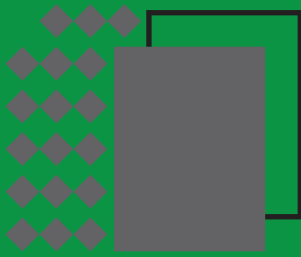


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 27

3/2021



Los impactos en el empleo en jóvenes profesionistas: antes y durante la COVID-19 en México*

Necihuatl Tonantzin Huerta Lara

Máster en Problemas Sociales en la Universidad Nacional de España a Distancia. Doctorante en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Correo electrónico: necihuatl.huertal@uanl.edu.mx

José Juan Cervantes Niño

Doctor en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable, de la Universidad Autónoma de Nuevo León adscrito al Instituto de Investigaciones Sociales, de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. Correo electrónico: yare95@gmail.com

María de Jesús Ávila Sánchez

Doctora en Ciencias Sociales en la Universidad de Leiden, Países Bajos. Profesora-Investigadora en el Instituto de Investigaciones Sociales en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Correo electrónico: maria.avilasnz@uanl.edu.mx

Resumen

En México, no se han estudiado con profundidad los impactos de la pandemia de la COVID-19 en los jóvenes profesionistas. Por tanto, el propósito de la investigación es analizar el impacto de la COVID-19 en las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas ocupados y contrastarlo con la situación previa. La hipótesis que guía la investigación es que las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas se han agravado debido a la pandemia de la COVID-19, sin embargo, dependiendo de la generación de pertenencia y edad, el impacto ha sido diferente. La presente investigación utiliza una metodología cuantitativa y, es principalmente de carácter descriptiva. Para llevar a cabo este estudio se utilizaron las bases del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacio-

* Este artículo es uno de los resultados del trabajo de tesis doctoral denominado “La flexibilización e inclusión laboral de los jóvenes profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM): perspectivas, experiencias y prospectivas en el caso de las carreras de alta y baja demanda” misma que se está desarrollando en el programa de Doctorado en Ciencias Sociales con Orientación en Desarrollo Sustentable, impartido en la UANL (México), de cual Necihuatl Tonantzin Huerta Lara es estudiante vigente hasta el 2024.

nal de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE^N). Se concluye que existe un efecto diferencial de la pandemia en las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas de acuerdo con la generación a la que pertenecen. Siendo el grupo generacional más joven de 22 a 29 años en comparación con los de mayor edad (29 a 35 años), el que presenta una mayor degradación de las condiciones laborales por el impacto de la pandemia de la COVID-19 y son más propensos a sufrir “el efecto cicatriz”. Lo anterior se traduce en una disminución de salarios, menores prestaciones, informalidad, trabajo parcial involuntario, entre otras consecuencias que se han agravado a raíz de la pandemia.

Palabras clave: Precariedad laboral; condiciones laborales; jóvenes profesionistas; México; COVID-19.

The Impact of the COVID-19 Pandemic on Young Employed Professionals: Before and During the Pandemic in Mexico 2020-2021

Abstract

In Mexico, the impact of the COVID-19 pandemic on young professionals has not been thoroughly explored. Therefore, this research aims to analyze the repercussion of COVID-19 on the working conditions of young employed professionals and contrast it with the previous situation. This research hypothesizes that the working conditions of young professionals have aggravated because of the COVID-19 pandemic; however, depending on their generation and age, the impact has been different. This research uses a quantitative methodology and is mainly descriptive. In order to conduct this study, databases from the National Institute of Statistics and Geography (INEGI) of the National Survey of Occupation and Employment (ENOE) and the National Survey of Occupation and Employment New Edition (ENOE^N) were used. It is concluded that the pandemic's differential effect on the young employed working conditions depends on their generation group. Within generations, the younger generational group (aged between 22 and 29 years old) shows a more significant deterioration in their working conditions due to the COVID-19 pandemic and is more likely to suffer “the scarring effect” compared to the older generational group (aged between 29 and 35 years old). This results in decreasing salaries, inferior employee benefits, informality, and involuntary part-time work, among other consequences that have worsened due to the pandemic.

Keywords: Labor precariousness; working conditions; young professionals; Mexico; COVID-19.

Introducción

La inesperada emergencia sanitaria generada por la COVID-19, a inicios del 2020, provocó un paro urgente del sistema productivo y las actividades económicas, así como el confinamiento casi total de las poblaciones. También impactó en la estabilidad de los mercados laborales, en lo global, en América Latina y en México, con consecuencias que incrementaron los niveles de precariedad y desigualdad en la mayoría de trabajadores y estratos sociales, donde los jóvenes (hombres y mujeres), al parecer, fueron uno de los grupos mayormente perjudicados (Camberos y Bracamontes, 2015; CEPAL-OIT, 2020 y 2021, CEPAL, 2020, CEPAL, 2021; CEEY, 2019; Barrios y Barrios, 2020; Banco Mundial, 2021; Fondo Monetario Internacional, 2021; Llamas, 2019; OIT, 2020, OIT, 2021a, 2021b; Jiménez-Bandala, Peralta, Sánchez, Márquez Olvera y Arellano Aceves, 2020; Weller; 2020).

Aunque, estudios previos a la pandemia señalaron las dificultades de los jóvenes con nivel de educación superior para encontrar un empleo de acuerdo con su calificación y en condiciones laborales adecuadas, esta problemática no se ha explorado en relación con los efectos de la pandemia en los jóvenes profesionistas en México. Por lo tanto, resulta pertinente explorar, analizar y explicar de forma más integral la problemática de la ocupación de los jóvenes profesionistas, para demostrar si los efectos de la COVID-19 han agravado las condiciones de precariedad que prevalecían antes de la pandemia (Arceo y Guzmán, 2021; Camberos y Braca-

montes, 2015; CEEY, 2019 y 2020; Barrios y Barrios, 2020; Llamas, 2019; Jiménez-Bandala, et al., 2020; Salas, Mendoza y Valdivia, 2020; OIT, 2020; OIT, 2021b).

De esta argumentación surgen dos preguntas: ¿Cómo se manifiesta el impacto de la COVID-19 en las condiciones laborales de los jóvenes con estudios profesionales en sus ocupaciones? ¿Cuáles son las diferencias de los impactos de la pandemia en las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas ocupados según la generación a la que pertenecen? En torno a estas problemáticas, el objetivo general de la investigación es analizar el impacto de la COVID-19 en las condiciones laborales de los jóvenes con estudios profesionales en México, que están ocupados y contrastarlo con la situación previa a la pandemia. En tanto, el objetivo específico, es comparar los impactos de la COVID-19 en las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas según el rango de edad.

La hipótesis que guía la investigación es que las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas, en general, se han agravado debido al impacto de la COVID-19, sin embargo, los jóvenes profesionistas de menor edad (22-29), presentaron mayores impactos en las condiciones laborales que los jóvenes de mayor edad (30-35). Lo anterior se debe principalmente a que el primer grupo recién comienza su transición escuela-trabajo, la cual es una etapa, tradicionalmente, más precarizada.

El presente artículo se desarrolla en cuatro apartados, en primer lugar, se realiza un marco contextual y teórico sobre la problemática de estudio, donde se expone la situación

de la COVID-19, los referentes teóricos y categorías de análisis. En el segundo apartado, se mencionan los aspectos metodológicos que sustentaron la investigación. En el tercer apartado, se exponen los resultados y se muestran algunos gráficos. Finalmente, en la conclusión, se señalan brevemente los principales hallazgos, algunas recomendaciones y futuras líneas de investigación.

1. Marco contextual y teórico: Condiciones de precariedad laboral y de la COVID-19

El inicio de la pandemia de la COVID-19, que derivó en el gran confinamiento y el paro del sistema económico y productivo, provocó en los mercados laborales una pérdida masiva de empleos, en donde los jóvenes fueron uno de los grupos poblacionales más afectados (Arceo y Guzmán, 2021; Camberos y Bracamontes, 2015; CEEY, 2019 y 2020; Barrios y Barrios, 2020; Feregrino, 2021; IMCO-REFORMA, 2021; Jiménez-Bandala, et al., 2020; Salas et al., 2020; OIT, 2020; OIT, 2021b). Lo anterior se debe principalmente a que en tiempos de crisis las empresas, primeramente, dejan de contratar trabajadores nuevos, y, por otra parte, los empleados jóvenes son los primeros en ser despedidos, debido a que tienen menos experiencia, menos antigüedad y menos derechos. De esta forma, se disminuye la disponibilidad de vacantes, lo que se traduce en la falta de nuevas incorporaciones y una menor renovación de contratos temporales para este estrato de trabajadores.

En definitiva, en el contexto de la COVID-19 y su lenta recuperación, es probable que la demanda de trabajadores jóvenes disminuya aún más, a su vez, se reforzaría la informalidad que se presentaba antes de la crisis (Arceo y Guzmán, 2021; CEPAL, 2021; Feregrino, 2021; Llamas, 2019; Jiménez-Bandala, et al., 2020; Salas et al., 2020; OIT, 2020; OIT, 2021a y 2021b). El panorama resulta aún más dramático al considerar que los efectos de la crisis en la región de América Latina han sido desiguales, lo cual podría aumentar las brechas laborales y de ingresos entre los diferentes grupos de población. En el caso de México, los estudios consideran que las trayectorias de recuperación han sido heterogéneas entre los grupos poblacionales, por lo que los efectos negativos de la crisis han sido mayores en los empleados informales, jóvenes, adultos mayores y mujeres, por tanto, estos trabajadores están expuestos a dinámicas laborales más inciertas (IMCO-REFORMA, 2021).

Antes de la pandemia ya existía un panorama laboral complicado para la inserción de los jóvenes profesionistas, por tanto, se podría suponer que la pandemia ha empeorado la situación (Arceo y Guzmán, 2021; Gavotto y Castellanos, 2015; Guadarrama, Hualde y López, 2012; Navarrete, 2012; De Oliveira y Mora, 2008; OIT, 2021a; Jiménez-Bandala et al., 2020; Rubio y Salgado, 2014; Rodríguez y Ballesteros, 2013). Estas perspectivas se agravaron, pues el gobierno de México no formuló políticas públicas específicas para remediar la crisis de empleo de este sector de ocupados, aduciendo que su política denominada “Jóvenes

construyendo el futuro”, podría paliar los efectos negativos de la crisis de empleo generada por la pandemia.

Estos escenarios indicarían un alto riesgo de que se agranden las desigualdades y pueda reducirse el potencial productivo de toda una generación, la cual se ha denominado como “generación del confinamiento”. De esta forma, se prevé que la crisis provocada por la COVID-19 creará más obstáculos para los jóvenes en el mercado de trabajo, especialmente para quienes buscan un empleo. La falta de puestos vacantes conducirá a unas transiciones más largas de la escuela al trabajo; mientras los trabajadores más jóvenes corren el riesgo de perder sus empleos en empresas. Estas perspectivas y prospectivas empíricas se pueden analizar y explicar desde diversos enfoques teóricos, y con ello comprender más integralmente las dinámicas e implicaciones de estas problemáticas.

En el contexto de las transformaciones del mercado laboral, las tesis de la flexibilidad laboral señalan que desde la década de los noventa inició un debate en torno a la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo en diversos países de Europa y América Latina (De la Garza, 2000; Castells, 1996; Sotelo, 1998; Beck, 2000; Carnoy, 2001). El origen de la flexibilización laboral surge en el contexto de globalización económica, del incremento en el uso de las tecnologías, y aplicación de políticas neoliberales. En general, este proceso provoca una redefinición entre gestión y trabajo, así como nuevas formas de división y organización de la estructura productiva. Lo anterior se ha traducido en cambios en el sistema

de producción *fordista*, que evoluciona al *posfordista*, el cual se transformó para satisfacer las necesidades y gustos de los consumidores, creando una variedad de productos diferenciados y una estructura laboral más flexible.

De acuerdo con Sotelo (1998), Carnoy (2001) y Castells (1996), la existencia de la flexibilidad laboral intenta hacer más competitiva a la empresa reduciendo gastos de operación mediante el aumento de la intensidad del trabajo, con salarios más bajos, la desregulación, y el deterioro de los derechos laborales; lo cual genera a su vez un ambiente laboral en el que los trabajadores se enfrentan a condiciones precarias. Estas dinámicas provocan la *flexprecarización*, la cual implica que la relación salarial moderna (empleo estable) se conviertan en una relación retrograda (empleo a tiempo parcial y precario).

En el contexto de la pandemia de la COVID-19, estos procesos se han incrementado y con ello el trabajo atípico y altamente precario. Además, se volvió indispensable para la satisfacción de los servicios desde plataformas digitales (Feregrino, 2021). En este sentido, se está experimentando la cuarta revolución industrial o revolución digital, la cual sin duda ha generado y sigue generando transformaciones en la forma del trabajo vinculado a la flexibilización. Lo anterior se traduce en un replanteamiento en la forma de organizar y realizar el trabajo, siendo el teletrabajo por medio de las plataformas digitales, una manifestación de estos cambios y que se ha visto acelerado durante la pandemia.

Derivado de la flexibilización laboral, las nociones de la precariedad laboral se discuten, ya que este concepto se considera polisémico y multidimensional, lo cual dificulta su medición. Por tanto, para entenderlo debe ubicarse un punto de referencia o norma de las situaciones concretas de trabajo (Guadarrama et al., 2012). En cuanto al aspecto objetivo, con base a las dimensiones identificadas en la investigación europea ESOPE¹ (2004 como se cita en Guadarrama et al., 2012), los autores proponen cuatro dimensiones de la precariedad laboral: temporal (o contractual), organizacional, económica y social (de protección).

La dimensión temporal alude al tiempo que dura un contrato y la forma de contratación, así como a las trayectorias laborales. La dimensión organizacional, se refiere a las estrategias para paliar los mismos efectos de la precariedad y también se manifiesta en las condiciones del trabajo. La dimensión económica se enfoca básicamente en las formas de ingreso. Finalmente, la dimensión social abarca las prestaciones sociales y los derechos laborales con los que cuenta o no un trabajador.

Por otro lado, desde el enfoque del significado social del trabajo, el empleo representa un aspecto central en la vida de la mayoría de los individuos, funciona como una piedra angular del progreso económico y social, pues es un medio para evitar la pobreza y lograr el desarrollo (Banco Mundial, 2012). Asimismo, impulsa un efecto transformador, al permitir acceder y percibir ingresos,

y a su vez alcanzar un mayor grado de realización, que repercute de forma favorable en la autopercepción del individuo. Por lo tanto, el empleo es una fuente de identidad, ya que la posesión o no de un empleo tiende a determinar las percepciones que las personas tienen de sí mismas y la forma en que se relacionan en lo social. El trabajo tiene un doble papel en los individuos: como fuente principal de ingreso, pero también de identidad social y a su vez, es sostén de la integración social.

En tanto el enfoque del ciclo de vida, analiza y explica la transición de la adultez desde la perspectiva de la entrada al mercado laboral (Beck, 2002; De Oliveira, 2006; Saraví, 2006). Este proceso implica que la salida del hogar detona la independencia y la reproducción biológica, por lo cual los individuos buscan una vida digna, ganar ingresos y, por tanto, se esperaría que el trabajo facilite la cohesión con la sociedad. Sin embargo, las dificultades para la obtención de un empleo estable y una vivienda, provoca que cada vez se retrase más la emancipación y, de este modo, el vivir con los padres se vuelve una opción.

Lo anterior aunado a la pandemia coloca a los jóvenes en una situación de vulnerabilidad cada vez más acentuada y, por tanto, existe el riesgo de quedar atrapado en ese círculo y pasar a la exclusión social, sin llegar a la integración plena (De Oliveira y Mora, 2008). En este sentido, los efectos de alcance estructural generan incertidumbre del acceso y estabilidad laboral lo cual repercute en

¹ Investigación financiada por la Unión Europea (2001-2005), con participación de diversas instituciones, bajo la coordinación de la Universidad Pública de Navarra y el Icas Institute de Barcelona, y difundida por la Comisión Europea de Investigación.

las expectativas de los jóvenes sobre su desarrollo personal y profesional.

Por su parte, desde las tesis de la transición escuela-trabajo y el efecto cicatriz, la entrada al mundo del trabajo, por lo general, representa el primer evento-transición hacia la adultez (Navarrete, 2012; OIT, 2013 y 2019). Esta transición escuela-trabajo se puede definir como el período que transcurre desde que el joven termina su educación hasta que obtiene por primera vez un empleo estable o satisfactorio. El término de transición no hace referencia a un marco normativo, sino es un concepto dinámico, donde el joven está “en transición” hasta obtener un trabajo estable.

De esta forma, la transición de acuerdo con la OIT (2013) se explica en tres etapas: la denominada transición completa, en transición y la transición no iniciada. La primera, puede implicar varias situaciones: en primer lugar, contar con un trabajo estable, satisfactorio o no; en segundo, tener un trabajo satisfactorio pero temporal; en tercero un empleo por cuenta propia satisfactorio. La etapa de transición significa, en primer lugar, estar desempleado, pero buscando trabajo activamente; en segundo, poseer un empleo temporal y no satisfactorio; en tercero, tener un trabajo por cuenta propia, pero insatisfactorio. Finalmente, la transición no iniciada, engloba a estudiantes inactivos; y a jóvenes que no estudian y tampoco tienen la intención de buscar trabajo.

En todo caso, se puede destacar que la transición de la escuela al trabajo constituye una etapa crítica para un joven que inicia su trayectoria laboral (OIT, 2019). En este pro-

ceso, el primer empleo es un buen predictor de la situación laboral y salarial en el futuro, mismas que pueden tener secuelas adversas, conocidas como el “efecto cicatriz”, donde los periodos de inactividad pueden repercutir gravemente en los jóvenes al no permitir generar experiencia, dejando cicatrices en toda su vida laboral. Esto es sumamente relevante en el contexto de la pandemia de la COVID-19, donde las trayectorias de los jóvenes que estaban en inicio se han visto interrumpidas y, por tanto, surge un periodo de incertidumbre laboral.

Desde la relación del papel de la educación y su vínculo con el trabajo, la educación representa una oportunidad para el acceso a mejores empleos y por consecuencia, como un medio de movilidad social (Bauman, 2013; Burgos y López, 2010; Rubio y Salgado, 2014; y Gavotto y Castellanos, 2015). Desde los años cincuenta del siglo pasado, un título de educación superior representaba una de las mejores inversiones que los padres realizaban por sus hijos, pues tenía una correlación con atractivas gratificaciones sociales. No obstante, desde hace al menos 20 años, el valor de los títulos universitarios como garante de movilidad social y de una mejor entrada al mercado laboral se ha devaluado. Dicho en otras palabras, anteriormente, los jóvenes con una carrera profesional enfrentaban menos riesgos y gozaban de mayores beneficios laborales, pues a mayores años de escolaridad, las posibilidades de obtener un empleo bien remunerado eran más altas.

Para el caso de México, Burgos y López (2010) y Gavotto y Castellanos

(2015), concluyen que el panorama profesional en dicho país representa un escenario limitado para los jóvenes universitarios: En primer lugar, casi tres cuartos de los desempleados en México tienen estudios universitarios; en segundo, la mayoría de las personas profesionales ocupadas lo realizan en actividades que no corresponden a su profesión; y, en tercero, cada vez se incrementa el número de jóvenes en edad de estudiar, y las universidades públicas no tienen la capacidad para aceptar a todos los aspirantes. Además, ante un panorama de masificación de estudiantes universitarios, no se puede ignorar que la relación entre jóvenes titulados y empleos disponibles es asimétrica, lo cual complica la inserción laboral de los profesionales.

Finalmente, cabe señalar que las problemáticas surgidas a raíz de la pandemia representan un obstáculo para el logro del trabajo decente, el cual es un paradigma que busca promover un empleo productivo, con libertad, equidad y seguridad para todos los hombres y mujeres (OIT, 1999). La Organización Internacional del Trabajo adoptó el Programa de Trabajo Decente en 1999, con el cual se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo digno.

El trabajo decente se compone de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo, la protección al trabajador y el diálogo social. Además, la encomienda del trabajo decente se encuentra presente en el objetivo ocho de desarrollo sustentable propuesto por las Organizaciones de las Naciones

Unidas (ONU). Por tanto, la pandemia significó una desprotección para los trabajadores jóvenes con estudios profesionales, así como una reducción de oportunidades de empleo.

Derivado del análisis y explicación de los enfoques analíticos, es posible justificar una serie de categorías de análisis, que son la base para formular el abordaje metodológico y la forma de exponer los principales resultados del estudio. Las categorías fundamentales para abordar el estudio son las siguientes: Precariedad laboral, condiciones del empleo, jóvenes profesionistas y segmentos de edad (22-29 y 30-35 años).

2. Metodología

La presente investigación utiliza una metodología cuantitativa y, es principalmente de carácter descriptivo debido a que busca caracterizar el impacto de la COVID-19 en las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas en México, así como comparar entre dos generaciones. La primera incluye jóvenes profesionistas de 22 a 29 años, mientras que la segunda comprende a los jóvenes de 30 a 35 años.

El diseño de la investigación es de tipo cuasi-experimental, desde la perspectiva temporal se clasifica como un estudio por cohortes, debido a que el objetivo del estudio es caracterizar el impacto de la COVID-19 en los jóvenes profesionistas antes y después de la pandemia en dos generaciones. Para llevar a cabo este estudio se utilizaron las fuentes de bases del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de

la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE^N).

Para la primera cohorte de estudio se utilizaron los datos del primer trimestre del 2020 de la ENOE, los cuales corresponden al periodo previo al inicio de la pandemia. Para la segunda y tercera cohorte de estudio se utilizaron, respectivamente, los datos del primero y segundo trimestre del año 2021 de la ENOE^N, los cuales conforman la etapa de mayores restricciones por la pandemia y la de menores restricciones.

El objetivo tanto de la ENOE y ENOE^N es obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población de 15 años y más a nivel nacional en México, así como de variables demográficas y económicas para el análisis de la fuerza de trabajo. Entonces, la población objetivo de esta encuesta son las personas residentes habituales de las viviendas seleccionadas, y la unidad de medida, aunque es por hogares, es individual. La unidad de análisis está constituida por el universo de la fuerza de trabajo, en la cual se distinguen dos categorías, la población económicamente activa (PEA) y la población No económicamente Activa (PNEA).

Sin embargo, para fines de la investigación la población de estudio se delimitó a los jóvenes mexicanos con nivel profesional entre 22 y 35 años y que actualmente no están estudiando. Para ello, se creó una base de datos específica para la población objetivo, tomando como referencia las bases de datos de la

ENOE y ENOE^N. Para la primera cohorte la muestra está conformada por 20,960 jóvenes profesionistas que están trabajando y que no están estudiando, de los cuales 52.7% son mujeres y 47.3% son hombres. Para la segunda, la cohorte temporal de la muestra está conformada por 15,948 jóvenes profesionistas que están trabajando y no están estudiando actualmente, de los cuales 46.1% son hombres y 53.9% son mujeres. Finalmente, para el tercer corte temporal, la muestra está formada por 20,603 jóvenes con las mismas características y 52.3% de la población de estudio son mujeres mientras 47.7% son hombres.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa informático IBM SPSS, específicamente se empleó la herramienta de las tablas cruzadas bidimensionales y tridimensionales. Una vez realizadas, se calcularon las tasas para evitar distorsiones en los datos debido a los diferentes tamaños de las muestras. Además, se aplicaron las pruebas de chi cuadrada y V de Cramer, para conocer la relación entre las variables. Las variables fueron, edad (22 a 29 años, 30 a 35 años), condición de actividad (trabaja) y escolaridad (profesional). En las condiciones laborales se consideraron las siguientes dimensiones: temporal (tipo de contrato), organizacional (posición laboral, número de trabajos y horas trabajadas), ingresos (salario mínimo percibido), y social (prestaciones), que se construyeron con base en las preguntas de la ENOE y ENOE^N (INEGI, 2019 y 2021).

3. Resultados: Análisis y explicación

A continuación, se muestran los resultados. En primer lugar, se expone la situación general de las tasas de actividad entre los grupos generacionales de jóvenes profesionistas y la situación de informalidad antes y durante la pandemia. Posteriormente, se centra el análisis en las condiciones laborales según las cuatro dimensiones de precariedad laboral revisadas anteriormente.

3.1. Tasas de actividad entre grupos de jóvenes profesionistas e informalidad

Con el objetivo de analizar el impacto de la COVID-19 en las condiciones laborales del grupo de estudio, se obtuvieron las tasas de ocupación de las tres cohortes analizadas para cada generación. En la tabla 1 se muestran las tasas generales de ocupación, así como de informalidad para los periodos de estudio correspondientes por cohorte y generación (edad). En el caso de la primera generación, correspondiente a los jóvenes de 22 a 29, se encontró que en general, presenta una menor tasa de ocupación en todos los periodos de análisis en comparación con los jóvenes de 30-35 años. Además, las pruebas estadísticas confirman que existe una relación altamente signi-

ficativa entre la generación y la tasa de actividad (tabla 1).

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad antes y durante la pandemia, se observa que disminuyeron para ambas generaciones en el periodo de más restricciones por la COVID. En este sentido, los resultados concuerdan con Arceo y Guzmán (2021), quienes mencionan que la pandemia destruyó empleos tanto en puestos laborales como en horas trabajadas, debido a que durante la contingencia hubo una reducción entre los puestos disponibles y trabajo parcial involuntario.

Aunque las tasas de actividad para ambas generaciones se han recuperado en la fase de menos restricciones por la COVID, es la segunda generación, los jóvenes de 30 a 35, la que muestra una mayor recuperación, con una diferencia en la tasa de menos de un punto porcentual en comparación con la etapa previa a la pandemia (0.85); mientras los profesionistas de 22 a 29 todavía no llegan a los niveles previos a la pandemia, y la diferencia entre ambos periodos es de 1.89 puntos porcentuales. Por tanto, se puede deducir, como se exploró en la revisión teórica, que debido a que los jóvenes de 22 a 29 inician sus trayectorias en empleos más inestables son más propensos a sufrir las consecuencias de una crisis (Saraví, 2006; OIT, 2019; OIT 2021b).

Tabla 1. Tasas de actividad generales e informalidad en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

	Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
		Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
Tasa de actividad económica	22-29	80.51**	0.08**	72.53**	0.078**	78.62**	0.077**
	30-35	83.86**	0.08**	77.78**	0.078**	83.01**	0.077**
Tasa de informalidad	22-29	30.46		29.77		33.24	
	30-35	24.13		23.14		26.32	

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05.**p < 0.001.

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOE) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

Por otro lado, en la tabla 1 también se muestran las tasas de informalidad por generación. En ambas generaciones vemos una ligera disminución para la etapa de mayores restricciones de la COVID-19, posiblemente se debe a las limitaciones para trabajar, pero se observa un aumento para el periodo de menos restricciones. El aumento supera las cifras de las tasas antes de la pandemia para ambas generaciones, siendo mayor para los jóvenes de 22 a 29 que alcanzan un 33.2% mientras que para el grupo de 30 a 35 años es de 26.3%.

Lo anterior refleja la vulnerabilidad que enfrentan los jóvenes que pertenecen a la generación de menor edad, aún los profesionistas, en inicios de su trayectoria laboral, lo cual supone que se encuentran en una transición incompleta. En este senti-

do, significa, que, como menciona la OIT (2013), muchos jóvenes siguen en proceso de transición, lo que se traduce estar empleado en un trabajo temporal y no satisfactorio, como en el caso de la informalidad, aun cuando cuentan con un mayor capital humano, lo cual implica tener una carrera profesional no se traduce de forma automática en el logro de un trabajo decente (OIT, 1999; Bauman, 2013; Burgos y López, 2010; Rubio y Salgado, 2014).

3.2. El impacto en las condiciones laborales entre grupos de jóvenes profesionistas

Los resultados en este apartado se exponen siguiendo las dimensiones de precariedad de las condiciones

laborales propuestas por Guadarrama, Hualde y López (2012): temporal (o contractual), organizacional, económica y social (de protección). La dimensión temporal se relaciona con el tipo de contrato con el que se labora. Un contrato formal representa mayor protección y garantía, ya sea de planta o a plazo. Anteriormente, se mencionó que se registró un aumento de la informalidad, esto se ve reflejado en la disminución de la población juvenil profesionista que cuenta con contratos formales.

Aunque se observa un aumento en la contratación formal en el periodo de más restricciones, en la etapa de menos restricciones se observa un descenso, pero no se alcanza aun el nivel que se tenía antes de la COVID-19 (tabla 2). Entre el grupo de 22 a 29 años y el de 30 a 35, en todas las etapas, la tasa de población que cuenta con contrato formal en el primer grupo es menor, llegando a su cifra más baja en la etapa de menos restricciones con un 46.9% del total

en comparación con el segundo grupo con 54.2%.

Además, las pruebas estadísticas indican una relevancia entre los datos obtenidos. La prueba de chi-cuadrada (X^2), es significativa ($p < 0.001$) lo que indica una relación entre las variables de edad y tipo de contratación. Lo anterior, comprueba que como se mencionaba anteriormente muchos jóvenes ingresan al mercado laboral por medio de la informalidad para posteriormente ingresar al sector formal, sin embargo, también pone en evidencia la dinámica de flexibilización que ha sido adoptada por muchas empresas. De acuerdo con Carnoy (2001) y Castells (1996), la nueva organización del trabajo se dirige hacia una gestión descentralizada y simplifica las condiciones para la contratación, lo cual influye en la erosión de la forma tradicional del empleo de tiempo completo y carrera profesional para toda la vida (Bauman, 2013).

Tabla 2. Tasas de población que cuenta con contrato formal en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
22-29	47.61**	0.121**	51.51**	0.106**	46.98**	0.118**
30-35	55.12**	0.121**	56.59**	0.106**	54.26**	0.118**

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05.p < 0.001.**

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOEN) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

En el caso de la dimensión organizacional trabajo se analizó el tiempo de horas trabajadas a la semana, así como cambios entre la población subordinada o trabajadora por cuenta propia (Guadarrama et al., 2012). En el caso de las horas trabajadas se observó un aumento significativo en las tasas en ambos grupos etarios sobre la disminución en las horas trabajadas, en especial, en el caso de la población que trabaja menos de 15 horas. También se aprecia el aumento de población que trabaja más de 49 horas. Es decir, fueron los extremos donde se observan cambios en el tiempo de trabajo.

En la tabla 3 se observa que, los jóvenes profesionistas que trabajan

una jornada laboral menor a la señalada por la Ley del Trabajo en México, que es de 48 horas semanales, en el caso del grupo etario de 22 a 29 años, antes de la COVID-19, la tasa indicaba que solo 26.6% trabajaba entre 15 horas y 39 horas a la semana, posteriormente en la etapa de más restricciones disminuyó hasta 20.3% y tuvo un ligero ascenso a 24.4%, no obstante, no llegó a niveles previos a la pandemia. En el caso del grupo de 30 a 35, la dinámica en la tasa es similar solamente que en la etapa de más restricciones tuvo un porcentaje ligeramente mayor 21.0%, no obstante, también aumentó, aunque es menor a la tasa previa al COVID-19.

Tabla 3. Tasas de población según el número de horas a la semana trabajadas en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

	Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
		Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
Población que trabaja menos de 15 horas	22-29	2.78**	0.048**	5.12*	0.044*	4.58**	0.045**
	30-35	2.85**	0.048**	4.70*	0.044*	4.51**	0.045**
Población que trabaja de 15 a 39 horas	22-29	26.62**	0.048**	20.34*	0.044*	21.47**	0.045**
	30-35	28.22**	0.048**	21.05*	0.044*	22.00**	0.045**
Población que trabaja de 40 a 48 horas	22-29	49.84**	0.048**	48.76*	0.044*	49.33**	0.045**
	30-35	46.17**	0.048**	46.04*	0.044*	46.73**	0.045**

Población que trabaja 49 horas o más	22-29	20.25**	0.048**	18.62*	0.044*	21.43**	0.045**
	30-35	20.76**	0.048**	19.29*	0.044*	22.22**	0.045**

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05. **p < 0.001.

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOEN) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

Entonces, podría sugerirse que la pandemia ha reforzado el trabajo a tiempo parcial, y en general la reducción de horas trabajadas, aunque en una minoría de jóvenes profesionistas aumentó. Por tanto, sería necesario estudiar con mayor detalle, cuáles fueron los jóvenes que aumentaron su jornada laboral, conocer su sector de trabajo y características particulares. No obstante, de forma generalizada se observa una reducción de las horas trabajadas de la población que labora menos de 39 horas a la semana. Así, se refuerza el trabajo a tiempo parcial involuntario, una de las formas atípicas del empleo de las que hace mención Jurado (2002), que, si bien ya registraba un aumento previo a la pandemia, esta última pudo haber contribuido a su crecimiento entre los jóvenes profesionistas (Arceo y Guzmán, 2021).

Otro fenómeno observado en la dimensión organizacional es la dis-

minución gradual de la población subordinada y remunerada a la par que existe una tendencia al alza de los trabajadores por cuenta propia. Como se observa en la tabla 4, en ambos grupos etarios existe una caída en la tasa de población subordinada desde antes de la pandemia hasta la etapa de menos restricciones. En el caso del grupo de 22 a 29 años la tasa de población subordinada pasó de 86.4% a 84.9% mientras en el caso de 30 a 35 de 82.6% a 80.4%. En el caso de las tasas de los empleadores en ambas generaciones no se aprecian grandes diferencias entre los periodos analizados, aun así, se observa un incremento muy ligero de jóvenes empleadores. En este caso, la tasa de empleadores es mayor en el grupo etario de 30 a 35 años con un 4.5% en la etapa de menos restricciones, en comparación con los jóvenes de 22 a 29 años con 2.6% en la misma etapa.

Tabla 4. Tasas de población subordinada y remunerada por horas trabajadas en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

	Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
		Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
Población subordinada y remunerada	22-29	86.56**	0.092**	85.77**	0.091**	83.98**	0.076**
	30-35	82.69**	0.092**	81.66**	0.091**	80.47**	0.076**

Trabajadores por cuenta propia	22-29	8.25**	0.092**	9.42**	0.091**	10.90**	0.076**
	30-35	11.66**	0.092**	12.81**	0.091**	13.58**	0.076**
Empleados	22-29	2.47**	0.092**	2.24**	0.091**	2.65**	0.076**
	30-35	4.36**	0.092**	4.22**	0.091**	4.54**	0.076**

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05.p < 0.001.**

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOEN) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

No obstante, las diferencias se hacen más notorias en el grupo de los trabajadores por cuenta propia ya que se registra un incremento en ambas generaciones. Siendo que, en los profesionistas de 22 a 29 años, antes de la pandemia, la tasa de trabajadores por cuenta propia era de 8.2%, en la etapa de más restricciones aumentó a 9.4% y, finalmente, en la etapa de menos restricciones alcanzó 10.9%. En el caso del grupo de 30 a 35 años antes de la pandemia la tasa refleja 11.6%, con 12.8% en la etapa de más restricciones y hasta un 13.5% en la etapa de menos restricciones.

En este sentido, sería necesario explorar a profundidad qué tipo de trabajo por cuenta propia desarrollan estos jóvenes profesionistas y sus condiciones laborales. Por ejemplo, se ha constatado que, con la cuarta revolución industrial, y la flexibilización se ha dado impulso al teletrabajo por medio de plataformas digitales, lo cual adquiere una mayor relevancia en el contexto de la pandemia de la COVID-19, dotando a este tipo de trabajo de un nuevo significado (Feregrino, 2021; CEPAL-OIT, 2021).

En la dimensión económica el análisis se basó en el salario. Se analiza la población de jóvenes profesionistas con menos de un salario mínimo, de uno hasta tres salarios mínimos y de tres y más salarios mínimos. Como se muestra en la tabla 5 se presenta un decrecimiento en el salario de la población joven profesionista de ambas generaciones. La tasa de la población con un salario mínimo antes de la pandemia era de 9.8% para el grupo de 22 a 29 años y de solo 7.0% para el grupo de 30 a 35, posteriormente se muestra un ligero aumento para la etapa de más restricciones con una tasa de 10.6% para el grupo de 22 a 29 años y 7.5% para el segundo grupo. Sin embargo, el aumento es más alto en la etapa de menos restricciones, llegó hasta 12.6% para el primer grupo de jóvenes y 10.2% en el caso del grupo etario de mayor edad, lo cual indica en general, una merma en los salarios de los jóvenes profesionistas.

En el caso de la población que gana de uno hasta tres salarios mínimos, el salario se mantuvo un poco más estable sobre todo en el grupo de 30 a 35 años, aunque se registró un ligero descenso en la etapa de

más restricciones para con un 48.1% en la tasa, para casi recuperase en la etapa de menos restricciones con un 49.6%. En tanto, se observa un descenso en la población de jóvenes profesionistas con más de tres salarios mínimos, antes de la pandemia el grupo de 22 a 29 años registró una tasa de 16.2% en la etapa de más

restricciones de 16.5%, sin embargo, en la etapa de menos restricciones la tasa registró una caída hasta 13.0%. En el caso del grupo de 30 a 35 años en la etapa previa a la pandemia la tasa registró un 24.0% en la etapa siguiente de más restricciones 23.4% y para la etapa de menos restricciones se reduce hasta 19.2%.

Tabla 5. Tasas de población según número de salarios mínimos en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

	Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
		Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
Población menos de un salario mínimo	22-29	9.86**	0.127**	10.62**	0.118**	12.64**	0.116**
	30-35	7.06**	0.127**	7.50**	0.118**	10.23**	0.116**
Más de uno hasta tres salarios mínimos	22-29	54.42**	0.127**	51.18**	0.118**	53.28**	0.116**
	30-35	49.67**	0.127**	48.19**	0.118**	49.64**	0.116**
Más de tres salarios mínimos	22-29	16.27**	0.127**	16.50**	0.118**	13.01**	0.116**
	30-35	24.02**	0.127**	23.40**	0.118**	19.24**	0.116**

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05.p < 0.001.**

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOEN) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

Lo anterior vuelve a remarcar la precariedad laboral salarial de los jóvenes al inicio de sus trayectorias profesionales al ser el grupo etario de 22 a 29 el que registra salarios más bajos, sin embargo, esto no significa

que los jóvenes mayores no fueran afectados pues también se observa un descenso en el salario. En suma, mientras se registró un aumento en la población que recibe menos de un salario mínimo, disminuyó la pobla-

ción que gana más de tres salarios mínimos. Lo cual comprueba una precariedad laboral en la dimensión salarial de los jóvenes profesionistas que ha ido en ascenso en tiempos de pandemia (Guadarrama et al., 2012).

Finalmente, el análisis de la dimensión social se relacionó con las prestaciones sociales. Al igual que en otras dimensiones se observa una afectación en ambos grupos etarios de jóvenes profesionistas. Como se aprecia en la tabla 6, en el caso del primer grupo antes de la pandemia,

la tasa de jóvenes que contaban con prestaciones laborales era 71.1%, en la etapa de más restricciones llegó a 70.6% y para la etapa de menos restricciones disminuyó a 67.4%. En el caso del segundo grupo etario, antes de la COVID la tasa de jóvenes con prestaciones registrada fue de 72.6%, posteriormente de 72.2% y descendió a 69.9%. En este caso, aunque ambos grupos fueron afectados la diferencia es mayor en el primer grupo con 3.7 puntos porcentuales en comparación al segundo con 2.7.

Tabla 6. Tasas de población que cuenta con prestaciones (sin incluir salud) en jóvenes profesionistas según generación, 2020-2021, México

Edad	Antes de la COVID		Más restricciones COVID		Menos restricciones COVID	
	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer	Tasa	VCramer
22-29	71.17**	0.090**	70.64**	0.103**	67.42**	0.092**
30-35	72.69**	0.090**	72.71**	0.103**	69.98**	0.092**

Diferencias significativas de acuerdo con la prueba X2: *p < 0.05.p < 0.001.**

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos (ENOE) 1 trimestre 2020 y (ENOEN) 3 trimestre 2020 y 2 trimestre 2021 del INEGI.

Conclusiones

Recapitulando, los datos obtenidos comprueban la hipótesis del presente estudio, pues dan cuenta de que las condiciones laborales de los jóvenes profesionistas en México se han agravado debido al impacto de la COVID-19, sin embargo, se constató que existen aún condiciones laborales más precarias en el segmento de profesionistas de 22 a 29 años.

Lo anterior se evidencia porque en este grupo de edad se registró una disminución más acentuada de la población con contrato formal y con prestaciones, un mayor recorte de horas y una merma del salario. Esto puede explicarse porque al inicio de sus trayectorias los jóvenes profesionistas están más expuestos a las crisis (Saraví, 2006) y, por tanto, los efectos de la pandemia han golpeado con mayor fuerza a este grupo de

edad que aún no está situado en una transición completa (OIT, 2013).

De esta misma forma, las tasas de informalidad son mayores en el grupo de 22 a 29 años y se observa la tendencia en aumento, en la etapa de mayores restricciones de la pandemia. Se ha documentado que en América Latina muchos jóvenes comienzan sus trayectorias laborales en la informalidad y luego transitan hacia la formalidad, lo que podría explicar que el grupo de 30 a 35 años tenga una menor tasa de informalidad (OIT, 2013). En este sentido, los jóvenes que egresaron o que se encontraban laborando en sus primeros trabajos durante la pandemia, pueden ser víctimas del “efecto cicatriz” en su trayectoria profesional (OIT, 2019). Por tal motivo, si no se logra generar una rápida y efectiva recuperación, se corre el riesgo de que afecte a sus trayectorias laborales y se agraven aún más las desigualdades (Weller, 2020).

No obstante, a pesar de que los impactos se registran con mayor magnitud en los profesionistas de menor rango de edad, no se puede omitir el hecho de que los de mayor edad también han sufrido las consecuencias de la pandemia, un grupo el cual se supone que ha alcanzado mayor estabilidad sigue registrando, aunque en tasas menores, mayores tasas de informalidad y en general degradación de sus condiciones laborales lo cual no deja de ser alarmante. De ese modo, se puede afirmar que la pandemia ha acelerado las tendencias precarizantes en las condiciones laborales inducidas por flexibilización laboral (De la Garza, 2000; Carnoy, 2001), pues de acuerdo con Sotelo (1998), con la flexpre-

carización el empleo estable se tornó en un empleo precario y más inestable.

De este modo, se constató un incremento de tendencias precarizantes en ambos grupos generacionales estudiados (Navarrete, 2012). Lo anterior requiere continuar monitoreando la situación conforme sigue avanzando la pandemia, la cuarta revolución industrial y los procesos de flexibilización del mercado laboral, para conocer con mayor precisión cuáles serán los efectos de la pandemia a largo plazo en estas generaciones de egresados y cómo repercutirá en su trayectoria profesional. Además, como futuras líneas de investigación también se sugiere analizar los impactos de la COVID-19 en las condiciones de los jóvenes profesionistas más allá de la generación e incluir aspectos como el estrato social y el género.

Las tendencias precarizantes desde el punto de vista del derecho laboral son un obstáculo para el logro del trabajo decente pregonado por la OIT (1999), y a su vez, para el cumplimiento del objetivo ocho de desarrollo sostenible establecido por la ONU, puesto que la pandemia aumentó la desprotección de los trabajadores jóvenes profesionistas. Lo anterior se constató en el presente estudio, pues los datos estadísticos indicaron un aumento en el trabajo informal, trabajo por cuenta propia y a tiempo parcial, así como la pérdida de derechos laborales tales como las prestaciones.

Ante este panorama, finalmente, se recomienda la legislación de normas y leyes, así como la elaboración de políticas públicas encaminadas hacia la recuperación del

empleo, la inserción de los jóvenes profesionistas recién egresados y, especialmente, al mejoramiento de sus condiciones laborales. De manera paralela, estas políticas, también deberán buscar la reducción de las desigualdades y el trabajo decente en los jóvenes para favorecer su plena integración social.

Referencias Bibliográficas

- ARCEO, E., y GUZMÁN, K. (2021). "El mercado laboral en México: Saldo al primer año de la pandemia por COVID-19". En: <https://mexicocomovamos.mx/mercado-laboral-en-mexico-el-saldo-al-primer-ano-de-la-pandemia-por-covid-19/>. Fecha de consulta: 30/11/2021.
- BANCO MUNDIAL (2012). **Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo**. Washington, DC: Banco Mundial.
- BANCO MUNDIAL (2021). "Global economic prospects (Perspectivas económicas globales)". En: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35647/9781464816659.pdf>. Fecha de consulta: 30/11/2021.
- BARRIOS, A., y BARRIOS, O. (2020). "Deterioro de la calidad del empleo en México 2015-2019". En: **Economía Actual**. Vol. 13, No. 1. Pp. 25-28.
- BAUMAN, Z. (2013). **Sobre la educación en un mundo líquido**. Barcelona. Paidós.
- BECK, U. (2000). **Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Barcelona. Paidós.
- BURGOS, B. y LÓPEZ, K. (2010). "La situación del mercado laboral de profesionistas". En: **Revista de la Educación Superior**. Vol. 39, No.156. Pp.19-33.
- CAMBEROS, M., y BRACAMONTE, J. (2015). "Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en pobreza de México". En: **Contaduría y Administración**. Vol. 60, No.2. Pp. 219-249.
- CARNOY, M. (2001). **El trabajo flexible en la era de la información**. Madrid. Alianza Editorial.
- CASTELLS, M. (1996). **La era de la información** Vol. 2. México. Editorial siglo XXI.
- CENTRO DE ESTUDIOS ESPINOSA YGLESÍAS (CEEY) (2019). "Origen socioeconómico. Informalidad y la movilidad social intergeneracional". En: <https://ceey.org.mx/origen-socioeconomico-informalidad-y-la-movilidad-social-intergeneracional/>. Fecha de consulta: 30/11/2021.
- CENTRO DE ESTUDIOS ESPINOSA YGLESÍAS (CEEY) (2020). "El estándar de ingreso mínimo en cuatro grandes ciudades de México". En: <https://ceey.org.mx/el-estandar-de-ingreso-minimo-en-cuatro-grandes-ciudades-de-mexico/>. Fecha de consulta: 30/11/2021.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2020). **Panorama Social de América Latina**. En: <https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46687/S2100150.es.pdf>. Fecha de consulta: 30/11/2021.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2021). **Informe COVID-19: CEPAL-OPS**. En: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47301-la-prolongacion-la-crisis-sanitaria-su-impacto-la-sa>

lud-la-economia-desarrollo. Fecha de consulta: 30/11/2021.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política.** En: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021). **Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores en plataformas en América Latina.** En: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>. Fecha de consulta: 30/11/2021.

DE LA GARZA, E. (2000). "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social". En: **Región y Sociedad**. Hermosillo. Vol. 12, No. 19. Pp. 31-81.

DE OLIVEIRA, O. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México". En: **Papeles de Población**. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. Vol. 12, No. 49. Pp. 37-73.

DE OLIVEIRA, O. y MORA, M. (2008). "Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo". En: **Papeles de Población**. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. Vol. 14, No. 57. Pp.117-152.

FEREGRINO BASURTO, M. (2021). "Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19". En: **Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias**

Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. Vol. 22, No. 2. Pp. 371-395.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2021). **Perspectivas de la economía global.** En: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021>. Fecha de consulta: 30/11/2021.

GAVOTTO, O. y CASTELLANOS, L. (2015). "Panorama profesional en México, un escenario limitado para el estudiantado universitario". En: **Revista Educación**. Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Vol. 39, No. 2. Pp.115-122.

GUADARRAMA, HUALDE y LÓPEZ (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica". En: **Revista Mexicana de Sociología**. Universidad Nacional Autónoma de México. México. Vol. 74, No. 2. Pp. 213-243.

IMCO-REFORMA (2021). "Las mujeres en Pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo (encuesta)". En: <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>. Fecha de consulta: 30/11/2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2019). "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2da. ed). Cómo se hace la EÑO: métodos y procedimientos". En: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2021). "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva edición. Diseño conceptual". En: <https://>

www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_diseno_conceptual.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

JIMÉNEZ-BANDALA, C., PERALTA, J., SÁNCHEZ, E., MÁRQUEZ, I., y ARELLANO, D. (2020). "La situación del mercado laboral en México antes y durante la COVID-19". En: <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/2893>. Fecha de consulta: 30/11/2021.

JURADO, M. (2002). "Las formas de empleo en técnicos y profesionistas ubicados en la Zona Metropolitana de Monterrey (1994-2000)". En: **Región y Sociedad**. El Colegio de Sonora. Hermosillo. Vol. 14, No. 25. Pp. 63-108.

LLAMAS, I. (2019). "Segmentación estructural del mercado de trabajo en México". En: **Denarius, Revista de Economía y Administración**. No. 36. Pp. 19-47.

NAVARRETE, (2012). "Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo". En: **Revista Latinoamericana de Población**. Asociación Latinoamericana de Población. Buenos Aires. Vol. 6, No.10. Pp. 119-140.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). **Trabajo decente**. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. En: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Fecha de consulta: 28/10/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). **Trabajo Decente y Juventud en América Latina**. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). **Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2019**. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf. Fecha de consulta: 28/10/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). "México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: Respuestas y desafíos". En: <https://imco.org.mx/los-efectos-del-covid-19-en-el-mercado-laboral-mexicano-se-visualizan-en-http-imco-org-mx-monitor-mercado-laboral/>. Fecha de consulta: 28/10/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021a). "La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición: Estimaciones actualizadas y análisis". En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021b). "Las juventudes latinoamericanas y caribeñas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: una mirada desde el sistema de las Naciones Unidas". En: https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/s1901185_en_1.pdf. Fecha de consulta: 30/11/2021.

RODRÍGUEZ y BALLESTEROS (2013). **Crisis y contrato social. los jóvenes en la sociedad del futuro**. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)

RUBIO, L. y SALGADO, M. (2014). "Características del proceso de transición al mercado laboral. Caso de los egresados de los licenciados en economía del Estado de México,

2000-2010”. En: **CPU-e, Revista de Investigación Educativa**. No. 19. Pp. 28-59.

SALAS, C., MENDOZA, M., y VALDIVIA, M. (2020). “Distribución del ingreso laboral y la pobreza en México durante la pandemia de la COVID-19: Escenarios e impactos potenciales”. En: **El trimestre económico**. Fondo de Cultura Económica. Vol. 87, No. 4. Pp. 926-962.

SARAVÍ, G. (2006). “Biografías de exclusión: desventajas y juventud en Argentina”. En: **Perfiles Latinoamericanos**. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. No. 28. Pp. 83-116.

SOTELO, A. (1998). “La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización?” En: **Papeles de Población**. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. Vol. 4, No. 18. Pp. 82-98.

WELLER, J. (2020). **La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados de trabajo**. En: <https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45759/S2000387.es.pdf>. Fecha de consulta: 28/10/2021.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.27 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2021, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org