

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas



Compilador:
García García María del Carmen

Autores:
Eguía Casís Alicia
Castellot Rafall Rafael Alberto
García García María del Carmen
León Hernández Gerardo Eduardo
Díaz Biffano José Luis Hugo
Flores Hernández María Luisa
García Tapia Rafael Dionisio
Pacheco Ramírez Citlali
García García Dirce Alethia
Amaro Tejeda Angélica Leticia
Castro Naranjo Fredy
Díaz Martínez José Vicente
Dominguez Melgarejo Armando

ISBN: 978-607-97544-6-4



E-BOOK

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4

Primera edición, Abril 2024

Xalapa, Veracruz, México

D.R. © 2024 : Alicia Eguía Casis, María del Carmen García García, Rafael Alberto Castellot Rafull, Gerardo Eduardo León Hernández, José Luis Hugo Díaz Biffano, María Luisa Flores Hernández, Rafael Dionisio García Tapia, Citlalli Pacheco Ramírez, Dirce Alethia García García, Angélica Leticia Amaro Tejeda, Fredy Castro Naranjo, José Vicente Díaz Martínez, Armando Domínguez Melgarejo

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta edición.

Los trabajos se sometieron a dictaminación doble ciego, así como a la plataforma antiplagio Plagscan de Turnitin cumpliendo con los estándares de una publicación académica.

Hecho en México / Made in México

Comité dictaminador

Dr. Luis Javier Hernández Jiménez

Universidad Libre de Derecho (México)

Dr. Jorge Munguía Olmos

Instituto de Especialización para Ejecutivos (México)

Dr. Alberto Rivera Jiménez

Instituto Politécnico Nacional (México)

Dr. Rafael Lima Fozado

Universidad de Salamanca (España)

Mtra. Isis Agustina Ramírez Díaz

Universidad Cristóbal Colón (México)

Editor

IFYL Group S.C.

Corrección y estilo

Juan Pablo Ortiz Valoy

Eunice del Carmen García García

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

Autores:

Alicia Eguía Casis
María del Carmen García García
Rafael Alberto Castellot Rafull
Gerardo Eduardo León Hernández
José Luis Hugo Díaz Biffano
María Luisa Flores Hernández
Rafael Dionisio García Tapia
Citlalli Pacheco Ramírez
Dirce Alethia García García.
Angélica Leticia Amaro Tejeda
Fredy Castro Naranjo
José Vicente Díaz Martínez
Armando Domínguez Melgarejo

Compilador:

García García María del Carmen

ÍNDICE

	Página
PREFACIO	6
1. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, DEFINICIONES Y PROCESOS EN MÉXICO	10
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>Rafael Alberto Castellot Rafull</i>	
2. LA ECONOMÍA MEXICANA MOVIDA POR EL EMPLEO EN SU IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA FISCAL	40
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>Gerardo Eduardo León Hernández</i>	
<i>José Luis Hugo Díaz Biffano</i>	
3. LAS REGULACIONES DEL EMPLEO EN MÉXICO	66
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>María Luisa Flores Hernández</i>	
<i>Rafael Dionisio García Tapia</i>	

	Página
4. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO	84
<i>Citlalli Pacheco Ramírez</i> <i>Dirce Alethia García García.</i> <i>Angélica Leticia Amaro Tejeda</i>	
5. INCLUSIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DENTRO DE LA CULTURA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS	102
<i>Fredy Castro Naranjo</i> <i>José Vicente Díaz Martínez</i> <i>Armando Domínguez Melgarejo</i>	
SOBRE LOS AUTORES	128

PREFACIO

La sociedad desde la antigüedad ha requerido de la existencia de oportunidades de tener un empleo que le brinde la seguridad de cubrir sus necesidades básicas y lograr bienestar y calidad de vida de manera personal y por ende familiar. Es un motivo de discusión que no pierde vigencia, que no se vuelve obsoleto, dado que evoluciona con el transcurso del tiempo.

Se trata de un libro académico que muestra distintos puntos de vista acerca de la economía mexicana, la cual se mueve a partir del empleo y las políticas públicas que el gobierno ha implementado a lo largo del tiempo.

Recoge conocimientos, vivencias, sensaciones, emociones y experiencias de los autores de los diferentes capítulos que lo componen, dado que, son un grupo de académicos, docentes o investigadores de institución de educación superior pública, que han dedicado su vida a crear o transformar conciencias y paradigmas a las múltiples generaciones que han sido sus discípulos, para brindar a la sociedad el soporte de conocimiento en una carrera profesional.

Nace la idea de desarrollarlo, de la situación y la aparición del SARS-COV2 y sus efectos en la sociedad debido a la presencia del aislamiento aplicado por la Pandemia que inició en 2019 y en México en marzo del 2020, consecuencia de la cual fue la pérdida de millones de plazas de empleo, donde hasta la fecha no se ha recuperado ese enorme porcentaje, que dejó a su paso una ola de desempleo.

La persona que está en posesión de un puesto de trabajo puede experimentar diversas sensaciones que le llevan a sentirse feliz de ser una persona reconocida por sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le hacen desempeñar su trabajo con calidad y eficiencia.

Los siglos han transcurrido desde la aparición de las teorías del valor del trabajo que lleva a la percepción del ser humano de asumir ese valor más allá de lo económico, en la utilidad que le da estar ocupado con una intención, que lleva a su aportación al bien común de la sociedad, cuando está ocupado en un trabajo, donde al recibir su salario logra la satisfacción de proveer y dar calidad a su vida a él y su familia. Manteniendo la filosofía de Smith (1794) los satisfactores que se ponen en el mercado adquieren su precio por el tiempo de trabajo que se aplica en su producción, misma que al venderse demuestra la necesidad de la población de ese

producto y de esta manera le da mayor importancia al trabajo, así esta teoría, hasta entonces, parece ser aplicable a la realidad actual.

Hoy en día para colocarse en un puesto de trabajo es necesario que confluyan diversos factores en los conocimientos, habilidades de las personas, donde las exigencias o requisitos para acceder a ellos son cada vez más complicados.

Esta el libro integrado por cinco capítulos, que fueron elaborados por académicos de diversos Cuerpos Académicos del país que tienen coincidencia en los temas de interés de sus Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento convergiendo entre ellos la Universidad Veracruzana con la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con la Universidad Cristóbal Colón y con la Universidad del Valle de México.

El primer capítulo tiene el propósito de describir la conceptualización de los términos para unificar conocimientos y criterios, por ello se abordan los procesos de creación, decisión y elaboración de las políticas públicas en el Estado Mexicano, siguiendo las teorías económicas generadas para lograr el crecimiento económico de nuestro país. Se describe aquellas políticas públicas que se han implementado a lo largo de la historia para cumplir con la obligación expresada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de incentivar y promover el empleo a la población residente en este país, mostrando por periodos presidenciales, cuáles se aplicaron.

El capítulo segundo describe el panorama nacional de la política fiscal, su concepto y aplicación de reformas anuales que coadyuvan con las políticas públicas para fomentar la contratación de personal. Resalta de forma especial como el empleo en el transcurso del tiempo ha evolucionado y por ello la política fiscal se va adecuando a la circunstancia de la temporalidad.

Muestra como los organismos internacionales y nacionales que realizan las evaluaciones de la presencia del empleo reflejan la necesidad de la aplicación de política claras que lleven a un crecimiento del país, aun cuando las condiciones económicas que se presentan no siempre sean favorables.

Llegando al tercer capítulo referente a las leyes que se requieren para que la actividad económica de empleo se pueda desarrollar con la tranquilidad de estar regido

por leyes que tratan de fortalecer y favorecer la existencia de diversas formas de empleo que se pueden presentar como alternativa para lograr su sustento.

La Ley Federal del trabajo se va adecuando a la temporalidad y a buscar el bienestar de trabajador que logra un empleo, toma su importancia para lograr relaciones laborales sanas y en concordancia con los contratos individuales y colectivos de trabajo donde se encuentran las formalidades necesarias.

En el capítulo cuarto de muestran las políticas internacionales que pretenden elevar la calidad del empleo y que las naciones afiliadas cumplan con las metas y objetivos de las políticas internacionales que se implementan mediante los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS convencidos que con lograr este objetivo las desigualdades entre la población podrían reflejar una disminución.

Analiza igualmente como los requerimientos de las plazas de empleo cada vez agregan habilidades y conocimientos que llevan a la inserción en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). Este análisis muestra como en México es difícil lograr conectividad debido a las brechas en la distribución del acceso a internet que aún no cubre espacios territoriales suburbanos o rurales, lo que repercute en la población para su crecimiento y desarrollo de habilidades.

Por último, el capítulo quinto que realiza una investigación sobre la inclusión laboral en plazas de trabajo aplicando la herramienta de encuesta para obtener datos reales sobre la perspectiva de la población en ese tema y las experiencias presentadas en casos específicos.

Cada uno de los capítulos refleja el cumulo de experiencia que los autores van logrando en el transcurso de tiempo y acciones que son posibles destacar desde el ejercicio de la docencia universitaria, enlazando el campo del empleo con la investigación y la academia.



CAPÍTULO I

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, DEFINICIONES Y PROCESOS EN MÉXICO

Alicia Eguía Casis

María del Carmen García García

Rafael Alberto Castellot Rafull

Resumen

Las constantes crisis económicas son circunstancias que han afectado constantemente a la economía de México, impidiendo que el empleo amplíe su presencia entre la población económicamente activa, esto, sumado al embate de la pandemia por el COVID-19 que dejó impactantes huellas en la repentina pérdida de plazas de trabajo. De esta manera, abordar el tema y analizar las políticas públicas de promoción del empleo, que se han implementado durante los diferentes gobiernos y sus procesos de integración, son argumentos que merecen una investigación sobre lo que es necesario modificar para que los resultados sean palpables hacia la sociedad. Así, el propósito se centra en explicar por qué las políticas públicas son complejas en su formulación y más aún su implementación, debido a todos los factores que intervienen en su desarrollo y las influencias de fuerzas sociales que pueden complejizar aún más su integración. Hablar del empleo siempre será válido ya que constantemente se revisa su movilidad e impacto en los diversos estratos sociales. La experiencia profesional conlleva a buscar difundir y aclarar algunos aspectos que pudieran resultar críticos en una lectura primaria.

Abstract

The constant economic crises are circumstances that have constantly affected Mexico's economy, preventing employment from expanding its presence among the economically active population, this, couple with the onslaught of the COVID-19 pandemic that was experienced and left shocking traces in the sudden loss of Jobs. In this way, addressing the issue and analyzing public policies to promote employment, which have been implemented during the different governments and their integration processes, are arguments that deserve research on what needs to be modified so that the results are palpable towards the society. Thus, the purpose focuses on explaining why public policies are complex in their formulation and even more so in their implementation, due to all the factors that intervene in their development and the influences of social forces that can make their integration even more complex. Talking about employment will always be valid since its mobility and impact in the various social strata is constantly reviewed. Professional experience leads to seeking to disseminate and clarify some aspects that could be critical in a primary reading.

Introducción

Actualmente, algunas de las discusiones en las redes sociales se han encargado de destacar los problemas que enfrenta la sociedad y resaltar lo que el Estado ha cumplido u omitido. De ahí que la población se vaya formando una idea no siempre válida de cuáles son las obligaciones del Estado y de las funciones políticas que desempeña. Se trata de utilizar este medio con el fin de compartir información para que sea conocida, difundida e incluso opinada, con conocimientos sólidos o no. En este desarrollo, el concepto de políticas públicas suele ser entendido y comprendido de manera equivocada por algún sector de población.

Cuando se es observador participante se puede analizar con qué facilidad se hacen comentarios a la ligera y con ello se mueven intereses diversos que se arraigan en algunas personas que están pendientes de lo que dicen las redes y llegan a considerarlas verdades reales. Se trae a cuenta debido a la revisión que se hará de las funciones del Estado en la

creación, implementación y evaluación de políticas públicas.

El tema cobra importancia hoy por la actuación del Estado para proteger la seguridad de los ciudadanos, garantizar derechos como la salud, brindar educación de calidad, incrementar el empleo; es decir, garantizar el estado de bienestar de la teoría de Keynes, para que los ciudadanos tengan una vida digna.

Desde su creación con el Leviatán (Hobbes, 1651), al Estado se le han asignado legalmente funciones para regular el comportamiento de los ciudadanos, promover el orden, salvaguardar la vida de los miembros de la población y encargarse de velar por su bienestar. De entonces a la fecha, el interés público, traducido como interés del bien común, prevalece en la administración pública, evolucionando en el tiempo según sea el caso, para demostrar que el aparato de gobierno del Estado se preocupa por el desempeño de sus funciones.

Con el propósito de distribuir el conocimiento sobre las acciones,

metas y objetivos de los programas que el Estado decide aplicar para el cumplimiento de sus funciones, generando discusión sobre la acción de aparato de gobierno y su planeación en la decisión, de qué, cuándo y cómo las Políticas Públicas, pueden o no transformar los paradigmas y modificar actuaciones individuales y/o colectivas de una sociedad, así, se discuten en este contenido, las teorías y avances del tema.

1.1 Origen y Desarrollo de las Políticas Públicas

Desde la concepción del Estado hasta la actualidad, este ha tenido que cumplir con los ciudadanos respecto a sus funciones, debiendo realizar una planeación de cuáles son las situaciones prioritarias que deben resolverse, modificarse o crearse en beneficio de la sociedad a criterio del periodo de gobierno en turno.

Desde la segunda década del siglo XXI es común hablar de políticas públicas; éstas representan un campo

de estudio que está vinculado a las finanzas, la economía, la filosofía, la administración y la sociología, entre otras especialidades, cuyo análisis requiere un abordaje inter y multidisciplinar.

El estudio académico de las políticas públicas se originó en la década de los años cincuenta del siglo pasado, en los Estados Unidos y se extendió a otras naciones en los años ochenta y noventa. “A partir de Lasswell, se acepta que las políticas públicas y los problemas que les conciernen no se encuentran en cajas académicas pulcras y ordenadas. Los problemas que enfrentan los ciudadanos, los diseñadores o responsables de la definición de políticas públicas coexisten con muchas cosas a la vez” (Parsons, 2007).

En 1951 Lasswell introdujo el estudio científico en la toma de decisiones públicas, al respecto señala “El enfoque científico de políticas, además del conocimiento del proceso de hechura de las políticas, implica reelaborar y evaluar el conocimiento,

procedente de cualquier fuente, que parezca tener un peso importante en los problemas de las principales políticas del momento” (Aguilar, 1992).

Estas participaciones llevan a inferir que el análisis de las políticas públicas ha sido lento dado que intervienen diversas disciplinas, teorías económicas, filosóficas, del derecho, que no siempre están unidas en sus enfoques, ni planteamientos, ni en sus discusiones para llegar a las decisiones necesarias.

1.1.1 Definiciones de políticas públicas

Ha sido habitual que el gobernante que asume el mandato presidencial aporte sus propios planteamientos e intereses para modificar una o varias situaciones que considera deben mejorar, avanzar y dar crecimiento al país. Se entiende que quiere cambiar las acciones, situaciones o circunstancias que están afectando a la población y que por algún motivo se ha dejado permanecer; por lo tanto, se considera entonces un problema que hay que solucionar.

Navarro (2016) señala cómo “Los estudios de las políticas públicas tratan de proporcionar las herramientas para poder enfrentarse a cualquier decisión pública y entender y, quizás, poder explicar: cómo y porqué determinados problemas son calificados de públicos y a otros se les niega tal condición, cuál es la lógica de conformación de una agenda de gobierno; cómo y porqué se eligen ciertas estrategias para solucionar problemas públicos en detrimento de otras; cómo y porqué algunas implementaciones de políticas fracasan mientras que otras constituyen un éxito...”

Salazar (2018) define a las políticas públicas como “el conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente como problemáticas”. Esto lleva a concebirlos como procesos inacabados, que ocurren continuamente, y que buscan resolver, mitigar o reducir los efectos negativos de circunstancias o eventos que afectan a la sociedad.

De esta manera, se explica cuándo es necesaria una política pública, cuál es su intención y en qué momento debe ejecutarse, por lo tanto; para los efectos de este trabajo, las políticas públicas pueden definirse como las acciones implementadas por el Estado para satisfacer las necesidades y problemas generales que afectan a la sociedad, es posible significar que la acción política es más amplia, que incluye el diseño y aplicación de políticas públicas.

1.1.2 Construcción de políticas públicas

La sociedad está formada por personas con necesidades e intereses diversos y los recursos para satisfacer las demandas son limitados. Definir una política es producto de la acción e incluso presión ciudadana e implica seleccionar una demanda para analizar y buscar alternativas.

Tal es el caso de la política pública aplicada al sector salud, como se observó en el periodo de la pandemia provocada por el COVID 19 o como la política pública que se decide a implementar en la

educación, al visualizar el tipo de ciudadano que se formará en la trayectoria académica de más/ menos dos décadas, para incorporarse al mercado laboral entre los 21 y 25 años de edad o la política pública aplicada para garantizar la seguridad de los gobernados, donde la población anhela sentirse segura sin importar dónde se encuentre, por mencionar algunos problemas nacionales.

Bien podría ser, tal vez, favorecer la pavimentación de una avenida en lugar de la introducción de drenaje pluvial o la construcción de un puente peatonal, cuando se trata de necesidades locales. Así como puede surgir cambiar una política pública que estaba siendo implementada por un periodo de gobierno y que al final del mismo el siguiente no la considere importante para los propósitos de su proyecto de nación.

Por lo tanto, estos problemas a la hora de lograr captar la atención del gobierno en turno y sobre todo su interés (ya que es otro de los actores), es cuando prácticamente comienza el proceso de construcción de una

política pública. Vargas (2007) afirma que la existencia de un problema que, por su importancia, merece la atención del Estado, es cuando se integra el o los programas de acción para abatir, disminuir o eliminar lo que dio origen al problema.

A partir de allí, se gestan espacios de diálogo, reflexión y discusión de estos problemas comunes a la sociedad con el fin de encontrar acuerdos que redunden en la decisión de objetivos, metas y acciones encaminadas a soluciones que los minimicen y en el mejor de los casos los resuelvan.

Las políticas públicas representan la acción del Estado ante la conjunción de múltiples actores con diferentes intereses que se cruzan y que dan origen a marcos jurídicos y estructuras organizacionales a través de las cuales se materializa la toma de decisiones para satisfacer las demandas sociales. “La definición de una estrategia estatal legítima es resultado de la movilización de ciertos actores públicos y privados con intereses contradictorios, por lo tanto, las políticas públicas son resultado

de estas movilizaciones” (Roth, 2002).

Las políticas públicas en entornos participativos contrastan con las acciones gubernamentales que llevan a cabo gobiernos autoritarios, las que “tiene sin duda altos costos para las sociedades a las que rigen, incluso aunque efectivamente logren resolver algunos de sus problemas principales. El más importante es la propia libertad política, que es deseable por sí misma, pero cuya ausencia, además, tiene implicaciones directas sobre al menos un aspecto crucial: el desarrollo económico” (Arellano y Blanco, 2013).

Una acción de gobierno se diferencia de una política pública, ya que la construcción de esta última es resultado del establecimiento de causas institucionales que requieren de la participación de diversos actores como: partidos políticos, organizaciones de la sociedad civil, académicos y expertos en ámbitos tan diversos como educación, comunicaciones o seguridad pública. Al respecto Aguilar señala que “Gobernar de acuerdo a política pública

significa incorporar la opinión, la participación, la corresponsabilidad, el dinero de los ciudadanos, es decir, de contribuyentes fiscales y actores políticos autónomos y, a causa de ello, ni pasivos ni unánimes” (1992).

La política pública es producto de una concepción y postura ideológica frente a los problemas que busca resolver, es la manifestación de la cosmovisión de quienes gobiernan y gobernados, en sociedades democráticas, y aun cuando no se dé una respuesta a una problemática, se está poniendo de manifiesto una visión. Coinciden Meny, Thoenig 1992, Lindblom 1991, Wildavsky, 1974 Parsons 2006, Navarro 2008, Aguilar 2004, Pastor 2014, Salazar, 2018, entre otros, en expresar como en el proceso de elaboración de las políticas públicas, el no hacer algo en un sentido o en otro, que pueda modificar el estatus del problema, también es una decisión.

1.1.3 Finalidad de la política pública

Desde que el Estado se ha dado cuenta de

que un determinado problema es general, porque afecta a todos los actores (participantes, gobernados) independientemente de su ubicación geográfica, de su edad, de su estatus socio-económico, de su ideología política o religiosa, porque es una situación que perturba la realidad y entorno de cada persona; entorno que amerita la intervención del Estado porque es una problemática donde si solo grupos pequeños la trataran de solucionar no obtendrían resultados.

Hoy en día, los problemas sociales que urgen en un determinado contexto se difunden en tiempo real, ya que la tecnología ha colocado a la comunicación en el lugar privilegiado de contar información casi inmediatamente después de ocurridos los hechos, debido a la aparición de las redes sociales. Esto es positivo cuando lo que se difunde es real y no lleva intenciones veladas, que puedan distorsionar la esencia de la política pública.

Así que la finalidad de la política pública es resolver una situación que generalmente afecta a la población por un

problema social, como llevar educación a las zonas mas alejadas y de difícil acceso o, por ejemplo, brindar atención médica a través del sector salud sin costos para las personas más vulnerables o, tratar de reducir la delincuencia que ha aparecido en todo el país, por mencionar algunos.

Por lo tanto, estas políticas que implementa el Estado se espera que tengan una modificación positiva en el asunto que este tratando de resolver, para demostrar que el Estado da resultados haciendo su trabajo eficientemente.

1.2 Proceso de creación de políticas públicas

Con el propósito de estudiar el proceso de creación de las políticas públicas se estableció un modelo denominado por etapas o enfoque de libro de texto del cual sus críticos afirman que es una visión artificial de la formulación de políticas públicas. “Estos críticos sostienen que el mundo real es mucho más complicado y que no se define a partir de pasos, etapas o ciclos nítidos y puros” (Parsons, 2007), a pesar de lo

anterior se coincide con quienes consideran que el modelo constituye una herramienta analítica que permite estudiar el proceso de construcción de las políticas públicas, sin desestimar que es insuficiente debido a su complejidad y a los múltiples factores que intervienen en su diseño.

Roth al igual que otros autores como Parsons han optado por el modelo por etapas, en las líneas siguientes referiremos las etapas propuestas por Roth en el diseño e implementación de las políticas públicas y se formularán comentarios propios sobre las mismas.

1. En la primera etapa que denomina identificación, construcción de problemas y agenda pública se establece la elección del problema que se pretende atender. La complejidad y variedades de los problemas que se manifiestan en la sociedad hace necesaria la elección de aquellos que se buscará atender, es decir, que es indispensable seleccionar las problemáticas que

se integrarán a la agenda pública, con el propósito de que los recursos limitados con que cuentan las autoridades se apliquen a dar respuesta a problemas específicos. “La capacidad de conocer las dimensiones de un problema mediante un análisis de la situación permite llevar a cabo una discusión más argumentada con los actores políticos que reclaman una intervención y así legitimar una acción del Estado” (Roth, 2002).

Parsons señala “Una política pública representa el intento de definir y estructurar una base racional para actuar o no actuar” (2007). La elección tiene que considerar el entorno social, así como el económico, las relaciones y sistemas de comunicación entre los ciudadanos y el Estado, antecedentes históricos, así como proyecciones demográficas, de desarrollos tecnológicos, grupos de interés, organizaciones de la sociedad civil, marcos jurídicos y capacidades

institucionales, por mencionar algunos.

Y no solo eso, las naciones en la elección de los problemas a atender deben considerar el contexto internacional y, por tanto, agendas multinacionales de las que forman parte. “Tal vez la principal razón para ello es que los mismos problemas aquejan a las sociedades democráticas liberales: drogas, delincuencia, sida, desempleo, decadencia urbana, envejecimiento de la población, medio ambiente, etcétera. Al mismo tiempo, el proceso de definición de los problemas podría estar convergiendo gracias a la forma en que anualmente se produce y difunde el conocimiento, y porque el proceso de convergencia socioeconómica podría estar influyendo en que las sociedades industriales padezcan los mismos males” (Parsons, 2007).

Ya que, en este mundo globalizado, los países deben incorporar políticas públicas que emanan

de las sugerencias de los organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

2. La segunda etapa la denomina formulación de soluciones y decisión, para la cual es indispensable que se haya determinado actuar ante un problema y que este se encuentre establecido en forma clara y precisa, a fin de proceder a su análisis y definir escenarios de solución que le den respuesta. Existen variados modelos de toma de decisión que incluye la racionalidad absoluta el cual ha sido sustituido, en las últimas décadas, en los países democráticos, a efecto de considerar aspectos no solamente financieros y administrativos, sino las características y particularidades de los actores, la divergencia de intereses entre los miembros de la sociedad y los procesos de negociación.

Se observa que la participación de actores diversos busca influir en la selección de cursos de acción que atiendan al problema, desde sus propios intereses y perspectiva ideológica, por referir algunos: partidos políticos, sindicatos, empresarios, burócratas, colegios de profesionistas. Las alternativas propuestas deben ser valoradas bajo esquemas complejos no solo en atención a los recursos disponibles y la temporalidad en su implementación.

Aún no se ha utilizado la inteligencia artificial en la formulación y selección de políticas públicas, más se espera que esta contribuya a hacer más eficiente tan complejo proceso, al hacer uso de un número considerable de información y conocimientos en el análisis y valoración de alternativas.

Al seleccionar la estrategia e implementarla se tiene que considerar el contexto, medios y circunstancias particulares, así como que las políticas públicas

se tienen que redefinir permanentemente, pues están sujetas a diversos factores que pueden influir en la implementación, los tecnológicos puede ser el principal. “Ello obliga a reducir la ambición de las políticas al plantear alternativas que logren conciliar los muchos objetivos e intereses en conflicto, buscando como resultado final un problema reducido en su magnitud e implicaciones negativas, en lugar de una solución definitiva” (Arellano y Blanco, 2013).

3. La tercera etapa definida como la implementación de las decisiones consiste en la puesta en operación de la política pública, “la implementación es la brecha que existe entre la decisión y la realidad” (Roth, 2002), es por ello que a pesar de que el problema esté correctamente definido y haber seleccionado la respuesta adecuada, si se falla en su ejecución no logrará tener un impacto favorable. Lo anterior requiere tener presente que la ejecución de la política será siempre más complicada que su propio diseño

pues se enfrenta a la realidad, la cual no es posible modelar en su totalidad.

La aplicación de la política pública reclama: 1) Un marco legal y normativo, por lo que este se debe conocer, y en su caso reformar o adicionar, para lo cual es necesario contar con el apoyo de legisladores y personas con capacidad política de negociación; 2) Estructuras organizacionales adecuadas; 3) Capital humano capacitado y comprometido con el logro de los objetivos ; 4) Recursos financieros suficientes; 5) Un plan dirigido a los aliados para que participen en la implementación y un plan de gestión de las acciones que pudieran llevar a cabo grupos opositores; 6) Considerar la respuesta de los tribunales ante controversias o demandas.

El proceso de implementación en muchas ocasiones implica el respetar y conciliar la opinión de distintos grupos de interés , mantener y ganar el apoyo de electores o de otros actores del escenario político. (Roth,2002). Salazar,

citando a Bardach, refiere tres tipos de estrategias para implementar políticas públicas: 1) La importancia de la mediación y la persuasión en todo el proceso de implementación; 2) La necesidad de contar con un conjunto de decisores que ostenten la legitimidad política; 3) Tomar las precauciones necesarias en el momento de formular el programa para evitar cuellos de botella posteriores (2018).

4. La cuarta y última etapa consiste en la evaluación de las políticas, la cual tiene “como objetivo primario ofrecer una retroalimentación útil respecto de lo que se hizo o se está haciendo correcta o incorrectamente, en función del o los criterios usados para evaluar, con el fin de mejorar la eficiencia de la gestión pública” (Arellano y Blanco, 2013). La evaluación contrasta metodológicamente el resultado obtenido con el esperado, mediante técnicas basadas en información y datos, de lo anterior es preciso tener en

cuenta que también es un proceso político en el que los gobernantes rinden cuentas.

La evaluación del impacto favorable en la población objetivo de las políticas públicas permite determinar su utilidad, a fin de darles continuidad, mejorarlas o cancelarlas. Por lo que, es recomendable que sea un proceso que se establezca ex ante, durante y ex post. La evaluación se efectúa en fechas determinadas contrario a lo que sucede con el monitoreo que es permanente, mediante este se controla el proceso de formulación de soluciones y decisiones como el de implementación.

La evaluación utiliza técnicas como indicadores de gestión los cuales permiten “Incrementar la rendición de cuentas, aportar la base de la planeación y el control de las políticas, brindar información importante para dar seguimiento a actividades organizacionales, ofrecer información para post mortems de gestión estratégica a posteriori y aportar la base de un sistema

de evaluación del personal” (Parsons, 2002).

1.2.2 Aspectos relevantes de las políticas públicas

Las políticas públicas sirven para dar respuesta a los problemas sociales y su construcción implica la adopción de una visión que puede entrar en conflicto con la de otros, por lo que su estructuración debe ser resultado de espacios de deliberación, que permitan el diálogo plural, respetuoso e informado, en favor de una administración pública orientada a soluciones y que incorpore la perspectiva de derechos humanos en cada una de las “etapas” de las políticas públicas. El “contenido básico de las normas de derechos humanos debe servir como orientación al momento de valorar y/o sopesar las diversas demandas que compiten para su atención por los recursos escasos” (OACNUDH, 2010).

Actualmente las redes sociales se han convertido en mecanismos de debate en torno a las políticas públicas, a pesar de que en muchos casos no se puede identificar

al autor de un texto, la existencia de granjas de bots, la polarización y contradicciones que se manifiestan en ellas, se miran como un mecanismo que puede utilizarse con prudencia en el diseño, implementación y evaluación de las políticas, pues “abren la ventana a notables oportunidades para mejorar la acción gubernamental de varias maneras, ofreciendo un nuevo escenario de comunicación que da prioridad a la utilización creciente de teléfonos inteligentes o tecnologías móviles” (Ruiz, 2019); la participación ciudadana bien intencionada en las redes sociales podría aportar elementos de retroalimentación con la intención de lograr los mejores resultados, dado que ellos podrían estar inmersos en el o los problemas más graves.

La democracia reclama espacios para la manifestación de todos, lo que implica escuchar a las minorías, a efecto de elegir e implementar las políticas que mayor beneficio generen es menester reconocer que “la sociedad es un conglomerado de intereses diversos y a menudo opuestos. Las instituciones

democráticas deben estar diseñadas para lidiar con la intersección y la competencia de esos intereses” (Altman, 2022). Ya mismo, las redes sociales son manipuladas en un elevado porcentaje por los jóvenes y ellos serán los que disfrutarán o padecerán las consecuencias de las políticas que no sean eficientes en resolver o al menos disminuir el problema, por desviar la buena intención de la política pública.

1.3 Políticas Públicas en México

Las políticas públicas aparecen en México a partir de la década de los ochenta del siglo pasado. La administración pública había centrado su acción en políticas gubernamentales del siglo XIX con los gobiernos emanados de la Revolución de 1910; durante el siglo XX los gobiernos con sus políticas públicas debatiéndose entre liberales, conservadores y neoliberales centraron su discusión en cada periodo de gobierno y sus propuestas. A continuación

PERIODOS DE GOBIERNO

1934-1940

LÁZARO CARDENAS DEL RÍO

Realizó acciones para cumplir promesas de la Revolución Mexicana: distribución de tierras, organizar a los campesinos, dar créditos agrícolas y fundar escuelas rurales, entre otras, Diputados (2001). Inicia la política de proteccionismo a la población

1940-1946

MANUEL ÁVILA CAMACHO

Continuo con la política proteccionista e introdujo la industrialización, Fernández (2008) "el estado tenía, pues que volcar toda su capacidad económica en aras del progreso nacional. Ello trajo muchos empleos, como obreros en las fábricas y a la par en política de salud crea el IMSS".

1946-1952

MIGUEL ALEMÁN VALDÉS

Apostó por continuar el apoyo a los campesinos para elevar la producción agrícola y la producción en la industria, dio continuidad al proteccionismo, Kauze(1999). Hizo obras importantes como Ciudad Universitaria, Auditorio Nacional y el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México dando empleo a través de estas acciones para tener desarrollo económico, da paso a la apertura de inversión extranjera a la industria, mediante el establecimiento de relaciones diplomáticas. Periodo llamado "crecimiento con inflación" Presidencia de la República (2013).

1952-1958

ADOLFO RUÍZ CORTINES

Fue un periodo de ahorro y austeridad llamado "desarrollo estabilizador", de disminución de exportaciones para tratar de promover el consumo de producción interna agravando la economía nacional para contener la inflación. El periodo se caracterizó por detener, luego ampliar, luego retener provocando fluctuaciones en las exportaciones generando migración hacia el país del norte (Senado 2010). Promovió y dio el voto en elecciones federales a la mujer (México desconocido)

1958-1964

ADOLFO LÓPEZ MATEOS

Su política educativa incluyó la creación de los libros de texto gratuitos para el nivel básico educativo y con ello abatir el rezago de la población, en la educación por no acceder a libros. Como política pública creó el Instituto Nacional de Protección a la infancia en una política de la defensa de la niñez, disminuir el maltrato y primando a la educación sobre la participación en el empleo o la permanencia en las labores del hogar. En política de salud, para los trabajadores al servicio del estado, crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (gob.mx 2014)

Ilustración 1. Políticas Públicas por periodo de gobierno. Fuente: Elaboración propia (2024)

POLÍTICAS PÚBLICAS

1964-1970

GUSTAVO DÍAZ
ORDAZ

Siguió aplicando el “desarrollo estabilizador” limita la inflación a través de las tasas de interés. Aplicó política pública contra “la explotación ilegal de los bosques para combatir la deforestación y destrucción de la riqueza forestal”. Utilizó la fuerza pública abriendo averiguaciones sobre los delitos de sedición, asociación delictuosa, incitación a la rebelión y otros, con motivo de las denuncias formuladas por diversas políticas del Distrito Federal, en relación con los hechos ocurridos en la Plaza de las Tres Culturas de Tlatelolco, el 2 de octubre de 1968”. Este sexenio presentaba atención “a la producción del campo en plantíos de estupefacientes con una serie de innovaciones legislativas que reflejan la inquietud constante de alejar el peligro social que significan estos ilícitos”, en política electoral otorgó el voto a los jóvenes al cumplir 18 años. En política laboral creo la Ley Federal del Trabajo. En Política de obra publica inicia la construcción del metro de la Ciudad de México generando empleo de corto plazo, Economía (2014).

1976-1982

JOSÉ LÓPEZ PORTILLO

Termina el desarrollo estabilizador en el primer año del sexenio, Conde, et al (1983). Sostuvo su plan de trabajo con la explotación y venta del petróleo ante la oportunidad de “cuando los países árabes interrumpieran la venta de petróleo a Estados Unidos y a Europa Occidental por el apoyo brindado a Israel”. México se convierte en el 1er exportador del crudo, el PIB se eleva al 8% anual y que la tasa de desempleo se redujera en un 50%. “Quiero administrar la abundancia”, fue su tema, (Economía. com) El auge se sorprendió “por la caída de precios del petróleo y llevo a una crisis económica, con fuga de capitales por lo que decreta nacionalización de la banca mexicana; estas situaciones afirman que el proteccionismo no es solución porque hunde la economía y no saca adelante al país (Carmona, 2023)

1970-1976

LUIS ECHEVERRÍA
ÁLVAREZ

Con los hechos del 68 y para aligerar la tensión política estudiantil libero algunos de los jóvenes encarcelados entonces e impulsó la creación de facultades de la UNAM y en otras universidades de los estados. Decretó que se terminaba el desarrollo estabilizador y se implementaría el desarrollo compartido con ideales que no se reflejaron en la población. En política económica, hizo crecer la deuda eterna al triple. Desalentaba la inversión externa, en cambio alentaba la inflación lo cual recayó en una crisis económica, (Clio, n/f). En su último informe de gobierno dio a conocer la devaluación del peso frente al dólar, la primera en mas de dos décadas. (Fernández y Tamaro, 2004)

1982-1988

MIGUEL DE LA
MADRID HURTADO

“Crea el Plan Global de Desarrollo y después lo cambia a Plan Nacional de Desarrollo” que actualmente es conocido con ese nombre. En política económica “inicio con los pactos empresariales, para congelar los salarios” y una aparente contención de la inflación en detrimento del poder adquisitivo. “Incremento progresivamente los impuestos, impactando en la población asalariada. Elevo la tasa de interés de los CETES” atrayendo a la población al ahorro por plazos. El exceso de oferta de petróleo en el mundo, provoco la caída del precio, lo que trajo crisis económica, debido a que el presupuesto nacional, estaba financiado mayormente por los ingresos del petróleo, Carmona (2023).

1988-1994

CARLOS SALINAS DE
GORTARI

Promueve acuerdos y pactos: la renegociación de la deuda externa con la que logra recursos para emprender las acciones de su Plan Nacional de Desarrollo, su Programa Nacional de Solidaridad “era el instrumento específico para emprender la lucha contra la pobreza extrema, con cuatro objetivos; 1) mejorar las condiciones de vida de los grupos campesino, indígenas y de colonos populares; 2) promover el desarrollo regional equilibrado y crear las condiciones para el mejoramiento productivo del nivel de vida; 3) promover y fortalecer la participación y la gestión de las organizaciones sociales y de las autoridades locales; 4) construir a la solidaridad como una forma permanente de convivencia y relación de los mexicanos y en un vehículo de concertación entre el Estado y la sociedad civil (Programa Nacional de Solidaridad, 1997: 77-83) [...] Resultó ser exitoso este programa logra permear a todos los espacios del territorio mexicano, aun alejados; con la participación se sintió que la aplicación de los recursos era honesta y responsable Chávez y Rodríguez (1998). Como política pública de comercio y exportación, se firma el Primer Tratado de Libre Comercio calificado muy bien en su inicio por suponer traía muchas ventajas para México, que sobresaldría en las exportaciones. Como política pública económica, dio seguimiento a la privatización de empresas paraestatales como TELMEX, Altos hornos de México y la banca la volvió a privatizar, con estas acciones genero ingresos que sirvieron para la deuda externa. En 1993 México ingresa a la Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC) y en 1994 a la Organización para la Cooperación y Desarrollo económicos (OCDE). La población se vio afectada por una alta inflación y pactos anuales salariales que debilitaron el ingreso de la clase trabajadora. Ortiz (2022). Con la pretesión de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; promovió a la educación como “una línea estratégica para lograr el bienestar social” (Cereso, s/f), señalando que la educación es la vía para obtener logros personales.

Los sexenios de Ernesto Zedillo, Vicente Fox y Felipe Calderón

1994-2012

Ernesto Zedillo Ponce de León 1994-2000

Se desarrolla el programa PROGRESA, el cual se focalizó en hogares con pobreza extrema de zonas con altos niveles de marginación. Así, a diferencia del PRONASOL, que tenía como destinatarios a las comunidades, el PROGRESA estableció como su población objetivo a niños y jóvenes integrantes de esas familias para romper el ciclo vicioso de la pobreza intergeneracional a partir de la salud, la educación y la alimentación (Hernández, 2019). En este sentido, el programa se diseñó para atender tres esenciales componentes de acción: educación, para asegurar la asistencia de los niños a las escuelas mediante un sistema de becas con el fin de evitar su deserción por falta de recursos; salud, cuya atención médica priorizaba a niños menores de cinco años y mujeres embarazadas y en lactancia y alimentación, cuya finalidad consistía en transferir monetariamente apoyos a las familias

para la compra de alimentos de un valor nutricional adecuado para el desarrollo.

Bajo una lógica de erradicación a largo plazo, el PROGRESA en vez de otorgar bienes de consumo o en especie, como los programas precedentes, entregó transferencias monetarias directas a los beneficiarios, sustentado en la idea de que esos ingresos ayudarían a superar la pobreza y constituía una inversión en capital humano salud y educación.

A pesar de su enorme relevancia, el PROGRESA no fue la única acción de desarrollo social en este sexenio. La política social zedillista se desarrolló en tres ejes principales: a) la atención focalizada en los grupos en pobreza extrema a través del PROGRESA; b) la reforma a la seguridad social en busca de garantizar el autofinanciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social y modificar el sistema de pensiones y c) la descentralización de las políticas sociales mediante la distribución del presupuesto sobre desarrollo regional.

Vicente Fox Quesada 2000-2006

Aunque la política social no parecía ocupar un lugar preeminente el Gobierno foxista presentó la estrategia de desarrollo social Contigo, cuyos objetivos eran: reducir la pobreza extrema, generar igualdad de oportunidades para los grupos más pobres y vulnerables, apoyar el desarrollo de las capacidades de las personas en condición de pobreza y fortalecer el tejido social a través de fomentar la participación y el desarrollo comunitario.

Contigo proyectó cuatro líneas de acción: a) ampliación de capacidades: educación, salud y capacitación laboral; b) generación de oportunidades productivas: desarrollo local y acceso al crédito, generación de empleo; c) provisión de protección social: salud y protección social, previsión social, y d) formación de patrimonio: vivienda y ahorro. Estas líneas de acción se plantearon para atender cinco etapas del ciclo de vida: prenatal, infancia, adolescencia y juventud, adultos y adultos mayores. Inicialmente,

para la estrategia Contigo se consideraron 223 programas federales, distribuidos en las cuatro líneas de acción (Arriaga, 2005).

Tal como sucedió en los sexenios previos, durante el mandato de Vicente Fox hubo también programas sociales prioritarios, algunos incluso concentraron las asignaciones presupuestales del rubro de desarrollo social. Al respecto, dos programas sociales pueden catalogarse como los emblemáticos de la primera Administración federal panista: Oportunidades y el Seguro Popular.

Felipe Calderón Hinojosa 2006-2012

Dado que el propósito de la política social era instru-

mentar acciones dirigidas a corregir las distorsiones distributivas del mercado, igualar las oportunidades y garantizar una vida digna para los mexicanos, Vivir Mejor se enfocó en tres líneas de acción: desarrollo de capacidades básicas, consolidación de una red de protección social y el establecimiento de puentes comunicadores hacia un desarrollo económico sostenido y sustentable.

La estrategia Fernández (2011) señala que Calderón planteó acciones novedosas entre las que destacaron: ampliar la oferta educativa en los niveles de educación media superior y superior; universalizar el acceso a los servicios de salud pública en el Seguro Popular y vincular la política económica con




las políticas sociales para ampliar las oportunidades de trabajo e ingreso en los hogares.

Una acción relevante en este sexenio fue el cambio en la medición de la pobreza. Anteriormente se establecía un modelo unidimensional de estimación basado en el ingreso y se consideraban tres tipos de pobreza: alimentaria, de capacidades y de patrimonio.

El periodo presidencial de Enrique Peña Nieto es el penúltimo que ha concluido en 2012-2018, a continuación, se presentan las políticas públicas señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo que presentó al inicio de su gobierno.

La democracia reclama espacios para la manifestación de todos, lo que implica escuchar a las minorías, a efecto de elegir e implementar las políticas que mayor beneficio generen, es menester reconocer que "la sociedad es un conglomerado de intereses diversos y a menudo opuestos".

Documento que traza los grandes objetivos de las políticas públicas, establece acciones específicas para alcanzarlos y precisa indicadores que permitan medir los avances obtenidos:

ESQUEMA DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018.						
Objetivo General	 Llevar a México a su máximo potencial					
Cinco Metas Nacionales		I. México en paz	II. México incluyente	III. México con educación de calidad	IV. México próspero	V. México con responsabilidad global
Tres Estrategias Transversales		i) Democratizar la Productividad				
		ii) Gobierno Cercano y Moderno				
		iii) Perspectiva de Género				
Fuente: Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) DOF 20 de mayo de 2013						

METAS NACIONALES Políticas públicas	Descripción
México en Paz	Donde se recobre el orden, la seguridad y la justicia que anhelan las familias. Además, establece los lineamientos para hacer de la nuestra, una nación tranquila en la que se respeten cabalmente los derechos humanos.
México Incluyente	En el que se enfrente y supere el hambre. Delinea las acciones a emprender para revertir la pobreza. Muestra el camino para lograr una sociedad con igualdad de género sin exclusiones, donde se vele por el bienestar de las personas con discapacidad, los indígenas y los niños y adultos mayores.

México con Educación de calidad	Que abra las puertas de la superación y el éxito a nuestros niños y jóvenes. Premisa: para mover México hay que fomentar los valores cívicos, elevar la calidad de la enseñanza y promover la ciencia, tecnología y la innovación. Capital humano para un México con educación de calidad
México Próspero	Detalla el camino para impulsar a las pequeñas y medianas empresas, así como para promover la generación de empleos. También ubica el desarrollo de la infraestructura como pieza clave para incrementar la competitividad de la nación entera. Se identifica las fortalezas de México para detonar el crecimiento sostenido y sustentable, con el objeto de hacer que nuestro país se convierta en una potencia económica.
México con Responsabilidad Global	Un país que muestre su respaldo y solidaridad con el resto del mundo, aportando lo mejor de sí en favor de las grandes causas de la humanidad.
Estrategias transversales para el desarrollo nacional	
Democratizar la productividad	Incentivar a los actores de la actividad económica a insertarse a la formalidad y mantenerse productivos
Gobierno cercano y moderno	Aplicar el Art. 134 Constitucional "Los recursos económicos de que dispongan la Federación, los estados, los municipios, el Distrito Federal y los órganos político-administrativos de sus demarcaciones territoriales, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados".
Perspectiva de género	Promover la inclusión, la igualdad y la equidad de género en incidencia en puestos de gobierno
Fuente: Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) DOF 20 de mayo de 2013	

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013#gsc.tab=0

Periodo presidencial caracterizado por las reformas promovidas en los años de administración.

REFORMAS APROBADAS EN EL PERIODO DE PEÑA NIETO	
FECHA	TIPO DE REFORMA
Junio 2013	Reforma energética
Julio 2014	Reforma de Telecomunicaciones y radiodifusión
Febrero 2013	Reforma educativa
Febrero 2014	Reforma político-electoral
Diciembre 2013	Reforma fiscal
Enero 2014	Reforma en materia financiera (bancaria)
Mayo 2014	Reforma en materia de competencia económica
Noviembre 2012	Reforma laboral
Febrero 2014	Reforma en materia de transparencia
Abril 2013	Reforma en materia de amparo
Marzo 2014	Reforma que aprueba el Código Nacional de Procedimientos Penales
Enero 2016)	Otras Reforma en materia de endeudamiento de estados y municipios,
Fuente: Cárdenas (2016) El modelo jurídico del neoliberalismo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4334-el-modelo-juridico-del-neoliberalismo	

El Gobierno de Peña Nieto presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual fue novedoso pues por primera vez en la historia del país incorporó indicadores específicos de seguimiento para cada uno de los ejes o metas nacionales.

La política social, ubicada en la meta México Incluyente, propuso enfocar la acción del Estado mexicano en garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brechas de desigualdad social. El objetivo es que el país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva. Dado que se asienta en los derechos sociales y humanos de la Constitución política, el propio Gobierno federal definió su política social como de nueva generación.

En este sexenio también se contó con programas prioritarios: Cruzada Nacional contra el Hambre, Prospera y Seguro de

Vida para Jefas de Familia. Inicialmente presentada como la principal orientación en materia de política social del sexenio, la Cruzada Nacional Contra el Hambre (CNCH) no es un programa propiamente dicho, sino una estrategia basada en la coordinación de programas o acciones entre distintas instancias y niveles de gobierno para atender las condiciones de pobreza extrema y los problemas alimentarios severos de la población mexicana.

La política social mexicana actual está condicionada en su competencia por una estructura dual, estratificada, segmentada y descoordinada, que profundiza su incapacidad institucional en los gobiernos subnacionales. Dicha estructura ha permitido la proliferación de programas sociales fragmentados, duplicados, de cobertura deficiente, con incumplimiento de sus objetivos, de diseño incorrecto, con poca transparencia y presupuestados sin criterios de eficiencia ni de rendición de cuentas.

Dicho de otro modo, desde su constitución y hasta nuestros días la política social en México se concibe, instrumenta y opera como un paliativo de las fallas de la política económica que, por tanto, está desarticulada de las políticas fiscales, financieras y laborales. Por otra parte, no provee un nivel mínimo de protección social universal ni se orienta a la atención de los riesgos principales (salud, trabajo, vejez, discapacidad, orfandad, precariedad o falta de ingresos) durante el ciclo de vida completo (niñez, adolescencia, juventud, adultez temprana y mayor), tampoco opera de manera coordinada intersectorial, intergubernamental e interprogramáticamente.

Aunque hubo cambios en concepciones, prioridades y recursos de diversa índole, es insuficiente para denominarlo como un nuevo modelo de política social, pues permanecen inalterables los vacíos, sesgos y falencias heredados desde su etapa de constitución y extendidos en la etapa de mitigación de la pobreza.

En los últimos cuatro sexenios se han realizado cambios destacados en la política social en México, pero no han conseguido fundar un modelo universal, integral y articulado que funcione como un eficiente instrumento de combate a la pobreza y provisión del bienestar social.

Andrés Manuel López Obrador 2018-2024

Periodo de gobierno 2018-2024. Después de que los resultados de las elecciones en julio 2018 le dan el resultado favorable inicia el gobierno de López Obrador. Hoy se encuentra en el quinto año de su gobierno, por lo que sus resultados se podrán evaluar una vez concluido.

Enseguida se presenta información tomada del PND 2018 - 2024 presentado al inicio de su gobierno, en el señala que su gobierno será humanista y con el se atenderá al pueblo empleando varias frases que se ha manejado en diversos momentos.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR	PERIODO 2018-2024 Aún no concluye
Información tomada del PND presentado al inicio del periodo de gobierno de AMLO	
<p>1. Política y gobierno</p> <p>Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad</p> <p>Recuperar el estado de derecho</p> <p>Separar el poder político del poder económico</p> <p>Cambio de paradigma en seguridad:</p> <p>Estrategia nacional de seguridad pública</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de la justicia 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar 3. Pleno respeto a los derechos humanos 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad. 5. Reformular el combate a las drogas 6. Emprender la construcción de la paz 7. Recuperación y dignificación de las cárceles 8. Articular la seguridad nacional, la seguridad pública y la paz 9. Repensar la seguridad nacional y reorientar a las fuerzas armadas 10. Establecer la Guardia nacional 11. Coordinaciones nacionales, estatales y regionales 12. Estrategias específicas 	
<p>2. Política social</p> <p>Construir un país con bienestar</p> <p>Desarrollo sostenible</p> <p>Programas de políticas públicas en política social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores 2. El Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad 3. El Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez 4. Jóvenes Construyendo el Futuro 5. Jóvenes escribiendo el futuro 6. Sembrando vida 7. El Programa Nacional de Reconstrucción 8. Desarrollo Urbano y Vivienda 9. Tandas para el bienestar. <p>Derecho a la educación</p> <p>Salud para toda la población</p> <p>Instituto Nacional de Salud para el Bienestar</p> <p>Cultura para la paz, para el bienestar y para todos</p>	

1. Economía
 - Detonar el crecimiento
 - Mantener finanzas sanas
 - No más incrementos impositivos
 - Respeto a los contratos existentes y aliento a la inversión privada
 - Rescate del sector energético
 - Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo
 - Creación del Banco del Bienestar
 - Construcción de caminos rurales
 - Cobertura de internet para todo el país
 - Proyectos regionales
 - Aeropuerto internacional Felipe Ángeles en Santa Lucía
 - Autosuficiencia alimentaria y rescate del campo
 - Ciencia y tecnología
 - El deporte es salud, cohesión social y orgullo nacional

Fuente: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

En México los organismos encargados de realizar una administración pública adecuada de las políticas públicas son los tres poderes del Estado: ejecutivo, legislativo y judicial. De igual manera, a través de los partidos políticos del país; las instituciones gubernamentales y no gubernamentales; las sociedades civiles; los organismos internacionales y los medios de comunicación masiva es posible desarrollar un buen funcionamiento de las políticas públicas en México.

Ya se ha mencionado que una de las principales instituciones gubernamentales

encargada de evaluar y mejorar las políticas públicas del país es el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Esta instancia se encarga de analizar la situación económica del país mediante la medición de la pobreza en México y de ella se han revisado diversos documentos que dan información que sustenta lo dicho.

Es importante destacar que las políticas públicas son el curso de acción y decisión que toma el Estado con la finalidad de transformar o modificar una situación determinada y dar respuesta a distintos sectores de la población. Es decir, las políticas

públicas constituyen una respuesta por parte del Estado a ciertos intereses, contextos y problemáticas de orden social.

En virtud de lo expresado, se considera que la comunidad en general debe ser consciente del rol e importancia que tienen las políticas públicas, dado que expresan y orientan una transformación social con gran énfasis a nivel colectivo.

Las políticas públicas surgen principalmente como resultado de dos aspectos que caracterizaron a la década de los años ochenta y noventa del siglo XX: 1) “La democratización del régimen, se da una

reestructuración del sistema electoral donde el Estado garantizará un proceso democrático imparcial, legal, legítimo, que fomentará la competencia para los puestos de elección popular y la democratización del país y 2) Liberación de la economía, en cuanto la política económica fuera de libre mercado y de menor intervención por parte del Estado” (CEDRSSA, 2016).

La adopción de políticas públicas respondió a un proceso prolongado y complejo, que partió de la privatización de empresas públicas, la apertura comercial, reformas electorales que permitieron la alternancia en el poder, así como la modernización de las estructuras administrativas, que incorporaron la tecnología y la orientación hacia el ciudadano. La construcción de un marco legal y regulatorio que dio origen a la constitución de organismos autónomos en materia electoral, de derechos humanos, acceso a la información y protección de datos, competencia económica y que acotó el papel del Estado modificó la forma en que

se tomaban las decisiones gubernamentales.

Puede afirmarse que algunos periodos de gobierno tenían claras las políticas públicas implementadas, incluso algunos periodos que han concluido, ya fueron evaluados; el último periodo presidencial 2019-2024 que aún no culmina ha sido una política dirigida a cambiar el paradigma de la población más desprotegida para convencerla que este periodo se preocupa por su bienestar, girando toda acción política, económica o social en ese sentido.

1.3.2 ¿Las políticas públicas en México han cambiado o mejorado ?

México adoptó inicialmente un modelo denominado Programa Operativo Anual (POA) el cual definía la política a desarrollar y el recurso asignado en el Presupuesto de Egresos Federal, a este se le identificó con presupuestos inerciales, es decir que cada año se solicitaban recursos para la misma política pública.

Posteriormente, con la intención de hacer un mejor uso de los recursos de que dispone el Estado para atender los problemas sociales se implementó el modelo que actualmente se utiliza, denominado Presupuesto Basado en Resultados (PbR) , la OCDE considera a este como parte fundamental de la Gestión para Resultados (GpR) la cual es “una estrategia que proporciona un marco coherente para la efectividad en el desarrollo, en la cual la información del desempeño se usa para mejorar la toma de decisiones e incluye herramientas prácticas para la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el monitoreo del progreso y la evaluación de los resultados” (OCDE, 2005).

La GpR busca hacer el mejor uso de los recursos públicos destinados a atender los problemas sociales, mediante la evaluación y monitoreo de la pertinencia de las políticas públicas. Por lo anterior, es que también se implementó el denominado Sistema de Evaluación al Desempeño (SED). Este se ha convertido en un eje fundamental para

determinar el impacto de las políticas públicas, para su implementación es necesario el desarrollo de indicadores de desempeño que permiten hacer correcciones para mantener a los programas o proyectos en curso hacia sus resultados declarados.

En último término, una mejor gestión para resultados de desarrollo ayuda a demostrar más claramente si estos resultados se han logrado” (OCDE, 2005). Es preciso, significar que todavía existen retos en la implementación de una GpR que dé respuesta a los crecientes problemas sociales, ya sea mitigándolos o desapareciéndolos. Los cuales incluyen la apertura y consolidación de canales de comunicación entre los diversos actores de la sociedad en todas las etapas de las políticas públicas, capacitación de los servidores públicos, gestión de los recursos públicos, estructuras organizacionales flexibles, entre otros.

1.4 El presupuesto de egresos federal señala temas que deben considerarse en las

políticas públicas

El Consejo Nacional de Armonización Contable establece una clasificación del gasto en la que se identifican los objetivos socioeconómicos que los entes públicos buscan alcanzar, “esta clasificación forma parte del conjunto de clasificadores presupuestarios que se utilizan para la fijación de políticas, la elaboración, ejecución, evaluación y el análisis del Presupuesto de Egresos; presentando una estructura detallada sobre las prioridades y acciones que lleva a cabo el gobierno” (CONAC, 2010).

La clasificación permite identificar los temas de interés colectivo que atienden las políticas públicas, se presentan cuatro finalidades, las cuales se desagregan en funciones y subfunciones, en ellas podemos encontrar la descripción de las acciones emprendidas por el gobierno y la cantidad de recursos que le son asignados. Las finalidades son: “acciones propias de gobierno; actividades relacionadas con la prestación de servicios sociales en beneficio de

la población; actividades orientadas al desarrollo económico, fomento de la producción y prestación de bienes y servicios públicos y pagos de compromisos inherentes a la contratación de deuda; las transferencias entre diferentes niveles y órdenes de gobierno, así como aquellas actividades no susceptibles de etiquetar en las funciones existentes.

1.4.1 Importancia de los mecanismos implementados para las políticas públicas.

Las políticas públicas las elaboran las dependencias y entes públicos de los tres órdenes de gobierno en atención a los planes de desarrollo, Federal, estatales y municipales. Toda vez que las políticas públicas requieren la asignación de presupuesto se utiliza el PbR “el cual es un proceso basado en consideraciones objetivas para mejorar la asignación y resultados del gasto público, con la finalidad de fortalecer las políticas, los programas públicos y el desempeño institucional, cuyo aporte sea decisivo para generar

las condiciones sociales, económicas y ambientales para el desarrollo sustentable” (SHCP, 2008).

La implementación de los programas que forman parte de las políticas públicas puede verse favorecidas cuando los niveles de gobierno atienden y entienden los procesos que son necesarios para que la implementación de ellos sea efectiva y logre metas y resultados.

Las políticas públicas son un constructo social dirigido a responder a las demandas de las personas, se materializan en acciones que reflejan la concepción de las autoridades y de los grupos sociales que tienen influencia en la toma de decisiones. Por lo antes descrito se puede afirmar que son un reflejo de la articulación de un extenso y complejo número de elementos.

Salazar (2018) considera que cada política pública “es susceptible de ser delimitada y analizada, clasificada y estudiada, como estructura mental independiente y básica para comprender las razones e intenciones del gobierno de turno, dilucidar sus alternativas, inventariar la

disponibilidad de recursos, plasmar los actores directos e indirectos..., es decir, armar un completo rompecabezas cuyo análisis permita una visión mucho más real, menos romántica y más pragmática de la gestión pública: sus causas, responsables, resultados, efectos posibles y consecuencias”. Por lo que para identificar a quién complace la política pública es necesario aislarla y estudiarla en todas sus facetas.

1.4.2 Conveniencia de continuidad en las políticas públicas.

A pesar de que la planeación nacional se realiza cada sexenio, la Ley de Planeación en su artículo 21 establece que “la vigencia del Plan no excederá del periodo constitucional del Presidente de la República. Sin perjuicio de lo anterior, deberá contener consideraciones y proyecciones de por lo menos veinte años, para lo cual tomará en consideración los objetivos generales de largo plazo que, en su caso, se establezcan conforme a los tratados internacionales y las leyes federales” (Art. 21 LP). Lo referido se

considera relevante pues permite la continuidad en el tiempo de políticas públicas y programas que han sido evaluados favorablemente y que requieren periodos prolongados para lograr las transformaciones y metas establecidas en los mismos.

Al respecto el documento denominado *El México que queremos*, que se encuentra alineado con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, señala: “La generación de mexicanos de hoy tenemos el deber de construir una visión común de la nación que queremos para las próximas décadas y encaminarnos resueltamente al logro de ese objetivo. Debemos decidir cómo queremos ver a nuestro país en lo político, en lo económico, en lo social, en lo ambiental.” (2019).

Por ello la continuidad de las políticas públicas resulta importante, pues es necesario tener claridad desde el momento en que se integran y dimensionar el tiempo requerido para que los resultados puedan verse reflejados. Un caso típico, un programa de reforestación de una zona pulmón de un

espacio territorial, estará dentro de una política pública que pretende lograr resultados de impacto en la situación de sustentabilidad ambiental y para observar los resultados se requerirá de varias décadas. Por lo tanto, un periodo presidencial no será suficiente y tendrían que darle continuidad por lo menos dos mandatos más.

1.4.3 La relación de las políticas públicas con la sociedad

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la rectoría del Estado en materia del desarrollo nacional a efecto de que sea integral y sustentable, buscando la distribución justa del ingreso, en un marco del reconocimiento de la dignidad y libertad de las personas. Lo anterior se complementa con la disposición contenida en la propia Constitución que abre a la sociedad la posibilidad de participar en la planeación, al señalar en su artículo 25 que: “Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector

privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación”. Por lo que la atención de los problemas de las personas no queda asignada exclusivamente al Estado, generando el establecimiento de políticas públicas, en las que la acción gubernamental se complementa con la participación ciudadana.

La sociedad por otro lado, si es su interés participar en la implementación, acción, actividad que conlleva la política pública, será su decisión personalísima contribuir a que el problema que se pretende resolver tenga el resultado esperado, cuando la participación de la sociedad está consciente de que puede ser un beneficio que atienda alguna demanda de su familia, conocidos o él mismo.

Consideremos como ejemplo la implementación de la política pública de introducir el sistema eléctrico en su comunidad o municipio, este es un programa incluido en una política pública que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las

personas con el beneficio de la electrificación y si la población es reflexiva de este beneficio, seguramente colaborará con los gestores para que esta meta se cumpla en el menor tiempo posible.

Los ciudadanos deben estar claros de que pueden y deben participar en la definición de las políticas públicas. La planeación democrática establecida en la Constitución Mexicana, que remite a reglamentación en la Ley de Planeación deja sentadas las bases normativas para la participación de la sociedad, pues no debe quedarse nunca al margen. A pesar de lo anterior lo establecido en la legislación es insuficiente y solo considera la contribución en el proceso de definición de metas al inicio del sexenio a nivel federal y estatal, y en el caso de los municipios al inicio de la administración municipal.

La realidad es más compleja que lo estipulado con relación a la participación ciudadana, al confluir objetivos e intereses diferenciados que reclaman ser atendidos. La intervención de los

ciudadanos no debe limitarse a la selección de los problemas a atender, sino durante todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Al respecto se ha impulsado en algunos municipios de la república el denominado presupuesto participativo, el cual es “un enfoque alternativo a la presupuestación tradicional que promueve la confluencia de la esfera política y la ciudadanía en un proceso de toma de decisiones que compromete una parte o porcentaje del presupuesto de un determinado nivel de gobierno” (CEPAL, 2009). La apertura de cauces institucionales para el establecimiento de políticas públicas es responsabilidad del gobierno, la sociedad debe de pugnar por ello, mediante una participación activa.

Con todo y los avances registrados, aún se tiene que trabajar en la construcción de una agenda pública que reconozca la pluralidad de la sociedad y la mejora de los procesos para el óptimo aprovechamiento de los recursos de que dispone el Estado mexicano para atender

la creciente demanda de bienes y servicios públicos. Lo anterior debe ser una prioridad no solo para los gobiernos sino para la propia sociedad, pues esta es la que puede impulsar los cambios para lograr agendas públicas que contengan los temas que más preocupan y mayor impacto tienen en la vida de las personas.

Es común que, en esa participación ciudadana, en ocasiones cuando se difunden las políticas públicas de alguna situación a resolver, abonen de forma crítica a lo que se está implementando y logran polarizar las opiniones que no fortalecen a las acciones, en los últimos años esto ha sido observado por la sociedad. Ello distorsiona la intención que dio origen a dicha política pública que incluso se convierte en un asunto politizado y no en un asunto de política pública.

1.4.4 Mejores prácticas en la sociedad para el logro del objetivo de las políticas públicas

Los mecanismos para la participación ciudadana en la formulación de

políticas públicas y la difusión que se les da a estas a través de la plataforma de Transparencia Presupuestaria y de los medios de comunicación resultan insuficientes. Por lo que se debe continuar fortaleciendo los causes de diálogo y espacios de reflexión para favorecer la intervención de los ciudadanos en el proceso de políticas públicas.

Existen grupos sociales organizados que deben manifestar sus opiniones y propuestas en materia de políticas públicas, se debe escuchar, aprovechar su conocimiento, así como experiencia para diseñar políticas públicas eficaces en la atención de los problemas públicos tales como sindicatos, agrupaciones campesinas, cámaras de comercio, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de desaparecidos, agrupaciones de profesionistas, grupos medioambientalistas, académicos, entre otros. Por ejemplo, una política destinada a la inclusión laboral de personas con discapacidad será más eficiente si se escucha la opinión de los involucrados, principalmente de las personas con

discapacidad, pero también de expertos en el tema, asociaciones patronales y sindicatos, con ello la acción pública logra una mayor legitimidad.

Es deber de la sociedad participar en la implementación de una política pública sustentando el sentido y cumplimiento lo que se pretende resolver. Tomemos el ejemplo de la política pública de organizar la circulación vehicular de una población que busca apoyar al sector de la sociedad de adultos mayores o de personas con capacidades diferentes, que tienen dificultades para cruzar calles y avenidas en el mínimo de tiempo que dura el tiempo del semáforo para tal acción, donde se esperaría que todos los vehículos (bicicletas, motocicletas, autos, autobuses o camiones), si observan que no les está dando tiempo de llegar al otro extremo de la calle, prevalezca la prudencia cívica y la empatía sobre el uso de la bocina del claxon. Se trata de una política pública sencilla y directa que toda la sociedad debería respetar. Todo depende de que la sociedad tenga

voluntad de mejorar la convivencia social.

1.5 Evaluación de las políticas públicas

La Constitución Federal establece la obligación de evaluar las acciones y políticas gubernamentales, existen dos instancias responsables de dicha evaluación. Para la evaluación de las políticas sociales se cuenta con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), que es “un órgano autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, a cargo de la medición de la pobreza y de la evaluación de los programas, objetivos, metas y acciones de la política de desarrollo social, así como de emitir recomendaciones...” (Art. 26 CPEUM), las demás políticas son evaluadas por la SHCP.

Para llevar a cabo la evaluación se aplica el SED al que se le define como “el conjunto de elementos metodológicos utilizados para establecer los objetivos de los programas y políticas públicas, medir sus avances, evaluar desde

su diseño hasta sus resultados y mejorar su implementación” (Transparencia Presupuestal, 2023). Las evaluaciones de las políticas públicas en primera instancia se concentran en el proceso de diseño, consistencia e implementación y en segunda instancia en los resultados.

1.5.1 Las políticas públicas y sus medios de difusión

En cumplimiento al derecho de acceso a la información consignado en el artículo 6º de la Constitución Federal se pueden conocer las políticas públicas vigentes en México, así como los recursos asignados a las mismas y la evaluación que de las mismas realizan instancias independientes, en un portal denominado Transparencia Presupuestaria, el cual es responsabilidad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Lo anterior permite que los ciudadanos den seguimiento a las políticas públicas, más, es preciso significar que no todas las personas conocen de su existencia y que se requieren conocimientos informáticos para su uso.

También los entes gubernamentales, a través de sus portales electrónicos, están obligados a dar a conocer las políticas públicas y el ejercicio del presupuesto vinculado a las metas y objetivos establecidos en los programas presupuestarios. La Ley General de Contabilidad Gubernamental establece los informes presupuestales, contables y programáticos que deben ponerse a disposición de la población y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública en su artículo 70 establece las obligaciones comunes que en materia de transparencia deben estar a disposición del público. Es de resaltar que por tener carácter general las leyes antes referidas le son aplicables a todos los entes y dependencias públicas, poderes y órganos autónomos de los tres órdenes de gobierno.

Ellos tienen la obligación de difundir las políticas y la sociedad civil puede apoyar en su difusión de diversas formas, a través de la radio o televisión con entrevistas a los profesionales de las políticas públicas o a los responsables de

implementar dichas políticas públicas, en periódicos con artículos bien informados y bien intencionados y aquellos medios de comunicación que hoy en día son más rápidos en llegar a la sociedad, como lo son las redes sociales siempre que actúen con responsabilidad de informar correctamente porque en algunos casos se difunden haciendo declaraciones que se alejan de lo que realmente es la política y de lo que pretende resolver, lo que resulta es que confunden a la sociedad en lugar de lograr impacto con la información correcta.

REFERENCIAS:

- Aguilar L. (1992) El Estudio de las Políticas Públicas, Colección Antología de política Pública. Editorial Miguel Ángel Porrúa. Ciudad de México, México.
- Arellano D. y Blanco F. (2013) Políticas Públicas y Democracia. Editorial Instituto Federal Electoral. Ciudad de México, México.
- Altman D. (2022) Ciudadanía en Expansión. Orígenes y funcionamiento de la democracia directa contemporánea. Editorial Siglo Veintiuno. Ciudad de México, México.
- CEDRSSA, Centro de Estudios para el Desarrollo Rural

Sustentable y la Soberanía Alimentaria, Cámara de Diputados, LXIII Legislatura (2016) Políticas públicas, su campo conceptual para el desarrollo rural en México.

CONAC, Consejo Nacional de Armonización Contable (2010) Clasificación Funcional del Gasto (Finalidad, Función y Subfunción) Acuerdo por el que se emite la Clasificación Funcional del Gasto, DOF.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada el 6 de junio de 2023 en el DOF.

Bloj, Cristina (2009) El “presupuesto participativo” y sus potenciales aportes a la construcción de políticas sociales orientadas a las familias. División de Desarrollo Social de la CEPAL, Santiago de Chile.

OCDE y Banco Mundial (Principios de GpRD en acción: Libro de consulta de buenas prácticas emergentes <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/36853632.pdf> recuperado 21 de mayo de 2023.

OCDE, Banco Mundial (2005) Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo <https://www.oecd.org/dac/effectiveness/36853632.pdf> recuperado el 17 de octubre de 2023.

- Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos OACNUDH (2010) Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de derechos Humanos. Ciudad de México, México.
- Parsons W. (2007) Políticas públicas: una introducción o lo teoría y lo práctica del análisis de políticas públicas Editorial Flacso-México. Ciudad de México, México.
- Presidencia de la República (2019) El México que queremos, visión 2030. <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Vision-Mexico2030.pdf>
- Roth A. (2002) Políticas Públicas, Formulación, Implementación y Evaluación. Ediciones Aurora. Bogotá, D.C. Colombia.
- Ruiz Y. (2019) Las Políticas Públicas en la Era Digital: ¿Qué Aportan Las Redes Sociales A La Gestión Pública? En Revista Iberoamericana de Gobierno, Número 15.
- Ley de Planeación, última reforma publicada 8 de mayo de 2023 en el DOF.
- Salazar C. (2018) Políticas Públicas. Editorial Konrad Adenauer Stiftung. Puebla, México.
- SHCP (2008) Apartados SHCP https://www.apartados.hacienda.gob.mx/sed/html/preguntas_completa.html
- Vázquez Colmenares, Pedro (2010) José Luis Méndez (2020) Coordinador. Los grandes problemas de México. Políticas públicas. T-XIII, Colegio de México. México <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1657tc1.7> recuperado 18 de octubre de 2023
- Navarro, Carmen (2008) Estudio de las políticas públicas. Revista Jurídica. Reedición a electrónica (2016) Universidad Autónoma de Madrid. España ISSN 2174-0844
- Hobbes Thomas (2003) Leviatan. Ed. Losada. Argentina ISBN 978-9500392532
- Hernández Licon, Gonzalo, De la Garza, Thania, Zamudio, Janet. y Yaschine, Iliana (coords.) (2019). El Progreso-Oportunidades-Prospera, a 20 años de su creación. Ciudad de México: CONEVAL.
- Keynes, John Maynard (1936) Teoría general del empleo, el interés y el dinero. Reedición 2003 Fondo de Cultura Económica. México
- Vargas, Cidar (2007) Análisis de las políticas públicas. Revista Perspectivas No. 19 Enero -Junio 2007. Universidad Católica Boliviana San Pablo
- Pastor Albaladejo, G. (2014). "Elementos conceptuales y analíticos de las políticas públicas". En Pastor, G. Teoría y Práctica de las Políticas Públicas. Valencia: Tirant Lo Blanch España.
- Parsons, Wayne (2006) Políticas Públicas. Traducción al castellano: Atenea Acevedo Aguilar;
- Supervisión técnica de traducción y coordinación del capítulo V: Irma Méndez de Hoyos y Tomislav Lendo Fuentes. Ed. Flacso. México
- Lindblom, Charles (1991) El proceso de elaboración de Políticas Públicas. Traducción: Eduardo Zapico Goñi. Ministerio para las Administraciones Públicas Madrid. Versión en español. Ed. Porrúa México
- Fernández Santillán, José Florencio (1980) Política y Administración Pública en México. Digitalizado en 2008 INAP
- Lázaro Cárdenas del Río 1934-1940 https://www.diputados.gob.mx/museo/s_nues6.htm
- http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/hm/articulos/sec_31.htm
- Krauze, Enrique (1999) El sexenio de Miguel Alemán. Ed Clío, digitalizado en 2008
- Presidencia de la República EPN (2013) Blog <https://www.gob.mx/epn/es/articulos/miguel-aleman-valdes-1903-1983>
- Adolfo Ruiz Cortines <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2742/5.pdf>
- Adolfo Ruiz Cortines. Senado 2010
- Presidencia de la República EPN (2014) Blog
- Adolfo López Mateos <https://www.gob.mx/epn/articulos/natalicio-adolfo-lopez-mateos-1958-1964>

Gustavo Díaz Ordaz https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/341903/XII_PER_ODO_DEL_PRESIDENTE_GUSTAVO_D_AZ_ORDAZ.pdf 1964-1970

www.economia.com.mx/gustavo_diaz_ordaz.htm

Luis Echeverría Álvarez <https://www.youtube.com/watch?v=k9n1xkjcQPg> 1970-1976

Fernández, Tomás y Tamaro, Elena. «Biografía de Luis Echeverría Álvarez». En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea* [Internet]. Barcelona, España, 2004. Disponible en https://www.biografiasyvidas.com/biografia/e/echeverria_alvarez.htm [fecha de acceso: 10 de septiembre de 2023].

1976-1982 José López Portillo y Pacheco https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/341905/XIV_PER_ODO_DEL_PRESIDENTE_JOS_L_PEZ_PORTILLO.pdf

Raúl Conde, Daniel Cataife, Atenea Flores, Margarita Galindo, Enrique Pino, Víctor Soria y Gregorio Vidal (1983) Balance de aspectos centrales de la política económica del actual sexenio.

<https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/805>

https://www.economia.com.mx/logros_durante_el_mandato_de_lopez_portillo.htm

Carmona, Doralicia (2023) José López Portillo y Pacheco. *Memoria Política de México* ISBN 970 95193

<https://www.memoriapolitica-demexico.org/Biografias/LPP20.html>

Carmona, Doralicia (2023) Miguel de la Madrid Hurtado. *Memoria Política de México*. ISBN 97095193

<https://www.memoriapolitica-demexico.org/Biografias/MMH34.html>

Medina, Luis (2006) Los años de Salinas: crisis electoral y reformas. *Revista División de Historia* No. 41 Centro de Investigación, Docencia Económicas.

Chávez Galindo, A. M., & Rodríguez Hernández, F. (1998). El Programa de Solidaridad y la organización comunitaria en el estado de Morelos, México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 13(2), 379-405. <https://doi.org/10.24201/edu.v13i2.1020>

https://www.cereso.org/escuela-secundaria/que-hizo-carlos-salinas-de-gortari-en-la-educacion.html#Que_plantea_el_Programa_para_la_Modernizacion_educativa_1989_1994

Ortiz de Zarate, Roberto (2022) Carlos Salinas de Gortari. *Biografías de líderes políticos*, CIDOB

- https://www.cidob.org/es/biografias_lideres_politicos/america_del_norte/mexico/carlos_salinas_de_gortari#3
- Ernesto Zedillo Ponce de León 1994-2000
- Ortiz de Zarate, Roberto (2022) Ernesto Zedillo Ponce de León. Biografías de Líderes Políticos
- https://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/america_del_norte/mexico/ernesto_zedillo_ponce_de_leon
- Vicente Fox Quesada 2000-2006
- <https://www.diputados.gob.mx/servicios/datorele/lpo3/set1/e.htm>
- Arriaga, Irma (2005) Aprender de la experiencia. El capital social en superación de la pobreza. Cepal. Santiago de Chile
- <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bc53aff1-f1ff-49b5-a759-40e35bbb91d2/content>
- https://www.economia.com.mx/vicente_fox_quesada.htm
- Felipe Calderón Hinojosa 2007-2012
- https://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/calderon_felipe.htm
- Fernández, Tomás y Tamaro, Elena. «Biografía de Felipe Calderón». En Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea [Internet]. Barcelona, España, 2004. Disponible en https://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/calderon_felipe.htm [fecha de acceso: 1 de octubre de 2023].
- PND (2007-2012) Plan Nacional de Desarrollo. DOF. México
- Enrique Peña Nieto 2012-2018
- <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4334-el-modelo-juridico-del-neoliberalismo>
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013#gsc.tab=0
- Andrés Manuel López Obrador 2018-2024
- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

CAPÍTULO 2. LA ECONOMÍA MEXICANA MOVIDA POR EL EMPLEO EN SU IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA FISCAL

Alicia Eguía Casís

Gerardo Eduardo León Hernández

José Luis Hugo Díaz Biffano

RESUMEN

La temática del empleo, apreciada desde perspectivas que involucren a las entidades económicas y a los objetivos de desarrollo sostenible es de por sí desafiante, por ello resulta pertinente situarse en una parcela del tema, en este caso el escenario de la economía mexicana perturbada por el factor empleo e incidencia de la política fiscal, ensayo que tiene como posición inicial que aun cuando se presume del diseño de políticas públicas para el empleo y, en la intersección correspondiente, de las políticas de orden fiscal, los resultados de la implementación son insatisfactorios.

Si bien, puede percibirse recurrente el tema, resulta de interés insistir en la evaluación del mismo, de las políticas interactuantes, considerando la importancia e impacto social que representa al involucrar, de acuerdo a las estadísticas disponibles, al 76% de la población nacional que se encuentra en edad de trabajar (15 años y más) y de la cual solo se considera que el 58.5% se encuentra en ocupación productiva, la intención es inducir a la reflexión crítica ante la realidad.

Por la característica social del objeto de estudio y la intención de enfocarse en aspectos interpretativos de una situación específica, se aplica metodología cualitativa, principalmente con el procedimiento documental, con un sentido descriptivo-expositivo, recopilando, analizando información y mediante observación, abordando aspectos teóricos y datos oficiales.

Se presenta la exposición de la visión y planteamientos relacionados con la concepción teórica de la noción de Política Fiscal, así como su diversidad de enfoques; en un segundo apartado se procura reforzar el tema comentando el comportamiento y repercusión, en las condiciones de la economía, de las políticas públicas, particularmente referidas al empleo, su entramado e influencia perceptible de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Palabra clave: Economía, empleo, política fiscal.

ABSTRACT

The issue of employment, appreciated from perspectives that involve economic entities and sustainable development objectives, is in itself challenging, which is why it is pertinent to focus on a part of the issue, in this case the scenario of the Mexican economy disturbed by the factor employment and incidence of fiscal policy, an essay whose initial position is that even when the design of public policies for employment and, in the corresponding intersection, fiscal policies are presumed, the results of implementation are unsatisfactory.

Although the topic may be perceived as recurring, it is of interest to insist on its evaluation of the interacting policies, considering the importance and social impact that it represents by involving, according to available statistics, 76% of the national population that is of working age (15 years and older) and of which only 58.5% are considered to be in productive employment, the intention is to induce critical reflection on reality.

Due to the social characteristic of the object of study and the intention to focus on interpretative aspects of a specific situation, qualitative methodology is applied, mainly with the documentary procedure, with a descriptive-expository sense, collecting, analyzing information and through observation, addressing theoretical aspects. and official data.

The presentation of the vision and approaches related to the theoretical conception of the notion of Fiscal Policy is presented, as well as its diversity of approaches; In a second section, an attempt is made to reinforce the topic by commenting on the behavior and impact, in the conditions of the economy, of public policies, particularly referring to employment, their framework and perceptible influence of the Sustainable Development Goals (SDGs).

Keyword: Economy, employment, fiscal policy.

1.1 VISIÓN DE LA POLÍTICA FISCAL

Conceptualización, objetivos y enfoques de la Política Fiscal

Concepto

Las naciones establecen políticas en materia fiscal con el propósito de allegarse de los recursos necesarios a fin de cumplir con sus atribuciones. La definición de dichas políticas comprende principalmente el establecimiento de los medios por los cuales los Estados obtienen ingresos y los rubros a los que se destinan dichos ingresos, es decir las erogaciones que se realizarán. Los ingresos y egresos se constituyen en los dos pilares de la política fiscal, mediante los cuales los Estados influyen en los ciclos económicos, en búsqueda de la estabilidad y el crecimiento económico.

A partir de la revolución francesa se modifica la concepción sobre el destino de los ingresos públicos, visión que prevalece en la actualidad en los países democráticos. Al respecto Faya señala:

Las ideas liberales se oponían tajantemente al marco de discrecionalidad y autoritarismo, exigiendo al Estado justificar plenamente los gravámenes que se imponían, en virtud que los consideraban como un precio que se pagaba al Estado por los servicios generales que estaba obligado a prestar (Faya,1996).

La política fiscal obedece a la concepción que se tiene sobre las obligaciones del Estado para con sus habitantes. Es así que un Estado con un fuerte compromiso con los ciudadanos en materia de pensiones, salud o educación requiere mayores recursos y por tanto una política fiscal que genere mayores ingresos tributarios. Complementa a la política fiscal la política monetaria, pues a través de ellas los Estados influyen en la economía y buscan mantener la estabilidad en las variables macroeconómicas.

La política monetaria está a cargo de “los bancos centrales que dirigen la actividad económica de manera indirecta al influir en la oferta monetaria

mediante ajustes de las tasas de interés, los encajes bancarios y la venta de títulos públicos y divisas” (Horton y El-Ganainy, 2009) y los gobiernos están a cargo de las políticas fiscales al establecer el tipo y tasas de las contribuciones, el importe y destino del gasto público, así como el nivel y plazos del endeudamiento público. Ambas políticas se vinculan y pueden operar a favor de escenarios de menor inflación. “La política fiscal puede ayudar a la política monetaria en la tarea de hacer frente a la inflación porque también incide en la demanda agregada” (Gaspar et al, 2023).

Es de destacar que la definición de las políticas fiscales en la actualidad obedece a entramados sumamente complejos que abarcan variables macroeconómicas y sociales no solo nacionales sino internacionales, lo anterior por la creciente interdependencia entre las naciones, derivada del comercio y la inversión de capitales entre naciones.

Objetivos

Se coincide con lo afirmado por la Organización para la

Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con relación a que la política fiscal cumple con dos objetivos, “no sólo puede servir de motor del crecimiento, sino contribuir también a otros objetivos del desarrollo económico y social, como combatir la pobreza, evitar la exclusión social y generar una mayor igualdad de oportunidades”. La búsqueda de la estabilidad en las variables macroeconómicas no está reñida con la promoción del desarrollo social por lo que la política fiscal debe estar orientada a cumplir con ambos fines. La política fiscal debe potenciar el crecimiento económico al mismo tiempo que reducir las brechas en el nivel de vida de la población.

Enfoques

Existen variadas tipologías de políticas públicas, de acuerdo a su enfoque, procedencia, ámbito de aplicación, es de resaltar que ellas son útiles en el análisis de las políticas, pero son insuficientes, pues como ya se ha dicho en este documento, las políticas públicas buscan responder a problemas que aquejan a la sociedad, resultado de un complejo proceso en el

que interactúan múltiples variables y grupos sociales con intereses divergentes.

Para efectos de análisis es una herramienta importante, porque el saber si una política pública es de una u otra naturaleza, ayuda ubicarla dentro de un conjunto global, lo cual -entre otras cosas- facilita el hecho de adjudicar algunas características, metodológicas o instrumentos de análisis, a una determinada tipología en general o a cada una de las políticas en particular (Salazar, 2018).

Una tipología muy difundida de las políticas públicas es la de Lowi, la cual identifica 4 clases de políticas, a saber: distributivas, normativas, redistributivas y constitutivas. Estas se establecen con relación a dos variables indicativas del modo de coerción utilizado, 1) coerción que se ejerce directamente sobre el comportamiento de los afectados versus coerción que se ejerce sobre el entorno del comportamiento de los afectados y 2) coerción indirecta o lejana versus coerción directa o inmediata con la cual opera la política pública

(Roth, 2002).

Las políticas en las que se ejerce coerción sobre el comportamiento individual son a) la distributiva y b) la normativa, pero en la primera la coerción es débil o indirecta y en la segunda es directa.

a) La política distributiva “es una acción del poder público, mediante la cual este concede una autorización especial a casos particulares, claramente individualizados y especialmente designados” (Flores, 2015), ejemplos de lo anterior son permisos para explotar una mina o permisos de construcción. La coerción opera sobre el individuo y se considera débil.

b) Las políticas normativas establecen leyes, reglamentos y disposiciones con el propósito de regular una actividad, éstas tienen la característica de operar sobre el individuo y ser coercitivas, es decir, ejercer una coerción directa, ya que su incumplimiento conlleva una sanción. Por ejemplo, la emisión de leyes tributarias.

Las políticas que actúan sobre la acción colectiva, son las a) redistributivas y las b) constitutivas, las primeras ejercen una presión directa, las segundas una presión débil.

a) Las políticas redistributivas “consisten en el establecimiento por parte del poder público, de criterios que dan acceso a ventajas, ya no otorgada a casos o sujetos designados especialmente, sino a clases de casos o de sujetos. La arena de la política redistributiva es la más tensa y conflictiva de todas por cuanto en ella son abordados asuntos altamente sensibles como las relaciones de propiedad, poder y prestigio social” (Flores, 2015). La seguridad social, que se financia con los recursos generales del Estado es un ejemplo de este tipo, pues ejerce la coerción colectiva, pues generalmente las personas no transferirían parte de sus ingresos para un fin social.

b) Las políticas constitutivas hacen referencia a la acción pública por medio de la cual son definidas las normas o las reglas acer-

ca del poder (Flores, 2015). Se considera que tienen una aplicabilidad colectiva y un nivel bajo de coerción.

La tipología antes descrita nos permite identificar y analizar políticas fiscales a efectos de determinar su efectividad en el logro tanto de la estabilidad de las variables macroeconómicas como en la generación de mejores condiciones de vida para las personas.

El equilibrio de las Finanzas Públicas requiere estabilizar o estimular la economía, elección determinada por la aplicación de políticas fiscales expansivas o contractivas, sus conceptos se exponen a continuación.

Política fiscal expansiva

La política fiscal ha sido identificada como expansiva y restrictiva, ambas se presentan como contrarias. La primera corresponde a “una política fiscal que aumenta directamente la demanda agregada mediante un aumento del gasto público, mientras que aquella que reduce la demanda mediante un menor gasto suele considerarse contractiva o “restrictiva” (Horton y El-Ganainy, 2009).

Las políticas expansivas se aplican cuando la producción supera a la demanda, lo que origina desempleo que a su vez conduce a la recesión y crisis económica. Frente a lo cual el Estado incrementa su gasto y disminuye los impuestos para que con ello los consumidores tengan mayores recursos e incrementen la demanda de bienes y servicios. La crisis generada por el COVID-19 fue enfrentada por una gran cantidad de naciones con políticas expansivas, en el caso de América Latina en 2021:

La expansión del gasto público para atender la crisis y la caída en la recaudación tributaria conllevó aumentos significativos en los déficits fiscales y en los niveles de endeudamiento en la región, alcanzando un nivel promedio de la deuda pública bruta de los gobiernos centrales de 56,3% del PIB (CEPAL, 2021).

México no implementó una política expansiva frente a la crisis sanitaria de 2021, pero se vio beneficiado de esta por su estrecha relación con la economía de los Estados Unidos.

Política fiscal contractiva

Las políticas contractivas consisten en incrementos de contribuciones y disminución del gasto público, con el propósito de disminuir presiones inflacionarias, mediante una reducción de la demanda agregada. La referida reducción puede impactar negativamente en la generación de empleos. Como resultado de las políticas expansivas vigentes en la mayoría de las naciones en los años 2021 y 2022, implementadas para dar respuesta a la crisis sanitaria y de la invasión de Rusia a Ucrania, los niveles inflacionarios subieron significativamente, lo que ha originado que los bancos centrales incrementen las tasas y los gobiernos adopten políticas contractivas al efectuar ajustes a la baja en su gasto, desacelerando el crecimiento económico.

La política fiscal resulta un factor propiciatorio de condiciones macroeconómicas que estimulen la actividad económica y los mercados laborales, por lo que “La manera más segura de reducir la pobreza y ampliar la

prosperidad es a través del empleo. Sin embargo, el crecimiento más lento hace que la creación de puestos de trabajo sea mucho más difícil” (Banga, 2023 en comunicado BM). La política fiscal puede incidir en la generación de empleos al generar crecimiento económico y una mejor aplicación del gasto público, sin embargo:

Estamos muy lejos de alcanzar el dinamismo necesario para poner fin a la pobreza, contrarrestar el cambio climático y reponer el capital humano. En 2023, el ritmo de crecimiento del comercio descenderá a menos de un tercio del que se registraba en los años anteriores a la pandemia” (Gill, 2023 en comunicado BM).

Asimismo, la aplicación de la política fiscal resulta un elemento a considerar en los procesos de reformas estructurales en el mercado laboral.

Las políticas fiscales pueden contribuir a la generación de empleos, pero resultan insuficientes, por lo que deben ser complementadas con otro tipo de políticas, centradas en la promoción y desarrollo de

capacidades. Al respecto Gaspar establece tres posibilidades: 1) propiciar condiciones macroeconómicas que estimulen la actividad económica y los mercados laborales; 2) facilitar las reformas estructurales en el mercado laboral, retribuyendo a grupos que puedan verse perjudicados por las reformas; 3) ser parte del diseño general de las medidas de política estructural (2014).

Política fiscal inteligente

El acoplamiento de la generación de crecimiento y una muy baja tasa de inflación, aun cuando no son las únicas variables a considerar, implican una relación que se consideran objetivos en el diseño y establecimiento de una política fiscal inteligente.

La aparente dicotomía entre la estabilidad de precios y el crecimiento económico con pleno empleo de los recursos productivos es el principal problema macroeconómico de las economías capitalistas modernas, industrializadas y semindustrializadas. Es necesario, en consecuencia, avanzar más allá de los enfoques dogmáticos que estiman

que en economía las relaciones son lineales y escatológicas, que existen soluciones fáciles a problemas complejos (Novel y Muller, 2020). Todas las economías tienen el reto de mantener la estabilidad y generar fuentes de empleo para sus habitantes, es preciso destacar que para tal efecto no existen un manual, debido a la multiplicidad de factores que impactan en las variables macroeconómicas, sin embargo, las naciones deben diseñar políticas fiscales a efecto de buscar lograr tasas de inflación bajas, crecimiento económico e incrementos en los niveles de bienestar. Los países en proceso de desarrollo enfrentan desafíos particulares que deben ser tomados en consideración, se debe poner énfasis en la creación de empleos formales, ya que “mejoran la vida de las personas: reconocen sus derechos y generan oportunidades de crecimiento” (OIT, 2023).

A continuación, se refieren los sectores impulsores o dinamizadores para el crecimiento que la CEPAL identificó en el año 2023

para lograr la una política fiscal para el crecimiento, la redistribución y la transformación productiva, las cuales fueron resultado del la Reunión de Ministras y Ministros de Finanzas de América Latina y el Caribe de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC): 1.- Reacomódo geográfico de la producción (nearshoring); 2.- Transición energética: energías renovables, hidrógeno verde, litio; 3.- Electromovilidad; 4.- Economía circular, 5.- Bioeconomía: agricultura sostenible, recursos genéticos, bioindustrialización; 6.- Industria farmacéutica y de ciencias de la vida; 7.- Industria de dispositivos médicos; 8.- Exportación de servicios modernos o habilitados por las TIC; 9.- Fabricación avanzada; 10.- Igualdad de género y sociedad del cuidado; 11.- gestión sostenible del agua; 12.- Turismo sostenible.

En secuencia del anterior marco referencial resulta de interés discurrir sobre el enfoque fiscal que deriva de la política pública relativa al trabajo.

El enfoque fiscal de la política del trabajo

La concepción de la política del trabajo, en México, se fundamenta en el estatuto social que es la Constitución Política de México al establecer en su artículo 123 que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (CPEM, 1917), este fundamento normativo es la base que toman los gobiernos para la implementación, mediante programas y acciones modulados por aspectos sociales, económicos y políticos, esto es a través de la planeación cimentada en el Plan Nacional de Desarrollo que requiere, además, de coordinación interinstitucional, su inclusión en la política fiscal que asegure la previsión de recursos y autorización presupuestal para su ejecución.

Consecuentemente la política de trabajo debe considerar dirigir su atención al supuesto previo de disponibilidad de recursos públicos afectando la esfera fiscal, además es de observar que en el transcurso de las diferentes administraciones

sexenales se mantienen los ejes centrales de la política laboral atendiendo a apreciaciones como la de Alzaga (2006) cuando menciona:

La política laboral nacional se planea, define y aplica ... (en) torno a aspectos fundamentales: el empleo, el salario, los principales conflictos colectivos, la aplicación de la legislación laboral vigente, impartir justicia, salud laboral y seguridad industrial y en otras áreas relativas. Debido a la naturaleza jurídica pero también socioeconómica y política de esos temas, la política laboral se vincula estrechamente con la política económica y social del Gobierno Federal, lo mismo que con la política interior aplicada a los sindicatos y conflictos laborales. Por lo tanto, la política laboral nunca ha estado desvinculada de las otras áreas del Gobierno, debido a la estrecha relación que hay entre ellas, por ello no se fijan ni aplican en la práctica de modo autónomo por la secretaría del ramo. Ello no es porque así lo prevea la norma (salvo en materia salarial y

educativa, les corresponde intervenir a las Secretarías de Hacienda y la de Educación, respectivamente), sino porque esa ha sido la práctica que se ha venido aplicando, en algunos casos de modo contrario a la misma norma, por razones políticas o económicas de los gobiernos en turno. (Alzaga, 2006, p. 141-142)

La anterior apreciación se puede contrastar con la argumentación incluida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020):

“Estamos enfocados en elevar la empleabilidad y el poder adquisitivo bajo condiciones de trabajo digno, en promover relaciones laborales productivas y equilibradas, y en consolidar el Estado de Derecho en el mundo del trabajo, porque tenemos la firme convicción de que todo ello contribuye al bienestar y al desarrollo económico y social del país.” (STPS, 2020)

Teniendo como fundamento la premisa Constitucional del artículo 123 en los Apartados 2.- Política Social, 3.- Economía, del Plan Nacional de Desarrollo

2019-2024 (PND) así como, el propósito del Poder Ejecutivo Federal, en base a sus atribuciones, de lograr “la transformación de la realidad del país, según las normas, los principios y los objetivos que la propia Constitución y la Ley establecen a través de la planeación.” (PND, 2019-2024)

En ambas posturas se aprecia como trasfondo la prevalencia de ejes de la política laboral radicados fundamentalmente en el empleo, el salario, conflictos colectivos, aplicación de la legislación laboral, justicia, salud laboral y seguridad industrial y en otras áreas relativas.

Al tratarse de una política social, resulta de interés recuperar apreciaciones elaboradas en el entorno de la teoría y la práctica, como son las presentadas por Roth (2019), quien en primera instancia propone su conceptualización de las políticas públicas como

“un instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo

por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas, la ley y el dinero, para lograr una transformación del comportamiento de las personas que supuestamente son responsables de algún problema público; entonces, en ese sentido, la política pública es un instrumento de transformación de la sociedad que actúa sobre los comportamientos de las personas". (Roth, 2019, p. 223)

El análisis que desarrolla aborda y contrasta las posturas de la Nueva Gestión Pública (NGP) en el ambiente de los gobiernos latinoamericanos, resaltando el papel de la política social como aquella que permite hacer nación, ya que estará encaminada a "facilitar una redistribución de la riqueza al interior de la sociedad" y por tanto,

Debe tener la capacidad de conocer los ingresos de todos los miembros de la sociedad, por eso, es preciso saltarnos a otra política pública que es la otra cara de la política social: la política fiscal. Sin capacidad de política fiscal fuerte es imposible construir una

política social justa. La política social implica una política fiscal transparente, que esté propiamente acordada, o por lo menos que sea considerada como justa y legítima. (NGP, p. 228)

Situación que se enfrenta a la aplicación de rentas extractivas, preferidas como fuente de subsidios para mitigar la pobreza, evitando comprometerse con el diseño de una "política fiscal justa" que se encuentre "basada en la redistribución de los recursos provenientes del impuesto sobre las rentas a las personas y sociedades, para crear una autentica solidaridad entre todos los miembros de la sociedad, y eso genera otro problema: el clientelismo" (p. 229). Además, parece oportuno recordar a Margain Manautou (2010) cuando advierte que

Si peligroso es meter la mano al bolsillo de una persona para extraerle el dinero, el fisco pasa por serios problemas cuando pretende hacer lo mismo con los contribuyentes cuando crea nuevos impuestos o aumento de tasas de los vigentes, encontrando resistencia cuando localiza a un

contribuyente que es omiso por antonomasia y grave se torna su comportamiento cuando está frente a contribuyentes que por culpa del mismo Estado se ven orillados a recurrir a la evasión tributaria. (Margain, 2010, p. 2)

Las políticas públicas concernientes al empleo, al igual que todas las demás, reflejan las posturas de los gobiernos en turno, lo que implica el ejercicio del poder público, concepto que:

Parece centrarse en la teoría política como el de más alta relevancia y, a la vez, como el de las más variadas opiniones. En efecto se ha dicho que el poder no es otra cosa que la imposición de la voluntad de los poderosos sobre los débiles. También se ha sostenido que es una manifestación de origen divino. Y, por último, que aparece como una necesidad de dirección para la adecuada convivencia humana. (Madrid Espinoza, 2005, p. 209)

Siendo conscientes de que el sistema de gobierno vigente se basa en la concepción de una democracia, resulta concordante lo comentado por Madrid

Espinoza (2006), esto es el gobierno de la mayoría, que no está exento de la presencia de los grupos dominantes en la sociedad, de la aplicación de TIC's en la persuasión de la masa social con propósitos de empoderamiento soslayando el beneficio social a partir de lo que retoma la concepción de democracia expuesta por Romero Jorge (citado por Madrid Espinoza, 2006) expresada como sigue:

(Se entiende a la democracia) como un conjunto de arreglos y entramados institucionales que garantizan una estabilidad social, con reglas claras y generalmente aceptadas, que permiten procesar los conflictos de interés con un grado mínimo de violencia, y que conservan un nivel de incertidumbre suficiente para el desarrollo de economías de mercado avanzadas y complejas. (Madrid Espinoza, 2006 p. 224)

Por tanto, solo queda apreciar si el impacto de las políticas públicas relativas al empleo y su efecto fiscal es resultado de su aplicación en la transformación de la sociedad o un medio de consolidación de poder político.

El empleo en su implementación de la política fiscal

Como resultado del entramado de las políticas públicas las secuelas del enfoque elegido en la aplicación de la política fiscal repercuten, positiva o negativamente, en el comportamiento del empleo; sin olvidar que, como se ha mencionado anteriormente, interactúan multiplicidad de condiciones, entre otras, macroeconómicas, de diseño de política estructural y de políticas de promoción y desarrollo.

A lo antes mencionado se debe agregar la consideración e influencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) globales, destacando en este tema, el Instituto Nacional de Estadística (INE) (SF), el “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” y, particularmente, la meta contemplada en él, correspondiente a la “8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos

de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros”; ODS cuyo impacto va más allá del ámbito estrictamente laboral, porque, como se menciona en, Naciones Unidas en México (ONU) (2023),

Persigue el crecimiento económico inclusivo y sostenible y el empleo pleno y productivo, es decir, el trabajo digno para todos. Pero su impacto va más allá, porque es el único ODS que reúne metas sociales, económicas y medioambientales. En ese sentido, puede considerarse un “objetivo multiplicador” de toda la agenda de desarrollo sostenible, ya que, si se alcanza, tendrá un impacto positivo en otros objetivos (ONU, 2023)

Consideración que podemos trasladar al efecto que la política laboral tiene en la implementación de otras políticas, entre ellas la fiscal.

La evolución del empleo y sus políticas

Políticas del empleo: diferenciaciones.
En el contexto de la política del trabajo se encuentra, como uno de los aspectos esenciales, el empleo, por lo que resulta pertinente apreciar algunas diferenciaciones como las expuestas por Samaniego, (2002)

TABLA NO. 1 TIPOLOGÍA DE POLÍTICAS	
Políticas del mercado de trabajo	
Conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación.	Políticas 'activas' o 'pasivas', para facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coadyuvar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes.
Políticas de empleo	
Asociadas al contexto económico y social de un país, inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo. Gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo. Un enfoque comprehensivo y multidisciplinario a la solución de los problemas de empleo.	Propósito, actuar sobre la demanda de trabajo generada por la economía, influenciada por instrumentos macroeconómicos de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos, de desarrollo tecnológico, así como por las políticas y los programas de Desarrollo Regional y por el marco regulatorio existente en el mercado de trabajo. Del lado de la oferta requieren actuar a mediano y largo plazos sobre tendencias demográficas y comportamientos sociales. En este ámbito sobresalen, entre otras, las políticas gubernamentales en materia de educación, salud y protección social.
Políticas laborales	
Actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo.	Garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia
Fuente: elaboracion con base a Samaniego (2002).	

Considerando las anteriores descripciones y el enfoque en el tema empleo, procede la posible apreciación de su reciente evolución en aspectos de la demanda y oferta de trabajo, enmarcadas en un contexto económico, de políticas públicas y regulaciones, así como efectos sociales, demográficos, educativos y de protección social.

Para dicha apreciación generalmente se aplican indicadores, aspecto en el que resulta interesante el análisis presentado por Mondragón y Villa (2023) donde analizan la siguiente situación vinculada con los ODS, haciendo referencia, en el tema en desarrollo, al ODS 8, exponiendo que:

En México se da seguimiento a 17 de las 30 metas a las que están vinculados los progra-

mas prioritarios (INEGI, 2023). El seguimiento a estas metas se hace a través de 28 indicadores, de los cuales 18 presentan avances, 8 están en retroceso y 2 están estancados. El resto de las metas vinculadas no tienen seguimiento dado que no tienen indicadores asociados a las metas (Mondragón y Villa, 2023).

En este sentido y relacionado a los programas federales, como implementación de la política del empleo, de acuerdo a STPS (2020), se sustenta en cinco objetivos prioritarios “alineados al PND y al cumplimiento cabal de la normativa laboral, (que) proporcionarán a las personas trabajadoras una mayor certeza al respeto de sus derechos laborales”, estableciendo los siguientes (tabla n° 2).

TABLA NO. 2 OBJETIVOS PRIORITARIOS DEL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2020-2024
OBJETIVOS PRIORITARIOS
1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo
2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral
3.- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores
4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral
5.- Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal
Fuente: STPS (2020), Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

En el contexto nacional estos objetivos se complementan con la calificación, selectiva de programas derivados de estos objetivos, como prioritarios.

Al respecto resulta de interés notar lo comentado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP, 2023) haciendo referencia a que la calificación de Programas Prioritarios debería entenderse como aquellos que “constituyen uno de los ejes de la política de gasto”, infiriendo que los mismos se encuentran “vinculados a los objetivos prioritarios del Plan Nacional de Desarrollo (PND), sin embargo, no existe

ninguna referencia en el marco normativo que lo confirme” ni definición o criterio que aclare porqué algunos programas presupuestales se clasifican como prioritarios y, por otra parte se aprecia cuestionable la frecuencia de cambios consecutivos en esta clasificación ya que:

Si bien, tales cambios podrían considerarse lógicos en los años cuando se da un cambio de administración, no resulta así, cuando se trata de la continuidad de las políticas públicas sexenales, reflejadas en los programas prioritarios de la gestión gubernamental

que les da origen. (p. 5)

En este conjunto de circunstancias que se trata de detectar como vinculables a metas de los programas prioritarios de ODS aquellos relacionados al tema en desarrollo, obteniéndose lo siguiente (tabla n°. 3)

TABLA NO. 3 VINCULACIÓN CON LAS METAS ODS DE LOS PROGRAMAS PRIORITARIOS INHERENTES AL EMPLEO				
VINCULACIÓN CON LAS METAS ODS				
Programa o proyecto / Dependencia	Vinculación Directa		Vinculación Indirecta	
	Meta	Seguimiento	Meta	Seguimiento
Sembrando Vida / Secretaria de Bienestar	4.5 Asegurar educación equitativa 1.4 Derecho a recursos económicos 2.3 Duplicar producción e ingresos agrícolas 8.5 Lograr empleo pleno	No No No Si		
Jóvenes Construyendo el Futuro / Secretaria de Trabajo y Previsión Social	8.6 Reducir población que no estudia ni trabaja	Si	4.4 Aumentar competencias	Si
Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec / Institucional. No Sectorizado (*)	9.1 Desarrollar infraestructura de calidad	Sí	8.2 Incrementar productividad económica 8.3 Apoyar las actividades productivas 8.5 Lograr empleo pleno 8.9 Promover turismo sostenible 9.7 Apoyar desarrollo de tecnologías industriales	Sí Sí Sí Sí No

Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres	8.5 Lograr empleo pleno	SI	1.2 Reducir proporción de población en pobreza	Sí
Trabajadoras /Secretaria de Bienestar			1.3 Lograr cobertura de protección social	No
			4.2 Asegurar educación en primera infancia	Sí
			16.2 Poner fin a violencia contra niños	No
Conceptos clave				
VINCULACIÓN DIRECTA Si el presupuesto del programa contribuye directamente al avance del objetivo (Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2022).				
VINCULACIÓN INDIRECTA Si el presupuesto del programa puede generar las condiciones que contribuyan al avance del objetivo (SHCP, 2022).				
PROGRAMAS PRIORITARIOS Selección de programas y proyectos que son considerados como prioritarios en la Carta del presidente, la Exposición de Motivos y el Anexo 26: Principales programas del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación (PPEF) 2023 (SHCP, 2022a, 2022b, 2022c).				
(*) Conjunto de 8 programas excluido de la lista de prioritarios en 2023, vigentes en PE				
Fuente: Datos parciales de Mondragón y Villa (2023, p. 5) Elaborado por el CIEP, con información de: ONU (2023); SHCP (2023) y datos de CIEP, (2023)				

En el intento de apreciar la alineación de objetivos y metas con el ODS 8 y tomando en cuenta que se encuentra integrado con 12 metas, solo detecta vinculación directa con dos de ellas (8.5 y 8.6) y 4 en el caso de vinculación indirecta (8.2, 8.3, 8.5 y 8.9), indicando que en todas ellas hay un rastro de seguimiento mediante los indicadores.

Es en este sentido que resulta validable la

opinión que Mondragón y Villa (2023) plantean, al indicar que si bien todos los programas prioritarios, en su carácter de implicaciones de políticas públicas, resultan vinculados a la Agenda 2030, no todos cuentan con seguimiento ni mantienen congruencia con los objetivos, además de que, en caso de contar con indicadores, están desactualizados.

Como secuencia temática, de acuerdo a los datos consultados en el Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, México (SIODS) (2023), se conocen e identifican los siguientes indicadores, de construcción nacional, que contemplan la adición de metas e índices correspondientes al marco nacional de indicadores (n) (tabla n°. 4).

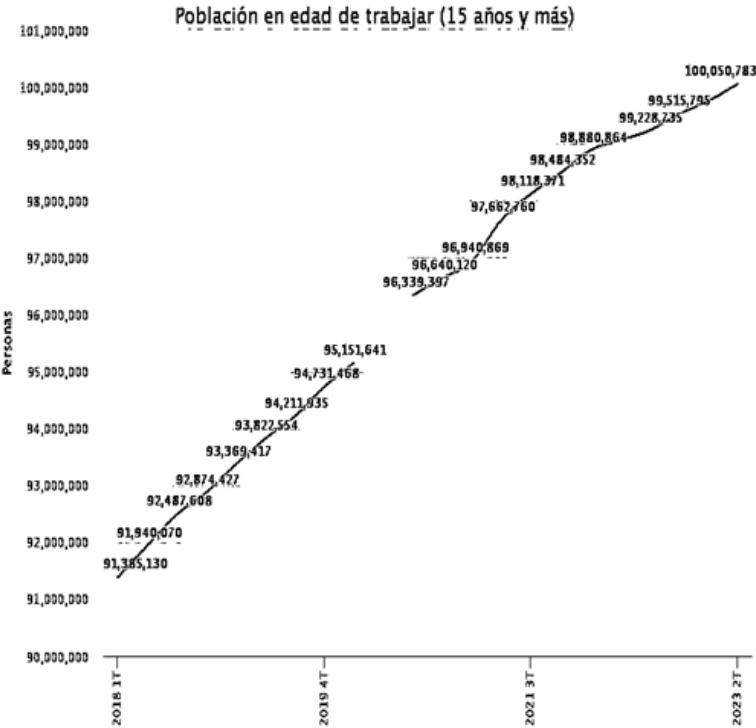
Como resultado del entramado de las políticas públicas las secuelas del enfoque elegido en la aplicación de la política fiscal repercuten, positiva o negativamente, en el comportamiento del empleo

Objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico	
Metas	Indicadores nacionales
8.1 Mantenimiento del crecimiento económico	8.1.1. Tasa de crecimiento del PIB real per cápita
8.2 Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación	8.2.1. Tasa de crecimiento del PIB real por persona empleada
8.3 Fomento de pequeña y mediana empresa.	8.3.1 Proporción del empleo informal en el empleo no agropecuario, desglosada por sexo
8.4 Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso	
8.5 Lograr el pleno empleo y trabajo decente	8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por sexo, edad, ocupación residencia y origen 8.5.2. Tasa de desocupación, desglosada por sexo y edad.
8.6 Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios.	8.6.1. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación desglosada por escolaridad, tipo de localidad y sexo, origen y residencia
8.7 Erradicación la esclavitud, trata y trabajo infantil.	8.7.1. Proporción de la población de 5 a 17 años que realiza una ocupación infantil no permitida, por sexo y edad
8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.	8.8.1. Tasa de incidencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosada por sexo
8.9 Promoción el turismo sostenible.	8.9.1. PIB directo turístico como proporción del PIB total y en tasas de crecimiento.
8.10 Fortalecimiento la capacidad de las instituciones financieras.	8.10.1. a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100.000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100.000 adultos 8.10.2. Proporción de adultos (a partir de 15 años) con una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor móvil de servicios monetarios
8.A Aumento ayuda para el comercio en países en desarrollo.	
8.B Desarrollo de la estrategia mundial para empleo juvenil.	
Correspondientes al Marco Nacional de Indicadores	
8n.1 Acceso a la capacitación y al empleo sin discriminación de ningún tipo, con especial énfasis en las y los jóvenes	8n.1.1 Tasa de participación laboral de personas con discapacidad - N
8n.3 Inclusión financiera	8n.3.1 Porcentaje de la población entre 18 y 70 años que tiene una cuenta en un banco u otra institución financiera - N
8n.4 Crecimiento de la productividad laboral	8n.4.1 Variación anual del índice global de productividad laboral de la economía - N
Fuente: elaboración propia (2023).	

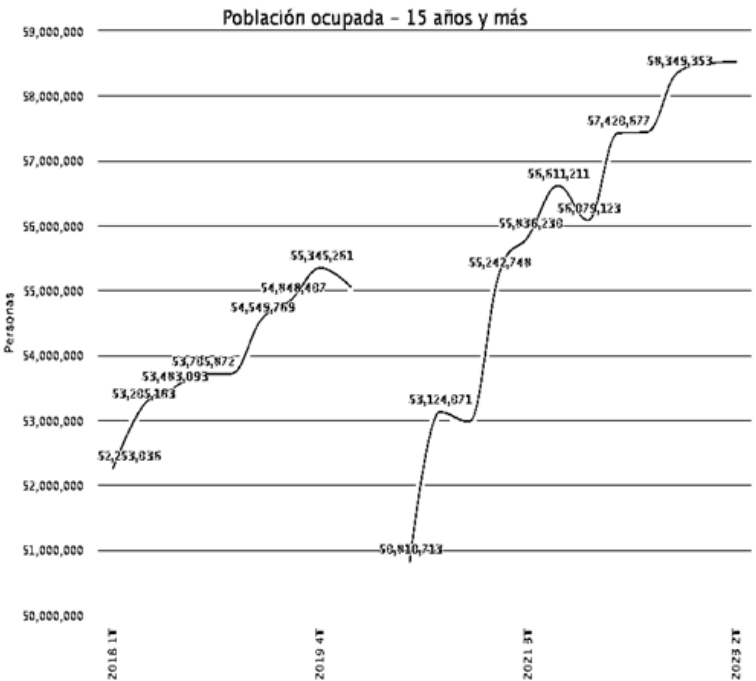
Los indicadores relacionados se generan y actualizan por parte del Comité Técnico Especializado de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CTEODS), unidad coordinada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) mediante el Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que en su apartado de “Los ODS en México” los hacen del conocimiento con el propósito de que sirvan en el diseño y evaluación de políticas públicas.

Evolución del empleo.

A fin de contextualizar algunos de los índices concernientes al empleo, se presentan, en primer instancia, los siguientes datos obtenidos de las cifras sociodemográficas y económicas de INEGI, que reportan al cierre del segundo trimestre 2023 una población en edad de trabajar de 100'050,783 personas, en tanto que la población ocupada asciende a 58'521,990, cifras comparables con las del primer trimestre de 2018 que informan 91'385,130 y 52'236,036 respectivamente, las siguientes gráficas muestran la evolución de estos dos datos de 2018 a la fecha: Gráfica 1 y 2.



GRAFICA 1. Fuente: INEGI (2023) 2018 - 2023 T 2 <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=18&ag=00#D18#D6200093963>



GRÁFICA 2: Fuente: INEGI (2023) 2018 - 2023 T 2 <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=18&ag=00#D18#D6200093963#-D6200093715#D6200093954>

En complemento a lo anterior, las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), consideran un total en 2019 de 126.6 millones de personas y en 2023 de 131.1 millones. La tasa de crecimiento poblacional equivale al 3.55%, el crecimiento de la población en edad de trabajo resulta del orden del 9.52%, en tanto que el reporte de personas ocupadas es de 12.03%.

Por su parte, entre los indicadores de SIODS (2023) se encuentran:

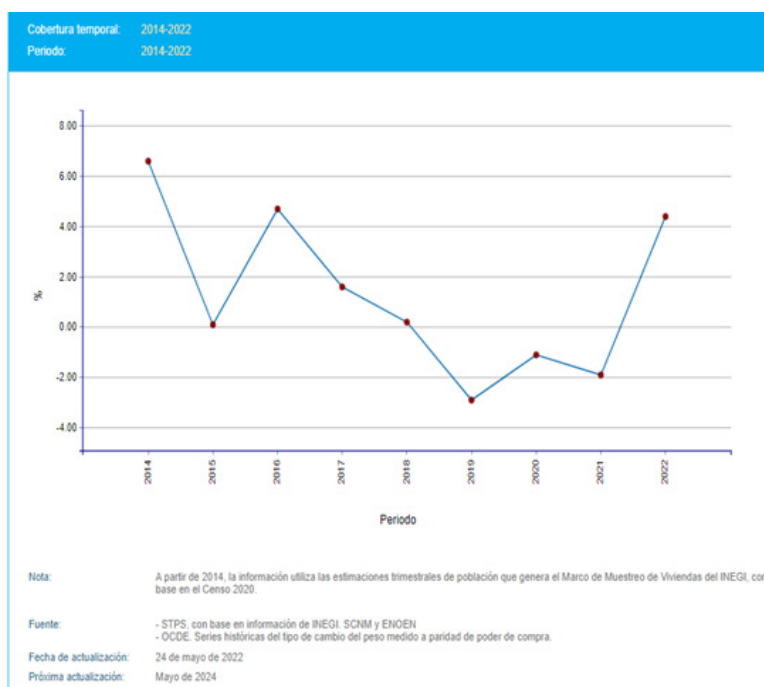
• 8.2.1 Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (2014-2022)

Indicador correspondiente a la meta dirigida a “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”. Dato que se considera debe contribuir “al conocimiento y evaluación de las

posibilidades de la economía de un país para crear y mantener oportunidades de empleo con remuneración justa y equitativa.” En su construcción un dato base corresponde a las personas ocupadas de 15 años y más. La siguiente gráfica muestra el comportamiento reportado: gráfica 3.

•8.3.1 Proporción del empleo informal

En el empleo no agropecuario, desglosada por sexo (2014-2022), que muestra la “Proporción de las personas ocupadas cuya situación laboral es vulnerable por carecer de seguridad social y de otras garantías que ofrece el orden legal vigente, respecto de la población ocupada en el ámbito no agropecuario.” Cuyo propósito es reflejar la dimensión de la problemática de “trabajadores que carecen de la protección de la seguridad social por parte de su empleador o de las personas que se desempeñan, por su cuenta o dependiendo de un tercero, en unidades económicas no registradas, circunstancia que los coloca en una situación



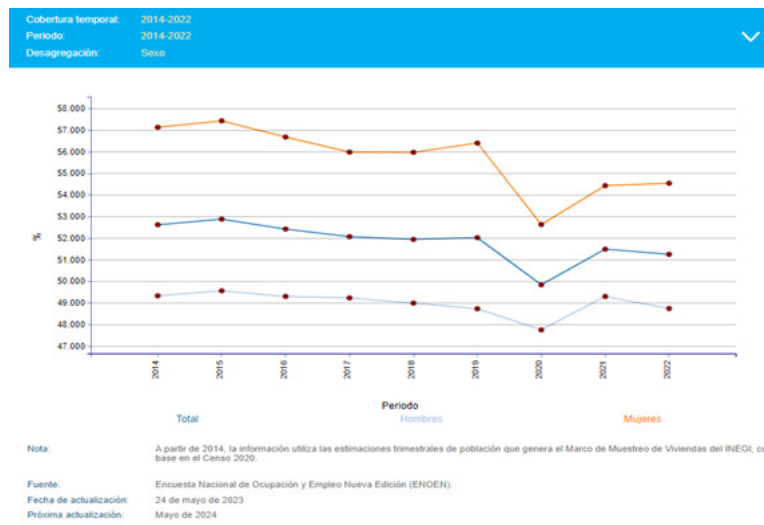
GRÁFICA 3. Fuente: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS008000250010&cveind=393&cveCob=99&lang=es#/Indicador>

de vulnerabilidad legal en el ámbito laboral y/o patrimonial”.

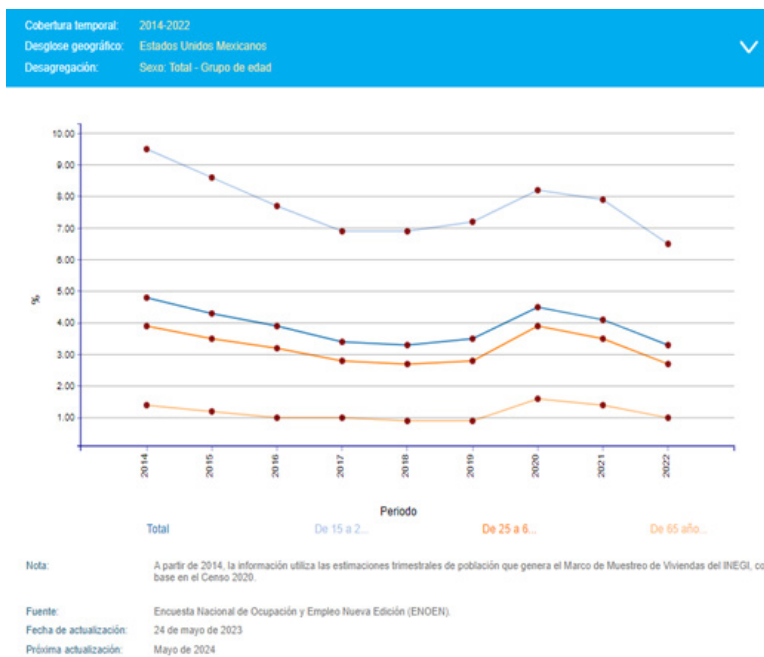
En su construcción incluyen: “i) los ocupados en actividades no agropecuarias que laboran en unidades económicas no registradas (sector informal); ii) los trabajadores del servicio doméstico remunerado que no tienen seguridad social; iii) los trabajadores no remunerados; iv) los trabajadores subordinados y remunerados cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas y laboran sin la protección de la seguridad social.” La gráfica 4 presenta el comportamiento determinado.

•8.5.2 Tasa de desocupación

Desglosada por sexo y edad (2014-2022), descrita como la que “se refiere al número de personas desocupadas, expresado como porcentaje del total de la población económicamente activa.” Refiriéndose a “las personas que desean trabajar y buscan trabajo, pero no lo han encontrado. Mide la falta de oportunidades y los problemas de desajuste



GRÁFICA 4. Fuente: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?in-d=ODS008000350010&cveind=208&cveCob=99&lang-es#/Indicador>



GRÁFICA 5. Fuente: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?in-d=ODS008000550050&cveind=210&cveCob=99&lang-es#/Indicador>

en la información entre la oferta y demanda de trabajo, lo que impide la incorporación de las personas a una ocupación productiva.” Su determinación parte de la consideración de “los grupos: a) De 15 a 24 años; b) De 25 a 64; c) De 65 y más.”, su comportamiento se muestra en la gráfica 5.

-8.6.1a Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no

estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación.

Se desglosa por escolaridad y tipo de localidad, al cual describe como “Este indicador resulta de identificar la diferencia del total de jóvenes del grupo de edad en ocupación y del total de jóvenes de la misma edad que no estudian, trabajan ni reciben capacitación en el

mismo año de referencia, con respecto al total de la población de referencia total „,” que en el periodo 2022 menciona 11’745,302 Jóvenes de 15 a 24 años. La gráfica 6 corresponde al comportamiento de dicha población en áreas más urbanizadas y menos urbanizadas



GRÁFICA 6. Fuente: <https://agenda2030.mx/ODSind.html?ind=ODS008000650010&cveind=211&cveCob=99&lang=es#/Indicador>

La argumentación respecto a una posible apreciación de la evolución del empleo en México queda sujeta a recurrir a información estadística y estudios disponibles, como el ensayo presentado por Levy y López-Calva (2023), donde comentan sucintamente los cambios en las estrategias de desarrollo entre 1990 y 2018 que, por su naturaleza, afectan e impactan periódicamente en la oferta y demanda de empleo.

ENFOQUE DE LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO NACIONALES		
Síntesis referida sólo a aspectos económicos y sociales y, en particular, a los directamente relacionados con el crecimiento socialmente incluyente.		
1. Vigente hasta 1990		
Finales de los ochenta y principios de los noventa	Dos grandes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Recuperar la estabilidad macroeconómica perdida desde mediados de los setenta, y • Crecer más rápidamente y con mayor inclusión social 	<ul style="list-style-type: none"> • La Administración Federal iniciada en diciembre 2018 considera que la estrategia falló
2. Entre 1990 y 2018		
	Objetivo: <ul style="list-style-type: none"> • Recuperar la estabilidad macroeconómica 	<ul style="list-style-type: none"> • Logros insuficientes en el crecer más rápido y con mayor inclusión social • Mejoró el acceso a la educación y a la salud • No logró expandir la cobertura de la seguridad social y construir un Estado de Bienestar incluyente y eficaz • Fomentó el empleo por cuenta propia o en empresas muy pequeñas, y • Castigó el crecimiento de las empresas y el empleo asalariado
3. A partir de 2019		
	Cambios de gran trascendencia política: <ul style="list-style-type: none"> • Políticas económicas y de protección social; las similitudes estructurales con la estrategia 2 son mucho más importantes que las diferencias: • Crecimiento con inclusión social 	Cambios relevantes: <ul style="list-style-type: none"> • Positivos. • Reducción en la evasión tributaria y en el abuso de la figura de la subcontratación han fortalecido la recaudación y los derechos laborales de los trabajadores. • Negativos. • Mecanismos no contemplados en la legislación para frenar o modificar proyectos de inversión, incertidumbre a la inversión
Fuente: Datos parciales de Levy y López-Calva (2023)		

De acuerdo a lo antes comentado se aprecia la existencia de algunos indicadores, entre los que no se encuentra una medición de la posible

oferta de empleos, los datos aportan elementos para notar una evolución en aparente concordancia con el crecimiento poblacional actual, mas

no su correspondencia a un desarrollo económico sostenido; discurrir el impacto de programas especiales estratégicos en proceso requeriría

una profundización en el análisis de su temporalidad y repercusión, aspecto que no se contempla en este análisis.

Las perspectivas económicas de México y su impacto en el empleo.

Como se trasluce en lo expuesto, las políticas públicas referentes al empleo, aun cuando mantienen los ejes fundamentales en: empleo, salario, conflictos colectivos, aplicación de la legislación laboral, justicia, salud laboral y seguridad industrial y en otras áreas relativas, sufren los embates de las administraciones gubernamentales sexenales al considerarlas el instrumento de transformación de la sociedad que incide en los comportamientos de las personas. Las repercusiones se dan en la economía mexicana y en su implementación de la política fiscal.

Es así que en los inicios de la Administración Federal actual el Centro de Estudios de la ASF (2019), en el marco de la revisión de la cuenta pública 2018, presenta como antecedentes del

problema del mercado laboral y de la dinámica poblacional la insuficiente creación de empleos formales ante un mercado laboral desarticulado, así como una evaluación de los resultados correspondientes a los objetivos referentes a la calidad del empleo.

En dicho documento se hace mención de aspectos que se estima configuran el diagnóstico situacional correspondiente al tema, como:

En el PND 2013-2018 se estableció como una de las principales limitantes del desarrollo nacional el decrecimiento de la productividad total de los factores en la economía (a una tasa de 0.7% promedio anual en los últimos 30 años), lo que repercute en un bajo corredor de crecimiento económico y propicia una recaudación e ingresos limitados para cubrir los nuevos y crecientes compromisos de gasto público. Adicionalmente, señala que México experimenta la mejor etapa de su historia en cuanto a la disponibilidad de fuerza laboral, por lo que cuenta con un bono demográfico

que constituye una oportunidad única de desarrollo para el país.

En el mercado de trabajo existe un exceso de oferta sobre la demanda (1.8 millones de personas en la población desocupada al cuarto trimestre de 2018). La problemática detectada por la STPS refiere la articulación del mercado laboral y los desajustes en éste, tales como la diferencia entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra; información insuficiente sobre los empleos existentes; asimetrías entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos, que impactan de manera negativa en la articulación entre oferta y demanda. (p.68)

De acuerdo a sus apreciaciones concluye que el problema prevaleciente es (p.68), “falta de generación de empleos formales, bien remunerados y de calidad para aprovechar las oportunidades de desarrollo social y económico propiciadas por el bono demográfico” adicionando, como aspecto colateral, que

no menos relevante, la necesidad de generar ahorro que permita satisfacer las demandas presentes y futuras de la dinámica demográfica, consecuencias de:

- Reducido crecimiento real de la economía,
- Elevada informalidad laboral
- Reducidos niveles de productividad
- Baja capacitación laboral
- Asimetrías en la información del mercado laboral
- Insuficiente recaudación de impuestos

Ante este escenario surge la reflexión de considerar si, en los grandes rasgos, hay discrepancia con el escenario 2023 y si ha tenido efectividad el enfoque aplicado en las políticas de empleo durante cada administración. Por otra parte, cabe cuestionar si la evolución y resultados históricos son parte de una condición endémica nacional y que prevalecerá en el mediano plazo.

Solo al aplicar una planeación prospectiva estaremos en condiciones de analizar y proponer alternativas para el

mediano plazo, donde juega un importante papel el comportamiento demográfico; tomando en cuenta, además, que los problemas resultan multifactoriales y sobrediagnosticados, así que la posible solución depende de políticas fundamentadas en la realidad y debidamente aplicadas.

Resulta pertinente recuperar apreciaciones de investigadores inmersos en el tema, entre ellos se encuentra la obra coordinada por Castro Lugo y Rodríguez Pérez (2019), cuyo prólogo (pp. 9-11), de Meza González Liliana, consigna las principales afirmaciones derivadas de la obra, como son:

- El desempeño del mercado laboral mexicano a lo largo del siglo XXI no es sino el reflejo de cómo ha avanzado la economía en los últimos 20 años,
- La economía mexicana podría describirse como mayoritariamente atrapada en la inmovilidad
- Detrás del estancamiento de la economía mexicana existe una mala asignación de factores de producción,
- La actividad econó-

mica en México está altamente atomizada, y ... una gran cantidad de trabajadores laboran en empresas informales,

- Se reflejan precarización del trabajo, sobreeducación, postergación del avance tecnológico, la importancia relativa que van cobrando las empresas informales.

Una afirmación final que presenta expone que: “El mercado laboral en el siglo XXI se caracteriza por la incertidumbre y complejidad”. Por otra parte, en Elizondo (2023) se encuentra la relación de las cinco principales Percepciones de Riesgo Nacional correspondientes a México que se incluyen en el reporte 2023 del Foro Económico Mundial (FEM)

- Inflación rápida y/o sostenida.
- Proliferación de la actividad económica ilícita.
- Estancamiento económico prolongado.
- Colapso del Estado.
- Erosión de la cohesión social.

Aspectos que refuerzan las consideraciones de una perspectiva de estancamiento, lo que deberá ser implicado en la revisión, diseño e implementación de las políticas del empleo por conformar un importante motor de la economía y de impacto fiscal.

Naturaleza y temporalidad de las políticas públicas

Lahera Parada (2002) citando a Meny, Ives y J. C. Thoenig (1992), menciona que tradicionalmente se reconocen a los programas de la autoridad pública, con poder y legitimidad, o a los resultados obtiene de su actividad, como política pública, sin embargo, son múltiples las adquisiciones en relación a la calidad de las mismas, aspecto en el que precisa:

Las políticas públicas son diferentes a otros instrumentos de uso habitual en el sector público, como las leyes, metas ministeriales, prácticas administrativas y las partidas o glosas presupuestarias. Se trata de conceptos operativos distintos, cuyo uso discriminado

sólo genera confusión.

Diremos que una política pública corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados (Lahera Parada, 2002) .

Apreciaciones que complementa al decir que el “concepto de políticas públicas incluye tanto a las políticas de gobierno como a las de Estado”, calificando a estas últimas como aquellas que corresponden a más de un gobierno e involucran al conjunto de los poderes estatales en su diseño o ejecución.

En el marco de estas percepciones es de vaorar que las políticas

de empleo y en general del trabajo debieran constituirse con carácter institucional, esto es de Política de Estado, que además de consignarse en la Constitución se implementen con aplicación nacional, de alcance general y de carácter estratégico, a diferencia de las vigentes que responden a la condición de políticas públicas de gobierno, que se ajustan a las orientaciones e intereses de cada administración pública en turno, con referencia en los planes de desarrollo de cada nivel de gobierno.

Otra perspectiva la presenta Gutiérrez (2016) cuando expone:

...para que una política pública ataque con firmeza problemas de la realidad social, política y económica de un país, pasa primero por cambiar su concepción a Políticas de Estado, ¿cuál es la diferencia entre ambas? Se reduce básicamente a la continuidad de su contenido en el tiempo.

La lógica operativa de una política pública involucra dos actores: el gobierno, quien la formula y la adminis-

tración pública, quien la ejecuta. Siendo así, una política pública es básicamente una política gubernamental; para trascender a una política de Estado, ésta, que ha sido formulada e implementada por un gobierno, debe ser seguida por otro u otros gobiernos, a pesar de que los gobiernos subsiguientes sean o no del mismo partido político; lo importante aquí es que exista una continuidad de los contenidos centrales de la misma Gutiérrez (2016).

Así que sí se debería constituir como Política Pública de Estado que evitara modificación ideológica y de estabilidad y coherencia.

REFERENCIAS:

Alzaga, Óscar, (2006). La política laboral en México y la pretendida reforma laboral, Alegatos No. 67 (enero/abril 2006) pp 141-158, Universidad Autónoma Metropolitana, <http://alegatos.azc.uam.mx/article/download>, PDF

Banco Mundial (2023) Comunicado de prensa de 6 junio de 2023, N.º 2023/085/DEC La economía mundial se encuentra en una situación precaria en un contexto de tasas de interés elevadas. Recuperado 19 julio 2023 en <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2023/06/06/global-economy-on-precarious-footing-amid-high-interest-rates>

CELAC (2023) Política fiscal para el crecimiento, la redistribución y la transformación productiva Recuperado 20 julio 2023 en https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/230514_ppt_celac_jmsx_esp.pdf

Castro Lugo, David y Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth (Coordinadores) (2019). El mercado de trabajo en México: tendencias en el siglo XXI, Ed. Fontamara, Universidad Autónoma de Coahuila

Centro de Estudios de la ASF (ASF) (2019). Dinámica Demográfica y Mercado Laboral Estudios: 1719-GB,

https://www.asf.gob.mx/uploads/6485_Centro_de_Estudios_de_la_ASF/DDML.pdf

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP, 2023 abril 26). Análisis Institucional Programas Prioritarios, 2023-2024. Cámara de Diputados LXV Legislatura. <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2023/cefp0132023.pdf>

CEPAL (2021) Comunicado de prensa 21 de abril de 2021, Para impulsar la reactivación económica y mitigar los efectos negativos de la pandemia, es esencial que la región mantenga una política fiscal expansiva Recuperado 19 de julio 2023 en <https://www.cepal.org/es/comunicados/impulsar-la-reactivacion-economica-mitigar-efectos-negativos-la-pandemia-es-esencial-que>

Elizondo, Everardo, (2023 enero 30). Los riesgos de México, vistos desde Davos (y desde Washington), artículo en Glosas Marginales de Reforma. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/los-riesgos-de-mexico-vistos-desde-davos-y-desde-washington>

Faya, Jacinto (1986) Finanzas Públicas, Editorial Porrúa, México.

Flores, Tito (2015): Tipos de Políticas Públicas. PolíticaPública.CL. Recuperado 19 de julio 2023 de <https://politicapublica.cl/tipos-de-politicas-publicas/>

Gaspar, Vitor Goncalves, Carlos Eduardo, Mauro, Paolo y Poplawski-Ribeiro (2023) Marcos La política fiscal puede ayudar a moderar la inflación y proteger a los más vulnerables en IMF Blog Recuperado 19 de julio 2023 <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2023/04/03/fiscal-policy-can-help-tame-inflation-and-protect-the-most-vulnerable>

Gaspar, Vitor (2014) Una política fiscal inteligente ayudará a la creación de empleo. En IMF Recuperado el 19 de julio de 2023. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2014/10/08/smart-fiscal-policy-will-help-jobs>

Gutiérrez, Evelin. Las Políticas Públicas. ¿Políticas de Gobierno o Políticas de Estado?. Publicado en la Revista Jurídica Digital “Enfoque Jurídico” el 27 de octubre de 2016. <http://www.enfoquejuridico.info/wp/archivos/5802>

Horton, Mark y El-Ganainy Asmaa. ¿Qué es la política fiscal? En Finanzas & Desarrollo, 52-53 junio 2009. IMF documentos. Recuperado 19 julio 2023. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2009/06/pdf/basics.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (SF), Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ISSN: 2792-6303

Lahera Parada, Eugenio (2002). Introducción a las políticas públicas, Fondo de Cultura Económica, Chile

Levy, Santiago y López-Calva, Luis Felipe (2023), ¿Qué falló? ¿Qué sigue? México 1990-2023, ensayo en Radar Laboral, agosto 1 2023. <https://radarlaboral.news/wp-content/uploads/2023/08/Sin-titulo-60.pdf>

Madrid Espinoza, Alfonso (2005). Introducción a la filosofía del derecho y de la política, Distribuciones Fontamara, S. A.; México, pp 245; ISBN 968-476-522-3

Margáin Manautou, Emilio (2010). Nociones de política fiscal, ed. Porrúa, México (pp. 267)

Mondragón Cervantes, Mireya y Villa Juárez, Sunny A. (2023). Programas prioritarios para el desarrollo sostenible Vinculación y seguimiento, Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP), <https://ciep.mx/wp->

- content/uploads/2023/04/Programas-prioritarios-para-el-desarrollo-sostenible_Vinculacion-y-seguimiento.pdf
- Naciones Unidas en México (ONU) (2023), Es hora de actuar en favor del ODS 8: Trabajo decente para todos, <https://mexico.un.org/es/240785-es-hora-de-actuar-en-favor-del-ods-8-trabajo-decente-para-todos> Página 4 de 7, consultado 20/08/23 22:15
- Novel, Federico y Muller, Nancy. (2020). Déficit fiscal, crecimiento económico e inflación, ¿una relación exógena?. Investigación económica, 79(312), 89-112. Recuperado el 20 de julio de 2023 en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pi00089&lng=es&tlng=es
- OIT (2023) Comunicado de prensa del 13 de marzo 2023 #Formalicemos, la nueva campaña de la OIT para promover el trabajo registrado Recuperado 20 de julio 2023 en https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_871367/lang-es/index.htm
- Roth A. (2002) Políticas Públicas, Formulación, Implementación y Evaluación. Ediciones Aurora. Bogotá, D.C. Colombia.
- Roth, André-Noël (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica, entrevista realizada y sistematizada por Jairo Rivera en Revista Estudios de la Gestión 5, enero-junio de 2019, pp. 223-229. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1207/11>
- Salazar C. (2018) Políticas Públicas. Editorial Konrad Adenauer Stiftung. Puebla, México.
- Samaniego, Norma (2002), Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (ONU)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024. Diario Oficial de la Federación 24 de junio 2020
- Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, México (SIODS) (2023) , Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022, consultado el 25 de agosto de 2023, INEGI, <https://agenda2030.mx/ODSopc.html?ti=T&goal=0&lang=es#/ind>

CAPÍTULO 3.

LAS REGULACIONES DEL EMPLEO EN MÉXICO

María del Carmen García García

María Luisa Flores Hernández

Rafael Dionisio García Tapia

RESUMEN.

El tema del empleo y sus implicaciones en la economía de un país es una constante. Hacen que el Estado preste atención, ya que es un indicador que influye en el Producto Interno Bruto de una nación. Es una realidad que la economía depende de que los bienes de consumo y servicios se muevan para que haya empleo y atracción de inversores. Eso es precisamente lo que hace que la fuerza laboral gane importancia en una sociedad y de eso trata el accionar de las autoridades, haciendo cumplir su obligación de garantizar que el mayor porcentaje de la población económicamente activa esté en posesión de un empleo. La revisión de este capítulo tiene el propósito de conceptualizar el empleo desde el punto de vista laboral y las oportunidades para seleccionar el empleo que, de acuerdo a la ley, sea el más adecuado. Ha utilizado la investigación cualitativa ya que se moviliza sobre un tema actual y observable en la sociedad, que impacta en ella cuando los efectos son contrarios a ellos. Es una investigación descriptiva que se basa en su conceptualización y análisis en la normativa vigente y observaciones de los organismos internacionales del trabajo. Se han localizado fuentes documentales recientes dado el impacto de la pandemia en la afectación de este tema.

Palabras clave: Regulación laboral, empleo, trabajador, patrón

ABSTRACT:

The issue of employment and its implications on the economy of a country is a constant. They make the State pay attention since it is an indicator that influences the Gross Domestic Product of a nation. It is a reality that the economy depends on consumer goods and services moving so that there is employment and attraction of investors. That is precisely what makes the labor force gain importance in a society and that is what the actions of the authorities are about trying to enforce their obligation to ensure that the largest percentage of the economically active population is in possession of a job. The review of this chapter has the purpose of conceptualizing employment from a labor point of view and the opportunities to select the job in accordance with the law and that is most suitable. It has used qualitative research since it is mobilized on an issue that is current and observable in society, which impacts it when the effects are contrary to having one of them. It is a descriptive-research that is based on its conceptualization and analysis of current regulations and observations of international labor organizations. Current documentary sources have been located given the impact of the pandemic on the impact of this issue.

Keywords: Labor regulation, employment, worker, employer

INTRODUCCIÓN

El ser humano requiere satisfacer necesidades como la alimentación, la educación, la salud, el entretenimiento, entre otras, mismas que al ser cubiertas permiten alcanzar una adecuada calidad de vida. En tal contexto, la persona busca la forma de obtener los recursos económicos necesarios para lograr tal fin. Ante tal situación el empleo brinda la posibilidad de generar medios de subsistencia y/o riqueza en cada persona que lo realice.

Según el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el ‘empleo’ se define como: “trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado” (Observatorio, 2018), por lo que el ser humano puede con el empleo lograr el ingreso destinado a brindar la calidad de vida que proyecta tener.

Considerando que el “empleo” es el trabajo efectuado a cambio de un pago, es ideal que de acuerdo con los derechos humanos inalienables

que todo ser humano tiene, deba estar dentro del marco de la legalidad para poder alcanzar lo que la Organización Internacional del Trabajo define como Trabajo Decente “el cual es considerado como el trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

A nivel mundial, paradójicamente, la tasa de desempleo se incrementa día a día, principalmente en los países en vías de desarrollo, por lo que organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de su Asamblea General, establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual deben adoptar los países que pertenecen a ella, como el caso de México. Esta agenda pretende alcanzar 17 objetivos encaminados a disminuir los problemas que más afectan el desarrollo de los países como la pobreza, el hambre y el mismo desarrollo sostenible. Para ello dentro del objetivo 8 se:

“insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas” (Trabajo, 2023).

En México se han realizado diferentes estrategias para alcanzar este objetivo, los resultados han sido informados en diferente medios, como es el caso de Peter Grohmann, Coordinador Residente de las Naciones Unidas en México, que destacó en el Informe de Avances GTA2030, evento organizado el seis de julio de 2023 por el Pacto Mundial México y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) que “el trabajo decente, como pilar de la sostenibilidad social, debe ser un tema clave al interior de las empresas. Proteger derechos laborales, cerrar brechas

salariales, promover el diálogo social, y crear más trabajos formales, es la mejor contribución para la paz social y la reducción de desigualdades” (Naciones Unidas México, 2022).

Considerando lo anterior y de acuerdo con la definición que establece la OIT sobre el Trabajo Decente, el cual lo sitúa dentro de un contexto de empleo formal, que legitima los derechos laborales de las personas que caen en tal supuesto; se muestra que tal condición, de acuerdo con los datos duros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), no se alcanza, por el contrario las estadísticas demuestran mediante información cuantitativa y cualitativa cómo el desempleo y otras alternativas para obtención de recursos como el autoempleo, el emprendimiento, el empleo informal, entre otros, van en aumento.

1. El empleo en México

En los Estados Unidos Mexicanos (en adelante México) el empleo se encuentra regulado por

diferentes disposiciones normativas como son a) la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2. El Código de Comercio; 3. El Código Civil Federal; 4. La Ley Federal del Trabajo, entre otras, mismas que determinan la imposición de los responsables que deben garantizar un trabajo decente. Por lo que toda persona que recae en algún supuesto de los ordenamientos debe cumplir con las obligaciones que se le impongan.

1.1. Regulación Constitucional del empleo en México

La ley suprema en México es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la cual se establece que las personas tienen la libertad de poder emplearse conforme a su voluntad, competencias y entorno. Esta libertad está reconocida dentro del Artículo 5 de la misma, que al efecto dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo

lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial” (CPEUM, 1917).

En tal contexto, se deja al libre albedrío de los ciudadanos la decisión en la elección de su empleo, siempre que se encuentre dentro de un marco lícito, por consiguiente, de las opciones que existen para llevar a cabo un empleo, las competencias personales, la educación y el interés en un área en particular, entre otros, son indicadores que precisan en cada persona su elección.

De esta manera los ciudadanos pueden seleccionar su ocupación, de ahí que el Artículo 123 Fracción A de la CPEUM, determina que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y

la organización social de trabajo, conforme a la ley” (CPEUM, 1917).

Luego entonces el Estado debe garantizar el derecho al trabajo digno y formal para todos los residentes de los Estados Unidos Mexicanos, con igualdad de oportunidades, sin considerar sexo, género, etnia, discapacidad, creencia religiosa, etcétera.

Ideológicamente de acuerdo con el Derecho Humano al trabajo todas las personas serían contratadas de manera formal, permitiéndoles acceder a todos los derechos y obligaciones que esta acción implica, sin embargo, la fuente de información en México que es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) presenta con indicadores como la tasa de ocupación y empleo para octubre de 2023 se encuentra en un 59 % las áreas de oportunidad, situación que coadyuva al Estado a considerar establecer políticas públicas en pro de impulsar este ideal.

1.2. Regulación del empleo en el Código de Comercio

Siguiendo con la jerarquía de las leyes en México dentro del Código de Comercio, se obliga a todas las personas que realizan actos de comercio a cumplir con las disposiciones, siempre que recaigan en los supuestos del artículo 3 de este ordenamiento jurídico, que dice:

“I.- Las personas que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria;

II.- Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles;

III.- Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de estas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio”.

Se observa que, en la primera fracción, la primera condición que deben cumplir los comerciantes es la capacidad legal, situación que señalan los artículos 23, 450 y 451 del Código Civil Federal:

“Artículo 23.- La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes. [...]

Artículo 450.- Tienen incapacidad natural y legal:

I. Los menores de edad;

II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o a la alteración en

la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.

III. (Se deroga).

IV. (Se deroga).

Artículo 451.- Los menores de edad emancipados por razón del matrimonio, tienen incapacidad legal para los actos que se mencionen en el artículo relativo al capítulo I del título décimo de este libro. [...]"

Para poder garantizar el derecho a ejercer el comercio, puede realizarme por medio de sus representantes mediante la patria potestad, la tutela, la curación

Así mismo, en la primera fracción, se condiciona para que sea considerado como comerciante el hecho de que el comercio sea su ocupación ordinaria, es decir deben realizarla de manera habitual, por lo que de no ser así y presentarse de manera esporádica puede no ser considerada como acto de comercio y por lo tanto no entra

en el supuesto de ser un comerciante.

Dentro de la fracción II de este artículo se reconoce como comerciante a las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles, es decir las que se han constituido de manera regular con base en la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM), que establece son:

I.- Sociedad en nombre colectivo; II.- Sociedad en comandita simple; III.- Sociedad de responsabilidad limitada; IV.- Sociedad anónima; V.- Sociedad en comandita por acciones; VI.- Sociedad cooperativa, y VII.- Sociedad por acciones simplificada (Artículo 1, LGSM, 2023),

Como último, este artículo dentro de la fracción III reconoce como comerciante a las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio.

En tal contexto para que una persona sea considerada comerciante, debe realizar actos de comercio, los cuales están establecidos dentro del Artículo 75 de este Código, que señala:

Artículo 75.- La ley considera como actos de comercio:

I.- Todas las adquisiciones, enajenaciones y alquileres verificados con propósito de especulación comercial, de mantenimientos, artículos, muebles o mercaderías, sea en estado natural, sea después de trabajados o labrados; II.- Las compras y ventas de bienes inmuebles, cuando se hagan con dicho propósito de especulación comercial; III.- Las compras y ventas de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles; IV.- Los contratos relativos y obligaciones del Estado u otros títulos de crédito corrientes en el comercio; V.- Las empresas de abastecimientos y suministros; VI.- Las empresas de construcciones, y trabajos públicos y privados; VII.- Las empresas de fábricas y manufacturas; VIII.- Las empresas de trasportes de personas o cosas, por tierra o por agua; y las

empresas de turismo. IX.- Las librerías, y las empresas editoriales y tipográficas; X. Las empresas de comisiones, de agencias, de oficinas de negocios comerciales, casas de empeño y establecimientos de ventas en pública almoneda; XI.- Las empresas de espectáculos públicos; XII.- Las operaciones de comisión mercantil; XIII.- Las operaciones de mediación de negocios mercantiles; XIV.- Las operaciones de bancos; XV.- Todos los contratos relativos al comercio marítimo y a la navegación interior y exterior; XVI.- Los contratos de seguros de toda especie; XVII.- Los depósitos por causa de comercio; XVIII.- Los depósitos en los almacenes generales y todas las operaciones hechas sobre los certificados de depósito y bonos de prenda librados por los mismos; XIX.- Los cheques, letras de cambio o remesas de dinero de una plaza a otra, entre toda clase de personas; XX.- Los vales u otros títulos a la orden o al portador, y las

obligaciones de los comerciantes, a no ser que se pruebe que se derivan de una causa extraña al comercio; XXI.- Las obligaciones entre comerciantes y banqueros, si no son de naturaleza esencialmente civil; XXII.- Los contratos y obligaciones de los empleados de los comerciantes en lo que concierne al comercio del negociante que los tiene a su servicio; XXIII.- La enajenación que el propietario o el cultivador hagan de los productos de su finca o de su cultivo; XXIV. Las operaciones contenidas en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; XXV.- Cualesquiera otros actos de naturaleza análoga a los expresados en este código. En caso de duda, la naturaleza comercial del acto será fijada por arbitrio judicial.” (LGSM, 2023),

Así pues, si las actividades que una persona realiza no se pueden determinar de manera clara y concisa, y establecer si es un acto de comercio o no, un árbitro judicial será quien dé solución a tal conflicto y con ello poder determinar los derechos y

obligaciones que surgen de esta resolución.

Por lo que para el comerciante que realiza actos de comercio surgen diferentes obligaciones, a continuación, se presentan las establecidas dentro del Artículo 16 del Código de Comercio (Código de Comercio, 2023):

Artículo 16.- Todos los comerciantes, por el hecho de serlo, están obligados

- I. (Se deroga).
- II. A la inscripción en el Registro público de comercio, de los documentos cuyo tenor y autenticidad deben hacerse notorios;
- III. A mantener un sistema de contabilidad conforme al Artículo 33.
- IV. A la conservación de la correspondencia que tenga relación con el giro del comerciante.

Estas obligaciones tienen algunas sanciones de no llevarse a cabo, por lo que imprescindible que el comerciante las cumpla.

1.3. Regulación del empleo en el Código Civil Federal

Con lo que respecta al empleo, dentro del Código Civil Federal (CCF), se indica que “los patrones son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los dueños de las empresas deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario”. Por lo tanto, los empresarios deben considerar al tener trabajadores realizando actividades subordinadas mediante un pago, las obligaciones que contraen por estas funciones y atender todos y cada uno de los ordenamientos jurídicos que involucran una relación laboral, por ejemplo, respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales, este Código señala que “Así mismo se incumbe a los patrones el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte (Artículo 1936, CCF, 2023); no obstante también se establece que el patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido (Artículo 1937, CCF, 2023), por lo que la gestión adecuada de los documentos que comprueben el cumplimiento de las obligaciones permite a los patrones ejercer sus derechos si la situación lo amerita.

1.4. Regulación del empleo en la Ley Federal del Trabajo

El empleo formal en México se encuentra establecido dentro el Artículo 123 apartado A de la CPEUM, el cual imputa al patrón la responsabilidad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con

motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten (Fracción XIV, apartado A, Artículo 123 de la CPEUM 2023) y todas aquellas obligaciones derivadas de la relación laboral. Esta ley además faculta al Congreso de la Unión a expedir las leyes sobre el trabajo (Segundo párrafo, Apartado A, Artículo 123 de la CPEUM, 2023).

De esta forma surge la Ley Federal del Trabajo la cual es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado A, de la Constitución (Artículo 1, LFT, 2023).

1.4.1 El objetivo de las normas establecidas en la LFT se encuentran marcadas en el Artículo 2, que mencionan:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por

trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”(LFT, 2023).

Las normas laborales apoyan a garantizar un equilibrio en donde patrones y trabajadores alcancen sus objetivos de manera particular, por un lado, el patrón tiene la certeza que a través de ellas su patrimonio genera los frutos a través del trabajo subordinado de sus colaboradores y al mismo tiempo el trabajador es protegido para poder alcanzar un trabajo formal que le otorgue la posibilidad de alcanzar una forma de vida adecuada. En términos de género atendiendo al Objetivo del Desarrollo Sostenible número 5 y su meta de igual numeral, se protege a las mujeres para alcanzar la igualdad

sustantiva laboral.

De acuerdo con el Artículo 3 (LFT, 2023), en México:

“el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias

las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones” (LFT, 2023).

En este sentido el trabajo se engloba como una obligación en donde toda la sociedad debe velar a favor de los trabajadores, coadyuvando con ello a garantizar el derecho a un trabajo que permita satisfacer las necesidades del trabajador y personas que dependan de él. Además, que se obliga al patrón a asegurarse en todo momento del bienestar general del trabajador mediante un clima laboral adecuado

y con normas como reglamentos, políticas, código de ética, entre otras, que permitan el desarrollo de las competencias laborales e incremento en su productividad.

1.4.3 Tipos de contratación según la Ley Federal del Trabajo

Los Derechos y obligaciones enmarcados en la LFT surgen de una relación de trabajo, la cual se entiende como “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (primer párrafo, Artículo 20, LFT, 2023). Por lo que siempre que existan actividades bajo el mando de una persona y un pago de salario, hay una relación de trabajo, aunque no exista un documento formal que lo demuestre.

En ese orden de ideas, es aconsejable para ambas partes que exista un Contrato individual de trabajo, reconocido como “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a

prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (segundo párrafo, Artículo 20, LFT, 2023). Es mediante este contrato formal que beneficia el conocer los derechos y obligaciones que habrán de cumplirse mientras exista la relación laboral de común acuerdo.

No obstante, “la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos” (tercer párrafo, Artículo 20, LFT, 2023). Ya que, se producen los mismos efectos legales, pues entran en algunas ocasiones controversias por alguna de las partes, lo que genera un gasto en el tiempo y dinero para poder comprobar la relación laboral.

Una relación laboral puede durar lo que las necesidades del patrón requieran, para ello en el contrato de trabajo se debe establecer con claridad. “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas,

la relación será por tiempo indeterminado (Artículo 35, LFT, 2023)”.

Por obra o tiempo determinado se aplicará cuando la tarea o labor que se va a realizar será ejecutada en un periodo determinado y cuando se termine esa labor se da igualmente por terminada la relación laboral. La relación de trabajo por tiempo indeterminado, en cambio, no señala periodo de realización de la actividad entendiéndose que es de forma continua e ininterrumpida por el tiempo que así lo decidan las partes involucradas.

Para proteger al trabajador y evitar malas prácticas que impidan genere antigüedad por el tiempo laborado, en el Artículo 36 se determina que *“el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza” (LFT, 2023).*

Así mismo, en el Artículo 37 el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes (LFT, 2023):

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Será siempre útil conocer estos lineamientos para detectar cuando la empresa violenta los derechos laborales a través de la simulación de trabajos que son indeterminados y que en el contrato se establecen como determinados.

Para evitar que los patrones contraten al personal no adecuado que cubra la vacante requerida, ha establecido la posibilidad de un contrato a prueba, el cual se establece en el Artículo 39-A, que dice:

“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas” (LFT, 2023).

Finalmente, se concluye que existen diferentes leyes y normas que regulan al empleo formal en México y que los patrones deben llevarlas a cabo para no caer en malas prácticas, afectando con ello a los trabajadores.

2. Otras clasificaciones del empleo mostradas en su evolución del entorno social

2.1 Empleo Formal, empleo informal.

Con todo esto de la evolución social, las formas de trabajo y sus

Existen diferentes leyes y normas que regulan al empleo formal en México y que los patrones deben llevarlas a cabo para no caer en malas prácticas, afectando con ello a los trabajadores.

implicaciones laborales, aunado a la globalización que hoy en día muestra cómo en todos los países se llevan a cabo las contrataciones de trabajadores para abaratar los costos de producción, se han venido presentando otras clasificaciones de trabajo que las Naciones Unidas, a través de la (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2002), asumen su existencia y su no reconocimiento dentro de la norma, los clasifica en empleo formal y empleo informal, señala que en estos últimos años y más aún durante y después de la pandemia, se han creado la mayor parte de empleos en la economía informal dado que la economía actualmente no está generando los empleos suficientes para cubrir la demanda.

Esto viene sucediendo no solo en México, en Latinoamérica y el Caribe, sino en todos los países del planeta, donde mucho de esto ha tenido que

ver, como la generación de los bienes de consumo puestos al mercado para la venta, los productores han estado buscando reducir sus costos de producción y elevar sus utilidades y con ello van aplicando políticas que flexibilizan el trabajo o lo subcontratan con condiciones diferentes a las normas.

Luego entonces, se acepta que empleo formal es aquel donde el trabajador cuenta con una relación laboral formalmente establecida en su contrato individual de trabajo que le garantiza su seguridad e ingreso por el tiempo que dure su contratación. Por su parte el empleo informal es aquel que en ausencia de la norma jurídica se da solo con los acuerdos y normas informales y de ayuda mutua, ante la complacencia de las autoridades laborales y por lo mismo el trabajador no tiene una seguridad de ingreso,

seguridad de empleo, seguridad en el trabajo, seguridad que le permita desarrollar capacidades y habilidades, ni de prestaciones ni de seguridad social. A pesar de ello esta modalidad se refleja en aumento cada año en cada uno de los países de Latinoamérica. De aquí se desprende la urgencia de la intervención de la OIT y los ODS para modificar o al menos abatir estas condiciones y esa aceptación de las personas de mantenerse en situaciones laborales como esta.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2022) indica que en varios países de América Latina y el Caribe la tasa de informalidad en el segundo y tercer trimestre del 2022 está aproximadamente en el 60 %. Lo cual habla de que la recuperación del empleo formal aun cuando ha tenido avance, no logra repuntar, de igual forma se refleja en

México con la tendencia a estacionarse en este sector.

En cambio, indica también la OIT, 2022 que en cuanto a empleo informal ha sido más rápida para los jóvenes que para los adultos, donde el 41.8 por ciento de los jóvenes que solicitaron empleo lo lograron, no así los adultos que solo un 20.4 % lo obtuvieron.

2.2 Empleo por la temporalidad de su función.

Una clasificación (De Buen, 2002) que se da en cuanto a la temporalidad de la función del trabajador es aquella que señala:

- a). Trabajadores de planta o de base,
- b). Trabajadores de confianza, y
- c). Trabajadores eventuales

Los trabajadores en el sector público pueden llegar a tener una contratación de planta o de base según el Art. 6 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado que reglamenta el apartado B del Art. 123 de la CPEUM;

son aquellos que su duración de contratación es permanente o indeterminada e inamovibles, la que les garantiza su continuidad y seguridad económica, disfrutan de todas las prestaciones y de certeza jurídica.

Según el Artículo 9 de la LFT define a los trabajadores de confianza aquellas personas que están en las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y todas aquellas que realicen trabajos personales del patrón siempre que estos se desarrollen dentro de la empresa o para la empresa.

Y los trabajadores eventuales serán aquellos que su temporalidad en el trabajo dependerá de lo que estén o vayan a realizar y se estipulará en su contratación una fecha de inicio y una fecha de terminación de las tareas, se encuentran definidos en el Artículo 36 de la LFT por lo mismo de su contratación, no poseen la seguridad económica por no tener continuidad laboral, lo que repercute en que deberán estar trabajando en diversos empleos.

En esta clasificación puede observarse que las condiciones laborales no son idénticas en los trabajadores en referencia a su duración en el trabajo, a esto hay que agregar que por su parte la dedicación diaria a las tareas laborales da origen a la clasificación de los trabajadores de tiempo parcial siendo los que dedican pocas horas al día en este tipo de contratación, los trabajadores de medio tiempo que serán los que laboran solo un turno de una jornada y los de tiempo completo que tendrán una jornada diaria de 8 horas señaladas por la misma LFT en su Artículo 85.

2.3 Empleo Dependiente o subordinado y empleo independiente

Se desprende otra clasificación que para la economía y sus clasificaciones la ha denominado trabajador dependiente y trabajador independiente. Siendo el primero aquel empleado que es contratado por un patrón al cual debe entregar resultados de

una jornada laboral, se refiere al trabajador empleado en el sector privado que para los fines fiscales se encontraría en el Título IV Capítulo I Artículos del 94 al 99 de la Ley de Impuesto sobre la Renta (LISR) (DIPUTADOS, 2023), que agrupa a las personas físicas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

En cambio, el trabajador independiente como lo indica no está subordinado, es totalmente libre, actualmente se les llama con el anglicismo freelancers que significa autónomo en realidad esto ha existido regulado como servicios profesionales independientes. Trabajan por su cuenta laborando en los horarios que ellos definen evitando las jornadas señaladas por la LFT. La LISR permite realizar los trabajos independientes y para ello hay que obtener su RFC para estar regularizado legalmente y realizar operaciones formalmente y con ello poder emitir facturas y laborar en lo que mejor le convenga siempre que sea lícito. La interpretación en México del freelancers

considerado como el emprendedor que decide iniciar un negocio por su propia cuenta, donde hoy en día, se está prefiriendo realizar el trabajo desde casa gracias a la tecnología y en ello entran todas las ocupaciones (mecánicos, electricistas, comisionistas, comerciantes entre otros muchos más) y profesionistas como abogados, doctores, ingenieros, profesores, dentistas, contadores, arquitectos, administradores entre otros muchos más, que no se contratan para un solo empleador como asalariados o asimilables a salarios según LISR.

La sociedad ha interpretado ser independiente con ser informal, más son conceptos totalmente diferentes. Es riesgoso considerar que uno es mejor que otro, pues es la decisión de las personas y su aspiración al bienestar, que la opinión o recomendación que terceras personas puedan realizar sobre la informalidad, la cual ha sido definida en el punto 2.1. de este documento.

2.4 Empleo remunerado y empleo honorífico

Existe igualmente la clasificación común de empleo remunerado y empleo honorífico, el primero se presenta cuando se recibe como contraprestación al trabajo realizado un salario o pago, por lo tanto, de refiere a las personas de la sociedad que obtienen un empleo por el cual reciben una remuneración que ha sido pactada en un contrato individual de trabajo, sin importar la temporalidad.

A diferencia del empleo honorífico que se desprende del nombre y que no recibe ningún pago por realizarlo, este se desarrolla por la simple satisfacción de realizarlo o por alguna otra circunstancia que se acepte como un reconocimiento a la labor que haya desempeñado una persona en beneficio social.

2.5 Empleo calificado y empleo no calificado

Actualmente y ante la evolución de la sociedad y de las capacidades que poseen las personas donde se incluyen habilidades, actitudes y valores, se está mencionando la clasificación de empleado calificado y empleado no calificado, donde el empleado calificado es aquel que reúne habilidades, conocimientos actitudes y valores que requiere la vacante a la que está aspirando.

En la definición de trabajador calificado, la (RAE, 2023) considera que un trabajador es calificado cuando posee una formación especializada para desempeñar una actividad profesional o un trabajo específico.

En las convocatorias para ocupar empleos vacantes, generalmente hoy en día argumentan que sean competentes y esto se traduce en que posea competencias, en el ámbito laboral se está refiriendo a la aptitud e idoneidad para hacer algo con pericia o intervenir en un asunto o

actividad de la cual tiene conocimientos.

Las oportunidades de empleo pueden ser diversas pues el hombre busca estar empleado para aplicar su fuerza de trabajo en beneficio de un tercero que le pagará por ese trabajo (Gil, 2023).

La (OIT, 2017) considera al empleado no calificado aquellos que realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y a menudo esfuerzo físico; ejemplo de ellas son las tareas de limpiar, planchar, lavar, servicios de vigilancia y guardia en hoteles, oficinas, fábricas; mensajería, estibar, tareas sencillas relacionadas con la agricultura, la pesca, la caza, con la construcción, en fábricas como ensamblado, envasado, empacado, entre otras.

En un sentido amplio el empleo no calificado es aquel que no tiene en su haber habilidades que sean requeridas para determinada vacante.

Esto hace la diferencia entre los empleados que se han capacitado y adquirido habilidades, etc. que hoy en día resultan necesarias para aspirar a

puestos de vacantes con salarios más elevados.

2.6 Empleo de realización desde casa: Teletrabajo

Resulta trascendente hoy en día que a partir de la pandemia y la necesidad de aplicar la sana distancia para evitar los contagios del COVID 19, en México desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se emitió la guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo. Desde esta guía se consideró la definición de Teletrabajo como la forma de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, de manera habitual este puede realizarse desde el domicilio del trabajador o bien alternarse entre casa y oficina, según sea posible (STPS, 2020)

Ante la necesidad de que el trabajo no se detuviera se presentó la modalidad de empleo denominado teletrabajo o por el anglicismo Home office, se implementó trabajar desde casa, de tal manera que actualmente esta es una modalidad

que se mantiene en algunas empresas. Tiene las ventajas que reduce costos tanto para el empleador como para el trabajador, siempre que este cuente con la infraestructura en casa para establecer su área de trabajo y con el equipamiento tecnológico que le resuelva esta necesidad.

Es importante destacar, que el teletrabajo requiere que el patrón confíe en su personal y en el cumplimiento de las tareas que le sean asignadas para realizar.

Para el trabajador requiere responsabilidad y compromiso de cumplir con lo que le corresponde hacer sin necesidad de que le estén checando el horario y su cumplimiento, con el alto sentido de honestidad de cumplir con lo que le corresponde, como le corresponde. Esto será, ambos ganan si ambos cumplen con lo que les corresponde.

Conclusión

Desde siglos atrás las teorías económicas han estudiado el impulso del ser humano de contar con un empleo. Esa necesidad demuestra cómo los seres humanos

tienen ese propósito no solo por la remuneración pecuniaria sino por una necesidad de realización personal, de obtener satisfacciones con los logros obtenidos en su empleo. Adam Smith señalaba que el valor del trabajo para el hombre se debe a que le dignifica como ser humano y lo hace diferente. Las personas cuando tienen un empleo sienten que son importantes para alguien y sobre todo si aman su trabajo disfrutan realizarlo y sentirse útiles para la sociedad donde se desenvuelven. El propósito del empleo es diferente para cada individuo y les sirve para definir su proyecto de vida y cuando se conjuga el amor al trabajo y la satisfacción de realizarlo, el trabajador rinde más y se esmera en lo que le corresponde hacer.

A todo esto, hay que agregar que como dice (Sen, 1985) el salario resulta una buena motivación, pero más lo es, cuando se logra con los funcionamientos que desarrolla en su vida hacer una combinación de quehaceres que lo llevan a mejorar su calidad de vida.

En una visión de país que se desea tener a un

tiempo determinado, se siguieren diversas vertientes de explorar para incrementar el empleo en la población, a sabiendas que es tarea compleja desde la teoría de John Maynard (Keynes, 2014) que predominó después de la Segunda Guerra Mundial y hasta la década de los 70's, que se propuso el pleno empleo, ha sido sumamente complicado, donde las crisis económicas recurrentes no dejan avanzar como se quisiera en una nación.

Es necesario reconocer, después de estos recorridos por los tipos de trabajo y su normativa laboral y en las teorías económicas que estudian el empleo, que el Estado sea observador objetivo de lo que está logrando en cuanto a sus políticas públicas. No será necesario que esté informando recurrentemente que se ha elevado tal porcentaje del empleo, cuando las cifras que se informan cuestionan su validez, al sentir los efectos señalados, cuando la población siente y reciente los efectos del empleo y la situación compleja a la que se enfrenta cuando busca colocarse en un trabajo. La meta 8.5 señala que

se busque lograr para el 2030 el empleo pleno y productivo decente para todos y con una remuneración igual al valor del trabajo.

A propósito del empleo y trabajo decente que señalan los ODS en su numeral 8 son ideales que se quisieran lograr y que los esfuerzos pueden dirigirse hacia ese objetivo centrando el interés en que la población mejore en el uso de la tecnología. En ello los países de Latinoamérica incluido México requieren que el internet llegue a todas las localidades para que puedan insertarse en la tecnología. Se espera que la sociedad se interese cada vez mayor población en buscar el emprendimiento personal como alternativa de empleo, apostando al autoempleo.

El Estado estará entusiasmado, no obstante, es imperante que la población económicamente activa ubicada entre los 15 y los 65 años tengan el deseo, motivación y voluntad de luchar por obtener un empleo de todas las opciones que se han enumerado en este capítulo, con ello el país

tendría algún resultado.

En algunos países de Latinoamérica y el Caribe han estado implementando políticas públicas tendientes a promover la oferta de plazas de trabajo, en las cumbres que la CEPAL organiza tienen ideas que de ponerse en práctica en el largo plazo podrían dar resultados.

Referencias

- Código Civil Federal. (2023). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf
- Código de Comercio. (2023). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCom.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- De Buen, N. (2002). Derecho del trabajo. CDMX: Porrúa. Recuperado el 13 de marzo de 2023
- DIPUTADOS, C. D. (2023). Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR). CDMX: DOF. Recuperado el 23 de MARZO de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Género, O. d. (10 de Octubre de 2018). Observatorio de Igualdad y Género. Obtenido de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/empleo-o-trabajo/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20Tesauro%20de%20la,de%20autoempleo%20o%20empleo%20remunerado%E2%80%9D>
- Gil, S. (11 de octubre de 2023).

- Economipedia. Obtenido de El empleo del siglo XXI: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- INEGI. (20 de Septiembre de 2021). Lineamientos que regulan el trabajo en casa. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: que el trabajo no se detuviera https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_10.pdf
- INEGI. (2023). Comunicado de prensa No. 605/23. CDMX, México: Gobierno de México. Recuperado el 29 de octubre de 2023, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_10.pdf
- Keynes, J. M. (2014). Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero. En J. M. Keynes, Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero (pág. 413). México: Fondo de Cultura Económica.
- México, N. U. (06 de julio de 2022). Bienvenidos a las Naciones Unidas. Obtenido de <https://mexico.un.org/es/189092-grupos-de-trabajo-agenda-2030-dan-conocer-sus-avances#:~:text=Proteger%20derechos%20laborales%2C%20cerrar%20brechas,y%20la%20reducci%C3%B3n%20de%20desigualdades>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2002). El trabajo decente y la economía informal. Informe VI. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza: ONU. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. (2017). Clasificación Internacional uniforme de ocupaciones. México: Gobierno de México. Recuperado el 20 de OCTUBRE de 2023, de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/9.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. Lima Perú: Naciones Unidas. Recuperado el 13 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- RAE, R. A. (13 de OCTUBRE de 2023). Real Academia de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/competencia#Mdk-gPwU>
- Sen. (1985). Capacidad y bienestar. En S. Amartya, Commodities and capabilities (pág. 130). Amsterdam: North-Holland.
- STPS. (28 de mayo de 2020). Guía para implementar el teletrabajo en los Centros de Trabajo ... Obtenido de Secretaría de Trabajo y Previsión Social: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCION_N.pdf
- Trabajo, O. I. (2023). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

CAPÍTULO 4.

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO

Citlalli Pacheco Ramírez

Dirce Alethia García García.

Angélica Leticia Amaro Tejeda

Resumen

La Agenda 2030 es el más alto modelo de las aspiraciones de la humanidad, en ella se refleja una ruta o guía de acción que, de manera integral, pretende atender las problemáticas a las que se enfrenta la sociedad. El motor de toda acción son las personas, por lo que este trabajo de investigación pretende identificar las posibles acciones que podrían contribuir a atender los pendientes que se observen en la agenda 2030, en relación al capital humano. La respuesta está en el desarrollo de competencias con igualdad y visión a futuro, para atender las necesidades presentes y las que vendrán.

Palabras clave: ODS, capital humano, educación, igualdad, empleo

Abstract

The 2030 Agenda is the highest model of humanity's aspirations, it reflects a route or guide of action that, in a comprehensive manner, aims to address the problems that society faces. The engine of all action is people, which is why this research aims to identify possible actions that could contribute to addressing the pending issues observed in the 2030 agenda, in relation to human capital. The answer lies in the development of skills with equality, and a vision for the future, to meet the present needs and those to come.

Keywords: SDG, human capital, education, equality, employment

Antecedentes de los ODS

Es clara la intención que refleja la Agenda 2030 respecto a ser el más alto modelo de las aspiraciones de la humanidad (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 3). Este modelo se ha delineado al paso del tiempo, con el afán de transformar la realidad que vive la sociedad: desigualdad, pobreza,

hambre y cambio climático. Esta agenda tiene como antecedente esfuerzos que, sin ser limitativos, podrán dar cuenta de la persistencia de organismos y naciones por resolver las problemáticas mencionadas.

Es así como, de manera muy breve y no limitativa, se mencionan algunas de las acciones llevadas a cabo para atender los fenómenos en comento. Así mismo, se hace una breve reflexión sobre los aprendizajes que se identifican por cada decenio. Ver Tabla 1.

Periodo	Acciones	Aprendizajes
1960	Incorporación a las Naciones Unidas de 17 países con problemáticas en insuficiencia alimentaria pertenecientes a Asia y África. Con miras a una posible solución se crea la campaña mundial contra el hambre.	La insuficiencia alimentaria no se podrá solucionar de manera aislada.
1970	Por los limitados resultados de la estrategia anterior, se proclama el inicio de la Estrategia Internacional de Desarrollo. No se obtienen los frutos esperados debido al deterioro del entorno económico mundial y la renuencia de los países en desarrollo a adoptar medidas urgentes.	Es importante considerar las variables macroeconómicas y la cooperación internacional.
1980	Se aprueba la Nueva Estrategia del Desarrollo, en donde se establecen medidas políticas para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos. Sin embargo, no se obtuvieron grandes resultados ya que se alejó de las necesidades reales de los seres humanos.	Es primordial considerar el lado humano del fenómeno.
1990	Se comenzó a interrelacionar los problemas de la pobreza extrema y el hambre desde distintos ángulos. Nuevamente los resultados fueron limitados por el estallido de diversos conflictos armados que exigieron amplias operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz.	Se requiere un contexto de paz y estado de derecho
2000	Los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) buscaron adoptar una visión amplia para combatir la pobreza en sus múltiples dimensiones. Incluyeron variables contextuales, como la sostenibilidad del medio ambiente. La transición de los ODM a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituye la redefinición de nuevos objetivos con características de mayor alcance.	Se comienza a identificar que la pobreza y el hambre no impactan de la misma forma a todas las personas. Es primordial la articulación de esfuerzos.

Nota: Elaboración propia con base en el documento Lección 5 del Diplomado en Presupuesto Basado en Resultados (Jackson, 2007, como se cita en Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 5-9).

Con este antecedente, en septiembre de 2015, los líderes de los países pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se reunieron para adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el compromiso de erradicar diecisiete problemas desde una perspectiva integral (Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 11).

Como se observa en la Tabla 1, los aprendizajes que de cada decenio se observaron, dan la pauta para la formulación de compromisos con un alcance más amplio e integral, para por sobre todas las cosas, tener claro que el espacio en el que se pueden desarrollar todas las alternativas de solución a todos los problemas a los que la sociedad se enfrenta es solo uno, el planeta tierra, y sobre esta base o límite de acción es que deben ubicarse las demás soluciones a las problemáticas que se presentan.

Con la suma de lo aprendido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se convierte en una propuesta ambiciosa y transformadora, de tal manera diseñada que

estimula acciones en diversas áreas críticas para la humanidad y el planeta, para lo que se requiere un esfuerzo conjunto y apoyo político e institucional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, p. 45).

Este conjunto de metas se convierten en una hoja de ruta, entre métricas, estadísticas e indicadores, que permiten un monitoreo, evaluación y el consiguiente insumo para las adecuaciones y toma de decisiones, en función a los resultados observados.

El compromiso de los líderes de los gobiernos es fundamental, pero no es suficiente, ya que, como lo vimos en los aprendizajes a través del tiempo, se trata de un trabajo conjunto entre varios actores: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, el ámbito académico, los organismos internacionales de cooperación, los fondos y programas, así como las entidades especializadas del sistema de Naciones Unidas. Finalmente el logro de resultados depende de los cambios institucionales, pero también de la fortaleza inspiracional de largo

aliento (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, pág. 45) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 5).

De manera más específica, y para el caso de México, la colaboración entre la Oficina de la Presidencia de México, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de manera colaborativa y en el marco del Comité Técnico Especializado de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, definieron mecanismos para identificar las acciones existentes vinculadas a la Agenda 2030, con la finalidad de fortalecer la planeación estratégica, el seguimiento y la evaluación para el logro de los ODS (Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 13).

Aunque México no busca identificar con precisión los recursos destinados para la obtención de cada ODS, el hecho de que cada uno de los principios del Plan Nacional de Desarrollo (PND) están vinculados con los ejes rectores de los ODS,

posibilita tener un panorama general para proponer e implementar eventuales mejoras a la estructura programática o estrategias de atención para atender las necesidades de las generaciones actuales, sin comprometer el de las generaciones futuras (Secretaría de Hacienda y Crédito Público: SHCP, 2023, p. 15).

Situación actual

De manera general, el hecho de cursar el año 2023, que representó aproximadamente la mitad del camino en

cuanto a la fecha de cumplimiento (año 2030), obliga a realizar un análisis más puntual sobre los datos que se conocen, entre indicadores mundiales, regionales y complementarios, para que puedan dar un panorama de los ODS que se podrían cumplir, o no.

El análisis de las trayectorias y tendencias estadísticas presenta algunas alarmas, de 140 metas de las que se dispone información, indican que aproximadamente la mitad están moderada o gravemente

desencaminadas, y más del 30% no han avanzado o incluso han involucionado, situándose por debajo de las cifras base de 2015 (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 4).

Con el análisis de escenarios y tendencias hacia el 2030, un grupo de ODS, que desde el punto de vista de los autores, tienen una estrecha relación con la formación del capital humano y el empleo, se muestran en la Tabla 2, ubicándolos en tres escenarios posibles:

ODS	Total metas	La meta se alcanzó o es probable que se alcance con la tendencia actual	La tendencia es correcta, pero el avance es demasiado lento para alcanzar la meta	La tendencia se aleja de la meta
4: Educación de calidad	8	1	6	1
5: Igualdad de género	6	1	5	0
8: Trabajo decente y crecimiento	11	2	6	3

Nota: Elaboración propia con base en la información del documento América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, p. 86).

Como se observa en la tabla 2, las mayores preocupaciones están en el ODS 8 (de los aquí relacionados), con tres metas que se alejan de los compromisos establecidos para el 2030. Por otra parte, en las metas que tienen la tendencia correcta, es entendible el retraso de ellas a consecuencia de la pandemia provocada por el SARS-CoV-2, o los conflictos mundiales actuales, aunque no son los únicos factores que intervienen, y el contar con información como esta ayuda a los tomadores de decisiones a enfocar o acelerar el rumbo.

Es de reconocer el esfuerzo realizado por

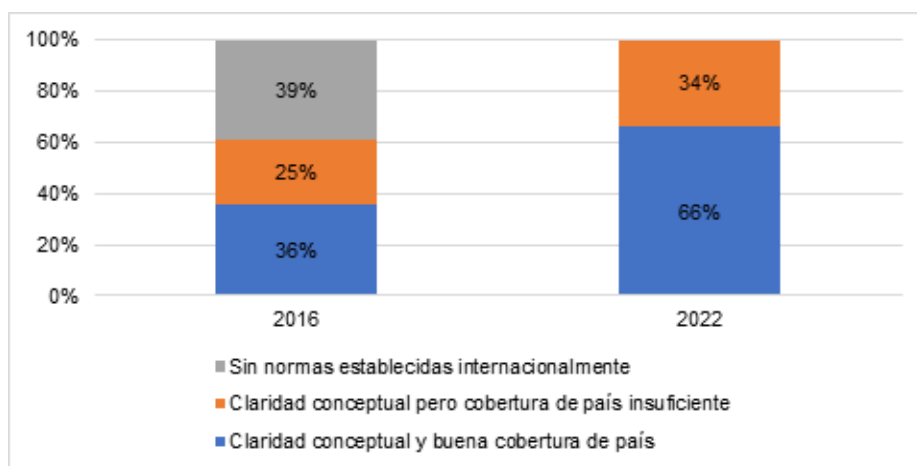
los países y los acuerdos institucionales para que, a pesar de la pandemia, se hayan cumplido o se cumplirán (de acuerdo a las proyecciones y tendencias) muchas de las metas comprometidas, por lo que la resiliencia se hace cada vez más necesaria para enfrentar estas adversidades, y las que se pudieran presentar en el futuro.

Además de la resiliencia, es importante resaltar una herramienta que se apoya en el estudio de escenarios futuros para crear visiones colectivas de país: la prospectiva. Esta disciplina permite acordar nuevas medidas o reforzar las existentes, en el afán de alinear las fuerzas sociales de los distintos países al

cumplimiento de la Agenda 2030 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, pág. 93).

Con la finalidad de dar seguimiento a los avances y retos de los ODS, a través del tiempo se han logrado avances considerables en la obtención de datos, mismos que alimentan indicadores de cada uno de los ODS, de tal manera que al año 2020, todos estos disponían de una metodología acordada internacionalmente, lo que, como gran ventaja, arroja una comparabilidad, precisión y fiabilidad en las mediciones. El resultado de esta situación se puede observar en la gráfica 1.

Gráfica 1. Proporción de indicadores mundiales de los ODS, por disponibilidad de normas y datos nacionales, 2016 y 2020 (porcentaje)



Fuente documento Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición especial (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 8).

Aunque es de reconocer el hecho de que para el año 2022, en la gráfica 1, la serie “Sin normas establecidas internacionalmente” no tiene porcentaje, aún existen vacíos que dificultan la obtención de datos, como es el caso de la cobertura geográfica, la puntualidad y desglose de la información (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 8).

Es así como, de manera muy general, se han mencionado algunos temas para identificar el estado actual y seguimiento de los ODS. No se trata de una lista incremental de objetivos a cumplir, sino de objetivos que están en menor o en mayor medida relacionados e, incluso, algunos de ellos en tensión con otros para poder cumplirse.

De esta manera, y a criterio de los autores, se hará referencia al estado actual de algunos objetivos que tienen relación tanto con el capital humano como con el empleo.

Los ODS de referencia: 4, 5 y 8

Como se observa en los diversos temas de este libro, el foco central es el empleo y los fenómenos relacionados con él, así como las organizaciones en donde se desarrollan. Adicionalmente, al inicio de este documento de investigación se hizo referencia a los antecedentes de los ODS mostrando cómo, a través del tiempo, todos los esfuerzos de una manera más clara e integral, se centran en la solución de las necesidades reales de los seres humanos.

Con este marco, es pertinente señalar que en las ciencias administrativas también es cada vez más clara la importancia de las personas en las organizaciones, ya que se da una simbiosis, es decir, las organizaciones operan por las personas y cumplen sus objetivos a través de ellas, y las personas tienen la posibilidad de cumplir sus propios objetivos, dentro de las organizaciones. Es así como en la era del conocimiento, se da un valor particularmente significativo al conocimiento generado por las personas, considerándolo clave para la competitividad (Chiavenato, 2009, págs. 4-8).

Es así como, de manera más específica y en relación al capital humano en las organizaciones, se decide abordar los ODS 4, 5 y 8.

Respecto al ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, y al ser las personas poseedoras de talentos y con la potencialidad de formarse y adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones, se considera fundamental el que se desarrollen las competencias para el desempeño más adecuado dentro de las organizaciones, por lo tanto es particularmente importante el seguimiento y evolución de este ODS en el empleo y formación del talento humano.

La relevancia de la educación radica en ser la base para la formación juvenil o adulta por medio del traslado de los conocimientos acumulados por la sociedad, de tal manera que se considera la base de la inclusión social, tanto en materia de actividades productivas como en

competencias cognitivas y socioemocionales. Por medio de ella se prepara a los jóvenes para ser futuros ciudadanos responsables, activos y resilientes, lo que les permitirá enfrentar los cambios y problemáticas que se presenten en la sociedad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 27).

El mejor ejemplo de resiliencia para enfrentar adversidades lo dio la pandemia ocasionada por el SARS-CoV2. El protagonismo de las competencias socioemocionales y tecnológicas para adaptarse a los cambios requeridos, da una idea de la importancia, no solo de tener las competencias, sino de ser eficientes en la asignación de talentos, ya que tanto la sobrecalificación como la infracalificación pueden tener estragos tanto en las organizaciones como en las personas (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 99).

Si bien es cierto que las nuevas tecnologías aumentan la productividad de la economía, el cambio debe ser gradual y de la mano de cambios organizativos complementarios para

que este sea eficiente (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 99). La necesidad apremiante del uso de herramientas tecnológicas en la pandemia, dio evidencia de los bajos niveles de preparación tanto de docentes como de infraestructuras organizacionales, de tal manera que no se tuvo el tiempo suficiente para enfrentar lo que pedía el contexto (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 21), con los consabidos resultados conocidos: bajo aprovechamiento de los alumnos y estrés de los docentes. Es así como el impacto de la educación en la productividad estará en función de la calidad del sistema educativo.

Particular importancia tiene la educación para resolver las desigualdades presentes en los países en desarrollo, ya que se estima que para ellos los beneficios de invertir en educación serán mayores que lo que podría esperarse, respecto a una misma inversión, en los países desarrollados (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 101). Si bien es cierto que aún existen inmensas oportunidades, también lo es que la generación actual está más equipada para

enfrentar las adversidades con conocimientos, tecnologías y recursos normativos (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 48).

Para el caso del ODS 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, a continuación algunas cifras que dan un panorama de la situación actual: el 61 % de de los indicadores de este ODS están moderadamente encauzados y el 23% está lejos de la meta. Esta situación muestra que, si bien es cierto que existen iniciativas encaminadas a resolver la brecha de género, los resultados son muy lentos, como ejemplo, se estima que se requerirán “140 años para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en los cargos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo” (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 22).

La situación anterior tiene algunas explicaciones. Las mujeres realizan las tres cuartas partes de trabajo no remunerado, y aunque existen iniciativas para resolver desde el ámbito jurídico esta situación, estas no han tenido el efecto deseado. Para referencia, desde el año

2021 en el Senado de la República, en México, existe la iniciativa de la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados, sin que a la fecha haya avanzado su aprobación. En esta iniciativa de ley se establece una corresponsabilidad entre mujeres, hombres, familias, comunidad, mercado y Estado para brindar los servicios de cuidado a las personas en situación de dependencia, entre otros aspectos (Senado de la República, 2023).

Otra situación que abona a que los avances sean lentos en la atención a las desigualdades, es la disponibilidad de datos, es decir, la opacidad de datos estadísticos no permite visibilizar las desigualdades, que necesariamente llevarían a la reflexión. Por otra parte, el seguimiento de las acciones afirmativas (cuotas, objetivos y planes de igualdad) (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 35) permitiría

la oportuna toma de decisiones.

Finalmente, la voz de las mujeres en los escenarios en donde se discute lo que les acontece no está debidamente representada, lo que también dificulta la toma de decisiones por ellas y para ellas.

Las mujeres son poco más de la mitad de la población mundial, por lo que las acciones que atiendan esta desigualdad permitirán explorar el potencial de las mujeres en áreas en donde aún están subrepresentadas. Por lo que respecta a las organizaciones, las competencias y el tipo de liderazgo que podrían aportar para el mejor desempeño y productividad abonaría al incremento del capital humano.

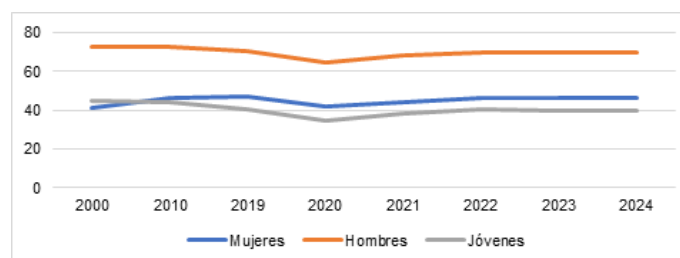
Por lo que respecta al ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo

pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, se observa que la tasa de crecimiento desde el año de referencia para los ODS, el 2015, no logra superar el 1% para la región de América Latina y el Caribe, con el respectivo impacto en el empleo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 41).

Las interrelaciones entre los ODS se pueden observar en varios sentidos, y uno de ellos es el impacto del género en el empleo, como referencia, en la gráfica 2 se puede observar la distancia que existe entre hombres, mujeres y jóvenes respecto a la tasa de ocupación, donde, con base en las cifras actuales, la tendencia que se observará para el año 2024, conserva las desigualdades.

De manera inversa, en la gráfica 3 se muestra la tasa de desempleo con

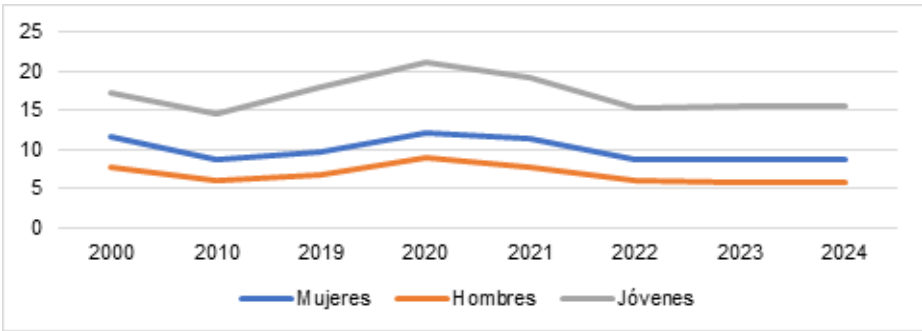
Gráfica 2: América Latina y el Caribe. Tasa de ocupación (en porcentaje)



Fuente, adaptación del documento Perspectivas sociales y del empleo en el mundo_tendencias 2023

las cifras más importantes en los jóvenes, seguida por las cifras para las mujeres.

Gráfica 3. América Latina y el Caribe. Tasa de desempleo (porcentaje)



Fuente, adaptación del documento Perspectivas sociales y del empleo en el mundo_tendencias 2023 (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, pág. 148)

Es necesario mencionar el impacto que en todos los indicadores de crecimiento y empleo tiene la pandemia por el SARS-CoV2, ya que, de la mano de las desigualdades que caracterizan a la región de América Latina y el Caribe, el empleo informal bajo este contexto se recrudece.

Como se ha expresado en líneas previas, la atención de la Agenda 2030 involucra a varios actores, para el caso de México la Red Mexicana del Pacto Mundial o el Pacto Mundial México, ha estructurado una serie de acciones con sus más de 800 participantes. Esta plataforma fue creada

en 2005 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y ofrece herramientas y capacitación al empresariado mexicano (La Red Mexicana del Pacto Mundial, 2021, p. 3).

Dentro de esta red mundial, y para el caso de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, tienen a disposición el documento: El sector privado ante los ODS - Guía práctica para la acción, misma que pretende ser una guía de buenas prácticas para los profesionales de las empresas que quieran contribuir a la Agenda 2030 (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016, p. 6).

Otra guía de acción de otro de los participantes en la atención de la Agenda 2030, lo constituye el Manual de Referencia Sindical sobre la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible, mismo que pretende brindar a los líderes, miembros y simpatizantes de los sindicatos, conocimiento detallado sobre la Agenda 2030 así como las oportunidades que presenta esta para progresar en los objetivos sindicales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017, p. vi).

Como se puede observar, las iniciativas de participación son varias, todas ellas encaminadas a lograr el cumplimiento de la Agenda 2030, y

para el caso de este capítulo, hacer propios los esfuerzos para el cumplimiento de este ODS, de tal manera que el monitoreo y seguimiento de los compromisos, el conocimiento de las metas e indicadores, la transparencia en el uso del recurso, finalmente se traduzca en una participación activa como ciudadanos.

Se identifica la construcción de agendas globales como la forma de resolver problemas comunes que afectan a todo el planeta, donde el mejor ejemplo de ello es la pandemia por el SARS-CoV-2, se observa el compromiso compartido entre gobiernos, empresas y ciudadanía, son el punto de partida para que se convierta en un trabajo de todos, como agentes de cambio, y con ello alcanzar los objetivos planteados (Nasser, Williner, & Sandoval, 2021, p. 15).

La formación de capital humano está presente en las iniciativas de organismos, Estados y los propios ciudadanos para mejorar el empleo, ya sea a través de la identificación de competencias por desarrollar, oportunidades de aprendizaje para

entender y atender el entorno, o asumiendo la responsabilidad como organización o como institución de los pendientes de la Agenda 2030.

Referencia objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Específico en sus metas 8.3; 8.5 y 8.8

La globalización y la evolución tecnológica han traído consigo una evolución que ha sido el factor más importante de la economía de un país, su crecimiento y desarrollo del capital humano.

Desde el siglo XVIII en que Smith (1994) destacara en su primer libro cómo los trabajadores son la verdadera riqueza que cualquier país pueda tener, ya que depende de que la población se encuentre en posesión de un empleo para que este obtenga el crecimiento económico que se proponga. En un atrevimiento de transpolar esas afirmaciones a la época actual, resultaría muy interesante que de la población con edad para

colocarse en la población económicamente activa, se ubicara en México al menos un 80% en un trabajo formal que le dé la certeza y certidumbre de contar con un ingreso generado por el producto de su trabajo.

Teorías económicas que han dedicado tiempo a su análisis, como la división del trabajo, oferta y demanda del trabajo, los salarios, las diferencias de salarios en las ocupaciones, las relaciones laborales, la ocupación, el interés y el dinero, entre otras, dejaron muestra de lo importante que es la fuerza de trabajo en las economías, donde el papel de Estado debe ser primordial para encontrar las políticas públicas acertadas en la generación del empleo.

El capital humano ha sido definido en diversas ocasiones con visiones conceptuales a la temporalidad y subyacen en una definición atinente, los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que hacen a las personas capaces de desarrollar las actividades y funciones que se le asignan en una entidad económica, de tal suerte que el valor del trabajo es

lo que prevalece cuando de demostrar lo que sabe hacer se trata. Cuando las organizaciones apoyan a su personal y le dan el valor a lo que logran, pueden infundir en ellos la actitud de mejorar en el desarrollo de su trabajo. Lo cierto es que las empresas dependen de la fuerza de trabajo de su planta laboral y son ellos los que contribuyen al logro de los objetivos de las empresas, donde a su vez se lleva a cabo una simbiosis entre empresa y trabajadores siendo dependientes uno del otro y viceversa, como un factor esencial para el éxito que pueda obtener una entidad económica. Unidas las empresas que se destacan en la economía de los países es como se llega a lograr que la riqueza de ellos sea el empleo ofertado, sociedad que en suma son las personas que se encuentran en posesión de un empleo.

La teoría psicológica del capital humano (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2018) señala que éste se cultiva, se adquiere, se desarrolla, en el transcurrir del tiempo y son las empresas las que contribuyen en ese logro de los trabajadores.

En esto ha jugado un

papel protagónico la tecnología de la información y su aplicación en el desarrollo de las empresas, complementando el concepto de capital humano debido a que con la globalización y la velocidad con la que fluye la información ante la invasión de las TIC's en todas las áreas del quehacer humano, la empresa no queda al margen y en estos tiempos la eficiencia y crecimiento empresarial se mide por el "conocimiento como factor básico para estimular la productividad del conocimiento para generar competencias, donde el trabajo manual ha sido sustituido por el trabajo mental y habilidad de dominar las tecnologías de la información en acrecentar los rendimientos de la organización" Chiavenato, (2018)

En este sentido, en las organizaciones está presente la preocupación de educar, capacitar, motivar, liderar a las personas que trabajan en ella para contagiarles el espíritu emprendedor y la cultura participativa, de ahí que seleccionan, entre la demanda de trabajadores, al talento humano, el cual coincida con las necesidades de la empresa, de personal capacitado e incluso

experto en el manejo de las tecnologías y las redes.

El empleador que busca tener utilidades siempre perseguirá al personal más calificado para cada una de las actividades que requiera, al respecto las teorías económicas-administrativas iniciadas por Jevons, Walras y Menger que ha acercado Wieses, (Beroska y Torres, 2013) esta teoría señala cómo el interés de las empresas es generar utilidades, por lo tanto, siendo ese su objetivo tiene que procurar tener al personal que le va a resolver las necesidades que la propia operación de la organización requiere para llegar a su objetivo.

Si la empresa está aplicando la selección de personal, implicará una serie de procesos donde se buscará que se contraten los mejores talentos, los que reúnan los conocimientos, las habilidades, el juicio, las actitudes, los valores y las competencias y los candidatos que además demuestren en una prueba de requerimientos los mejores resultados y estos sean la evidencia de poseer lo que hoy en día está en esas listas de características indispensables. De la

misma manera, cuenta con el dominio de las TIC's en la gama de dispositivos y de apps para que ocupen una de las vacantes.

Definir el puesto y lo que requiere que el aspirante domine para dar resultados esperados, así como delimitar (Chiavenato, 2018) los conocimientos requeridos, las habilidades necesarias (dominio de las tecnologías de la información imprescindible), actitudes que demuestren el deseo de hacer lo mejor y adherir su pertenencia, en las competencias se añade la capacidad de análisis y raciocinio que demuestre poder enfrentarse a conflictos y resolverlos con creatividad. El Banco Mundial (BM, 2019) agrega, ponderar ventajas de unirse al equipo de trabajo que cuenta con solvencia laboral y prestigio en el mercado y demostrar habilidades de comunicación y liderazgo en la planeación y organización de la entidad pues es quien les da la confianza y oportunidad en su desempeño, ya que la empresa ha acuñado un prestigio de su marca en el mercado.

Razones por las que los requerimientos de características que se piden ahora mismo a los aspirantes a puestos de trabajo en las empresas que ya están acreditadas, son cada vez más específicas, como lo que ahora se define como habilidades duras (hard skills) que incluyen el conocimiento técnico como manejo de software administrativo o contables y la experiencia obtenida laboralmente en ellas, el primero se obtiene mediante los estudios formales y lo segundo desempeñándose ya profesionalmente en el mercado laboral. En cambio, las habilidades blandas (soft skill) se definen como aquellas características socioemocionales tales como habilidades de liderazgo, de comunicación, de colaboración en equipo, atención al cliente, empatía, persuasión, reacción a la resolución urgente de problemas, observador, capacidad crítica-objetiva, proactivo, entre otras.

Ejemplo de cómo hoy en día se muestran los requisitos para una vacante es la siguiente forma estructurada:

Propuesta de empleo

- Área de trabajo
- Actividades, funciones específicas
- Responsabilidades del puesto
- Misión y metas del puesto
- Nombre del puesto o cargo

Ofrece el puesto

- Contrato
- Prestaciones de ley
- Jornada laboral completa
- Seguridad social
- Retribución pactada

Perfil académico:

Estudios concluidos

Experiencia laboral similar al puesto solicitado:

De tres a cuatro años en

- Directivo
- Ejecutivo
- Administrativo
- Operativo
- Manufacturero (fabril, industrial, primario)

Idiomas:

- Inglés: que se habla, lee y escribe
- Francés: que se habla, lee y escribe

Habilidades tecnológicas: competente

- Manejo de Microsoft Office
- Software especializado
- Plataformas con programas especializados
- Herramientas Google: Redes

Habilidades socio-emocionales

- Creatividad
- Habilidades de crítica objetiva
- Empatía
- Trabajo en equipo
- Persuasión
- Resolución en estados emergentes

En buenas prácticas se encuentra considerar la inclusión desde la convocatoria del puesto, por ello se recomienda dejar sin preferencia de género la oferta. En la evaluación de los aspirantes debe apoyarse en la objetividad de los resultados y en aplicar

los mismos criterios de evaluación a todos los aspirantes para garantizar la igualdad de trato en los resultados

Los países de América Latina alcanzaron porcentajes muy elevados de desocupación de población, el Banco Mundial informa cómo más de 25 millones de habitantes perdieron su empleo en el periodo de pandemia, donde además de COVID 19 otros factores incidieron en esta enorme disminución de empleos con las consecuencias económicas impactantes.

En México señala (INEGI julio 2020) 3.29 millones de población perdió su empleo, mientras que aquellos que confluían en ellos los conocimientos y habilidades tecnológicas e incluso el equipo y la conexión de la red de internet les permitieron desarrollar su empleo realizándolo desde casa. La tasa de ocupación no ha logrado abatir esta situación. Una persona que ha estado desempleada buscará las oportunidades que se oferten persiguiendo obtener los recursos suficientes que le permitan dar solución a las necesidades básicas de él y su familia.

La condición aspiracional de toda persona que busca obtener un empleo conlleva a localizar empresas que garanticen en principio el respeto laboral en sus derechos, desempeñándose en buenos ambientes de empatía para sentirse en comodidad laboral, ese respeto incluye el abono oportuno de la remuneración al trabajo como se haya contratado; que la empresa contemple la posibilidad de aspirar al crecimiento y mejoramiento de puesto sin esto ser una condicionante específica para tener logros personales.

Que le permitan mostrar habilidades de liderazgo que alcance la satisfacción de laborar en ese equipo de trabajo. Es oportunidad fomentar el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas promoviendo el empleo, Meta 8.3, reflejar en la empresa inclusión de jóvenes, personas con capacidades diferentes en igualdad de remuneración, Meta 8.5, así como promover el entorno laboral seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, así como mejorar las condiciones de las personas con empleos precarios e incluir a migrantes, Meta 8.8, todos ellos dentro de

los objetivos del trabajo decente de los ODS , Agenda 2030.

Si se atiende en el Objetivo 8 referente al Trabajo decente y crecimiento económico en concreto a la Meta 8.6 de ODS.

Pretendiendo incluir en el mercado laboral a todos aquellos jóvenes que no están inmersos en el mundo laboral y además no cursan estudios ni reciben capacitación.

Esta es una situación compleja internacional que se ha venido presentando entre la población de los países donde su población adulta ha llegado a tercera edad siendo población económicamente activa que considera prioritario tener un empleo para garantizarse una calidad de vida digna, en contraste con la población ubicada en el rango de edades entre 15 y 35 años que ha decidido mantenerse al margen del mercado laboral, donde también ha tomado la decisión de no interesarse por continuar estudios más allá del nivel de primaria máximo secundaria. Es un problema internacional ya que no es privativo

de México Durán (2016), muestra estadísticas de jóvenes ubicados en la condición de ni trabaja ni estudia analizados a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, misma que se realiza de manera periódica, indica factores que podrían ser causales de esta población, en cuanto a América Latina señala la CEPAL (2016) padece esta situación y la Unión Europea igualmente se haya ante esta preocupación así lo señala Mengual (2022) .

México se ubica en el 20% rango complejo inferior de indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en cuanto a la política de apoyo a esta población que se ha aislado del mercado laboral por no reunir conocimientos, habilidades y competencias laborales. Indica que si en esto no se aplican los tres niveles de gobierno los resultados serán más complejos cada vez. Ya se está viendo cómo después de la pandemia la población que se ubica en este rango de edades no se ha interesado en el mercado laboral, en cambio ha optado por los programas de apoyo social que no implican modificación en

sus capacidades.

La educación desde edades tempranas con una planeación del sistema educativo, con una programación de educación de largo plazo, visualizando el tipo de población que se quiere tener para dentro de veinte o treinta años y que fortalezca a la población económicamente activa y no que se encuentra enrolado en decisiones que lo mantienen en el estatus de desempleado, argumentando la falta de oportunidades de empleo. Las modificaciones en el sistema educativo requieren de personas que busquen el beneficio social, la justicia social y el bienestar de la sociedad y no su estancamiento. Donde esta decisión-circunstancia de ninis puede obedecer a muchos factores, económicos, zonas geográficas, desigualdades, comunicación y muchos más, pero todos ellos guardan relación con la educación que se fomenta desde casa y desde su entorno social.

Todo lo que se pueda buscar fortalecer y fundamentar de tendencias y políticas laborales actuales en

México en referencia a la formación profesional y la capacitación.

Existen oportunidades de lograr crecimiento académico como efecto de la presencia de la pandemia, pues ésta obligó a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación. Luego entonces hoy en día es posible acceder de manera inmediata a formación en línea y tradicional, gratuita o pagada, solo falta la decisión de utilizarla en beneficio de crecimiento personal.

El neoliberalismo trajo consigo la conciencia de las personas de buscar su autoformación para lograr el crecimiento formativo que le diera acceso a trabajos cada vez más capacitados,

esto sigue siendo una constante en la oferta de vacantes donde se solicitan. La población que ha buscado ser proactiva y a pesar de las adversidades que puedan encontrar, luchan por mejorar su condición futura puede observarse en aquellos que en educación formal o en línea van alcanzando superar sus niveles educativos, siendo de escasos recursos, de radicar lejos de los centros educativos, de estar estudiando y trabajando, de encontrarse en obligaciones familiares y muchos más factores que superan y enfrentan con decisión, pero sobre todo con voluntad.

El gobierno puede apoyar con programas y pueden ser muchas las

opciones de acceder a ellos, que solo los llevarán a continuar estancados y ver el tiempo pasar y la edad avanzar, pero la mejor ayuda que pueden tener será siempre la decisión personal y la necesidad que en otros tiempo se llamaba “Hambre de crecer”, “Hambre de mejorar”, “Hambre de superarse”, saliendo adelante con sus propios conocimientos, habilidades y capacidades que se fueron adquiriendo tal vez con mucho esfuerzo, pero con mucha satisfacción de ir mejorando.

Hoy en día existen tal cantidad de opciones de capacitarse para el trabajo, en línea o presencial que hacen que se inserten con interés en el mundo laboral, en ellos se ocupa la Secretaría de Trabajo y previsión social

La apuesta tendrá que ser al desarrollo de competencias que demande el futuro, invertir en el desarrollo y formación de lo que las tendencias están marcando como una potencial necesidad. No se debe dejar de lado la importancia de las competencias socioemocionales, mismas que han tenido un papel preponderante para los cambios requeridos durante y después de la pandemia.

que tiene programas de capacitación permanentes totalmente gratuitos y sin limitaciones de edad o de ninguna discriminación para acceder a ellos, misma situación ofrecen universidades públicas que ofrecen a la sociedad y ponen a su disposición capacitaciones tecnológicas solo con registrarse en línea.

Aquí cuenta mucho que se conozcan de manera personal cada uno para que por sí mismo, descubra sus gustos afinidades y habilidades y en ello se ocupe en capacitar para que lo que decida hacer como lo dice el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se dedique a la profesión, ocupación o actividad productiva que mejor le convenga siempre que sea lícito fortalecido con la Ley Federal de Trabajo (LFT, 2022) en su numeral 3, donde señala que tener trabajo es un derecho, pero también es un DEBER SOCIAL.

Conclusiones

Se identifican algunas acciones que podrían atender los pendientes que se observan para

el cumplimiento de la Agenda 2030 y que tienen relación con el capital humano.

En primer lugar, los gobiernos deben asumir el cumplimiento de los ODS, más allá de la inmediatez, de tal manera que las acciones deberán estar encaminadas en una prospectiva más allá de los compromisos a corto plazo. No se trata de ser apolítico, sino de visualizar las soluciones como responsabilidad de todos los actores y con una visión más amplia, de tal manera que los ciudadanos se sepan parte de una solución a largo plazo, lo que también les permitirá apostar a su propio crecimiento, en un contexto más estable.

La apuesta tendrá que ser al desarrollo de competencias que demande el futuro, es decir, con visión a largo plazo, invertir en el desarrollo y formación de lo que las tendencias están marcando como una potencial necesidad. No se debe dejar de lado la importancia de las competencias socioemocionales, mismas que han tenido un papel preponderante para los cambios requeridos durante y después de la

pandemia.

La visibilidad de las desigualdades de género, dan la pauta para la toma de decisiones y nuevas acciones para la atención de dicha desigualdad, por lo que la transparencia en la información por género resulta primordial.

Es necesario dar certeza jurídica a quienes deben conciliar el trabajo y la vida como cuidadores, de tal manera que se disponga de los recursos (en tiempo y económicos) de manera equilibrada y desde el propio hogar, por lo que se deberá insistir en la aprobación de normas en materia de cuidados.

Tanto las organizaciones como los colaboradores deberán asumir la importancia de identificar el impacto de las acciones al logro de la Agenda 2030, de tal manera que los esfuerzos no sean aislados, sino dirigidos de manera integral, la participación ciudadana puede hacer la diferencia para monitorear tanto lo personal como lo social.



Referencias:

- La Red Mexicana del Pacto Mundial. (2021). Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción. Pacto Mundial México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS_reporte_Sector_Privado_MX_final-comprimido.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023a). América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración. Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48823-america-latina-caribe-la-mitad-camino-2030-avances-propuestas-aceleracion>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023b). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030. Objetivos, metas e indicadores. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68016-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-la-mitad-camino-2030-objetivos>
- Naciones Unidas (NU). (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible_ Edición especial_Por un plan de rescate para las personas y el planeta. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- Nasser, A., Williner, A., & Sandoval, C. (2021). Participación ciudadana en los asuntos públicos - Un elemento estratégico para la Agenda 2030 y el gobierno abierto. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/global-commission#intro>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas sociales del empleo en el mundo. Tendencias 2023. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/research/>

global-reports/weso/
WCMS_881012/lang--es/in-
dex.htm

Organización Internacional del
Trabajo (OIT). (2017). Ma-
nual de referencia Sindical
sobre la Agenda 2030 para
el Desarrollo Sostenible.
OIT. Obtenido de [https://
www.ilo.org/actrav/pubs/
WCMS_569914/lang--es/
index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_569914/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del
Trabajo (OIT). (2023). Pers-
pectivas Sociales y del Em-
pleo en el Mundo. Tenden-
cias 2023. Revista Crítica
de Relaciones de Trabajo.
Laborum, 273-320. Obteni-
do de [https://revista.labo-
rum.es/index.php/revreltra/
issue/view/55/58](https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/55/58)

Red Española del Pacto Mundial
de Naciones Unidas. (2016).
El sector privado ante los
ODS - Guía práctica para
la acción. Madrid: Red

Española del Pacto Mun-
dial de Naciones Unidas.
Obtenido de [https://www.
pactomundial.org/wp-con-
tent/uploads/2017/02/Guia_
ODS_PM_20170215_web.
pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/02/Guia_ODS_PM_20170215_web.pdf)

Secretaría de Hacienda y Cré-
dito Público (SHCP). (2023).
Lección 5 PbR 2023 Diplo-
mado Presupuesto Basado
en Resultados.

Senado de la República. (7 de
septiembre de 2023). Gace-
ta del Senado. Obtenido
de Ficha técnica. Iniciativa
expedición de Ley General
del Sistema Nacional de
Cuidados: [https://www.
senado.gob.mx/65/gace-
ta_del_senado/documen-
to/121550](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/121550)

CAPÍTULO 5. INCLUSIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DENTRO DE LA CULTURA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS.

Fredy Castro Naranjo

José Vicente Díaz Martínez

Armando Domínguez Melgarejo

Resumen

Se entiende a la diversidad como una cualidad inherente al ser humano y la exclusión como una forma de separación que en sentido negativo da la idea de separación de los seres humanos de un grupo en particular.

En esta investigación se lleva a cabo un estudio acerca de la inclusión laboral en las organizaciones, la cual se centra en los aspectos que inciden para que cada integrante de una organización sea considerado como parte de ella sin que para ello se tomen en cuenta los aspectos sociales, económicos, raza, religión, entre muchos criterios que a lo largo de la investigación se plantean y se observan como un aporte al dominio de los empresarios para que dentro de las organizaciones se tomen en cuenta estos conceptos, para lograr un clima organizacional adecuado a las circunstancias.

Palabras clave

Diversidad, inclusión, exclusión, discriminación, derechos humanos.

Abstract

We understand diversity as an inherent quality of the human being and exclusion as a form of separation that in a negative sense gives us the idea of separation of human beings from a particular group.

In this research, a study is carried out on labor inclusion in organizations, which focuses on the aspects that influence each member of an organization to be considered as part of it without taking into account the aspects social, economic, race, religion, among many criteria that throughout the research are raised and observed as a contribution to the domain of businessmen so that these concepts are taken into account within organizations, to achieve an adequate organizational climate to the circumstances.

Keywords

Diversity, inclusion, exclusion, discrimination, human rights.

1. Planteamiento del problema

El concepto inclusión está íntimamente relacionado con el de “diversidad”, y ambos se emplean en oposición al concepto “discriminación” y la práctica derivada de este: “exclusión”.

Son, precisamente, la discriminación y la exclusión dos grandes y graves problemas a nivel nacional que no están suficientemente visibilizados y, por lo tanto, no están lo suficientemente atendidos, lo cual agravia a las personas que los sufren.

Por lo tanto, la práctica de la inclusión es un área de oportunidad para toda la sociedad y, en particular, para las organizaciones. Es por ello que el presente estudio gira en torno a la siguiente pregunta ¿Hay inclusión laboral en las organizaciones mexicanas?

Para poder responder a lo anterior se hace necesario conocer si las organizaciones tienen una cultura inclusiva, si aplican políticas inclusivas, así como si realizan las organizaciones prácticas de inclusión o de exclusión.

El estudio se centra en lo acontecido en las organizaciones de la zona centro del estado de Veracruz, en particular en Xalapa, Córdoba y Veracruz.

2. Justificación

Se justifica la investigación como un aporte para que dentro de las organizaciones se propicie un clima de respeto y tolerancia de cada individuo por el solo hecho de serlo.

Entendiendo a cada persona integrante dentro de la organización como una parte que tiene sus propios pensamientos y que de manera individual otorga un aporte a la organización lo cual lo hace parte y por lo tanto, se adhiere a los objetivos generales de la organización.

3. Objetivo general

Detectar si hay inclusión laboral en las organizaciones, a partir de analizar su cultura y políticas inclusivas, al tiempo de conocer sus prácticas de inclusión o exclusión.

4. Marco teórico

La diversidad es una característica inherente al mundo, en lo general, y al ser humano, en lo particular. A lo largo de la historia, los seres humanos se han asociado, por necesidad o conveniencia, a quienes considera sus semejantes, lo cual parece, de entrada, una situación común o normal; más ese, es uno de los orígenes de la discriminación y, por lo tanto, de la exclusión.

Diccionario de la Lengua Española (RAE) señala la discriminación con sinónimos como “marginación, segregación, exclusión, rechazo, diferencia” que se aplica para resaltar en la diversidad de razas, idiomas y lenguas, tonalidades de piel, color y tipo de cabello, estaturas, culturas, habilidades, capacidades, entre otras, hacen que esta sea una de las características que distinguen y enriquecen al género humano.

Sin embargo, los sistemas económicos y políticos han contribuido a que determinadas características prevalezcan o sean favorecidas en detrimento de otras, de tal forma

que la discriminación ha sido parte de la cultura de diversos países y sociedades, como el apartheid en Sudáfrica -afortunadamente superado- o el malinchismo en México. En un caso predomina la raza blanca sobre la negra, en otro la raza blanca sobre la mestiza o indígena, en ambos casos predomina el poder económico y político sobre los derechos humanos de las personas originarias.

En ese sentido, una de las manifestaciones más flagrantes de violación a los derechos humanos lo es la exclusión, que es una forma sistemática de marginación de las personas en función de las características con las que cuenta o de las que carece. Marginación que sufren a manos de personas con mayor poder económico y político de las que ellas poseen.

En sentido contrario, el propósito de la inclusión es que todos los individuos o grupos sociales gocen de los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin importar sus características, origen, género, cultura y o necesidades.

Existe diferentes tipos de inclusión, tales como la inclusión social, la inclusión educativa, la inclusión de género, la inclusión de personas con discapacidad, la inclusión digital y la inclusión laboral.

- Inclusión social. Muñoz-Pogossian y Barrantes (2016, 17) citan el concepto de inclusión social expresado por la CEPAL (2014) como “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”.

- Inclusión educativa. De acuerdo con Gutiérrez y Maz, citadas en el Modelo de Equidad e Inclusión (2017, 20) de la SEP, la educación inclusiva implica que “el sistema escolar debe adaptarse a las necesidades de todos los alumnos y simultáneamente reconocer sus distintas capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje, sin distinción de ningún tipo, contribuyendo por esa vía a enfrentar los procesos de exclusión social que afectan a los grupos y

personas en situación de desventaja social.”

- Inclusión de género. De acuerdo con la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004), la inclusión de la perspectiva de género es “una estrategia que tiene como finalidad el logro de la igualdad de género y el avance de los derechos de las mujeres mediante la incorporación del análisis de género, la investigación sensible al género, las perspectivas de las mujeres y las metas de igualdad de género a las políticas, proyectos e instituciones reconocidas. En vez de contar con actividades separadas para las mujeres, o además de intervenciones específicas para promover el empoderamiento de las mujeres, hace que se tomen en consideración los temas de mujeres y la igualdad de género en todo el desarrollo de políticas, investigación, abogacía, legislación, asignación de recursos, planificación, instrumentación y monitoreo de programas y proyectos”

- Inclusión de personas con discapacidad. Para Guerra y otros (2016) es el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo de trabajo

de personas con discapacidades, ya sean físicas, psicológicas, intelectuales o sensoriales.

- Inclusión digital. De acuerdo con González-Zabala y otros (2015) la inclusión digital “se enfoca en el aprovechamiento de los beneficios que ofrece la sociedad de la información a todos los ciudadanos, independientemente de su condición de salud, económica, edad, género o ubicación geográfica.”

Dado lo anterior, la inclusión en el trabajo requiere -en primera instancia- de valorar las características (también llamadas en el ámbito laboral competencias o recursos humanos) que hacen que las personas sobresalgan y se distingan de las demás. Quizás en otros tiempos, en épocas de la masificación, se requería uniformidad en los perfiles de los puestos, pero en tiempos de la personalización, lo que debe requerirse es diferenciación.

En ese sentido, el ámbito laboral debe convertirse en un espacio libre de discriminación, por lo que es recomendable la creación o fortalecimiento de una

cultura organizacional a partir del establecimiento de un modelo estratégico organizacional con las siguientes características:

- Que la declaración de visión describa a la organización como una organización respetuosa de los derechos humanos y ejemplar en lo que corresponde a inclusión y diversidad.

- Que en la declaración de misión se establezca el compromiso de ser incluyente y no discriminar a nadie, jamás, por ningún motivo.

- Que en la declaración de valores se considere al respeto y valoración de las diferencias entre los individuos.

Una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de la diversidad puede apoyarse en el modelaje que los jefes y directivos hagan a través de su lenguaje y su forma de conducirse, pues los colaboradores pueden aprender de ellos. En este sentido, hay que recordar la frase que se atribuye a Albert Einstein que dice “dar el ejemplo no es la principal forma de influir en los demás, es la única manera”.

Además del ejemplo, la capacitación se convierte en otra alternativa viable y necesaria para que las organizaciones enseñen a sus colaboradores a adoptar los comportamientos adecuados, en específico en lo que corresponde a no discriminar ni excluir a nadie.

En ese sentido, los tipos de inclusión laboral que deben buscarse en las organizaciones son varios, siendo algunos los siguientes:

- Inclusión de género. Para integrar a las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en campos en donde su participación es limitada, con salarios iguales a los recibidos por los hombres que realizan el mismo trabajo.

- Inclusión por edad. Para integrar a las personas adultas mayores a un mercado en el que a los 35-40 años los llaman “viejos”.

- Inclusión por origen social o económico. Para integrar al trabajo -en igualdad de condiciones- a las personas, independientemente de sus orígenes sociales o económicos, por ejemplo, en qué institución educativa se formó, una

particular o una pública. En ocasiones, el origen social de las personas en las organizaciones es el que provoca que se tenga prejuicios en torno a otras que buscan trabajo, por ejemplo, por su presentación personal o el uso de tatuajes.

- Inclusión por estado civil. Para integrar al trabajo -en igualdad de condiciones- a las personas, independientemente de si son casadas o no, así como, en el caso de las mujeres, si tienen hijos o no.
- Inclusión de minorías. Para integrar al trabajo -en igualdad de condiciones- a las personas, ya sea por cuestiones étnicas, de diversidad sexual o alguna otra causa que históricamente haya mermado las posibilidades de ser incluido sin recelo en las organizaciones.
- Inclusión de personas con discapacidad. Para integrar al trabajo a las personas discapacitadas que sí están calificadas, pero que no reciben oportunidades por problemas de accesibilidad u otras cuestiones.

Con base en lo anterior, en las organizaciones se podrá procurar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación estén desprovistos de políticas o criterios discriminantes, muchos de ellos tan comunes que son aceptados y vistos como “normales”, tales como:

- Preferir a los hombres sobre las mujeres.
- Preferir a las personas jóvenes sobre las de mayor edad.
- Preferir a las y los egresados de universidades privadas sobre las y los egresados de universidades públicas.
- Preferir a las personas con “buena presentación” (lo que sea que esto signifique) sobre las personas que carezcan de esa buena presentación.
- Preferir a las personas sin tatuajes sobre las personas tatuadas.
- Preferir a los hombres casados sobre los hombres solteros.
- Preferir a las mujeres solteras sobre las mujeres casadas.

• Preferir a las mujeres sin hijos sobre las mujeres embarazadas o con hijos.

• Preferir a las personas heterosexuales sobre las personas con otras orientaciones sexuales.

• Preferir a las personas rubias o blancas sobre las personas mestizas, indígenas o afrodescendientes.

• Preferir a las personas con estatura regular sobre las personas pequeñas.

• Preferir a las personas sin discapacidad sobre las personas con discapacidades que no afectan el desempeño y resultados en el trabajo.

• Entre muchas otros criterios discriminantes y excluyentes.

Asimismo, determinado tipo de organizaciones -como algunas turísticas, principalmente en destinos top- tendrán una guía que les impedirá cometer actos discriminatorios hacia los clientes, pues si bien se prefiere a los mexicanos sobre clientes de origen centroamericano, se les da preferencia a

los estadounidenses, canadienses, europeos o japoneses sobre los propios turistas mexicanos.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10 es reducir la desigualdad en y entre los países (ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible); sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha contribuido a intensificar las desigualdades que existían previo a la pandemia en México y en el mundo. Con respecto al COVID-19, la ONU señala que “ha sacado a la luz las desigualdades económicas y las frágiles redes de seguridad social que hacen que las comunidades vulnerables tengan que sufrir las consecuencias de la crisis”. En México no fue la excepción, pues las desigualdades ancestrales se pusieron de manifiesto. Asimismo, la ONU contundentemente señala que el COVID-19 “pone en riesgo los escasos avances que se han conseguido en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres durante las últimas décadas”.

Es especialmente alarmante la afirmación de que las desigualdades -y también la exclusión- están aumentando

para las poblaciones vulnerables: “los refugiados y los migrantes, así como los pueblos indígenas, los ancianos, las personas con discapacidad y los niños se encuentran especialmente en riesgo de ser excluidos.”

Es evidente que la reducción de desigualdades tiene relación directa con la falta de oportunidades de empleo -con políticas excluyentes- para estos y otros grupos vulnerables o históricamente discriminados.

5. Metodología

El enfoque del presente estudio es cualitativo con un alcance descriptivo, porque se pretende explicar si hay inclusión laboral en las organizaciones, a partir de analizar su cultura y políticas inclusivas, así como conocer sus prácticas de inclusión o exclusión. El diseño es no experimental, debido a la naturaleza del estudio que no requiere de la manipulación de ningún tipo de variables, se considera un estudio transversal, pues se recogen los datos en un periodo corto de tiempo.

6. Población y muestra

La población de organizaciones establecidas en la zona centro del Estado de Veracruz (Veracruz, Córdoba y Xalapa) no es un dato conocido, por lo que para seleccionar la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones infinitas.

La muestra seleccionada es de 137 personas que trabajan en distintos tipos de organizaciones (empresas, dependencias de gobierno, organismos no gubernamentales y Universidades).

7. Instrumentos

Se diseñó un instrumento, dividido en tres apartados: Cultura de inclusión, políticas de inclusión y prácticas de inclusión / exclusión.

El apartado denominado Cultura de inclusión, cuenta con 9 ítems, los cuales son:

- Conocer si en las organizaciones se cuenta con una declaración de visión.
- Conocer si las

declaraciones de visión describen a las organizaciones como respetuosas de los derechos humanos.

- Conocer si las declaraciones de visión describen a las organizaciones como ejemplares en lo que corresponde a inclusión y diversidad.

- Conocer si en las organizaciones se cuenta con una declaración de misión.

- Conocer si las declaraciones de misión establecen el compromiso de las organizaciones de ser incluyentes.

- Conocer si las declaraciones de misión establecen el compromiso de las organizaciones de no discriminar a nadie, jamás, por ningún motivo.

- Conocer si en las organizaciones se cuenta con una declaración de valores.

- Conocer si en las declaraciones de valores de las organizaciones se considera el respeto.

- Conocer si en las declaraciones de valores se considera la valoración por las organizaciones de las diferencias entre los individuos.

El apartado denominado Política de inclusión cuenta con 4 ítems, los cuales son:

- Conocer si los jefes o directivos de las organizaciones modelan inclusión y respeto a la diversidad a través de su lenguaje y forma de conducirse.

- Conocer si los colaboradores de las organizaciones aprenden a ser inclusivos y respetar la diversidad a través del lenguaje y la forma de conducirse de los jefes o directivos.

- Conocer si las organizaciones capacitan a sus colaboradores en temas de inclusión y respeto a la diversidad.

- Conocer si las organizaciones reconocen a los colaboradores que destacan por la forma en que manejan los temas de inclusión y respeto a la diversidad.

El apartado denominado Prácticas de inclusión / exclusión de inclusión cuenta con 12 ítems, los cuales son:

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a los hombres sobre las mujeres.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas jóvenes sobre las de mayor edad.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las y los egresados de universidades privadas sobre las y los egresados de universidades públicas.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas con “buena presentación” (lo que sea que esto signifique) sobre las personas que carezcan de esa buena presentación.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a los hombres casados sobre los hombres solteros.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las mujeres solteras sobre las mujeres casadas.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las mujeres sin hijos sobre las mujeres embarazadas o con hijos.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas sin tatuajes sobre las personas tatuadas.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas heterosexuales sobre las personas con otras orientaciones sexuales.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas rubias o blancas sobre las personas mestizas, indígenas o afrodescendientes.

- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas sin discapacidad sobre las personas con discapacidades que no afectan el desempeño y resultados en el trabajo.

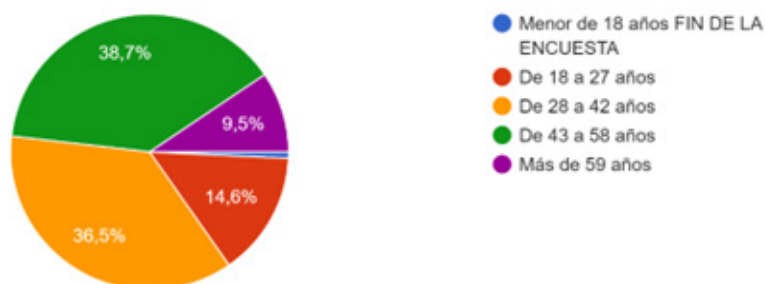
- Conocer si en las organizaciones se da preferencia a las personas con estatura regular sobre las personas pequeñas.

8. Análisis de los datos sobre inclusión laboral en México. Caso Xalapa.

Se eligió un nivel de confianza del 95 %, una desviación estándar de 0,5 y un margen de error (intervalo de confianza) de $\pm 8\%$, con una población de 1,500 personas en diversas organizaciones de la ciudad de Xalapa, Veracruz, obteniendo una muestra de 137 encuestas.

Los resultados se muestran a continuación:

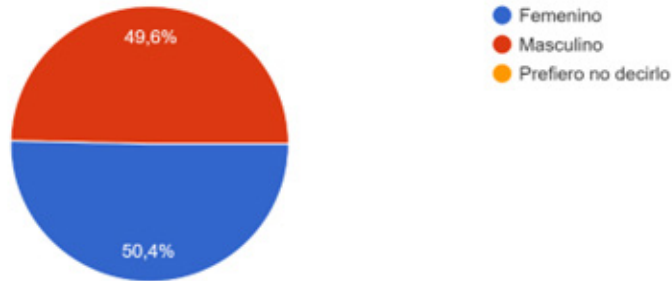
¿Cuál es su edad?
137 respuestas



Gráfica 1. Rangos de edad. Fuente: Elaboración propia (2024)

Se aplicó una encuesta a 137 personas, de las cuales 14,6% pertenecen a la generación Z, 36,5% son de la generación millennial, 38,7% son de la generación X y 9,5% son de la generación baby boomer. Lo anterior se debe a que tanto millennials como generación X son las dos generaciones mayoritarias en el mercado laboral, pues los Z o centennials apenas se están incorporando y los baby boomers ya se están retirando.

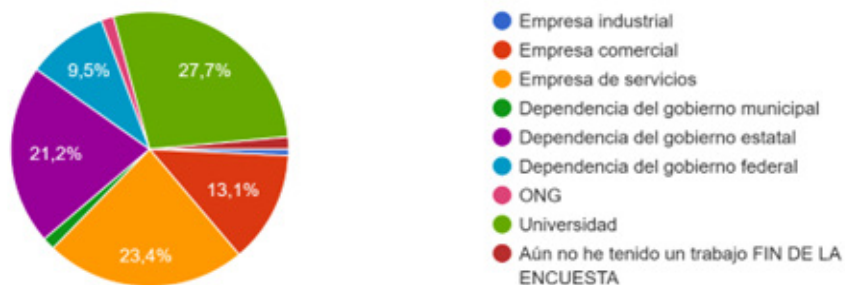
¿Cuál es su sexo?
137 respuestas



Gráfica 2. Género. Fuente: Elaboración propia (2024)

La encuesta se aplicó casi en partes iguales a mujeres y hombres, lo cual resulta adecuado en un documento en el que se desarrolla el tema de la inclusión, siendo las mujeres un grupo históricamente discriminado en nuestro país.

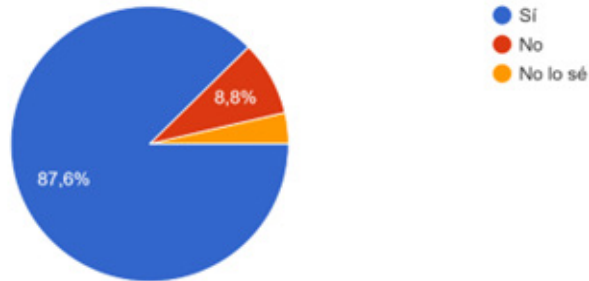
¿En qué tipo de organización trabaja actualmente? (en caso de que actualmente no trabaje, favor de responder con respecto a su último trabajo)
137 respuestas



Gráfica 3. Trabajo actual. Fuente: Elaboración propia (2024)

La encuesta se aplicó en todo tipo de organizaciones, siendo el 37,2% en empresas (industriales, comerciales y de servicios), el 32,2% en dependencias gubernamentales (municipales, estatales y federales), el 27,7% en universidades y el 1,5% en ONG.

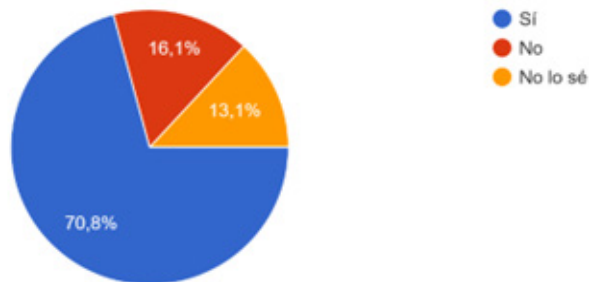
¿En la organización donde usted labora se cuenta con una declaración de visión?
137 respuestas



Gráfica 4. Declaración de visión. Fuente: Elaboración propia (2024)

En casi el 90% de las organizaciones se cuenta con una declaración de visión, lo cual es de suma importancia en la creación o fortalecimiento de una cultura organizacional, pues pone “en sintonía” a todos los integrantes de la organización -tanto de nivel directivo como operativos- en lo que corresponde a aquello en lo que se desea convertir a la organización en el futuro.

¿La declaración de visión describe a la organización como una organización respetuosa de los derechos humanos?
137 respuestas

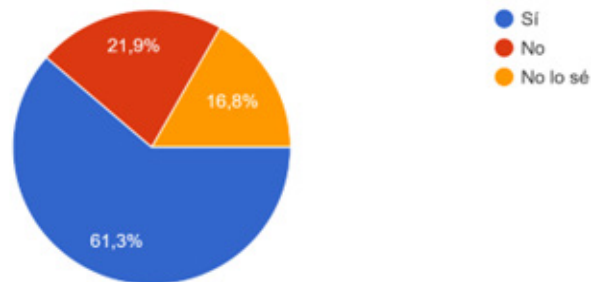


Gráfica 5. Respeto a los derechos humanos. Fuente: Elaboración propia (2024)

En más del 15% de las declaraciones de visión, y en casi el 30% de las organizaciones, no se describe a la organización como respetuosa de los derechos humanos, lo cual puede impactar desfavorablemente en la formación de una cultura organizacional inclusiva.

¿La declaración de visión describe a la organización como una organización ejemplar en lo que corresponde a inclusión y diversidad?

137 respuestas

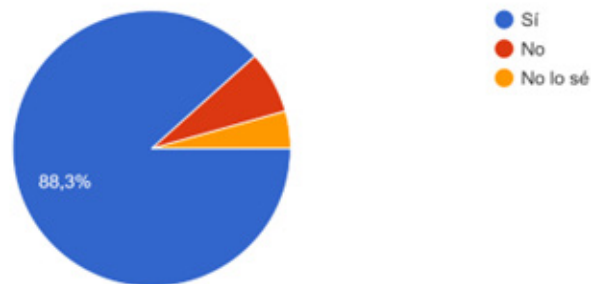


Gráfica 6. Inclusión y diersidad. Fuente: Elaboración propia (2024)

En más del 20% de las declaraciones de visión, y en casi el 40% de las organizaciones, no se describe a la organización como ejemplar en lo que corresponde a inclusión y diversidad, lo cual pone de manifiesto un área de oportunidad.

¿En la organización donde usted labora se cuenta con una declaración de misión?

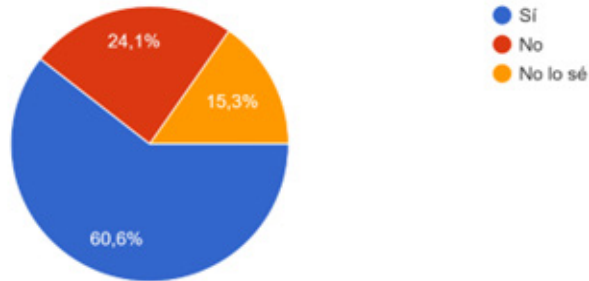
137 respuestas



Gráfica 7. Declaración de misión. Fuente: Elaboración propia (2024)

En casi el 90% de las organizaciones se cuenta con una declaración de misión, lo cual también es de suma importancia en la creación o fortalecimiento de una cultura organizacional, deja en claro los compromisos que todos los integrantes de la organización -tanto de nivel directivo como operativos- deben asumir para el logro de lo expresado en la visión.

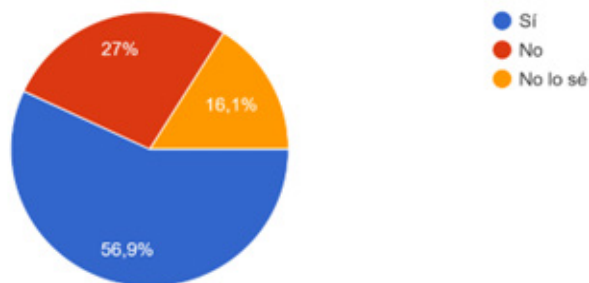
¿La declaración de misión establece el compromiso de ser incluyente?
137 respuestas



Gráfica 8. Compromiso de ser incluyente. Fuente: Elaboración propia (2024)

En casi el 25% de las declaraciones de misión, y en casi el 40% de las organizaciones, no se establece el compromiso de ser incluyente, lo cual impacta desfavorablemente en la formación de una cultura organizacional inclusiva.

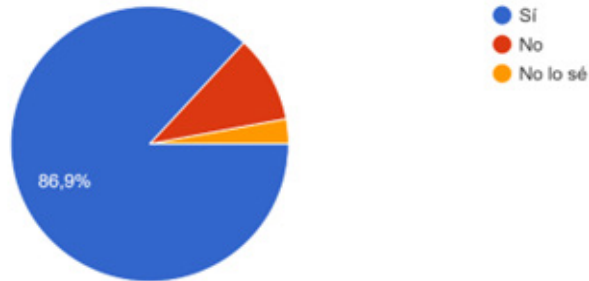
¿La declaración de misión establece el compromiso de no discriminar a nadie, jamás, por ningún motivo?
137 respuestas



Gráfica 9.. Compromiso de no discriminación. Fuente: Elaboración propia (2024)

En casi el 30% de las declaraciones de misión, y casi el 45% de las organizaciones, no se establece explícitamente el compromiso de no discriminar a nadie, jamás, por ningún motivo, lo cual claramente impacta de manera desfavorable en la formación de una cultura organizacional inclusiva.

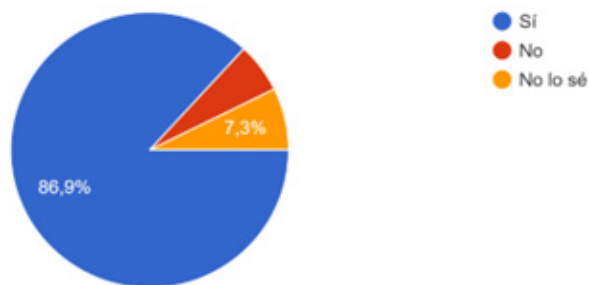
¿En la organización donde usted labora se cuenta con una declaración de valores?
137 respuestas



Gráfica 10. Valores. Fuente: Elaboración propia (2024)

En casi el 90% de las organizaciones se cuenta con una declaración de valores, lo cual indudablemente es de suma importancia en la creación o fortalecimiento de una cultura organizacional, ya que se enlistan la serie de conductas que en las organizaciones se consideran valiosas, por lo que deben promoverse y manifestarse.

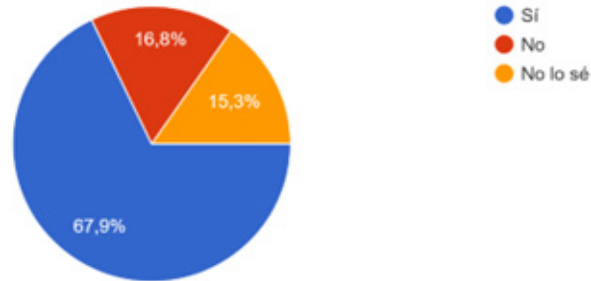
¿En la declaración de valores se considera el respeto?
137 respuestas



Gráfica 11. Respeto. Fuente: Elaboración propia (2024)

En todas las organizaciones que cuentan con una declaración de valores se considera al valor del respeto, lo cual denota la importancia de éste.

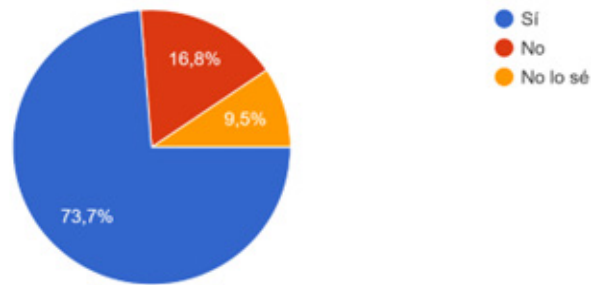
¿En la declaración de valores se considera la valoración de las diferencias entre los individuos?
137 respuestas



Gráfica 12. Valoración de las diferencias. Fuente: Elaboración propia (2024)

En poco más del 15% de las declaraciones de valores, y en poco más del 30% de las organizaciones, no se considera la valoración de las diferencias entre los individuos, lo cual impacta de forma desfavorable en la formación de una cultura organizacional inclusiva.

¿Los jefes o directivos de la organización modelan inclusión y respeto a la diversidad a través de su lenguaje y forma de conducirse?
137 respuestas

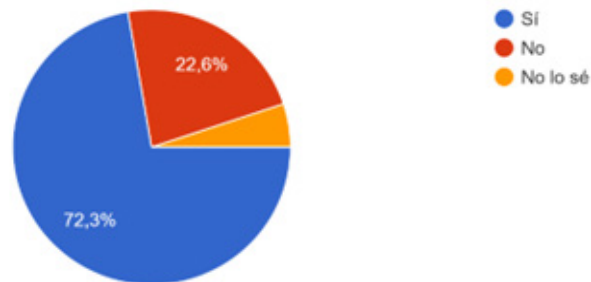


Gráfica 13. modelan la inclusión y respeto. Fuente: Elaboración propia (2024)

Sólo en casi 3 de cada 4 organizaciones los jefes o directivos modelan inclusión y respeto a la diversidad a través de su lenguaje y forma de conducirse, lo cual representa un área de oportunidad para manifestarse como ejemplo a seguir por los colaboradores en la organización.

¿Los colaboradores de la organización aprenden a ser inclusivos y respetar la diversidad a través del lenguaje y la forma de conducirse de los jefes o directivos?

137 respuestas

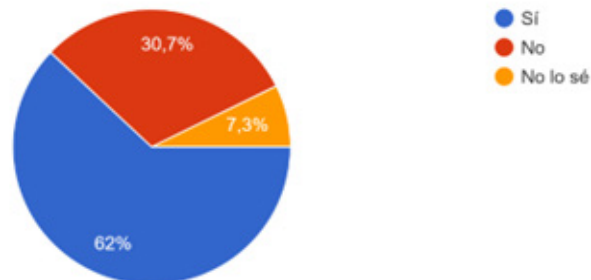


Gráfica 14. Diversidad a través del lenguaje. Fuente: Elaboración propia (2024)

Casi 3 de cada 4 jefes influyen positivamente en sus colaboradores, dado que modelan inclusión y respecto a la diversidad a través de su lenguaje y forma de conducirse; sin embargo, 1 de cada 4 dejan pasar esa oportunidad..

¿La organización capacita a sus colaboradores en temas de inclusión y respeto a la diversidad?

137 respuestas

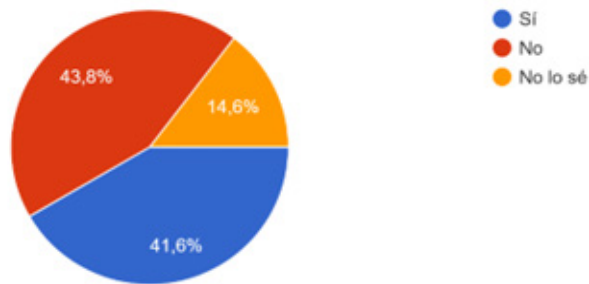


Gráfica 15. Capacitación en inclusión y respeto. Fuente: Elaboración propia (2024)

Además de ser una obligación legal del patrón, la capacitación es una oportunidad para poder dotar a los colaboradores de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de las labores de sus puestos. Casi el 40% de los directivos y jefes desaprovechan la oportunidad de preparar a sus colaboradores en materia de inclusión y respecto a la diversidad.

¿La organización reconoce a los colaboradores que destacan por la forma en que manejan los temas de inclusión y respeto a la diversidad?

137 respuestas

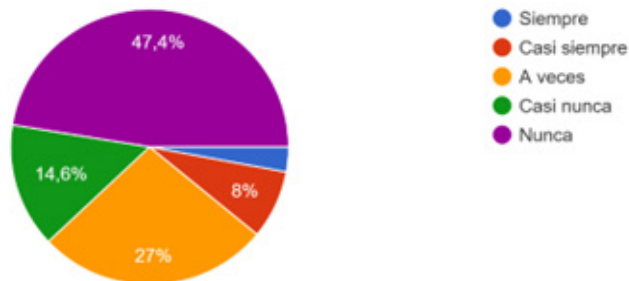


Gráfica 16.Reconocimiento en el manejo de inclusión y respeto. Fuente: Elaboración propia (2024)

Apenas un porcentaje superior al 40% de las organizaciones reconoce a sus colaboradores por la forma en que manejan los temas de inclusión y diversidad, siendo esto un indicativo de que estos temas no han sido prioritarios para la mayor parte de las organizaciones.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a los hombres sobre las mujeres?

137 respuestas

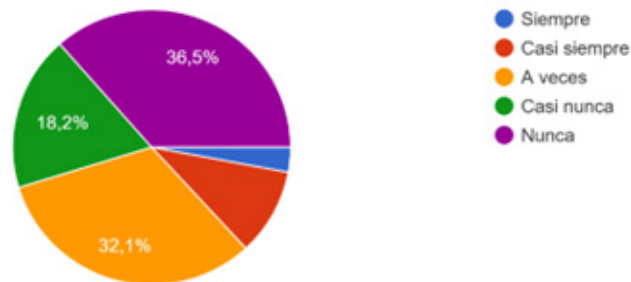


Gráfica 17. Preferencia de género en el trabajo. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 2.9% de las organizaciones siempre se da preferencia a los hombres sobre las mujeres y en el 47.4% esta situación nunca ha acontecido, en más de la mitad (52.6%) de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a los hombres en detrimento de las mujeres.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas jóvenes sobre las de mayor edad?

137 respuestas

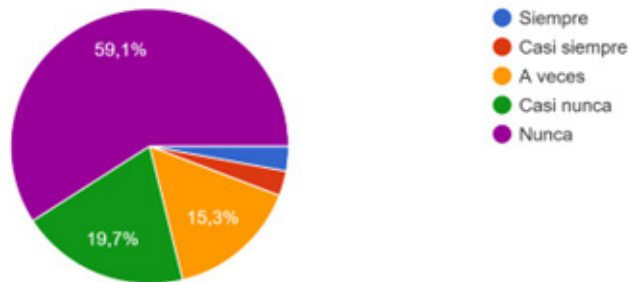


Gráfica 18. Preferencia personas jóvenes o de mayor edad. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 2.9% de las organizaciones siempre se da preferencia a las personas jóvenes sobre las de mayor edad y en el 36.5% esta situación nunca ha acontecido, en el 63.5% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a los jóvenes en detrimento de las personas de mayor edad.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las y los egresados de universidades privadas sobre las y los egresados de universidades públicas?

137 respuestas

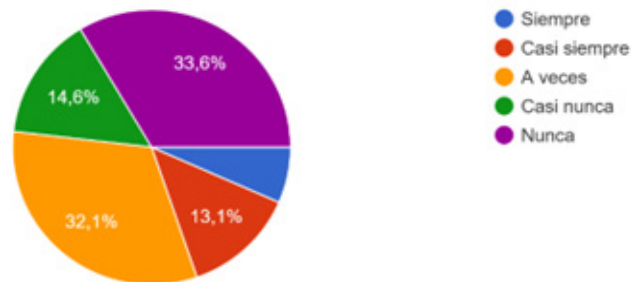


Gráfica 19. Preferencia a los egresados de universidades privadas sobre las públicas. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 2.9% de las organizaciones siempre se da preferencia a las y los egresados de universidades privadas sobre las y los egresados de universidades públicas y en el 59.1% esta situación nunca ha acontecido, en el 40.9% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las y los egresados de universidades privadas en detrimento de las y los egresados de universidades públicas.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas con "buena presentación" (lo que sea que esto signifique) sobre las personas que carezcan de esa buena presentación?

137 respuestas

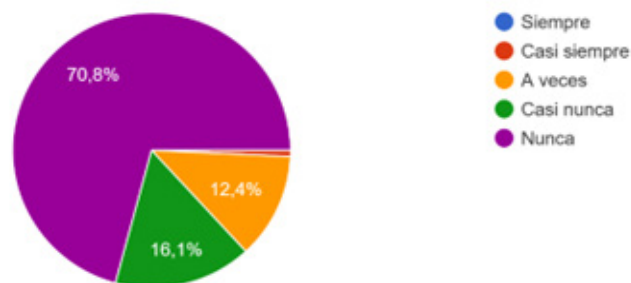


Gráfica 20. Preferencia por la buena presentación. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 6.6% de las organizaciones siempre se da preferencia a las personas "con buena presentación" sobre las que carecen de esa presentación y en el 33.6% esta situación nunca ha acontecido, en el 66.4% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las personas "con buena presentación" en detrimento de las personas sin la presentación requerida.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a los hombres casados sobre los hombres solteros?

137 respuestas

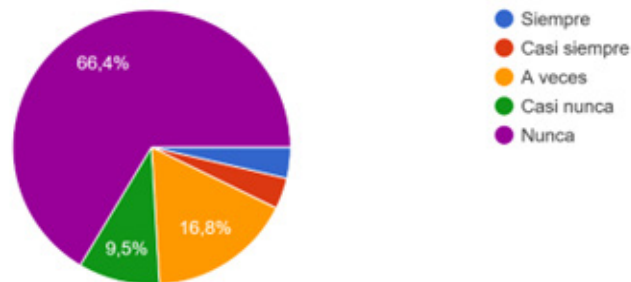


Gráfica 21. Preferencia por el estado civil. Fuente: Elaboración propia (2024)

En el 70.8% de las organizaciones nunca se ha dado preferencia a los hombres casados sobre los solteros, lo cual deja de manifiesto que en el 29.2% de las organizaciones sí se ha presentado el caso en que se prefiere a hombres casados en detrimento de los que se encuentran solteros.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las mujeres solteras sobre las mujeres casadas?

137 respuestas

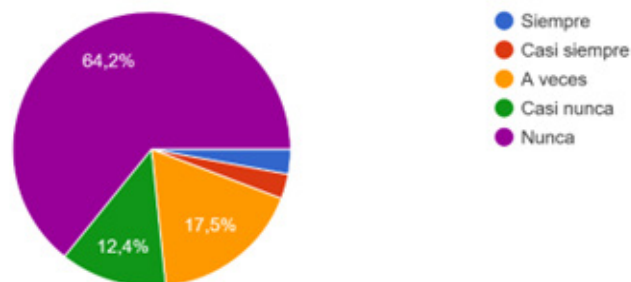


Gráfica 22. Preferencia entre mujeres casadas o solteras. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 3.6% de las organizaciones siempre se da preferencia a las mujeres solteras sobre las casadas y en el 66.4% esta situación nunca ha acontecido, en el 33.6% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las mujeres solteras en detrimento de quienes están casadas.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las mujeres sin hijos sobre las mujeres embarazadas o con hijos?

137 respuestas

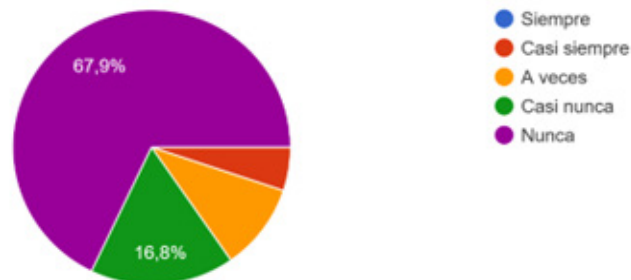


Gráfica 23. Preferencia a mujeres con hijos o sin hijos. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 2.9% de las organizaciones siempre se da preferencia a las mujeres sin hijos sobre las mujeres embarazadas o con hijos y en el 64.2% esta situación nunca ha acontecido, en el 35.8% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las mujeres sin hijos en detrimento de quienes están embarazadas o tienen hijos.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas sin tatuajes sobre las personas tatuadas?

137 respuestas

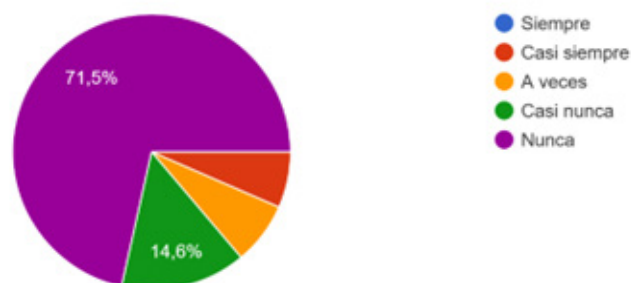


Gráfica 24. Preferencia por personas con tatuajes o sin ellos. Fuente: Elaboración propia (2024)

En el 67.9% nunca ha acontecido que se prefiera a las personas sin tatuajes sobre las personas tatuadas; sin embargo, en el 32.1% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las personas sin tatuajes en detrimento de quienes están tatuados.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas heterosexuales sobre las personas con otras orientaciones sexuales?

137 respuestas

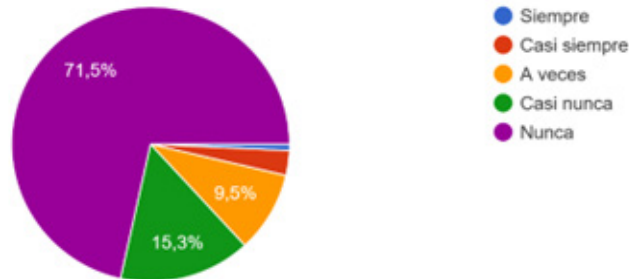


Gráfica 25. Preferencias a personas heterosexuales sobre personas con distintas orientaciones. Fuente: Elaboración propia (2024)

En el 71.5% nunca ha acontecido que se prefiera a las personas heterosexuales sobre las personas con otras orientaciones sexuales; sin embargo, en el 28.5% de las organizaciones sí ha presentado el caso en que se prefiere a las personas heterosexuales en detrimento de quienes tienen otras orientaciones sexuales.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas rubias o blancas sobre las personas mestizas, indígenas o afrodescendientes?

137 respuestas

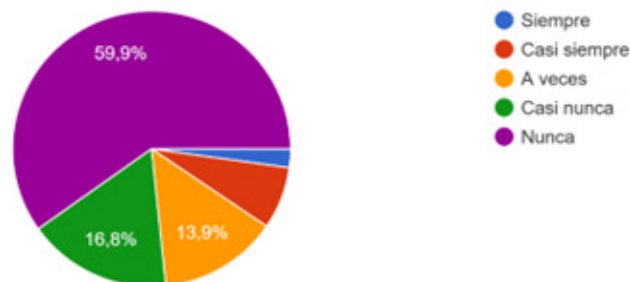


Gráfica 25. Preferencia por raza. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 0.7% de las organizaciones siempre se da preferencia a las personas rubias o blancas sobre las personas mestizas, indígenas o afrodescendientes y en el 71.5% esta situación nunca ha acontecido, en el 28.5% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las personas rubias o blancas en detrimento de mestizos, indígenas o afrodescendientes.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas sin discapacidad sobre las personas con discapacidades que no afectan el desempeño y resultados en el trabajo?

137 respuestas

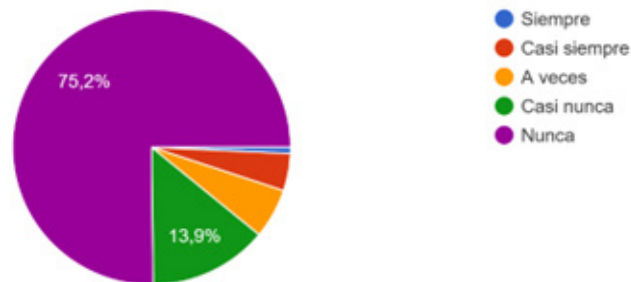


Gráfica 26. Preferencia por personas sin discapacidad y con discapacidad. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 2.2% de las organizaciones siempre se da preferencia a las personas sin discapacidad sobre las personas con discapacidades que no afectan el desempeño y resultados en el trabajo y en el 59.6% esta situación nunca ha acontecido, en el 40.4% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las personas sin discapacidad en detrimento de personas con discapacidades que no afectan el desempeño y resultados en el trabajo.

¿En la organización donde usted labora se da preferencia a las personas con estatura regular sobre las personas pequeñas?

137 respuestas



Gráfica 27. Preferencia por la estatura de los empleados. Fuente: Elaboración propia (2024)

Aunque en apenas el 0.7% de las organizaciones siempre se da preferencia a las personas con estatura regular sobre las personas pequeñas y en el 75.2% esta situación nunca ha acontecido, en el 24.8% de las organizaciones se ha presentado el caso en que se prefiere a las personas con estatura regular en detrimento de personas pequeñas.

Discusión

El más importante hallazgo en el estudio es que las organizaciones no son un entorno libre de exclusión y discriminación, dado que se presentan una larga serie de prácticas de exclusión y discriminación.

Con relación a la cultura inclusiva, se identificó que el problema es la forma en que están redactados los elementos que integran el modelo estratégico de las organizaciones (declaraciones de visión, misión y valores).

Asimismo, se encontró que en la formulación e implementación de una política laboral inclusiva es muy importante el rol de los directivos y jefes, quienes deben dar el ejemplo y, además, reconocer las conductas orientadas al respeto a la diversidad.

No es posible comparar los resultados obtenidos en este trabajo con los resultados reportados por otros, debido a que los planteamientos en torno a la cultura, política y prácticas inclusivas son diferentes.

En el estudio se

planteó dar respuesta a la pregunta ¿Hay inclusión laboral en las organizaciones mexicanas?, la cual pudo contestarse en un sentido negativo; es decir, considerando el ámbito del estudio -organizaciones de la zona centro del Estado de Veracruz- puede afirmarse contundentemente que no hay inclusión laboral.

Una investigación futura sobre este tema podría centrarse en el análisis generacional; es decir, en las distintas prácticas de exclusión que sufren las personas en función a su generación (Z, millennial, X o baby boomer).

Las organizaciones no son un entorno libre de exclusión y discriminación. Existen muchas prácticas que dan muestra de ello, siendo las principales la preferencia de las personas con “buena presentación” sobre las personas que no satisfacen el subjetivo gusto o preferencia prevaleciente en las organizaciones.

Esta investigación estuvo limitada por el tamaño de la muestra, por lo que seleccionar muestras mayores podrían impactar favorablemente en la confiabilidad de los resultados.

En definitiva, en el estudio se recabaron los datos que se consideraban necesarios para responder a la pregunta.

Conclusiones

Las organizaciones no son un entorno libre de exclusión y discriminación. Existen muchas prácticas que dan muestra de ello, siendo las principales la preferencia de las personas con “buena presentación” sobre las personas que no satisfacen el subjetivo gusto o preferencia prevaleciente en

las organizaciones (66.4%), la preferencia de personas jóvenes sobre las personas de mayor edad (63.5%) y la preferencia de hombres sobre mujeres (52.6%), todas circunstancias que han pasado en más de la mitad de las organizaciones tomadas como muestra.

Otra práctica excluyente -que para algunas personas pareciera ser parte del pasado- es la de preferir a personas egresadas de universidades privadas sobre las egresadas de universidades públicas, circunstancia que prevalece en el 40.9% de las organizaciones.

Con una prevalencia semejante (40.4%), se excluye a las personas con discapacidades que no afectan el desempeño

y resultados en el trabajo.

Adicionalmente, se puede afirmar que, en definitiva, también se discrimina y excluye de la posibilidad de trabajar en las empresas a las mujeres embarazadas o con hijos (35.8%), a las mujeres casadas (33.6%), a los hombres solteros (29.2%), a las personas con otras orientaciones diferentes a la heterosexual (28.5%), a los mestizos, indígenas y afrodescendientes (28.5%), así como a las personas pequeñas (24.8%).

Dichas prácticas pueden modificarse a través de la cultura y políticas organizacionales inclusivas. En lo que corresponde a la cultura inclusiva, las declaraciones de visión, misión y valores son elementos de suma importancia. Por lo visto

en el estudio, el problema no es la carencia de ellas, sino la forma en que están redactadas.

En lo que corresponde a la declaración de visión, el 38.7% de las organizaciones no se describen como ejemplares en lo que corresponde a inclusión y diversidad, en tanto que el 29.2% no se describen como respetuosas de los derechos humanos.

En torno a la declaración de misión, en el 43.4% de las organizaciones no se establece el compromiso de no discriminar a nadie, jamás, por ningún motivo; y en el 39.4% no se establece el compromiso de ser incluyentes.

En tanto que en el 32.1% de las declaraciones de valores no se considera la valoración de las diferencias entre los individuos.

En lo que corresponde a la cultura inclusiva, el estudio identificó el importante papel de los jefes o directivos al modelar inclusión y respeto a la diversidad a través de su lenguaje y forma de conducirse, pues el 73.7% de los jefes o directivos sí modelan y el 72.3% de los colaboradores aprenden

de esa manera.

Otro tema importante, y necesario, es la capacitación, pues en el 38% de las organizaciones no se capacita a los colaboradores en temas de inclusión y respeto a la diversidad.

Finalmente, un aspecto relevante olvidado en el 58.4% de las organizaciones estudiadas es que no reconocen a sus colaboradores por la forma en que manejan los temas de inclusión y respeto a la diversidad.

Como colofón, a continuación, se enlistan algunos de los beneficios de promover la inclusión y el respeto a la diversidad en las organizaciones:

- Se educa a los colaboradores de nivel directivo y operativo acerca de cómo convivir respetando las diferencias.
- Los jefes y directivos muestran grandeza humana y liderazgo al dar el ejemplo de conducta inclusiva.
- Las diferencias entre las personas se logran apreciar y valorar.

- Se potencian y usan las fortalezas individuales de los integrantes, en beneficio de ellos y de la organización.

- Se logran cambios positivos en la cultura de las organizaciones.

- Se crean las condiciones para hacer que la organización se convierta en un gran equipo de trabajo.

- Se contribuye a la inclusión social y en otros ámbitos.

Referencias

- CEPAL (2016). Desarrollo social inclusivo, una nueva generación de políticas para superar la pobreza. Naciones Unidas.
- Colectivo loé (2012). Discapacidades e inclusión social. Colección Estudios Sociales Núm. 33. Obra Social “la Caixa”.
- Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (2021). Manual de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual. CONFE.
- Escamilla Ortiz, Abilene C. (2018). ¿Qué debe llevar la discusión? Cirujano general, 40(3), 157-158. Recuperado en 30 de agosto de 2023,
- González-Zabala, M. P.; Galvis Lista, E. A. & Sánchez Torres, J. M. (2015). Identificación de factores que afectan el desarrollo de la inclusión digital. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 44, 175-191. Texto Recuperado de la página <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/623/1158>
- Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral.
- Mariama Williams, (2004). La inclusión de la perspectiva de género: ¿es útil para las mujeres? Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/en_la_mira_-_la_inclusion_de_la_perspectiva_de_genero.pdf
- Modelo Educativo, Equidad e Inclusión (2017). SEP.
- Muñoz-Pogossian, B., y A. Barrantes (ed.) (2016), Equidad e inclusión social: superando desigualdades hacia sesiones más inclusivas, recuperado el 16 de mayo del 2018 de: http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf
- Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 25, invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- ONU-Hábitat (2024) consultado en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Rubí (Coord) (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. BMC.
- Serrat, M. (2004): “Sobre los modelos aplicados a la interpretación, clasificación y atención de las discapacidades”. En: Dell’Anno, A, Corbacho, M. & Serrat, M. (coords.): Alternativas de la Diversidad Social: las Personas con Discapacidad. Espacio Editorial, Buenos Aires.
- Somavía, J. (1999): Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Junio de 1999.
- Spinosa, M. (2007): Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Séptimo Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- S Quiñones, C. Rodríguez Guillen. La inclusión laboral de las personas con discapacidad Foro Jurídico 14, 32-41
- Weller, Jürgen (2001) NU. CEPAL. División de Desarrollo Económico. Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario

SOBRE LOS AUTORES

Alicia Eguía Casis

Doctora en Finanzas Públicas y Contadora Pública por la Universidad Veracruzana, Maestría en Administración Pública por el IPN. Docente de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: aeguia@uv.mx
<https://orcid.org/0000-0002-9844-9724>

María del Carmen García García

Doctora en Ciencias de lo Fiscal, Maestría en Impuestos y Contadora Pública. Investigadora del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: cgarcia@uv.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0268-945X>

Rafael Alberto Castellot Rafull

Doctor en Ciencias de lo Fiscal, Maestro en Administración Pública y Licenciado en Economía. Cuenta con dos diplomados y un Certificado en Competitividad Internacional. Es docente a nivel posgrado de la Universidad La Salle de diversas materias de las áreas económico-Financieras-Administrativas y Jurídicas
<https://orcid.org/0009-0004-1279-1126>

Gerardo Eduardo León Hernández

Doctor en Gobierno y Administración Pública, Maestro en Administración Fiscal por UNIMEX, Contador Público y Auditor Universidad Veracruzana, Investigador del Instituto de la Contaduría Pública, Universidad Veracruzana. Contacto: geleon@uv.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2732-254X>

José Luis Hugo Díaz Biffano

Doctorado en el Instituto de Estudios Superiores de Puebla, Maestro en Administración y Contador Público y Auditor por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y

<https://orcid.org/0000-0002-0474-8580>

María Luisa Flores Hernández

Doctorante en Finanzas por Educación Superior Suiza AC: Puebla, Maestría en Administración y Licenciada en Contaduría Pública y Auditor por la BUAP Profesora Investigadora de la Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: marial.flores@correo.buap.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0381-4072>

Rafael Dionisio García Tapia

Maestría en Derecho y Licenciado en Derecho con por la Universidad Cristóbal Colón., Docente del Instituto de la Contaduría Pública de la Universidad Veracruzana Contacto: rafaelgarciatapia1980@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-2771-4297>

Citlalli Pacheco Ramírez

Maestría en Contabilidad y Gestión Gubernamental y Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana, Investigadora del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de la Ciencias Administrativas, Universidad Veracruzana. Contacto: cpacheco@uv.mx
<https://brcid.org/0009-0000-1637-1357>

Dirce Alethia García García

Doctora en Ciencias de lo Fiscal. Maestría en Administración del Personal y Recursos Humanos, Licenciada en Administración de Empresas. Coordinadora de la Maestría en Estudios Tributarios. Instituto de Investigaciones en Contaduría Universidad Veracruzana. Contacto: digarcia@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-0278-7092>

Angélica Leticia Amaro Tejeda

Especialización en Administración Fiscal. Coordinadora de la Especialización en Tributación Empresarial. Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: aamaro@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-5249-4773>

Fredy Castro Naranjo

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración Fiscal y Contador Público Auditor por la Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Contaduría de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: fcastro@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-6613-8614>

José Vicente Díaz Martínez

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración área de Recursos Humanos y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana y Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana. Contacto: vicdiaz@uv.mx
<https://brcid.org/0009-0000-3381-7250>

Armando Domínguez Melgarejo

Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Gestión de la Calidad, Licenciado en Derecho y en Administración de Empresas, Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: amelgarejo@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-1231-4248>



La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464