



Signos Vitales

Trabajo Digno en Yucatán 2025

Signos**Vitales**



Carta de dirección	1
Créditos	2
1.Introducción	3
Descripción y objetivos de la investigación	4
2. Metodología	5
3. Antecedentes	7
Trabajo digno	8
Panorama económico y laboral en Yucatán	9
Zonas de Intervención	18
4. Las juventudes y el trabajo	21
Juventudes en las colonias EZS-II y PAS	24
5. Las mujeres y el trabajo	27
Mujeres de las colonias del sur de Mérida	28
6. Emprendimientos y artesanía	33
Mesa de Trabajo Intersectorial para Promover la Empleabilidad en Yucatán	37
7. Recomendaciones para un modelo integral y colaborativo hacia el Trabajo Digno	38
8. Anexos	42
9. Bibliografía	46



Queremos agradecer a todas las personas que construyeron con nosotros esta investigación: vecinos y vecinas, colaboradores de instituciones, organizaciones de la sociedad civil, colectivos, y especialmente a la **Alianza de Fundaciones Comunitarias de México COMUNALIA**, sin quienes este proyecto no hubiera sido posible.

Asimismo, reconocemos la labor del equipo de la **Fundación del Empresariado Yucateco A.C.** para generar un reporte vital en nuestro quehacer hacia el futuro:

Equipo de FEYAC

Responsable de investigación y redacción:

Ma. Susana Bobadilla Sotomayor

Diseño de investigación:

Erika Herrera Diego

Cristóbal Fernández Navarro

Ma. Susana Bobadilla Sotomayor

Colaboradores de trabajo en campo:

Cristóbal Fernánadez Navarro

Irving Suárez Pérez

Cindy Y. Alcocer Tun

Rafael Puerto Reyes

Diseño gráfico:

Lisbett Parra Cetz



1. Introducción



¿Que es FEYAC?

La **FEYAC (Fundación del Empresariado Yucateco A.C.)** es una fundación comunitaria impulsada por empresarios y empresarias de Yucatán, que desde 2009 opera de forma autónoma, sin ánimo de lucro ni afiliación política. Su misión es contribuir al desarrollo humano y comunitario sostenible en el estado.

FEYAC desarrolla programas que fortalecen la organización comunitaria y la inclusión social y laboral para la prevención de la violencia y delincuencia. Promueve la responsabilidad social empresarial, coordina alianzas intersectoriales para abordar las problemáticas sociales promoviendo la inversión social en comunidades, la participación ciudadana y fortaleciendo los recursos locales.



¿Que es Signos Vitales?

Signos Vitales es una iniciativa impulsada desde 2001, por la Fundación **Comunitaria de Toronto**. Actualmente más de 70 “organizaciones comunitarias” replican la metodología de dicho proyecto de investigación, que busca conocer a profundidad las realidades locales a través de investigaciones participativas y análisis de datos de la población con quien se trabajará. Utiliza herramientas como las Entrevistas y Conversaciones Vitales para identificar necesidades y oportunidades en la comunidad, y generar soluciones con enfoque sistémico y de largo plazo. Este proceso, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fortalece la vinculación entre actores, mejora la toma de decisiones y posiciona a las fundaciones como referentes del conocimiento local, fomentando acciones colaborativas que inciden directamente en el bienestar colectivo.

Descripción y objetivos de la investigación

Sin trabajo digno, no hay desarrollo sostenible.

La investigación “Signos Vitales. Trabajo Digno en Yucatán 2025” tiene el propósito de elaborar una radiografía del panorama laboral en Yucatán, principalmente en colonias marginalizadas de la Ciudad de Mérida; así como identificar las **brechas que existen entre la población en vulnerabilidad laboral, el mercado de trabajo, el autoempleo y los modelos de intervención que buscan coadyuvar a fomentar el acceso al trabajo digno.**

En 2024 la FEYAC inició un proceso de reestructuración, asumiendo el desafío de contribuir a fortalecer el trabajo digno en Yucatán. El presente Reporte Vital puede ser una herramienta para crear modelos de intervención efectivos, a partir de una visión que da lugar a las voces de diversos actores de la población de trabajadores, juventudes y mujeres de las zonas de intervención, así como de instituciones públicas, empresariado y sector civil organizado para guiar la toma de decisiones.





2. Metodología

La investigación participativa reconoce a quienes están involucrados/as en las problemáticas sociales, como sujetos activos con saberes y potencialidades para el cambio; en este sentido prioriza la escucha de estas voces en el proceso de investigación. Su propósito es **comprender los factores que impactan en la vida cotidiana de las comunidades, así como conocer sus aspiraciones y recursos, considerando los distintos perfiles que coexisten en los territorios** donde se establecerán procesos de colaboración.

Primera Fase:

Identificamos a la población prioritaria, con actores clave (Ayuntamiento de Mérida y OSCs).

Se acordó intervenir en zonas de alta marginación de la ciudad de Mérida, particularmente en las colonias Emiliano Zapata Sur y Plan de Ayala Sur, con especial énfasis en jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad laboral.

Segunda Fase:

Nos acercamos a la población para difundir la investigación, armamos vínculos estratégicos con actores locales e institucionales.

Tercera Fase:

Exploramos las problemáticas, las aspiraciones colectivas (dimensión desiderativa) y las características del tejido social, a través de:

Encuestas de hogar
Encuestas de intereses juveniles
Investigación Signos Vitales: Análisis estadístico y bibliográfico, entrevistas y conversatorios.

El proyecto de Signos Vitales se inserta como parte de una investigación más amplia que la FEYAC continúa en la zona de intervención que abonarán a comprender el contexto.

Medir la vitalidad de la comunidad entorno al trabajo

Los **conversatorios y entrevistas vitales** permitieron:

Recabar información cualitativa valiosa sobre las expectativas, retos, percepciones, dinámicas familiares y sociales que influyen en el acceso al trabajo digno.

Conocer **aspectos de la vida comunitaria, problemáticas sociales, posibilidades de colaboración** y participación ciudadana, así como algunos elementos que fortalecen o debilitan el tejido social.

Ir entablando una **relación de confianza con la comunidad y difundir los futuros programas.**

Favorecer la vinculación de la FEYAC con otras organizaciones de la sociedad civil, dependencias gubernamentales, instituciones educativas y académicas, Centros de Capacitación para el Trabajo, Centros de Desarrollo Integral (CDI) mediante entrevistas y espacios de diálogo colaborativo.



120
80



Fuentes de información del proyecto “Trabajo digno: Un signo vital para el desarrollo sostenible en Yucatán”:

- 1. Datos estadísticos e informes** oficiales actualizados, artículos de investigación y sistematización de experiencias de OSCs.
- 2. Entrevistas** con personal de instituciones gubernamentales de la Secretaría de Economía y Trabajo de Yucatán, Ayuntamiento de Mérida, instituciones académicas, de capacitación para el trabajo, organizaciones de la sociedad civil. *Ver Anexo 1.*
- 3. Conversatorios vitales:** Organizamos y participamos en 9 conversatorios con más de 120 participantes. *Ver Anexo 2.*

Extendemos nuestro mayor agradecimiento a las personas, organizaciones e instituciones que nos recibieron y compartieron su perspectiva y su experiencia en la ardua labor que realizan en pro del acceso al trabajo digno.





3. Antecedentes

3. Antecedentes

Trabajo digno

Trabajar es un quehacer humano. Es la vía por la cual se aseguran las necesidades básicas que permiten aspirar a una buena vida. Así, a nivel internacional se reconoce el trabajo como derecho individual y colectivo que engloba todo tipo de actividades, ya sean autónomas o trabajos dependientes sujetos a un salario.¹ En México, el derecho al trabajo es reconocido en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y su relación con otras leyes y normativas mexicanas.

Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible dedica el objetivo 8 al trabajo decente y el crecimiento económico, con la finalidad de **“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas”**.

El organismo de las Naciones Unidas y los países aliados han identificado problemáticas a nivel mundial alrededor del trabajo que son fundamentales atender, de las cuales para este diagnóstico resaltamos tres:

- Las difíciles condiciones económicas abocan a más trabajadores al empleo informal.
- La tasa de desempleo juvenil sigue siendo muy superior a la de los adultos.
- Existe una brecha concisa e histórica en relación al trabajo entre hombres y mujeres

Bajo la identificación de estas problemáticas, la Agenda 2030 promueve la intervención de los tres sectores sociales para encausar la acción social a una serie de prioridades:

- Mejorar las **oportunidades de empleo**, especialmente entre jóvenes.
- **Reducir el empleo informal y la desigualdad** en el mercado laboral (sobre todo la brecha salarial entre hombres y mujeres).
- Promover entornos de **trabajo seguros** y protegidos.
- Mejorar el **acceso a los servicios financieros** para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

Como **FEYAC**, nos alineamos a la consecución de los OSDs de la agenda 2030, a través de nuevos programas en favor del **empleo digno y el crecimiento económico**, como institución capaz de facilitar la vinculación intersectorial con los actores clave en materia laboral y desarrollo económico, teniendo como guía dos metas principales de del Pacto Mundial por el Desarrollo Sostenible:



8.5 Empleo pleno y productivo. Trabajo decente para todos y todas, incluidos jóvenes y personas con discapacidad. Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor sin ningún tipo de discriminación por género, procedencia, adscripción religiosa, política o cultural.

8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios, ni reciben capacitación.

¿Qué significa trabajo digno o decente?

Significa que existan las oportunidades de ejercer un trabajo productivo en el contexto de todas y todos que proporcione:

- Ingresos dignos (según estándares de cada país)
- Seguridad en el lugar de trabajo
- Protección social para las familias
- Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social
- Libertad de asociación

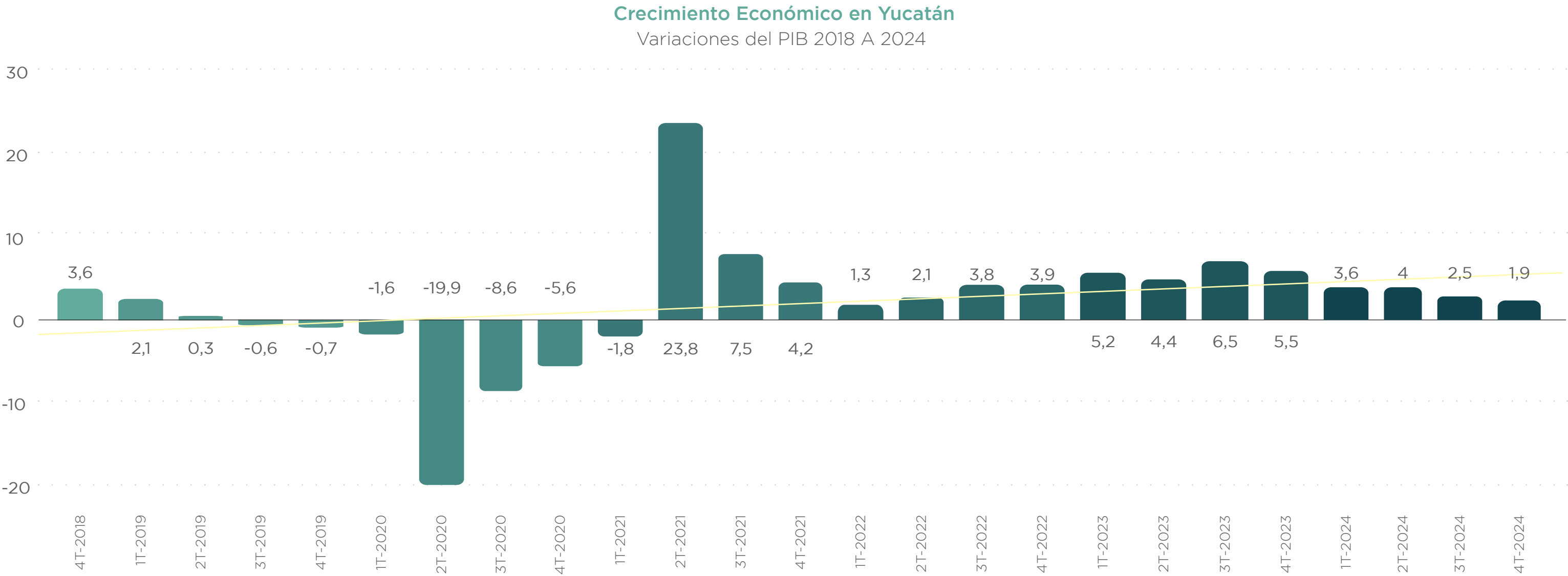
Desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó que “el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y las trabajadoras”².



- Para saber qué tanto existen las condiciones para el trabajo digno y su relación con la industria yucateca, primero exploramos el panorama económico del estado.

Panorama económico y laboral en Yucatán

De acuerdo con un análisis realizado por la organización México Cómo Vamos³, la economía de Yucatán experimentó una recuperación notable tras la pandemia, comenzando en 2021, cuando se dio la reapertura gradual de las actividades económicas, en función del semáforo estatal de medidas sanitarias frente a la contingencia. A partir de ese momento, el crecimiento económico continuó de manera sostenida hasta 2024, aunque con una leve desaceleración que persiste hasta la fecha.



En la entidad, la economía se distribuye principalmente en el sector de servicios:⁴

Sector Terciario o de servicios (PIB 65%)

- Comercio al por menor (14%)
- Comercio al por mayor (13.2 %)
- Servicios de alojamiento temporal, alimentos y bebidas (3.9%)
- Servicios financieros y de seguros (3.6 %)
- Servicios inmobiliarios y alquiler de bienes muebles e intangibles (3.4 %).

Sector Secundario o de transformación (PIB 25.5%)

- **Construcción (10.3%).**
- Industria manufacturera (11%)

Sector primario o agropecuario (PIB 3.3%)

- Cría y explotación de animales (2.3%).
- Agrícola (0.8%)

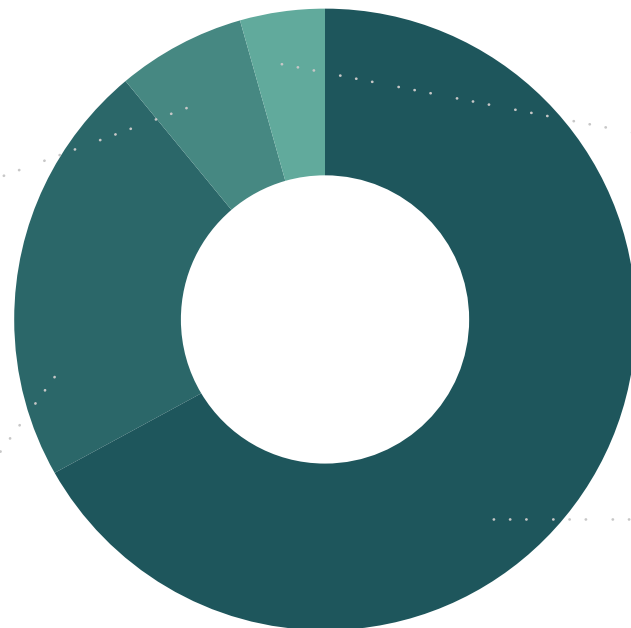
Sectores económicos en Yucatán 2024



Impuestos y subsidios **5.3%**



Sector Secundario o de transformación **25.5%**



Sector primario o agropecuario **3.3%**



Sector Terciario o de servicios **65%**

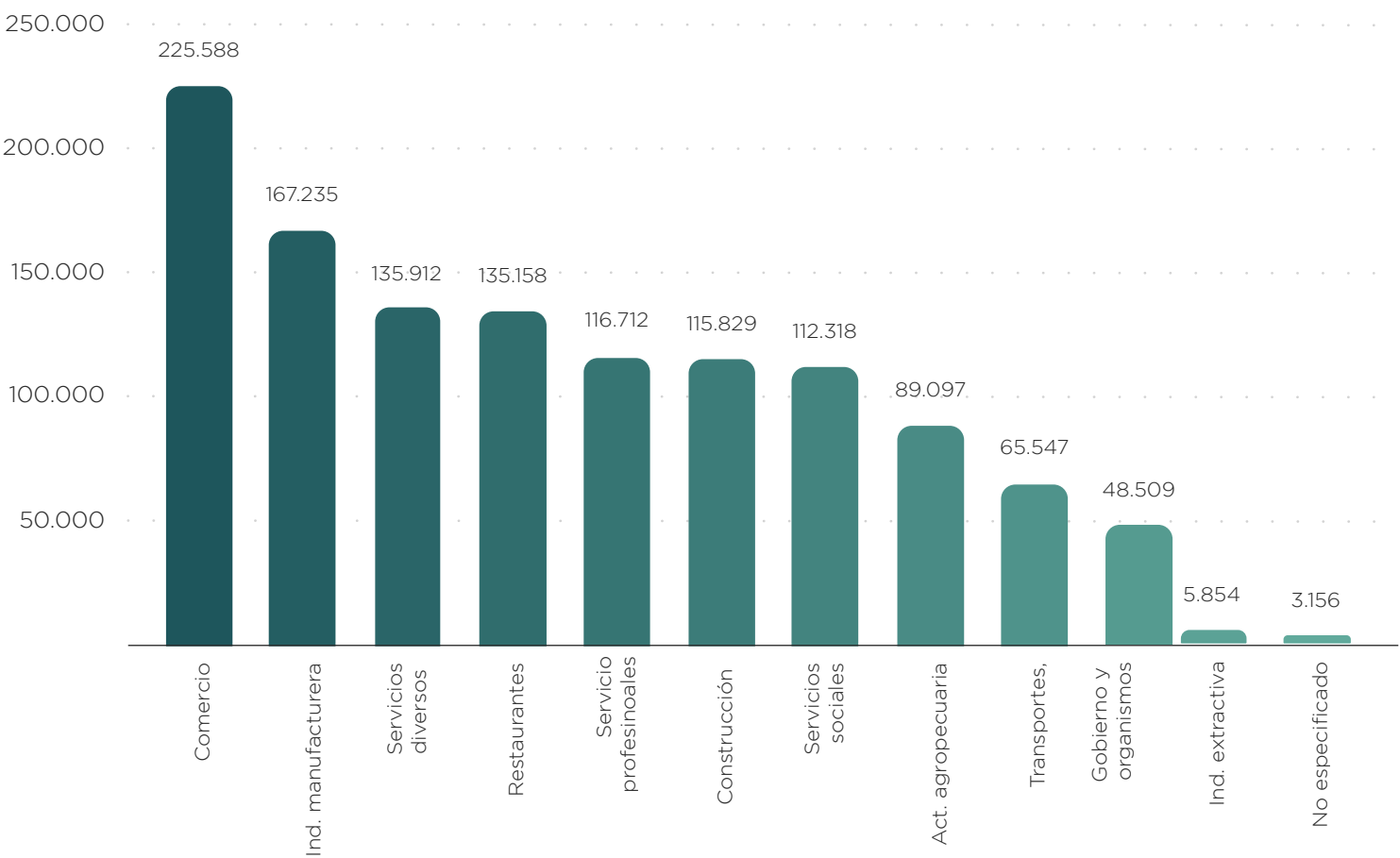
Impuestos y subsidios (PIB 5.3%)

Como es de esperarse, las personas trabajadoras se concentran sobre todo en los sectores con mayor actividad. En el 1er informe de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2025 se reportan 1,239,857 personas económicamente activas y ocupadas (PEAs), es decir, el 65.59% de la población en Yucatán, de los cuales **68.77% se emplearon en el sector terciario. El comercio es la principal ocupación, seguida de servicios de alojamiento y restaurantes, actividades de la industria manufacturera, y de construcción.**





Distribución de PEAs por actividad económica
ENOE 1 Trimestre 2025



En resumen, la actividad económica de Yucatán, y más de la mitad de los trabajadores, están concentrados en servicios relacionados a la venta de artículos diversos, servicios de alimentos y bebidas, turismo y construcción, actividades que han abonado a un crecimiento económico positivo respecto de otras entidades federativas, aunque con una disminución gradual.

A pesar del crecimiento económico, los indicadores relacionados al trabajo decente todavía muestran grandes brechas:

La entidad ocupa el 11° lugar nacional en informalidad laboral, con el 57.02% de los trabajadores en un empleo sin prestaciones laborales o vínculo reconocido.⁵

Las principales ocupaciones de la fuerza laboral en Yucatán son en servicios operativos y de oficios, con ingresos mucho menores al salario mínimo (Salario mínimo: \$278 pesos diarios a enero 2025), mientras que el promedio máximo de ingresos registrados en estas ocupaciones alcanza para 2.8 canastas básicas aproximadamente, apenas en el umbral de bienestar.⁶

Principales ocupaciones de la fuerza laboral en Yucatán

	Ocupaciones más frecuentes	Ingreso mensual
1°	Empleados de ventas, despachadores, dependientes de comercios.	\$3,560 a \$5,170
2°	Comerciantes en establecimientos.	\$6,450 a \$7,590
3°	Albañiles, mamposteros y afines.	\$8,860 a \$11,000
4°	Trabajadores domésticos.	\$3,560 a \$5,170

Análisis de Data México, con información de ENOE - III Trimestre 2024

En Yucatán, el trabajo informal no solo aplica a los y las trabajadoras por cuenta propia;

De 856,233 trabajadores remunerados, 20.46% lo hacen sin prestaciones laborales (175,263 trabajadores/as).

ENOE 1 Trimestre 2025



120
80



5 Análisis México Cómo Vamos 2025.
6 Acción Ciudadana Contra la Pobreza. Termómetro Salarial del Observatorio de Trabajo Digno. 2025.



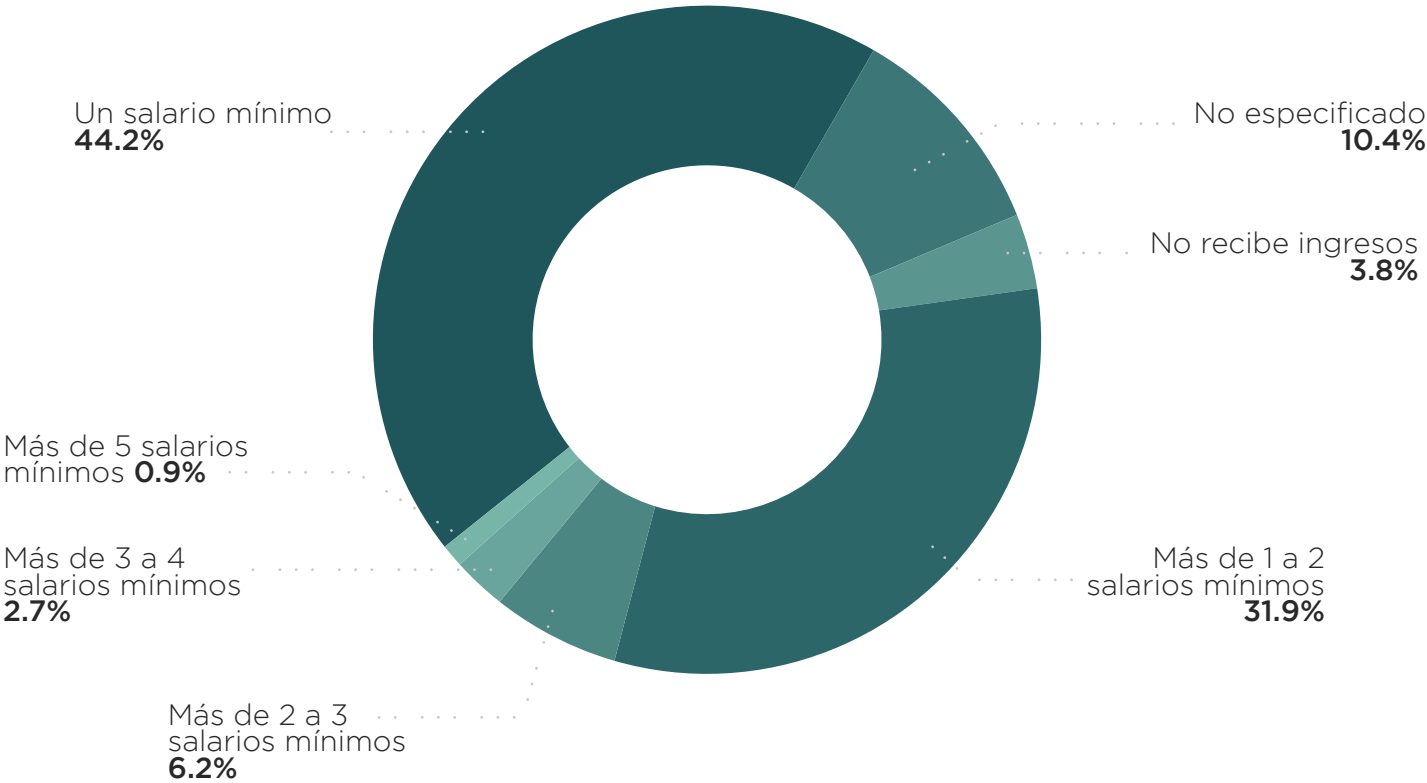
Principales ocupaciones de las mujeres

Empleadas de ventas, despachadoras y dependientes de comercio, trabajadoras domésticas, comerciantes, fondaneras, vendedoras de comida en establecimientos con **salarios de \$2,490 a \$6,500 mensuales.**

Principales ocupaciones de los hombres

Albañiles, mamposteros, trabajadores de apoyo en la construcción, empleados de ventas, despachadores, dependientes de comercios Conductores de motocicleta, autobuses, camiones, taxis o de carga **con un salario de \$6,880 a \$11,700 mensuales.**

Distribución de ingresos PEAs
ENOE 1 Trimestre 2025



Las personas que laboran en oficios las identificamos con mayor vulnerabilidad laboral, por tener los ingresos más bajos y tender a la informalidad.

Además, la tendencia nacional muestra que las personas con menores ingresos tienen menor escolarización, y suelen residir en zonas marginalizadas y con violencia social.

*Fuente: Data México: Salario según sexo y escolaridad en tercer trimestre de 2024

¿En qué condiciones viven las poblaciones marginalizadas en Yucatán?

38.8% de la población vive en pobreza y pobreza extrema (920.2 miles de personas).

La pobreza multidimensional implica no solo vulnerabilidad por ingresos, sino resalta las carencias sociales en el medio. En Yucatán, las principales carencias fueron:

- Acceso a seguridad social (45.8%)
- Acceso a servicios de salud (35.1%)
- Acceso a servicios básicos de vivienda (34.8%)
- Rezago educativo (21.2%)



Fuente: El Informe anual de situación de pobreza y rezago social 2024. Nota: Según CONEVAL, los datos se actualizan cada dos años para las entidades federativas y cada cinco años para los municipios o demarcaciones territoriales. Por esta razón, los datos mostrados son de 2022 para las entidades.

Además, 33.9% de las personas ocupadas (formales e informales) está en pobreza laboral, lo que implica que obtienen ingresos laborales inferiores al valor monetario de la canasta básica alimentaria.⁷

Estas condiciones deben ser contrastadas con el costo de vida en la entidad federativa. En febrero y marzo de este año, según los informes semanales de PROFECO⁸, **la canasta básica alimentaria (CBA) más cara en la zona sur estuvo en Mérida** con un alcanzó hasta \$969.40 pesos y \$975.40 pesos respectivamente, arriba del precio meta establecido en el Paquete Contra la Inflación y la Carestía (PACIC) de \$910 pesos. A junio 2025 continúa siendo una de las más caras del país (el promedio de la zona sur fue de \$862 pesos en mayo 2025).

No se recomienda definir líneas de bienestar a partir del acceso a la canasta básica alimentaria (CBA).

En este reporte la utilizamos sólo para remarcar criterios de pobreza,

“no para sugerir que esa canasta es la recomendable para la sociedad” (CONEVAL, 2017).

Desde FEYAC, creemos que es necesario aspirar a que nuestras comunidades accedan a ingresos arriba del umbral mínimo de bienestar.

**CONEVAL. Informe de Canastas alimentarias y no alimentarias, observadas y normativas, 2017.



En este sentido, se han establecido rangos para medir las líneas de pobreza y bienestar. Algunos parámetros más actualizados los comparte la organización Acción Ciudadana Contra la Pobreza.

Rangos de salarios/ingresos en México a diciembre 2024

Salarios de pobreza = Salario inferior al monto equivalente al costo de dos canastas básicas del mes.

El umbral de los salarios de pobreza es equivalente al costo de dos canastas básicas (semanales por familia de 4 integrantes), es decir 9,257.66 al mes al momento de la medición.

Salarios de sobrevivencia = Salario que cubre el costo de dos canastas básicas pero es menor al monto de referencia del salario digno. Durante 2024, ese monto se ubica en 12,500 pesos al mes.

Salario digno y más = Salarios mayores a 12,500 pesos al mes, que permitan cubrir los parámetros del trabajo digno:

- Acceso suficiente a CBA + CBNA, ahorro y recreación. (Canasta Básica No Alimentaria: vivienda, transporte, vestimenta, educación, salud, higiene)
- Protección social para las familias
- Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.

Fuente: Acción Ciudadana Contra la Pobreza. Termómetro Salarial del Observatorio de Trabajo Digno. 2025.



120
80

Otros determinantes del trabajo digno

Los 20 jóvenes y adultos hombres entrevistados en los dos Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial compartieron sus experiencias como empleados y trabajadores independientes en los oficios con mayor número de vacantes en las bolsas de trabajo de los CECATIs: electricidad, mecánica automotriz, plomería, herrería.



Principales factores de renuncia

Empresas formales

- Poca seguridad laboral (contratos cortos).
- Riesgos de accidentes laborales, pocas medidas de seguridad implementadas.

Empresas informales

- Poca seguridad laboral (sin contrato) ni prestaciones.
- Riesgos de accidentes laborales sin seguro médico. Pocas o nulas medidas de seguridad.
- Reducción del salario ofertado inicial.
 - Horas extra no pagadas.

- Presión para cubrir horas extra en días inhábiles.
- Discriminación, malos tratos entre compañeros.
- Humillación por parte de jefes directos o supervisores.

Por otro lado, las características que consideran más valiosas para sostener un empleo son, en orden de prioridad:

1. Salario que cubra las necesidades básicas y algo más (entre \$13,000 y \$20,000 pesos mensuales, dependiendo de la experiencia, horas de trabajo y responsabilidades).
2. Cobertura plena de prestaciones sociales.
3. Ambiente laboral tranquilo: respeto entre compañeros, comunicación asertiva de otros mandos, vías de comunicación en el trabajo, reconocimiento.
4. Posibilidades de superación/desarrollo personal
5. Horarios más adaptados al contexto de los trabajadores
6. Facilidades de transporte

Crean que para aspirar a un trabajo así, deben tener capacitación continua y actualizada de sus especialidades, desarrollar habilidades complementarias como resolución de problemas en su área, asumir las responsabilidades y compromisos del empleo y mantener un ambiente de colaboración entre los equipos de trabajo.

Los jóvenes entrevistados buscan empleos con jornadas flexibles. Muchos continúan estudiando y combinan múltiples actividades para mejorar su situación económica, colaboran en el hogar, participan en actividades culturales y deportivas, tienen menor acceso a vehículos propios, prefieren trabajos cercanos a sus hogares.

Quienes compartieron experiencias **como trabajadores independientes, señalaron las dificultades que experimentaron con sus obligaciones fiscales, para la adquisición de facilidades y créditos para adquirir equipo y maquinaria, nociones básicas de mercadotecnia, contabilidad y planes financieros.**

Por otro lado, la Federación de Trabajadores de Yucatán (FTY) ha señalado en comunicados de prensa⁹ que las empresas en el estado enfrentan un problema de alta rotación de trabajadores, a menudo vinculado a salarios bajos o la falta de prestaciones. Sin embargo, también existen vacantes por encima de las líneas de bienestar que no se logran cubrir.

Representantes del Consejo Coordinador Empresarial identifican como una de las causas de la alta rotación de personal la aparición de nuevas oportunidades de trabajo¹⁰. La fuerza laboral se ve atraída por empleos emergentes en sectores de la construcción, carpintería, electricidad y comercio, como se evidenció previamente en las estadísticas. Es probable que los trabajadores/as en puestos operativos, técnicos y profesionales, particularmente jóvenes, sean captados por ofertas atractivas en parques industriales y grandes corporaciones, o bien por empleos informales que les permiten obtener ingresos inmediatos y potencialmente más elevados.

Aunque no se encontraron datos específicos sobre este tema, la problemática se evidenció en las entrevistas y conversatorios con empresarios, organizaciones de la sociedad civil (OSCs) y entidades gubernamentales durante esta investigación, y los datos recién presentados de los

conversatorios con trabajadores brindan determinantes clave para explicar la rotación. Además, mujeres y juventudes tienen determinantes específicos que causan la rotación laboral, mismos que se detallan más adelante en este reporte. Ver Capítulos 4 y 5.

Profesionistas y el trabajo digno

La situación de los profesionistas, aunque suele implicar mejores condiciones e ingresos de acuerdo con el Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Empleo, en Yucatán en 2024 hubo **217,900 profesionistas ocupados, (53.7% hombres y 46.3% mujeres), con un ingreso promedio de \$15,072 pesos mensuales, apenas por encima del umbral de salario de supervivencia. En el país, el trabajo informal de los profesionistas y técnicos alcanzó el 26.5%.**

Las carreras con mayor ocupación fueron las relacionadas a la administración y gestión de empresas, derecho, contabilidad y fiscalización (27%). Las áreas con menor ocupación fueron las ciencias naturales, matemáticas y estadística, agronomía y veterinaria (842,206 profesionistas).¹¹



Conclusiones sobre el panorama laboral en el Estado

En Yucatán trabajar no está alcanzando: **33.9% de los trabajadores (formales e informales) vive con pobreza laboral**. Es decir, tiene ingresos por debajo de las necesidades básicas.

La escolaridad es un factor importante para adquirir mejores ingresos, pero no todos/as serán profesionistas. **Es necesario mejorar las condiciones laborales de quienes ocupen puestos que no requieran escolaridad superior.**

Las **personas ocupadas en oficios están en mayor vulnerabilidad laboral** por tener los ingresos más bajos, tender a la informalidad, vivir en zonas marginalizadas y con violencia social.

Los **costos de vida**, sobre todo en las ciudades son elevados y continúan en aumento.

Los **principales obstáculos para la empleabilidad sostenible**, después del salario digno y la seguridad social, son:

Discriminación, malos tratos entre compañeros.
Humillación por parte de jefes directos o supervisores.

Poca seguridad laboral (contratos cortos).
Riesgos de accidentes laborales y pocas medidas de seguridad implementadas.

Presión para cubrir horas extra en días inhábiles.
Sin oportunidades de crecimiento profesional o personal

Obstáculos que coinciden con los determinantes de riesgo psicosocial de la NOM 035.

Las empresas en Yucatán enfrentan alta rotación de trabajadores, a menudo vinculado a salarios bajos o la falta de prestaciones. Sin embargo, **existen vacantes por encima de las líneas de bienestar que no se logran cubrir.**

En resumen, **las condiciones laborales estructurales con bajos ingresos y poca seguridad social frente a los altos costos de vida siguen siendo las principales problemáticas relacionadas al trabajo digno.**

Cuando se cumplen condiciones de bienestar laboral en seguridad social y salario, aún hay otros factores que fomentan la rotación laboral, como la oferta de empleos novedosos y llamativos del crecimiento industrial en el Estado, o empleo informal con mayores ingresos inmediatos.

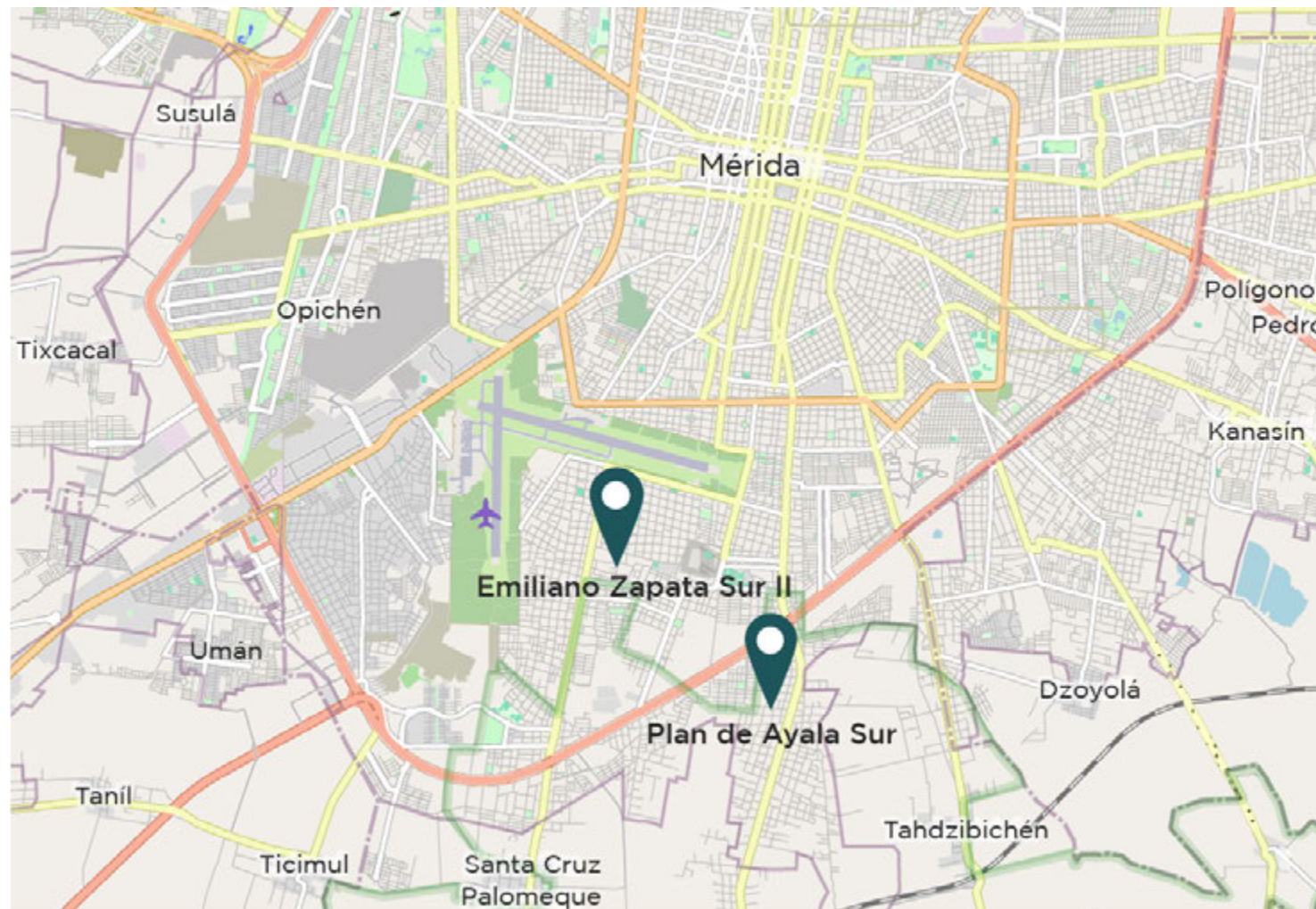
Para FEYAC era fundamental focalizar la investigación sobre el empleo y trabajo digno dentro de las zonas de intervención priorizadas y con dos principales poblaciones; las **juventudes y las mujeres.**

Zonas de Intervenciones

La FEYAC, en vinculación con otros actores clave, identificó zonas prioritarias de intervención para fomentar el acceso al trabajo digno según criterios de necesidad, urgencia, viabilidad y experiencia previa. Así, iniciamos la operación de programas en zonas de alta marginalización de la ciudad de Mérida, particularmente en las colonias Emiliano Zapata Sur II (EZS-II) y Plan de Ayala Sur (PAS), con especial énfasis en la población juvenil y de mujeres en situación de vulnerabilidad laboral.

En estas comunidades se encuentran los dos Centros de Desarrollo Integral (CDI), recientemente rehabilitados por la Fundación, que ahora funcionan como nuevas sedes comunitarias.

La delimitación por colonias dificulta la consulta de datos sobre los polígonos específicos. Por ello, las encuestas domiciliarias y el análisis posterior de Áreas Geoestadísticas Básicas, como parte del diagnóstico complementario de FEYAC serán clave para seguir definiendo estas características.

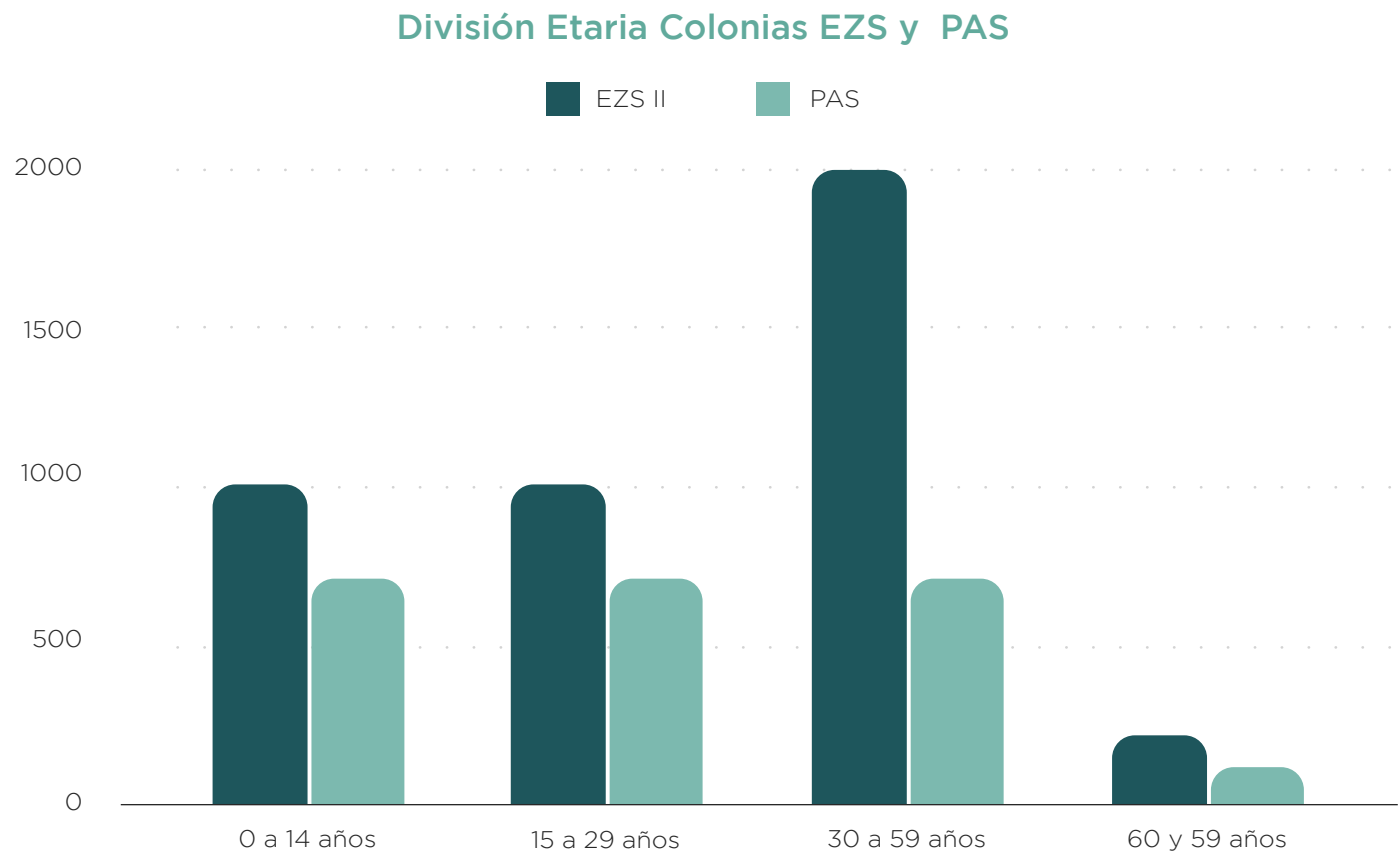




No obstante, estimaciones realizadas por la empresa Market Data México (2022)¹², con datos de INEGI 2020, ofrecen los siguientes cálculos:

La zona de Emiliano Zapata Sur II se encuentra dentro del anillo periférico, al sur de la ciudad de Mérida, con una población aproximada de 6,440 habitantes y 1,820 hogares. Por su parte, en la colonia Plan de Ayala Sur residen aproximadamente 2,110 personas en 1,050 hogares.

En ambas colonias la media de edad promedio es de 15 y 21 años respectivamente, lo que marca **una tendencia poblacional joven**.



12 MarketDataMéxico de PREDIK Data-Driven es una empresa de investigación de mercados con operación en México que analiza datos de todas las fuentes públicas disponibles, como INEGI, Cámaras de Comercio, Consejos estatales, entre otros.

De acuerdo con los y las participantes de los Conversatorios Vitales de la presente investigación, en estas colonias las personas se emplean principalmente en **trabajos informales, oficios o puestos operativos**.

Los ingresos por familia suelen ser bajos (menores al salario mínimo, sobre todo de las mujeres y jóvenes), hay pocas opciones de trabajo cercanas, y enfrentan dificultades de transporte a los polos con mayor oferta laboral, el acceso a sistemas de cuidado para personas dependientes es limitado y se imposibilita delegar tareas domésticas.

Las colonias también son percibidas por sus habitantes como focos de violencia social, vinculada a la presencia de pandillas que atraen a las juventudes en mayor vulnerabilidad, es decir, con menores oportunidades para el futuro.

Factores de vulnerabilidad juvenil

Violencia doméstica o abandono, consumo generalizado y adictivo de estupefacientes, falta de acceso a planificación familiar, rezago educativo severo y el consecuente abandono escolar, la escasez de oportunidades laborales cercanas y proyección de vida limitada, poco acceso a actividades formativas, culturales y recreativas, tejido social debilitado.

El territorio público y zonas privadas abandonadas también fomentan la inseguridad social, con poca iluminación y poca actividad nocturna, viviendas abandonadas que funcionan como punto de reunión de actividades ilícitas de narcomenudeo, zonas de ocupación en lotes baldíos sin acceso a servicios públicos básicos (energía eléctrica, agua potable, sistemas de manejo de residuos, vías de comunicación y transporte, etc.)





4.

Las Juventudes y el Trabajo

4. Las juventudes y el trabajo

Ser joven es una de las características principales de vulnerabilidad laboral. Se trata de una prioridad mundial y parte de la agenda para el desarrollo 2030.

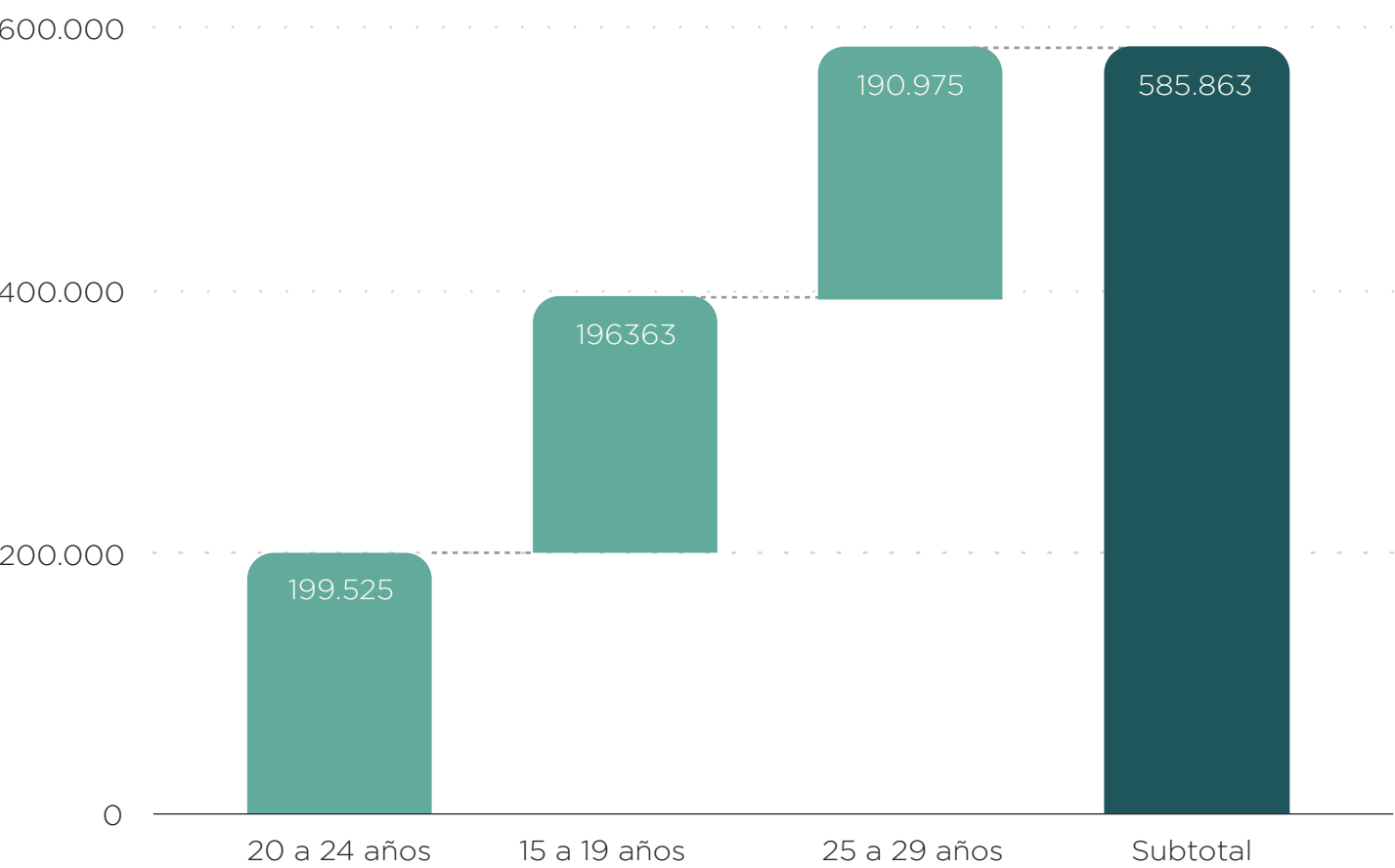
En Yucatán, el 25.3% de la población está entre los 15 y 29 años de edad (586,863 jóvenes).¹³

De esta población, 295 mil son jóvenes oportunidad.¹⁴

Es decir, jóvenes de 15 a 29 años con potencial y capacidades, **que enfrentan barreras estructurales para su empleabilidad por provenir de contextos adversos y carencias, ajenas a su voluntad y decisiones**¹⁵.

Por lo tanto, en Yucatán 50% de los y las jóvenes enfrentan barreras estructurales para la empleabilidad.

División etaria de juventudes en Yucatán



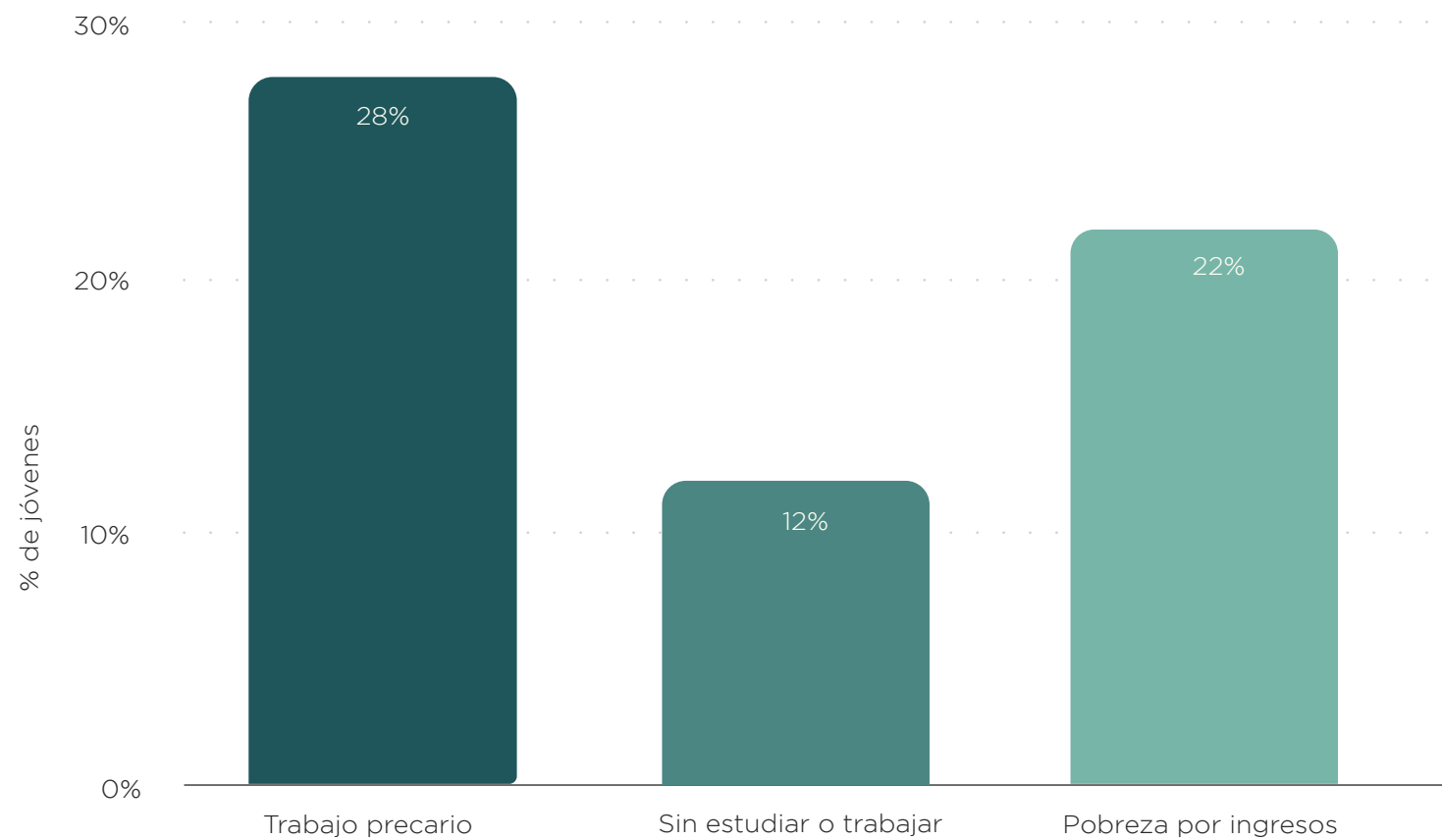
Jóvenes Oportunidad

Es un concepto difundido por la Alianza de Jóvenes con Trabajo Digno, como red nacional de organizaciones de la sociedad civil, empresariales, centros de investigación y académicos que impulsan una agenda de trabajo digno para las juventudes en México.



120
80

Características de vulnerabilidad



Juventudes en las colonias EZS-II y PAS

a) Trabajo y estudios actuales

De los 70 jóvenes que participaron en los Conversatorios Vitales, 85% tanto de hombres como mujeres trabaja de forma eventual, sobre todo los fines de semana. Solo el 5% trabaja de medio tiempo, todos son hombres.

Principales empleos de jóvenes en EZS y PAS

Hombres: Ayudantes de albañilería, carpintería o mecánica para vehículos, electricidad, herrería, plomería y aires acondicionados principalmente con familiares directos, otros se emplean en servicios de delivery o como almacenistas.

Mujeres: Atención a clientes en establecimientos de comida, tiendas de abarrotes, de ropa o tecnología, servicios de limpieza doméstica.

Se observa una **clara brecha entre las expectativas de los y las estudiantes de secundaria y del bachillerato**. En el primer caso hay una mayor tendencia de abandonar los estudios y dedicarse a trabajar, mientras que los y las alumnas de bachillerato parecen haber superado ese filtro y tienen mayores expectativas de seguir estudiando, aunque **menos entre los hombres**.

b) Expectativas laborales y formativas

Conocer las expectativas de los y las jóvenes de primera mano puede guiar la intervención de programas comunitarios pertinentes, eficientes y que fomenten la participación social.

Por lo tanto, para generar un programa de fortalecimiento del trabajo digno juvenil en las colonias del sur de Mérida, se debe tomar en cuenta los siguientes puntos:

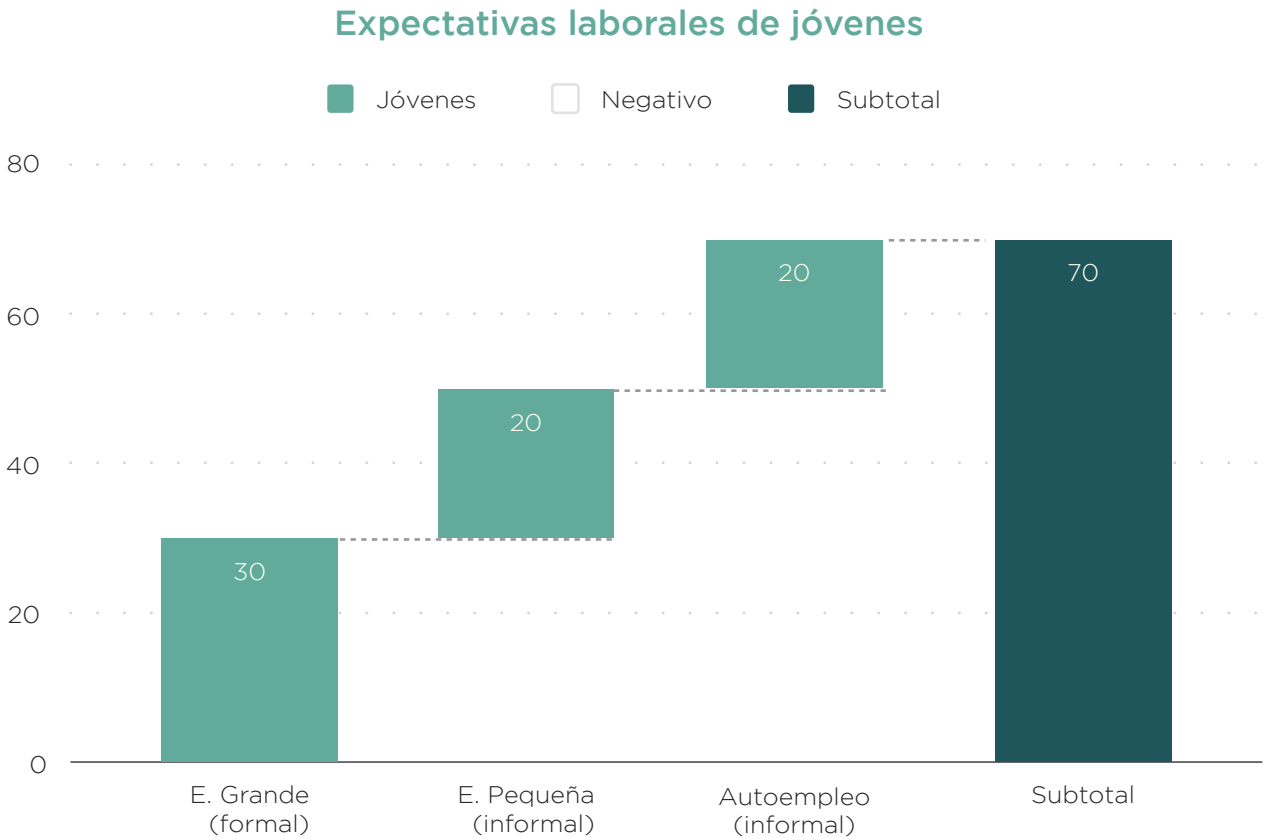
- **Para los y las estudiantes lo más importante en un empleo es que ofrezca flexibilidad de horario y facilidades para cursar sus estudios.**
- **Quienes esperan continuar estudiando** una carrera universitaria, esperan trabajar de forma simultánea de medio tiempo o por horas.

- **Intereses educativos y profesionales de capacitación:** Manejo de datos, tecnología, hospedaje, contaduría, mercadotecnia, gastronomía, psicología, medicina, leyes, ecología y recursos naturales.
- **Otras herramientas para la vida laboral y estudiantil:** Paquete office (Excel), manejo de redes sociales, marketing, diseño, habilidades blandas (hablar en público, presentarse en una entrevista). Rotulación y pintura de casas (pocos), Cómo crear y sostener un emprendimiento, Idiomas (principalmente inglés).
- **En la zona de intervención la mayoría de los y las jóvenes desconocen sobre las prestaciones laborales.** Sus padres suelen trabajar de manera informal. Si se familiarizan con los beneficios de las prestaciones sociales podrían tener mayor aprecio por las vacantes formales.





Al explorar las expectativas y preferencias sobre las **condiciones laborales más valoradas a futuro**, los y las **bachilleres se inclinaron por un mejor salario en un empleo formal aunque implique mayor distancia y jornadas laborales fijas**, mientras que en la secundaria se perciben en autoempleos informales.



c) Factores que afectan al definir un trabajo entre las juventudes

Urgencia de liquidez económica de los chicos, chicas y sus familias, habilidades y experiencias laborales, capacitación, aspiraciones, redes de apoyo, factores psicosociales (problemas como el alcoholismo, la violencia social e intrafamiliar).

Conclusiones sobre juventudes y el trabajo en colonias del sur de Mérida

Es recomendable establecer **servicios de orientación vocacional** que evalúen los factores determinantes para el acceso a mejores condiciones de trabajo.

Es necesario sensibilizar a los jóvenes sobre el panorama laboral. Proporcionar información sobre las tendencias del mercado laboral y las áreas con mayor demanda para orientar su toma de decisiones académicas y profesionales, que a la vez puedan desplegar sus intereses y vocaciones.

Jóvenes de 15 a 23 años prefieren **trabajar en empresas para ganar experiencia**, con la idea de emprender en un futuro.

Factores psicosociales afectan la inserción laboral de jóvenes, especialmente de 17 a 20 años. Problemas como el alcoholismo, la violencia social e intrafamiliar dificultan su desempeño en el ámbito laboral y en programas de capacitación. Si se anexan **programas de acompañamiento socioemocional**, puede mejorar las posibilidades de inserción.

El **desconocimiento de los y las jóvenes sobre derechos laborales** impide que prioricen un trabajo con estas condiciones.

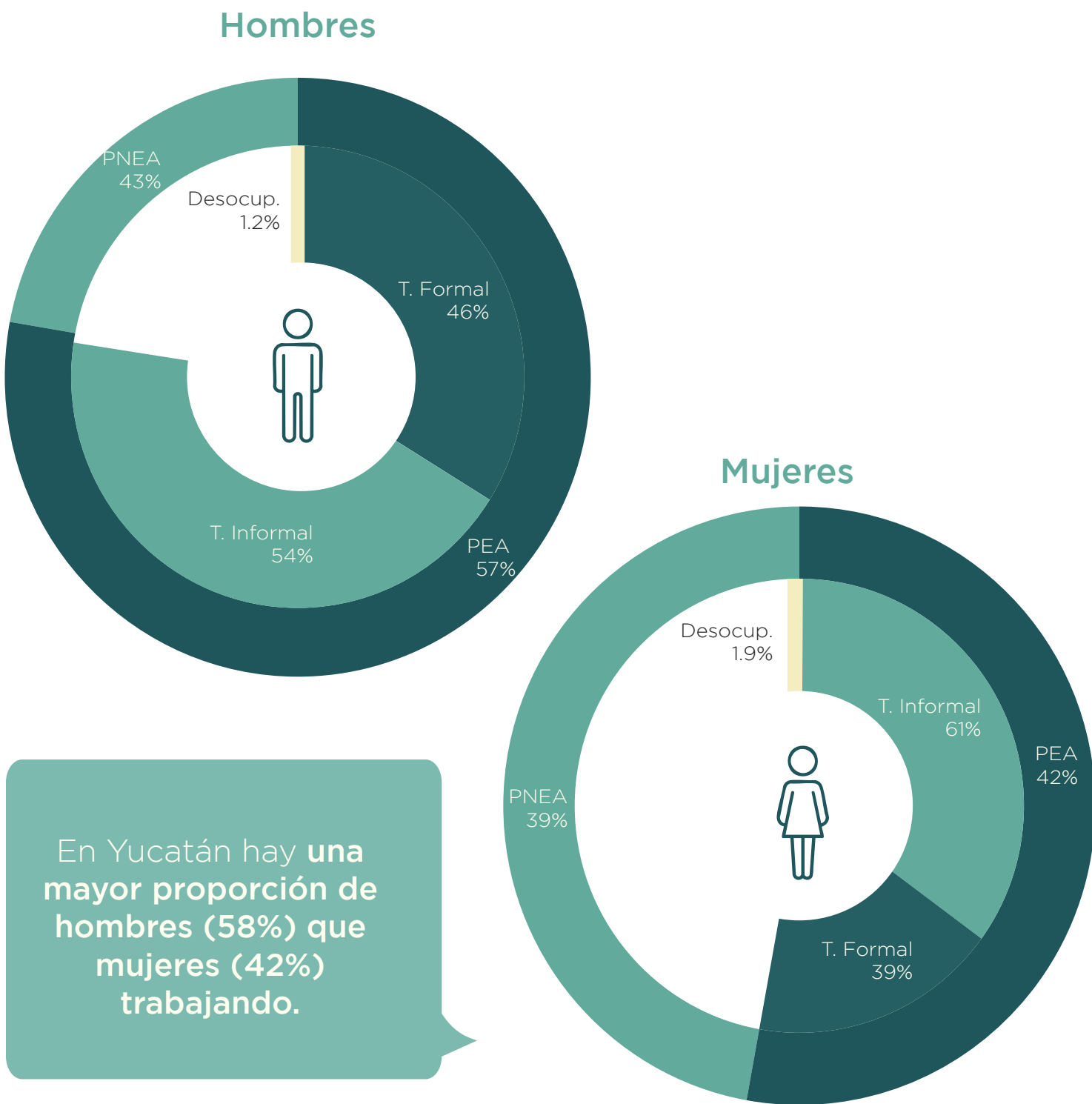




5. Las Mujeres y el Trabajo

5. Las mujeres y el trabajo

El cuidado de otras personas y del hogar son responsabilidades que recaen sobre todo en las mujeres, como parte de los roles de género socialmente asignados, que se reflejan en los datos estadísticos y testimonios de los conversatorios vitales.



La mayoría de las mujeres trabajadoras en México lo hacen en el sector informal gracias a las posibilidades que les brinda la flexibilidad horaria y el trabajo en el hogar para hacerse cargo de múltiples tareas.

La desigualdad por género también genera otras brechas laborales: Los hombres reciben 21% más de ingresos que las mujeres. Asimismo, son las mujeres quienes todavía mantienen menores niveles de escolaridad.¹⁶

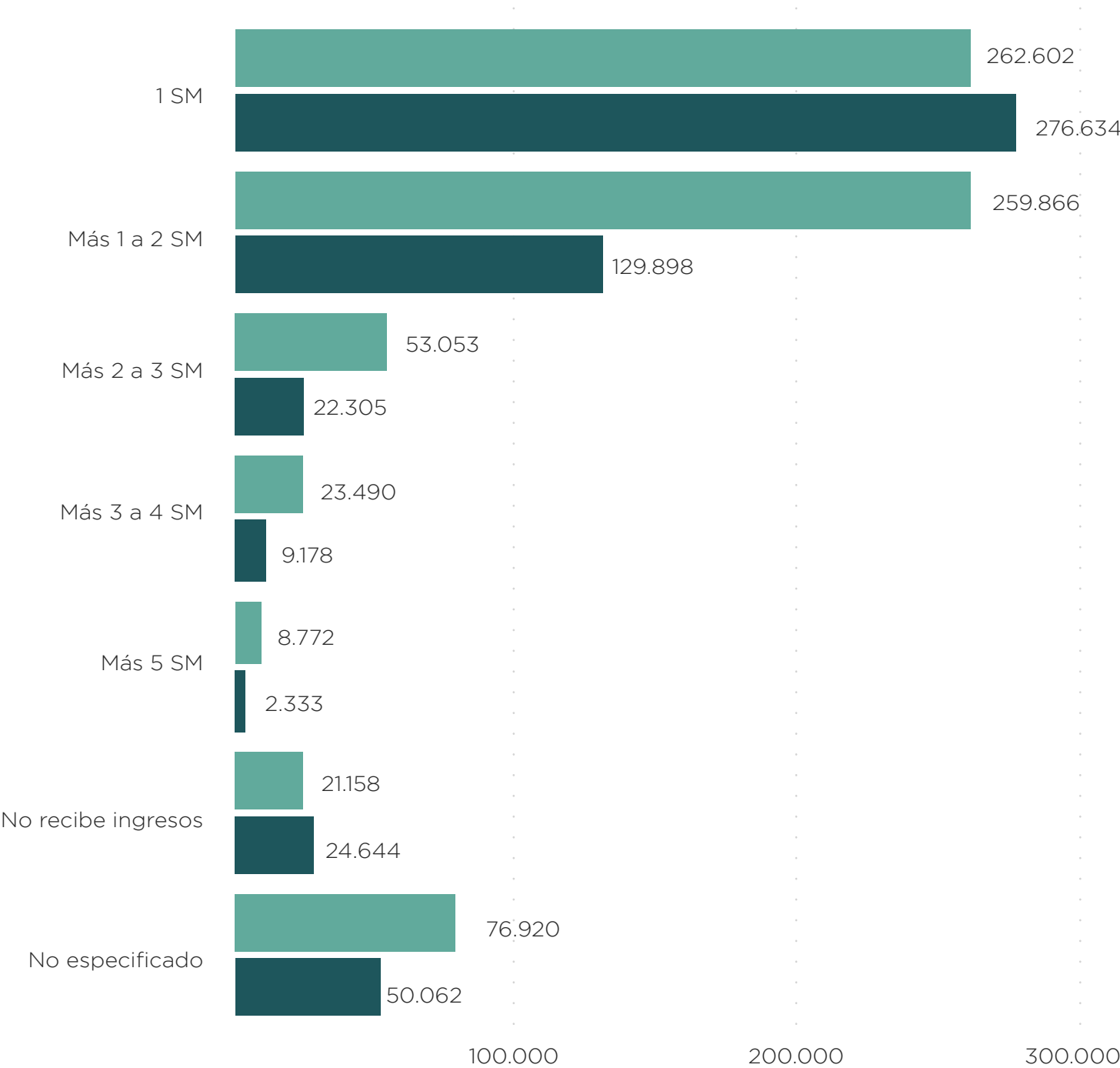


¹⁶ Índice de Competitividad Estatal, 2024.

Distribución de Ingresos por Sexo

ENOE 1 Trimestre 2025

Hombres Mujeres



La Alianza de Jóvenes con trabajo digno señala los siguientes puntos prioritarios a considerar sobre el trabajo de las mujeres, de acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) de 2022 en México¹⁷:

40% de las mujeres cuidadoras entre 15 a 25 años se dedica al trabajo del hogar de tiempo completo, solo 14% estudia.

1 de cada 3 mujeres (15 a 35 años) dedica menos de 35 horas semanales a un empleado reenumerado, sobre todo por las labores de cuidado.

40% de las mujeres en pobreza moderada pasa más de 4 horas al día en labores del hogar.
21% de las mujeres arriba del umbral de pobreza, dedican ese tiempo al hogar.

Las mujeres en marginalización son más propensas a embarazos tempranos, no acceder a derechos reproductivos. 16% de las jóvenes (15 a 22 años) abandonan estudios por embarazo.

64% de las mujeres entre 26 y 35 años, se dedican por completo a tareas domésticas.

95% de las mujeres de 15 a 36 años cuidadoras no recibe remuneración económica por esta labor.

Por estas condiciones de género estructurales **es crucial tener opciones de cuidados dignos, cercanos y seguros para la niñez y para el adulto mayor**, sin embargo, el acceso a estos servicios disminuye. En un estudio para promover políticas públicas de inclusión laboral la AJTD publicó que de 2018 a 2023, las beneficiarias de guarderías infantiles públicas redujeron un 23% en el país, e hizo notar la discriminación y dificultades sistemáticas que sufren las mujeres como el tratamiento diferenciado respecto con sus pares hombres, no acceder a mejores puestos laborales (por asunción de no tener disponibilidad o capacidad), solicitud de pruebas de embarazo para obtener el empleo, acoso sexual, entre otros¹⁸.

Además de atender las consecuencias a corto plazo para la inclusión laboral de las mujeres, **es necesario promover acciones hacia la consolidación de políticas públicas y empresariales con perspectiva de género**, para la educación y concientización, con especial atención en los roles de género y la división de trabajos del hogar y la familia.



Mujeres de las colonias del sur de Mérida

a) Trabajo actual

De las 8 mujeres entrevistadas, 7 trabajan de forma eventual, principalmente los fines de semana en actividades informales, precisamente por las exigencias de las tareas de cuidado. Ya sean jóvenes o adultas, se emplean como cocineras en un establecimiento o por su cuenta, realizan servicios de limpieza doméstica y en centros de trabajo, como empleadas en tiendas de abarrotes, bisutería y ropa, como comerciantes o vendedoras en bazares de fines de semana y por catálogos.

Consideran que sus colonias son inseguras, y no suelen dejar a los niños y niñas al cuidado de vecinos alrededor. Como se observa en los datos estadísticos, esto dificulta que obtengan empleos fuera de la zona, que participen en más espacios de capacitación y otras actividades. Mencionan que **hace falta servicios de estancias infantiles, una oferta de educación complementaria académica, deportiva y artística para la niñez y juventud de diversas edades y zonas recreativas seguras en donde madres y tutoras** puedan asistir a sus propios talleres.

a) b) Expectativas laborales y formativas

Consideran que aceptarían buenas condiciones laborales si les permitiera encontrar soluciones a sus tareas de cuidado. También se proyectan trabajando en una empresa o negocio de las especialidades en las que se capaciten, con la idea de establecer un emprendimiento propio en el futuro, preferentemente en su casa.

Consideran que un negocio propio que les permita un sustento económico debe generar entre 10,000 a 13,500 pesos mensuales netos, y creen que para lograrlo necesitan **acompañamiento para acceder a equipo y materiales, capacitación actualizada en sus especialidades, administración, computación y mercadotecnia en redes sociales.**

Por otro lado, no mencionaron muchos casos de violencia doméstica o de género en la colonia que obstaculizara el trabajo de las mujeres. Sin embargo, **por la sensibilidad de estos temas, se recomienda seguir explorando el contexto de las colonias con perspectiva de género.**



Conclusiones sobre mujeres y el trabajo en colonias del sur de Mérida

Las mujeres trabajadoras en oficios tienen a su cargo el cuidado de otros. Por lo que necesitan de un empleo con buenas condiciones pero tienen dificultades de tiempo, transporte y otros compromisos.

Por estas condiciones de género estructurales son cruciales los servicios de cuidados dignos, cercanos y seguros infantiles y del adulto mayor.

Muchas mujeres quisieran impulsar emprendimientos como opciones laborales. Para esto son de utilidad programas de acompañamiento para acceder a subvenciones, financiamientos,

Contrarrestar la desigualdad estructural por género implica un trabajo a largo plazo, y hay que atender necesidades actuales de las mujeres. Sin embargo, es crucial promover acciones para consolidar políticas públicas y empresariales con perspectiva de género, para la educación y concientización de la distribución de tareas de cuidado equitativas y condiciones laborales libres de discriminación.

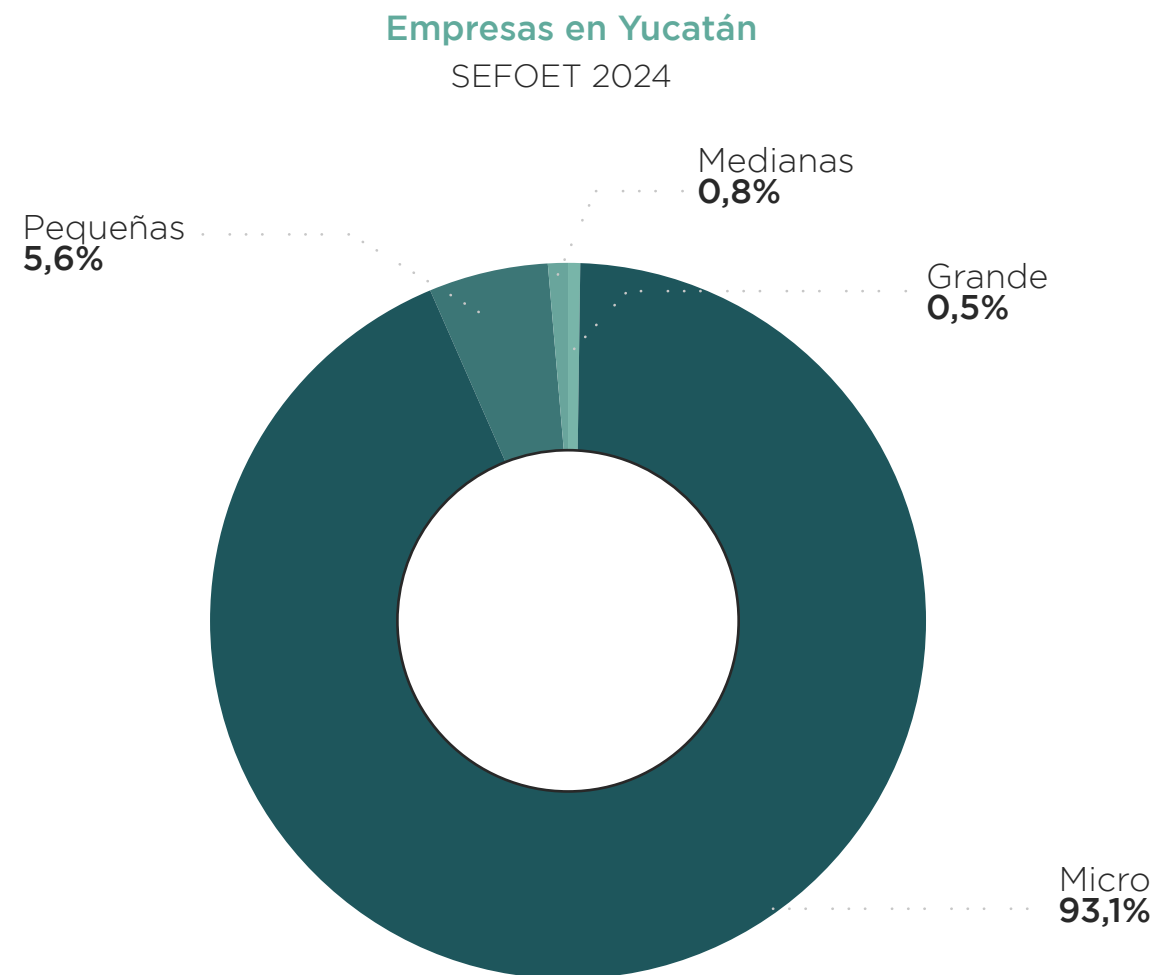




6. Emprendimiento y Artesanía

6. Emprendimientos y artesanía

En 2024 en Yucatán hubo 156,152 unidades económicas, 95.2 % de los establecimientos eran micronegocios y emplearon a 50.9 % de las personas ocupadas.¹⁹



Existen pocos datos de su comportamiento después del 2019 por entidad federativa. Sin embargo, un estudio de 2024 de la Asociación Mexicana de Emprendedores (ASEM)²⁰ evalúa algunas condiciones y obstáculos para emprender, en una muestra de fundadores de MIPYMES y grandes empresas del país:



- **Motivos para emprender:**
 1. Por necesidad (no tener trabajo o necesitar un mayor nivel de ingresos). (40.8%).
 2. Haber encontrado una oportunidad de negocio rentable (26.9%)
 3. Búsqueda de crecimiento personal y profesional (26.7%)



- **El tiempo de operación decisivo promedio para alcanzar la rentabilidad es de 2 años y 4 meses.** El tiempo promedio antes de cerrar fue de 3 años y 8 meses.



- **Motivos principales de cierre:** falta de liquidez y de capital de trabajo, problemas con los/as socios/as, problemas para conseguir financiamiento, mala administración del negocio, cambio drástico en la demanda del mercado.



- 62.4% de las personas fundadoras encuestadas no conocen programas públicos para impulsar los emprendimientos.



- **Al inicio, y especialmente los jóvenes requieren mayor orientación y apoyo para el emprendimiento para comprender el plan de negocio y su aplicación.** En los conversatorios señalan que muchos trabajadores en oficios inician un negocio con pocos conocimientos previos en planificación, financiamiento o administración, lo que limita el éxito de sus proyectos.

Prioridades en políticas públicas y empresariales para emprender

- Simplificar trámites burocráticos para la gestión empresarial.
- Esquema flexible para el pago de impuestos empresariales
- Programas de transferencias monetarias a fondo perdido
- Poder constituir cualquier sociedad mercantil
- Realizar actos corporativos en línea sin costo
- Promover el pago a proveedores en plazos justos.



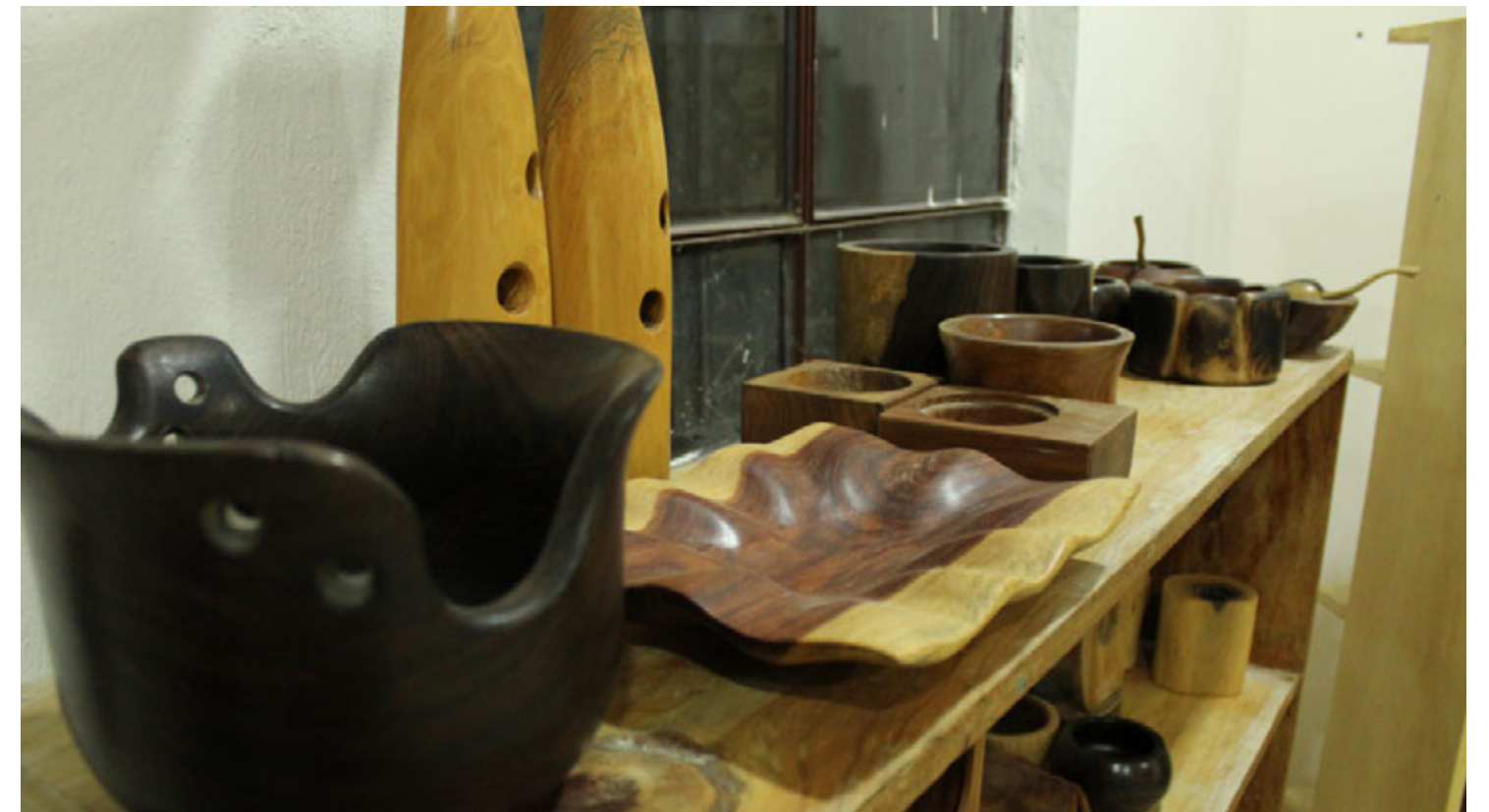
120
80

Por otro lado, en la presente investigación exploramos el sector artesanal como una opción laboral viable de autoempleo a través de la producción y comercialización organizada, pues disminuye la movilidad por trabajo, proporciona ingresos complementarios a familias con economía diversificada que es la más común en poblaciones periurbanas y rurales, promueve la identidad cultural.

Durante las entrevistas y conversatorios vitales, se recalcó que tanto emprendedores como artesanos enfrentan limitaciones para generar ahorros por la escasez de recursos económicos, fugas de capital, desconocimiento en la elaboración de planes financieros, endeudamientos por salud, vivienda o mala administración. Por lo mismo, es difícil acceder a periodos de descanso u otras actividades personales y familiares, lo que impactan negativamente en su salud mental y bienestar socioemocional.

Muchos trabajadores independientes desconocen o se les dificulta acceder a programas de ahorro para el retiro, seguro médico, así como obligaciones fiscales, herramientas de administración financiera y planificación estratégica.

La competencia con mercancías de producción en masa representa un obstáculo significativo para la manufactura local. En particular, en el sector artesanal. Esta situación ha provocado una disminución de los ingresos, resulta difícil competir con la velocidad de producción de artículos elaborados en masa que carecen de técnica artesanal.



Artesanos, artistas y académicos coinciden en que **es urgente sensibilizar a la población sobre la importancia de consumir productos locales y nacionales**. No obstante, destacan que existen pocos espacios dedicados a la promoción de esta concientización, como ferias, campañas publicitarias o iniciativas de vinculación con instituciones educativas, empresariales y otros actores relevantes.

Para impulsar el sector artesanal organizado se deben:

- Reconocer el modelo económico adecuado para los artesanos/as: circuitos cortos, vinculación con intermediarios y clientes solidarios.
- Fomentar la identidad y cultura de las artesanías autóctonas con espacios de difusión, agendas culturales.
- Promover políticas públicas para el fomento y protección de los artesanos/as:
 - Promover programas de financiamiento para adquisición de equipos. Promover facilidades para que los artesanos/as puedan invertir en tecnología y disminuir costos de los talleres.
 - Proteger y priorizar la adquisición de materia prima de pequeños artesanos frente a sectores industriales a través de políticas públicas. Intervenir en resolución de conflictos.
 - Permitir la permanencia de talleres artesanales en zonas afectadas por la gentrificación y turistificación, que han generado la clausura de talleres familiares de generaciones atrás.
- Capacitar en costeo, innovación, diseño, ventas, Atención a clientes.
- **Promover el consumo de productos locales para fortalecer la economía regional.** Fomentar la compra de bienes y servicios producidos localmente contribuye al desarrollo económico y a la generación de empleo en pequeñas y medianas empresas.
- Cualquier iniciativa grupal necesita acompañamiento en toma de decisiones, resolución de conflictos, creación de normativas para el trabajo colaborativo. Fortalecer el tejido social de las comunidades artesanales.
- Preservar el conocimiento de los maestros artesanos vía acciones que motiven a los y las aprendices.
- Realizar investigación y censos artesanales para divulgación.



Mesa de Trabajo Intersectorial para Promover la Empleabilidad en Yucatán

Para sumar a esta investigación las voces de instituciones públicas y privadas, académicas y del tercer sector, además de las entrevistas individuales, participamos en una mesa de trabajo con 13 instituciones con el propósito de discutir y proponer acciones para promover la empleabilidad de las juventudes en el Estado de Yucatán.

Entre las principales necesidades a atender y primeras acciones para mejorar la empleabilidad juvenil en el Estado, se destacaron las siguientes:

- **Mejorar la difusión de ofertas laborales para jóvenes.** El SNE señaló la complejidad de hacer atractivas las vacantes de empleo para el sector juvenil. Se enfatizó la necesidad de comunicar de manera clara los beneficios asociados a los puestos, informar sobre prestaciones laborales y garantizar que llegue al público objetivo adecuado.
- **Fortalecer las estrategias como Ferias de Empleo.** Focalizar la promoción para que la convocatoria atraiga a personas cuyo perfil se ajuste a las vacantes ofertadas. En ocasiones, acuden profesionistas sobrecalificados o estudiantes con horarios incompatibles.

- **Colaboración interinstitucional para Ferias de Practicantes y Becarios/as:** Se acordó establecer una vinculación entre la FEYAC, SNE, SEJUVEY y el comité ALIARSE Yucatán, para organizar eventos de vinculación laboral dirigidos a practicantes y becarios en coordinación con las universidades participantes en la mesa de trabajo y empresas socialmente responsables.
- **Fomento a la inclusión laboral juvenil.** Se recomendó a las empresas implementar esquemas que favorezcan la inclusión laboral de jóvenes, mediante la creación de puestos de prácticas profesionales o becas que incluyan una remuneración justa y beneficios que contribuyan al desarrollo profesional del estudiante.
- **Investigaciones sobre empleabilidad juvenil.** Fundación Sofía y SEJUVEY presentaron un instrumento para medir características de la empleabilidad juvenil a nivel estatal y vincular necesidades de empleo con vacantes disponibles. Las instituciones académicas presentes manifestaron su disposición para colaborar en el diseño de este instrumento.



Instituciones participantes en la Mesa de Trabajo para la Empleabilidad de las Juventudes:

Secretaría de Economía de Yucatán (SETY), Secretaría de las Juventudes de Yucatán (SEJUVEY), Sistema Nacional de Empleo (SNE), Dirección de Servicios Postpenales, Instituto de Estudio Especializado Nacional (IDEEN), Instituto Tecnológico de Mérida (ITM), Universidad Modelo, Universidad Tecnológica Metropolitana (UTM), Asociación Sofía, Fundación Palace, ALIARSE, The Hunger Project, FEYAC.



7. Recomendaciones para un modelo integral y colaborativo hacia el Trabajo Digno

7. Recomendaciones para un modelo integral y colaborativo hacia el Trabajo Digno

El fortalecimiento del trabajo digno requiere respuestas integrales y sostenidas, así como una articulación eficaz entre los diversos sectores involucrados. La participación coordinada del sector público, el sector privado, la sociedad civil organizada, la academia y los centros de formación para el trabajo es esencial para generar soluciones con mayor alcance, pertinencia e impacto.

Desde esta perspectiva, se presentan a continuación una serie de **recomendaciones orientadas a las líneas de acción a considerar en el diseño e implementación de un modelo integral y colaborativo que promueva el acceso al trabajo digno**. Dichas recomendaciones las desarrollamos desde un análisis documental y estadístico, así como de los testimonios de las personas que enfrentan una mayor vulnerabilidad laboral, tales como mujeres y jóvenes trabajadores operativos y de oficios en zonas con altos niveles de marginación y violencia social en la ciudad de Mérida. En este sentido, **las propuestas aquí expuestas están especialmente focalizadas en atender las condiciones de este contexto**.

Políticas de RSE y estrategias empresariales hacia el trabajo digno

- Ofrecer salarios arriba de la línea de supervivencia* y prestaciones laborales íntegras.

Para atender el problema de rotación de personal en empleos que cubren la línea de bienestar, se recomienda atender otros aspectos de la vida laboral:

- Programas de inclusión laboral juvenil con facilidades para continuar estudiando y capacitarse para el empleo.
- Generar un sistema de acceso a sistemas de cuidado para personas cuidadoras de otros, y facilitar los horarios de entrada y salida.
- Implementar políticas y programas de educación con perspectiva de género (Distintivo Violeta, ONU, otros).
- Generar programas de desarrollo personal para las y los empleados/as: continuidad educativa, habilidades complementarias como inglés, tecnologías, entre otras.
- Capacitar a supervisores/as, mandos medios y trabajadores/as para el trato respetuoso y resolución de conflictos.
- Realizar análisis periódicos e implementar estrategias para mejorar el clima laboral y salud mental en las organizaciones.

*Salario de supervivencia: Cubre el costo de dos canastas básicas. Durante 2024, ese monto se ubicó en 12,500 pesos al mes o lo equivalente por hora. El salario digno debe ser mayor a este umbral.

Programas de fortalecimiento de habilidades socioemocionales

- Habilidades como la **comunicación asertiva, trabajo en equipo, sentido de responsabilidad y disciplina, suelen ser las más valoradas por los empleadores, y a la vez, las más difíciles de adquirir en contextos de marginalización y violencia social.**²¹
- La confianza de los y las jóvenes para manejarse en diferentes entornos afecta los vínculos laborales y las posibilidades de proyectarse en mejores escenarios y trabajos según sus necesidades.
- Fortalecer las HSE, además de ampliar el acceso a mejores salarios, también mejora sus capacidades para emprender un negocio.²²
- Es importante alinear las necesidades de HSE de las y los empleadores con el programa de fortalecimiento para los y las jóvenes. Para ello sería interesante explorar dichas necesidades con las empresas en Yucatán.
- Generar programas con modelos de mentorías con sesiones continuas de acompañamiento.
- **Para una intervención integral, hay que concebir el desarrollo de habilidades socioemocionales como algo que se sostiene en el tejido social día a día. Para intervenir con mayor impacto comunitario, se requieren espacios de atención y acompañamiento en salud mental, redes de apoyo, fomento de la expresión cultural, deportes.**

Trabajar con aspectos socioemocionales no debe ser banalizado, implica ser parte de una red que procura conocer y acompañar a los y las participantes a través de las problemáticas sociales y personales que viven.

Plan de vida, finanzas personales

Incluir acompañamiento en herramientas como el Plan de Vida y Plan de Finanzas Personales para jóvenes y mujeres en vulnerabilidad laboral. Muchas veces en su medio no se suelen transmitir estas prácticas. Principalmente elaborar rutas de acción concretas, realistas y ofrecer seguimiento para valorar su proceso.

Habilidades laborales y capacitación técnica

- Para generar programas para el **desarrollo de habilidades laborales** se deben destinar sesiones introductorias en cultura empresarial, procesos y políticas empresariales, las responsabilidades y derechos como trabajador, así como sesiones prácticas de desarrollo de habilidades de entrevista y trabajo colaborativo.

Para generar programas de **capacitación técnica**, se debe considerar:

- Ofrecer contenido especializado y actualizado, según las mejores vacantes (condiciones dignas), esto en vinculación con bolsas de trabajo, o según las necesidades del mercado, para las y los trabajadores independientes o emprendedores.
- Los modelos de capacitación elaborados en conjunto con empresas empleadoras son muy efectivos²³.

Vinculación laboral

Muchos programas e instituciones trabajan con bolsas de trabajo y vinculan a sus participantes con vacantes empresariales, pero no siempre funciona. De las experiencias más valiosas resaltamos como prioritario:

- Realizar un **análisis cuidadoso del perfil** con los posibles aspirantes y hacer una valoración realista si en sus condiciones de transporte, tiempo y necesidades económicas, familiares, estudiantiles o labores alternas es probable que pueda sostener ese trabajo.
- El **acompañamiento continuo en su proceso de inducción a un empleo**: mantener el contacto cercano a su proceso, realizar grupos de diálogo con otros compañeros/as sobre las dificultades que enfrentan.
- Cuando hay conductas problemáticas, es mejor buscar empleos de menor responsabilidad.

Medición, evaluación e investigación

Los programas para el fomento del trabajo digno deben contar con:

- Sistema de indicadores acorde a contexto y diseño de los programas
 - Periodos de valoración y ajuste
 - Sistematización de experiencias
 - Seguimiento de casos

Por otro lado, hacer investigación de las trayectorias de trabajo disponibles para jóvenes oportunidad, así como las habilidades específicas necesarias para acceder a ellas²⁴.

Emprendimientos y artesanías

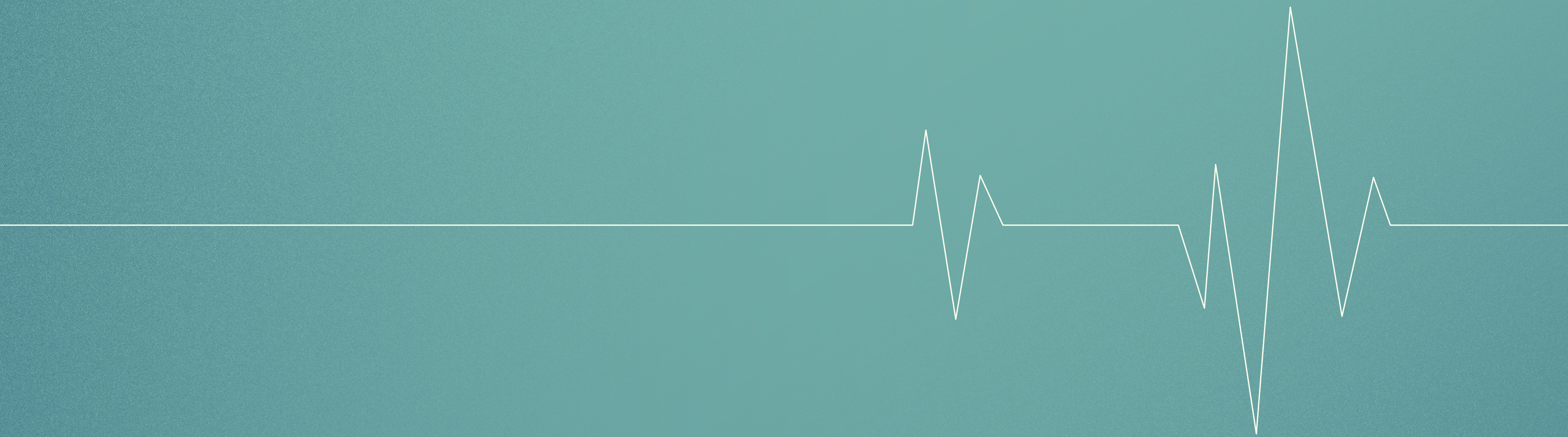
Existen diversas propuestas públicas y privadas para el impulso de los emprendimientos. Del análisis de estos programas, concluimos los siguientes elementos vitales para diseñar e implementar un programa así en la zona de intervención:

- Difundir y acompañar en la participación para convocatorias públicas y privadas de financiamiento y capacitación para emprendedores.
- Incluir acompañamiento personalizado para elaborar planes de negocio contextualizados.
- Incluir acompañamiento continuo para la implementación del plan de negocios los 2 primeros años del emprendimiento.
 - Trabajo en red interinstitucional tres sectores para vincular con proveedores, intermediarios y compradores finales.
- Impulso a modelos artesanales como opción laboral viable por riqueza cultural, disminución de movilidad laboral con socios solidarios, capacitación y acompañamiento.

Políticas públicas y programas colaborativos

Con la idea de generar programas intersectoriales colaborativos, se recomienda, en vinculación con las instancias de gobierno competentes y otras OSCs especialistas, diseñar programas que atiendan los siguientes puntos priorizados:

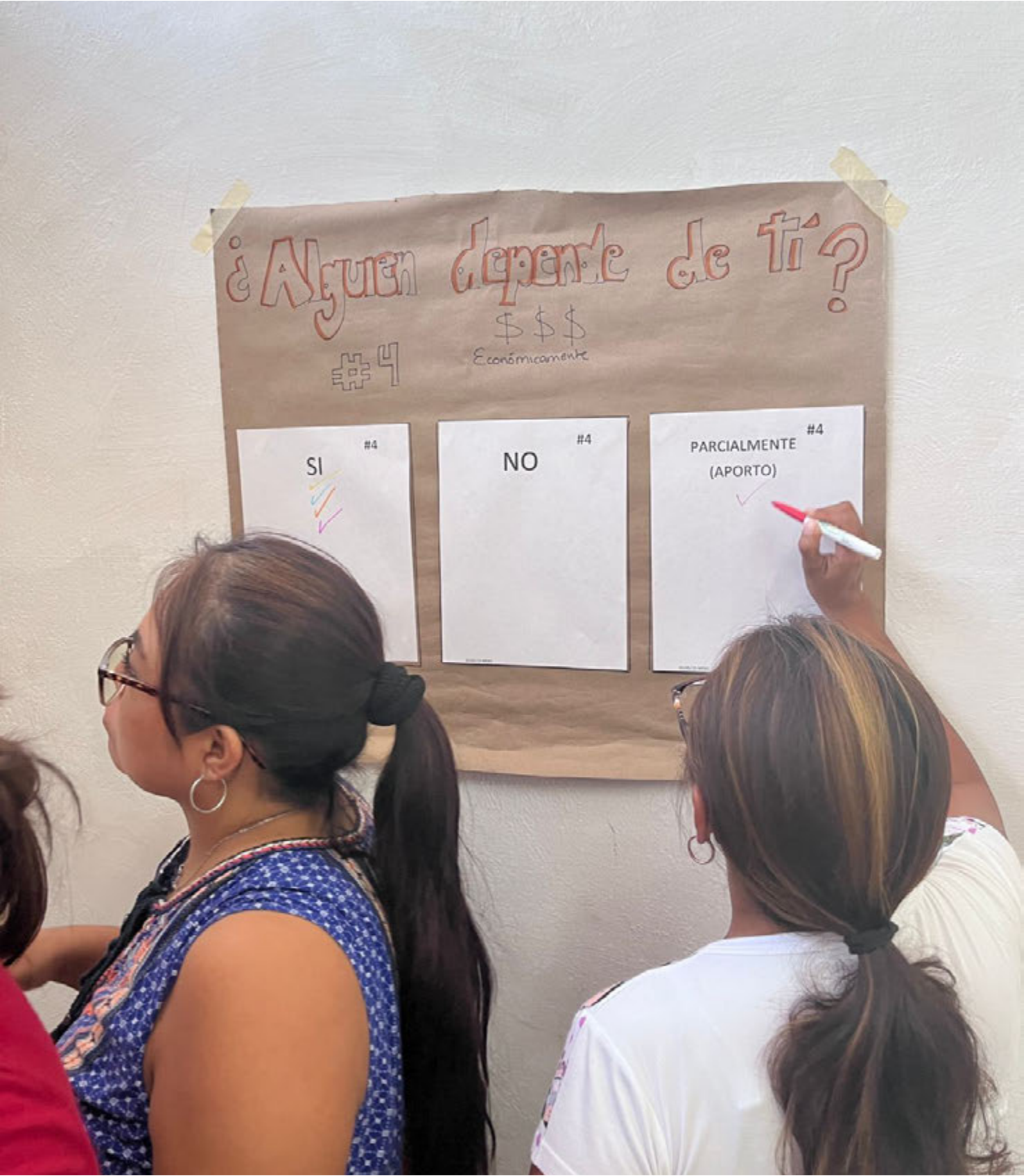
- **Fortalecer a las pequeñas y medianas empresas** en su proceso de formalización, al ofrecer capacitación y acompañamiento administrativo, legal y con perspectiva de derechos laborales.
- **Impulsar la educación técnica escolarizada.** Adecuar y actualizar los contenidos educativos de la educación básica y media superior técnica orientada al trabajo, vincularse con las escuelas técnicas para ofrecer opciones complementarias de capacitación y fortalecimiento de la oferta educativa. Fortalecer con equipo y supervisión las escuelas técnicas.
- **Fortalecer los servicios de capacitación técnica públicas y privadas** disponibles, en maquinaria, equipo y con contenidos actualizados.



8. Anexos

8. Anexos

Actores clave entrevistados	Sector y tema de interés
Dirección de Prosperidad y Bienestar Económico del Ayuntamiento de Mérida. L.A.E. Roosevelt José de la Rosa y Palacios: Jefe del área de bolsa de trabajo estatal	Tendencias y problemáticas en la oferta y demanda de empleos
Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial 30 Subsecretaría de Educación Media Superior. Jesús Isaías Jiménez Villalobos: Jefe de capacitación Rebeca Gómez López: Trabajadora social y responsable de la bolsa de trabajo Ana Graciela Palma Córdoba: Jefa de vinculación Gregorio Alejandro López Medina: Director General del Plantel CECATI 30	Mercado laboral en oficios Capacitación para el trabajo Emprendimientos Sector gubernamental
Jóvenes constructores de la comunidad Ariana Jazmín Salazar Sánchez: Coordinación regional, María Fernanda Villamil Ramirez: Educadora María Alexis Cob Euan: Educadora	Capacitación y acompañamiento juvenil Educativo y laboral
Impulso Universitario A.C. Pilar Ibarra: Directora general y miembro de la Red de Jóvenes con Trabajo Digno	Mercado laboral de profesionistas Capacitación para el trabajo Programa de becas Juventudes Sector Sociedad civil
ProEmpleo A.C. Patricia Larios: Directora general	Capacitación y acompañamiento en emprendimientos Sector Sociedad civil



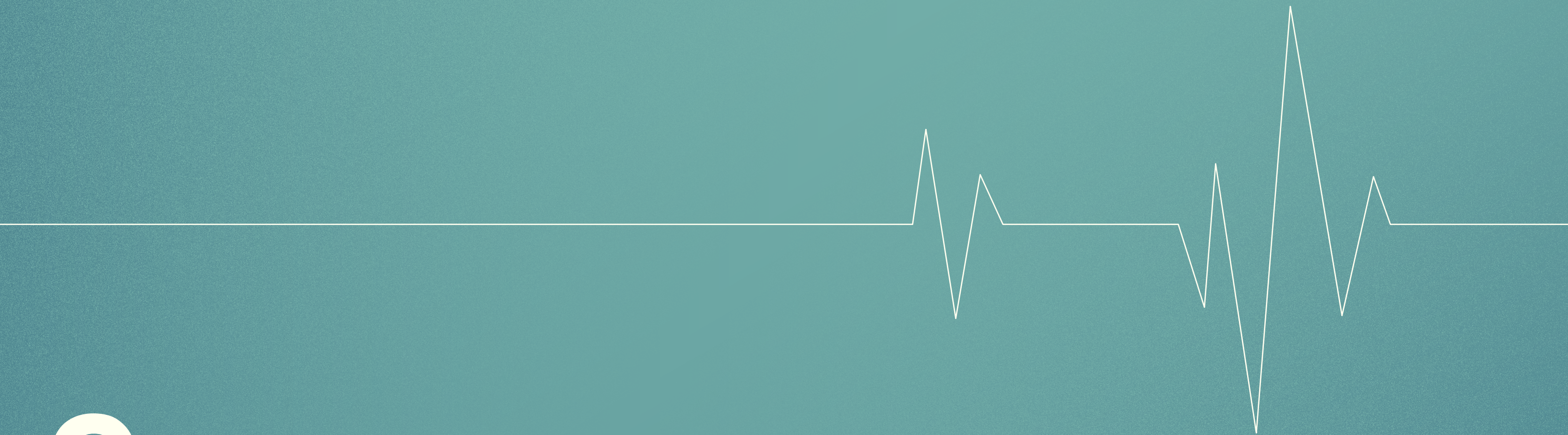
Actores clave entrevistados	Sector y tema de interés
Colectivo de Artistas y Artesanos de Yucatán (CAAY). Leticia Cuevas Graniel: Coordinadora	Vocación local como salida laboral: artesanías Sector Sociedad civil
Fundación Sofía Amaranta Becerra Puerto: Directora general	Medición del empleo juvenil Capacitación para reinserción laboral Sector Sociedad civil
Instituto Tecnológico de Mérida (ITM) - Profesorado de la maestría en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Dr. Raúl santos valencia Dra. Mayanin Sosa Alcaraz Dr. Gustavo Monforte Méndez M.c. Hermila Ulibarri Benitez Dr. Francisco sarmiento franco M.c.Andrés Pereyra Chan Dr. Fabián Ceballos Hernández Dra. Ana María Canto Esquivel Dr. Jorge Carlos Canto Esquivel	Artesanías Vinculación para investigación y prácticas profesionales Investigación en emprendimientos y con artesanos Sector académico
Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) - Profesorado de posgrado y personal administrativo. Dr. Javier Becerril García: Profesor investigador. Colaborador de The International Center for Development and Decent Work. Dr. Alfredo Zapata González: Encargado de despacho de la unidad de posgrado. Lic. Ligia Herrera Correo: Encargada del despacho de dirección. Dra. Lucely Carballos Solís: Secretaria académica Dra. Marlene Martín Méndez: Encargada del despacho de secretaría administrativa.	Panorama económico y laboral en Yucatán Vinculación para investigación y prácticas profesionales Investigación en trabajo digno Sector académico



Conversatorios Vitales

	20 mujeres y 17 hombres estudiantes de las secundarias Estela María Conde Herrera y la Secundaria Técnica 58.
4 Conversatorios con 70 jóvenes en zona de intervención	16 mujeres y 17 hombres estudiantes de los bachilleratos Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Yucatán (CECYTEY) Plantel 6 y Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 13
1 Conversatorio con 8 mujeres en zona de intervención en capacitación para el trabajo	8 mujeres participantes de los talleres de oficios del Centro de Desarrollo Integral de Emiliano Zapata Sur, habitantes de las colonias priorizadas.
2 Conversatorios con 18 participantes de capacitaciones en oficios	10 hombres de 16 a 22 años participantes de los Centros de Capacitación para el trabajo industrial.
1 Conversatorio con 9 artesanos de una organización	9 hombres de 30 a 68 años participantes de los Centros de Capacitación para el trabajo industrial.
Mesa de trabajo para la empleabilidad entre representantes de 13 instituciones:	Secretaría de Economía de Yucatán (SETY), Secretaría de las Juventudes de Yucatán (SEJUVEY), Sistema Nacional de Empleo (SNE), Dirección de Servicios Postpenales, Instituto de Estudio Especializado Nacional (IDEEN), Instituto Tecnológico de Mérida (ITM), Universidad Modelo, Universidad Tecnológica Metropolitana (UTM), Fundación Sofía, Fundación Palace, ALIARSE, The Hunger Project, Fundación del Empresariado Yucateco A.C.
9 conversatorios vitales	Más de 120 participantes





9. Bibliografía

1. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (2005). Observación General No. 18, el Derecho al Trabajo. Ginebra. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>
2. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2005). ¿Qué es el trabajo decente? <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/domestico/preguntas>
3. México, ¿Cómo Vamos? Ficha por estado: Yucatán. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de <https://mexicocomovamos.mx/ficha-por-estado/yucatan/>
4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (6 de diciembre de 2024). Producto Interno Bruto por Entidad Federativa (PIBE) 2023: Yucatán (Comunicado de prensa núm.761/24)[PDF].INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/PIBEF/PIBEF2023_Yuc.pdf.
5. Ídem. [México, ¿Cómo Vamos?, Ficha por estado: Yucatán]. * Secretaría de Economía. Perfil económico de Yucatán. Data México. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/yucatan-yu?redirect=true>
6. Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2025). Termómetro salarial: mide la precariedad en México. <https://www.frentealapobreza.mx/post/term%C3%B3metro-salarial-2>
7. Ídem. [México, ¿Cómo Vamos?, Ficha por estado: Yucatán].
- 8a. Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO). (marzo de 2025). Canasta básica nacional – 2 de marzo de 2025 [PDF]. https://www.profeco.gob.mx/precios/canasta/primeran/2025/QQPPRIMERAN_020325.pdf
- 8b. PROFECO. (marzo de 2025). Canasta básica nacional – 17 de marzo de 2025 [PDF]. https://qqph.profeco.gob.mx/storage/attachment/primeran/2025/QQPPRIMERAN_031725.pdf
- 8c. PROFECO. (junio de 2025). Canasta básica nacional – 30 de junio de 2025 [PDF]. https://qqph.profeco.gob.mx/storage/attachment/primeran/2025/QQPPRIMERAN_063025.pdf

- **Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2017). Canastas alimentarias y no alimentarias: observadas y normativas. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Documents/Canastas-alimentarias-y-no-alimentarias-observadas-y-normativas.pdf>
9. La jornada maya. En Yucatán existe un problema de rotación: líderes empresariales. (12 de agosto 2022). <https://www.lajornadamaya.mx/yucatan/201114/en-yucatan-existe-un-problema-de-rotacion-lideres-empresariales>
10. Novedades Yucatán. Más opciones de empleo aumentan rotación del personal en Yucatán. (25 de agosto de 2023). <https://sipse.com/novedades-yucatan/rotacion-personal-empleo-yucatan-453140.html>
11. Ídem. [Data México, Perfil económico de Yucatán].
12. MarketData México. (s.f.). Mérida, Yucatán: indicadores económicos y demográficos. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de <https://www.marketdatamexico.com/es/Municipio-M%C3%A9rida>
13. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Tabulados interactivos de población. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion_Poblacion_01_e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b
14. Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. (12 de agosto de 2024). Impulsan acciones efectivas para la inclusión de jóvenes oportunidad [Comunicado de prensa]. <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/impulsan-acciones-efectivas-para-la-inclusi%C3%B3n-de-j%C3%B3venes-oportunidad>
15. Ídem. (12 de agosto de 2024). Impulsan acciones efectivas para la inclusión de jóvenes oportunidad.
16. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (enero de 2024). Índice de competitividad estatal 2024. <https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-estatal-2024/>

17. Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. (3 de abril de 2024). Jóvenes oportunidad en la ciudad: nuestra voz, nuestra chamba, nuestra incidencia.
<https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/j%C3%B3venes-oportunidad-en-la-ciudad-nuestra-voz-nuestra-chamba-nuestra-incidencia>
18. Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. (28 de junio de 2023). Empresas se comprometen a dar oportunidades laborales a jóvenes [Comunicado de prensa].
<https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/empresas-se-comprometen-a-dar-oportunidades-laborales-a-j%C3%B3venes>
19. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (marzo de 2025). Censos económicos 2024: resultados oportunos en Yucatán [Boletín].
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE_2024_RO_Yuc.pdf
20. Asociación de Emprendedores de México (ASEM). (2024). Investigación sobre el ecosistema emprendedor en México. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de
<https://asem.mx/investigacion/>
21. Fundación Idea, Alianza de jóvenes con trabajo digno. Política pública para el trabajo digno de jóvenes oportunidad. (Abril, 2024). Op. Cit.
22. Fundación Idea, Alianza de jóvenes con trabajo digno. (Julio 2023). El Impacto de las Habilidades Socioemocionales en la empleabilidad juvenil. 2da. Nota de Política Pública.
https://www.jovenescontrabajodigno.mx/_files/ugd/9642b6_5847b52cd39d481d9477bdb75c19909b.pdf
23. Jóvenes con Trabajo Digno. (15 de diciembre de 2021). Lanzamiento de la iniciativa Formación Integral para el Trabajo (FIT) [Blog]. Recuperado el 4 de agosto de 2025 de
<https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/lanzamiento-de-la-iniciativa-formaci%C3%B3n-integral-para-el-trabajo-fit>
24. Alianza Jóvenes con Trabajo Digno. (21 de agosto de 2024). GOYN CDMX y CLAP presentan Reporte Apunta: mejores trayectorias laborales para jóvenes oportunidad en CDMX [Comunicado de prensa].
<https://goynmexico.org/2024/08/21/reporte-apunta-identificando-las-mejores-trayectorias-laborales-y-de-formacion-para-jovenes-oportunidad/>

