implementación es el grupo de los jóvenes.

Entre los principales hallazgos se encuentra, un aumento en el número de contratos temporales, se observa una reducción de los ingresos en jóvenes que son desertores de preparatoria, así como una reducción en los días trabajados en hombres que desertaron de preparatoria, una inestabilidad en los trabajos para los empleados que entraron después de la implementación de la reforma, y por otra parte, se facilita la entrada al mercado laboral de gente joven.

Finalmente, se analiza el estudio realizado por Arellano (2020), en el que se investigan las trayectorias laborales para medir los efectos a largo plazo de obtener el primer empleo en una empresa grande, respecto a una pequeña.

Entre los resultados principales se encuentran, una mayor sensibilidad a las condiciones del ciclo económico en la entrada al mercado laboral para los grupos con baja cualificación. Por otra parte, empezar trabajando con un empleador grande conduce a que los empleos posteriores sean con empleadores grandes. Así mismo, la experiencia de las empresas grandes tiene mayores retornos que la experiencia en otros lugares, al igual, el tiempo trabajado en una empresa grande es más valorado que el tiempo en otras empresas.

El objetivo principal del capítulo es sintetizar evidencia internacional sobre la efectividad de reformas y políticas laborales para dar contexto a las acciones del gobierno mexicano.

El presente capítulo se plantea de la siguiente manera, en la primera sección se plasman ideas generales de los temas antes mencionados, en la segunda sección presentan las fuentes de información y la metodología utilizada para el análisis de los temas, en la sección tres se mencionan los resultados más relevantes y finalmente se escriben las conclusiones.

### *1.1 Políticas laborales activas y trayectorias laborales*

En esta sección se revisan tres temas, primero, las políticas laborales activas, segundo, la implementación de contratos temporales y tercero, los efectos del tamaño del primer empleador: para cada uno de estos se exponen ideas principales, contextos en los que se presentaron o evaluaron, así como algunos resultados preliminares.

#### *Políticas laborales activas*

Para analizar las políticas laborales activas se estudiaron los programas activos del mercado laboral, los cuales tienen como objetivo integrar a los jóvenes desempleados, estabilizar su entrada, así como promover la asimilación de formación profesional para facilitar la entrada en el mercado laboral. De acuerdo con Caliendo & Schmild (2016) los programas son divididos en 4 categorías: 1) capacitación laboral, 2) asistencia y búsqueda de empleo y monitoreo, 3) subsidios salariales y 4) programas de trabajo del sector público. El hecho de que las personas experimenten despidos a lo largo de su vida laboral puede tener efectos negativos en los resultados de la vida futura, como son, menores salarios, menor probabilidad de permanecer en el mercado laboral y una mayor probabilidad de entrar a actividades criminales (Caliendo & Schmild, 2016: pág 2).

A lo largo del tiempo los jóvenes han sido el sector más vulnerable laboralmente hablando, lo anterior debido a que son dos o tres veces más propensos a quedar desempleados. Este sector de la población muestra una tasa de inactividad en países como Holanda, Suiza e Islandia del 30%, sin embargo, en países como Grecia, Hungría y Luxemburgo la tasa de inactividad se eleva hasta el 70% (Caliendo & Schmild, 2016: pág 5). Los autores analizaron las distintas situaciones de desempleo en diversos países europeos en 2013 y se encontró que, para los jóvenes en edades inferiores a los 25 años el desempleo en Alemania era del 8%, mientras que en países como Italia, España y Grecia la tasa de desempleo era del 40%. En el largo plazo existe una brecha amplia, en países como Finlandia y Suecia la tasa de desempleo era de entre el 5% y 7% mientras que en Italia, Grecia y República de Eslovaquia era del 50% (Caliendo & Schmild, 2016: pág 4).

Se concluyó que la participación en el mercado laboral por parte de los jóvenes está generalmente correlacionada con los niveles educativos, se argumenta que, de acuerdo al nivel de educación que se tenga es la posibilidad de quedar desempleado. Si únicamente se cuenta con estudio de preparatoria se tiene dos veces más posibilidad de quedar desempleado que los jóvenes con un título universitario. Sin embargo, existen otros factores que influye en el desempleo juvenil pueden ser las crisis económicas y la baja demanda laboral (Caliendo & Schmild, 2016: pág 5).

La participación en los distintos programas evaluados fluctúa entre los distintos países europeos analizados. Mientras que en Eslovenia, Estonia y Holanda la tasa de participación es menor al 10%, en países como Austria, Alemania y Hungría excede del 100%, lo que se podría interpretar como que los individuos participan en más de un programa en promedio (Caliendo & Schmild, 2016: pág 6). Cada uno de los programas mostró una efectividad diferente para contrarrestar el desempleo que experimentan los jóvenes.

Los programas de capacitación laboral muestran efectos negativos al enfocar la capacitación tanto en el área teórica como práctica. Estudios de distintos países muestran resultados diferentes, estudios suecos y noruegos muestran resultados negativos. Por otra parte, estudios alemanes y finlandeses muestran resultados nulos, mientras que el estudio francés fue el único en mostrar resultados positivos, sin embargo, es importante mencionar que los efectos positivos se dieron para el grupo de jóvenes con bajos niveles de educación (Caliendo & Schmild, 2016: pág 11).

Para los programas de asistencia y búsqueda de empleo y monitoreo, se concluyó que, estos programas muestran una efectividad similar para los jóvenes como para el resto de la población. Los efectos a largo plazo son positivos, pues les permite a los jóvenes obtener un empleo más estable de mayor calidad. La efectividad del asesoramiento y el monitoreo es menor bajo condiciones económicas negativas de los países, así como en el desempleo de jóvenes a largo plazo (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 12).

Respecto a los subsidios salariales se encontró que la mayoría de los estudios presentan efectos positivos. Sin embargo, es importante tomar en cuenta la alta probabilidad de tener efectos sin valor para las personas beneficiadas con este tipo de programas, lo anterior debido a que algunas empresas contratan jóvenes utilizando el subsidio salarial aún cuando podrían contratarlos sin él.

Finalmente, el programa de trabajo del sector público tiene resultados bastante desalentadores para los jóvenes se encontraron efectos nulos e incluso negativos, por lo que es muy cuestionable si estos programas son una solución adecuada, incluso en situaciones económicas desafiantes (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 14).

### *Contratos temporales*

Conocer el impacto de los contratos temporales en los empleados es de suma importancia, por lo que García et al., evaluó el impacto a largo plazo de entrar al mercado laboral antes o después de ser implementada la reforma de la liberación de contratos temporales en 1984 en España. El efecto de los contratos temporales es ambiguo, por un lado, tiene un impacto positivo, pues se piensa que este tipo de contratos permite a los empleados poco cualificados obtener un mayor capital humano que les permitirá obtener mejores empleos en un futuro. Por otra parte, existe un peligro de que los trabajadores vayan de un empleo con contrato temporal, a uno igual, creando una inestabilidad laboral (García, et al., 2016: pág 2).

Los países europeos tienen un alto nivel de legislación de protección al empleo, lo que ocasiona que el despido de los trabajadores con contratos permanentes sea muy costoso. Sin embargo, este tipo de condiciones laborales dificultan el empleo para personas poco cualificados, así como para los jóvenes. Por lo anterior, se implementaron empleos con contratos temporales para mejorar las condiciones de los trabajadores poco cualificados, en países que tuvieran un alto nivel de legislación de protección al empleo (García, et al., 2016: pág 2).

Tras el aumento de la tasa de desempleo del 20%, el gobierno español implementó una nueva reforma que buscaba la liberación de los contratos temporales en 1984 (García, et al., 2016: pág 7), por lo que España se volvió uno de los países con el mayor número de personas con contratos de este tipo. El uso de los contratos temporales era 2.5 veces mayor que el promedio de Europa hasta la mitad de la primera década del año 2000. El grupo con mayores afectaciones por el uso generalizado de los contratos temporales en el mercado laboral fueron

los jóvenes, en 1984 el 37.5% de los empleados jóvenes eran contratados temporalmente, en 1987 el 50% lo eran (García, et al., 2016: pág 9).

Una vez implementada la reforma se encontró que, existe un impacto significativo en el número de contratos temporales de hombres que abandonan la preparatoria, mientras que, para los graduados de preparatoria, la reforma no tiene efecto alguno. Así mismo, se planteó que los hombres que entraron al mercado laboral después de la reforma son más propensos a mantener empleos no estables, incluso años después de entrar al mercado laboral. Respecto al sector de jóvenes, se identificó el impacto de la reforma en la entrada al mercado laboral de jóvenes de 18 y 19 años de edad, el resultado muestra una tendencia positiva en la probabilidad de encontrar empleo, por lo que se deduce que la reforma facilita la entrada al mercado laboral de la gente joven (García, et al., 2016: pág 16).

Otros resultados significativos fueron: los hombres que abandonaron la preparatoria y que ingresaron al mercado laboral una vez implementada la reforma, tuvieron ingresos más bajos durante los primeros 10 años de su vida laboral. Para el mismo grupo de hombres, también se observó una reducción del 4.5% promedio anual en los días trabajados. Por otra parte, los trabajadores que entraron después de la reforma acumularon ingresos más bajos en un 9%. Para el caso de los graduados de preparatoria no se percibe ningún efecto negativo en sus ingresos, así como para el caso de los días trabajados (García, et al., 2016: pág 17).

### *Trayectorias laborales*

Se han analizado los efectos a largo plazo de obtener el primer empleo en una empresa grande respecto a una empresa pequeña. Así, para los empleados jóvenes en etapas formativas, el establecerse en un empleo en una empresa grande respecto a una empresa pequeña cobra relevancia, debido a que las

empresas grandes ofrecen mayores beneficios a los empleados como capacitaciones, salarios más altos y mayor productividad (Arellano, 2020: pág 1).

Dependiendo del momento económico en el que el trabajador joven entre al mercado laboral, puede estar expuesto a diferentes tendencias de unirse a grandes o pequeñas empresas. Durante los años de la muestra de entrada en el mercado (1985 – 2003), España atravesaba un periodo de transformación económica tras la integración a la Unión Europea en 1986. Este periodo se caracterizó por una internalización de la economía, una mayor apertura al comercio y el crecimiento de la inversión extranjera. También incluyó reformas hacia la liberalización del mercado, y grandes inversiones en infraestructuras regionales (Arellano, 2020: pág 13).

Una vez realizado el análisis, se determinó que, trabajar para una empresa que es más grande aumenta el ingreso vitalicio (Arellano, 2020: pág. 18). Así mismo, los resultados implican que el 94% de los ingresos vitalicios resultan del aumento de los ingresos en comparación con los beneficios de desempleo. Además, el aumento de los ingresos puede atribuirse tanto al salario medio diario, en un 74%, como a la cantidad de días trabajados en un 26% (Arellano, 2020: pág. 22).

Se encontró que, para los grupos de trabajadores con menos educación, el tamaño de su primer empleador es más sensible a las condiciones del ciclo económico al momento de entrar al mercado laboral. Por otra parte, el empezar a laborar con un empleador grande conduce a que los empleos posteriores sean con empleadores grandes (Arellano, 2020: pág. 26).

Un hallazgo más destaca que la experiencia de las empresas grandes tiene mayores retornos que la experiencia en otros lugares de trabajo y esta diferencia disminuye lentamente a través de los años. También se encontró que un año de experiencia en grandes empresas está asociado con un retorno de entre 2-3%

mayor que un año de experiencia en otras empresas (Arellano, 2020: pág. 30). Finalmente, el resultado del ascenso sugiere que el tiempo trabajado en una empresa grande es más valorado por las empresas subsecuentes que el tiempo trabajado en otras empresas en términos del progreso de la carrera (Arellano, 2020: pág. A32).

## *1.2 Fuentes de información y estrategias de investigación laboral*

Para destacar las fuentes de información se presentan tres secciones. En la primera sección, se presentan las fuentes de información para el análisis de los programas activos de mercado laboral, dichas fuentes se basan en 37 estudios de diversos países europeos. En la segunda sección se presenta la fuente de información del análisis de la implementación de contratos temporales y en la tercera sección la del análisis de los efectos del primer empleador. Estos dos últimos se basan en la misma fuente de información, la Muestra Continua de Vidas Laborales, que es una base de datos proporcionada por la Administración Española de Seguridad Social, sin embargo, se toman en cuenta variables y años de estudio distintos para cada uno de los análisis.

### *Tipos de programas para jóvenes desempleados*

Para el análisis de los efectos de los 4 programas activos de mercado laboral se utilizó una muestra de 37 estudios que evaluaban el impacto de intervenciones activas del mercado de trabajo en los jóvenes europeos, se consideraron 11 diferentes países de Europa, entre ellos: Francia, Alemania, Reino Unido, Finlandia, Portugal y Suecia. Los años de estudio fueron 1997-2014 (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 18).

Se incluyeron estudios de evaluación que consideran programas específicamente dirigidos a jóvenes desempleados, así como estudios de evaluación de desempeño de los programas. Se restringió la visión general a estudios que se basaran en experimentos de campo aleatorizados, explotando la variación

exógena en el acceso al programa, controlando un gran conjunto de variables de control informativas, o utilizando otras técnicas de evaluación econométrica de vanguardia. Además de considerar los efectos de los programas, también se evaluó cuando se dispone de los programas, las estimaciones del impacto sobre la participación en la educación y la calidad del empleo aceptado (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 8).

A pesar de la gran cantidad de estudios que analizaron, los periodos de observación oscilan entre varios meses y dos años, pocas son las excepciones que toman en cuenta periodos más extensos, por lo que estos estudios difícilmente se pueden calificar como de largo plazo. Por lo anterior, la revisión también resalta las deficiencias de la investigación actual con respecto a las consecuencias a largo plazo de las medidas políticas. Las investigaciones futuras deberían centrarse más en los resultados de la educación y la calidad del empleo desde una perspectiva a largo plazo (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 17).

#### *Contratos temporales e impacto de una reforma laboral*

Para realizar el análisis del impacto de los contratos temporales, el estudio se basó en los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, que es una base de datos de la Administración Española de Seguridad Social. Este estudio consideró una muestra aleatoria del 4% de las personas que han contribuido al sistema de seguridad social o han recibido una contribución. El periodo de estudio fue de 2006 a 2012 y se tomó en cuenta a las personas que tuvieran mínimo un día de empleo durante estos 7 años (García, et al., 2016: pág 10). La muestra principal incluye a hombres desertores de preparatoria nacidos en España durante el primer trimestre de 1965 y el cuarto trimestre de 1972, al ser la reforma implementada en octubre de 1984

- Con las personas nacidas en el tercer trimestre de 1968 se determinó lo que sucede con una estricta regulación de los contratados de plazo fijo

- Por su parte, con las personas nacidas en el cuarto trimestre de 1968 se evaluó lo que sucede después de la reforma de liberalización de los contratos de plazo fijo.

Adicional a la muestra principal se utilizó una muestra de los hombres graduados nativos de España, la cual se utilizó para examinar el impacto de la reforma en el grupo de trabajadores con un mayor nivel educativo por lo que debía experimentar menores dificultades en el mercado laboral (García, et al., 2016: pág 11).

Para conocer el efecto de los contratos temporales, se analizó el efecto de la reforma en un conjunto de resultados del mercado laboral medidos anualmente. La variable explicativa clave es el trimestre de nacimiento, ya que determina si la persona entró al mercado laboral antes o después de la liberación de los contratos temporales (García, et al., 2016: pág 12). Se determinó una ecuación para conocer la situación que enfrentaban las personas que habían abandonado la preparatoria, así como las personas que se habían graduado de la misma. Posteriormente, se hicieron los cálculos correspondientes para que ambos resultados pudieran ser utilizados en conjunto (García, et al., 2016: págs 13 - 14).

Aunque los resultados obtenidos por los autores difieren de hallazgos presentados en literatura anterior, como la presentada por Aguirregabiria y Alonso-Borrego (2014), en la que postulan que existe un aumento en el empleo total, así mismo García, et al. sostienen que el hecho de que las empresas sustituyan empleados con contratos permanentes por empleados con contratos temporales ayuda en gran medida a que las personas con baja cualificación queden desempleadas (García, et al., 2016: pág 19), ellos aseguran que sus resultados van un paso más adelante, para aportar pruebas de los efectos negativos a largo plazo de la implementación de contratos temporales (García, et al., 2016: pág 20).

### *Primer empleo y trayectorias laborales*

La principal base de datos utilizada en el análisis de las trayectorias laborales, fue la Muestra Continua de Vidas Laborales, de la cual se seleccionó el 4% de forma aleatoria de los años 2004 a 2015. Se tomó en cuenta a la población que en un año tuvo relación con la seguridad social (laboralmente hablando). Las variables demográficas incluyen: a) el lugar de nacimiento, b) la fecha de nacimiento, c) el sexo y d) el nivel de escolaridad. Para cada periodo de empleo se tomó en cuenta la fecha de inicio y de término, un identificador anónimo del empleador, el tipo de contrato, grupo de cotización y el pago de nómina de cada mes (Arellano, 2020: pág 6). El análisis se limitó a hombres nacidos en España.

Aunque los datos de la Seguridad Social Española se muestran desde 2004, se obtuvo un nuevo extracto de datos que registra la evolución del tamaño para los empleadores de la muestra que se remonta a 1980, con el fin de evitar el sesgo de reclasificación. Para el estudio de las empresas se toma en cuenta la localización, el sector, los años de antigüedad y el número de trabajadores. El número de trabajadores es la medida del tamaño de las empresas. Los datos incluyen un identificador de empresa, en la que se agrupan a las personas que pertenecen a la misma empresa (Arellano, 2020: pág 7).

Así mismo, para obtener las series regionales de desempleo se usó la Encuesta de Población Activa y para obtener estadísticas del tamaño de las empresas de España se consultó el Directorio Central de Empresas. Otra fuente de información fue la Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje, con la cual se documentó la relación entre el tamaño de la empresa y la formación y educación ofrecida por los empleadores (Arellano, 2020: pág A12).

La estimación de los efectos del primer empleo fue posible mediante la estimación de la elasticidad del ingreso de vida de los trabajadores respecto al tamaño de su primer empleo. Para determinar el tamaño del primer empleador se construyó un índice que captura la variación en la composición de la demanda de trabajo a la

que un trabajador determinado está expuesto cuando entra por primera vez al mercado laboral. Se asignó este índice a cada trabajador sobre la base de su región de nacimiento y año de graduación previsto. Se planteó el fundamento de que un número pequeño de grandes empleadores puede impactar en la composición regional de la demanda laboral (Arellano, 2020: pág. 13).

El artículo de Arellano (2020) muestra una nueva forma sobre como la heterogeneidad de las empresas afecta a la prosperidad de los trabajadores a largo plazo. Sin embargo, se plantea que una limitante es que no se puede probar que otros canales, además de capital humano y búsqueda, puedan explicar los efectos del primer empleo. De esa manera, una mejor comprensión de lo que las empresas con un capital humano positivo hacen, podría ser informativo para la capacitación y las políticas activas del mercado laboral. También, se debe reconocer que se sabe muy poco sobre las oportunidades heterogéneas que podrían surgir si un trabajador joven se emplea en un lugar u otro (Arellano, 2020: pág 32).

### *1.3 Hallazgos de la evidencia internacional*

Para presentar los resultados obtenidos en cada uno de los estudios se plantearon tres secciones, en la primera se presentan los hallazgos de la implementación de programas activos del mercado laboral, en la segunda sección se presentan los efectos observados de incorporarse al mercado laboral antes o después de la reforma de liberalización de los contratos temporales. Finalmente, en la sección tres se presentan los hallazgos al analizar el impacto del tamaño del primer empleador y su repercusión a través de la vida laboral de las personas.

#### *Efectos de las políticas laborales activas*

Los resultados de los programas activos del mercado laboral muestran hallazgos muy distintos entre sí, aunque poco favorables. Para el caso de los cursos de capacitación, se recolectó evidencia de 19 estudios en 8 países distintos, la

efectividad de estos programas es heterogénea. Al combinar la capacitación tanto práctica como teórica, se tienen efectos negativos en términos de resultados laborales. Estudios suecos y noruegos, muestran resultados negativos, sin embargo, los resultados no pueden ser determinantes ya que se examina un periodo de 1990, donde ambas economías experimentaron una recesión. Por otra parte, los estudios alemanes y finlandeses muestran resultados nulos. Finalmente, el estudio francés muestra un efecto nulo de los programas para los jóvenes con educación superior y efectos positivos para jóvenes con baja educación, por lo que concluyen que la capacitación es más benéfica en jóvenes con desventajas (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 9). El hecho de que los jóvenes con mayor preparación tengan efectos negativos ante este tipo de programas puede deberse a la baja reputación de la capacitación práctica (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 10).

Por otra parte, los programas de asistencia y búsqueda de empleo y monitoreo muestran resultados mayormente positivos, los cuales se basaron en la evidencia de 16 estudios en 8 distintos países. Se encontró que los programas que incluyen asesoramiento tienen efectos positivos independientemente de que impliquen o no un seguimiento. Sin embargo, en Suecia y Dinamarca bajo condiciones económicas desfavorables este tipo de programas tienen efectos nulos. Al evaluar el cambio del sector de asistencia, es decir, pasar de una asistencia pública a una privada, estudios tanto franceses como alemanes muestran efectos positivos en las personas. El seguimiento por si solo da resultados nulos en estudios de Hungría y Suecia, resultados positivos a corto plazo en Reino Unido y Alemania, así como resultados negativos en el resto de estudios (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 11).

Los resultados de los subsidios salariales muestran, para estudios de Suecia y Noruega efectos nulos, los cuales pueden estar relacionados con condiciones laborales muy malas. Los estudios de Francia muestran que los jóvenes con baja

cualificación se benefician menos, que con los contratos regulares de corto plazo, pero tiene un beneficio similar de acuerdo con los esquemas públicos de trabajo. Los estudios de Reino Unido muestran que los subsidios salariales tienen un crecimiento salarial en el largo plazo, así mismo, un estudio más muestra que los subsidios salariales en combinación con la capacitación tienen un desempeño bueno en comparación con otros programas activos del mercado laboral (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 13).

Por otra parte, para el caso de los programas de trabajo del sector público, la mayor evidencia se basa en estudios de Alemania y Francia, los cuales presentan mayormente efectos nulos en los resultados. Así mismo, destacan que este tipo de programas tienden a mantener un comportamiento peor en términos de resultados que otros programas activos del mercado laboral (Caliendo & Schmild, 2016: pág. 14).

#### *Contratos temporales y sus efectos de los jóvenes*

Una vez analizadas las bases de datos fue posible evaluar el impacto a largo plazo de entrar al mercado laboral antes y después de la implementación de la reforma en 1984. Lo que se encontró fue que los hombres que no terminaron preparatoria y entraron al mercado laboral en el cuarto trimestre de 1984, una vez implementada la reforma, tuvieron un mayor número de contratos temporales por año entre 1990 y 2012, que los hombres que entraron en el tercer trimestre de 1984, por lo que entrar al mercado laboral bajo la reforma incrementa en un 14.6% los contratos temporales por año (García, et al., 2016: pág. 15)

Al incluir en el análisis no solo los empleos con contratos temporales, sino todos los empleos no permanentes como los empleos por cuenta propia y los regímenes especiales, se concluye que los empleados que no terminaron la preparatoria tienen un 17% de contratos temporales al año entre 1990 y 2012. Debido a que el impacto de la reforma es mayor y más significativo en todos los empleos no

permanentes, se argumenta que el uso de contratos temporales no solo trae como consecuencia un mayor uso de los contratos temporales, sino condiciones laborales más precarias.

Por otra parte, se investigó el impacto de la reforma en la probabilidad de trabajar antes de los 18 o 19 años de edad. Se muestra un efecto positivo de la reforma en la probabilidad de encontrar empleo antes de los 18 o 19 años de edad. Se concluye que los hombres con baja educación que inician a trabajar después de la reforma de 1984 son 9% más probables de conseguir un empleo antes de los 19 años de edad. Por lo anterior, se concluye que la reforma facilita la entrada al mercado laboral a las personas jóvenes (García, et al., 2016: pág. 16).

Una vez implementada la reforma, tanto el empleo como los salarios tuvieron efectos negativos, cada grupo evaluado respondía de forma más negativa que el anterior. Los hombres desertores de preparatoria que entran al mercado laboral después de la reforma tienen menores empleos y salarios durante los 10 primeros años de su carrera.

Con controles macroeconómicos y con experiencia laboral, la reforma aún tiene efectos significativos en los días trabajados, existe una reducción de 9.8 días, que equivale al 4.5% del promedio de días laborados en los primeros 10 años de experiencia laboral, para los empleados que entraron al mercado laboral antes de la reforma. Los estudiantes graduados tienen efectos insignificantes. Al comparar ambos grupos, usando como variable de control los graduados de preparatoria se obtiene que los días laborales anuales tenga una disminución de 17 días.

Al largo plazo, se encontró que la implementación de la reforma ocasiona una disminución de 6.5 días trabajados, que se refiere al 2.4% del promedio de días trabajados por el grupo de personas que entraron al mercado laboral justo antes de la implementación de la reforma. En 27 años esto corresponde a 175.5 días no

trabajados, para los hombres que entraron al mercado laboral después de la implementación de la reforma. Lo anterior se debe a que al existir un incremento de contratos temporales, es posible que los empleados pierdan sus empleos con mayor frecuencia.

También se mostraron resultados de los ingresos en los primeros 10 años de días trabajados. Se encontró que los hombres que entraron al mercado laboral después de la reforma laboral acumularon ingresos más bajos (García, et al., 2016: pág. 17). Haciendo una estimación se deduce que la mitad de las pérdidas de ingresos puede ser explicada por los pocos días trabajados, el resto podría estar relacionado con la brecha salarial existente entre los trabajadores permanentes y los temporales.

Para los hombres graduados de preparatoria no existe ningún efecto negativo en sus ingresos debido a la reforma. Al hacer la comparación entre graduados y desertores se encuentra que debido a la reforma los ingresos para los hombres desertores de preparatoria decrecen un 6.5%. Al analizar el largo plazo se encontró que el efecto de la reforma es significativo al largo plazo con una pérdida en los ingresos del 7.5 % anual en más de 27 años.

También, se puede deducir que los empleados que entraron al mercado laboral justo después de la implementación de la reforma tienen resultados negativos y cada vez peor tanto en los días trabajados como en los ingresos, respecto a los empleados que entraron justo antes de la reforma. Los efectos negativos son mayores para los hombres más jóvenes que entran al mercado laboral después de la reforma (García, et al., 2016: pág. 18).

Finalmente, se realizó la medición para determinar si la suposición de que el impacto de la reforma estaba concentrado en los primeros años de la entrada al mercado laboral, era correcta. La medición se enfocó en analizar la experiencia

laboral de 0 a 9 años, de 10 a 19 años y más de 20 años. Se encontró que el impacto tanto en los días trabajados como en el ingreso, es 50% más negativo en los primeros 10 años de experiencia laboral, sin embargo, en el resto de los periodos continúa siendo negativo. Para los ingresos, el impacto de la reforma es más persistente, pues el impacto de la reforma es negativo en un 70% incluso de 10 a 19 años de experiencia. Los efectos de la reforma aunque son más importantes en los primeros años de experiencia laboral, siguen siendo persistentes hasta 27 años después (García, et al., 2016: pág. 19).

### *Efectos del primer empleador en la vida laboral*

En primera instancia los resultados muestran que las características del primer empleador pueden moldear la carrera de los empleados a largo plazo. La base de datos muestra una correlación positiva entre el ingreso vitalicio y el tamaño del primer empleador. El estudio mantiene constantes las condiciones del ciclo económico en el momento de entrada, se documentó que el efecto de empezar la carrera en una empresa grande o pequeña sustenta en parte debido a la entrada al mercado laboral durante una recesión. También se encontró que el tamaño de los primeros empleadores determina el tamaño de los empleadores subsecuentes (Arellano, 2020: pág. 3).

Se documentó que el efecto del tamaño del primer empleador está presente en los trabajadores, aun cuando presentan desempleo entre el primer y segundo empleo. Así mismo se encontró que el retorno de la experiencia obtenida en grandes empresas es mayor que el retorno de las experiencias obtenidas en otros lugares (Arellano, 2020: pág. 4). Es importante mencionar que algunas personas se benefician más que otras de tener su primer empleo en una empresa grande, así mismo, obtienen mayor beneficio si estas grandes empresas se encuentran en el lugar de nacimiento de los empleados (Arellano, 2020: pág. 18).

Empezar la vida laboral en una empresa grande esta correlacionado con una probabilidad menor de trabajar bajo un contrato temporal en los años 30s y una mayor probabilidad de experimentar una seguridad laboral total en general.

Por otra parte, existe una prevalencia de los contratos temporales en empleados de 30 a 35 años de edad, 45% de los empleados nunca tuvieron un contrato temporal, 12% han trabajado únicamente bajo contratos temporales y 43% ha trabajado bajo contratos temporales y permanentes (Arellano, 2020: pág. A21).

Se encontró que para los grupos de trabajadores con menos educación, el tamaño de su primer empleador es más sensible a las condiciones del ciclo económico al momento de entrar al mercado laboral (Arellano, 2020: pág. 23). La oportunidad de desarrollar mejores habilidades en una empresa grande también puede llevar a la persistencia de los efectos. El punto importante en los modelos y búsqueda de empleo es que, un despido involuntario además del despido injustificado, corta el progreso de la escala laboral. Lo anterior debido a que una persona desempleada que busca un empleo no tiene un empleador para poder comparar con las nuevas ofertas (Arellano, 2020: pág. 27).

### *Conclusiones del capítulo 1*

Una vez analizada evidencia internacional de los distintos autores, Caliendo & Sch mild (2016), García et al. (2016) y Arellano (2020), es posible visualizar los efectos tanto positivos, es decir, una mayor oportunidad de entrar al mercado laboral por parte de los jóvenes y mayor estabilidad laboral, como aspectos negativos que sería mayor inestabilidad y ausencia de seguridad laboral, que tienen los diversos programas activos (como es el caso de la capacitación y búsqueda de empleo) en el mercado laboral, así como los contratos temporales y el tamaño del primer empleador.

Entre los resultados encontrados en los distintos estudios analizados, es posible encontrar resultados positivos, como es el caso de los estudios franceses,

enfocados en los programas de capacitación laboral para los jóvenes con un nivel bajo de cualificación. Sin embargo, se visualiza un número mayor de resultados negativos, tanto para los jóvenes como para la población en general a lo largo de los estudios analizados, un ejemplo de ello es la disminución en los ingresos y días trabajados para el grupo de hombres que desertaron de preparatoria, generado por el aumento en el número de contratos temporales. Por su parte, el tamaño del primer empleador si tiene una repercusión en la trayectoria laboral futura de los jóvenes, un elemento a considerar es que, las situaciones económicas adversas son un factor importante que determina el tamaño del primer empleador para los jóvenes. Al existir resultados tanto positivos como negativos, la evidencia ofrecida es no concluyente.

En la actualidad en México, se ha puesto en marcha el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual tiene como objetivo principal el incorporar a los jóvenes desempleados en el mercado laboral, para efectos del presente capítulo, es posible homologar el Programa con los “programas de trabajo del sector público” los cuales se mencionan en el trabajo de Caliendo & Schmidt, 2016, sin embargo, es importante destacar que en el artículo, este tipo de programas mostraron un mayor número de resultados negativos.

Por lo anterior, es importante que el gobierno tanto de México como del resto de países evalúe de forma consistente los programas implementados, así como todos los factores que buscan mejorar las condiciones del mercado laboral, de ahí que, se pongan en práctica políticas efectivas que mejoren las oportunidades de empleo mayormente en jóvenes.

## Capítulo 2

# Alinear la subcontratación ¿Quién se beneficia de limitar el outsourcing?\*

---

\* Una versión de este capítulo se presentó como informe en el Verano de la Ciencia UAQ 2021

## *Resumen*

La subcontratación es un fenómeno que ha modificado las condiciones laborales de los empleados. El propósito del presente trabajo es mostrar la tendencia que ha mantenido la subcontratación en los últimos años y los efectos negativos que esta genera en los empleados contratados por medio de la misma.

El análisis se realizó de 2003 a 2020, usando las bases de datos del Censo Económico y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Se buscó calcular la tasa variación de la subcontratación total a lo largo del tiempo, así como de dos diferentes grupos: 1) hombres y mujeres, 2) grupos de ocupación.

Los resultados muestran un aumento en las tasas de variación de la subcontratación a través de los años, tanto total, como en los dos diferentes grupos. Por lo anterior, se puede afirmar que, si la subcontratación muestra condiciones negativas para los empleados y al existir un aumento en el número de empleados subcontratados, es posible concluir que cada día existen una mayor cantidad de empleados con condiciones laborales poco benéficas.

## *Palabras clave*

Subcontratación, brecha salarial, empleados, condiciones laborales.

### *Políticas laborales a través del tiempo y contexto internacional*

La subcontratación es un fenómeno que han adoptado diversas empresas para obtener beneficios y facilitar la contratación del personal requerido. Sin embargo, los empleados son los que presentan un impacto negativo en sus trayectorias laborales al momento que las empresas recurren a la subcontratación.

El hecho de que las empresas hayan adoptado el fenómeno se debe a distintos factores, los cuales permiten a la empresa maximizar sus ganancias, reduciendo los beneficios para los empleados subcontratados, entre los factores se encuentra: 1) la flexibilidad para contratar y despedir empleados con mayor facilidad, 2) la búsqueda de la disminución de los costos de operación mediante la reducción de costos (Goldschmidt y Schmieder, 2017).

Una vez detectado que los argumentos por los que las empresas recurren a la subcontratación son negativos para los empleados subcontratados, es posible plasmar resultados obtenidos en estudios realizados en los que se muestran que los empleados subcontratados experimentan condiciones diferentes y perjudiciales en sus salarios y ganancias, respecto a los trabajadores que pertenecen a la empresa. De acuerdo con una investigación realizada por Goldschmidt y Schmieder (2017), es posible observar que los salarios de los empleados dentro de la subcontratación disminuyeron en un 10 y 15 por ciento respecto a los empleados similares fuera de la subcontratación. También se vinculó el aumento de la desigualdad con la subcontratación.

Asimismo, un estudio muestra que existe una brecha salarial entre los trabajadores permanentes y los subcontratados, aunque en el mismo estudio se muestra que es posible disminuir la brecha si se toman variables como la edad, sexo o zona geográfica, se argumenta que no es posible eliminar la brecha (Segal y Sullivan, 1997).

El objetivo de este capítulo es determinar la tendencia de la tasa de subcontratación de 2003 a 2020, mediante dos bases de datos que fueron útiles para facilitar el estudio, Censo Económico y Enoe las cuales muestran datos distintitos debido a la recolección de datos que tienen de los establecimientos.

### *Metodología*

Para estudiar la subcontratación a lo largo del tiempo, se utilizó una única variable la cual fue calculada mediante dos fuentes de datos distintas, la variable se explica a continuación. Los años de estudio fueron los siguientes: 2003 - 2020.

El indicador para el caso del Censo Económico (CE) es el porcentaje de personal contratado y proporcionado por otra razón social respecto al personal ocupado total. Para el caso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Enoe) es el porcentaje de empleados en las instalaciones de otras empresas o instituciones donde se les envía, ambos respecto al total de trabajadores.

$$(1) S\%_t = \frac{PSC}{TT} * 100$$

donde  $S\%$  es el indicador de empleados subcontratados para CE o Enoe,  $PSC$  es el personal contratado y proporcionado por otra razón social (CE) y empleados en las instalaciones de otras empresas o instituciones donde se les envía (Enoe),  $TT$  es el personal ocupado total para ambas fuentes de información,  $t$  se refiere a los años de estudio, para CE 2003 - 2018 y para Enoe 2005 – 2020.

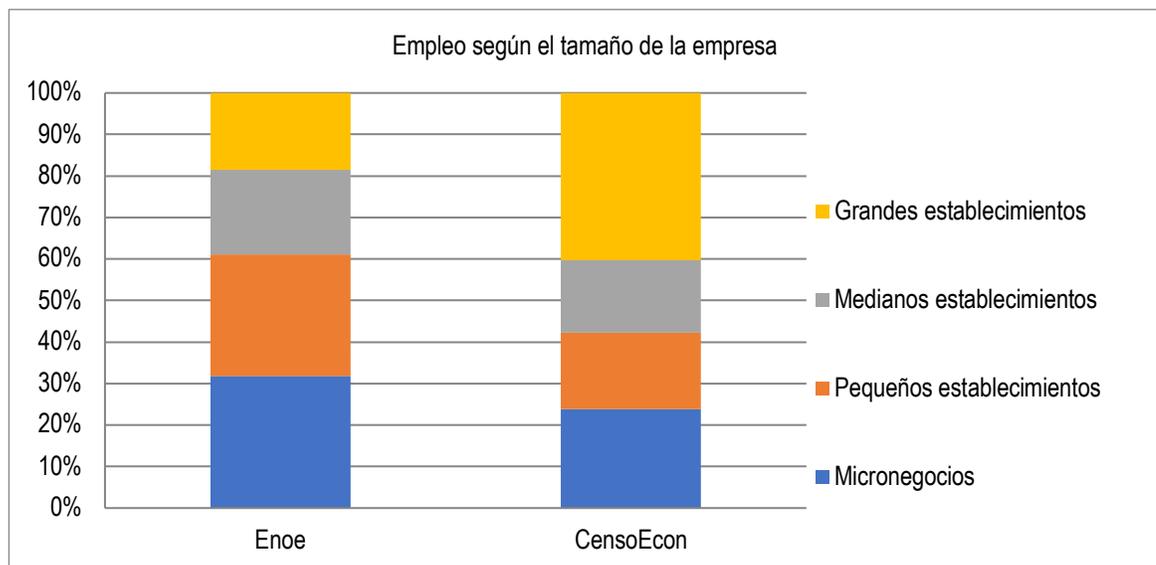
Las fuentes de información fueron dos: (1) Censo Económico (CE) del Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC), en esta fuente se muestran todos los datos referentes a personal ocupado en las distintas condiciones, geografía y actividad económica. (2) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Enoe) en el conjunto de datos de trabajadores subordinados y remunerados, en esta fuente se

encuentran datos del lugar de trabajo que indican si el trabajador es subcontratado.

El uso de ambas fuentes de información es importante debido a que, aunque en efecto, ambas fuentes muestran variables referentes a la subcontratación, existen sesgos en los datos que presentan.

Comparando dos años de estudio, 2008 y 2018, es posible argumentar que el Censo Económico tiene una alta representación de los empleos en grandes establecimientos y la Enoe tiene una representación del empleo en micro negocios (Ver Gráfica 2.1). Es decir, los datos proporcionados por el Censo Económico son útiles para conocer las condiciones de la subcontratación en los grandes establecimientos y los datos de Enoe funcionan mejor para conocer la subcontratación en los micro negocios.

**Gráfica 2.1 Participación del empleo en 2018**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018) y Censo Económico (2018), Inegi.

En la gráfica 2.1 se puede observar que para el caso de Enoe, del 100% de la información registrada, 32% pertenecen a micronegocios, mientras que el 19% corresponden a datos de grandes establecimientos. Por el contrario, para el caso del Censo Económico, del 100% de la información registrada 23% corresponde a micronegocios, mientras que el 40% son datos de grandes establecimientos.

Para mostrar la tendencia de ambas variables se realizó una interpolación, para determinar los valores de los años faltantes para cada una de las bases de datos, la cual se muestra a continuación (Ver tabla 2.1). Así mismo, en el panel c) se plantea el insourcing, el cual se calcula de una forma sencilla mediante la diferencia entre los valores de la subcontratación y el porcentaje de la subcontratación del panel a) respecto del b). Aunque el cálculo del insourcing es imperfecto, se valida con el aumento observado de los trabajadores temporales de 2003 a 2018.

**Tabla 2.1 México: Subcontratación (Porcentaje y miles de personas)**

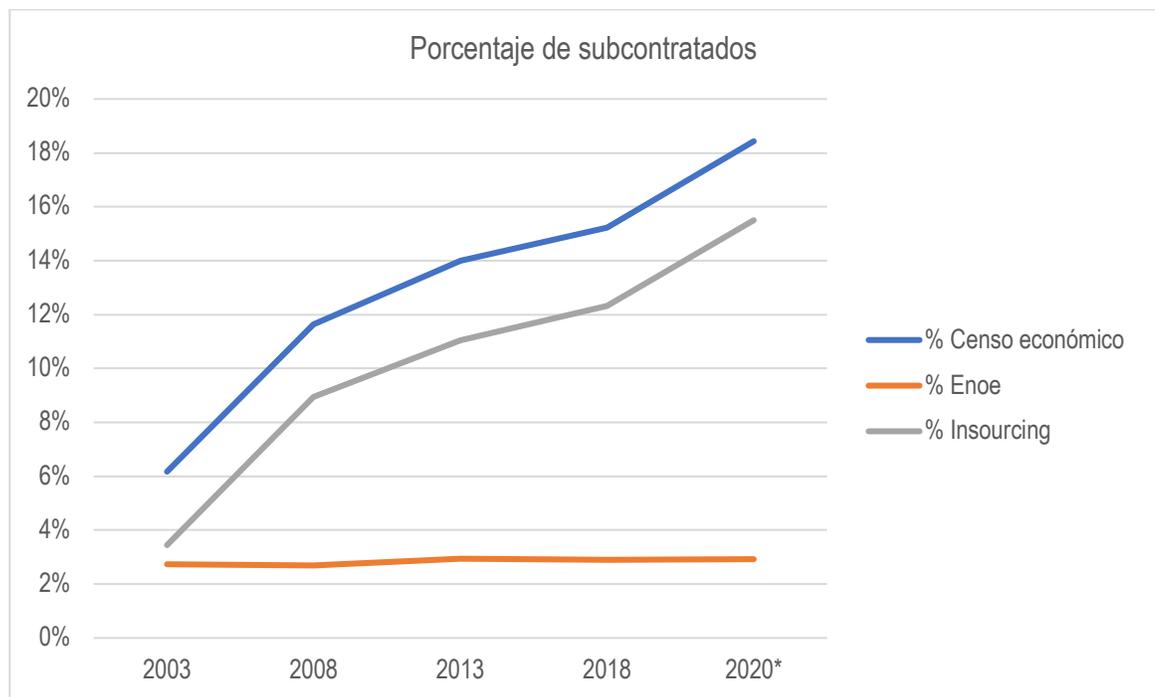
	2003	2020
<i>Panel a) Censo económico</i>		
Empleos subcontratados	1,003	5,481
Total de trabajadores	16,239	29,737
[1] Subcontratación (%)	6.1%	18.4%
<i>Panel b) Encuesta de empleo</i>		
Enviados a otra empresa (Outsourcing)	701	1,112
Trabajadores subordinados y remunerados	25,740	37,975
[2] Outsourcing (%)	2.7%	2.9%
<i>Panel c) inferencia usando paneles a y b</i>		

Contratados por otra razón social de su empresa	302	4,369
[3 = 1- 2] Insourcing (implícito)	3.4%	15.5%

Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi, Censo Económico y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En la tabla 2.1 es posible visualizar un crecimiento de la subcontratación de 2003 a 2018, por parte del Censo Económico este ha tenido un crecimiento de 8.4% a 23.4% y por parte de la Enoe el crecimiento se ha visto constante pasando de 2.7% a 2.9%. Por parte del insourcing, también se muestra un crecimiento como consecuencia del aumento de las dos variables anteriores, pasando del 5.7% al 20.4%.

**Gráfica 2.2 Subcontratación en México**



Nota: el \* indica que el año más reciente para analizar es el 2020. Fuente: elaboración propia con datos de la tabla 1.

Una vez realizada la interpolación es posible determinar la tendencia que presentan los datos tanto en la Enoe como en el Censo Económico, respecto a la subcontratación.

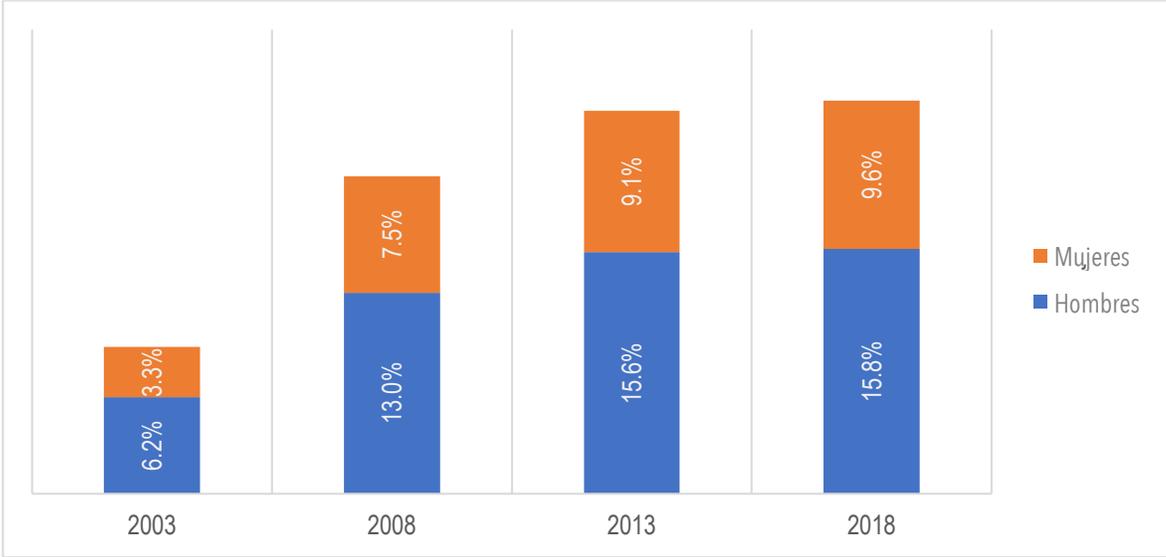
En la gráfica 2.2 es posible observar la tendencia de los tres elementos expuestos en la tabla 1, se puede observar una similitud de tendencias en los datos de censo económico y de insourcing, ambas bases de datos muestran crecimientos de 6.1%

y 3.4% en 2003 y 18.4% y 15.5% en 2020 respectivamente. Por parte de Enoe, es posible notar un crecimiento constante que va de 2.7% en 2003 a 2.9% en 2020. Así mismo, es posible observar un crecimiento exponencial desde 2003 hasta 2020.

### *Resultados*

Una vez observado el crecimiento del personal subcontratado de 2003 – 2020, es posible determinar la tendencia desde dos diferentes ángulos, por una parte, se determina la subcontratación respecto a los grupos de hombres y mujeres. También se puede determinar respecto a los grupos de ocupación, para el presente estudio se determinaron cinco grupos, los cuales se enlistan a continuación, 1) Profesionistas, 2) Oficinistas, 3) Trabajadores industriales, 4) Comerciantes y 5) Trabajadores en servicios de protección. A continuación, se presenta la gráfica en donde se muestran las tendencias de la tasa de variación de la subcontratación en el grupo de hombres y mujeres.

**Gráfica 2.3 Subcontratados según hombres y mujeres (Porcentaje)**

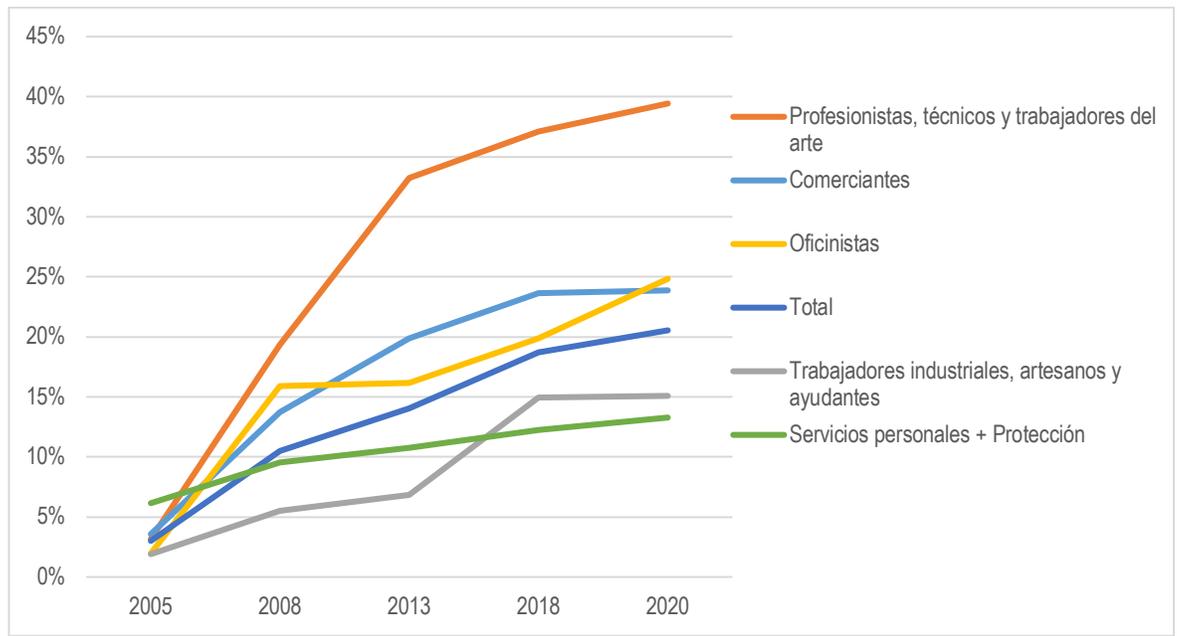


Fuente: Elaboración propia con datos del Censo Económico, Inegi.

En la gráfica 2.3 es posible observar tendencias de crecimiento diferentes, por una parte, la base de datos de hombres, muestra un crecimiento de 6.2% en 2003 a 15.8% en 2018, el cual es mucho mayor que el 3.3% en 2003 a 9.6% para el caso de las mujeres. Sin embargo, es posible ver que en ambas tendencias, a partir del 2013 comienza una estabilización de los datos, manteniéndose en 9% las mujeres y 15% los hombres.

Finalmente, se presenta la gráfica en donde se muestran las tendencias de la tasa de variación de la subcontratación en los distintos grupos de ocupación. En la gráfica 2.4 es posible observar tendencias similares en las tasas de variación para la mayoría de los grupos de ocupación, desde 2% en 2003 hasta 25% en 2020. El grupo de trabajadores profesionistas, técnicos y trabajadores del arte presenta una variación un poco distante del resto de grupos, comenzando en 3% para 2003 y concluyendo en 39% para 2020.

**Gráfica 2.4 Subcontratados según grupo de ocupación**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación.

## *Conclusiones del capítulo 2*

La subcontratación es un fenómeno que ha experimentado un crecimiento en los últimos años, debido a que ha sido una alternativa de contratación para las empresas. Lo anterior, ya que la subcontratación genera una forma más sencilla de contratar, así como de despedir a los empleados.

Para el presente estudio se utilizó una única variable, analizada con dos bases de datos distintas, censo económico y Enoe, en el periodo 2003 - 2020. El uso de dos distintas bases de datos se realizó debido a que los datos expuestos por cada base de datos, representan empleos en distintos establecimientos.

Posteriormente se plantearon las tendencias de la subcontratación, tanto para el censo económico como para Enoe, además, se agregó una nueva variable, que se denominó “insourcing”, la cual expresa la diferencia entre los valores del censo económico y los de Enoe.

Una vez planteadas las tendencias, fue posible determinar las situaciones que enfrentaban dos diferentes clasificaciones: 1) hombres y mujeres y 2) grupos de ocupación.

Al finalizar los cálculos fue posible observar que tanto en la tendencia general de subcontratación, como en los dos diferentes grupos se presentaba una tendencia de crecimiento. Sin embargo, no todas las tendencias son iguales, algunas tienen un crecimiento más acelerado, mientras otras presentan crecimientos constantes. Estudios revelan que la presencia de la subcontratación tiene como consecuencia factores negativos, como una disminución en los salarios, desigualdad, así como una brecha salarial entre los empleados subcontratados y los que pertenecen directamente a la empresa.

Por lo que se puede deducir que, si existe un crecimiento en términos de subcontratación, es posible determinar que cada día un mayor número de

empleados enfrentan condiciones laborales negativas en términos de salario e igualdad, lo que violenta sus derechos laborales.

Para eliminar la brecha entre empleados subcontratados y contratados directamente por la empresa, se deben plantear elementos que mejoren las condiciones laborales que enfrentan los empleados subcontratados. Por otra parte, es importante que se impongan medidas contundentes que restrinjan tanto a las empresas prestadoras de servicios de subcontratación como empresas que contratan este tipo de servicios.

## *Epílogo: Ya nadie permanece en un lugar\**

En una encuesta a trabajadores eventuales se les preguntó si preferían que su empleo fuera temporal o permanente. La respuesta de una gran mayoría fue que prefieren un empleo estable y permanente. Esa encuesta se ha levantado en varias ocasiones por la Universidad Princeton a lo largo de 20 años. Otra pregunta dirigida a trabajadores independientes y contratistas fue si preferían su situación laboral o trabajar como empleado para alguien más. En este caso, la respuesta mayoritaria de los trabajadores por cuenta propia fue que preferían ser sus propios jefes, en vez de mantener un empleo remunerado tradicional. Estas preguntas se hicieron a trabajadores de Estados Unidos. Pero esas respuestas nos alcanzan y son muy relevantes para México en donde se ha profundizado la subcontratación (o *outsourcing*) en el último par de décadas.

Cada vez que se discute si el país está creando pocos o muchos empleos se omite hacer explícito qué tipos de empleos son, o si acaso son subcontratados. Esto es importante porque ha cambiado la forma en que se recluta a los trabajadores y la subcontratación ya es parte central del mecanismo laboral en el mundo, el cual va desplazando crecientemente aquella vieja forma de contratación directa entre el trabajador y su patrón. Incluso, desde hace muchos años, en las estadísticas laborales se encuentran conceptos que buscan identificar al patrón intermediario, aquel que funge patrón, aunque la solicitud de contratación provenga de otra empresa. Esos conceptos son “Personal contratado y proporcionado por otra razón social” o “Trabajadores en las instalaciones de otras empresas donde se les envía”. Esta es una modalidad de subcontratación, en la que reconocemos a las agencias de empleo. Entre sus ventajas está la de hallar más fácilmente a los perfiles adecuados para que se cubran pronto los puestos

---

\* Este texto se escribió en coautoría con Enrique Kato Vidal y está disponible en:  
<https://asterianoticias.com/empleo-subcontratado-ya-nadie-permanece-en-un-lugar/>

vacantes y consecuentemente que sean más breves los episodios de desempleo. Desafortunadamente, dada la facilidad para despedir, los empleos creados podrían ser más breves, causando una mayor rotación de personal.

En la narrativa de por qué existe la subcontratación se afirma que en las empresas hay unas actividades que son esenciales y otras no. Usando esa distinción se contrataría directamente al personal para las actividades esenciales y se obtendría trabajo subcontratado para las actividades no esenciales. Francamente, ha sido un mito esa regla que busca delimitar qué es lo esencial. La enorme expansión de las subcontrataciones estaría indicando que es muy pequeño el núcleo esencial y con tendencia a achicarse. Para describir el curso de las cosas se requiere cambiar la narrativa. Veamos la otra modalidad de subcontratación, le podemos llamar subcontratación interna o insourcing, en oposición al out-sourcing. En este caso, dentro de cada empresa se crea una agencia propia de subcontratación. Así en vez de contratar a una empresa de outsourcing, se compete con ella creando internamente un departamento para contratar al personal. Bajo esta modalidad de insourcing ha aumentado en gran medida los trabajadores subcontratados. Se ha explicado que al separar en dos la razón social de una empresa se logra: (1) obtener al personal en una figura jurídica que no obtiene ganancias ni hace reparto de utilidades y (2) capturar todas las ganancias para los dueños en la razón social que dio origen a la empresa, excluyendo a todos los trabajadores hayan sido esenciales o no.

La esencialidad del trabajo no es la única forma en que se justifica la subcontratación. En el arsenal de las explicaciones se guardan otros dos argumentos. Uno de esos argumentos sugiere que la subcontratación es una oportunidad para que las personas demuestren al patrón su calidad laboral. Así, al paso de un cierto tiempo se podría obtener una basificación o contrato permanente, con lo cual se cancelaría la condición de trabajador subcontratado. Ese argumento podría ser válido. Dadas las múltiples interacciones sociales, se

registran todo tipo de procesos algunos favorables para los trabajadores y otros no. Por eso es útil confrontar la tendencia de las cifras e identificar qué explicaciones describen mejor la realidad.

Las fuentes de información sobre el empleo dan una perspectiva incompleta, lo que dificulta dar respuestas puntuales sobre los argumentos de la subcontratación respecto al período temporal a prueba. Siendo juiciosos con la evidencia mexicana podríamos afirmar lo siguiente. Considerando las últimas dos décadas en México, podemos notar que mucho de los empleos que se han creado han sido por subcontratación. Además, se ha registrado un mayor porcentaje de empleo subcontratado no sólo en jóvenes, sino también en personas adultas. Si usamos la interpretación de que la subcontratación es una prueba temporal, entonces deberíamos concluir que se han generalizado esas pruebas a todas las edades y a todos los niveles de empleo. En otras palabras, al ser temporal el outsourcing y estar expandiéndose, esto implica que está llegando a un número y variedad mayor de personas. Sin que se observe que, en la actualidad en comparación al pasado, haya más estabilidad laboral, menor rotación de personal o que se haya cumplido la promesa de más creación de empleos permanentes luego de coexistir con la subcontratación.

En ese sentido, para la mayoría de los trabajadores la subcontratación no es, ni ha sido, ese pasaporte que te permite viajar de un empleo temporal a uno permanente. Convendría dar un contexto más amplio y explicar que lo laboral en un país como México tiene a millones de personas ocupadas en micronegocios, sin contratos, sin vacaciones, mayormente como trabajadores independientes o por cuenta propia. A ese tipo de trabajo, le podemos denominar el sector tradicional. Sólo reconociendo lo vasto del sector tradicional se puede comprender porque un país con 130 millones de personas, tiene registrada la escasa cifra de 20 millones de empleos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a veces calificados como empleos formales.

Aún si corrigiéramos la base de comparación, la proporción de personas empleadas es muy pequeña. Únicamente una de cada cinco personas adultas se encuentra trabajando en el sector moderno, incluyendo al personal subcontratado. Para calcular esa proporción usamos como denominador la población mayor de edad, aproximadamente 94 millones de personas en 2020. Bajo este contexto, no ha estado vacía la frontera entre el mundo laboral tradicional y el moderno. Especialmente, en los últimos años, las empresas que subcontratan han reclutado a muchos que buscan un empleo en el sector moderno y otras muchas personas, desincentivadas por el panorama, han creado sus opciones de trabajo desde la trinchera tradicional. Para quienes mantienen una búsqueda de empleo, el panorama se torna adverso, ya que ha aumentado la probabilidad de que el trabajo disponible sólo pueda obtenerse mediante la subcontratación.

Entonces, si la subcontratación no nos ha impulsado hacia empleos más estables y mejor remunerados, eso significa que ha sido un obstáculo que nos aleja del desarrollo al que aspiramos. No es este el espacio para dar recomendaciones o proponer recetas de políticas públicas. En la literatura especializada, ya se han propuesto acciones, entre ellas: fortalecer la capacidad de negociación colectiva, dotar de más recursos para la seguridad social, tanto para el desempleo como para las pensiones y, desde luego, una legislación laboral que prevenga abusos hacia los trabajadores subcontratados y que brinde condiciones más igualitarias a las modalidades de contratación.

Para dar recomendaciones más específicas se requiere indagar más, no sólo en lo concerniente a la subcontratación, sino también en la débil estructura empresarial y en la monopolización de la economía. Avanzar hacia una economía más resiliente, más equitativa y con más oportunidades, requiere la participación masiva de actores económicos, muchos de los cuales pueden quedar excluidos por las prácticas obstaculizadoras de los grandes empresarios. Finalmente, hacer

una discusión colectiva sobre la subcontratación nos da la oportunidad de reflexionar sobre la calidad del empleo y de cómo crear bases más amplias de desarrollo.

## Capítulo 3

# Política laboral para jóvenes y economías locales: Primeros resultados de Jóvenes Construyendo el Futuro\*

---

\* Una versión de este capítulo se presentó como informe en el Verano de la Ciencia UAQ 2019

## *Resumen*

Las políticas laborales a través de los años han tenido un impacto importante dentro del desarrollo laboral de México a partir de la crisis de la década de los ochenta. En la actual presidencia (2018 – 2024) se ha recurrido a la implementación de una política laboral, la cual consiste en un programa conocido como Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF). En el presente trabajo se busca encontrar cual es el impacto de la actividad económica respecto a la participación de los jóvenes dentro del programa JCF en el primer trimestre de 2019.

El análisis se realizó en el periodo 2005, 2015, 2019 Y 2020, se incluyó una muestra de 11 entidades federativas elegidas al azar. Entre los resultados encontrados se observó que el grupo con la actividad económica pequeña tiene una mayor participación en el programa JCF tanto de parte de las empresas con un 52.5% en promedio como de parte de los jóvenes. Los resultados obtenidos son útiles para predecir la situación del programa en los años siguientes.

## *Palabras Clave*

Políticas Laborales, actividad económica, jóvenes.

Desde hace varios sexenios se ha hecho énfasis en la implementación de políticas de mercado laboral dirigidas a la población en general, para hacer frente al desempleo. Así mismo, se ha buscado apoyar a los jóvenes, quienes representan el sector más vulnerable en tiempos de crisis, ya que durante las crisis los jóvenes son las primeras personas que se despiden. En México, el primer programa enfocado a la creación de empleos surgió en 1984, el cual se llamó Programa de Capacitación a Trabajadores Desempleados, el cual fue implementado por el

Servicio Nacional de Empleo, el objetivo principal era incorporar a tanto jóvenes y no jóvenes en cursos de capacitación y otorgarles el salario mínimo durante el tiempo que durara el curso.

La creación de dicho programa sostenía que la juventud era un periodo de preparación y transición a la adultez, situación que de acuerdo con Alemán y Vitali (2021) sigue presente al momento de recurrir al planteamiento de un programa de capacitación, asimismo, se plantea la idea de que la capacitación aumentaba la posibilidad de encontrar empleos semicalificados en el sector formal de la economía, reducía el tiempo de búsqueda de empleo y lograban mayores ingresos (Alemán y Vitali, 2021). El Programa de Capacitación a Trabajadores Desempleados tiene un objetivo similar al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), considerando la idea de incorporar a jóvenes en capacitaciones y otorgarles remuneraciones.

México no ha sido el único país en donde se han implementado políticas laborales, también en Alemania Oriental tras la reunificación alemana, ya que de tener el 0% de desempleo en 1990 pasó a tener el 10% de desempleo en 1991. El tipo de política que se implementó fue un Programa de Creación de Empleo (PCE), el cual tenía como objetivos primordiales el otorgamiento de experiencia en el mercado laboral a las personas y cambiar la distribución de la oferta salarial para los participantes (Bergemann, Pohlan y Unlendorff, 2017). Lo que se concluye es que el PCE en una economía turbulenta no tiene efectos negativos en la probabilidad de encontrar un empleo regular en los primeros 12 meses de participación, también se mostró que las mujeres y las personas cualificadas abandonan el desempleo más rápido que otros grupos. Por otra parte, no hay pruebas convincentes que muestren que las tasas de retención de puestos de trabajo estén influenciadas por los PCE y tampoco se mostró que los desempleados de larga duración también se benefician de la participación en los PCE (Bergemann, et al (2017).

El actual Gobierno de México (2018 – 2024) profundizó las políticas laborales, es por ello que tiene como uno de sus objetivos principales favorecer la participación en la actividad económica de los jóvenes de entre 18 y 29 años de edad. Su política laboral consiste en la creación de un programa llamado Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF) el cual busca que las empresas les brinden oportunidad a los jóvenes para incorporarse al mercado laboral. El objetivo del capítulo es encontrar la participación de los jóvenes dentro de JCF y observar si la participación depende del tamaño de la actividad económica en las 11 entidades.

Es posible pensar que existan otras razones por las cuales puede o no haber participación en el programa, como que exista una necesidad económica generalizada dentro de una entidad, la oferta de empleo sea limitada o incluso se necesite de un alto grado de estudio para entrar el mercado laboral lo que resulta una limitante para las personas poco calificadas. El participar en el programa resulta importante pues logra posicionar a los jóvenes dentro del mercado laboral, además de que se piensa que los jóvenes podrán desarrollar habilidades que les permitan obtener empleos en un futuro.

De acuerdo con Morkute, Koster, y van Dijk (2017), otra razón por la cual podría haber mayor participación de personal en algún sector de la actividad económica sería por la reasignación del empleo, específicamente en las industrias con crecimiento o declive del empleo. En el trabajo que realizaron se concluyó que el descenso en algunas industrias se contrarresta con el crecimiento en otras, esto muestra que las industrias pueden mostrarse como competidores, ya que el crecimiento de unos se ve facilitado por la extracción de los recursos de otros. En segundo lugar, se muestra que las industrias relacionadas son las más capaces de reciclar, re-agrupar y transformar los recursos de las industrias en declive. Morkute, Koster, y van Dijk (2017) plantearon que los jóvenes que participan en el programa deben ser personas que no estudien ni trabajen, por lo tanto, el hecho

de que una industria se encuentre en crecimiento o declive no tendría repercusión alguna.

La participación de los jóvenes en el programa también puede ser debido a que existe una creación de negocios y esto brinde a los jóvenes mayor oportunidad de participar en el mercado laboral, en un artículo realizado por Koster, y Delfmann (2016) en donde se muestran los efectos de la creación de nuevos negocios en economías con un declive demográfico se muestra que un primer descubrimiento es que los nuevos negocios tienen un impacto positivo y significativo en el cambio de empleo en municipios que enfrentan un declive en la población. Un segundo descubrimiento es que el efecto del empleo indirecto de los nuevos negocios es limitado en regiones que enfrentan un declive en su población. Esto sugiere que las empresas existentes se resisten a los retos planteados por los nuevos negocios, posiblemente porque los nuevos negocios no están mostrando mayor desarrollo innovador.

Koster y Delfmann (2016) también reiteran la importancia del contexto regional en el desarrollo económico. Es importante señalar que el efecto global de la actividad empresarial en el empleo ha sido positivo. Este es un hallazgo importante en el sentido de que sugiere a los gobiernos locales que sigan fomentando la creación de nuevas empresas, también en contextos económicos más adversos. Es evidente que la economía mexicana no se encuentra en la misma situación que la economía estudiada por los autores antes mencionados, sin embargo, algunos puntos pueden ser tomados en cuenta para el caso de México, como el hecho de que el gobierno fomente la creación de nuevos negocios. Otro punto a considerar es que Koster y Delfmann (2016) plantearon el hecho de que las empresas ya existentes no tienen efectos negativos una vez que nuevas empresas se crean, esto debido a que posiblemente no hay innovación por parte de las empresas, este punto podría justificar el hecho de que las nuevas empresas en México

realmente no generen nuevos empleos y se sigan manteniendo los empleos ya existentes.

Retomando el Programa de JCF, un artículo realizado por Alemán y Vitalli (2021), se plantean diferentes aspectos del programa JCF que han cambiado a través del tiempo, barreras de entrada al programa y una falta de claridad de las condiciones de los jóvenes que recurren al programa. En primer lugar, se plantea una modificación en el objetivo principal del programa, en 2019 se planteaba una idea más amplia, mientras que en 2021 y 2021 el objetivo se ha reducido, por lo que se han dejado fuera elementos como una etapa de preparación, la disminución de conductas antisociales, la implementación de una vida mejor, así como considerar a los jóvenes un grupo de riesgo (Alemán y Vitalli, 2021).

Aunque el objetivo planteado al inicio de JCF en 2019 es más ambicioso, el hecho de plantear un objetivo más puntual en años posteriores hace que el cumplimiento del mismo sea más factible, pues únicamente se busca incluir a jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan en actividades productivas propiciando la conexión con unidades económicas. En segundo lugar, existen barreras de entradas al programa, la cuales se enlistan a continuación: a) el realizar el registro al programa a través de una plataforma en internet limita a las personas que no tienen acceso al mismo a registrarse, b) al ser los tutores quienes realizan las entrevistas con los aprendices para evaluar si son aptos para la vacante, los aprendices dependen de los criterios de evaluación de los tutores, así como de sus preferencias (Alemán y Vitalli, 2021).

Finalmente, Alemán y Vitalli (2021) observan una mayor participación por parte de los jóvenes con educación superior dentro del programa, por lo que se considera que existe un sesgo de planeación que considera erróneamente a los y las jóvenes beneficiarias como personas que se encuentran desempleadas y con nulos o bajos niveles de estudios, pues al recurrir a la vinculación las actividades

realizadas son muy técnicas, altamente precarizados y con pocas condiciones de contratación o movilidad dentro del centro de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el tercer informe (Gobierno de México, 2021) de 2019 a 2021, se reporta que los jóvenes que tienen como última escolaridad preparatoria son los que mayor participación tienen dentro del programa.

De acuerdo con Alemán y Vitalli (2021), existen tres situaciones que presentan los jóvenes que se deben tener en cuenta para mejorar el programa: i) el otorgar capacitaciones a jóvenes con licenciatura y posgrado que limiten su posicionamiento en el mercado laboral, llevándolos a que tengan menores salarios y que los empleos no cumplan con sus expectativas, y ii) los jóvenes con niveles de educación bajos con empleos que no podrían estar considerados como trabajo decente (Alemán y Vitalli, 2021). Por lo anterior se asegura que el programa no considera: el perfil de los jóvenes dentro del programa, las experiencias de los programas antes implementados, las razones del porque los jóvenes con educación superior se mantienen en el desempleo (Alemán y Vitalli, 2021).

En el presente capítulo se pretende analizar el hecho de que los jóvenes entren al programa de acuerdo con la actividad económica de cada estado. La estructura del capítulo se presenta a continuación: primero, se plantea el objetivo del capítulo, el cual pretende encontrar qué impacto tiene el tamaño de la actividad económica en la participación de los jóvenes en el programa JCF? Posteriormente, se muestra la metodología utilizada; seguido, se plantean los resultados que muestran que el tamaño de la actividad económica puede predecirse con la participación tanto de los jóvenes como de las empresas dentro del programa JCF; después se presenta la discusión y las conclusiones; finalmente, se presentan anexos con datos de la participación de los jóvenes de acuerdo con el tercer informe de gobierno (2021).

El objetivo de este capítulo es encontrar qué impacto tiene el tamaño de la actividad económica en la participación de los jóvenes en el programa JCF en 2019 y 2020, en las 11 diferentes entidades federativas, tomando en cuenta que cada entidad tiene un tamaño y crecimiento diferente de la actividad económica. Se busca utilizar los porcentajes de jóvenes y empresas registradas en el programa para facilitar el estudio.

### *Metodología*

Para estudiar Jóvenes Construyendo el Futuro se usaron dos variables diferentes que se explican a continuación para las diferentes entidades federativas, dado que cada entidad federativa tiene diferentes dimensiones, es decir, diferentes tamaños de la actividad económica y de la población. Se eligió como variable de estudio el porcentaje del programa JCF.

Un primer indicador fue el porcentaje de empresas respecto al número total de patrones registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

$$E_{i,t} = \left( \frac{EJCF}{EImss} \right) * 100$$

donde  $E$  es un indicador de las empresas,  $EJCF$  son las empresas registradas en el programa JCF,  $EImss$  son las empresas registradas en el Imss,  $i$  se refiere a cada una de las 11 entidades federativas utilizadas en la muestra y  $t$  corresponde a cifras de los periodos observados: 2019 y 2020.

Un segundo indicador fue el porcentaje de jóvenes inscritos respecto al número de jóvenes trabajadores entre 15 y 29 años

$$I_{i,t} = \left( \frac{IJCF}{PEA \text{ joven}} \right) * 100$$

donde  $I$  es un indicador de jóvenes,  $IJCF$  jóvenes inscritos al programa JCF,  $PEA$  joven es la población económicamente activa de entre 15 a 29 años  $i$  refiere cada una de las 11 entidades federativas utilizadas en la muestra y  $t$  corresponde a cifras del 2019 y 2020.

Las fuentes de información fueron tres: (1) JCF de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en esta fuente se muestran todos los datos respecto a los jóvenes que han participado en el programa y empresas registradas al programa, ambos datos se presentan de forma nacional y por entidad federativa; (2) Instituto Mexicano del Seguro Social (Imss) en esta fuente se presentan datos respecto a los tipos de patrones a través del tiempo, desde patrones con 1 asegurado hasta patrones con más de 1000 asegurados, estos datos se muestran nacionales y por entidad federativa; y (3) Inegi-Enoe en esta fuente se encuentran datos de la población económicamente activa por rango de edad.

Se tomó una muestra de 11 entidades federativas (ver tabla 3.1). Las 11 entidades se eligieron usando una muestra aleatoria simple sin reemplazo.

A continuación, se muestra la estadística descriptiva. En el panel a de la tabla 3.1 se observan las 11 entidades que fueron seleccionadas al azar, en el cuadro se reportan los resultados de los indicadores antes mencionados por entidad. Los estados con más participación de los jóvenes en el programa en 2019 y 2020 son Guerrero con un 18% y 15%, Morelos con un 17% y 15%, así como Tlaxcala con un 15% y 14% respectivamente. Por parte de las empresas, los estados con mayor participación son nuevamente Tlaxcala con un 149% y 153%, así como Guerrero con un 115% y 120%. Como se puede observar la participación de los jóvenes mantiene una relación con la participación de las empresas, pues mientras más empresas participan más jóvenes también participan y mientras menos empresas participan menos jóvenes participan.

Los resultados obtenidos guardan una tendencia de participación similar a los primeros resultados arrojados (2019.T1), sin embargo, es posible observar algunas situaciones interesantes. En entidades como Guerrero y Tlaxcala el número de participación por parte de las empresas supera el 100%, lo que quiere decir que existen más empresas participantes en el programa JCF que empresas registradas en el IMSS. Otra situación interesante es que el número de aprendices registrados en el programa hasta el 2T de 2020, respecto a los datos de 2019, muestran una disminución en todas las entidades analizadas, mientras que, realizando la misma comparación con la PEA, esta aumenta en casi todas las entidades, por lo que es posible ver una disminución en la tasa de participación de los aprendices. Sin embargo, este efecto no es posible observarlo en la tasa de participación de las empresas, ya que esta únicamente disminuye en entidades como Chihuahua, Nuevo León y Querétaro.

En el panel *b* se puede observar el total nacional de los conceptos marcados en el panel *a*, también promedios de las muestras. Lo anterior es útil pues facilita la comprensión, debido a que se puede comparar la situación de cada entidad respecto al total nacional, así como la situación en las otras entidades federativas, de esta forma se puede hacer un análisis de que tan representativas son las cifras mostradas por cada entidad.

Las variables que se quieren explicar son el número de empresas ( $E_{i,t}$ ) y de jóvenes ( $I_{i,t}$ ) registrados a JCF. Por su parte, la literatura sugiere que las variables explicativas son aquellas que las condiciones del mercado laboral en cada entidad federativa.

**Tabla 3.1 México. Trabajadores y becarios jóvenes según entidad federativas seleccionadas (2019. 1er trimestre).**

**Panel a. % jóvenes inscritos vs. PEA y % empresas inscritas vs. Total de patrones registrados IMSS**

Entidad	Periodo	Jóvenes inscritos a JCF (a)	PEA jóvenes (b)	Indicador-1 (c) = (a)/(b) * 100	Empresas inscritas a JCF (d)	Patrones registrados en el IMSS (e)	Indicador-2 (f) = (d)/(e) * 100
Aguascalientes	2019.T1	3,256	179,052	1.82	1,219	15,767	7.73
	2019	6,137	182,303	3.37	2,528	15,992	15.88
	2020	5,947	187,690	3.17	3,743	16,107	23.24
Colima	2019.T1	5,587	110,194	5.07	1,916	10,210	18.77
	2019	12,207	110,504	11.05	3,974	11,326	35.09
	2020	12,113	112,990	10.72	3,731	10,587	35.24
Chihuahua	2019.T1	7,200	497,040	1.45	2,451	39,214	6.25
	2019	7,217	525,467	1.37	5,084	39,440	12.89
	2020	6,774	529,512	1.28	5,104	39,802	12.82
Guanajuato	2019.T1	8,291	803,091	1.03	1,918	48,225	3.98
	2019	14,388	838,262	1.72	3,978	48,583	8.19
	2020	12,892	806,849	1.60	5,519	48,365	11.41

Guerrero	2019.T1	51,217	416,875	12.29	7,684	13,711	56.04
	2019	79,385	433,855	18.30	15,937	13,857	115.01
	2020	72,009	450,810	15.97	16,610	13,826	120.14
Morelos	2019.T1	26,654	224,818	11.86	3,424	12,106	28.28
	2019	39,231	226,942	17.29	7,102	12,173	58.34
	2020	33,276	229,725	14.49	6,661	12,182	54.68
Nuevo León	2019.T1	3,107	675,046	0.46	1,384	67,507	2.05
	2019	5,485	697,037	0.79	2,871	68,102	4.22
	2020	4,934	709,170	0.70	2,225	68,982	3.23
Puebla	2019.T1	21,417	824,142	2.60	3,538	32,234	10.98
	2019	33,267	864,905	3.85	7,338	32,704	22.44
	2020	31,840	841,703	3.78	10,593	33,182	31.92
Querétaro	2019.T1	6,227	233,564	2.67	2,694	24,645	10.93
	2019	11,319	239,954	4.72	5,588	25,009	22.34
	2020	11,056	262,967	4.20	5,406	25,788	20.96
Quintana Roo	2019.T1	8,517	256,342	3.32	2,000	15,684	12.75
	2019	15,474	254,530	6.08	4,148	16,607	24.98
	2020	14,226	250,841	5.67	4,475	16,981	26.35
Tlaxcala	2019.T1	17,063	166,127	10.27	3,659	5,006	73.09

	2019	27,665	174,101	15.88	7,589	5,090	149.10
	2020	25,690	174,329	14.74	10,825	7,060	153.33

Nota: en el apartado de "periodo", 2019.T1 se refiere únicamente al primer trimestre del mismo año, 2019 se refiere a los cuatro trimestres del año, mientras que 2020 únicamente toma en cuenta los dos primeros trimestres del 2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, e Instituto Mexicano del Seguro Social, México.

### Panel b. Estadística Descriptiva

	Periodo	Jóvenes inscritos a JCF (a)	PEA jóvenes (b)	Indicador -1 (c) = (a)/(b)*100	Empresas inscritas a JCF (d)	Patrones registrados en el IMSS (e)	Indicador -2 (f) = (d)/(e)*100
Total nacional	2019. T1	806,143	15,244,350	5.28	153,007	980,528.3	15.60
	2019	1,120,543	15,637,604	7.16	317,349	990,200	32.04
	2020	1,038,231	15,521,023	6.68	317,349	1,000,976	31.70
Suma de las 11 entidades	2019. T1	158,536	4,386,291	3.61	28,228	290,410	9.72
	2019	251,765	4,547,864	5.53	66,137	288,813	22.89
	2020	230,757	4,556,586	5.06	74,892	292,862	25.57
Suma de las 11 entidades entre cifra nacional	2019. T1	0.19	0.28	67.85	0.18	0.29	62.06
	2019	0.22	0.29	75.86	0.20	0.29	68.96
	2020	0.22	0.29	75.86	0.23	0.29	79.31
Promedio de las 32 entidades	2019. T1	25,192	476,386	5.28	4,781	30,648	15.59
	2019	35,016	488,675	7.16	9,917	30,994	31.99
	2020	32,444	485,031	6.68	9,917	31,281	31.70
Promedio de la muestra	2019. T1	11,412	398,754	2.86	2,566	26,401	9.71
	2019	22,887	413,442	5.53	6,012	26,256	22.89
	2020	20,978	414,235	5.06	6,808	26,624	25.57
Desviación estándar de la muestra	2019. T1	13,757	251,223	5.47	1,712	17,997	9.51
	2019	21,894	277,542	7.88	3,724	19,207	19.38
	2020	19,668	268,651	7.32	4,223	19,235	21.95

Nota: en el apartado de "periodo", 2019.T1 se refiere únicamente al primer trimestre del mismo año, 2019 se refiere a los cuatro trimestres del año, mientras que 2020 únicamente toma en cuenta los dos primeros trimestres del 2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, e Instituto Mexicano del Seguro Social, México.

Para clasificar a las entidades federativas según las condiciones del mercado laboral, se analizó la evolución del número de trabajadores asegurados al Imss y se calculó la tasa de crecimiento promedio anual (tcma) de 2005 – 2018.

**Tabla 3.2 Cambio puntos porcentuales en empresas (2005 - 2018)**

Entidad	Micro 1- 5	Pequeña. 6 - 50	Mediana 51 - 250	Grande 251 y +1000
Aguascalientes	-6	4.3	1.1	0
Colima	-4	3.2	0.9	0
Chihuahua	-14	12	1.9	0.49
Guanajuato	-6	3.7	1.4	0.5
Guerrero	-2	1.6	0.1	0
Morelos	-2	1.5	0.7	0
Nuevo León	-7	4.2	1.7	0.7
Puebla	-5	3.8	0.9	0
Querétaro	-7	4.8	2	0.46
Quintana Roo	-5	2.8	1.7	0.9
Tlaxcala	-3	3.3	0.1	0

Fuente: elaboración propia con datos de Imss

Se calculó el cambio en la composición según tamaño de empresa-patrón. La información es consistente usando ambos criterios: TCMA de asegurados o cambio en puntos porcentuales de empresas cotizantes al Imss.

Se hallaron cuatro grupos que son consistentes

Grupo 1 pequeñas empresas: Guerrero, Morelos, Tlaxcala.

Grupo 2 pequeñas y medianas empresas: Aguascalientes, Colima, Puebla.

Grupo 3 medianas empresas: Chihuahua, Querétaro.

Grupo 4 grandes empresas: Guanajuato, Nuevo León, Quintana Roo.

**Tabla 3.3 TCMA en los diferentes grupos de las empresas y cambio en puntos porcentuales**

Grupo (variable explicativa)	Trabajadores asegurados (TCMA% 2005-2018)	Cambios en Puntos Porcentuales
1	1.8	1.8%
2	3.2	1.8%
3	3.4	1.9%
4	5.3	0.80%

Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi.

En base a la última columna de la tabla 3.3 se construyó la variable explicativa (G). Para cada uno de los grupos se creó una variable indicadora, es decir, se anexaron cuatro columnas a la base de datos. Si la entidad pertenece al grupo respectivo, la celda toma el valor de 1 y cero en caso contrario.

Para probar la capacidad explicativa de los grupos respecto a la tasa de registro de JCF se corrió un análisis de regresión donde la variable explicativa describe las condiciones del mercado laboral local y la variable de interés es el porcentaje de registro en JCF.

### *Resultados*

El análisis consistió en establecer la magnitud del vínculo entre el porcentaje de registro JCF y la variable categórica de grupo (ver tabla 3.3). Se corrieron dos regresiones; una para la variable de empresas (ecuación 3.1) y otra para la variable de jóvenes (ecuación 3.2) en JCF.

En la primera ecuación que busca asociar las condiciones del mercado local con el porcentaje de empresas registradas, se espera que haya un mayor porcentaje de empresas participantes en JCF en los estados en que las pequeñas empresas hayan cobrado mayor importancia.

La estimación se reporta en la ecuación 1, se halló el signo positivo esperado. A diferencia de los análisis preliminares, sólo se encontraron dos grupos diferentes. Esto es, en el país hay dos tipos de entidades según su tasa de registro de empresas en JCF (Ver gráfica 1). Un primer grupo con alta tasa (52.5%) de empresas participantes en JCF, conformado por Morelos, Tlaxcala y Guerrero. El segundo grupo son el resto de ocho entidades de la muestra, el promedio de este segundo grupo es 9.2%.

Los coeficientes de la ecuación son

$$(3.1) \quad E_{i,t} = 9.2 + 43.3 \times G_i + \epsilon_{i,t}$$

(t)      (2.23)      (5.49)

Se muestra el estadístico  $t$  entre paréntesis.

donde  $E$  es el porcentaje de empresas registradas en JCF respecto al total de empresas que cotizan al IMSS,  $G$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la entidad  $i$  está en el grupo alto (Morelos, Guerrero y Tlaxcala) y 0 en cualquier otro caso y  $\epsilon$  es un error aleatorio.

Los estadísticos de la ecuación 1 son

$$F(1, 9) = 30.1, \text{prob}(0.0004), \bar{R}^2 = 0.744$$

A semejanza de la ecuación 1 se construyó la ecuación 2

$$(3.2) \quad I_{i,t} = 2.34 + 2.48 \times G_i + u_{i,t}$$

(t)      (4.85)      (2.68)

$$F(1, 9) = 7.17, \text{prob}(0.0253), \bar{R}^2 = 0.382$$

Importante señalar que hay una relación entre  $G=1$  y %L en Imss

Total de la muestra 56.2%

Grupo 1 = 30.4%

Resto = 65.9%

Para predecir el indicador de porcentaje de jóvenes registrados se halló que el porcentaje de trabajadores asegurados es una buena variable predictora. La ecuación resultante fue

$$(3.3) \quad I_{i,t} = 6.9 - 0.07 \times L_i$$

(t)            (6.98)            (-4.15)

Se muestra el estadístico  $t$  entre paréntesis. Los estadísticos de la ecuación 2 son

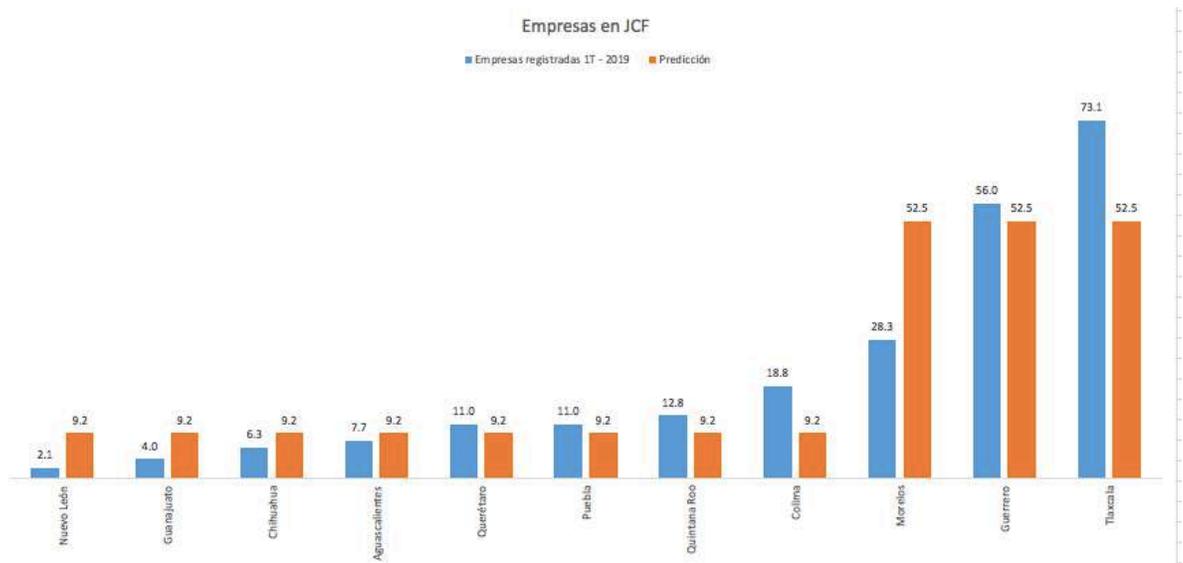
$$F(1, 9) = 17.24, \text{prob}(0.0025), \bar{R}^2 = 0.619$$

donde  $I$  es el porcentaje de jóvenes registrados respecto jóvenes PEA,  $L$  es el porcentaje de trabajadores asegurados respecto al total de trabajadores (asegurados y no asegurados) y  $\varepsilon$  es un error aleatorio.

La predicción en buena medida muestra una ligera similitud en ciertos estados (Ver gráfica 3.1) como Querétaro, Aguascalientes, Guanajuato y Morelos. Así mismo se muestra que los estados que tienen mayor participación de registros por parte de las empresas también muestran un alto número de registros por parte de los jóvenes.

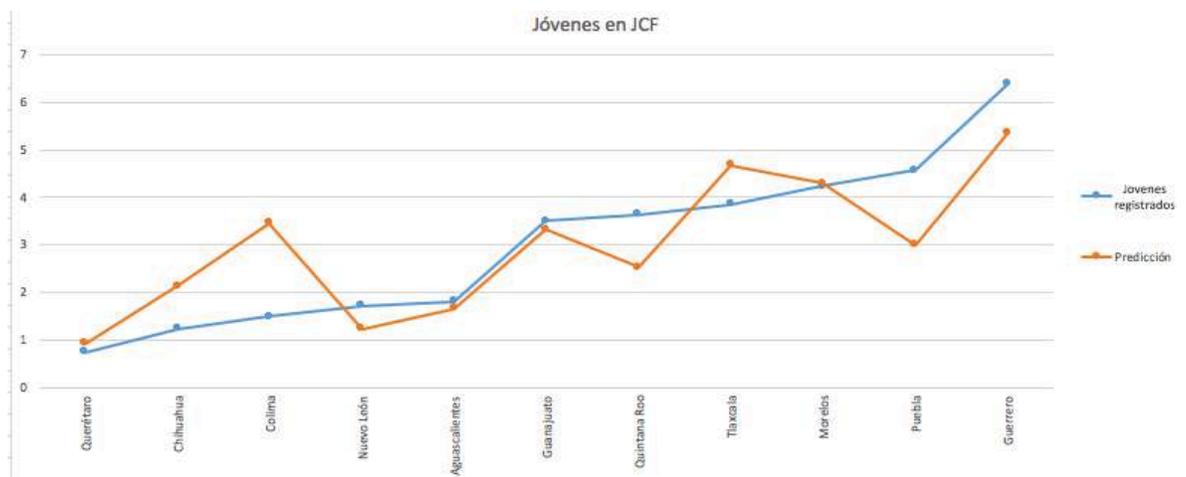
En la gráfica 3.1 se puede observar que 8 entidades cuentan con una participación en el programa por parte de las empresas baja, mientras 3 entidades cuentan con un número de participación elevado. También se puede observar en las columnas de predicción los dos grupos que se crean, uno de 9.2% y el otro de 52.5%.

**Gráfica 3.1 Empresas registradas a JCF vs. Predicción**



Fuente: Elaboración propia en base a la ecuación 1 y a los cuadros 1 y 3.

**Gráfica 3.2 Jóvenes registrados a JCF vs. Predicción**



Fuente: Elaboración propia en base a la ecuación 2 y al cuadro 1.

En esta gráfica 3.2 se puede observar el número de jóvenes registrados al programa y la predicción que se puede hacer respecto a los datos. La entidad con mayor participación es Guerrero y la entidad con menor participación es Querétaro.

### *Conclusiones del capítulo 3*

En el presente trabajo se pretendía encontrar si el tamaño de la actividad económica en las diferentes entidades seleccionadas tenía un impacto en la participación del programa Jóvenes Construyendo el Futuro. A través de una muestra aleatoria simple se obtuvieron 11 entidades, las cuales se agruparon para facilitar el estudio, la agrupación se realizó de acuerdo al tipo de empresas que habían tenido mayor relevancia de 2005 a 2018, al final quedaron únicamente dos grupos que reflejaron los resultados obtenidos. Se realizaron regresiones para ambos grupos, empresas y jóvenes, con el fin de poder ver las predicciones en ambos casos.

Los datos de 2019 indican que en gran medida el nivel de actividad económica influye en que la participación, tanto de las empresas como de los aprendices, sea mayor en estados donde la actividad económica es representada por empresas pequeñas, como es el caso de Guerrero, Morelos Y Tlaxcala.

Detectamos 2 casos atípicos. En el caso de Querétaro, donde su actividad económica en gran medida es representada por empresas medianas, la participación de los jóvenes es menor que incluso entidades en donde las empresas grandes tienen mayor impacto. Por otra parte, en el caso de Guanajuato, donde las empresas grandes tienen mayor relevancia que en el resto de estados, es posible observar una participación mayor por parte de los jóvenes, que en estados donde las empresas pequeñas y medianas cobran más relevancia.

Observando la evolución de JCF desde su inicio en diciembre de 2018 a junio de 2020, se encontró que la participación de los jóvenes y de las empresas dentro del programa, siguen manteniendo una tendencia similar a la que se presentaba en los primeros cálculos realizados (primer trimestre de 2019), por lo que se puede deducir una vez más, que en los estados donde la participación de las empresas pequeñas es predominante, la participación tanto de los jóvenes y las empresas también es mayor que en el resto de estados seleccionados dentro de la investigación.

Finalmente es importante mencionar que el programa JCF está perdiendo participación de registros por parte de los jóvenes, mientras avanzan los meses, sin embargo, esto no sucede con las empresas, ya que su participación es mayor mientras los meses transcurren.

### *Anexo del capítulo 3*

En el cuadro A1.1 es posible visualizar la participación de los aprendices dentro del Programa, lo que se observa es una participación fluctuante a través de los meses, es importante mencionar que, en el año de la implementación del programa la participación de los jóvenes tenía incrementos importantes llegando en diciembre a más de 800 mil participantes. Posterior a ello, en el primer mes de 2020 se reportó una disminución de casi el 75% de la participación, para febrero del mismo año se presentó un repunte importante, sin embargo, posterior al repunte las cifras de participación han mostrado disminuciones estabilizándose entre los 300 mil y 400 mil participantes. Para abril y mayo de 2021 se reportan participaciones sumamente bajas e incluso nulas de participación, sin embargo, junio reporta números que mantienen una tendencia similar a la de los meses anteriores. Es importante resaltar que, la participación de mujeres dentro del programa es mayor que la de los hombres, en los tres años analizados.

En el cuadro A1.2 de los tres distintos grupos de edad analizados, el grupo de jóvenes de 22 años a 25 años son los que tienen mayor participación dentro del programa, sin embargo, los tres grupos de edad cuentan con participaciones importantes. Respecto a la escolaridad, los jóvenes que tienen como última escolaridad preparatoria son los que tienen una mayor participación dentro del programa, mientras que los que reportan una menor participación en el programa son jóvenes con posgrado. Por otra parte, la participación por tipo de organización reporta un mayor número de participantes en el sector privado, más de la mitad se concentra en ese sector. Es importante destacar que las observaciones antes mencionadas guardan la tendencia desde 2019 hasta 2021.

En el cuadro A1.3 al observar las cifras otorgadas de la participación de los aprendices por entidad federativa, es posible visualizar una participación muy desigual, y las tendencias de participación por estado son similares a través de los años. Para el caso de Coahuila, en 2019 tanto hombres como mujeres tuvieron una participación mayor a los 60 mil aprendices, sin embargo, los dos años

posteriores, la participación no alcanza los 10 mil aprendices. Chiapas ha mantenido una participación importante dentro del programa, 2020 ha sido el año con mayor participación. Guerrero, México, Michoacán, Oaxaca y Veracruz quienes también muestran una participación importante, para 2021 esta ha disminuido más de la mitad. Tabasco, quien es uno de los estados con mayor participación en el programa, ha pasado de tener en 2020 más de 80 mil aprendices mujeres, mientras que en 2021 únicamente tiene 25 mil aprendices, por parte de los hombres también se tiene una disminución importante pasando de tener 57 mil aprendices en 2020 a tener 19 mil para 2021. Si bien, el año 2021 aún no termina, la tendencia de participación va a la baja a través de los años. Más de 10 estados tienen un bajo nivel de participación, pues no sobrepasan los 10 mil aprendices dentro del programa a lo largo del tiempo, entre ellos, Aguascalientes, Chihuahua, Nuevo León y Querétaro.

En el cuadro A1.4, de las tres metas propuestas, la que ha tenido una menor efectividad ha sido la participación total de jóvenes entre 18 y 29 años, pues de la meta propuesta para 2024 que equivale al 100%, la cifra más alta alcanzada ha sido del 74% en 2021, sin embargo, un hecho a destacar es que para 2021 los aprendices dentro del programa han reducido considerablemente, como lo muestran los anexos anteriores. Por otra parte, el objetivo que toma en cuenta la inclusión de los municipios con mayor marginación al programa ha sido el que ha tenido mayor éxito, pues incluso en los tres años que el programa se ha implementado ha mostrado una cifra mayor a la meta prevista para 2024.

*Cuadro A1.1 Participación en Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (2019 – 2021)*

Año	Promedio Anual	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2019	483,041	0	21,710	100,222	181,262	370,876	545,329	657,981	762,783	736,830	779,181	807,166	833,146
Mujeres	284,156	0	11,548	56,902	104,551	214,592	315,251	380,886	447,866	435,847	462,732	481,626	498,074
Hombres	198,884	0	10,162	43,320	76,711	156,284	230,078	277,095	314,917	300,983	316,449	325,540	335,072
2020	529,305	272,577	782,222	741,378	668,684	610,463	571,814	550,256	484,561	456,784	401,272	401,889	409,759
Mujeres	313,881	164,833	471,660	446,798	401,610	363,945	338,753	323,083	282,673	266,502	233,026	234,481	239,207
Hombres	25,424	107,744	310,562	294,580	267,074	246,518	233,061	227,173	201,888	190,282	168,246	167,408	170,552
2021	240,884	371,929	380,251	424,254	5,196	0	263,676						
Mujeres	141,357	217,971	222,601	247,890	2,920	0	156,761						
Hombres	99,527	153,958	157,650	176,364	2,276	0	106,915						

Fuente: Cuadro “Programa Jóvenes Construyendo el Futuro” página 237, tomado de Tercer Informe de Gobierno 2020 – 2021.

Cuadro A1.2 Aprendices en el Programa dividido por categorías (2019 – 2021)

Año	Grupo de edad (años)			Escolaridad						Por tipo de organización que otorga la capacitación		
	De 18 a 21	De 22 a 25	De 26 a 29	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Carrera técnica	Licenciatura	Posgrado	Sector privado	Institución pública	Organización social
2019	383,354	428,338	308,851	109,215	293,976	479,580	42,544	192,262	2,966	766,416	322,745	31,382
Mujeres	212,341	250,562	184,365	62,433	169,894	274,436	25,408	113,322	1,775	433,294	195,401	18,573
Hombres	171,013	177,776	124,486	46,782	124,082	205,144	17,136	78,940	1,191	333,122	127,344	12,809
2020	419,547	466,104	348,365	129,601	328,548	528,852	44,326	199,883	2,806	898,524	315,653	19,839
Mujeres	237,955	277,305	211,468	74,892	195,586	309,008	26,841	118,709	1,692	519,275	195,258	12,195
Hombres	181,592	188,799	136,897	54,709	132,962	219,844	17,485	81,174	1,114	379,249	120,395	7,644
2021	192,442	191,416	141,154	50,562	143,210	237,024	16,901	76,475	840	402,055	117,863	5,094
Mujeres	108,823	111,879	84,191	29,082	83,984	136,285	10,083	44,974	485	231,750	69,968	3,175
Hombres	83,619	79,537	56,963	21,480	59,226	100,739	6,818	31,501	355	170,305	47,895	1,919

Fuente: Cuadro “Principales indicadores del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro” página 237, tomado de Tercer Informe de Gobierno 2020 – 2021.

*Cuadro A1.3 Participación al Programa por entidad federativa (2019 – 2021)*

Entidad Federativa	2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	647,268	473,275	726,728	507,288	304,893	220,119
Aguascalientes	4,084	2,057	5,235	2,619	3,198	1,708
Baja California	1,544	1,257	1,663	1,157	717	505
Baja California Sur	2,433	1,779	3,525	2,437	2,205	1,524
Campeche	15,556	11,890	20,261	15,269	9,176	7,148
Coahuila	85,004	66,914	4,812	2,958	2,161	1,323
Colima	7,416	4,791	5,136	3,267	1,728	1,090
Chiapas	27,660	20,975	94,943	70,699	30,612	25,217
Chihuahua	4,463	2,754	8,783	5,284	4,258	2,629
Ciudad de México	5,425	3,620	24,457	17,860	10,630	7,945
Durango	5,812	4,100	6,978	4,822	4,164	3,108
Guanajuato	9,275	5,113	9,532	5,149	4,782	2,706
Guerrero	45,130	34,255	50,521	36,783	21,284	16,193
Hidalgo	15,798	11,172	16,351	11,157	5,915	4,061
Jalisco	13,540	9,248	14,674	9,213	5,924	3,840
México	58,061	42,229	55,768	38,821	24,072	17,319
Michoacán	39,206	28,249	44,649	31,234	17,971	12,791
Morelos	22,704	16,527	23,563	16,391	9,408	7,108
Nayarit	8,089	5,805	8,759	6,276	3,122	2,357
Nuevo León	3,068	2,417	3,476	2,326	1,536	926
Oaxaca	30,692	21,604	36,135	24,912	17,729	12,189
Puebla	19,567	13,700	22,886	15,382	12,577	8,814
Querétaro	7,069	4,250	8,020	4,565	3,680	2,201
Quintana Roo	8,907	6,567	10,692	7,748	6,191	4,718
San Luis Potosí	8,733	6,174	9,628	6,397	5,127	3,289
Sinaloa	8,651	6,400	9,343	6,667	4,776	3,404
Sonora	3,568	2,590	3,707	2,510	1,498	1,010
Tabasco	65,668	49,760	81,262	57,534	25,868	19,881
Tamaulipas	12,658	9,110	13,847	9,625	5,523	3,910
Tlaxcala	15,986	11,669	19,456	13,229	11,532	7,864
Veracruz	66,322	49,740	76,828	54,689	30,932	21,932
Yucatán	13,646	9,755	17,327	12,014	9,719	7,038
Zacatecas	11,533	6,804	14,617	8,377	6,882	4,375

Fuente: Cuadro “Programa Jóvenes Construyendo el Futuro por entidad federativa” página 328, tomado de Tercer Informe de Gobierno 2020 – 2021.

Cuadro A1.4 Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en sectores prioritarios (2019 – 2021)

Objetivo Prioritario Metas para el Bienestar y Parámetros de Valoración  Definición y Periodicidad de Metas para el Bienestar y Parámetros de Valoración	Referencia del Indicador				Avance										
	Unidad de Medida	Unidad Responsable de Respetar el Avance	Línea Base		Meta 2024	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
			Año	Valor											
<b>OBJETIVO PRIORITARIO 1.- LOGRAR LA INCLUSIÓN DE JÓVENES A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO</b>															
<b>META PARA EL BIENESTAR</b>															
<b>Porcentaje acumulado de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro</b>															
Mide el porcentaje acumulado de la población total de jóvenes, entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, que fueron beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro para recibir capacitación en el trabajo y apoyos por concepto de beca mensual y seguro médico del IMSS (Anual)	Porcentaje	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral STPS	2018	0	100.0	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0	48.72	68	74.5
<b>PARAMETROS</b>															
<b>Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias</b>															
Mide el porcentaje de municipios de alta y muy alta marginación que son apoyados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en relación al total de municipios de alta y muy alta marginación en el país (Anual).	Porcentaje	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral STPS	2018	0	90.0	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0	98.18	99.5	98.5
<b>Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro</b>															
Mide el porcentaje de mujeres jóvenes que fueron beneficiadas respecto de todos los jóvenes beneficiarios del Programa (Anual).	Porcentaje	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral STPS	2018	0	60.0	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0	57.76	58.7	58.10

Fuente: Cuadro “Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024” página 401, tomado de Tercer Informe de Gobierno 2020 – 2021

# Conclusiones generales

A nivel internacional, las políticas laborales así como las modalidades de contratación han cambiado la estructura del mercado laboral. Los jóvenes han sido el sector de la población con los mayores efectos, los cuales se ven reflejados tanto en un cambio en la participación dentro del mercado laboral, como en las condiciones laborales a las que se enfrentan.

Las políticas laborales que se destacan a lo largo de la tesis incluyen programas activos de mercado laboral, los cuales son puestos en práctica y evaluados para el caso europeo, este análisis pone en práctica 4 programas los cuales son: 1) capacitación laboral, 2) asistencia y búsqueda de empleo, 3) subsidios salariales y 4) programas de trabajo del sector público. Aunque los programas tienen un mismo fin, que es incorporar a las personas al mercado laboral, la participación dentro de ellos es muy distinta entre los diferentes países europeos, así mismo, la efectividad de los programas es distinta. Mientras los programas de asistencia y búsqueda de empleo muestran resultados positivos a largo plazo para los jóvenes, así como los programas de subsidios salariales. Los programas de capacitación muestran resultados negativos o nulos en casi todos los países, a excepción de Francia, y los programas de trabajo del sector público muestran resultados negativos, realmente desalentadores.

Para el contexto mexicano, se evaluó el programa JCF el cual ha sido implementado por la actual Presidencia de México (2018 – 2024), tiene como objetivo incluir a los jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian ni trabajan al mercado laboral durante un año. A lo largo del estudio se conformó una muestra con 11 entidades para conocer si el tamaño de la actividad económica determinaba la participación dentro del programa por parte tanto de los jóvenes como de las empresas.

Respecto a las modalidades de contratación se tomaron en cuenta los empleos temporales y la subcontratación. Para evaluar el impacto de los contratos temporales, se reportó en la literatura la entrada al mercado laboral de los jóvenes antes y después de implementar la reforma de liberalización de los contratos temporales en 1984 en España. Esta reforma se pensó como un mecanismo para hacer frente al alto índice de desempleo que España experimentaba.

Por su parte, se evalúan las tendencias de subcontratación en México para grupos de hombres y mujeres, así como para los distintos grupos de ocupación, lo anterior debido a que la subcontratación es un fenómeno que ha tenido un aumento significativo. Cada día, un mayor número de empresas recurren a este método como forma de contratación, como consecuencia de la flexibilización del mercado y una búsqueda de reducción en los costos. Sin embargo, el uso de esta modalidad de contratación crea inestabilidad laboral, así como condiciones laborales precarias para los empleados contratados mediante la subcontratación. Así mismo, se planteó el panorama que los jóvenes y población en general experimentan debido a la subcontratación, así como la falta de mecanismo que midan su efecto y participación de la sociedad en el mercado laboral mediante esta modalidad.

Los resultados de la implementación de los programas de mercado laboral en Europa, muestran efectos mayormente negativos, especialmente los programas

de trabajo del sector público. Mientras que los programas de asistencia y búsqueda de empleo muestran los resultados más positivos, en mayor medida los programas que incluyen asesoramiento.

Por parte del programa JCF se encontró que, el nivel de participación de empresas tanto pequeñas como medianas y grandes dentro de la actividad económica de un estado, determina en gran medida la participación dentro del programa, es decir, en estados donde las empresas grandes predominan, la participación tanto de los jóvenes y de las empresas es menor, mientras que en los estados donde las empresas pequeñas predominan la participación es mayor. Sin embargo, existen excepciones, como es el caso de Querétaro, donde las empresas medianas predominan y se tienen un nivel muy bajo de participación de los jóvenes, incluso menor que participaciones en donde las empresas grandes predominan y Guanajuato donde predominan empresas grandes y el nivel de participación de los jóvenes es mayor del esperado.

La implementación de la reforma de liberalización de los contratos temporales en España en 1984, tiene un mayor impacto en jóvenes que no concluyeron la preparatoria, lo que trae como consecuencia una menor estabilidad en los empleos subsecuentes, así como una reducción tanto en los ingresos como días laborados. Sin embargo, se plantea que la reforma no tiene efectos en hombres que terminaron la preparatoria, para ellos las condiciones laborales son más estables aún con la implementación de la reforma.

La subcontratación en hombres, de acuerdo con los cálculos realizados mediante cifras otorgadas por el Censo Económico y la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación, muestra una tasa mayor de subcontratación, en algunos periodos esta tasa es superior en casi el 100% respecto a la tasa presentada por mujeres. Aunque ambos grupos han mostrado crecimiento de la subcontratación a través de los años, en los últimos periodos evaluados (2013 y 2018) los niveles de

subcontratación se han mantenido constantes. Por parte de los grupos de ocupación, muestran una tendencia volátil, es decir, con altas y bajas, sin embargo, lo que se mantiene es un crecimiento significativo a través de los años. Finalmente, se argumenta que la subcontratación como forma en la que se recluta a los trabajadores, vuelve a la misma un elemento central del mercado laboral. El fenómeno de la subcontratación no solo es un hecho que sucede en jóvenes, sino también en adultos, lo que genera mayor inestabilidad laboral, por lo que se considera que la subcontratación es una barrera para lograr el desarrollo que se espera.

Analizar las políticas laborales, así como las distintas modalidades de contratación resulta de gran importancia, pues logra dar un contexto de diversos factores que influyen en el comportamiento del mercado laboral. Así mismo, es posible conocer los efectos que tienen los factores en el desarrollo y vida laboral de los jóvenes, resaltando el hecho de que estos efectos también pueden tener impacto en la población en general.

El conocer dichos efectos facilita y hace posible la creación e implementación de políticas laborales que contribuyan al desarrollo laboral de generaciones futuras e incluso las que ahora presentan pocas o nulas oportunidades para integrarse en el mercado laboral. Así mismo, el analizar políticas laborales puestas en marcha, aunque no sean bajo el mismo contexto, facilita la evaluación de los puntos tanto positivos como negativos y plantear políticas laborales más efectivas y que mejor se adapten a las necesidades del país. Finalmente, el conocer la magnitud de crecimiento de los contratos temporales y la subcontratación, así como las condiciones que se han implementado a los trabajadores bajo estos mecanismos, es útil pues abre la posibilidad de que los países conozcan el impacto y generen mejores oportunidades para las personas que se enfrentan a dicha situación.

# Referencias

Alemán, G. & Vitalli, S. (2021). *Jóvenes construyendo... ¿Qué futuro?: tensiones y barreras de acceso en la implementación del programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” (PJCF)*. Ichan Tecolotl. Recuperado de: <https://ichan.ciesas.edu.mx/jovenes-construyendo-que-futuro-tensiones-y-barreras-de-acceso-en-la-implementacion-del-programa-jovenes-construyendo-el-futuro-pjcf/#post-17443-footnote-ref-1>

Arellano, J. (2020). *Career Consequences of Firm Heterogeneity for Young Workers: First Job and Firm Size*. Yale University.

Bergemann, A., Wohlan, L. y Uhlendorff, A. (2017) *The impact of participation in job creation schemes in turbulent times*. Labour Economics. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.007>

Bernhardt, A., Batt, R., Houseman, . & Appelbaum, E. (2016). *Domestic outsourcing in the U.S.: A research Agenda to Assess Trends and Effects on Job Quality*. U.S. Department of Labor.

Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). *Youth unemployment and active labor market policies in Europe*. Iza Journal of Labor Policy.

Cervantes, D. (2021). *Mayor dinamismo de empleo formal, probablemente impulsado por reforma del outsourcing*. BBVA Research. <https://www.bbva.com/publicaciones/mexico-mayor-dinamismo-de-empleo-probablemente-impulsado-por-reforma-del-outsourcing/>

Delfmann, H. y Koster, S. (2016) *The effect of new business creation on employment growth in regions facing population decline*. SpringerLink. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00168-015-0738-1>

García, J., Marinescu, I. & Vall, J. (2016). *Can Fixed-Term Contracts Put Los Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain*. Institute for the Study of Labor (IZA).

Gobierno de México (2021). Tercer Informe de Gobierno. Presidencia de la República, México.

Goldschmidt, D., & Schmieder, J. F. (2017). *The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure*. The Quarterly Journal of Economics, 132(3), 1165-1217.

Morkute, G., Koster, S. y van Dijk, J. (2017) *Employment Growth and Inter-industry Job Reallocation: Spatial Patterns and Relatedness*. Regional Studies, 51(6), 958-971. <https://doi.org/10.1080/003434404.2016.1153800>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2019). Consulta dinámica (Cubos).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Censo económico. Recuperado de: <https://inegi.org.mx/app/saic/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020) *Encuesta nacional de ocupación y empleo*. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_tsr](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_tsr)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Kato Vidal, E. (2021). Evaluación de la flexibilización laboral en México. Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, 52(Especial).

Kato Vidal, E. y P. Hernández Mendoza (2021). Drawing Subcontracting Jobs Estimates: Predicting Census Figures Using administrative data. En dictamen. Querétaro.

Kato Vidal, E. y P. Hernández Mendoza (2021). Empleo subcontratado: Ya nadie permanece en un lugar. Disponible en <https://asterianoticias.com/empleo-subcontratado-ya-nadie-permanece-en-un-lugar/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Jóvenes Construyendo el Futuro*. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021). *El efecto del Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” durante la pandemia*. Gobierno de México. Recuperado de:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/670026/Estudio\\_EL\\_EFECTO\\_D\\_EL\\_PROGRAMA\\_JCF\\_DURANTE\\_LA\\_PANDEMIA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/670026/Estudio_EL_EFECTO_D_EL_PROGRAMA_JCF_DURANTE_LA_PANDEMIA.pdf)

Segal, L. M., & Sullivan, D. G. (1997). *The growth of temporary services work*. *Journal of economic perspectives*, 11(2), 117-136.