



**FLACSO**  
ARGENTINA

PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

La inserción al campo laboral de la juventud mexicana.  
Experiencias y expectativas.

**Tesista. Berenice Oropeza Endoqui**

**Director de Tesis. Gerardo Jesús Leal Uribe**

**Tesis para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo Humano**

**Fecha: (06/10/2020)**

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (sede Argentina).

La inserción al campo laboral de la juventud mexicana. Experiencias y expectativas.

Employment insertion of Mexican youth. Experiences and expectations.

### Resumen

El presente artículo muestra la recopilación de experiencias y perspectivas de jóvenes mexicanos que han ingresado al mercado laboral formal de México, más específicamente en la ciudad de México, y como centro de trabajo multidisciplinario el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

La investigación ha tenido la finalidad de entender cómo y en qué circunstancias se ha dado el ingreso de los jóvenes al mercado laboral formal, para conocer el impacto que esta incorporación ha tenido en sus vidas, así como la influencia para sus expectativas del futuro.

Palabras Claves: Empleo, experiencias y jóvenes.

### Abstract

This article shows a compilation of experiences and perspectives of Mexican Youngs that have been able to get a job in the formal environment in Mexico City, specifically at the Mexico's City International Airport.

This investigation has the main purpose of helping to understand how and the circumstances this youth has been through to get their first formal job. Therefore, we could know the impact in their lives after having a job, and the influence it has had in the expectations of their own future.

Keywords: Employment, experiences and Youngs.

### ***Introducción***

El derecho al trabajo es reconocido como un derecho fundamental, que es esencial para la realización de otros derechos humanos y se convierte en “...una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 2005).

A pesar de las premisas mencionadas, lo heterogéneo y evolutivo de los entornos laborales en todo el mundo, producen una constante acotación de las oportunidades de empleo. Los programas laborales dirigidos a los jóvenes están respaldados por múltiples políticas públicas: sin embargo, muchos países no han logrado consolidar los beneficios comprometidos, con la adopción de un conjunto integral de políticas definidas

desde la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005 (OIT, 2012).

Además de las dificultades inherentes a la inserción laboral de la juventud<sup>1</sup>, el ambiente económico actual es desfavorable debido al bajo crecimiento económico registrado en México durante los últimos años. Lo cual conlleva a una oferta laboral reducida, donde están presentes condiciones limitadas en la formalidad y cumplimiento con las prestaciones enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo, así como inestabilidad laboral.

El principal objetivo de esta investigación es: Identificar y analizar las experiencias de las personas jóvenes en México que han logrado ingresar al campo laboral formal; y, conocer sus expectativas a futuro de acuerdo con esas experiencias.

Conocer como se ha dado la transición de las personas jóvenes al empleo formal en México, proporciona experiencias que aporten información a la creación de programas más

---

<sup>1</sup> Salvia y Tuñón señalan que la juventud es un “momento de definición y formación de capacidades personales que implican una

etapa de transición biológica, económica, social y cultural hacia la edad adulta” (Salvia & Tuñón, 2008, pág. 11)

cercanos a las necesidades y aspiraciones de los jóvenes.

Se analizará si existió desarrollo de capacidades<sup>2</sup> durante la incorporación laboral, y si fueron identificadas por los y las jóvenes mexicanos.

De manera paralela, cabe mencionar lo señalado por Amartya Sen acerca de que la vulnerabilidad a ingresos bajos o insuficientes expone “la falta de libertad para obtener como mínimo unas condiciones de vida satisfactorias” (Sen, 2008, pág. xv).

En México, desde inicios del siglo XX, el tema de trabajo y juventud ha empezado a tomar mayor fuerza en las agendas de los gobiernos estatales y, sin embargo, se encuentra que “...la demanda está limitada incluso para jóvenes que cumplen con las pautas de conocimientos y habilidades requeridas hoy en día por las empresas” (Weller, 2006, pág. x).

La población joven representa uno de cada cuatro mexicanos, cifras de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018, muestran que la población entre 15 y 24 años corresponde al 24.6% de la población, alcanzando los 30.7 millones de personas (INEGI, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calificado la situación del empleo juvenil como crisis y reto para el mundo, reconociendo que el desempleo, el subempleo y falta de trabajos decentes “...pueden tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes” (OIT, 2012, pág. 1).

La situación de los jóvenes se vuelve más compleja pues, además, en México la inserción al campo laboral en los jóvenes “...efectivamente les ‘cobra’ su ingreso a cambio de experiencia de trabajo, pues la remuneración de los jóvenes al ingresar a la vida activa es mucho más precaria que en las franjas más bajas

---

<sup>2</sup> En este artículo se refiere a Capacidades con un enfoque de desarrollo humano, Mahbub Ul Haq ha expresado la capacidad “en términos de si las personas cuentan con las opciones de “ser” y “hacer” aquello que desean en su vida.” (PNUD, 2015) El objetivo primordial del

desarrollo humano recae en la creación de entornos con posibilidades que propicien que las personas tengan una vida saludable larga, y creativa (Fukuda-Parr, 2003)

de los trabajadores en todo el mercado laboral” (Horbath, 2004, pág. 199).

La OIT ha urgido a crear ambientes a favor del empleo de jóvenes pues los beneficios son para todos. “Invertir en los jóvenes es invertir en la sociedad. El trabajo decente para los jóvenes tiene un efecto multiplicador en toda la economía, al impulsar la demanda de bienes de consumo y acrecentar los ingresos fiscales” (OIT, 2005, pág. 8).

Es importante conocer la visión que tienen los y las jóvenes de su propio futuro a partir de haber obtenido un trabajo formal, puesto que, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...la falta de acceso a oportunidades de trabajo decente genera frustración y desaliento entre los jóvenes" (Ryder, 2013, pág. 1).

A continuación, se mencionan los trabajos que sirven como base para la investigación realizada con las y los jóvenes mexicanos, el aporte y la relación que guardarán con la misma.

a. La publicación “Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?” elaborada por

el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el 2018.

En esta publicación queda expuesto que, para la región estudiada, el momento actual es de suma importancia para alcanzar con éxito la inserción de los jóvenes, puesto que la juventud está enfrentando incertidumbre y cambios en los medios de producción que se suman a la ya complicada transición hacia la adultez.

El BID ha dado voz a los jóvenes, para permitir una aproximación al contexto entre la decisión de seguir estudiando o trabajar, aporta también las aspiraciones y expectativas de los jóvenes de la región para sus primeros empleos.

El trabajo del BID reveló factores claves identificados por los jóvenes para tomar decisiones referentes a educación y trabajo entre ellos se encuentra: el apoyo económico y emocional brindado por la familia, el acceso a información, la motivación, perseverancia y determinación: el valor de la educación como retorno económico y de satisfacción personal

(Novella, Repetto, Robino, & Rucci, 2018).

Además, en la publicación del BID, se tienen datos sobre la encuesta Millennials en México, que recabó información no tradicional en la juventud mexicana, por ejemplo: las aspiraciones de educación, las expectativas del mercado de trabajo, preferencias laborales y habilidades cognitivas y no cognitivas.

La presente investigación busca aportar información acerca de cómo fueron las experiencias de las y los jóvenes mexicanos en el ingreso a sus primeros trabajos formales, conocer la influencia que estas experiencias han tenido en su visión de futuro.

b. El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2017 titulado: “El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América latina y el Caribe”.

Este informe, hace hincapié en la importancia de llevar a cabo estudios en la región que “permitan contar con la visión y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños” (OIT, 2017, pág. 7) y responder preguntas

acerca de educación y empleo, proyección y visión a futuro en el trabajo.

Siguiendo los pasos de la OIT, la presente investigación busca dar voz a las primeras experiencias al ingresar al campo laboral formal en México, las percepciones y las visiones de futuro que tiene la juventud mexicana.

La situación que enfrenta la juventud mexicana es complicada puesto que, el desempleo en jóvenes cerró el 2018 con un 7%, el promedio en esta población fue mucho más alto que el 3% de media nacional. (INEGI, 2018)

En el informe se explica que “El mercado de trabajo en México combina un escenario de lento crecimiento económico, con una creciente tendencia a la flexibilización laboral, resultado de ello, un déficit en la creación de empleos formales que restringe las posibilidades de los y las jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral” (OIT, 2017, pág. 68).

Incluso, en México 12.2 millones de jóvenes se encuentran vulnerables para acceder a un trabajo decente, con salarios insuficientes para cubrir sus necesidades, seguridad social y

estabilidad, la vulnerabilidad limita el desarrollo de sus capacidades, convirtiendo un buen empleo en un sueño inalcanzable para mucho de las y los jóvenes mexicanos (González, 2015).

En este mismo sentido, el informe de la OIT, presenta la visión del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) que ha buscado "...desobjetivizar" a la juventud y volverla agente: autor y participe de sus políticas públicas, así como repensar permanentemente al joven de cara a su presente, y no sólo construyendo expectativas hacia la llamada adultez" (Romero, 2017).

La OIT menciona que la tasa de participación laboral de los jóvenes en América Latina aumenta con la edad, En 2012, los jóvenes latinoamericanos de entre 15 y 19 años presentaban una tasa de participación laboral del 39%, mientras que en el tramo de 25 a 29 esta se elevaba al 80% (OIT, 2017).

También sostiene, que la inserción laboral más tardía podría responder por otro lado, a la oportunidad de permanecer dentro del sistema educativo y mejorar las credenciales

con que se ingresará al mercado laboral.

El trabajo de la OIT remarca que una "...inserción laboral (y social) de las generaciones jóvenes no sólo debe sustentarse en la pertinencia de asegurar la vigencia de un derecho" también, se vuelve fundamental "...contar con las generaciones jóvenes para impulsar el desarrollo, en todas sus dimensiones" (OIT, 2017, pág. 74).

El trabajo de la OIT concluye que el futuro de los jóvenes estará definido por la tecnología, desarrollo productivo de los estados, cambios demográficos, cambio climático, fragmentación y globalización del empleo. Por lo que se debe procurar tener vigentes las aproximaciones de percepciones y experiencias de los jóvenes sobre su futuro.

La presente investigación intenta exponer las voces de la juventud mexicana en su sentir al ingresar a un trabajo formal, dará información sobre si las y los jóvenes mexicanos han identificado esa restricción de posibilidades y si su percepción del

futuro coincide con la proyección del trabajo de la OIT.

Existe la posibilidad de que generaciones de jóvenes mexicanos estén definiendo el rumbo de su futuro por las circunstancias y no por sus intereses o convicciones; generando desaliento al encontrar opciones reducidas al momento de tener una inserción al mercado laboral.

c. El estudio “Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes.” Realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en 2005.

Este estudio fue realizado en 16 países latinoamericanos y concluyó que los paradigmas existentes que pueden influir en las oportunidades laborales que enfrentan los jóvenes para su incorporación al campo laboral son:

1. La oferta de jóvenes en busca de un trabajo sin finalizar su educación.
2. Los requisitos de experiencia y aprendizaje que demandan las empresas.
3. La reducción e inestabilidad de los empleos, así como las habilidades

adicionales requeridas para los empleos ofrecidos.

4. Las inseguridades al momento de la inserción, así como la falta de compensaciones, periodos de desempleo, o permanencia en el sistema educativo.

Explica que serán diferentes los resultados y las opciones para las y los jóvenes según el grado de educación alcanzada. Señala que la educación y el empleo son “canales masivos de movilidad e integración social en las culturas latinoamericanas” (Schkolnik, 2005, pág. 9).

Los paradigmas mencionados anteriormente, se suman a la situación de México en donde, “...el mercado laboral replica y fomenta desigualdades; los corredores que llegan a esta etapa en un carril con menos obstáculos y con mayores y mejores capacidades adquiridas previamente tendrán más oportunidades para acceder a trabajos formales con seguridad social que les permitan recorrer una mayor distancia en términos de desarrollo humano” (PNUD, 2016, pág. 23).



La investigación que se presentará a continuación permitirá analizar si los jóvenes que han logrado ingresar a un empleo formal comparten algunas características que les permitieron ingresar al campo laboral formal de México, el impacto que han tenido estas experiencias de trabajo en sus vidas, y las expectativas de su vida en el futuro.

Esta información ayudaría a evitar que las políticas públicas se centren en ofrecer empleos a los jóvenes, y que adicionalmente, se busque la oportunidad de una vida con desarrollo humano, entendido éste como “el proceso de ampliación de oportunidades” (PNUD, 2016, pág. 25).

La intención de la investigación realizada a los jóvenes mexicanos que se compila es este artículo, es proporcionar más información para conocer los retos que han superado en su incorporación a un trabajo formal las y los jóvenes, y de esta forma enfocar políticas públicas de acuerdo con las experiencias ya vividas y las expectativas que tienen los jóvenes para alcanzar su visión a futuro.

d. La publicación “Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad” llevado a cabo por la CEPAL en el 2015.

La publicación reconoce el trabajo remunerado como el principal elemento para la independencia económica, explica que “...los jóvenes aspiran a oportunidades laborales de calidad, que les permitan participar plenamente en el desarrollo ciudadano y productivo, y acceder a mejores condiciones de bienestar y desarrollo personal” (Trucco & Ullmann, 2015, pág. 40).

Las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, muestran que este milenio no ha logrado ofrecer oportunidades para los jóvenes que buscan ingresar al campo laboral. En el año 2008, la tasa de desocupación de la población activa de entre 15 y 24 años se encontraba en 7%, para el año 2009 alcanzó el 10.2%, y en el año 2014 alcanzó el 8.8% (INEGI, 2018).

Los escenarios de ingresos de la juventud al empleo se complican, además de los datos mencionados anteriormente se suman: la

transformación estructural del trabajo influida por la era digital, la globalización del trabajo, y desaprovechamiento del bono demográfico (Trucco & Ullmann, 2015).

La presente investigación contribuye a la recomendación de la CEPAL sobre “escuchar y entender las necesidades y visiones de los jóvenes con respecto a su propia inclusión social a fin de incorporar estos elementos en el diseño y la ejecución de las políticas” (Trucco & Ullmann, 2015, pág. 19).

Se aportará información acerca de las experiencias de las personas jóvenes mexicanas, así como, el conocer si las capacidades se están ampliando en las generaciones actuales, pues como indica el PNUD “la juventud se ve tensionada por una paradoja que hoy resulta más significativa que nunca: los grandes avances registrados en el ámbito educativo en las últimas décadas, aunque todavía son insuficientes, no se han plasmado en una mejor incorporación en el mercado de trabajo ni en un aprovechamiento suficiente de las nuevas capacidades de gestión e

innovación adquiridas por los jóvenes” (Trucco & Ullmann, 2015, pág. 24).

La investigación actual plantea recopilar información acerca del impacto de tener un empleo remunerado formal en la juventud mexicana. Debido a que el desarrollo de capacidades de las nuevas generaciones es uno de los pilares básicos, para sustentar el camino hacia la igualdad, que necesariamente ha de ser un complemento del cambio en la estructura productiva de los Estados. (CEPAL/OIJ/IMJUVE, 2014).

Para la presente investigación se tomará la definición que la OIT ofrece de trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2020)

De los estudios y publicaciones anteriores que han servido de inspiración para recopilar las experiencias de los jóvenes mexicanos, se identifica que, existe una complejidad y heterogeneidad de

escenarios que enfrentan las personas jóvenes en su búsqueda del primer trabajo formal, determinados no sólo por sus circunstancias personales sino por el mercado laboral de sus lugares de residencia.

Existen también, factores que confluyen en la obtención de un trabajo formal, esos pueden ofrecer ventajas y/o desventajas a quienes se incorporan al campo laboral y deben ser tomadas en cuenta para realizar políticas públicas más cercanas a las juventudes, entre estos factores destacan:

Factores externos o fuera del control de los jóvenes como son: flexibilización del mercado laboral, falta de experiencia, déficit en la creación de empleos formales, habilidades cognitivas y no cognitivas demandadas por los empleadores, acceso a información, salarios insuficientes para cubrir necesidades, un futuro influenciado por la tecnología, cambios demográficos, cambio climático, la fragmentación y globalización del empleo, tasa de participación laboral de los jóvenes menor a la de los adultos, reducción e

inestabilidad de los empleos, habilidades adicionales requeridas por los empleadores.

Factores internos o personales: las aspiraciones de educación, expectativas del mercado de trabajo, preferencias laborales, apoyo económico y emocional brindado por la familia, motivación, perseverancia y determinación, la proyección y visión a futuro en el trabajo, la permanencia en el sistema educativo valorada como satisfacción personal o inversión educativa, inseguridades al momento de la inserción que influye en opciones para el ingreso.

### ***Materiales y Metodología***

En seguida se presentan las discusiones teóricas que proporcionan las bases para la presente investigación, centrada en las experiencias que ha tenido la juventud mexicana al ingresar al campo laboral y las expectativas que dicha juventud va formando para su futuro.

Como ha indicado José Antonio Pérez Islas para definir la juventud existen tres principales vertientes con base; a la pedagógica, psicológica y, la tercera

que brinda una visión, en la que lo juvenil representa “un sector de la población con características propias según los espacios sociales donde se encuentra, que se va modificando y diversificando históricamente como producto de las transformaciones de la misma sociedad y sus instituciones” (Pérez, 2008, pág. 10).

Pérez ha expresado la existencia de amplia heterogeneidad y diversidad entre los y las jóvenes, ya que la “Juventud Mexicana” no existe como una realidad concreta, “...hay jóvenes mexicanos que viven, piensan, sienten, actúan en determinados ámbitos urbanos o rurales, son hombres o mujeres con más o menos edad, con ciertos intereses, a veces contradictorios, insertos o excluidos de procesos económicos, políticos, culturales, etcétera” (Pérez, 2003, pág. 17)

Tomando en cuenta la dificultad para delimitar un grupo identificado como joven, para la presente investigación

se tomaron tres referencias que determinaron la idoneidad de las personas entrevistadas.

En primera instancia la ley del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) en su art. 2 delimita como personas jóvenes a aquellas en rango de edad entre los 12 a 29 años (IMJUVE, 2012)<sup>3</sup>.

El propio IMJUVE ha buscado ampliar la definición de juventud, por lo que, además del rango de edad, los y las jóvenes son personas “reconocidas como sujetos de derecho en virtud de su composición heterogénea, requerimientos particulares y grado de vulnerabilidad respecto a otros grupos etarios” (IMJUVE, 2019, pág. 5) También considera que “...la juventud es un periodo en el curso de vida cuya multiplicidad de trayectos, desigualdades y oportunidades en contextos socioculturales, educativos, laborales, estructurales, de género, económicos, étnicos, fenotípicos, regionales y de consumos”, (IMJUVE,

---

<sup>3</sup> La ley de IMJUVE refiere en su artículo 2 “Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto

lleve a cabo, sin distinción de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra” (Cámara de diputados, 1999)

2019, pág. 5) por lo que la configuración de juventud en dinámica, diversa y compleja.

Como segunda referencia para ayudar a acotar al grupo de jóvenes estudiados, se tomó en cuenta que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) tiene una división de edad para jóvenes como Población Económicamente Activa (PEA), en el rango de los 15 a los 29 años.

La tercera referencia es la Constitución Política mexicana que señala como edad mínima para trabajar, los 15 años.

Por lo anterior, se toman los criterios de edad y legalidad para laborar, por lo que se delimita el rango de edad para la presente investigación entre 15 y 29 años.

El estudio tendrá como teoría principal el desarrollo humano enfocado en las Capacidades Centrales para el Funcionamiento Humano (CCFH) expresadas por Martha Nussbaum, apoyados del enfoque bienestar, diversidad y heterogeneidad de Amartya Sen para conocer si las circunstancias de los jóvenes han sido

afectadas por sus rentas, con un análisis de la teoría de John Rawls en donde los bienes se convierten en medios.

Debido a que no existe una fórmula para llevar a cabo estudios de la teoría de desarrollo humano, la presente investigación buscó contribuir al análisis desde dos perspectivas principales, el enfoque de la Capacidades para el Funcionamiento Humano de Nussbaum que establece 10 capacidades que deben ser cubiertas como mínimo, en busca del desarrollo humano de las personas, y la teoría de Rawls, que será utilizada para conocer si los jóvenes han logrado obtener bienes primarios sociales, entendidos como “los medios con los cuales uno puede perseguir su propio plan de vida” (Robeyns, 2009, pág. 88) sin que estos limiten las oportunidades reales y posibilidades de acrecentar las capacidades de los individuos. El enfoque de desarrollo humano fue impulsado en la década de los noventa por Amartya Sen al expresar el desarrollo bajo tres conceptos, libertades, capacidades y agencia.

Fue Mahbub Ul Haq quien por encargo de Naciones Unidas dio forma al concepto y enfoque de desarrollo humano, que centra el proceso de desarrollo en las personas.

La siguiente imagen (Ilustración 1), muestra las dimensiones en las que el Desarrollo Humano busca el ejercicio y desarrollo de éstas.

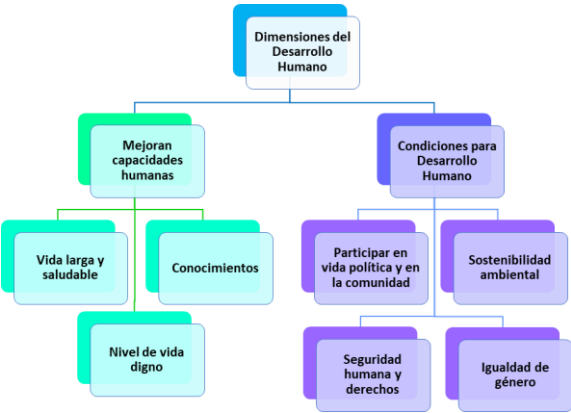


Ilustración 1 Elaboración propia<sup>4</sup>.

A este enfoque se han sumado capacidades a desarrollar en los individuos, incorporando aspectos como la equidad de género, la sostenibilidad medioambiental, la participación en la vida política y en la comunidad, nivel de vida digno y adquisición de conocimientos (PNUD, 2015).

El desarrollo de capacidades de las nuevas generaciones es uno de los pilares básicos para sustentar el camino hacia la igualdad, que necesariamente ha de complementarse con el cambio en la estructura productiva (CEPAL/OIJ/IMJUVE, 2014).

La información obtenida dependerá de “...las funciones realizadas (lo que una persona es capaz de hacer realmente) o el conjunto de capacidades de las opciones que tiene (sus oportunidades reales)” (Sen, 1993, pág. 100).

Tomando en cuenta que Martha Nussbaum insiste en que las capacidades se dan como aspecto material que necesitan de condiciones materiales (Nussbaum, 2006) y, para evitar que el análisis de capacidades se amplíe indefinidamente; en la presente investigación se tendrá un enfoque complementario, de tal forma que la renta será un eje de comparación con otras capacidades (Sen, Desarrollo y Bienestar, 2000).

<sup>4</sup> Elaboración propia con base en la información de la Oficina de la Información sobre el Desarrollo Humano, disponible en <http://hdr.undp.org>

Nussbaum ha descrito las Capacidades Centrales para el Funcionamiento Humano (CCFH) como una base que no debería comprometer una capacidad sobre otra, aunque, los puntos de la lista “se encuentran contruidos hasta cierto punto de forma diferente por parte de las diferentes sociedades” (Nussbaum, 2006, pág. 141).

A continuación, se enlistan las CCFH de Nussbaum que serán tomadas para el análisis de este estudio:

1. Vida. Ser capaz de vivir, una vida humana de extensión normal; sin morir prematuramente, o que la vida se reduzca porque ya no merezca vivirse.

2. Salud corporal. Ser capaz de tener buena salud, incluso la reproductiva, alimentación y techo adecuados.

3. Integridad corporal. Poder moverse libremente de un lugar a otro; los límites del cuerpo deben ser tratados como soberanos frente a cualquier agresión como asalto, abuso sexual o violencia, satisfacción sexual y de elección en reproducción.

4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Utilizar los sentidos, imaginar, pensar y razonar, de forma «verdaderamente humana», derivado de una educación adecuada, como alfabetización y entrenamiento científico y matemático básico. Utilizar la imaginación y el pensamiento conectados a las experiencias, a producción de obras, eventos de expresión, elección propia. Utilizar la mente con protección de garantías de libertad de expresión y práctica religiosa, evitar sufrimiento no necesario y poder concebir experiencias placenteras.

5. Emociones. Poder vincular con cosas y personas externos a nosotros, amar a nuestros semejantes que nos procuran, penar por su ausencia, amar, penar, experimentar nostalgia, gratitud y temor justificado. Alcanzar un desarrollo emocional sin temor, preocupación, o por sucesos traumáticos.

6. Razón práctica. Tener concepción del bien y de compromiso con una

reflexión crítica de la propia vida (libertad de consciencia).

#### 7. Afiliación.

a) Capacidad de vivir con y hacia otros, reconocer y preocuparse de otros seres humanos, de interactuar socialmente; empatía y compasión hacia otros, justicia y amistad.

b) Tener bases sociales del respeto propio, no-humillación; trato digno e igual capacidad de trabajar con uso de la razón práctica y relaciones de reconocimiento mutuo.

8. Otras especies. Vivir y cuidar a: animales, plantas y naturaleza.

9. Juego. Reír, jugar y disfrutar de actividades de recreación.

#### 10. Control del propio entorno.

a) Político. Participación en elecciones políticas; participación política, protecciones a la libre expresión y asociación.

b) Material. Tener propiedad, derechos de propiedad, derecho de buscar empleo basados en igualdad, sin incautación de forma injustificada.

Se utilizará un enfoque parcial de la teoría de la justicia de John Rawls en la cual la libertad es la prioridad. Servirá para analizar si la juventud mexicana obtuvo un bien primario a partir de su inserción laboral, con una “vida real” concebida por los jóvenes, es decir, tuvieron “...la libertad para conseguir la vida real” (Sen, 2000, pág. 97), una vida real que les brinde razones de valoración.

El enfoque de Rawls permite entender que “los bienes primarios son medios de uso general que ayudan a todo el mundo a promover sus fines, y comprenden ‘los derechos, las libertades y las oportunidades, la renta y la riqueza y las bases sociales del respeto a uno mismo’” (Sen, 1993, pág. 96), la alternativa para medir el énfasis en los medios se da cuando la atención está centrada en la vida real, “en la libertad para conseguir la vida real que podemos tener razones para valorar” (IDEM).

El enfoque de Rawls propone que los bienes sociales primarios son independientes a preferencias adicionales de los individuos, se analizará si a partir de la obtención del



primer empleo los jóvenes tuvieron acceso a los bienes sociales primarios que comprenden: (Rawls, 1999)

1. Los derechos y libertades básicos: libertad de pensamiento y de conciencia; libertad de asociación; la definida por la libertad e integridad de la persona, así como por el gobierno de la ley; y finalmente las libertades políticas;

2. La libertad de movimiento y elección de ocupación.

3. Poderes y prerrogativas de oficios y posiciones de autoridad y responsabilidad.

4. Ingreso y salud.

5. Bases de autorrespeto.

El enfoque de bienestar: diversidad y heterogeneidad de Sen, permitirá analizar rentas y bienes que varían según las circunstancias de los individuos. A continuación, se identifican cinco fuentes de diferencias entre la renta real, el beneficio, bienestar y la libertad que se obtienen de esta renta (Sen, 1993).

1. Heterogeneidad personal. Refiere a que “la 'compensación' necesaria para contrarrestar las desventajas varía y, además es posible que algunas desventajas no puedan 'corregirse' totalmente con una transferencia de renta” (Sen, 1993, pág. 94).

Diversidad relacionada con el medio ambiente. Pues las características ambientales pueden influir al nivel de renta y en la calidad de vida que obtienen los individuos (Sen, 1993).

2. Diferencias de clima social. Las condiciones sociales que afectan la conversión de las rentas y de los recursos de las personas (Sen, 1993).

3. Diferencias entre las perspectivas relacionales. Las pautas de conducta son influenciadas por las comunidades, que involucran costumbres y convencionalismos (Sen, 1993).

4. Distribución dentro de la familia. Pues las rentas pueden ser

divididas entre lo que gana un individuo o varios miembros de la familia “El bienestar o la libertad de los miembros de una familia depende de cómo se utilice la renta familiar para satisfacer los intereses y los objetivos de cada uno de ellos” (Sen, 1993, pág. 94).

El instrumento aplicado para las entrevistas de la investigación está dividido en cinco bloques: que comprenden la segmentación sociodemográfica y las impresiones vividas en el mundo laboral.

1. Educación. Nivel de estudios (educación básica, media superior o superior).

2. Nivel socioeconómico, perfil demográfico.

3. Experiencias de inserción al campo laboral con información relativa a: sistemas de transición escuela-trabajo, tipo de contrato.

4. Percepción de beneficios-bienestar, prestaciones, ingreso promedio mensual. entorno familiar, social y cultural.

5. Expectativas a futuro. Acciones, pretensiones, obstáculos, continuar estudios.

La perspectiva de la investigación será cualitativa debido a que se pretende recopilar las experiencias de las y los jóvenes mexicanos que han logrado insertarse en el campo laboral formal y, debido a que el método cualitativo “...cubre una serie de técnicas interpretativas, que pretende describir, decodificar, traducir y sintetizar el significado” (Ruiz, 1999, pág. 22). Este método permitirá identificar y analizar la inserción laboral y el impacto que esta inserción ha tenido en la vida de la juventud en la actualidad y en la formación de las expectativas futuras de estos jóvenes frente a la vida adulta a partir de su incorporación.

Las entrevistas fueron realizadas de manera semiestructurada en forma de entrevista en profundidad, con la finalidad de entablar “conversaciones que intentan obtener información vinculada a la experiencia vivida por una persona” (FLACSO Virtual, 2016, pág. 9). A través de una guía de entrevista se aplicaron las preguntas principales del instrumento sin limitar

la información que proporcionen los entrevistados.

La entrevista semiestructurada permitió obtener diversidad como similitud, en las respuestas, tanto en opiniones como en contextos, abriendo paso a la inducción. El tener la entrevista semiestructurada permite ampliar la recopilación de información y a la vez desechar la que no fue de importancia para el estudio.

La técnica aplicada para la selección de los entrevistados fue la bola de nieve en la que las personas contactadas, aportaron más contactos hasta llegar a la saturación.

El Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México es un recinto en el cual confluyen múltiples instituciones: empresas privadas; relacionadas al transporte, comercio, turismo y servicios<sup>5</sup>. Líneas aéreas; nacionales, internacionales y de carga<sup>6</sup>. Dependencias federales y paraestatales; como Dirección General de Aeronáutica Civil,

Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano, Instituto Nacional de Migración (INM), Aduana México, Sanidad Internacional, Agencia de Protección Sanitaria, Policía Federal, Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, Oficina de Inspección de Sanidad Agropecuaria (OISA) del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, Secretaría de Relaciones Exteriores y la Procuraduría Federal del Consumidor.

Durante las fechas más concurridas para viajes en México las denominadas “temporada alta” que son los periodos vacacionales, es recurrente que muchas de las empresas e instituciones presentes en el aeropuerto, activen programas

---

<sup>5</sup> Empresas dedicadas a servicios hoteleros, restauranteros, de traslado de mercancía y pasajeros. El aeropuerto tiene alrededor de 720 espacios que son rentados como locales comerciales. (AICM, 2020)

<sup>6</sup> Alrededor de 30 líneas aéreas ocupan los mostradores de las terminales 1 y 2 del AICM. Y 14 aerolíneas de carga tienen oficinas en las instalaciones alrededor de las terminales (AICM, 2020)

temporales que requieren contratación de personal durante el periodo.<sup>7</sup>

En el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, las personas jóvenes confluyen durante sus primeras experiencias laborales, en una diversidad de empleadores y actividades por lo cual se tomó este recinto como fuente de las entrevistas.

Derivado de lo anterior, la muestra se formó a partir del primer entrevistado, quien adicionó a personas con su recomendación, paralelamente, se buscaron nuevos candidatos, llegando a la meta de 30 jóvenes entrevistados.

El último requisito de las personas entrevistadas y para poder cumplir con los objetivos de estudio, la persona debió haber tenido un empleo remunerado formal como primera experiencia laboral, de tal forma que,

---

<sup>7</sup> El propio AICM tiene un programa de “apoyo al pasajero” contratando a personas (alrededor de 90) para brindar informes en el aeropuerto acerca de vuelos, horarios, lugares de referencia, traslados, contactos, etc.

En el caso del gobierno federal también son activados programas como el “Bienvenido Paisano” que coordina a 39 dependencias bajo la Dirección del INM, con el objetivo de “procurar el respeto de los derechos de los mexicanos que

si una persona se encontró desempleada durante la entrevista, pero ya había trabajado en el mercado formal, se tomó como entrevistado.

### **Análisis y Resultados**

El instrumento<sup>8</sup> para obtener la información se conformó de cinco bloques:

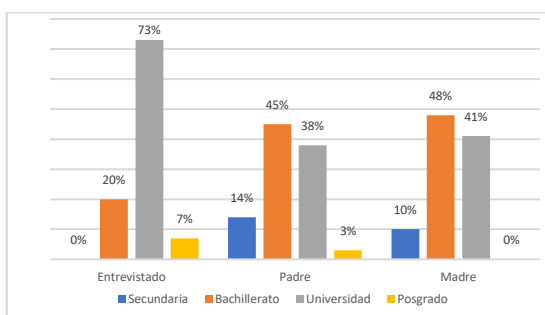
- Bloque 1. Educación,
- Bloque 2. Socioeconómico,
- Bloque 3. Experiencias de inserción al campo laboral,
- Bloque 4. Percepción de beneficios-bienestar
- Bloque 5. Expectativas a futuro.

residen en el extranjero y regresan a México de forma temporal, por medio de la coordinación de programas y servicios a los que pueden acceder en los consulados y en las Representaciones del INM en Estados Unidos, así como en su ingreso, tránsito y estancia en México y su posterior retorno.” (INM, 2018).

<sup>8</sup> La consulta de la compilación de entrevistas para este análisis puede hacerse en la liga: <https://1drv.ms/x/s!AjCKSkkpA2J6jm-VA0mfLiryKkwv?e=16c22x>

Bloque 1. Educación. Este bloque permitió conocer el género y nivel educativo de las y los jóvenes entrevistados, así como el de sus padres. Los entrevistados para este proyecto resultaron ser 53% mujeres y 47% hombres.

En comparativa los entrevistados cuentan con un mayor grado de estudio que sus padres, al resultar el 80% con un grado universitario, contra el 41%, respectivamente (grafica 1).



Gráfica 1 Niveles de estudio.

Considerando la educación como una capacidad, los jóvenes del grupo entrevistado han logrado en su conjunto, mejores niveles de educación que sus padres.

Bloque 2. Socioeconómico. Este bloque, arrojó resultados con algunas

características generalizadas en este grupo.

La edad de los entrevistados fluctúa entre los 18 y 29 años, y la edad promedio es de 25 años. En lo que respecta a su estado civil, el 90% se encuentra soltero. El 100% de los entrevistados vive en la Zona Metropolitana del valle de México. En su mayoría se ubican a sí mismos en la clase social media al ser el 80%, de estos. En lo que se refiere a ingresos familiares corresponden a un nivel medio el 87% de los entrevistados, y el restante 13% corresponden a un ingreso superior.<sup>9</sup>

Veinte de los entrevistados (67%), no tienen dependientes, mientras que ocho (27%) cuentan con un dependiente y los dos restantes (6%), tiene dos dependientes, refiriéndose en todos los casos a familiares e hijos.

El (80%) de los núcleos familiares están compuestos de entre dos y cuatro integrantes.

Estos primeros bloques de educación y socioeconómico, arrojan dos

<sup>9</sup> En México, según análisis de la revista Forbes, el 45% de la población mexicana se considera clase

media con ingresos personales que van de los \$5,346 a 14,256 pesos. (Staff Forbes, 2019)

principales características para el grupo estudiado: Cuentan con estudios mínimos de bachillerato e ingreso familiar medio.

Bloque 3. Experiencias de inserción al campo laboral. En los resultados del tercer bloque enfocados a las experiencias del primer empleo y las percepciones que los y las jóvenes mexicanos han tenido con respecto a su primer ingreso, se retoman las teorías de Nussbaum, Rawls y Sen, mencionadas anteriormente, para poder entender la influencia o afectación que se percibe en los jóvenes.

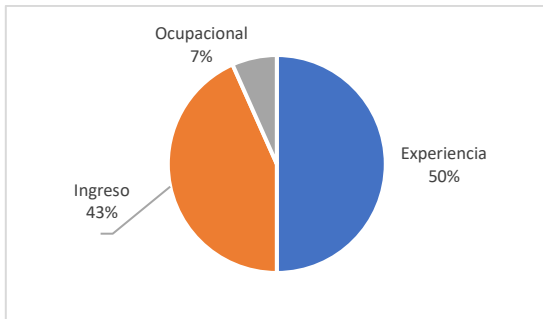
Para conseguir su primer trabajo, 20 (67%) de los entrevistados utilizó medios humanos, es decir, que las redes de contactos fueron las más eficientes para conseguir su primer empleo. 7 (23%) consiguieron hacer contacto con los empleadores a través de medios electrónicos y los restantes 3 (10%), lo hicieron por algún medio impreso.

El tiempo que invirtieron los entrevistados desde el inicio de búsqueda de empleo hasta la concreción de este fue entre uno y seis meses para 19 (64%) de los jóvenes, mientras que 10 (33%), tardó menos de un mes, y solamente 1 (3%) invirtió más de un año. Estos resultados muestran por un lado que el nivel educativo influye en la rápida incorporación de este grupo que registró como se había mencionado, el 80% con grado universitario y el resto un grado mínimo de bachillerato.

Con respecto a la edad de ingreso a trabajar, 6 (20%) de los jóvenes ingresaron antes de la mayoría de edad<sup>10</sup> y de estos sólo uno de ellos, tenía la imperiosa necesidad de recursos económicos. Los jóvenes que ingresaron a un empleo formal entre los 18 y los 22 años fueron 17 (56%) y los restantes siete (23%) se ubican en el rango de 23 a 26 años.

---

<sup>10</sup> En México, según el Código Civil Federal la mayoría de edad comienza a los 18 años cumplidos.



Gráfica 2. Objetivo del primer empleo.

El objetivo principal de los entrevistados para buscar un primer empleo fue la experiencia, se presentó en 15 de ellos (50%), y el ingreso fue la principal motivación para 13 de los entrevistados (43%), para los dos restantes su principal motivación fue ocupacional y profesional (Gráfica 2).

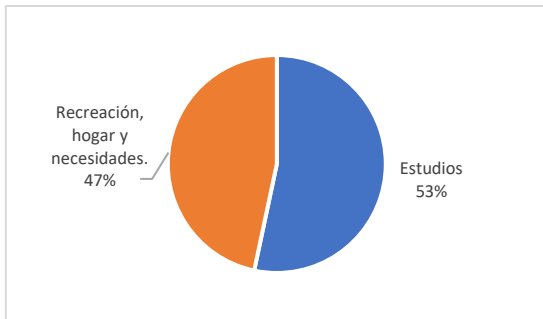
El primer ingreso recibido en su trabajo formal arrojó que 25 de los entrevistados (83%) obtuvo entre uno y tres salarios mínimos y los 5 restantes (17%) obtuvieron entre los 4 y 6 salarios mínimos.<sup>11</sup>

El ingreso bajo puede explicar que el 50% de los jóvenes consideró que no sufriría ningún cambio en caso de perder su empleo.

La información proporcionada respecto al destino de los primeros sueldos de los jóvenes permite valorar, que, de acuerdo con la teoría del Desarrollo Humano, estos jóvenes pudieron “hacer” decisiones de sus vidas. A partir de los recursos percibieron mejoras en su cotidianidad y, además, al no ser su principal objetivo, abre la posibilidad de ejercer decisiones enfocadas a adquirir experiencia más que a obtener una renta.

El gráfico 3, muestra el destino del primer ingreso, que amplió la capacidad de este grupo de jóvenes, pues para 16 de ellos (53%), el ingreso sirvió como para continuar con sus estudios y para los otros 14 (47%) principalmente lo aplicaron para solventar su recreación, apoyar en el hogar y otras necesidades.

<sup>11</sup> Vale la pena mencionar que de estas personas que alcanzaron mayor ingreso, todas tenían entre 20 y 24 años.



Gráfica 3. Destino del primer ingreso.

Fueron 22 (73%) los entrevistados que indicaron que después de su incorporación notaron estar mejor que antes. No refieren al dinero únicamente, resaltan que se sintieron responsables, administradores de sus recursos, y su tiempo; experimentaron independencia de los padres, incluso realizaron actividades recreativas con sus amigos, o ayudaron a los gastos de sus hogares (por lo menos con sus gastos personales).

Las siguientes palabras describen su sentir más vívidamente: Iván y Carolina señalaron “me sentí mejor porque además de desarrollarme profesionalmente, ya tenía dinero”, “me sentía mejor que antes ya que tuve la oportunidad de adquirir responsabilidades y aprender de mis errores”. En el lado opuesto, están las personas que no sintieron diferencia en su incorporación pues como dijo Francisco “ni siquiera me alcanzaba

para ser independiente, por lo que fue decepcionante.”

La motivación muestra una relación con las experiencias de trabajo de su agrado y cobertura de expectativas en sus incorporaciones.

El 90% de las y los jóvenes se sentía motivado de tener un primer empleo, algunas personas indicaron que el ambiente les ayudó a sentirse a gusto y bien recibidos en sus lugares de trabajo. Vivieron experiencias como que sus compañeros les ayudaran a incorporarse rápidamente en el rol laboral. Además, expresan el aprendizaje como otra forma de motivación, pues la experimentaron con la capacitación recibida.

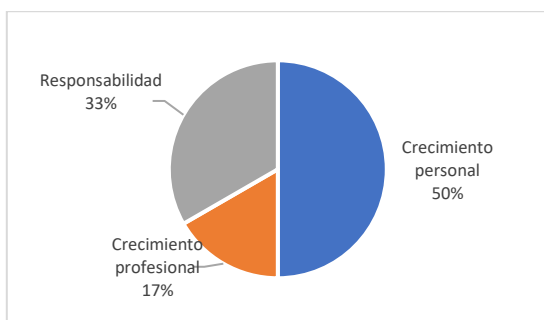
Aunque la motivación no descarta algunas inseguridades o retos de los jóvenes antes de su incorporación, 8 (27%) de ellos pensaba que sería fácil, 13 (43%) creía que encontraría dificultades al empezar con el proceso y 7 (23%) esperaba más variedad de opciones para la búsqueda y elección, además de más información y capacitación al momento de ingresar a su primer trabajo.



Las expectativas cubiertas de sus primeros trabajos para 25 (83%) hacen referencia a aspectos como: la oportunidad de adquirir experiencia y conocimientos extras, conocer a diferentes personas, incluso mencionaron que los primeros trabajos no requerían una alta especialización ni conocimientos extras, y algunos jóvenes admitieron que el sueldo percibido fue determinante para sentir que se había cumplido la expectativa.

A quienes no se cubrió su expectativa laboral 5 (17%) indicaron deficiencia en capacitación o un sueldo no óptimo.

A pregunta expresa del significado del primer empleo, 15 (50%) jóvenes lo describen como un crecimiento personal, 10 (33%) con una responsabilidad y 5 (17%) como un crecimiento profesional (Gráfica 4).



Gráfica 4. Significado del primer empleo.

Con respecto al significado que tuvo para las y los entrevistados su incorporación. En la gráfica 4 se aprecia, que, para la mitad de ellos, el crecimiento personal fue lo más representativo, en voz de Domingo: “Tuve crecimiento personal, me volví más independiente después de tener empleo, pude acceder a la universidad y seguir estudiando para mejorar mi vida, mis papás ya no tuvieron que ayudarme tanto”

Para Iván significó; “independencia y una visión más amplia de la vida que sirvió para concluir la etapa de estudiante”.

O Leslie, que logró iniciar su propio negocio e indicó: “significó mucho aprendizaje, forjarme más paciencia y constancia con mis proyectos, aprender de diferentes áreas para darme a conocer y pagar por mis herramientas de trabajo.”

Estos tres primeros bloques de preguntas confirman que, en el caso de este grupo de entrevistados, tuvieron la opción de ampliar y ejercer capacidades a partir de sus experiencias iniciales.

A continuación, se analiza de acuerdo con la lista de capacidades de Nussbaum<sup>12</sup>, aquellas ejercidas por el grupo entrevistado en estos bloques.

Además de cubrir las tres primeras CCFH de Nussbaum; vida, salud e integridad corporal, las y los jóvenes pudieron ejercer las capacidades de:

- 4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Logrando un empleo a partir de una educación mínima de bachillerato, los jóvenes aprovecharon sus primeros ingresos para seguir estudiando e incluso llevar a cabo actividades apegadas a experiencias de placer.
- 5. Emociones. La expectativa que tenían fue complementada o modificada a partir del entorno que vivieron, recordando que el crecimiento personal y aptitudes adquiridas como: independencia y responsabilidad fueron identificadas como resultado de sus primeros trabajos. Vinculándose con sus entornos de trabajo (compañeros, horarios y

actividades) que influyeron para mantener la motivación durante sus experiencias.

- 7. Afiliación. Al obtener un trabajo formal y disfrutar de otras actividades adicionales al estudio y trabajo.
- 9. Juego. Llevando a cabo actividades recreativas de su agrado a partir de tener un ingreso.
- 10. Control sobre el entorno, Después de competir bajo las mismas circunstancias (o requerimientos) con otros por un empleo, lo consiguieron.

En cuanto a los bienes sociales primarios referidos por Rawls para estos primeros bloques se encontró que los jóvenes aseguraron u obtuvieron los bienes sociales primarios siguientes:

Libertad de pensamiento, de conciencia, la libertad e integridad de la persona, ya que ejercieron esta libertad de acuerdo con sus estudios e

---

<sup>12</sup> Las Capacidades Centrales para el Funcionamiento Humano (CCFH) descritas en la sección anterior.

intereses, para lograr una inserción al mercado laboral formal mexicano.

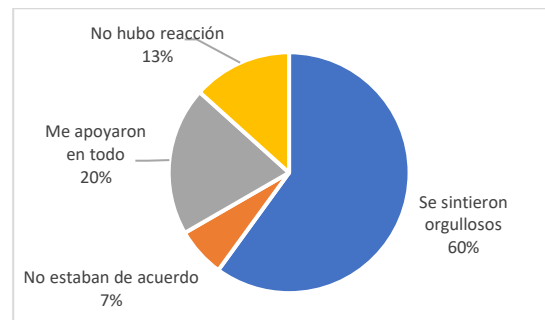
Además, lograron la libertad de movimiento y elección de ocupación, poderes y prerrogativas de oficios que no se limitaron a las actividades por las que fueron contratados sino también al crecimiento personal que consiguieron a partir de sus primeras experiencias compartiendo con otras personas responsabilidades, aptitudes y actitudes.

En cuanto al bien social primario de ingreso y salud, se garantizó al tener una primera experiencia en el mercado laboral formal, aunque es importante señalar que sus primeros ingresos funcionaron además de continuar con sus estudios. para realizar actividades recreativas, mientras que al ser empleos formales la atención en el sector de salud pública está garantizada por la Ley Federal del Trabajo. Se aprecia que, para los jóvenes entrevistados, las primeras experiencias tienen más relevancia en los factores internos; como principal se encontró el crecimiento personal o profesional que ellos percibieron como una diferencia

respecto a sí mismos, haciendo del bien primario, base de autorrespeto, un elemento central de las primeras experiencias laborales de este grupo de jóvenes.

En seguida, se analiza el bloque 4 relacionado a la percepción de beneficios y bienestar de las y los jóvenes a partir de su incorporación laboral.

El gráfico 5 muestra la reacción del entorno familiar.



Gráfica 5. Reacción del entorno familiar.

Para 24 jóvenes (80%) la reacción de sus familiares fue favorable, mostrándoles orgullo, emoción, o apoyo incondicional a los recién ingresados al mercado laboral. El apoyo del entorno familiar incluye a 10 (33%) con soporte para los gastos más fuertes como colegiaturas, traslados, etc., los jóvenes expresan que sus padres buscaban que los primeros ingresos fueran disfrutados

por sí mismos. En 6 (20%) la reacción fue nula o desacuerdo.

La influencia del entorno familiar, escolar o social para conseguir un empleo se presentó en 22 (73%), para 8 (27%) fue una decisión más personal.

Las preocupaciones para lograr su incorporación, en 20 jóvenes (67%) hacían referencia a: su capacidad para realizar el trabajo encomendado, ambientes de trabajo poco amigables hacia los jóvenes, lugar de trabajo muy alejado de sus viviendas o demanda mayor de tiempo al disponible.

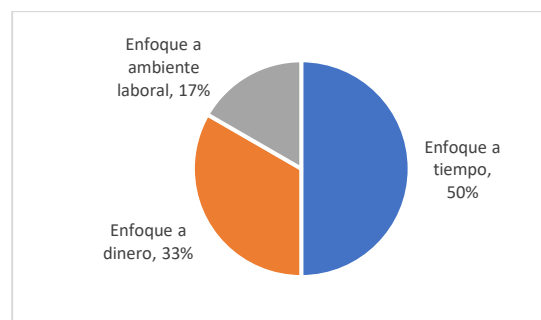
Tomando en cuenta que estos jóvenes mexicanos tienen estudios por arriba de la media promedio nacional que es de 9.2<sup>13</sup> años (INEGI, 2018), las inseguridades podrían comprometer “..ser capaces de buscar el sentido propio de la vida de forma individual” (Nussbaum, 2006, pág. 141).

El impacto económico representó una mejora para 25 participantes (83%), mientras que 5 (17%) no percibieron diferencia con su primer salario.

La totalidad de los y las jóvenes han expresado que la experiencia de su primer trabajo les dio una mejora en su vida y/o en su persona. La mejora más representativa refiere al crecimiento personal. Domingo expresó: “Sí mejoró mi vida, el objetivo era pagar estudios, y a la vez mantener el empleo que me permitiera seguir estudiando”.

Carolina explicó: “aprendí a valorar el trabajo y me gustó aprenderlo y hacerlo parte de mi vida cotidiana”

Para 22 entrevistados (73%) su primera experiencia fue un buen empleo debido a que les permitió tener más responsabilidad, ingresos, aprendizaje, experiencia y ambiente laboral agradable; para 8 (27%) la experiencia no resultó agradable por factores relacionados a tiempo, expectativas o actividades.



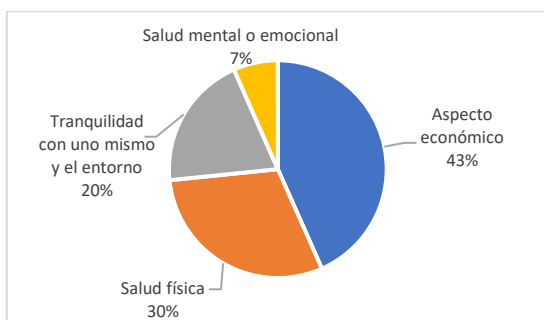
Gráfica 6. Para ti, ¿Qué significa un buen empleo?

<sup>13</sup> Equivalente al grado de secundaria terminada.

Como se muestra en el gráfico 6, para las y los jóvenes un buen empleo está compuesto por tres factores principales, 15 (50%) cree que el tiempo invertido es la prioridad, aunque, equilibrado con las responsabilidades e ingresos; 11 (33%) cree que los ingresos son la base para considerar un buen empleo, y 5 (17%) tiene como factor determinante el ambiente laboral.

Juan lo expresó así: “que el tiempo invertido sea acorde al pago, que exista posibilidad de crecimiento profesional.”

En cuanto al significado de bienestar para los entrevistados es la combinación de varios aspectos, el gráfico 7 muestra que el aspecto económico es el factor principal en 13 (43%) para que se considere tener bienestar.



Gráfica 7. Para ti, qué significa bienestar.

Para 9 (30%) es importante la integridad y salud física, resalta el sentir de Gabriela que expresó que el bienestar implica “no sentir que hay riesgo de perder todo eso por inseguridad o crimen”.

La tranquilidad en su vida y con el entorno para 6 (20%) es la base del bienestar, mientras que 2 (7%) priorizaron la estabilidad emocional o mental. Rebeca describió “estar emocionalmente bien y físicamente estar estable en tu persona”.

A pesar de identificar factores principales, las y los jóvenes creen que el bienestar es una combinación, equilibrio o estabilidad en todos los aspectos de la vida, situaciones económicas, físicas y mentales.

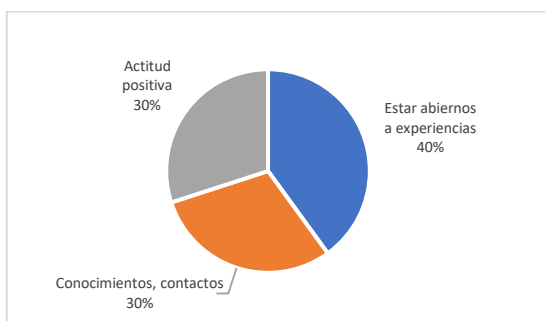
Para alcanzar el bienestar descrito, la mayoría 19 (63%) cree que un buen trabajo es la base para propiciarlo.

El caso de Francisco ejemplifica para alcanzar el bienestar requiere “poder tener trabajo, y actividades que te permitan disfrutar el día a día”.

Leslie indicó que para alcanzar el bienestar necesitas “ser leal a ti

misma, pensar si lo que realizas te gusta (en todas tus esferas, por ejemplo: si te gusta tu trabajo, si te sientes bien en la manera en que te relacionas con tu familia, si te sientes sana, si quisieras hacer un posgrado, si eres feliz con tu pareja, etc.)”. al igual que ella, 11 jóvenes (36%) piensan que necesitan desarrollar sus habilidades, estar tranquilos, tener salud, disfrutar de lo que tienen, y conseguir un equilibrio en sus vidas.

La percepción de bienestar en 24 (80%) a partir de su incorporación laboral, incluye beneficios adicionales al ingreso, entre ellos: desarrollo de aptitudes y habilidades. 6 (20%) participantes no percibieron bienestar.



Gráfica 8. Recomendaciones a jóvenes que buscan su primer empleo.

De acuerdo con sus experiencias, las y los jóvenes recomiendan a otros jóvenes, 12 (40%) que inicien su búsqueda de empleo con una amplia visión y opciones variadas (incluso de

trabajos que no les hayan llamado la atención).

Sergio recomendó “que no se cierre a lo que aprendió en la escuela, que busque alternativas desde que está estudiando y que no se desespere, puede tardar más en conseguir algo que le guste”.

Para 9 (27%) el consejo está dirigido a conocimientos especializados en el trabajo que les interesa, idiomas o ayuda de conocidos, 9 (27%) cree que se debe priorizar en una actitud positiva, como no desesperarse si no logra insertarse rápidamente, y tener ganas de trabajar.

Este bloque finalizó preguntando a los jóvenes si creían que su primer trabajo formal tendría una influencia o impacto para sus futuros trabajos. Para 29 (97%) su incorporación al campo laboral formal tuvo impacto ya que les había proporcionado experiencia, responsabilidad, ingreso fijo, y en muchos casos funcionó como trampolín para conseguir otro trabajo.

Los jóvenes reconocen que su primer empleo formal les ayudó a fomentar aptitudes y actitudes que ni en la

escuela ni en su núcleo familiar habían tenido que cumplir, entre estas se encuentran: el trabajar en equipo, seguridad en sí mismos, entender el funcionamiento de los flujos de trabajo, amabilidad, conocer sus derechos y obligaciones como trabajador, adquirir independencia e incluso estabilidad.

Para este grupo no se registraron diferencias con respecto al medio ambiente, heterogeneidad personal, clima social, perspectivas relacionales o distribución familiar expresadas por Sen que comprometieran su incorporación o el ejercicio de sus capacidades.

En este bloque se identifican otras semejanzas para el grupo entrevistado entre las que se encuentra: alta motivación, apoyo familiar, apreciación de mejoría en su persona y vida a partir de su incorporación laboral.

Desde el enfoque de Nussbaum, las personas entrevistadas han mostrado el ejercicio de las Capacidades Centrales para el Funcionamiento Humano (CCFH), como un conjunto

que no prioriza una capacidad sobre otra:



*Ilustración 2. Capacidades centrales del funcionamiento Humano*

A continuación, se expresa cómo fueron ejercidas las CCFH por el grupo de jóvenes.

CCFH 1 y 2. Para los entrevistados el entorno familiar ayudó al ejercicio de su vida y salud, con apoyo moral e incluso económico.

CCFH 3. Las y los jóvenes han expresado la importancia de ejercer la libertad de integridad corporal, para evitar abusos o atropellos a sus personas, aunque reconocen que la situación de violencia que se vive en el país puede comprometer esta integridad.

CCFH 4, 5, 6 y 9. Durante este bloque los jóvenes han expresado que su primer trabajo les permitió ejercer estas CCFH puesto que han

adquirido, además de recursos económicos, experiencias, amistades, sentimientos hacia sus compañeros de trabajo, crecimiento personal, y desarrollo de actividades que son agradables para ellos.

CCFH 7, 8 y 10. Las y los jóvenes han identificado a otras personas como parte de un entramado de relaciones, las experiencias de incorporación muestran que al percibir una mejora en su vida y su persona los jóvenes identifican la afiliación a un centro laboral como una forma de crecimiento.

Para este grupo de jóvenes mexicanos, un entorno laboral favorable fue primordial para que sus primeros trabajos dejarán experiencias placenteras, mientras que, identificaron que los ingresos en un trabajo no son la prioridad, pues los factores intangibles (tiempo acorde a actividades, crecimiento laboral y buen ambiente de trabajo) representan mayor valoración para ellos.

Este bloque demuestra que, el grupo de jóvenes entrevistados, aún sin conocer las CCFH de Nussbaum, identificó que las CCFH tienen valor por sí mismas, ayudan a lograr un bienestar (de acuerdo con sus propias definiciones). Los jóvenes reconocen que el fortalecimiento de sus “capacidades internas”<sup>14</sup> les ha ayudado a mejorar sus vidas.

Desde el enfoque rawlsiano con sus primeras experiencias, los jóvenes mexicanos del presente estudio consiguieron en este bloque asegurar los derechos y libertades básicos, la libertad de movimiento, y elección de ocupación.

Adicionalmente, para los jóvenes, durante sus primeras experiencias los bienes sociales primarios relacionados a autoridad, responsabilidad y prerrogativas de oficios se convierten en el centro de los bienes alcanzados pues las experiencias con compañeros y figuras de autoridad provocan en los jóvenes del estudio situaciones no

---

<sup>14</sup> Nussbaum describe las “capacidades internas” como “estados desarrollados de la persona misma que, en la medida en que conciernen a la misma

persona, son condición suficiente para el ejercicio de la función requerida” (Nussbaum, 2000, pág. 151)



experimentadas durante los años escolares.

Los bienes de ingreso y salud se ejercieron, aunque cabe resaltar que este grupo de jóvenes tuvo el apoyo familiar en sus gastos principales.

La integración al campo laboral para este grupo de estudio muestra que las bases de autorrespeto se incrementaron a partir de conseguir su primer trabajo, pues las experiencias que expresaron los jóvenes están más encaminadas al crecimiento personal, en donde el bienestar obtenido está centrado en el incremento o solidez de habilidades sociales y confianza en sí mismos, adicionales a las habilidades demandadas por el empleo mismo.

El ingreso funcionó como un medio adicional para continuar con sus estudios o aumentar sus experiencias sociales y recreativas.

Este cuarto bloque muestra que el grupo de estudio ha logrado bienes sociales primarios del enfoque rawlsiano y ejercer las CCFH mencionadas por Martha Nussbaum, pues los jóvenes han expresado mejoras percibidas como un

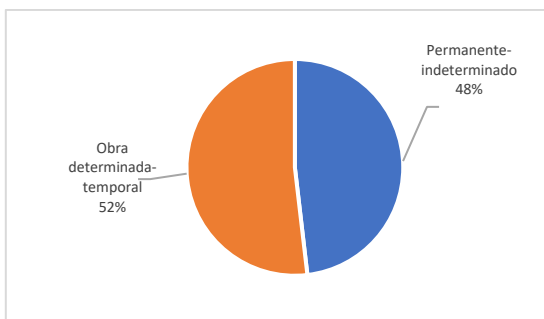
crecimiento a partir de su incorporación laboral.

Como indica Nussbaum, las CCFH “desempeñan también un papel análogo al de los bienes primarios en la reciente teoría (liberal-política) de Rawls: tienen una especial importancia al hacer posible cualquier elección de un modo de vida” (Nussbaum, 2000, pág. 139).

Para concluir, se presenta el bloque 5, que tuvo como finalidad conocer cuáles son las visiones a futuro del grupo de entrevistados.

Al momento de las entrevistas, 27 (90%) de los participantes tenía trabajo, la totalidad trabaja en el sector terciario.

La flexibilización que ha tenido el mercado laboral mexicano es notable, la gráfica siguiente muestra que la mayoría de los entrevistados 14 (52%) cuenta con contratos por tiempo u obra determinada o temporales. Y 13 (48%) con contratos permanente o por tiempo indeterminado.



Gráfica 9. Tipo de contratación.

En cuanto al ingreso mensual de quienes contaban con un trabajo al momento de la entrevista, 12 (44%) se ubicó entre los 4 y 7 salarios mínimos mensuales, 9 (33%) supera los 7 salarios mínimos, y 6 (23%) ganan entre uno y tres salarios mínimos.

Los jóvenes dispuestos a cambiar de trabajo alcanzaron 14 (52%) pues indican que hay factores que podrían mejorar, entre estos se encuentran: el sueldo, concordancia con sus estudios, crecimiento laboral o mejores condiciones de trabajo, los 13 (48%) restante indicó que no cambiaría de trabajo puesto que, les gusta lo que están haciendo, tienen una estabilidad laboral, y, satisface sus necesidades.

<sup>15</sup> De acuerdo con el Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018. Los jóvenes mexicanos en 50.6% tiene ingreso inferior a la línea de bienestar, sin que estos les permitan cubrir la canasta básica. (CONEVAL, 2018)

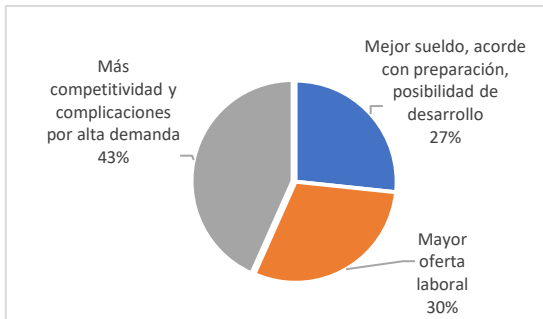
Este grupo de jóvenes excede la media nacional de ingresos<sup>15</sup>, y sin embargo enfrenta contrataciones temporales que ponen en peligro el ejercicio de las capacidades derivadas de una privación relativa de las rentas percibidas que puede provocar al final una privación absoluta (Sen, 1993).

De los jóvenes, a 29 (97%) les gusta llevar a cabo actividades recreativas<sup>16</sup> y físicas en su cotidianidad. Y para 23 (77%) el trabajo que tienen les permite realizarla las actividades que les gustan.

En el futuro, los jóvenes entrevistados tienen múltiples expectativas para el mercado de laboral.

Como se aprecia en el gráfico 10, 13 jóvenes (43%) están conscientes de que habrá mayor competitividad, reflejada en flexibilidad de: prestaciones, horarios y contratación.

<sup>16</sup> Recreativas: Salir al cine, viajar, hacer ejercicio, bailar, asistir a conciertos, compartir con amigos y familiares, leer, jugar videojuegos e incluso ver televisión. Físicas: Entrenamientos en gimnasio o competencias.



Gráfica 10. Qué esperas del mercado laboral en los próximos años.

Las y los entrevistados mantienen la esperanza de que los trabajos futuros podrán brindar nuevas oportunidades, 29 (97%) tiene la intención de seguir estudiando o terminar sus estudios, diplomados, especializaciones, etc., para mantenerse actualizados pues, están conscientes de que las exigencias del mercado laboral serán cada vez mayores.

En cuanto a su empleo ideal, existen características que se combinan entre sí, aunque identifican características como ejes principales, para 12 (37%) la formalidad y estabilidad laboral son prioridad, en 10 (30%) un buen sueldo (acorde a sus responsabilidades, actividades y tiempo invertido), para 8 (23%) la prioridad es el tiempo, haciendo hincapié en horarios flexibles, trabajo desde casa, amplitud en horarios en oficina.

Las características principales van acompañadas por: crecimiento laboral y capacitación para sus actividades e intereses personales, cercanía a sus domicilios y ambiente laboral agradable.

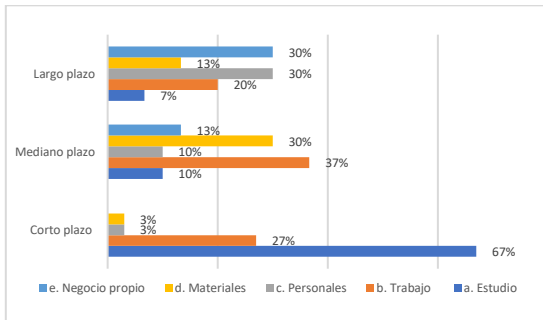
Sara ejemplifica con sus palabras lo que busca en su trabajo ideal “un trabajo creativo, con disponibilidad de tiempo, enfocado en diseño de modas, trabajar solamente 8 horas, poder convivir con mi familia en la hora de la comida, un sueldo digno, cerca de mi casa, un ambiente amigable”.

Alberto expresó “que sea acorde con el tiempo que inviertes y la responsabilidad que tienes, que te sientas apreciado (porque siempre te dicen que nadie es indispensable) y que te permita ir creciendo en la empresa.”

Las palabras de los jóvenes muestran que su trabajo ideal requiere de una combinación de características que permitan ejercer las CCFH analizadas anteriormente.

A continuación, se presentan los planes de estos jóvenes para un corto

plazo (3-5 años), a mediano plazo (10 años) y a largo plazo (20 años).



Gráfica 11. ¿Qué esperas obtener a corto, mediano y largo plazo?

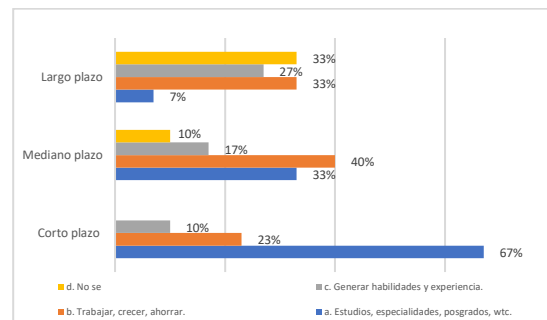
En el corto plazo, la mayoría 20 (67%) quiere continuar o culminar sus estudios, mientras que tener un trabajo para 8 (27%) es su prioridad y 2 de ellos (6%) se enfocaron a aspectos personales o materiales.

En el mediano plazo, el trabajo se convierte en el objetivo principal para 11 (37%) de los entrevistados, para 9 (30%) la meta es obtención de cosas materiales<sup>17</sup>, 4 (13%) visualizan un negocio propio en su futuro, 3 (10%) piensan en objetivos personales como tener una familia o una pareja formal, y el estudio como objetivo se mantiene solamente en 3 (10%).

<sup>17</sup> Como son casa propia, automóviles, experiencias de esparcimiento.

A largo plazo, los planes los encabezan alcanzar progresos personales<sup>18</sup> con 9 jóvenes (30%) y emprender negocio propio por igual número 9 (30%) entrevistados. Para 6 (20%) de ellos el trabajo mantiene la prioridad, en 4 (13%) prevalece la obtención de cosas materiales, para este plazo el estudio permanece solo en 2 (7%) de los entrevistados.

Después de conocer sus objetivos, metas o visiones, los entrevistados expresaron las acciones que llevarán a cabo para alcanzar sus metas.



Gráfica 12. ¿Qué acciones llevarás a cabo para concretar tu visión a futuro?

Al corto plazo, los y las jóvenes coinciden en que invertirán en sus estudios con 20 (67%), el trabajo es la segunda acción para lograr sus visiones en 7 (23%), en 3 (10%) sus

<sup>18</sup> Entre los objetivos personales se encuentran formar una familia, una vida tranquila, estable, viajar por el mundo.

acciones están enfocadas en generar experiencias y habilidades.

En el mediano plazo las y los jóvenes expresan que el trabajo funcionará como el factor principal para alcanzar sus objetivos con 12 (40%) menciones, la combinación de trabajo y ahorro es recurrente en sus acciones, el estudio se mantiene como una herramienta para 11 (33%), y la generación de habilidades se mantiene en 3 (10%) de ellos.

En el largo plazo empiezan a surgir más dificultades para visualizar las acciones que realizarán para lograr sus visiones. 10 (33%) de los participantes cree que se enfocará en trabajar y crecer profesionalmente, 8 (27%) más en obtener habilidades y experiencia, 2 (7%), piensa en los estudios, los restantes 10 (33%) no sabe o no ha pensado aún cómo logrará alcanzar esa visión.

Las palabras de Esther son reveladoras al expresar “no sé, no lo he pensado, apenas y puedo planear lo de esta semana, ¿cómo podría hacer para 20 años?”.

En cuanto las limitaciones o dificultades a enfrentar en los años venideros, para 11 (37%) se relacionan a situaciones de la sociedad como el caso de cambio en políticas de empleo y salariales. Las limitaciones económicas son identificadas para 7 (23%) aunque, las limitantes personales están presentes en 6 (20%), los 6 (20%) restantes no creen tener algún tipo de problema para alcanzar sus metas.

A partir de tener sus primeras experiencias en trabajos formales, los y las jóvenes mexicanos entrevistados en la totalidad, consideraron que alcanzarán sus metas.

### ***Conclusiones.***

Los y las jóvenes entrevistados han mostrado características que los conforman como un grupo por arriba de la media de jóvenes trabajadores en México en cuanto a la educación, el nivel socioeconómico y un ingreso relativamente rápido al campo laboral. Además, existe alta motivación personal, un núcleo familiar compacto, y apoyo del entorno familiar; en cuanto a la primera experiencia laboral, resulta agradable con un trabajo

formal, que les permitió percibir mejoras en su vida y su persona.

A partir del análisis de las CCFH que pudieron ejercer con su incorporación al campo laboral formal, los participantes identificaron el crecimiento personal como un factor clave de su propio desarrollo.

Respecto a los bienes sociales primarios, los jóvenes han identificado aquellos que tienen más relación con su persona, como los que han desarrollado, incrementado o adoptado, a partir de su incorporación al mercado laboral.

Por lo anterior, es importante que las políticas públicas no sean enfocadas a primeros empleos, sino a experiencias que permitan a los jóvenes además de contar con habilidades relacionadas con sus estudios o intereses, incrementar sus habilidades personales para que la experiencia se vuelva más amplia y tenga impacto en su vida adulta.

El enfoque de las políticas públicas laborales debe ver el ingreso, como

tema de facto y fomentar incorporación de jóvenes que buscan y valoran las experiencias como capacidades ejercidas para que a partir de sus ingresos amplíen sus libertades. Las políticas públicas de los primeros trabajos deben buscar, que el crecimiento que experimentan los jóvenes sea la principal función del trabajo, sin que esta situación limite la percepción de un ingreso, para procurar que las personas mejoren su situación.

Para dar atención a lo expresado por las y los entrevistados, los primeros empleos deben tener más alternativas, para cubrir las características que han resaltado los jóvenes. Entre las características que deben ampliarse, están: horarios flexibles, ambientes agradables, que permitan a esta juventud sobrepasar sus inseguridades al momento de ingresar, empatía en los entornos laborales que les brinden espacios de recreación y sociales, así también detección y ampliación de aptitudes favorables para el ambiente laboral.

Los jóvenes buscan ingresar a ambientes laborales que los reciban

con brazos abiertos, pues si bien, reconocen que un trabajo implica responsabilidades, valoran que las oportunidades brinden experiencias placenteras, donde se sientan funcionales y puedan desarrollarse personal y profesional.

El recinto del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), ha funcionado como un centro de posibilidades para quienes buscan su primer trabajo, sobre todo debido al dinamismo económico que presenta<sup>19</sup>, por las instituciones y empresas que ahí se conjuntan para brindar gran variedad de servicios. Puede convertirse en un detonador de primeras experiencias laborales para jóvenes. Incluso con programas permanentes en los que con menos horas laboradas las y los jóvenes tengan acceso a trabajos formales.<sup>20</sup>

El recinto aeroportuario podría funcionar durante todo el año, permitiendo a los jóvenes más

opciones con respecto a horarios, y actividades, incluir líderes jóvenes formados en los propios programas, para alcanzar la visión y enfatizar la cobertura de las necesidades de los jóvenes desde sus perspectivas.

Las políticas no pueden generalizarse puesto que, en México existe una diversidad de juventudes, las y los jóvenes entrevistados tienen demandas que van más allá de la obtención de un empleo.

El grupo visualiza los empleos ideales con características adicionales, además de la formalidad, valoran otras esferas para lograr una vida equilibrada, se percibe la necesidad de no ser encerrados o limitados a trabajos convencionales, puesto que, esto no responde a sus inquietudes.

De esta forma las políticas públicas no deben centrarse en la inserción, sino en la posibilidad de que una persona tenga la libertad de sentirse bien con

---

<sup>19</sup> El AICM cerró el año 2018 con un crecimiento de 6.6% con respecto a los pasajeros transportados el año anterior. Alcanzando los 47 millones 674,115 pasajeros. (AICM, 2018)

<sup>20</sup> Para el 33.3% de los entrevistados, el programa “apoyo al pasajero” del AICM, funcionó como primer empleo formal, facilitado desde sus

centros escolares o recomendaciones familiares, les ha permitido además de tener su primera experiencia laboral, proyectarse en la propia empresa del AICM para contar con un trabajo al terminar sus estudios, o les ha dado la opción de conocer y dirigirse a otras empresas o dependencias.

su trabajo y por lo tanto con su vida. Como lo expresaron los jóvenes, no tener preocupaciones, y que las oportunidades de crecimiento sean accesibles y reales debe ser una meta real.

La importancia en la diversificación de políticas públicas para la juventud mexicana debe aprovechar y responder las circunstancias de las y los jóvenes, este grupo de estudio con similitudes en educación, ingreso y aspiraciones, motivación, apoyo del núcleo familiar, podrían quedar excluidos de las políticas universales.

Los jóvenes entrevistados han expresado la importancia que tiene para ellos sentirse cómodos y valorados, y, disfrutar de ambientes laborales agradables.

Para el desarrollo de políticas públicas se debe tomar en cuenta que la prioridad de tener una renta va acompañada por diversos factores que permiten a los jóvenes sentirse bien en un lugar de trabajo, incluso si ese lugar no está físicamente en la

empresa, pues muchos de los participantes expresan el trabajo en casa como una buena alternativa que les permitiría seguir realizando otras actividades valiosas para ellos.

La importancia de generar empleos que realmente ayuden a los jóvenes a desarrollar, ejercer y mantener capacidades en el largo plazo es primordial, en el caso de los jóvenes entrevistados, existe un riesgo de que sus visiones de futuro se vean comprometidas por el bajo dinamismo del mercado mexicano.<sup>21</sup>

Las y los entrevistados para este estudio, muestran que, la juventud en México está consciente de que enfrentará retos, pero, están preparados con actitudes positivas y la total seguridad de que alcanzarán sus metas.

Escuchar a los jóvenes en México se debe convertir en un hábito que permita conocerlos más allá de las cifras en las que pueden ser clasificados cuando se habla de la generalidad, de lo contrario, los

---

<sup>21</sup> De acuerdo con el Informe de la OIT la tasa de desempleo en México es de 7%, los mexicanos

entre 15 y 29 años desocupados en busca de empleo alcanzaron los 900,000. (OIT, 2018)



programas que se implementen podrán tener impacto en un grupo y dejar vulnerable a otro.

Si bien este grupo de jóvenes estudiados logró vencer muchas de las adversidades que les ofrece el campo laboral formal mexicano, no está exento de quedar fuera de opciones que le permitan vivir con desarrollo humano.

Mi experiencia con estos jóvenes me permitió entender que sus vivencias han sido tomadas en su gran mayoría como un paso más en su camino, en donde han podido ejercer las capacidades estudiadas.

Es vital que no se pierdan estas experiencias en la informalidad, frustración o menoscabo de la calidad de vida que ya experimentan.

Es prioridad, que los jóvenes no sean excluidos de las políticas públicas, es decir, deben ser ellos quienes aporten y den forma a las políticas junto con los actores gubernamentales, y cubrir sus expectativas y necesidades.

Es complicado generar múltiples escenarios de integración al campo

laboral para los jóvenes, pero, son ellos quienes deben contribuir a alcanzarlos, siendo planeadores y participes de estos programas y políticas, queda pendiente que sus voces se conviertan en acciones.

## Referencias bibliográficas.

AICM. (2018). *Estadísticas del AICM a diciembre de 2018*. México: Aeropuerto Internacional Benito Juárez Ciudad de México.

AICM. (05 de 07 de 2019). *BOLETÍN INFORMATIVO NÚM. 003 /2019*. Recuperado el 12 de 06 de 2019, de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México. Prensa: <https://www.aicm.com.mx/preparado-el-aicm-para-orientar-a-pasajeros-en-vacaciones-de-verano/05-07-2019>

AICM. (20 de 04 de 2020). *Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México*. Recuperado el 04 de 05 de 2020, de <https://www.aicm.com.mx/>

Alonso, L. (1995). Sujeto y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las técnicas de la sociología cualitativa. En D. y. Gutiérrez, *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales* (págs. 225-240). Madrid: Síntesis.

Cámara de diputados. (06 de 02 de 1999). *Ley del Instituto Mexicano de la Juventud*. Recuperado el 20 de 04 de 2020, de Diario Oficial de la Federación: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87\\_020415.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf)

CEPAL/OIJ. (2003). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización Iberoamericana de Juventud.

CEPAL/OIJ/IMJUVE. (2014). *Invertir para transformar: la juventud como protagonista del desarrollo*. Madrid: (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud/Instituto Mexicano de la Juventud).

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. (24 de 11 de 2005). *Comité de*

*Derechos Económicos Sociales y Culturales*. Recuperado el 20 de 04 de 2020, de Organización de las Naciones Unidas: [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CESCR/00\\_1\\_obs\\_grales\\_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18)

CONAPO. (2010). *La situación actual de los jóvenes en México*. México: Consejo Nacional de Población.

CONEVAL. (2018). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018*. México: CONEVAL.

ENOE. (Cuarto trimestre de 2016 al tercer trimestre de 2017). *Encuesta Nacional de la Ocupación y Empleo (ENOE)*.

FLACSO Virtual. (01 de 07 de 2016). Clase 5. Técnicas y herramientas. Métodos cualitativos. Buenos Aires, Argentina.

Fukuda-Parr, S. (2003). The Human Development Paradigm. Operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminists Economist*, 301-317.

Gonzalez, S. (27 de 02 de 2015). *Iniciativa por los Jóvenes que lanzó la empresa Nestlé en la Secretaría de Economía*. Recuperado el 10 de 06 de 2016, de La Jornada: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/02/27/dificil-encontrar-trabajo-para-12-2-millones-de-jovenes-en-mexico-0it-8628.html>

Gonzalez, S. (27 de 02 de 2015). *Iniciativa por los Jóvenes que lanzó la empresa Nestlé en la Secretaría de Economía*. *La Jornada*.

Horbath, J. E. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Papeles de Población*, 199-249.

IMJUVE. (29 de 03 de 2012). *Encuesta Nacional de Juventud*. Recuperado el 22 de 04

de 2016, de Instituto Mexicano de la Juventud:

[http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/5\\_ENJ\\_2010\\_-\\_DF\\_VF\\_Mzo\\_29\\_MAC.pdf](http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/5_ENJ_2010_-_DF_VF_Mzo_29_MAC.pdf)

IMJUVE. (11 de 08 de 2019). *Hacia una perspectiva de Juventud*. Recuperado el 20 de 04 de 2020, de Instituto Mexicano de la Juventud:

<https://www.gob.mx/imjuve/documentos/hacia-una-perspectiva-de-juventud>

INEGI. (12 de 08 de 2015). *Estadística a propósito del Día Internacional de la Juventud (12 de agosto)*. Recuperado el 05 de 06 de 2016, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía:

<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/juventud0.pdf>

INEGI. (2018). *Encuestas Nacional de Ocupación y Empleo*. Recuperado el 30 de 06 de 2019, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

INEGI. (2018). *Encuesta Intersensal 2015*. Recuperado el 25 de 06 de 2019, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825098742>

INEGI. (09 de 08 de 2019). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID)*. Recuperado el 10 de 04 de 2020, de Estadísticas a propósito del día Internacional de la Juventud (12 de agosto): [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Juventud2019_Nal.pdf)

INM. (28 de 09 de 2018). *Bienvenido a casa Paisano. Nuestro compromiso eres tú*. Recuperado el 15 de 06 de 2019, de Gobierno de México:

<https://www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/programa-paisano-del-inm>

Kaplan, M. (1991). *El Estado latinoamericano y el narcotráfico*. México: Porrúa-Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Narayan, D. (2000). *La voz de los pobres. ¿Hay alguien que nos escuche?* Washington: Mundi-Prensa.

Novella, R., Repetto, A., Robino, C., & Rucci, G. (. (2018). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?* Banco Interamericano de Desarrollo.

Nussbaum, M. (2000). *Las mujeres y el Desarrollo Humano*. (R. Bernet, Trad.) Barcelona: Herder.

Nussbaum, M. (2006). *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona: Paidós.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil. Una generación en peligro*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2005). El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. *Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión* (pág. 109). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2012). *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2017). *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2018). *Panorama Laboral de América Latina y El Caribe*. Lima: Oficina Regional de la OIT.

- OIT. (2020). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado el 30 de 09 de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos).
- Perez, J. A. (2003). 10 mitos y realidades sobre la participación juvenil. *Revista trabajo social*, 16-23.
- Pérez, J. A. (2008). Juventud: Un concepto en disputa. En J. A. Pérez, M. Valdéz, & M. H. Suárez, *Teorías sobre la Juventud. Las miradas de los clásicos* (págs. 9-29). México: Porrúa.
- PNUD. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD. (04 de 03 de 2015). *Informe sobre el Desarrollo Humano. Trabajo al servicio del desarrollo Humano*. Recuperado el 20 de 06 de 2016, de Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: <http://hdr.undp.org/es/content/%C2%BFqu%C3%A9-es-el-desarrollo-humano>
- PNUD. (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano en México 2016. Desigualdad y movilidad*. Ciudad de México: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Rawls, J. (1993). *Political Liberalism*. Nueva York: Columbia University Press.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Robeyns, I. (2009). Equality and Justice. En S. Deneulin, & L. Shahani (Edits.), *An Introduction to the Human Development and Capability Approach* (págs. 101-120). London: Earthscan. Recuperado el 26 de 08 de 2020, de Human Development and Capability Association: [https://www.idrc.ca/sites/default/files/open\\_ebooks/470-3/index.html#page\\_102](https://www.idrc.ca/sites/default/files/open_ebooks/470-3/index.html#page_102)
- Romero, J. M. (2017). El futuro es hoy. Desafíos para las políticas de trabajo y empleo para las y los jóvenes en México. En O. I. Trabajo, *El futuro del trabajo que queremos* (pág. 86). Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe: OIT. Recuperado el 26 de 05 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_561498.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_561498.pdf)
- Ruiz, J. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Bilbao: Univesidad de Quito.
- Ryder, G. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 10 de 04 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_235577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf)
- Salvia, A., & Tuñón, I. (2002). *Jóvenes trabajadores en el MERCOSUR y CHILE: desafíos y respuestas. El caso de Argentina*. Buenos Aires: Proyecto PROSUR.
- Salvia, A., & Tuñón, I. (2008). *Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión de jóvenes pobres en la Argentina*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Salvia, Agustín (coord). (2008). *Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión de jóvenes pobres en la Argentina*. Argentina: Miño y Dávila.

- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- SEDESOL-IMJUVE. (2014). *Indicadores de Seguimiento al Programa Nacional de Juventud 2014-2018*. Recuperado el 01 de 04 de 2016, de Secretaria de Desarrollo Social-Instituto Mexicano de la Juventud: [www.injuve.gob.mx](http://www.injuve.gob.mx)
- Sen, A. (1993). Capacidad y bienestar. En N. y. (comp.), *La Calidad de Vida* (págs. 76-123). México: CFE.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Bienestar*. Barcelona: Planeta.
- Sen, A. (2000). La Pobreza como privación de capacidades. En A. Sen, *Desarrollo y Libertad* (págs. 114-141). Buenos Aires: Planeta.
- Sen, A. (2000). *La Pobreza como privación de capacidades*. Buenos Aires: Planeta.
- Sen, A. (2008). *De la pobreza al poder. Cómo pueden cambiar al mundo ciudadanos activos y Estados eficaces*. Recuperado el 02 de 04 de 2016, de Oxfam Internacional: <https://www.oxfam.org>
- Sen, Amartya. (2008). *De la pobreza al poder. Cómo pueden cambiar al mundo ciudadanos activos y Estados eficaces*. Reino Unido: Oxfam Internacional.
- Staff Forbes. (11 de 04 de 2019). *¿Cuánto debes ganar en México para pertenecer a la clase media o alta?* Recuperado el 6 de 05 de 2020, de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/cuanto-debes-ganar-en-mexico-para-pertenecer-a-la-clase-media-o-alta/>
- Treviño, E. (2012). Políticas públicas para la población joven. Elementos para la discusión desde una perspectiva educativa. *Pampedia*, 40-55.
- Trucco, D., & Ullmann, H. (2015). *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Santiago.
- Ugaz, C. (2010). Clase 2: El enfoque del desarrollo humano y las capacidades. *Maestría en Desarrollo Humano. Curso Desarrollo Humano*. Buenos Aires: FLACSO Argentina.
- UNESCO. (2005). *Organización de la Nacionese Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 22 de 05 de 2016, de <http://www.un.org/es/events/observances/alphabetizacion/youthandeducation.html>
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Bogotá: CEPAL en coedición con Mayol Ediciones.
- Zedillo, Ernesto. (06 de 01 de 1999). *Ley del Instituto Mexicano de la Juventud*. Recuperado el 30 de 08 de 2016, de Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87\\_020415.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf)