

MOVILIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE LEÓN Y EL PRIMER EMPLEO DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS



Índice

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN.....	4
1. CONTEXTO LEONÉS DE POBREZA, ENTORNO LABORAL Y MOVILIDAD SOCIAL	6
1.1 POBREZA MULTIDIMENSIONAL	6
2. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD SOCIAL INTRAGENERACIONAL EN LA CIUDAD DE LEÓN	9
2.1 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES RESPECTO AL EMPLEO REMUNERADO	10
2.2 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES EN LA ADSCRIPCIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD EN EL EMPLEO	12
2.3 TRANSICIONES EN LA CAPACITACIÓN LABORAL	13
2.4 MOVILIDAD EN LOS INGRESOS LABORALES	15
2.5 ÍNDICE DE MOVILIDAD EN EL INGRESO LABORAL	18
2.6 LA MOVILIDAD LABORAL EN 2022 y 2023	19
3. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD SOCIAL INTRAGENERACIONAL Y OCUPACIONAL DE LAS Y LOS JÓVENES LEONESES	21
3.1 LA POBREZA MULTIDIMENSIONAL EN LOS JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS	22
3.2 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES RESPECTO AL EMPLEO REMUNERADO	23
3.3 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES EN LA ADSCRIPCIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD EN EL EMPLEO	25
3.4 TRANSICIONES EN LA CAPACITACIÓN LABORAL	27
3.5 MOVILIDAD EN LOS INGRESOS LABORALES	28
3.6 ÍNDICE DE MOVILIDAD EN EL INGRESO LABORAL	30
3.7 LA MOVILIDAD LABORAL DE LAS Y LOS JÓVENES ENTRE 2020 Y 2023	32
4. PROBLEMÁTICAS Y LIMITANTES DEL PRIMER EMPLEO DE LAS Y LOS JÓVENES LEONESES Y SU INFLUENCIA EN LA MOVILIDAD SOCIAL	34
4.1 RETOS Y DESAFÍOS DE LOS EGRESADOS	37
4.2 PERSPECTIVAS DE LOS EMPLEADORES PRESENTES EN LA CIUDAD Y LOS RETOS DEL PRIMER EMPLEO.....	41
4.3 LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS EN LEÓN.....	46
4.4 ANÁLISIS DE LAS OFERTAS PRESENTES EN EL MERCADO LABORAL Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LOS PROFESIONISTAS EN LEÓN.....	50
5. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.....	57
6. PROPUESTAS.....	59
7. BIBLIOGRAFÍA.....	62
8. NOTA TÉCNICA	64
9. GLOSARIO.....	73

Consejo Directivo del Observatorio Ciudadano de León, A.C.

Rocío Margarita Naveja Oliva

Presidenta

David Carlos Herrerías Guerra

Secretario

Jorge Solalinde Mora

Tesorero

Consejeras y Consejeros Directivos

Adolfo Lira Carrillo

Antonio Vargas Navarro

César Charles López

David Ramírez Chávez

Edgar González Medina

Erika Llamas Andrade

Evelyn Aguado Jiménez

Fabián Collazo

Fernando Pérez Garcidueñas

Francisco Ríos Jiménez

Gerardo Padilla

Guillermo Velasco Padilla

Guillermo Reyes Reyes

Héctor Rodríguez Aparicio

Hugo Javier Villalobos González

José Javier Leuchter Treviño

José Luis Díaz del Castillo

Julián Tejada Padilla

Paulina Villalobos

Pedro Camarena

Sergio Mora Cázares

Sergio Ponce López

Vicente Aparicio Ramos

Vicente Lahud Martínez

Equipo Operativo del Observatorio Ciudadano de León, A.C.

Mayra Georgina Legaspi Tristán

Directora ejecutiva

Brenda Guadalupe Gómez López

Coordinadora de Seguridad y Justicia

Antonio de Jesús Muñoz Quiroga

Investigador

Rossana Juárez Martínez

Coordinadora de Comunicación

Jessica Ana Patricia Sánchez Rivas

Asistente ejecutiva

Personas y Cámaras que apoyan económicamente al Observatorio Ciudadano de León, A.C.

Asociación de Ingenieros Civiles del Estado de Guanajuato (AICEG)
Colegio de Ingenieros Civiles de León
Colegio de Arquitectos de León
Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC)
Asociación de Empresas Proveedoras Industriales de México (APIMEX)

Agradecimientos especiales por su colaboración y aportaciones

Cámaras:

COPARMEX: Lic. Héctor Rodríguez Velázquez
CONCAMIN: Ismael Plascencia Núñez
CLUTIG: Ing. Martín González Almanza
CANACO SERVYTUR: Lic. Alejandro Arena Barroso
USMCGTO: Sergio Ponce López
CICEG

Universidades:

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León, UNAM
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey Campus León
Instituto Tecnológico de León
Universidad de Guanajuato
Universidad De La Salle Bajío
Universidad de León
Universidad Humani Mundial
Universidad Tecnológica de León
UPIIG: Instituto Politécnico Nacional

Otros colaboradores:

Asesoría: Dr. Carlos Román Cordourier Real (Profesor investigador de tiempo completo UG)
Metodología del boletín de movilidad social en el mercado de trabajo: Centro de Estudios Espinosa Yglesias

A los y las jóvenes egresados y egresadas que contribuyeron a enriquecer el análisis de este estudio a través de la participación en mesas de análisis y encuestas.

RESUMEN



El presente estudio analiza los factores implicados en la movilidad laboral de los leoneses, centrandose en el análisis en la influencia del primer empleo de los egresados universitarios.

La ciudad de León, presenta un estancamiento laboral sistemático que brinda un panorama poco alentador para la reducción del creciente nivel de pobreza en la ciudad.

La población joven de León (18 – 29 años), cuenta con grandes retos como el acceso a servicios públicos de salud y seguridad social, lo que limita las posibilidades de mejoramiento de la calidad de vida.

En general los leoneses en el mercado de trabajo que reciben capacitación por su trabajo son muy pocos; este nivel mejora en los jóvenes, pero parece no tener un impacto significativo en las oportunidades de acceder a mejores niveles de ingreso.

Dados los niveles de movilidad laboral en León, las características del primer empleo de los egresados universitarios, definirán a futuro sus condiciones de vida.

Las escasas oportunidades laborales en la ciudad, así como falta de elementos formativos (propios de los planes de estudio) y el no contar con experiencia laboral previa, limitan las oportunidades de transitar a mejores condiciones de vida.

Bajo este escenario, se destaca la necesidad de crear oportunidades laborales de calidad en la ciudad, actualizar las curriculas universitarias y fomentar programas de vinculación entre la industria y universidades.

INTRODUCCIÓN

El Observatorio Ciudadano de León, ha emprendido nuevamente el análisis de movilidad social en el mercado laboral, con el objetivo de identificar la movilidad que enfrenta la población del municipio de León. El pasado boletín estuvo orientado a comprender la movilidad social de las y los leoneses, dentro del periodo 2006 a 2019; no obstante, el objetivo del presente es conocer no solo el comportamiento de la población en este sentido, sino reflexionar sobre la utilidad de un abordaje analítico de los estudios de movilidad social intrageneracional desde el enfoque de las oportunidades laborales, centrándose en las y los jóvenes universitarios que buscan la promesa de mejorar sus condiciones de vida a partir del primer empleo.

Para los efectos de este estudio se eligió la población objetivo de los jóvenes de 18 a 29 años egresados y próximos a egresar de las principales universidades de la ciudad. No obstante, no debe pasar por alto que la población que puede acceder a estos niveles educativos suele tener una serie de ventajas socioeconómicas que posibilitan su permanencia y egreso de la universidad. Como señala García (2000), la educación universitaria en Latinoamérica presenta un claro sesgo en favor de las personas con un mayor nivel de ingresos, quienes suelen tener mayores oportunidades de acceso a niveles superiores de educación.¹

El presente boletín se conforma de cuatro apartados clave, como introducción, se presenta el escenario que atraviesa el municipio de León en el tema de pobreza y desigualdad, de acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2020 (CPyV 2020) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), complementando esta información con algunos indicadores de referencia de instancias como el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y otras fuentes estadísticas de INEGI, considerando como indicadores prioritarios: el contexto general de pobreza multidimensional y la desigualdad social.

¹ La desigualdad en el acceso y permanencia en niveles de educación superiores se evidencia en los indicadores presentados por el Sistema de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL). Se estima que en México solamente el 64.5% de los jóvenes en estratos sociales más bajos acceden a educación de nivel medio superior, en contraste con el 84.1% de los jóvenes en estratos sociales más acomodados. SITEAL toma en cuenta a su vez otros factores que pueden influir en el acceso a niveles educativos superiores como los años promedio de educación en el contexto familiar de los jóvenes.

Se considera útil estudiar a fondo la problemática de la desigualdad en el acceso y permanencia en niveles de educación media y superior, sin embargo, no es el objetivo del presente estudio, y representa un área de oportunidad para futuras investigaciones del OCL.

En un apartado posterior, se retoma desde la metodología del Centro de Estudios Espinosa Yglesias las condiciones presentes en el mercado de trabajo, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), actualizando cinco aspectos:

- Características de la población económicamente activa remunerada.
- Acceso a los servicios de salud públicos por su empleo.
- Capacitación disponible en el ámbito laboral.
- Ingresos y transiciones laborales.
- Movilidad neta en León.

Esto brindará una introducción al siguiente apartado, además de un marco referencial para comprender el contexto de nuestro municipio y poder centrar las bases del tema de interés, que es el marco conceptual y contextual de la movilidad intrageneracional desde el mercado de trabajo, en el contexto de las y los jóvenes universitarios, comprendiendo desde una revisión generalizada quiénes son, cuáles son sus condiciones actuales, qué características buscan en su primer empleo y las perspectivas que tiene sobre la promesa de bienestar subyacente al primer empleo, ante el esfuerzo que han realizados para mejorar sus capacidades educativas a partir de su formación universitaria.

Posteriormente, se desarrollará un análisis general de perspectivas de las y los actores estratégicos que se encuentran del otro lado del mercado laboral, es decir, las y los empleadores y reclutadores quienes proporcionan las condiciones del mercado laboral, al cual se insertan las y los universitarios que egresan y que buscan la promesa de ascenso social a partir del primer empleo.

Al final, a partir de las conclusiones de este boletín, se realizarán algunas sugerencias de líneas de acción que contribuyan a la creación de políticas públicas locales que puedan incidir de forma positiva en la calidad de vida de las y los leoneses, principalmente de las y los jóvenes universitarios que buscan el impulso de su movilidad social intrageneracional para mejorar calidad de vida.

La importancia de analizar la movilidad laboral en nuestra ciudad radica en la necesidad de que dentro de ella se garanticen a plenitud los derechos sociales de todos los individuos, y con ello una vida plena y digna.²

² De acuerdo con Arango (2015), se entiende por derechos sociales todas aquellas obligaciones del estado orientadas a garantizar la plena satisfacción de alimentación, salud, educación, trabajo, vivienda y seguridad social; elementos directamente relacionados con la movilidad social.

1. CONTEXTO LEONÉS DE POBREZA, ENTORNO LABORAL Y MOVILIDAD SOCIAL



El CPyV 2020 de INEGI arrojó que el municipio cuenta con una población de 1,721,215 habitantes donde el grupo objeto de este estudio, los jóvenes en el grupo etario de 18 a 29 años representa el 23% de la población total en la ciudad. La tasa de crecimiento poblacional es de 1.8% mientras que la tasa de crecimiento urbano de la entidad es de 1.21 puntos porcentuales,

siendo la ciudad de León conforma la séptima zona metropolitana de México junto con el municipio de Silao (INEGI, 2020). Así mismo, el gobierno del Estado de Guanajuato considera al municipio de León dentro de su clasificación de zona metropolitana del bajío.

1.1 POBREZA MULTIDIMENSIONAL

Para comprender cómo el contexto de la pobreza afecta a la población de León, es necesario definir el concepto de pobreza multidimensional, ya que el fenómeno no sólo comprende aspectos de índole económico o financiero, sino que es una condición multidimensional que engloba aspectos relacionados con las condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades básicas e imposibilitan su plena integración social.

CONEVAL identifica a la población en situación de pobreza acorde al diagnóstico de su situación económica y de las carencias sociales que padece. Para una persona, la condición carencia social puede darse como consecuencia de una o más de las privaciones siguientes:

- Rezago educativo.
- Falta de acceso a los servicios de salud.
- Falta de acceso a la seguridad social.

- Vivienda de calidad inadecuada o de espacios insuficientes.
- Indisponibilidad de algún servicio básico en la vivienda.
- Falta de acceso a la alimentación.

Con base en estas dimensiones, las personas en condición de pobreza multidimensional son quienes presentan al menos una carencia social y sus ingresos son inferiores a la Línea de Bienestar Económico (LBE)³. Se establece que las personas en pobreza extrema, son aquellas cuyo ingreso total es insuficiente para comprar la canasta alimentaria y además tienen tres o más carencias sociales. De forma complementaria las personas en pobreza moderada son aquellas personas que presentan menos de tres carencias sociales, y su ingreso es superior a la Línea de pobreza alimentaria, por lo que no se encuentran en condición de pobreza extrema (CONEVAL, 2014).

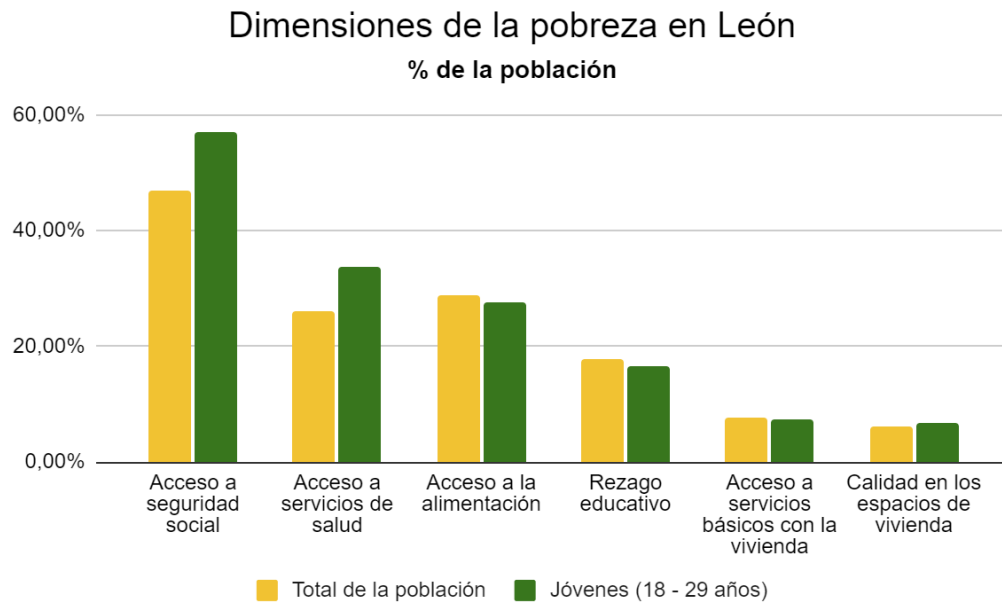
Durante los últimos 15 años, la economía leonesa ha crecido 25% más que el resto del país, lo que a la vez representó duplicar su productividad laboral y un aumento del 56% en la generación de empleos (Censos Económicos, 2004-2019). En el contexto económico de la ciudad, la situación en torno a la pobreza es preocupante, toda vez que en el municipio por lo menos el 45.9% de la población experimenta algún grado de pobreza; 6.5% es pobre extrema (experimenta más de tres de las carencias sociales establecidas por CONEVAL y su ingreso no es suficiente para cubrir el costo de la canasta alimentaria), mientras que el 39.4% son pobres moderados, es decir, son personas en situación de pobreza que no se encuentran en situación de pobreza extrema.

En relación a las dimensiones de la pobreza en nuestra ciudad, en 2020 cerca del 17.9% de la población total se encuentra en situación de vulnerabilidad por rezago educativo, 26.7% por acceso a servicios de salud, 46.8% por el acceso a seguridad social, 6.1% por la calidad en los espacios de la vivienda, 7.6% por el acceso a servicios básicos en la vivienda y 29% por acceso a la alimentación (CONEVAL, 2020).

El fenómeno de la pobreza en León en 2010, y de acuerdo a mediciones realizadas por CONEVAL, contaba con 545,519 personas en situación de pobreza, indicador que se redujo en el año 2015 donde el total de personas ascendieron a 522,736 personas. Sin embargo, al año 2020, el número total de personas en condición de pobreza en la ciudad se posicionó en un total de 816,934 personas, es decir, el 45.9% del total de la población (CONEVAL, 2020).

³ Al tercer trimestre de 2023, CONEVAL establece que el valor de la línea de bienestar económico (canasta alimentaria más canasta no alimentaria) para el ámbito urbano es de \$4,479.41 (CONEVAL, 2023)

Gráfico 1. Dimensiones de la pobreza en León en 2020.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CONEVAL.

De acuerdo con CONEVAL, en 2020 la pobreza multidimensional en la población joven, es decir aquella ubicada en el grupo etario de los 18 a 29 años, sigue la misma tendencia creciente (Gráfico 1). En el municipio, el porcentaje de jóvenes en situación de pobreza fue del 44.4% de esta población, esto implica un empeoramiento de la situación respecto a 2015, en donde este grupo presentó un porcentaje del 27.9% de la población joven en pobreza. En 2020 el porcentaje de la población joven con carencia por rezago educativo fue del 16.6%, por acceso a servicios de salud 33.8%, por acceso a seguridad social 57%, calidad de los espacios de vivienda 6.7%, acceso a servicios básicos en la vivienda 7.4% y acceso a la alimentación 27.6%.

2. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD SOCIAL INTRAGENERACIONAL EN LA CIUDAD DE LEÓN



El Centro de Estudios Espinosa Yglesias, con más de 18 años de investigación en movilidad social, define la movilidad social como los cambios en una sociedad, en su posición en la distribución socioeconómica, que genera cambios en los niveles de riqueza, educación, ocupación, ingresos, salud, entre otras dimensiones. Para lograr una sociedad móvil, es necesario garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas (CEEY, 2018).

En el ámbito laboral, la movilidad involucra no solo una remuneración más elevada o un trabajo más estable, sino el acceso a oportunidades para procurar un mayor bienestar físico, mental o emocional, y la adquisición de nuevas destrezas, entre otros elementos importantes; la movilidad laboral presenta múltiples dimensiones, como el acceso a los servicios de salud asociados con el trabajo formal, en el mismo sentido la adscripción a instituciones de seguridad social, a través de la ocupación de las personas, proporciona mayores oportunidades de atención a la salud. Lo anterior, en última instancia, se traduce en una esperanza de vida más larga (CEEY, 2018).

De este modo conviene conocer la movilidad absoluta en el mercado laboral leonés que corresponde a la diferencia entre su situación de referencia y su situación final. Esta se puede captar mediante el número de personas que avanzan o que retroceden en el índice de ingresos y que a su vez mejoran sus condiciones de vida, y la magnitud promedio en la que sucede la una o la otra situación. Sin embargo, la movilidad absoluta sólo ofrece un aspecto del avance total de una generación, por lo tanto, es necesario establecer si finalmente hay un cambio de las oportunidades de progreso en el mercado de trabajo y, en último término, si se reducen las diferencias en los logros laborales gestando condiciones de equidad. De esta manera, existen tres aspectos básicos que pueden ser estudiados dentro de la movilidad laboral: su extensión en número de personas, su magnitud en cuanto a progreso y la igualdad de oportunidades y resultados que conlleva.

2.1 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES RESPECTO AL EMPLEO REMUNERADO

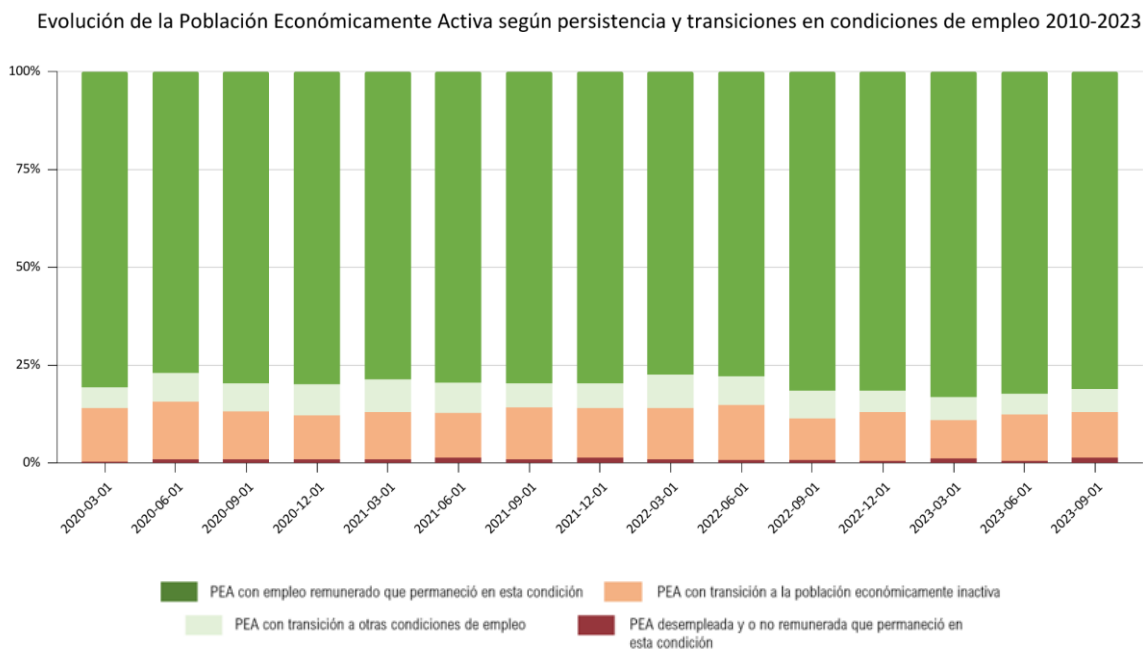
El alcance de este análisis de movilidad corresponde al periodo comprendido del primer trimestre de 2020 al tercer trimestre de 2023. Analizando los indicadores de la ENOE en su tercer trimestre 2023, el 83.7% de la PEA⁴ mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada, lo que representa un incremento de este indicador respecto al tercer trimestre de 2020, en el cual se situó en un 82.86% de la PEA. En este mismo periodo, el 41.4% de los ocupados se mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo, cifra que se encuentra entre los 3 y 5 puntos por encima de este indicador con respecto al mismo periodo en los años 2020 a 2022 respectivamente.

Por otro lado, entre el 2020 y 2023, la PEA desempleada y/o no remunerada se mantuvo menor al 1% del total, mientras el 6.4% de la PEA ocupada transitó a otras condiciones de empleo; el 80.5% permaneció con empleo remunerado, mientras que el 12.4% restante pasó a ser población económicamente inactiva.

Analizando cada trimestre del año (Gráfico 2), se identificó que la población remunerada que permaneció en esta condición tuvo su pico más alto en el primer trimestre de 2023, con el 86.7% de la población total. Mientras que el periodo con menor ocupación se reflejó de abril a junio de 2020 con un 79.9%, vale la pena precisar que es justo esta la etapa más fuerte de confinamiento y avance de la pandemia por COVID-19 en el país. En el primer trimestre de 2022 en comparación con ese mismo trimestre en 2023 es notable el incremento en la PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada, siendo esta de casi 6 puntos, pasando de 80.8% a 86.7%.

⁴ PEA: Población económicamente activa. Se compone de población ocupada (empleada) y población desocupada (población que no teniendo un empleo está buscándolo activamente).

Gráfico 2. Movilidad en el empleo



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

El cambio más drástico en la PEA que transitó a PNEA, se ve en el segundo trimestre de 2020 al llegar a 14.7%, mientras que la población con menor índice de transición tuvo su auge en el primer trimestre de 2023 con casi 10% de la población. Durante el periodo de 2020 a 2022 el comportamiento de este indicador mantuvo una constante, al oscilar entre el 10% al casi 15%, mostrando una situación de estabilidad en el desempleo, la cual en parte es comprensible por el contexto de pandemia de COVID-19, que obligó a cierta población a mantenerse en casa sin empleo o que tardaron más en reincorporarse al mercado laboral una vez que paso la pandemia.

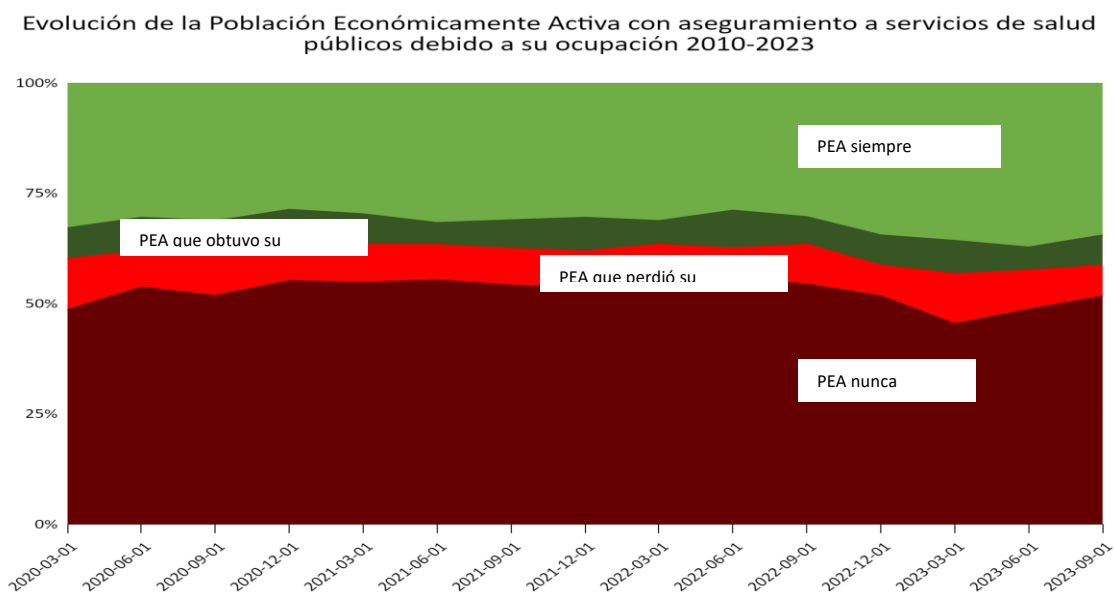
La población con empleo no remunerado que permaneció en esa condición tuvo su punto más alto en el cuarto trimestre de 2021, al llegar a 1.4% del total de la población. Mientras que el trimestre con menos población en este percentil se presentó en el primer trimestre de 2020 con 0.3%. Aunque el número de personas en esta condición es bajo, cabe resaltar que en el año 2022 se detectó un comportamiento fluctuante al pasar del cuarto trimestre de 2021 con 1.4% a mantener por debajo del 1% todo el 2022 hasta el primer trimestre de 2023, donde el indicador volvió a subir al 1.1%.

2.2 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES EN LA ADSCRIPCIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD EN EL EMPLEO

Uno de los factores principales que afecta la movilidad social es el acceso a los servicios de salud, ya que, en la medida en que la población cuenta con mayor acceso a estos servicios, es más factible que se encuentre en mejores condiciones de salubridad y asistencia médica, lo que permite enfrentar enfermedades sin que sea necesario destinar una porción significativa de sus ingresos.

Con base en los resultados obtenidos en el período comprendido entre 2020 y 2022 expresados en el gráfico 3, la PEA que en 2022 obtuvo aseguramiento dentro del IMSS, el ISSSTE u otra institución de seguridad pública se ubicó en promedio en 31.2% del total. Por otro lado, en promedio el 53.7% de la PEA nunca tuvo servicios de salud públicos, mientras que los que obtuvieron servicios de salud y los perdió se ubicó en un 8.3% promedio. Por su parte, aquellos que obtuvieron servicios de salud pública alcanzaron el 6.8% promedio en el mismo año.

Gráfico 3. Acceso a servicios de salud por la ocupación



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

Entre los datos relevantes de la PEA que siempre tuvo un aseguramiento cabe resaltar que, en el primer trimestre de 2020, se contaba con un 32.9% de la población, mientras que al cierre del tercer trimestre de 2023 se reflejó un crecimiento que culminó en 34.5%, por otra parte, el período con

mayor porcentaje de seguridad social es el segundo trimestre de 2022, en el que el 37.3% de la población se mantuvo en esta condición.

En contraste, los trimestres con menor PEA con aseguramiento se presentaron entre el segundo trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2022 con una oscilación entre el 30.5% al 28.7%, coincidiendo nuevamente con los años de crisis de pandemia por COVID-19, pero también con los años de situación de inseguridad en el municipio y la entidad.

En el otro extremo las personas que no tenían un aseguramiento al inicio del período formaban parte de 48.6% de la población total de la muestra (un mayor porcentaje refleja un comportamiento negativo); mientras que en el cierre se expuso una disminución del 3%, al alcanzar un 51.7%. En el seguimiento de 2020 a 2023, el trimestre con mayor población sin servicios de salud es el segundo trimestre de 2022 con un 55.6% y el de menor porcentaje de población en esta condición se encuentra en el primer trimestre de 2023 con 45.4%.

El análisis de este índice permite establecer que la mayor parte de la población no cuenta con servicios de salud, sin embargo, en los últimos años se refleja un descenso en la PEA asegurada, principalmente en el periodo que va del cuarto trimestre de 2020 al segundo trimestre de 2022, lo que condiciona las posibilidades de movilidad social de gran parte de la población de la ciudad.

2.3 TRANSICIONES EN LA CAPACITACIÓN LABORAL

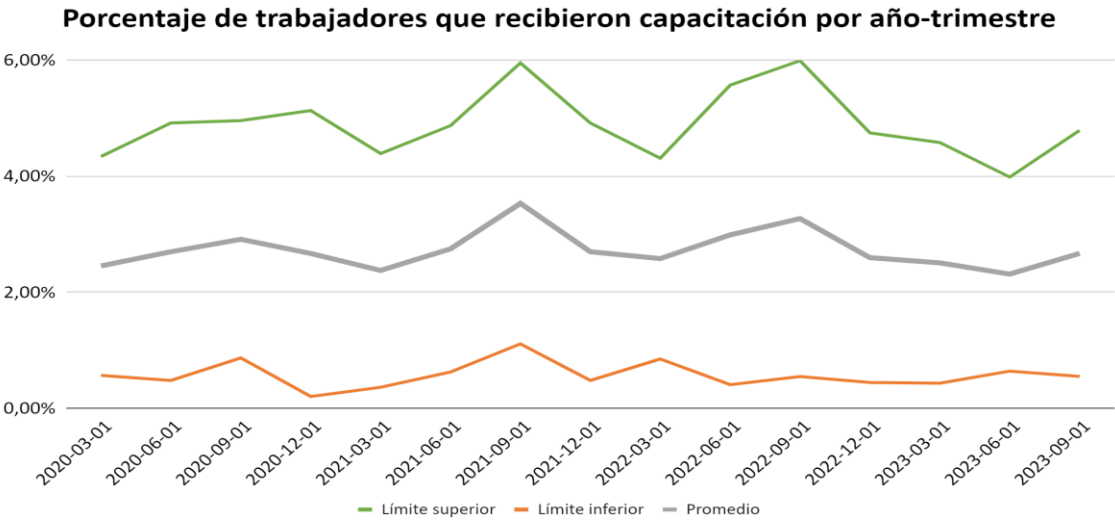
Desarrollar competencias y capacidades para el trabajo en la población es un factor fundamental para el fortalecimiento de las habilidades que requiere el mercado laboral. En teoría quienes están ocupados en un centro de trabajo deberían recibir capacitación que permita desempeñar mejor las labores conferidas, ya sea suspendiendo su actividad laboral o utilizando tiempo complementario en dicha actividad.

De acuerdo con el CEEY (2019), el porcentaje de la PEA ocupada que no trabajó por dedicarse a actividades de capacitación y aquella que sin estar dentro del sistema escolar dedicó tiempo a estudiar o capacitarse es una buena aproximación respecto a las personas que reciben capacitación para el empleo.⁵

⁵ El CEEY (2019), considera como capacitación laboral a aquellas actividades orientadas a adquirir conocimientos complementarios para el trabajo que se realizan ya sea suspendiendo la actividad laboral, o utilizando tiempo complementario, sin considerar el aprendizaje generado gracias a la cotidianidad de las actividades desempeñadas.

Bajo esta perspectiva, en promedio el 0.56% de los trabajadores quienes en 2022 estuvieron ocupados alguna vez, recibieron capacitación para su trabajo (Gráfico 4), cifra alarmante, pues el 99.44% total de población no desarrolla capacidades para laborar. Si en el cálculo anterior se considera a la población ocupada e inscrita en algún nivel escolar, y se asume que todo el tiempo se dedicó a tareas de aprendizaje fue exclusivamente de capacitación para el trabajo, el porcentaje se eleva a un promedio del 5.3% y quienes no recibieron capacitación fue del 94.7% de la población total.

Gráfico 4. Capacitación laboral bajo escenarios alternativos



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

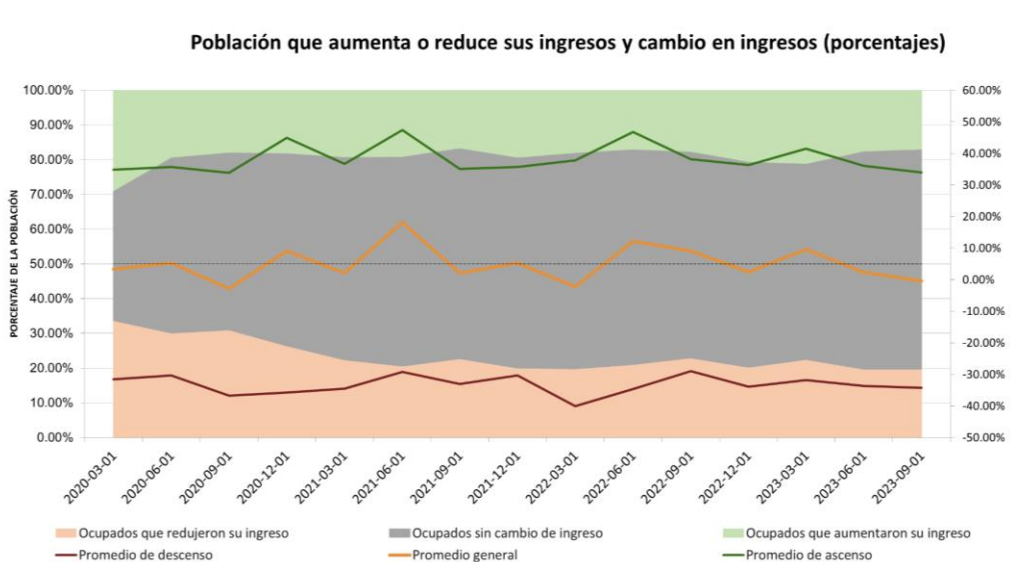
Este límite superior al porcentaje de personas ocupadas que se capacitaron presenta una fluctuación teniendo en el cierre de los últimos 2 trimestres una ligera alza. Si se toma el promedio de ambos indicadores, se obtiene un 2.86% de ocupados que recibieron capacitación, con un comportamiento también ligeramente al alza.

En el seguimiento al período comprendido entre 2020 y 2023 el trimestre que reporta el menor promedio entre los dos cálculos es el primer trimestre de 2021 en donde solo el 2.38% de la población recibió capacitación, en el extremo del período con mayor población capacitada se encuentra el tercer trimestre de 2021, con un porcentaje de 3.53 puntos, esta situación puede explicarse por la amplia movilidad laboral que generó la situación de retorno laboral después de la pandemia de COVID-19.

2.4 MOVILIDAD EN LOS INGRESOS LABORALES

Los ajustes en el ingreso laboral de la población ocupada y remunerada es un componente esencial de su situación socioeconómica, en el periodo analizado, el 19.1% de la población ocupada aumentó en promedio un 38% sus ingresos a partir de su actividad laboral en el curso del año siguiente, mientras que el 23.5% lo disminuyó. La reducción media anual del grupo de descenso fue de 33.3% entre 2020 y 2023. El resto permaneció sin cambios, pero este grupo ha incrementado en importancia y pasó de representar 37.4%, a inicios de 2020, a 63.4%, al tercer trimestre de 2023, lo que representa un estancamiento en las remuneraciones que la población percibe por su trabajo (Gráfico 5).

Gráfico 5. Movilidad absoluta en el ingreso laboral real



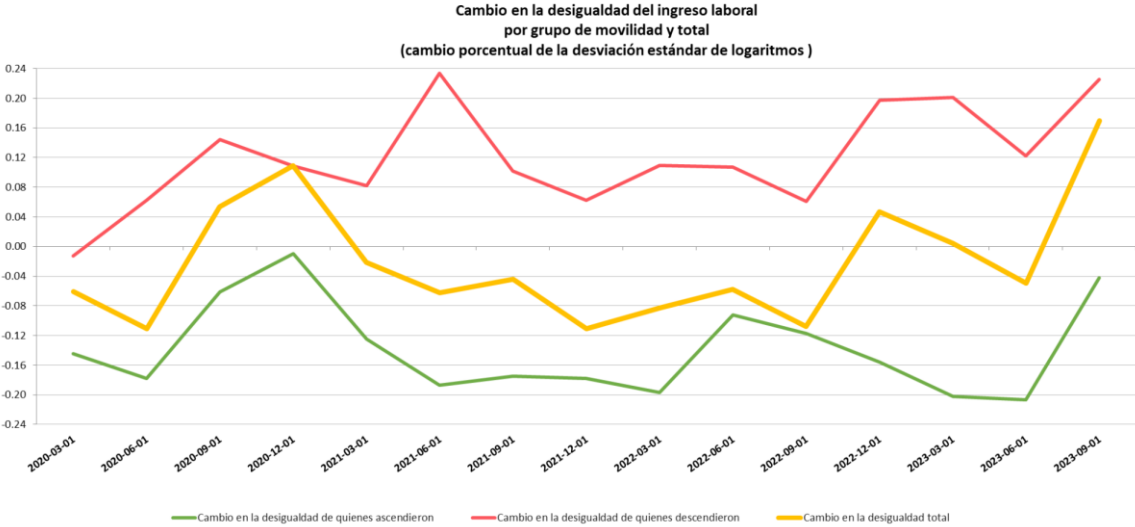
Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

Finalmente, en la comparativa del comportamiento del último año se denota un decremento de casi 4 puntos del primer al tercer periodo de 2023, cambiando del 20.6% de los ocupados con ingreso laboral que descendieron a 17.0%, así también se identifica un aumento en el cambio promedio de ingreso laboral al pasar de 3.42% a 5.18% del primer al tercer trimestre de 2023.

El cambio de desigualdad de quienes descendieron es 0.764 de población, y la población que cambió en desigualdad a quienes ascendieron es de -0.145, según la desviación estándar de logaritmos, entre los años 2020 y 2023. En el seguimiento al cambio de desigualdad total en 2023 era de -0.15, y en 2023 pasó a un descenso a -0.18.

Considerando el Gráfico 6 que se muestra a continuación se identifican los 3 trimestres con el desempeño más desfavorable para el descenso de la población, presentados en el primer trimestre de 2020, seguido del cuarto trimestre de 2021 y el tercer trimestre de 2022. Por su parte en los periodos que se consideran más favorables para el ascenso se considera nuevamente los primeros trimestres de 2020 y 2023 con un porcentaje de aumento del 0.36 y el segundo trimestre de 2023 con un porcentaje de 0.37 respectivamente.

Gráfico 6. Movilidad igualadora del ingreso laboral



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

La desigualdad del ingreso laboral es resultado de los cambios en el ingreso. Mientras menor sea el nivel de desigualdad en el ingreso laboral para quienes descienden, menor es el nivel de desigualdad total. Esta condición se conoce como movilidad igualadora, en la cual las posibilidades para poder transicionar a mejores condiciones de ingreso es mayor.

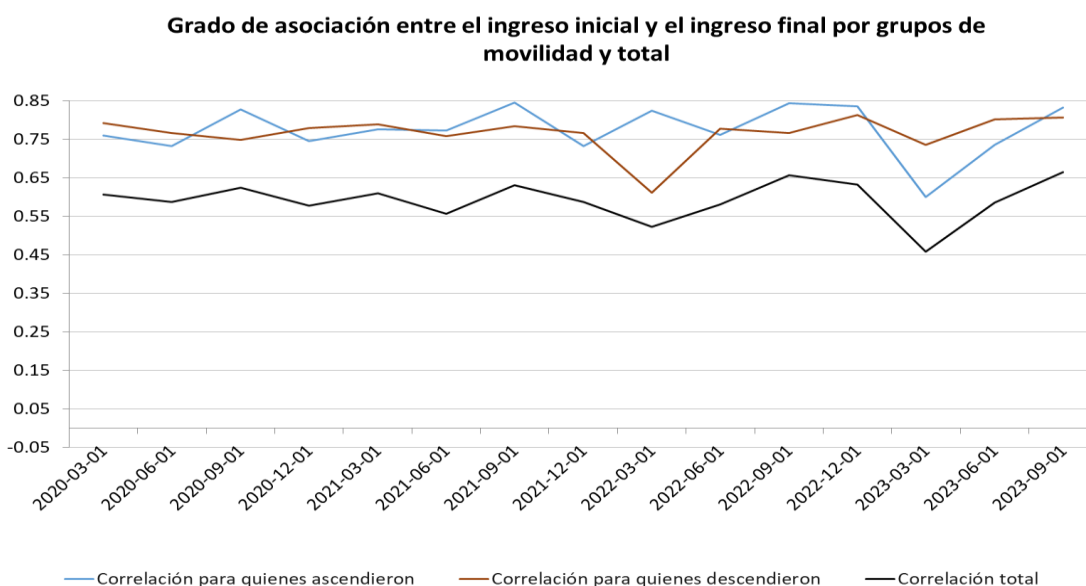
Sin embargo, la movilidad absoluta en cuanto al ingreso laboral es casi imperceptible, aún con los ligeros cambios denotados en los trimestres, la fluctuación se mantiene de un periodo a otro sin poder determinar cambios relevantes en el tiempo, ejemplo de ello se revela en 2022, en el seguimiento trimestral del 0.82% del primer periodo sin presentar variación al final del año.

La persistencia de la desigualdad se relaciona con el hecho de que el ingreso laboral final está asociado fuertemente con el ingreso inicial. Entre 2020 y 2023, en promedio la correlación total fue

igual al 58.3%. En coincidencia la población que ascendió y descendió en promedio fue del 74% conforme a quienes tienen una correlación entre los periodos inicial y final al corte del año 2022.

Lo que representa que las condiciones de inicio en ambos sentidos determinan en gran medida el punto de llegada de la población en cuestión de ingresos. En otras palabras, la población presente en el mercado de trabajo se enfrenta a un contexto laboral que ofrece escasas oportunidades en cuestión de mejoras salariales a lo largo de la vida laboral, lo que limita en gran medida las posibilidades de movilidad social.

Gráfico 7. Inmovilidad del ingreso laboral como asociación origen-destino



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

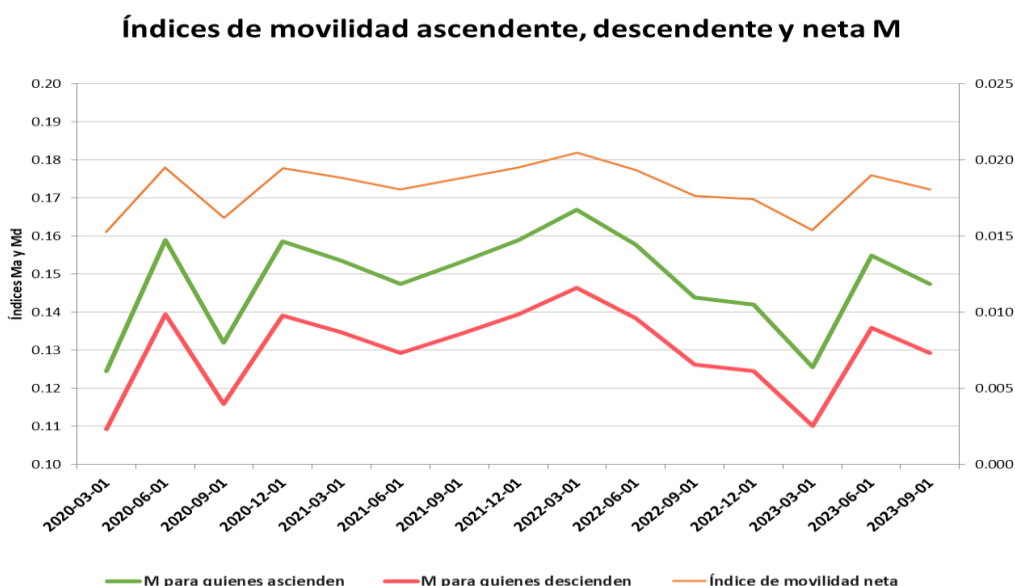
Durante el periodo de 2020 a 2023 el aumento en la movilidad como independencia del punto inicial no ha sido significativo, lo que se confirma con la fluidez con la que se alcanzan mejores posiciones en el ingreso laboral.

En 2020, del 20% de la población que comenzó el año con los menores ingresos (quintil inferior), 62.5% lo concluyó en la misma posición, mientras que 3.2% logró alcanzar el estrato más alto (quintil superior). Para 2023, el 59.5% del quintil inferior permaneció en el grupo de menores, mientras el 3.0% llegó al quintil más alto. Lo anterior refleja un ligero decrecimiento en la movilidad, pues se redujo la asociación entre la posición en la distribución del ingreso inicial y final.

2.5 ÍNDICE DE MOVILIDAD EN EL INGRESO LABORAL

Una forma de integrar la movilidad absoluta, la igualadora, y la movilidad como independencia del origen, es mediante la incorporación de sus contribuciones a un Índice de Movilidad (M, ver Nota técnica). Este índice se puede calcular, tanto para la población que ve ascender su ingreso (Ma), como para la que ve que este desciende (Md).

Gráfico 8. Movilidad general del ingreso por trabajo



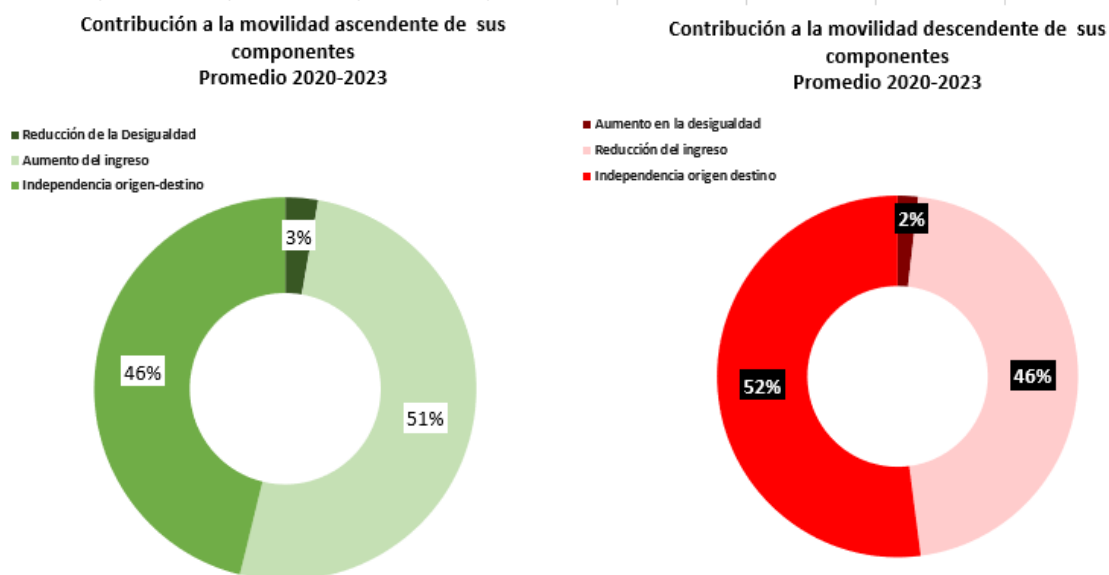
Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

La magnitud de la movilidad neta la proporciona (Mn), que no es sino el saldo entre la movilidad ascendente y la descendente ($[Ma-Md]$). El Índice de Movilidad Neta puede interpretarse como un indicador del aumento en el ingreso laboral, una vez que se consideraron los efectos del cambio en la desigualdad y en el peso de la posición inicial sobre la final. En otras palabras, si el índice M, se refleja en valores positivos, quiere decir que en el mercado laboral se presentó en mayor medida la movilidad ascendente.

Por lo anterior, en el gráfico 8 se observa de este índice que, entre 2020 y 2023, la movilidad ascendente superó constantemente a la descendente, que ambas mantuvieron un comportamiento muy similar a lo largo del periodo, y que el resultado es de una movilidad positiva; sin embargo, la

magnitud de este indicador, y su poco crecimiento a lo largo del periodo, indica la existencia de un mercado inmóvil en términos netos.

Gráfico 9. Contribución a la movilidad social de sus componentes



Las razones de esta baja movilidad se pueden rastrear a partir de sus componentes (Gráfico 9). Para quienes ascienden, el principal factor explicativo es la baja movilidad absoluta y el moderado grado de independencia entre ingreso inicial y el final. Para quienes descienden, pesa menos la reducción del ingreso que el grado de asociación ingreso inicial-final. Para ambos, el cambio en la desigualdad tiene el menor peso explicativo.

2.6 LA MOVILIDAD LABORAL EN 2022 y 2023

En el seguimiento al año 2022 y parte de 2023, hay algunos cambios a destacar respecto del primer al cuarto trimestre. El porcentaje de la PEA que conservó u obtuvo un empleo remunerado para 2022 incrementó en 3.98 puntos, lo que significa que tanto el empleo no remunerado, como el desempleo, disminuyeron. Entre el primer y tercer trimestre de 2023, se presenta un decremento para el empleo no remunerado, siendo este de 2.97 puntos, lo que nos habla de procesos fluctuantes entre trimestre y años en temas de empleo y desempleo.

Además, el porcentaje de ocupados que accedieron a servicios de salud en virtud de su trabajo en 2022 aumentó en 4.7 puntos, lo que habla de una mejora en la calidad del empleo en ese año,

situación que se deteriora para 2023, registrando este indicador un decremento 1.9 puntos del primer al tercer trimestre del año pasado.

Por otra parte, la población que recibió capacitación del primer al cuarto trimestre de 2022 se mantuvo, con una diferencia poco significativa de 0.2 puntos, esto implica que las condiciones de adiestramiento laboral ese año no sufrieron una mayor mejora.

Tabla 1. Evolución del indicador de movilidad 2022 - 2023

Indicador de movilidad	Primer trimestre 2022	Primer trimestre 2023	Segundo trimestre 2022	Segundo trimestre 2023	Tercer trimestre 2022	Tercer trimestre 2023	Cuarto trimestre 2022
PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada	80.81%	86.70%	81.50%	85.09%	84.39%	83.73%	84.79%
Ocupados que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	36.63%	43.29%	37.48%	42.49%	36.60%	41.37%	41.37%
Ocupados que recibieron capacitación laboral (promedio)	2.58%	2.51%	2.99%	2.31%	3.27%	2.67%	2.60%
Ocupados con ingreso laboral que lo aumentaron	17.96%	21.04%	16.91%	17.48%	17.61%	16.97%	20.56%
Cambio en ingreso laboral (promedio)	-1.14%	1.57%	0.65%	-0.33%	0.08%	-0.97%	0.60%
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	-8.30%	0.00	-10.81%	-4.91%	-10.81%	16.99%	4.71%
Correlación ingreso inicial-final	0.52	0.46	0.58	0.59	0.66	0.66	0.63
Movilidad neta	0.020	0.015	0.019	0.019	0.018	0.018	0.017

Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

Para el periodo del primer al tercer trimestre de 2023, la situación tampoco presentó una mejora, pues el indicador presentó el mismo avance poco significativo que en 2022.

Esto hace evidente que, entre trimestre y años, la fluctuación hacia la baja y alta del empleo remunerado y el desempleo varía, aunque se presentan mejoras en la calidad del empleo derivado del acceso a servicios de salud; pero en temas de capacitación, es notorio el poco acompañamiento de las empresas hacia los empleados, con excepción del tercer trimestre de 2022, donde casi un 3.3% de los empleados pudo gozar de este servicio por parte de sus empleadores.

En conclusión, la movilidad agregada neta del ingreso laboral en 2022 es positiva, pero poco relevante; mientras que la de 2023 parece ir a la baja para ese año de referencia. Esto se debe a que la asociación entre ingreso inicial y final permaneció constante, y hubo un mayor número de ocupados con movilidad ascendente quienes incrementaron el ingreso promedio, pero no redujo lo suficiente en la desigualdad en el ingreso para las y los leoneses.

3. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD SOCIAL INTRAGENERACIONAL Y OCUPACIONAL DE LAS Y LOS JÓVENES LEONESES

Sorokin (1959) y Solís (2017) distinguen los tipos de movilidad social: horizontal y vertical, el tipo de movilidad va a depender de la dirección en la cual ocurre el movimiento, si es ascendente el individuo mejora su posición original; en la horizontal, no hay mejora o desmejora. Solís (2017) describe otro tipo de movilidad, la generacional que puede ser: movilidad intrageneracional es aquella que

experimentan los individuos a lo largo del curso de su vida y la movilidad intergeneracional es aquella que se presenta entre las posiciones de los padres e hijos; ésta trata el grado en que los orígenes sociales inciden sobre el destino de los individuos.

Para fines de este estudio, nos centraremos en la movilidad social de carácter intrageneracional, siendo aquella que ocurre a lo largo de la vida de las personas y, específicamente entre las posiciones sociales ocupadas durante el primer empleo y las que ocupan los trabajadores a partir de su trabajo actual (o a una determinada edad, según la información disponible) (Mancini, 2019).

Para el análisis de este concepto, se parte de la hipótesis de que si la movilidad entre el primer empleo y el actual es alta, ello pudiera ser indicativo de que el destino social de los trabajadores es relativamente independiente de las características del primer trabajo; por el contrario, si la movilidad a lo largo de la trayectoria laboral es baja, pudiera interpretarse al primer empleo como una especie de característica adscriptiva de los trabajadores o, como se ha planteado aquí, como



una herencia social que termina condicionando seriamente las posibilidades del empleo en el futuro y produciendo una gran acumulación de (des) ventajas sociales en el curso de vida (Treiman, 2017).

Es en esos términos que los niveles de movilidad social intrageneracional devienen un indicador importante no sólo del grado de desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo sino también de las posibilidades de mejorar o no la posición social de las personas a medida que la carrera laboral avanza (Vélez, Campos y Fonseca, 2012; Fields, 2019).

3.1 LA POBREZA MULTIDIMENSIONAL EN LOS JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS

En seguimiento a los ya referidos indicadores sobre la pobreza multidimensional que establece CONEVAL y datos estadísticos de INEGI, se conocen los siguientes datos:

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2020), aproximadamente existen 548,120 personas jóvenes, de 12 a 29 años, que habitan el municipio de León. Es decir, que las y los jóvenes leoneses representan el 31.84% de la población de un total de 1,721,215 habitantes, teniendo un crecimiento estimado del 10% entre 2005 y 2020. Sin embargo, la población joven de León -como en todo México- no es homogénea, ya que legalmente está conformada entre adolescentes (menores de edad) y jóvenes mayores de edad, como lo muestra la Tabla 2.

Tabla 2: Total de población joven en el municipio de León distribuida por grupos de edades y sexo.

Población joven	Hombres	Mujeres	Total
Adolescentes (12-17 años)	92,399	90,088	182,487
Jóvenes (18-29 años)	182,758	182,875	365,633
Total	275,157	272,963	548,120

Fuente: Elaboración propia con base en información del Cuestionario Básico de Población y Vivienda, INEGI 2020.

En cuanto al nivel educativo de la población joven 18 a 29 años, el promedio es de 9 años de estudio, es decir, que la mayoría de las y los jóvenes leoneses solo terminan la secundaria. No obstante, del total de la población juvenil actual, de 12 a 29 años, solo el 38% son quienes asisten a la escuela, y solo el 0.8% se encuentra en situación de analfabetismo (INEGI, 2020).

Tabla 3. Nivel educativo, número de escuelas y personas matriculadas en el municipio de León, ciclo escolar 2020-2021.

Nivel educativo	# de escuelas	Matricula
Secundaria	272	80,889
Media superior	222	62,417
Superior	85	56,741
Total	579	199,777

Fuente: Elaboración propia con base en información de la Secretaría de Educación de Guanajuato.

Por otra parte, con la información reflejada en la Tabla 3, se logra interpretar que aproximadamente el 72% de las y los adolescentes en León se encuentran estudiando tanto en el nivel secundaria y media superior. Mientras que únicamente el 28% de las y los jóvenes mayores de edad se encuentra estudiando en la universidad.

3.2 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES RESPECTO AL EMPLEO REMUNERADO

Sobre la ocupación y actividad económica, según el INEGI (2020), aproximadamente el 56.8% de la población joven de León es económicamente activa, mientras que 43% se encuentra en condición de económicamente inactiva, es decir, 4 de cada 10 jóvenes no participa en el mercado laboral.

Sin embargo, en el desglose por grupos de edad como se muestra en la Tabla 4, vemos que, en adolescentes de 12 a 19 años, la mayoría de éstos se encuentran en condición económicamente inactiva con el 68%, mientras que, en los jóvenes mayores de edad, la mayoría ya se encuentra en condición económicamente activa con el 77.5%. Por lo tanto, también cabe resaltar que, del total de la población joven desocupada, esta representa un total de 1.7%.

Tabla 4. Ocupación y actividad económica en la población joven de León, desglosado por grupos de edad y tipo de actividad.

Población joven	Económicamente inactiva	Población ocupada	Población desocupada	Total
Adolescentes (12-17 años)	167,793	73,796	3,381	244,970
Jóvenes (18-29 años)	67,677	227,992	6,195	301,854
Total	235,460	301,788	9,576	545,824

Fuente: Elaboración propia con base en información del Censo de Población y Vivienda, INEGI 2020.

Un empleo formal, se caracteriza por ofrecer mejores condiciones de empleabilidad, acceso a prestaciones, seguridad social, servicios médicos, entre otras, lo que garantiza condiciones mínimas para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Acceder a un empleo informal determina las condiciones de bienestar de las que se pueda gozar en un futuro (IMCO, 2022)

Bajo este contexto, y de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en 2022 las personas con formación universitaria se enfrentaban a un nivel de informalidad de aproximadamente el 51.9%, mientras que aquellos con educación secundaria presentaron una tasa del 76%. IMCO estima que, por cada 100 pesos que gana por su trabajo un profesional, una persona con nivel de educación secundaria recibe 78 pesos. Contar con un mayor nivel educativo brinda mayores posibilidades de conseguir un empleo formal y mayores ingresos.

Con base en los indicadores de la ENOE en su tercer trimestre 2023, el 48% de la población económicamente activa en las edades de 18 a 29 años en el municipio mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada. En este mismo periodo, el 76.5% de los ocupados que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo, cifra que se encuentra entre los 2 y 4 puntos por encima de este indicador con respecto al mismo periodo en los años 2020 a 2022.

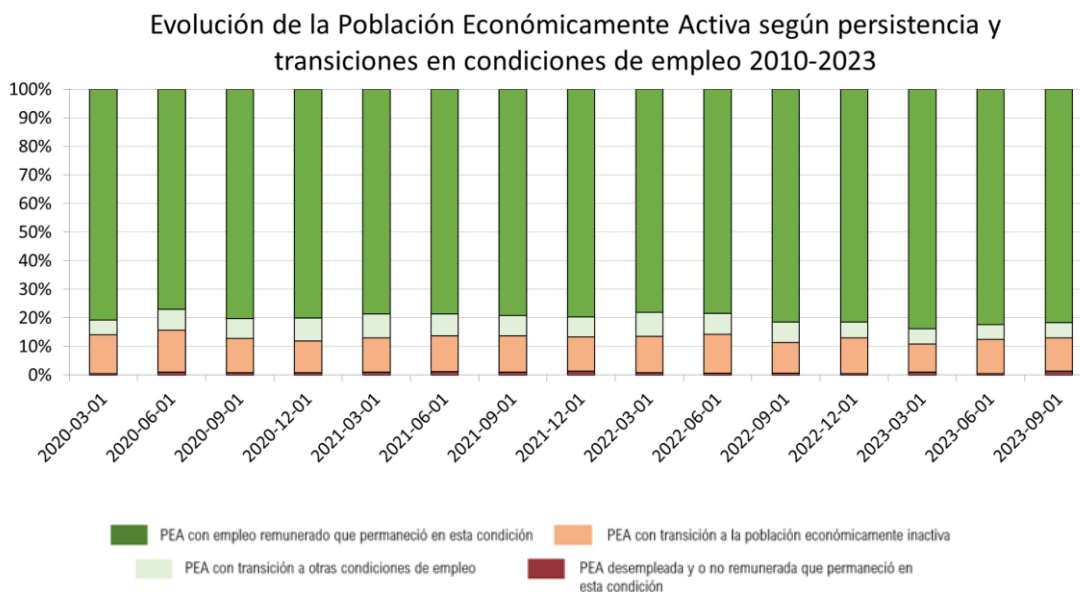
No obstante, entre el 2020 a 2023, la PEA desempleada y/o no remunerada se mantuvo menor al 12% del total, mientras el 6.8% de la PEA ocupada tuvo una transición a otras condiciones de empleo; el 80.1% permaneció con empleo remunerado, mientras que el 11.6% restante pasó a ser población económicamente inactiva.

Analizando cada trimestre del año, se identificó que la población remunerada que permaneció en esta condición tuvo su pico más alto en el primer trimestre de 2023, con el 78.3% de la población total. Mientras que el periodo con menor ocupación se reflejó en julio a septiembre de 2020 con un 72.5%, justo en la etapa más fuerte de confinamiento y avance de la pandemia por COVID-19. En el primer trimestre de 2022, en comparación con ese mismo trimestre en 2023, es notable el mayor incremento en la PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada, siendo esta de casi 6 puntos, pasando de 76.4% a 78.3%.

El cambio más drástico en la PEA que transitó a PNEA, se ve en el segundo trimestre de 2020 al llegar a 14.7%, mientras que la población con menor índice de transición tuvo su auge en el primer trimestre de 2023 con casi 10%. Durante el periodo de 2020 a 2022 el comportamiento de este

indicador mantuvo una constante al oscilar entre el 10% al casi 15%, mostrando una situación de estabilidad en el desempleo, causada por la pandemia por COVID-19.

Gráfico 10. Movilidad en el empleo de los jóvenes: PEA (18-29 años)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

La población con empleo no remunerado que permaneció en esa condición tuvo su punto más alto en el cuarto trimestre de 2021 al llegar a 3.2% del total de la población. Aunque el número de personas en esta condición es bajo cabe resaltar que en el año 2022 se detectó un comportamiento fluctuante al pasar del cuarto trimestre de 2021 con 1.6% a mantener por debajo del 1% todo el 2022 hasta el primer trimestre de 2023, donde el indicador volvió a subir al 1.2%.

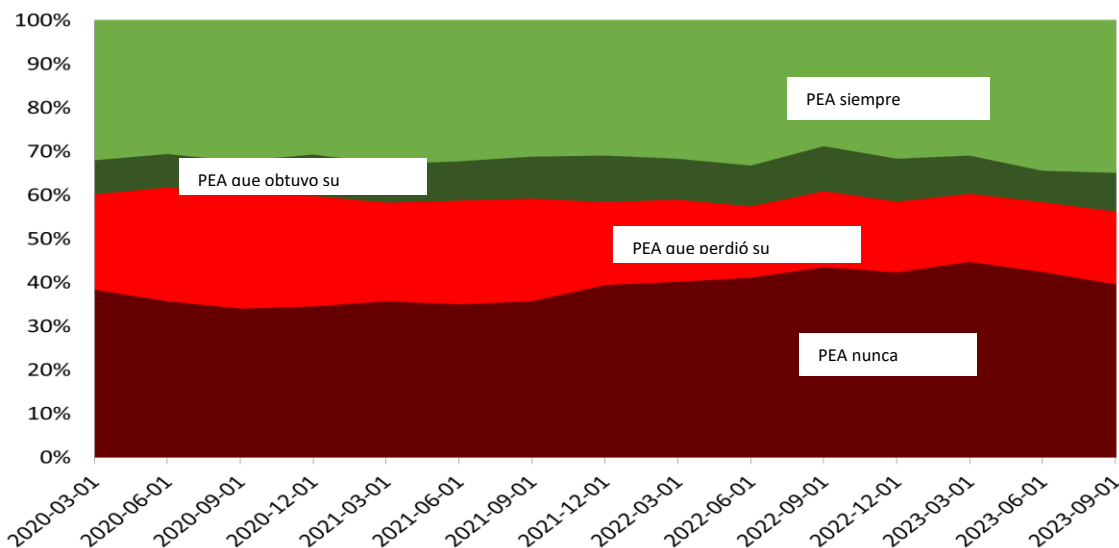
3.3 PERSISTENCIAS Y TRANSICIONES EN LA ADSCRIPCIÓN A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD EN EL EMPLEO

Analizando los datos de la PEA de los jóvenes de 18 a 29 años que siempre tuvo un aseguramiento (Gráfico 11), cabe resaltar que en el primer trimestre de 2020 se contaba con un 31.9% de la población, mientras que al cierre del tercer trimestre de 2023 se reflejó un crecimiento que culminó en 34.8%, por otra parte, el período con mayor porcentaje de seguridad social está en el segundo trimestre de 2022, en el que el 37.7% de la población se mantuvo en esta condición. En contraste, los trimestres con menor PEA con aseguramiento se presentaron entre el segundo trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2022 con una oscilación entre el 30.5% al 28.7%, coincidiendo nuevamente

con los años de crisis de pandemia de COVID-19, pero también con los años de situación de inseguridad en el municipio y la entidad.

Gráfico 11. Acceso a servicios de salud por la ocupación: PEA (18-29 años)

Evolución de la Población Económicamente Activa con aseguramiento a servicios de salud públicos debido a su ocupación 2010-2023



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

En el otro extremo aquellos jóvenes que no tenían un aseguramiento al inicio del período formaban parte de 38.5% de la población total de la muestra⁶, mientras que en el cierre se expuso un incremento del 1.21%, al alcanzar un 39.7%. En el seguimiento de 2020 a 2023, el trimestre con mayor población sin servicios de salud es el primer trimestre de 2023 con un 44.89% de la PEA y el de menor porcentaje de población en esta condición se encuentra en el tercer trimestre de 2020 con un 34.24%.

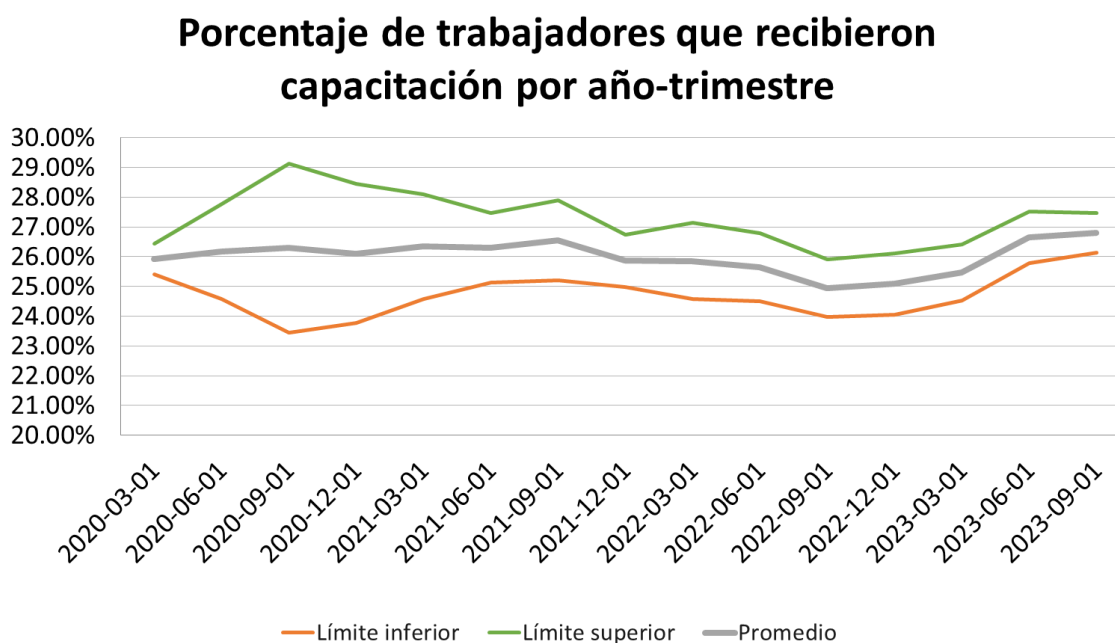
El análisis de este índice permite establecer que la mayor parte de la población joven no cuenta con servicios de salud derivados de su empleo, sin embargo, en los últimos años se refleja un descenso en la PEA asegurada, principalmente en el periodo que va del cuarto trimestre de 2020 al segundo trimestre de 2022.

⁶ Un mayor porcentaje de este indicador refleja un peor desempeño en el acceso a los servicios de salud de los trabajadores.

3.4 TRANSICIONES EN LA CAPACITACIÓN LABORAL

Alrededor del 25% de los trabajadores jóvenes entre 18 a 29 años quienes en 2020 y 2023 estuvieron ocupados alguna vez, recibieron capacitación para su trabajo, mientras que el 75% total de PEA joven no desarrolla capacidades para laborar. Si en el cálculo anterior se considera a la población ocupada e inscrita en algún nivel escolar, y se asume que todo el tiempo se dedicó a tareas de aprendizaje fue exclusivamente de capacitación para el trabajo, el porcentaje se eleva a un promedio del 26% y quienes no recibieron capacitación fue del 74% de la población total (Gráfico 12).

Gráfico 12. Capacitación laboral bajo escenarios alternativos: PEA (18-29 años)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

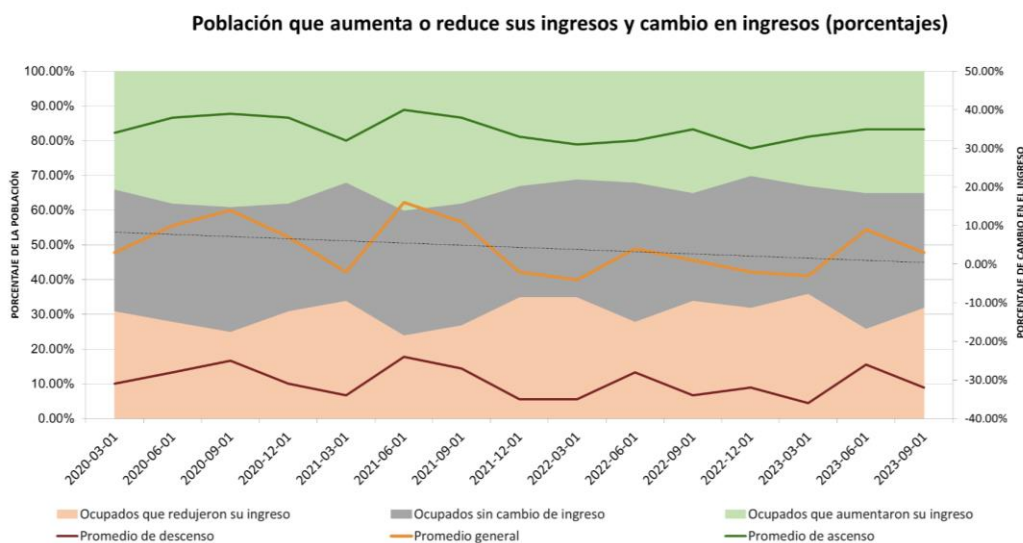
Este límite superior al porcentaje de personas ocupadas que se capacitaron presenta una fluctuación teniendo en el cierre de los últimos 2 trimestres una ligera alza. Si se toma el promedio de ambos indicadores, se obtiene un 26% de ocupados que recibieron capacitación, con un comportamiento también ligeramente al alza.

En el período comprendido entre 2020 y 2023 el trimestre que reporta el menor promedio entre los dos cálculos es el primer tercer trimestre de 2022 en donde solo el 24.95% de la población recibió capacitación, en el extremo del período con mayor población capacitada se encuentra el tercer trimestre de 2023, con un porcentaje de 26.8 puntos

3.5 MOVILIDAD EN LOS INGRESOS LABORALES

En los últimos 3 años, el 34.9% de la población ocupada incrementó en promedio 35% su ingreso en el curso del año siguiente, mientras que 31% lo disminuyó. La reducción media anual del grupo de descenso fue de 30.5% entre 2020 y 2023. El resto permaneció sin cambios, pero este grupo ha incrementado pasando de representar un 34.6% de la población joven, a inicios de 2020, a 33%, al tercer trimestre de 2023 (Gráfico 13).

Gráfico 13. Movilidad absoluta en el ingreso laboral real: PEA (18-29 años)

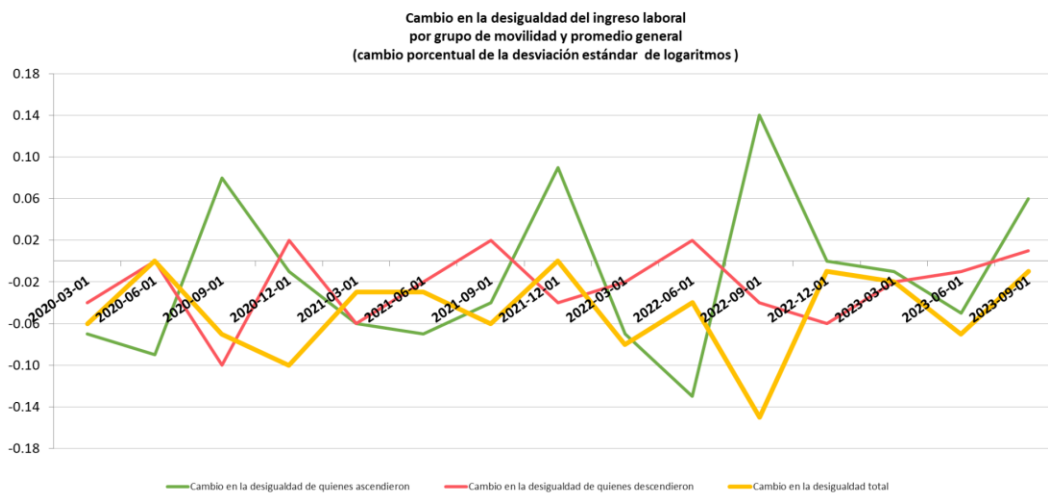


Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

Finalmente, en la comparativa del comportamiento del último año se denota un decremento de casi 3 puntos del primer al tercer periodo de 2023, cambiando del 36% de los ocupados con ingreso laboral que descendieron a 32%, así también se identifica un aumento en el cambio promedio de ingreso laboral al pasar de -3% a 3% del primer al tercer trimestre de 2023. A pesar de ello, se identifica que, para el grupo poblacional de los jóvenes, la tendencia del cambio promedio del ingreso es negativa a lo largo del periodo analizado.

El cambio de desigualdad de quienes descendieron es 0.623 de población, y la población que cambió en desigualdad a quienes ascendieron es de -0.121, según la desviación estándar de logaritmos, entre los años 2020 y 2023. En el seguimiento al cambio de desigualdad total en 2023 era de -0.13, y en 2023 pasó a un descenso a -0.17 puntos (Gráfico 14).

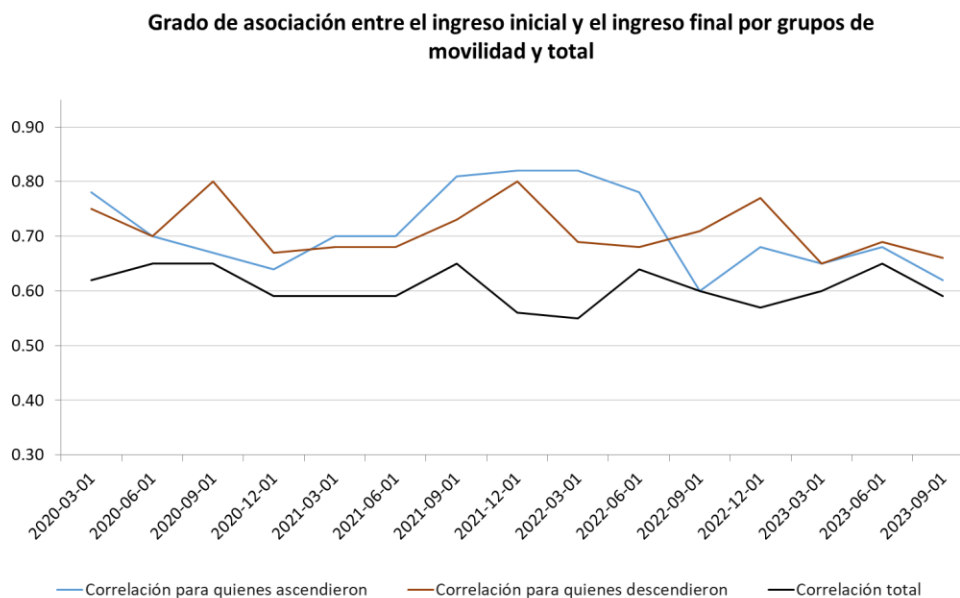
Gráfico 14. Movilidad igualadora del ingreso laboral: PEA (18-29 años)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE

La movilidad absoluta en cuanto al ingreso laboral es casi imperceptible, aún con los ligeros cambios denotados en los trimestres, la fluctuación se mantiene de un periodo a otro sin poder determinar cambios relevantes en el tiempo (Gráfico 15).

Gráfico 15. Inmovilidad del ingreso laboral como asociación origen-destino: PEA (18-29 años)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE

La persistencia de la desigualdad se relaciona con el hecho de que el ingreso laboral final está asociado fuertemente con el ingreso inicial. Entre 2020 y 2023, en promedio la correlación total fue igual al 47.3%. En coincidencia la población que ascendió y descendió en promedio fue de 62.1% conforme a quienes tienen una correlación entre los periodos inicial y final al corte del año 2022.

Lo que representa que las condiciones de inicio en ambos sentidos determinan en gran medida el punto de llegada de la población en cuestión de ingresos. Las cifras hablan de bajas oportunidades de movilidad del ingreso a partir del punto de partida. Aunque, no se puede determinar un ascenso importante en la movilidad como independencia del punto inicial.

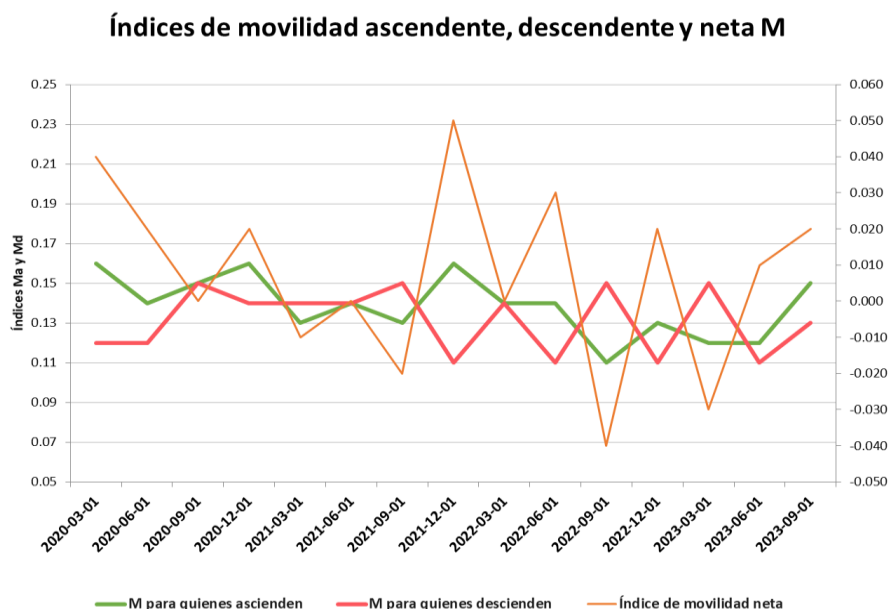
Durante el periodo de 2020 a 2023 el aumento en la movilidad como independencia del punto inicial no ha sido significativo, lo que se confirma con la fluidez con la que se alcanzan mejores posiciones en el ingreso laboral.

En 2020, del 17.6% de la población que comenzó el año con los menores ingresos (quintil inferior), 63.1% lo concluyó en la misma posición, mientras que 3.8% logró alcanzar el estrato más alto (quintil superior). Para 2023, el 64.0% del quintil inferior permaneció en el grupo de menores ingresos, mientras el 3.2% llegó al quintil más alto. Lo anterior refleja un ligero decrecimiento en la movilidad, pues se redujo la asociación entre la posición en la distribución del ingreso inicial y final.

3.6 ÍNDICE DE MOVILIDAD EN EL INGRESO LABORAL

Del Índice M se concluye que, entre 2020 y 2023, la movilidad ascendente y descendente mostraron un comportamiento volátil a lo largo del periodo, no pudiendo identificarse un indicador estable en comparativa con la movilidad de la población total, sin embargo, al último trimestre del periodo se observó un repunte en la movilidad neta, aunque la magnitud de esta puede ser indicativo de un mercado inmóvil. (Gráfico 16)

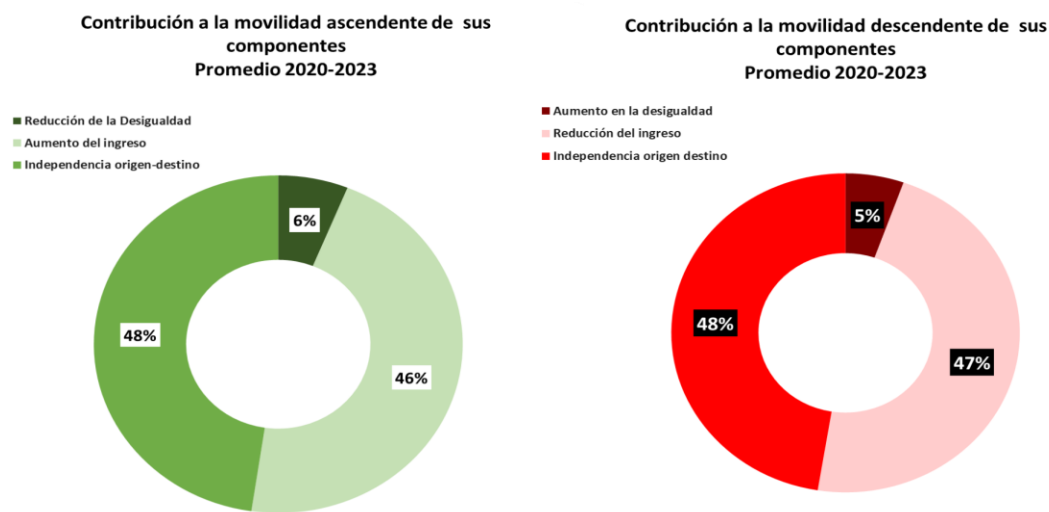
Gráfico 16. Movilidad general del ingreso por trabajo: PEA (18-29 años)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

La baja movilidad se puede rastrear a partir de sus componentes. Para quienes ascienden, el principal factor explicativo es la baja movilidad absoluta y el moderado grado de independencia entre ingreso inicial y el final. Para quienes descienden, pesa menos la reducción del ingreso que el grado de asociación ingreso inicial-final. Para ambos, el cambio en la desigualdad tiene el menor peso explicativo. (Gráfico 17)

Gráfico 17. Contribución a la movilidad social de sus componentes



Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

3.7 LA MOVILIDAD LABORAL DE LAS Y LOS JÓVENES ENTRE 2020 Y 2023

En el seguimiento al año 2022 y parte de 2023 (Tabla 5), hay algunos cambios a destacar respecto del primer al cuarto trimestre. El porcentaje de la PEA que conservó u obtuvo un empleo remunerado para 2022 incrementó en 3.62 puntos, lo que significa que tanto el empleo no remunerado, como el desempleo, disminuyeron. Entre el primer y tercer trimestre de 2023, se presenta un decremento para el empleo no remunerado, siendo este de 2.74 puntos, lo que nos habla de procesos fluctuantes entre trimestre y años en temas de empleo y desempleo.

Además, el porcentaje de ocupados que accedieron a servicios de salud en virtud de su trabajo en 2022 aumentó en 4.2 puntos, lo que habla de una mejora en la calidad del empleo en ese año, situación que se deteriora para 2023, registrando este indicador un decremento 1.5 puntos del primer al tercer trimestre del año pasado.

Por otra parte, la población que recibió capacitación del primer al cuarto trimestre de 2022 se mantuvo, con una diferencia poco significativa de 0.3 puntos, esto implica que las condiciones de adiestramiento laboral ese año no sufrieron una mayor mejora.

Tabla 5. Evolución del indicador de movilidad 2022 - 2023

Indicador de movilidad	Primer trimestre 2020	Primer trimestre 2023	Segundo trimestre 2022	Segundo trimestre 2023	Tercer trimestre 2022	Tercer trimestre 2023	Cuarto trimestre 2022
PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada	82.83%	87.44%	82.06%	85.03%	84.26%	84.38%	84.71%
Ocupados que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	39.72%	39.58%	42.46%	41.49%	38.93%	43.67%	43.67%
Ocupados que recibieron capacitación laboral (promedio)	25.93%	25.48%	25.65%	26.66%	24.95%	26.80%	25.09%
Ocupados con ingreso laboral que lo aumentaron	34.00%	33.00%	32.00%	35.00%	35.00%	35.00%	30.00%
Cambio en ingreso laboral (promedio)	65.00%	69.00%	60.00%	61.00%	69.00%	67.00%	62.00%
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	-6.00%	-2.00%	-15.00%	-7.00%	-15.00%	-1.00%	-1.00%
Correlación ingreso inicial-final	0.62	0.60	0.64	0.65	0.60	0.59	0.57
Movilidad neta	0.040	0.020	-0.020	0.050	-0.040	0.020	0.020

Fuente: Elaboración propia con base en datos del III trimestre 2023 de la ENOE.

Para el periodo del primer al tercer trimestre de 2023, la situación tampoco presentó una mejora, pues el indicador presentó el mismo avance poco significativo que en 2022. La fluctuación hacia la baja y alta del empleo remunerado y el desempleo varía, entre trimestre y años, aunque se presentan mejoras en la calidad del empleo derivado del acceso a servicios de salud; pero en temas de capacitación, si es notorio el poco acompañamiento de las empresas hacia los empleados, con excepción del tercer trimestre de 2022, donde casi un 2.9% de los empleados pudo gozar de este servicio por parte de sus empleadores.

En conclusión, la movilidad agregada neta del ingreso laboral en 2022 es positiva, pero poco relevante; mientras que la de 2023 parece ir a la baja para ese año de referencia. Esto se debe a que la asociación entre ingreso inicial y final permaneció constante, y hubo un mayor número de ocupados con movilidad ascendente quienes incrementaron el ingreso promedio, pero no redujo lo suficiente en la desigualdad en el ingreso para las y los jóvenes leoneses.

4. PROBLEMÁTICAS Y LIMITANTES DEL PRIMER EMPLEO DE LAS Y LOS JÓVENES LEONESES Y SU INFLUENCIA EN LA MOVILIDAD SOCIAL

Se ha analizado hasta el momento la situación de movilidad laboral en la ciudad, a la que está sujeta la población total y la población joven.

Ante las dificultades de acceder a un mejor nivel de vida, un porcentaje importante de la población joven opta por la formación universitaria, reconociendo en esta un vehículo que le ayude a transitar hacia mejores condiciones de vida. No obstante,

existe un creciente descontento entre los jóvenes egresados respecto a las condiciones actuales del mercado de trabajo en la ciudad.

Como se concluyó en secciones previas, la población joven se enfrenta a un mercado de trabajo estancado en cuanto a movilidad laboral respecta. La premisa de este análisis establece que, la movilidad social que un egresado en León experimentará a lo largo de su vida profesional es nula, por lo que su nivel de bienestar social está determinado por la calidad del primer empleo al que puede acceder.

Para fines de este análisis identificar a qué dificultades se enfrentan estos a la hora de conseguir su primer empleo, nos brinda el panorama al que están sujetos los profesionistas en su futura vida laboral. Como establece Mancini (2019), las condiciones de entrada en este mercado a través del primer empleo condicionan las posibilidades futuras de acceder a mejores oportunidades de bienestar social. Por lo anterior, es de vital importancia que las y los jóvenes cuenten con herramientas útiles que les permitan, desde su primer empleo una vez egresados, acceder a condiciones de trabajo de calidad.



Para determinar los elementos que debe reunir un empleo para ser considerado de calidad, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), establece un marco de referencia con base en las concepciones de bienestar de Sen, Stiglitz y Fitoussi, en el que se identifican tres dimensiones clave:

- La **calidad en los ingresos** percibidos por los trabajadores, la cual tiene un papel determinante a la hora de mejorar sus condiciones materiales de vida. Un incremento en el nivel salarial implica un incremento en el nivel de satisfacción personal.
- La **calidad en el ambiente de trabajo**, relacionado con todos aquellos aspectos no económicos que proveen a los trabajadores oportunidades de crecimiento profesional. Incluye los tiempos acordados de trabajo, oportunidades de capacitación y aprendizaje, objetivos de trabajo bien definidos, entre otros.
- La **seguridad en el mercado de trabajo**. Refiere a todos aquellos elementos orientados a minimizar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en el mercado de trabajo, que se traducen en un mayor nivel de satisfacción personal, y de bienestar en la salud. Se consideran elementos de esta dimensión la protección contra el desempleo y los regímenes de protección social de los trabajadores (OCDE, 2016).

Las dimensiones de un empleo de calidad, se relacionan con aquellos elementos necesarios para tener una movilidad laboral ascendente (mejor nivel de ingresos, acceso a capacitación y acceso a servicios de salud y prestaciones laborales), sin embargo, conseguir un empleo de calidad en el mercado de trabajo implica una serie de retos, uno de ellos es poder posicionarse dentro del mercado por primera vez. Según Rentería y Enríquez, las dinámicas del mercado laboral actual exigen cada vez más competencias ya no solo para poder establecerse sino para permanecer en el mercado de trabajo, por lo que es necesario para los nuevos profesionistas identificar estos requerimientos y generar estrategias que les permitan conseguir un buen primer empleo (Rentería y Enríquez, 2006).

Además de lo anterior, el acceso por primera vez al mercado de trabajo, se complejiza toda vez que de existir una creciente oferta de egresados se satura el mercado de trabajo, es decir, que aquellos perfiles profesionales ofertados al mercado no están siendo absorbidos por el mercado laboral. Se considera en este análisis, que el equilibrio en el mercado laboral de perfiles profesionales se ve reflejado, como estudia Hernández (2004), en la ocupación de los egresados universitarios, en empleos profesionalizantes, es decir, aquellos que se ven directamente relacionados con su área de

estudios. Mientras mayor sea el porcentaje de personas egresadas ocupadas en empleos profesionalizantes más cerca se encuentra del equilibrio en el mercado de trabajo. Esta condición de equilibrio depende de que se generen, en el mismo ritmo, empleos orientados a explotar los perfiles que las universidades se encuentran formando; por lo que, la existencia de esta condición implicaría un nivel mucho mayor de productividad laboral, en el que los egresados accederían a empleos con un mejor nivel de ingresos.

Para Lamoyi (2018), otro elemento que constituye un obstáculo para que los jóvenes universitarios puedan integrarse en el mercado laboral de manera satisfactoria es la pobre formación recibida por parte de sus universidades. En este sentido la relación que se establece entre oferta académica y mercado laboral, es que los centros de formación cuentan con limitaciones en las herramientas necesarias y actuales para que los jóvenes puedan insertarse exitosamente en empleos con un mejor nivel de ingresos (Lamoyi *et al*, 2018).

Por lo anterior, esta sección se centra en conocer la situación en el mercado de trabajo leonés, que presupone un bajo nivel de movilidad social de la población en la ciudad. Esto a través de analizar las perspectivas y realidades de los jóvenes egresados al insertarse por primera vez al mercado de trabajo, y de conocer si la creciente oferta de perfiles profesionales por parte de las universidades, corresponde a las necesidades del mercado de trabajo.

Para poder conocer esta situación, se recabó diversa información tanto de egresados como empleadores a través de los siguientes instrumentos⁷:

- **Mesa de análisis:** Movilidad social en el mercado laboral: retos y desafíos.
- **Encuesta:** Oferta académica y demanda laboral de egresados.
- **Entrevista semiestructurada:** Movilidad social en el mercado de trabajo de los jóvenes universitarios.
- Análisis de las vacantes ofrecidas en la ciudad para perfiles de educación superior.

Estos instrumentos ayudarán también, a conocer algunas dimensiones de la calidad en el empleo que se encuentran en las vacantes ofertadas en la ciudad para perfiles de tipo profesional tomando

⁷ Para conocer mayores especificaciones respecto a cada uno de los instrumentos utilizados en el análisis cualitativo, se adjunta Nota Técnica.

como referencia el marco establecido por la OCDE⁸. Esto es así, puesto que estas dimensiones reúnen elementos necesarios para fomentar la movilidad ascendente entre las personas de la ciudad.

4.1 RETOS Y DESAFÍOS DE LOS EGRESADOS

En el formato de mesas de análisis se recabaron las perspectivas que tienen los jóvenes egresados y próximos a egresar en relación con tres tópicos clave: la calidad de las habilidades y competencias adquiridas en su formación profesional, las problemáticas y factores que influyen en la consecución de un empleo, y su experiencia ante las oportunidades laborales presentes en la ciudad.

Se analizaron las respuestas de 24 estudiantes y egresados pertenecientes a programas de Ingeniería, Manufactura y Construcción, Ciencias Sociales y Derecho, Ciencias de la Salud y Administración y negocios. Del análisis de las respuestas compartidas se obtuvo lo siguiente.

En materia de habilidades y competencias adquiridas durante su formación profesional, la mayoría de los jóvenes destacan la existencia de una formación incompleta, es decir, la falta de habilidades y conocimientos aplicables al trabajo, que los programas y contenidos ofrecidos en las universidades de la ciudad no han proporcionado en su totalidad (Cuadro 1). Los egresados consideran que los programas de formación están enfocados principalmente en la enseñanza teórica, brindando pocos espacios en los que los se puedan reforzar de manera práctica las habilidades técnicas adquiridas.

En materia de habilidades para el empleo, algunos egresados refieren no contar con los programas de estudio adecuados para poder formar esas habilidades que son consideradas útiles; algunos otros, consideran que las herramientas brindadas por sus universidades son obsoletas, pues no van en concordancia con las necesidades y actualidad de sus respectivos mercados específicos.

⁸ El alcance de la evaluación de las vacantes ofrecidas en la ciudad, se encuentra definido en la Nota técnica. La evaluación de la calidad en el ingreso se realiza de acuerdo con los niveles de ingresos por quintiles basados en los datos del ingreso laboral para la ciudad de León presente en la ENOE III trimestre de 2023.

Cuadro 1. Limitantes de la formación profesional en la búsqueda del primer empleo

Conocimientos básicos del perfil profesional

- “Las competencias que he adquirido han sido fuera de la universidad”
- “Nos limitan mucho, y no tenemos varias áreas de interés”
- “Difícil pasar de la teoría a la práctica”
- “Más práctica, menos teoría”

Herramientas para el trabajo

- “En el ámbito laboral aprendes cosas que no aprendes durante la carrera”
- “Se enfocan más en el aprendizaje teórico y menos en adquirir habilidades para el trabajo”
- “Falta de conocimientos aplicables a la industria. Me apoyo con recursos como Coursera, LinkedIn, Capacítate”

Habilidades para la búsqueda de empleo

- “El no saber como redactar correctamente un currículum, no saber cómo y donde buscar empleo para aplicar”
- “En la ingeniería industrial hay muchas ramas para aplicar, una problemática es no saber en qué rama buscar”

Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en “Mesa de análisis: Movilidad social en el mercado laboral, retos y desafíos.”

Los egresados refieren que la calidad de la formación profesional se vio empeorada por la pandemia por COVID-19, pues las actividades a distancia enfatizaron la carga teórica, el estricto confinamiento, el distanciamiento social, además del alto grado de complejidad en la formación y enseñanza, lo que anuló cualquier oportunidad para poder reforzar los conocimientos de manera práctica.

Resalta que, una parte de los jóvenes consultados, ante la calidad de la formación profesional a la que están sujetos, han optado por adquirir habilidades de mayor utilidad para el mercado de trabajo, capacitándose por cuenta propia, lo cual muchas veces implica la inversión de parte de sus recursos, en la consecución de cursos o programas útiles. Algunos otros, aprenden estas herramientas a través de programas de prácticas profesionales, servicio social, o una vez insertos en el mercado laboral.

Esto expone la necesidad de que los centros educativos, doten a los universitarios de herramientas y habilidades en el mercado de trabajo actual, lo que evite relegar a los jóvenes a una situación de incertidumbre frente al mercado. De existir esta condición, los jóvenes tendrían no solamente

mejores herramientas, sino un panorama más claro de áreas en las cuales desarrollarse profesionalmente.

La falta de refuerzo de habilidades duras de los estudiantes en su formación, y la escasa capacitación que los empleadores ofrecen a los mismos, no permite que los profesionistas puedan desarrollarse en sus áreas de interés, acotando las opciones de empleo a las que pueden acceder, e inclusive limitando el nivel de productividad de la economía de la ciudad.

Se observa además que, los jóvenes egresados también presentan habilidades deficientes para la búsqueda de empleo, varios de ellos no conocen cómo elaborar un CV de manera adecuada, ni que elementos a considerar para que una postulación laboral sea exitosa, además, desconocen los diferentes instrumentos para la búsqueda de empleo presentes en la ciudad.

Otro obstáculo recurrente son los niveles de experiencia requeridos por los empleadores en las oportunidades presentes en el mercado, pues los jóvenes consideran que son excesivos para personas recién egresadas lo que limita mucho las oportunidades a las que pueden acceder. Además de ello, se identifica entre los jóvenes el descontento ante las oportunidades laborales presentes en la ciudad, señalan que las escasas oportunidades en las que desarrollarse ofrecen condiciones insatisfactorias, principalmente en materia salarial y jornadas laborales excesivas.

Además de esto, un sector de egresados refiere estar ante contextos diferenciados en la oferta de vacantes, pues señalan que hay perfiles para los cuales están ofertadas la mayoría de las vacantes, principalmente perfiles administrativos. Además de esto, algunos egresados en programas relativos a Ciencias de la Salud, exponen que insertarse en el sector gubernamental es un proceso muy burocrático y que requiere de conexiones sociales que faciliten la inserción. En complemento a lo anterior, se observa que las prácticas de nepotismo y corrupción en la asignación de puestos no son exclusivas del sector público, pues los jóvenes apuntan a estar en desventaja ante aquellos egresados cuyas conexiones sociales les permiten acceder a puestos en el sector privado con mucha mayor facilidad.

Además de estas limitantes, el tiempo dedicado a la búsqueda de oportunidades laborales es un elemento clave para los egresados, quienes consideran que las principales causantes de no tener el tiempo suficiente para dedicar a la búsqueda de empleo son: la excesiva burocracia propia de los trámites de titulación y egreso de cada universidad, la necesidad de estarse actualizando constantemente, y el tiempo dedicado a otro tipo de actividades (Cuadro 2).

Cuadro 2. Obstáculos en la consecución del primer empleo.

Propias del mercado de trabajo

- Jornadas y prestaciones insatisfactorias
- Requisitos (nivel de experiencia previa, edad, entre otros)
- Mucha competencia por las pocas oportunidades
- Falta de congruencia en las ofertas de trabajo
- No existen los sectores en la ciudad, a los cuales aplicar
- Desconocimiento de los empleadores de perfiles profesionales
- Tiempos de respuesta a postulaciones
- Desconocimiento del mercado de trabajo

Fuera del mercado de trabajo

- Limitantes económicas para el autoempleo
- Mala praxis en la asignación de vacantes en el sector público
- Trámites de titulación reducen el tiempo disponible para buscar empleo
- No se tiene el enfoque de en qué áreas aplicar
- Desconocimiento de lugares en donde buscar empleo
- No se conocen los elementos a considerar en una postulación
- Competencia en contra de otros profesionales ya posicionados (ambiente hostil)
- Necesidad de actualización constante limita el tiempo dedicado al empleo

Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en "Mesa de análisis: Movilidad social en el mercado laboral, retos y desafíos."

En el presente ejercicio, pudo identificarse entre los jóvenes la frustración que provoca estar ante un mercado laboral difuso, en el que diverge lo expresado en las escasas ofertas de trabajo con las actividades reales a llevar a cabo dentro de una organización, además, el tiempo de respuesta de los centros de trabajo ante las solicitudes de empleo de los egresados, suele ser muchas veces muy largo o inexistente. Lo anterior, puede verse influido por el desconocimiento de los empleadores respecto a las funciones que pueden desarrollar perfiles poco conocidos dentro del mercado.

Por lo anterior, se ha podido identificar que una gran parte de los egresados en nuestra ciudad tiene bajas expectativas respecto a su futuro en el mercado de trabajo y las oportunidades presentes en él. Se identifica que las expectativas dependen del contexto de cada egresado, de su área de formación y del tipo de universidad de procedencia (pública o privada); existen egresados que señalan contar con mayores oportunidades o mejores habilidades y herramientas para el empleo.

No obstante, se destaca la existencia de un conjunto amplio de profesionistas, formados en diversos campos, que coinciden en encontrarse ante un mercado poco claro, en donde las expectativas

generadas en torno a la formación universitaria no se cumplen y no corresponden con las demandas de los empleadores. Las múltiples limitantes establecidas para poder acceder a un empleo, pueden tener un efecto perjudicial mayor en la movilidad social de este grupo, del cual, resaltan los casos de aquellos egresados que no tienen oportunidades en su respectivo campo profesional, puesto que las industrias en las que desarrollarse no se encuentran dentro del entramado económico local.

Este grupo de egresados parte en desventaja a la hora de poder acceder a mejores condiciones de vida a través del empleo, además, transitar hacia el autoempleo y emprendedurismo no es una alternativa para ellos si suelen ser económicamente vulnerables.

De este análisis se puede inferir que las dificultades que enfrentan los jóvenes para insertarse en su primer empleo provienen tanto de fuentes formativas, es decir, limitantes impuestas por las propias universidades como consecuencia de la falta de coordinación entre la formación educativa y el mercado laboral (sobre todo ante la falta de desarrollar conocimiento práctico), como de fuentes propias del mercado laboral, el cual se encuentra segmentado y reproduce múltiples limitantes estructurales que no permiten la entrada de los jóvenes a un empleo que fomente su movilidad social.

4.2 PERSPECTIVAS DE LOS EMPLEADORES PRESENTES EN LA CIUDAD Y LOS RETOS DEL PRIMER EMPLEO.

Con la finalidad de conocer de primera mano las perspectivas de diversos empleadores presentes en la ciudad respecto a la inserción de los jóvenes en el primer empleo, se recopiló mediante entrevistas información relacionada con las categorías de educación de los egresados, vinculación, criterios de contratación, prestaciones ofrecidas y los perfiles y habilidades más requeridas. Esta información se obtuvo de presidentes de cámaras de los principales gremios, los cuales en mayor medida demandan mano de obra en el mercado de trabajo: Industrial, Comercial, Tecnologías de la Información, Servicios, Turismo, Construcción, Curtiduría, Calzado, entre otros.

A través de este instrumento, se identifica que los empleadores reconocen el poco atractivo que representa para los jóvenes las oportunidades laborales disponibles, puesto que los egresados cada vez más buscan empleos que les ofrezcan mayores beneficios, sin embargo, el sector empresarial considera que las expectativas salariales como de prestaciones que los nuevos profesionistas esperan obtener, son poco probables de cumplir, dado que no cuentan con el nivel de experiencia

y conocimientos aplicables al trabajo suficientes que ayuden a solucionar problemas reales del mercado de trabajo.

En relación con la formación profesional de los egresados (Cuadro 3), la mayoría de los empleadores refieren la existencia de carencias principalmente en cuatro aspectos: la incompatibilidad de los programas de estudio con las necesidades reales del mercado laboral, el bajo nivel de conocimientos generales de los egresados, la ausencia de herramientas aplicables al empleo, y la falta de habilidades blandas útiles en el contexto laboral. De acuerdo a los empleadores, la ausencia de herramientas para el empleo es compensada por ellos mediante capacitaciones orientadas a generar en los egresados herramientas y capacidades útiles para el empleo, lo cual implica un costo importante de capacitación y generación de habilidades.

Cuadro 3. Percepción de los empleadores sobre la formación profesional de los egresados universitarios

Formación académica

- “Algunas currículas necesitan actualización sobre nuevas tecnologías para que salgan más preparados. La actualización de una currícula en universidades públicas es un proceso un poco más burocrático”
- “Siempre ha habido la presencia de algunos problemas relacionados con la no compatibilidad con las necesidades que las empresas están demandando”
- “Las personas que egresan de una universidad privada tienen ventajas competitivas en idiomas, tienen mayor soltura por el roce que han tenido, pero en la parte técnica presentan carencias. Los egresados de universidades públicas tienen una mayor fortaleza en la parte técnica, pero deficiencias en habilidades sociales e idiomas”

Herramientas para el empleo

- “Hemos notado mayormente la ausencia de herramientas para el empleo, sobre todo en universidades públicas”
- “Lo que nosotros hemos estado viendo es la falta de herramientas para el empleo de los egresados”
- “Hay deficiencias en los conocimientos para el trabajo, sobre todo en universidades públicas, son un poco más deficientes.”

Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en “Entrevista: Movilidad social en el mercado de trabajo de los jóvenes universitarios.”

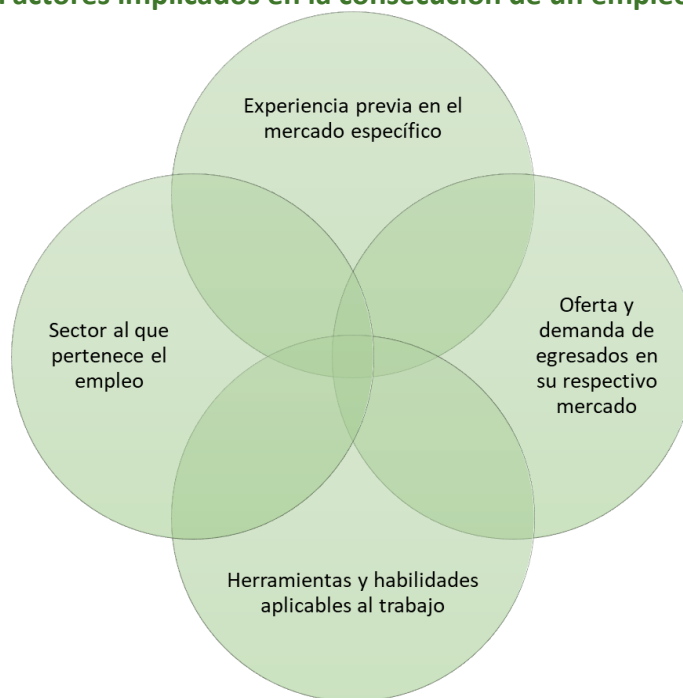
En complemento, los empleadores demandan en los egresados un conjunto de habilidades blandas que faciliten el desarrollo de los jóvenes en el contexto organizacional, principalmente las habilidades de liderazgo, seguridad en sí mismos, capacidad de negociación, además de habilidades como la comunicación oral y escrita, el uso de herramientas de software especializado, la programación y análisis de datos, la administración de proyectos, trabajo por objetivos, la capacidad resolver problemas, de ser flexibles, adaptables y responsables.

Refieren, además, que el fenómeno de incompatibilidad de los programas de estudio y las necesidades del mercado laboral se presenta en mayor medida en instituciones de educación públicas, en donde el proceso de actualización de los planes de estudio de acuerdo con las necesidades del mercado suele ser más lento. Se identifica que esto se presenta en mayor medida en industrias cuya dinámica en torno a la innovación y actualización constante es creciente, por lo que los egresados orientados a este tipo de sectores (generalmente sectores tecnológicos), presentan una brecha de conocimiento importante, dadas las diferencias entre las problemáticas abordadas en la universidad, y aquellas presentadas en el campo laboral real.

A pesar de existir consenso entre los empleadores respecto a la calidad de los conocimientos adquiridos en universidades públicas y privadas, algunos de ellos consideran que existen *ventajas competitivas* de los egresados de universidades privadas, sustentadas principalmente en las características socioeconómicas de estos. Entre los empleadores, además, se toma en cuenta como criterio de contratación, el prestigio social de ciertas universidades, eminentemente privadas, según los empleadores, los egresados de estas universidades pueden acceder a otro *tipo de puestos*. Esto constituye una limitante estructural para los egresados de instituciones de educación pública, pues al ser un criterio que influye en el proceso de contratación, hay un porcentaje considerable de la población universitaria, que se encuentra ante un mercado laboral que profundiza y reproduce desigualdades estructurales.

En materia de vinculación, los empleadores utilizan diversas herramientas para introducir a los jóvenes en la dinámica laboral, mayormente a través de prácticas profesionales que en su mayoría suelen convertirse a futuro en ofertas de empleo. Otros instrumentos orientados a la inserción en el contexto laboral, son proyectos colaborativos entre industria y universidades, cuya finalidad es desarrollar competencias profesionales útiles al trabajo.

Cuadro 4. Factores implicados en la consecución de un empleo de calidad.



Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en "Entrevista: Movilidad social en el mercado de trabajo de los jóvenes universitarios."

Respecto a la experiencia como criterio de contratación, se encuentran dos vertientes de opinión entre los empleadores. Para algunos, la experiencia laboral previa no es un factor que deba evaluarse en los recién egresados a la hora de integrarlos en la dinámica laboral, si no que cuenten con aquellas capacidades y conocimientos técnicos suficientes para desempeñar las funciones de cada trabajo; para otros, la experiencia que un egresado pueda adquirir previo a egresar sí es un elemento a considerar a la hora de integrar a un recién egresado en el trabajo, dado que se considera un *valor agregado* que diferencia a los profesionistas. No obstante, la mayoría destaca que la experiencia adquirida en su respectivo mercado, tiene un peso importante dentro de las negociaciones individuales de mejores condiciones salariales y de prestaciones en el primer empleo.

En este sentido, se identifica una limitante más para que los recién egresados puedan ingresar a un primer empleo de calidad (Cuadro 4). Si la experiencia laboral previa tiene un rol determinante para acceder a una mejor situación de empleabilidad, aquellos egresados que no cuentan con experiencia dentro de su respectivo mercado, se ocupan en empleos con menores prestaciones y niveles salariales (de menor calidad), lo cual puede limitar las condiciones de vida a las que podrá acceder a lo largo de su trayectoria profesional.

Se identifica entre los empleadores, además, que ante primeras contrataciones se encuentran presentes tratos preferenciales a ciertas personas que cuentan con mejores conexiones sociales, estableciendo una desigualdad de oportunidades presente en el mercado de trabajo en León. Para el sector empresarial, una recomendación recibida de otros empresarios, influye a la hora de considerar perfiles profesionales durante el proceso de reclutamiento. Otros factores que pueden influir en el acceso a un mejor empleo, es el estatus académico de los egresados, los empleadores consideran que empleos de menor jerarquía pueden ser ocupados por personas que no han terminado sus estudios, o no estén titulados, con todo y la serie de desventajas que esto representa para estas personas.

En relación con las prestaciones propias del trabajo, la oferta de prestaciones de ley o superiores e inclusive la ausencia de las mismas, se encuentra segmentada de acuerdo al tipo de actividad económica en la que se empleen los egresados. En caso de ocuparse en industrias innovadoras, de alta dinámica económica y con creciente demanda de perfiles que requieran capacidades técnicas especializadas, mayores son las posibilidades de acceder a mejores condiciones salariales y mejores son las prestaciones ofrecidas por este tipo de empresas, aunque ello se vea influenciado por el nivel de experiencia. En cambio, en sectores que no se requiere un nivel de habilidades técnicas o conocimientos específicos, las dificultades para acceder a un mayor nivel salarial y a condiciones laborales mínimas de ley es mucho mayor. Este fenómeno se presenta en mayor medida en el Sector Comercio, el cual a través de este ejercicio se identificó como un sector que presenta un fenómeno creciente de informalidad laboral, lo que limita las oportunidades de acceder a un primer empleo de calidad.

Además de lo anterior, la posibilidad de poder acceder a un empleo que mejore las posibilidades de ascenso social se ven limitadas por los niveles de demanda de perfiles profesionales en el mercado de trabajo. A través de este instrumento se pudo identificar que la demanda de perfiles profesionales en la ciudad está constituida principalmente por programas de Administración y negocios, Ingeniería, manufactura y Construcción, Tecnologías de la Información y Comunicación, resaltando como los más mencionados.

En relación a lo anterior, resulta de valor observar que, los perfiles más demandados, (Administración y negocios), son aquellos de los que en mayor proporción se generan egresados en la ciudad. De acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación

Superior (ANUIES)⁹, en el periodo 2020 a 2023, en la ciudad se generaron en promedio 8,728 egresados al año, lo que representa un crecimiento en la oferta de profesionistas del 7.92% a lo largo del periodo. En el seguimiento en la distribución de egresados, aproximadamente el 29.1% de ellos se ubicaron en el campo de conocimiento de la Administración y negocios, un 20.97% en el área de Ciencias Sociales y Derecho, un 19.83% en Ingenierías, Manufactura y Construcción, mientras que en lo que respecta al área de Ciencias de la Salud fue del 11.04%; el resto de egresados se distribuye en proporción menor al 10% en las áreas de formación de Educación, Artes y Humanidades, Tecnologías de la Información y Comunicación, Servicios, Agronomía y Veterinaria, y Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística, en ese orden. No obstante, ello no implica que exista equilibrio en los respectivos mercados de la ciudad. En ramas de la Ingeniería, como lo son aquellas especializadas en nuevas tecnologías, se presenta un déficit importante de profesionistas, y aquellos ofertados a este sector presentan carencias formativas considerables.

4.3 LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS EN LEÓN

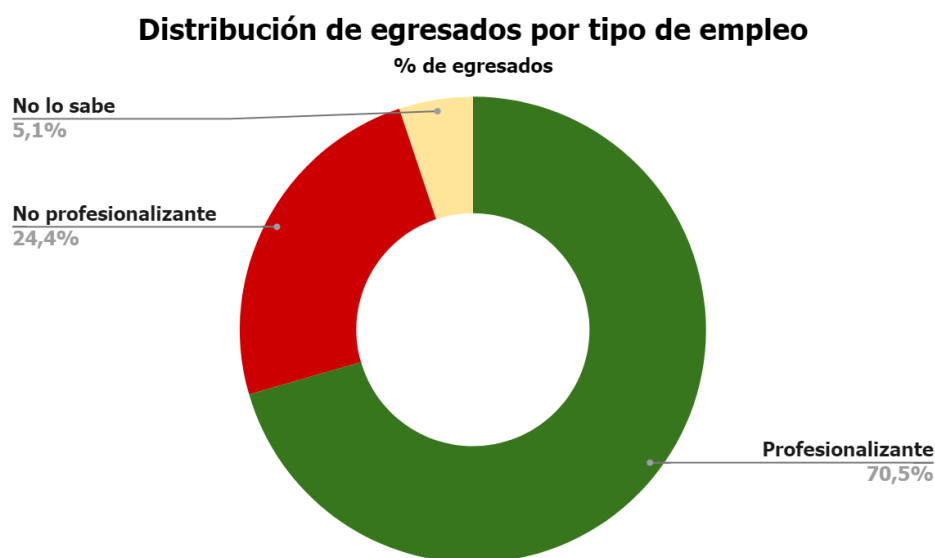
Para conocer más a fondo la situación de empleabilidad de los egresados en la ciudad y la calidad de las condiciones bajo las cuales suelen ingresar al mercado de trabajo, se generó una encuesta dirigida a la población universitaria egresada y próxima a egresar en la ciudad, en la que se recopilan datos relacionados con su situación ocupacional. Se obtuvo la participación de 122 egresados en los siguientes programas de estudio: Administración y negocios, Ciencias Sociales y derecho, Ingeniería, manufactura y construcción, Ciencias de la salud, Ciencias Naturales y Educación. Del análisis de esta encuesta se obtuvo lo siguiente.

Recordando que un empleo profesionalizante, es aquel que se encuentra directamente relacionado con el área de formación profesional de quién lo ocupa, se identificó que, del total de la muestra recabada, aproximadamente el 65% de los egresados reportan encontrarse empleados, el 25% de ellos estar desempleado y el 10%, no se encuentra en la búsqueda de empleo. Del total de egresados ocupados, aproximadamente el 70.5% de ellos reporta estar situado en un empleo de tipo profesionalizante, es decir, que se encuentra directamente relacionado con su área de formación

⁹ La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, es un organismo no gubernamental conformado por 216 universidades públicas y privadas, orientado a participar en la mejora de la educación en México en los campos de docencia, investigación, extensión de la cultura y extensión de los servicios que prestan sus instituciones asociadas.

profesional, mientras que un 24.4% refiere estar ocupado en un empleo que no va de acuerdo a su formación profesional, y el 5.1% no lo sabe.

Gráfico 18. Egresados ocupados en empleos profesionalizantes y no profesionalizantes



Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en “Encuesta: Oferta académica y demanda laboral de egresados.”

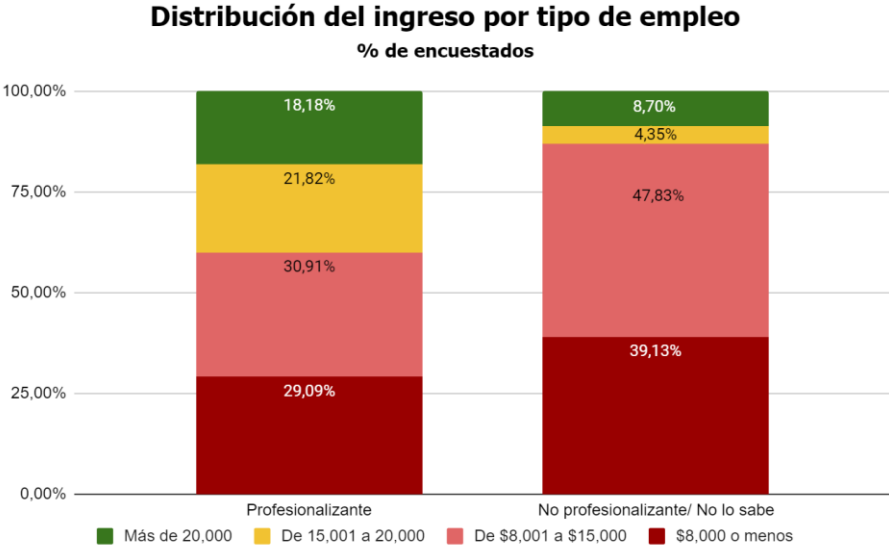
Los empleos no profesionalizantes (empleos no directamente relacionados con el área de formación) suelen tener un nivel de ingresos menor en comparación con empleos profesionalizantes, lo cual es un componente importante para fomentar la movilidad social de las personas. De la muestra se obtuvo, que, del total de egresados empleados, aproximadamente el 32.05% de ellos se encuentran recibiendo un ingreso inferior a 8 mil pesos mensuales, el 35.9% recibe un ingreso de entre 8 mil y 15 mil pesos, 16.67% un ingreso de entre 15 mil y 20 mil, y solamente el 15.38% se encuentra recibiendo ingresos por más de 20 mil pesos al mes.

Se observa un gran porcentaje de la muestra que como máximo percibe dos salarios mínimos¹⁰, aproximadamente el 68%, lo que dadas las condiciones de inmovilidad en el mercado de trabajo indica que un porcentaje considerable de los egresados encuestados, se encontrará en dificultad para acceder a un ingreso mayor a lo largo de su vida profesional.

¹⁰ De acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), el salario mínimo general para 2024 es de \$248.93 por día; por lo que el monto de dos salarios mínimos al mes asciende a \$15,134.94.

Se observa que, aun cuando en ambas categorías de empleos, la mayoría de los egresados se ocupa en los dos niveles salariales más bajos, ocuparse en empleos profesionalizantes brinda mayores oportunidades para acceder a un mejor empleo, en comparativa con empleos no profesionalizantes, los cuales observan un 87% de ocupados en los dos salariales más bajos.

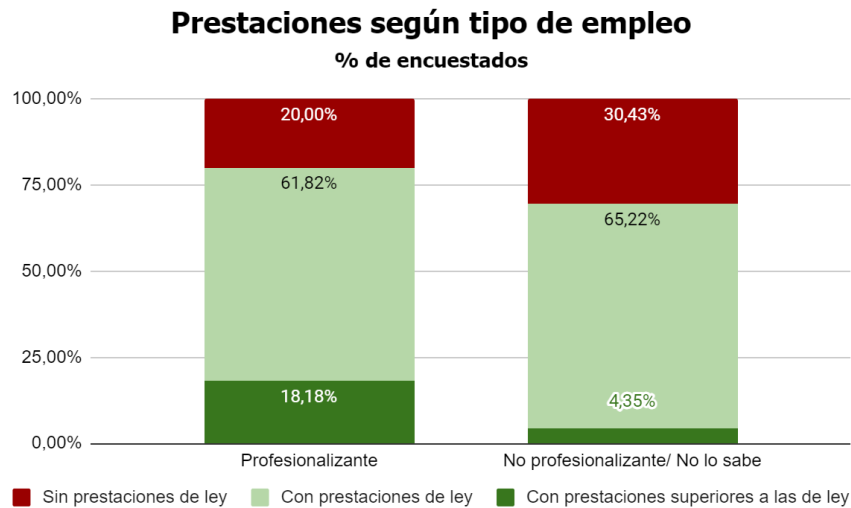
Gráfico 19. Distribución del ingreso por tipo de empleo



Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en “Encuesta: Oferta académica y demanda laboral de egresados.”

Otro componente de la calidad en el empleo son los sistemas de protección social reflejados en el tipo de prestaciones otorgadas a los trabajadores. A este respecto, de la muestra consultada se obtuvo que aproximadamente, el 62.8% de los encuestados cuentan con prestaciones de ley, un 23.08% no cuenta con ellas, y solamente el 14.10% de los egresados refieren tener prestaciones superiores a las de ley.

Gráfico 20. Prestaciones laborales según tipo de empleo



Fuente: Elaboración propia con base en la información recopilada en “Encuesta: Oferta académica y demanda laboral de egresados.”

Se observa que la distribución de egresados que refieren tener como mínimo prestaciones de ley se encuentra distribuida en mayor medida en empleos relacionados con su formación profesional. Esto quiere decir que aquellos que no se insertan en empleos profesionalizantes, no solo lo hacen en empleos cuya oferta salarial es menor, sino también en empleos que suelen ser más inseguros laboralmente.

En resumen, tomando en cuenta las dimensiones de un empleo de calidad, se nota en la muestra que aproximadamente el 77% de los encuestados refieren tener empleos cuyas condiciones laborales se adscriben a la dimensión de seguridad en el mercado de trabajo, es decir que cuentan con prestaciones de protección social como mínimo las establecidas por ley.

Los profesionistas en León, tendrán una ligera ventaja para acceder a mejores condiciones de empleabilidad en función de si su primer empleo está relacionado directamente con su área de estudios. Sin embargo, acceder a un trabajo profesionalizante, no implica la seguridad de poder acceder a un empleo de calidad, que fomente la movilidad social, puesto que existe un porcentaje considerable de empleos que presentan carencias en la dimensión de seguridad en el empleo.

4.4 ANÁLISIS DE LAS OFERTAS PRESENTES EN EL MERCADO LABORAL Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LOS PROFESIONISTAS EN LEÓN.

Hemos analizado hasta el momento las perspectivas tanto de egresados como empleadores respecto a la inserción por primera vez en un empleo; ambos actores destacan dos factores determinantes al acceder a un primer empleo de calidad: las herramientas adquiridas durante la formación recibida por parte de los centros educativos, y la experiencia que se tiene en cada mercado específico.

En esta sección se analizan las ofertas disponibles en el mercado de trabajo leonés, disponibles en las bolsas de empleo presentes en la Dirección General de Programas de Empleo y Programas de Vinculación de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable de Guanajuato, y el Chamba Módulo perteneciente al Ayuntamiento de León 2021-2024, así como la calidad de las mismas en relación a la dimensión de calidad en el empleo de la OCDE.

Se obtuvo una muestra de 808 vacantes dirigidas a personas con diferentes perfiles profesionales, las cuales representan un 10.03% del total de las vacantes ofertadas en estas bolsas de empleo presentes en la ciudad. En esta muestra se observa la poca claridad en el mercado de trabajo referida por los egresados universitarios, puesto que no puede identificarse si las ofertas a las que pueden postularse cumplen o no con las dimensiones de empleo de calidad conforme al marco establecido por la OCDE, ya que pocas veces se dan a conocer las prestaciones otorgadas por la compañía empleadora o las oportunidades de crecimiento profesional y de capacitación, lo que limita el análisis de la calidad de estas exclusivamente a la dimensión de calidad en el ingreso.

Tabla 6. Oferta salarial promedio por nivel de experiencia

Nivel de experiencia	Ninguna	De 1 mes a 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 año a 3 años	Más de 3 años
Oferta salarial promedio	\$9.059,13	\$9.601,38	\$12.393,18	\$11.687,78	\$19.633,33

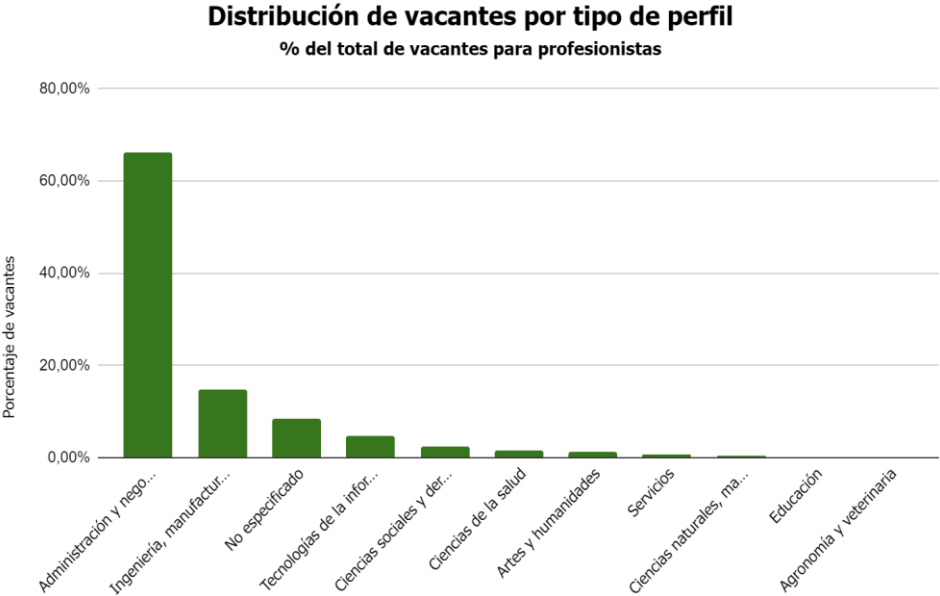
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable y Ayuntamiento de León 2021-2024.

Puede identificarse que del total de vacantes, la oferta salarial promedio para profesionistas en la ciudad es de \$11,769.98. A su vez, se identifica que el 72% de las mismas están orientadas a reclutar profesionistas cuyo nivel de *expertise* en el mercado específico sea de entre 1 a 3 años, el 15.47%

requieren experiencia de 6 meses hasta 1 año, el 8.54% de estas no requiere ningún nivel de experiencia previa, el 2.23% de ellas requieren 3 años o más, y el 1% requieren de 1 a 6 meses de experiencia.

La concentración de vacantes en niveles superiores de experiencia (Tabla 6), refleja pocas oportunidades de empleo para egresados que en gran parte cuentan con poca experiencia. Se observa que, en contraste con lo expresado con un sector empleador, la experiencia sí es, la mayoría de las veces, un criterio de contratación establecido desde el mercado de trabajo, a mayor experiencia se tenga mayor es la disponibilidad de ofertas de empleo, por lo tanto, la experiencia también tiene un papel para poder tener un mejor nivel de ingresos. En promedio en las vacantes analizadas, aquellas orientadas a cubrir un perfil con experiencia superior a 3 años perciben en promedio 2.11 veces el ingreso promedio de profesionistas sin experiencia en el mercado laboral.

Gráfico 21. Distribución de vacantes por tipo de perfil profesional



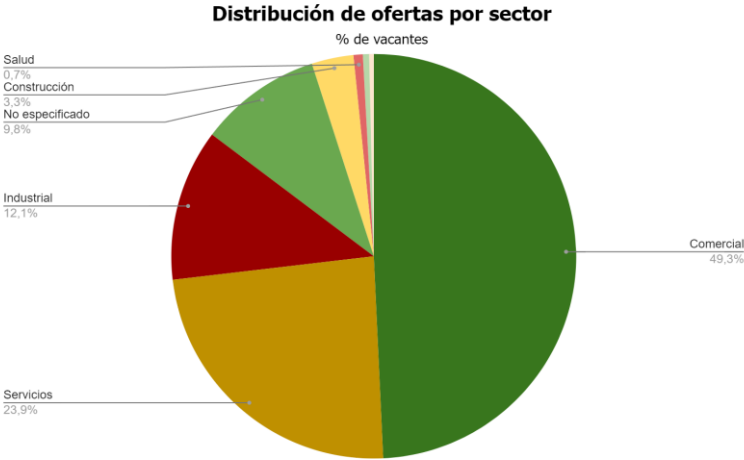
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable y Ayuntamiento de León 2021-2024.

En el Gráfico 21, se nota que, en coincidencia con las perspectivas de los empleadores, los perfiles más requeridos en el mercado de trabajo en León son los de Administración y negocios (contadores, administradores, mercadólogos, entre otros), cuya demanda dentro de la muestra es del 66.1%, seguido de los perfiles de Ingeniería, manufactura y Construcción (Ing. industriales, Ing. Civiles, Arquitectos, entre otros) a quienes van dirigidas el 14.73% de las vacantes. El tercer grupo de

vacantes en orden de importancia dentro de la muestra, es aquel dirigido a personas con educación profesional, pero que no es requerido algún tipo de formación específica, es decir, ofertas de empleo no profesionalizantes, las cuales representan un 8.29% de la muestra, el cual dentro de la gráfica se expresa como no especificado.

Aproximadamente el 90% de las vacantes de la muestra están dirigidas para estos tres perfiles, lo cual, tomando en cuenta el nivel de egresados por perfil profesional de ANUIES, representa escasas oportunidades de empleo profesionalizante para el 51% de los egresados de perfiles distintos¹¹. Esto es preocupante toda vez que es indicativo no sólo de la escasa capacidad de la economía en León, de generar empleos en la ciudad, si no una pérdida de productividad a través de la ocupación de profesionistas en sectores en donde no pueden detonar sus habilidades y conocimientos.

Gráfico 22. Porcentaje de vacantes ofertadas por sector



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable y Ayuntamiento de León 2021-2024.

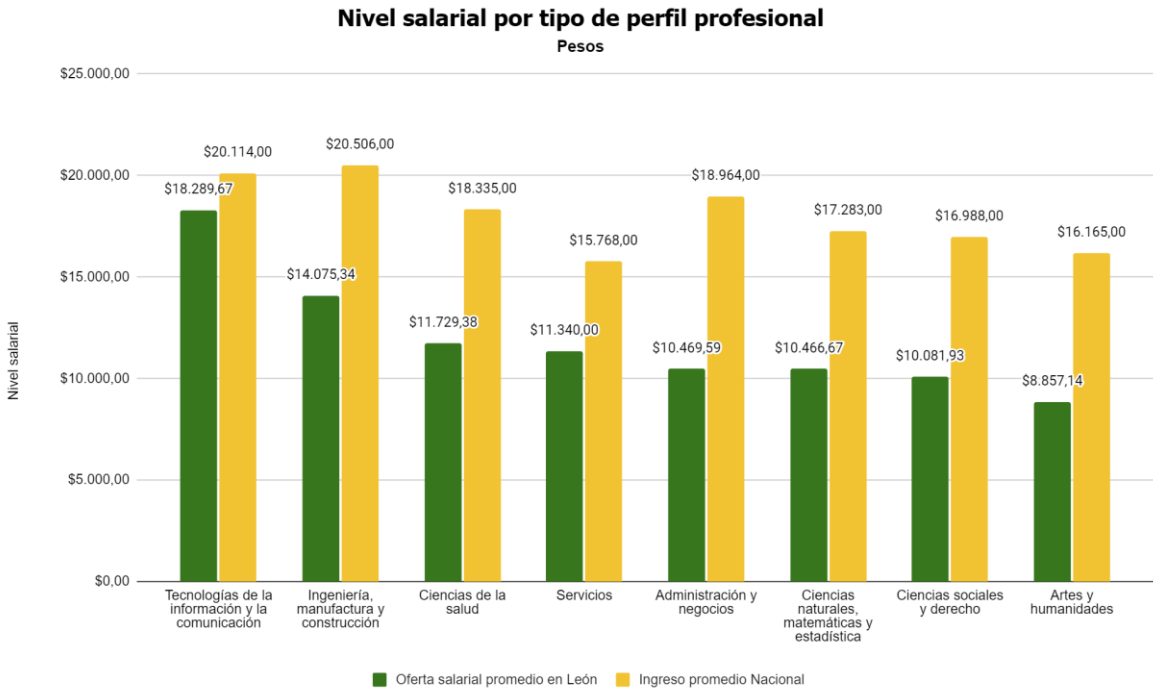
El sector que en mayor medida oferta vacantes al mercado de trabajo en la ciudad, es el sector Comercial, que ofrece el 49.3% de las vacantes analizadas, seguido del sector Servicios con el 23.9%, Industrial 12.1% y de la Construcción 3.3%. De acuerdo con los empleadores consultados, el sector Comercial en León está transicionando fuertemente hacia la informalidad laboral, lo que constituye una limitante al acceso a un empleo de calidad, y a la movilidad social para un porcentaje

¹¹ Ciencias naturales, matemáticas y estadística, Educación, Servicios, Artes y humanidades, Tecnologías de la información y comunicación, Ciencias de la salud, Ciencias sociales, Agronomía y veterinaria.

considerable de los profesionistas en la ciudad, principalmente los egresados en Administración y negocios, a quienes están dirigidas el 83% de las vacantes de este sector.

Realizando una comparativa entre el nivel promedio de ingreso por tipo de perfil profesional a nivel nacional, y el ingreso promedio observado en la muestra de vacantes analizada, se observa que, además de las carencias por prestaciones laborales y acceso a capacitación, los empleos en la ciudad se caracterizan por ofrecer un nivel salarial por debajo del nivel promedio a nivel nacional para todo tipo de perfil profesional.

Gráfico 23. Oferta salarial promedio en León vs Ingreso promedio nacional



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, Ayuntamiento de León 2021-2024 e Instituto Mexicano para la Competitividad¹².

Resalta que los perfiles profesionales más demandados en la ciudad, Administración y negocios, son algunos de los cuales presentan una mayor brecha en el ingreso promedio, percibiendo \$10,469.59 en la ciudad, en comparativa con el ingreso promedio a nivel nacional de \$18,964.00; ello indica que

¹² La estimación del ingreso promedio por tipo de perfil profesional, toma en cuenta los ingresos reportados mayores a cero por profesionistas ocupados que trabajan al menos 30 horas a la semana, ajustándolos conforme al subreporte de ingresos de la ENOE (IMCO, 2023).

estos profesionistas apenas perciben el 44.8% respecto al ingreso promedio nacional. Esta situación se ilustra también en mayor o menor magnitud en el resto de los perfiles profesionales.

Se considera importante analizar el caso de los perfiles de Administración y negocios, puesto que a pesar de ser los más demandados en el mercado de trabajo, la brecha en los ingresos observada puede ser indicativo de saturación en este mercado específico, cuyas oportunidades de empleo son cada vez más demandadas y con menor nivel de ingresos, por lo que desarrollarse en este campo profesional en la ciudad dificulta transitar hacia mejores escenarios laborales. Se considera a su vez que, dada la creciente automatización de tareas y surgimiento de nuevas tecnologías, este grupo de profesionistas, se ven en riesgo de poco a poco ser reemplazados en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, se observa que aquellos campos que de acuerdo con los empleadores presentan un déficit de profesionistas como lo son las Tecnologías de la Información y Comunicación, guardan una mejor relación respecto al ingreso promedio a nivel nacional. Este campo de formación representa un área de oportunidad importante para quien decide formarse en este campo, pues les brinda mejores oportunidades para transitar hacia un mejor nivel de ingresos y prestaciones, derivado de la escasa oferta de profesionistas y amplia demanda en el sector.

En la suma de las vacantes ofertadas en los sectores analizados, y conforme al nivel de ingresos por quintiles determinado para la Ciudad de León (Tabla 6), aproximadamente el 1% de las ofertas laborales ofrecen un ingreso en el quintil de ingresos más bajo, 24.5% en el segundo quintil de ingresos, 32.67% de estas en el tercer quintil, y aproximadamente el 42% de ellas se encuentran en los dos niveles de ingresos más altos en la ciudad.

Tabla 6. Distribución de vacantes en quintiles de ingreso.

Quintil	Rango de ingresos	Vacantes					
		Total	Comercial	Servicios	Industrial	Construcción	Salud, educación, agropecuario
I	\$0.00 - \$5,160,00	0,99%	0,00%	0,52%	5,10%	3,70%	7,69%
II	\$5,161,00 - \$7,000,00	24,50%	35,43%	19,17%	14,29%	3,70%	38,46%
III	\$7,001,00 - \$9,459,26	32,67%	43,72%	19,69%	14,29%	18,52%	38,46%
IV	\$9,459,27 - \$15,765,44	29,46%	19,85%	24,87%	43,88%	66,67%	15,38%
V	\$15,765,45 - \$63,061,76	12,38%	1,01%	35,75%	22,45%	7,41%	0,00%

Fuente: Elaboración propia con datos del III trimestre de ENOE, Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato y Ayuntamiento de León 2021 - 2024.

Esta desigualdad en el ingreso se presenta a su vez por tipos de sectores presentes en la ciudad, de acuerdo a los criterios establecidos para la calificación de estas vacantes en relación con la calidad en el ingreso, se observa que, el sector con peor desempeño para la generación de empleos de calidad es el sector Comercial, quien apenas ofrece un 20% de empleos cuyo ingreso se sitúa en los dos rangos más altos, situación que contrasta con lo identificado en otros sectores. Destacan los casos de los sectores de Servicios, Constructor e Industrial quienes ofertan empleos de calidad en un 61%, 66% y 74% respectivamente.

Se infiere que el nivel de ingresos en los sectores en los que en mayor medida se generan empleos de calidad en la ciudad se diferencia por tipo de perfil profesional que se demanda (Tabla 7). El sector servicios ofrece en promedio mejores ingresos para los perfiles de Administración y negocios, Ingeniería, manufactura y construcción y Tecnologías de la información y comunicación, por lo que los egresados de estos perfiles insertos en estos sectores tendrán una mayor posibilidad de acceder a un empleo con calidad en el ingreso.

Tabla 7. Oferta salarial promedio de los perfiles más demandados por tipo de sector

Perfil profesional	Oferta salarial promedio			
	Comercial	Servicios	Industrial	Construcción
Administración y negocios	\$9.387,97	\$12.057,53	\$11.430,26	\$11.062,50
Ingeniería, manufactura y construcción	\$7.928,57	\$23.869,38	\$12.593,43	\$12.231,42
No especificado	\$9.625,00	\$9.619,00	\$11.714,29	\$12.000,00
Tecnologías de la información y comunicación	N/A	\$18.887,24	\$17.000,00	\$12.000,00
Ciencias sociales y derecho	\$12.665,00	\$12.509,25	\$8.195,00	\$9.500,00
Oferta promedio en el sector	\$9.297,84	\$14.942,69	\$12.047,21	\$11.685,96

Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato y Ayuntamiento de León 2021 - 2024.

A partir del contexto en el mercado laboral de la ciudad, se puede inferir que la movilidad social de los profesionistas puede verse limitada desde el mercado de trabajo en diversos sentidos. Primeramente, en tanto la generación de empleos de calidad sea menor, menor será el grado de movilidad que puedan experimentar los profesionistas. Por otra parte, si el ritmo de generación de empleos para todo tipo de perfiles es bajo, esto podría devenir en la paulatina saturación de los diversos mercados de profesionistas y ofertas de empleo cada vez más precarias.

Este escenario se ve comprometido gracias a que los egresados se ubican principalmente en empleos del sector Comercial, que presenta menores niveles de ingresos y prestaciones laborales. Se considera que quienes pueden verse sujetos a niveles de movilidad social más bajos, en mayor medida, son aquellos perfiles sobreofertados al mercado laboral, Administración y negocios, que comprenden las carreras de Administración de empresas, Contabilidad y fiscalización, Finanzas, Mercadotecnia, Publicidad, Negocios, entre otras; además de aquellos para los que existen pocas o nulas oportunidades de empleo.

5. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.

En los últimos años, la ciudad de León se ha caracterizado por concentrar un gran número de personas en situación de pobreza, en adicional, la presencia y persistencia de limitados niveles de movilidad social en la ciudad representan un panorama poco alentador para que la mayoría de las y los leoneses transiten hacia mejores condiciones de vida. El pobre desempeño de la ciudad de León en materia de movilidad social es consecuencia de la supresión de los derechos laborales mínimos de ley, así como de la falta de oportunidades de empleo de calidad y formación educativa para la empleabilidad, que incentiven las transiciones hacia mejores niveles en el ingreso.

En la búsqueda de una sociedad con mejores oportunidades y nivel de vida, ha cobrado relevancia el paradigma de la educación universitaria como agente detonante de la movilidad social de las personas. La evidencia indica que la educación puede tener impactos positivos en los niveles de desarrollo y estimular la movilidad social, siempre y cuando vaya acompañada de otros factores económicos. Sin la garantía de una sociedad más justa con equidad de condiciones y derechos, así como el adecuado desempeño económico que permita generar más y mejores empleos, los impactos benéficos de la educación en la sociedad pueden no generar los efectos esperados.

A lo anterior se suma la constante contraposición entre los intereses de los empleadores y los nuevos profesionistas. Los requerimientos mínimos establecidos por el sector empresarial para la inserción de los profesionistas en el trabajo son difíciles de reunir en los recién egresados, quienes presentan limitaciones en la formación profesional y carecen de los niveles de experiencia requerida en los respectivos mercados específicos. Para el sector empresarial esto representa una justificación de las condiciones de trabajo ofrecidas a los nuevos profesionistas, quienes una vez egresados mayormente suelen ubicarse en puestos con niveles salariales bajos y peores prestaciones.

Bajo el contexto de nuestra ciudad, el paradigma de la educación universitaria está puesto en duda por una parte importante de profesionistas que expresan su desencanto ante las oportunidades de desarrollo profesional en el mercado laboral. Una proporción importante de ellos no tienen éxito en la búsqueda de empleo relacionado con su área de formación debido a las pocas oportunidades de empleo generadas en el mercado, en conjunto con múltiples limitantes establecidas por las empresas en los procesos de reclutamiento. Para este grupo de profesionistas, la promesa de acceder a mejores condiciones materiales gracias a su formación profesional, pudiera no cumplirse en caso de no insertarse en un empleo profesionalizante de calidad.

En León, ocuparse en un empleo profesionalizante reduce la posibilidad de los egresados de tener un empleo con carencias en el ingreso o prestaciones laborales mínimas. Sin embargo, el mercado de trabajo en el municipio oferta empleos con mejores condiciones laborales dependiendo del sector económico y el nivel de experiencia previa en el mercado, por lo que los egresados se encuentran en desventaja para poder acceder a un empleo de calidad. En adicional, los puestos de trabajo ofertados en la ciudad se concentran principalmente en un grupo mayoritario de profesionistas, cuya creciente participación sobre el total de egresados en la ciudad año con año, ha devenido en una sobreoferta de este tipo de perfiles y la consecuente reducción del ingreso promedio al que pueden acceder.

Las expectativas decrecientes y poco alentadoras de los egresados respecto a su futuro en el mercado de trabajo, no solo están influenciadas por los requerimientos de los empleadores, sino por otras barreras a la entrada en este mercado. Destacar los sesgos y prejuicios que se establecen en el mercado laboral sobre los egresados de centros de formación públicos, así como la corrupción y mala praxis en la asignación de puestos basada en recomendaciones o conexiones sociales de egresados con un mejor nivel socioeconómico, los cuales reproducen desventajas estructurales para un sector importante de la población. Se afirma que estos sesgos orillan a las personas en desventaja a ocuparse en empleos de menor jerarquía y peor calidad de empleabilidad.

6. PROPUESTAS.

A través de este estudio se han identificado 4 elementos clave que condicionan el acceso al primer empleo y que influyen en la posibilidad de los egresados de transitar hacia mejores situaciones de empleabilidad en la ciudad: el nivel oferta de cada perfil profesional, el nivel de experiencia laboral acumulada, las características del sector económico al que ingresan y el nivel de generación de empleos de calidad. En este sentido se plantean las siguientes propuestas:

A las universidades y centros de estudios:

- Ofertar cursos y asignaturas complementarias a los programas de estudios orientados a actualizar y generar herramientas útiles en los estudiantes para facilitar la consecución del primer empleo, de acuerdo a las necesidades actuales de cada mercado específico.
- Fomentar activamente la vinculación de universitarios y empleadores mediante programas de vinculación orientadas a complementar las herramientas para el trabajo de los egresados.
- Brindar espacios de diálogo con los estudiantes y empleadores para la apertura y mejoramiento de los programas de estudio actuales, a fin de ofrecer a los universitarios un mejor panorama de los sectores en que pueden desarrollarse profesionalmente.
- Simplificar la burocracia de los trámites de titulación de los egresados con la finalidad de insertarlos más rápido en el mercado.
- Aperturarse a la participación activa y toma de decisiones del sector estudiantil en las decisiones orientadas al mejoramiento de su educación, brindando espacios seguros de escucha.
- Incrementar los programas de becas para los sectores más vulnerables de la sociedad, a fin de permitir el ingreso al sector privado en la educación superior.
- Evaluar el impacto real de los programas de vinculación (servicio social y prácticas profesionales) en la generación de habilidades para el empleo de los estudiantes.

Al sector empresarial:

- Colaborar con las universidades en la actualización de programas y asignaturas en base a las necesidades actuales de cada sector.
- Cumplir con las consideraciones laborales que por ley cualquier empresa debe otorgar a sus empleados, sin consideraciones de experiencia, o cualquier otro aspecto relacionado al

perfil de los egresados. Recordar que son un derecho de cualquier trabajador, no un incentivo.

- Ofertar al mercado vacantes de calidad, comprometidas con la movilidad social y el incremento de la productividad de cualquier trabajador, es decir, empleos con un ingreso que permita satisfacer plenamente todas sus necesidades básicas, con acceso pleno a todos sus derechos laborales y oportunidades de crecimiento profesional constante.
- Reconocer que el trabajo es un derecho humano, que dignifica y cohesiona las sociedades, no una mercancía sujeta a las fallas estructurales de las sociedades de mercado.
- Promover activamente procesos de capacitación constante de los trabajadores con la finalidad de revalorizar y actualizar las herramientas de trabajo con las que cuentan, fomentando su desarrollo profesional y la productividad dentro del centro de trabajo.
- Brindar más y mejores espacios de vinculación con estudiantes y egresados de cualquier tipo de institución, orientados a generar herramientas para el trabajo actuales.
- Replantear los procesos de reclutamiento de egresados sin considerar sesgos, prejuicios o recomendaciones, sino simplemente las habilidades y conocimientos del trabajo.

A los estudiantes y egresados:

- Generar redes de apoyo entre estudiantes y egresados, orientadas a agilizar el proceso de búsqueda de oportunidades laborales.
- Fomentar espacios de opinión al interior de las universidades, con la finalidad de dar a conocer aquellos aspectos en los que puede mejorar su formación profesional.
- Fomentar redes estudiantiles que incidan en la toma de decisiones al interior de las universidades, con la finalidad de mejorar cualquier aspecto relacionado con su formación profesional.
- En el momento de considerar que estudiar evaluar conocimientos, capacidades, habilidades, aspiraciones y oportunidades en el mercado de trabajo.
- Considerar qué actividades extracurriculares como prácticas profesionales son elementales para conocer el sector y generar experiencia, lo que implica la selección de la institución receptora como un elemento de gran significancia.

A las autoridades:

- Promover un adecuado nivel de generación de empleos en la ciudad, en concordancia con los perfiles que los centros de estudio están ofertando, con la finalidad de brindar oportunidades de empleo profesionalizante a los universitarios, a través de establecer el tema como un elemento sustancial para mejorar el mercado de trabajo presente en la ciudad.
- Incidir de manera activa en el fortalecimiento y actualización de las empresas, promoviendo un modelo de desarrollo económico totalizado en sectores dinámicos e innovadores, generando mejor calidad en los empleos.
- Diseñar políticas laborales orientadas a velar por los intereses de los trabajadores, en la búsqueda de disminuir los efectos de la liberalización del mercado de trabajo en la calidad de vida de los mismos, a partir del compromiso con el sector empresarial, que detone una mejora en la calidad de vida de las y los leoneses.
- Implementar mecanismos de participación ciudadana para el diseño de programas y políticas públicas orientados a velar por las necesidades de los jóvenes próximos a integrarse en el mercado laboral.
- Fomentar la formalidad de las empresas en sectores que se encuentran transitando hacia la informalidad laboral, a través de capacitaciones, incentivos, difusión de los programas ya establecidos para el conocimiento de la población para posibles emprendimientos.
- Considerar dentro del diseño de políticas públicas al mercado laboral como un elemento clave que incide en los fenómenos que más aquejan a nuestra sociedad: la pobreza, la inseguridad y la violencia. Un mejoramiento en las condiciones de vida de los ciudadanos, implica un mejoramiento en otros aspectos de la vida en sociedad.
- Fomentar la implementación en la ciudad de programas gubernamentales de capacitación orientados a formar en la población egresada experiencia y competencias útiles al empleo y otorgando beneficios económicos por ello.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arango R. (2015). Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) (2018). El México del 2018. Movilidad social para el bienestar. Consultado en: <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/El-M%C3%A9xico-del-2018.-Movilidad-social-para-el-bienestar.pdf>
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) (2019). Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo. Consultado en: <https://ceey.org.mx/boletin-de-movilidad-social-en-el-trabajo/>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Pobreza por grupos poblacionales a escala municipal, 2010, 2015 y 2020. Consultado en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_grupos_poblacionales_municipal_2010_2020.aspx
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Concentrado de indicadores de pobreza 2020. Consultado en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza-municipio-2010-2020.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)., (2014). Medición multidimensional de la pobreza. Un enfoque de bienestar económico y de derechos sociales.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). Proyecciones de población a nivel municipal, 2020, tabulados. Consultado en: <https://datos.gob.mx/busca/organization/conapo>
- Hernández E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*, 1 (2), 98-109
- García (2000). Educación Superior. Acceso, permanencia y perfil social de los graduados comparados con los egresados de la educación media. SITEAL.
- Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO). (2022). El panorama educativo y laboral de los jóvenes en México. Recuperado de: <https://imco.org.mx/el-panorama-educativo-y-laboral-de-los-jovenes-en-mexico/>
- IMCO. (2023). Compara Carreras 2023. Consultado en: <https://imco.org.mx/comparacarreras/carreras>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).a. Censo de Población y Vivienda (CPyV), 2020. Tabulados. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)b. Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE), 2020-2023, Microdatos. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)c. Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), 2020, Microdatos. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)d. Censos Económicos, 2019, Tabulados. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- Lamoyi C., *et al.* (2018). Vinculación de la oferta educativa del nivel superior con el mercado laboral en Tabasco. en G. Ramírez, J. Rosas, O. Lozano, F. Mapén (Ed.), *Organizaciones, territorio, transformación social y desarrollo social en América Latina*. 844-871. Red mexicana de Investigadores de Estudios Organizacionales.
- Mancini, F. (2019). Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México. Documentos de trabajo CEEY, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- OCDE (2016). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD job quality framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174.
- Rentería E., Enriquez A., (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. *Psicología desde el Caribe* 18, 139-160.
- Secretaría de Educación de Guanajuato., (2020). Indicadores sociodemográficos y cifras educativas en León.
- SITEAL, (2020). Inclusión y equidad en educación. Consultado en: https://siteal.iiep.unesco.org/eje/inclusion_y_equidad
- Sorokin, P. (1959). *Social and Cultural Mobility*. The Free Press of Glencoe, Illinois.
- Solís, P. (2017). Barreras estructurales a la movilidad social intergeneracional en México: un enfoque multidimensional.
- Treiman, D. (2017), "Occupational mobility", *Blackwell Encyclopedia of Sociology*.
- Vélez, R. Campos, R. y Fonseca, C. (2012), "El concepto de movilidad social: dimensiones, medidas y estudios en México" en Campos, R., Huerta, J. Y Vélez, R. (eds.) *Movilidad social en México: constantes de la desigualdad*, México, Centro de Estudios Espinoza Yglesias.

8. NOTA TÉCNICA

MOVILIDAD SOCIAL.

La movilidad social refiere a los cambios presentados en una sociedad, en su posición en la distribución socioeconómica. La movilidad es una condición necesaria para lograr una sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades para mejorar sus condiciones materiales. La movilidad social intrageneracional es determinada por los cambios presentados desde el punto de inicio y de término de un individuo en materia de:

- Acceso a capacitación laboral
- Ingresos laborales
- Acceso a servicios de salud

Para conocer el grado de movilidad intrageneracional en la ciudad se determina lo siguiente:

Dimensión	Categorías que contempla	Fuente y datos empleados
Persistencias y transiciones respecto al empleo remunerado	<ul style="list-style-type: none"> ● PEA con empleo remunerado que permaneció en esta condición ● PEA con transición a otras condiciones de empleo ● PEA con transición a población económicamente inactiva ● PEA desempleada o no remunerada que permaneció en esta condición 	Tablas sociodemográficas de ENOE: <ul style="list-style-type: none"> ● Población en desempleo o empleo no remunerado ● PEA con empleo remunerado ● PEA con transición a PNEA ● PEA con transición a otras condiciones de empleo.
Persistencia y transiciones en la adscripción a los servicios públicos de salud	<ul style="list-style-type: none"> ● PEA nunca asegurada ● PEA que perdió su aseguramiento ● PEA que obtuvo aseguramiento ● PEA siempre asegurada 	Tablas sociodemográficas de ENOE: <ul style="list-style-type: none"> ● Población que indica estar afiliada al IMSS e ISSSTE¹³
Transiciones en la capacitación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● PEA con acceso a capacitación laboral 	Se calcula en el escenario laxo y estricto tomando en cuenta

¹³ Se refleja el cambio en las variables de afiliación y se pondera la población para obtener los porcentajes.

		<p>los datos de las siguientes preguntas del COE 1 y COE 2 de ENOE¹⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● P.1c, ¿Cuál es la razón principal por la que ... no trabajó la semana pasada? ● P.9_1, p.11_1 ¿Cuánto tiempo dedicó ... a estudiar o tomar cursos de capacitación? (incluye el tiempo dedicado a realizar trabajos escolares) ● Cs_p.17, (¿... Asiste actualmente a la escuela?)¹⁵
Transiciones en los ingresos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Movilidad absoluta ● Movilidad igualadora ● Movilidad con independencia de origen ● Movilidad neta 	<p>ENOE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ingreso laboral deflactado con el INPC

La movilidad absoluta se refiere al movimiento total de una persona entre los diferentes extractos en un periodo específico. De tal manera que la movilidad absoluta se expresa en 6 indicadores:

- Población ocupada que redujo su ingreso.
- Población ocupada sin cambio en su ingreso.
- Población ocupada que aumentó su ingreso.
- Promedio de ascenso de la población ocupada que aumentó su ingreso.
- Promedio de descenso de la población ocupada que redujo su ingreso.
- Promedio general.

La movilidad igualadora refiere a los cambios en la desigualdad a lo largo del tiempo exponiendo tres índices:

¹⁴ COE: Cuestionario de ocupación y empleo.

¹⁵ De manera que las transiciones en la capacitación laboral están dadas por los cambios en: PEA ocupada que no trabajó por dedicarse a actividades de capacitación + PEA ocupada e inscrita en algún nivel escolar (no estudiantes)

- Cambio en la desigualdad de quienes ascendieron.
- Cambio en la desigualdad de quienes descendieron.
- Cambio en la desigualdad total.

Por su parte la movilidad con independencia del origen expone la correlación entre el ingreso inicial y el final en tres índices:

- Correlación para quienes ascendieron
- Correlación para quienes descendieron
- Correlación total

De manera que, para el cálculo del índice de movilidad neta, se considera lo siguiente:

<h3>Definición de índice de movilidad</h3>	
<p>Definimos al indicador de movilidad M_α de la siguiente manera:</p>	
$M_\alpha = \frac{n_{ad}}{n} \left(\frac{1}{n_d} \sum_{i=1}^{n_{ad}} (Im_i)^\alpha \right)$	
<p>Donde</p>	<p>es el número total de observaciones de la muestra (personas con observaciones en primer y último periodo).</p>
<p>n_{ad}</p>	<p>es el número total de personas que tuvieron un ingreso superior/inferior en el último periodo que en el primer periodo (se calcula de manera separada para quienes ascienden y descienden).</p>
<p>$Im_i = Ing2_i - Ing1_i$</p>	<p>es el índice de movilidad individual: si se superó al ingreso inicial en el segundo periodo en el que observamos al individuo, es mayor a 0, de lo contrario será menor a 0.</p>
<p>Podemos calcular a M_α utilizando tres valores diferentes de α. La interpretación es la siguiente. Cuando:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. $\alpha = 0$, el indicador equivale al porcentaje de hijos que obtuvieron un mejor/peor índice que sus padres, 2. $\alpha = 1$, el indicador equivale al promedio de ascenso/descenso de los hijos que ascendieron/-descendieron, multiplicado por el porcentaje de los hijos que ascendieron/descendieron. Es decir, es un promedio de ascenso/descenso para toda la población. 	
<p>Cuando $\alpha = 2$, el índice de movilidad puede interpretarse de una forma diferente:</p>	
$M_{\alpha=2} = [(\sigma_2 - \sigma_1)^2 + (\bar{Ing}2_i - \bar{Ing}1_i)^2 + 2\sigma_2\sigma_1(1 - \rho_{1,2})] \frac{n_{ad}}{n}$	
<p>Donde:</p>	<p>$(\sigma_2 - \sigma_1)^2$ es la contribución del efecto de aumento/reducción de la desigualdad en el índice,</p>
	<p>$(\bar{Ing}2_i - \bar{Ing}1_i)^2$ es la contribución del progreso/retroceso promedio del ingreso en el índice,</p>
	<p>$2\sigma_2\sigma_1(1 - \rho_{1,2})$ es la contribución del grado de determinación del destino por el origen en el índice,</p>
<p>$\frac{n_{ad}}{n}$</p>	<p>es el porcentaje de hijos que obtuvieron mejores/peores puntuaciones que sus padres.</p>

ANÁLISIS CUALITATIVO.

Con base en los trabajos de Hernández (2004)¹⁶, Lamoyi *et al* (2018)¹⁷ y Mancini (2019)¹⁸, en donde se destacan, tanto la importancia del acceso a un primer empleo de calidad, que garantice mejores condiciones de vida a futuro, así como las dificultades que ello representa, se definió analizar la situación en el mercado de trabajo en león utilizando las siguientes técnicas de recolección de información:

- **Mesa de análisis:** Movilidad social en el mercado laboral: retos y desafíos.
- **Encuesta:** Oferta académica y demanda laboral de egresados.
- **Entrevista:** Movilidad social en el mercado de trabajo de los jóvenes universitarios.
- Análisis de las vacantes ofrecidas en la ciudad para perfiles de educación superior.

La finalidad de estos instrumentos es conocer información relacionada con la problemática del primer empleo de egresados en dos sentidos:

1. Las limitaciones y problemáticas que influyen en la consecución del primer empleo, desde la perspectiva de egresados y empleadores.
2. Analizar la oferta y demanda de los diferentes tipos de perfiles profesionales de la ciudad. Conocer los perfiles más demandados, y la calidad en los empleos a los que pueden acceder.¹⁹

MESA DE ANÁLISIS: MOVILIDAD SOCIAL EN EL MERCADO LABORAL: RETOS Y DESAFÍOS.

El diseño de este instrumento está orientado a conocer, a través de 3 preguntas detonadoras, las dificultades que presentan los egresados de las principales universidades de la ciudad a la hora de acceder por primera vez al mercado de trabajo, así como las expectativas que tienen ante las oportunidades ofrecidas en este mercado. En este instrumento se planeó contar con la participación

¹⁶ Hernández E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. Economía UNAM, 1 (2), 98-109.

¹⁷ Lamoyi C., *et al.* (2018). Vinculación de la oferta educativa del nivel superior con el mercado laboral en Tabasco. en G. Ramírez, J. Rosas, O. Lozano, F. Mapén (Ed.), Organizaciones, territorio, transformación social y desarrollo social en América Latina. 844-871. Red mexicana de Investigadores de Estudios Organizacionales.

¹⁸ Mancini, F. (2019). Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México. Documentos de trabajo CEEY, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

¹⁹ OCDE (2016). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD job quality framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174.

de 70 egresados y/o estudiantes próximos a egresar de programas de Licenciatura o Ingeniería de las universidades con mayor presencia dentro de la ciudad, tanto públicas como privadas.

Este instrumento consiste de dotar a los asistentes de material de trabajo en los que puedan expresar sus opiniones respecto de las siguientes preguntas:

Pregunta	Información que se espera conocer
<i>¿Crees que las habilidades y competencias adquiridas durante tu formación universitaria ha contribuido en tú búsqueda de empleo?</i>	Conocer la opinión que tienen los estudiantes respecto de su formación profesional, y si la misma guarda relación con la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.
<i>¿Cuál ha sido la principal problemática y los factores que han influido en que consigas un empleo al que hayas aplicado?</i>	Conocer otras problemáticas y limitantes presentes en el mercado de trabajo, que influyen en la inserción al primer empleo.
<i>¿Cómo evalúas las oportunidades que existen en el mercado laboral de la ciudad, a partir de tus expectativas?</i>	Conocer la opinión de los egresados de las diferentes ofertas laborales presentes en el mercado de trabajo para sus respectivos campos de formación.

Se pide a los asistentes responder en plenaria las preguntas del material de trabajo y al final de la actividad brindar una pequeña conclusión con sus opiniones respecto al tema.²⁰

ENCUESTA: OFERTA ACADÉMICA Y DEMANDA LABORAL DE EGRESADOS.

El presente formato está diseñado para recopilar información de una muestra representativa de 2107 egresados de las universidades que en mayor medida generan egresados en la ciudad, tanto públicas como privadas. El diseño del mismo consta de 7 secciones divididas como se muestra a continuación:

Sección	Temáticas abordadas
<i>Sección 1. Características sociodemográficas</i>	Sexo, Edad, Estado Civil, Ingresos mensuales, Gastos, Lugar de origen, Universidad de procedencia, Carrera, entre otros.
<i>Sección 2. Características académicas y perfil</i>	Estatus de egreso, tiempo de egreso, tiempo y

²⁰ La codificación y análisis de la información obtenida en los instrumentos de Mesas de análisis y Entrevistas, se realizó en QDA miner conforme a las categorías a analizar en cada instrumento.

<i>laboral</i>	modalidad de titulación.
<i>Sección 3. Características de empleo</i>	Situación ocupacional, trabajo remunerado, tiempo de consecución del primer empleo, empleo profesionalizante, tiempo en el empleo, acceso a prestaciones de ley, nivel de ingreso por empleo.
<i>Sección 4. Búsqueda de empleo.</i>	Sectores de búsqueda, expectativas salariales.
<i>Sección 5. Habilidades blandas y duras.</i>	Autopercepción del nivel de habilidades duras y blandas.
<i>Sección 6. Retos del primer empleo.</i>	Limitantes al empleo, medios de búsqueda de empleo, emprendedurismo.
<i>Sección 7. Expectativas de los egresados.</i>	Motivaciones para estudiar, expectativas en el trabajo, expectativas a futuro.

Mediante este instrumento se recopiló la información de 122 egresados pertenecientes al grupo definido para este estudio.

ENTREVISTA: MOVILIDAD SOCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS.

El objetivo de este instrumento es conocer de primera mano las condiciones presentes en el mercado de trabajo desde la perspectiva de los empleadores y la perspectiva que tienen estos acerca del primer empleo de egresados.

Esta entrevista semiestructurada está dirigida a diferentes agentes del sector privado, quienes absorben en mayor medida la mano de obra presente en la ciudad. El instrumento agrupa 15 preguntas en las siguientes categorías:

Categoría	Temáticas abordadas
<i>Educación</i>	Perspectivas sobre la formación profesional en instituciones de educación pública y privada.
<i>Vinculación</i>	Programas de vinculación industria-egresados para el primer empleo, beneficios y posibilidades de contratación.
<i>Criterios de contratación</i>	Rol que tienen criterios como la experiencia, título, prestigio, recomendaciones, entre

	otros, a la hora de contratar recién egresados.
<i>Prestaciones</i>	Prestaciones y beneficios otorgados comúnmente a los trabajadores en diferentes tipos de industrias. Posibilidades de capacitación y acceso a mejores oportunidades de empleo.
<i>Perfiles demandados</i>	Habilidades técnicas requeridas. Perfiles profesionales más demandados. Otro tipo de perfiles ocupados (empleo no profesionalizante).

ANÁLISIS DE LA VACANTES OFRECIDAS EN LA CIUDAD PARA PERFILES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

El objetivo de este instrumento es tener un panorama de las principales vacantes ofrecidas en la ciudad y determinar si las oportunidades creadas en la ciudad constituyen empleos que fomenten la movilidad social en la ciudad. Las vacantes a analizar se obtuvieron de los portales de empleo “Mi chamba módulo” del ayuntamiento de León y de la bolsa de empleo a cargo de la Dirección General de Programas de Empleo y Vinculación de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato.

La categorización de los elementos a analizar en esta base de datos está establecida de la siguiente manera:

Categoría	Descripción
<i>Sector</i>	Sector al que pertenece la empresa oferente de la vacante (Agropecuaria, Comercio, Construcción, Educación, Industrial, Salud, Servicios)
<i>Puesto</i>	Nombre del puesto ofertado.
<i>Carrera</i>	Nombre del programa de estudios específico requerido para cubrir el perfil de la vacante.
<i>Experiencia</i>	Tiempo de experiencia laboral previa para desempeñar el trabajo.
<i>Área ANUIES</i>	Concepto orientado a agrupar los diversos perfiles profesionales ofertados en la ciudad

	en los siguientes campos amplios de formación: Administración y negocios, Agronomía y veterinaria, Artes y humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Naturales, matemáticas y estadística, Ciencias sociales y derecho, Educación, Ingeniería, manufactura y construcción, Servicios y Tecnologías de la información y comunicación.
<i>Número de plazas</i>	Número de plazas a cubrir en la vacante ofertada.
<i>Salario</i>	Monto mensual ofrecido como compensación en la vacante.

La categorización de las vacantes como empleos de calidad se hace conforme al marco de calidad en el empleo de la OCDE.²¹ La calificación de calidad en el ingreso está dada por el ingreso ofertado en la vacante en comparación con el ingreso definido en los rangos de ingreso por quintiles definidos a partir de datos de ENOE.

Para la conformación de los rangos de ingreso por quintiles, se tomaron los siguientes datos correspondientes al tercer trimestre del Cuestionario de Ocupación y Empleo Parte II (COE2) de INEGI.

Campo mnemónico	Significado
P6B2	Monto del ingreso laboral mensual en pesos referido por el encuestado.
P6C	Ingreso laboral mensual en salarios mínimos referido por el encuestado.

Para homogeneizar el nivel de ingresos en cantidad de pesos mensuales, se utilizó la metodología establecida por CONEVAL, en la que se establece un ingreso medio de acuerdo a la cantidad de salarios mínimos referidos por el encuestado:

²¹ El análisis de las dimensiones de calidad en el empleo se ve limitado dada la disponibilidad de información presente en las vacantes en el mercado de trabajo. La no especificación en todos los casos de las prestaciones otorgadas por la vacante, o de las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, no permite determinar en todos los casos si cumplen o no con los elementos de Calidad en el ambiente de trabajo y Seguridad en el mercado laboral. Lo anterior limita el análisis de la calidad en el empleo exclusivamente a la calidad en el ingreso.

Código	Descripción del código	Salarios mínimos	Media de ingreso en salarios mínimos
1	menor?	Menos de 1	0.5
2	igual a esta cantidad?	1	1
3	más de 1 salario mínimo hasta 2?	1 a 2	1.5
4	más de 2 salarios mínimos hasta 3?	2 a 3	2.5
5	más de 3 salarios mínimos hasta 5?	3 a 5	4
6	más de 5 salarios mínimos hasta 10?	5 a 10	7.5
7	más de 10 salarios mínimos?	Más de 10	10

De manera que, la estimación de los rangos por quintil de ingreso para la ciudad de León es la siguiente:

Quintil	Rango Inferior (pesos)	Rango Superior (pesos)
I	\$0.00	\$5.160,00
II	\$5.160,00	\$7.000,00
III	\$7.000,00	\$9.459,26
IV	\$9.459,26	\$15.765,44
V	\$15.765,44	\$63.061,76

Se considera que las vacantes son de calidad cuando ofrecen un ingreso que permita transitar hacia los dos niveles de ingreso más altos en la ciudad.

9. GLOSARIO

Acceso a capacitación laboral. Es el porcentaje de la población ocupada que por su empleo tiene acceso a oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, a través de cursos, sistemas escolarizados o no escolarizados.

Acceso a servicios de salud por el empleo. Es el porcentaje de la población ocupada que por su empleo tiene acceso a servicios de salud públicos del IMSS, ISSSTE, entre otros.

Dependencia origen destino. Es el grado de relación del ingreso final respecto al ingreso inicial a lo largo de dos puntos en el tiempo.

ENOE. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, es la principal fuente de estadísticas del mercado laboral de INEGI.

Inmovilidad. Es la situación en que una persona no presenta cambios en el ingreso percibido a lo largo de dos momentos en el tiempo.

PEA. Es la población que se encuentra ocupada en un empleo remunerado o no remunerado (PEA ocupada), y la población que, a pesar de no tener ocupación dentro del mercado de trabajo, se encuentra buscándola activamente (PEA desocupada).

Movilidad Absoluta. Es el movimiento total de una persona entre los diferentes niveles de ingresos, en dos momentos en el tiempo. La movilidad absoluta puede ser ascendente, descendente o inmóvil.

Movilidad Ascendente (Ma). Es el cambio positivo en los niveles de ingreso de una persona a lo largo de dos momentos en el tiempo.

Movilidad Descendente (Md). Es el cambio negativo en los niveles de ingreso de una persona a lo largo de dos momentos en el tiempo.

Movilidad Neta (Mn). Es el resumen de los cambios en el nivel de ingresos, desigualdad y dependencia del ingreso final de la inicial en una sociedad.