



Signos Vitales

Trabajo Digno en Yucatán 2025

Resumen Ejecutivo



Recomendaciones para un modelo integral y colaborativo hacia el Trabajo Digno

El **trabajo digno** es un indicador clave de que el desarrollo de una comunidad avanza hacia la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Promover el trabajo digno requiere acciones integrales y sostenidas, así como una articulación efectiva entre el sector público, el sector privado, la sociedad civil organizada y la academia, para generar soluciones pertinentes y con mayor impacto.

A continuación, como resultado del proyecto de investigación **Signos Vitales: Trabajo digno en Yucatán 2025**, elaborado por la **FEYAC** en alianza con **COMUNALIA**, presentamos recomendaciones prioritarias para diseñar e implementar un modelo integral y colaborativo que promueva el acceso al trabajo digno en zonas urbanas de alta marginalización de Yucatán.

En esta investigación se analizó:

- Información documental y estadística.
- Voces de población en vulnerabilidad laboral a través de grupos focales con mujeres, jóvenes, trabajadores operativos y de oficios, en zonas de alta marginalización de la ciudad de Mérida.
- Entrevistas con instituciones públicas, privadas, académicas y del tercer sector con experiencia en el tema.

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. Así coadyuvamos en la consecución del **objetivo 8**, 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”**. Asimismo, las recomendaciones se alinean con los ODS 5, 9, 10, 11, 12, 16, 17 al procurar una visión integral para entender las problemáticas sociales.



Impulsar la empleabilidad de personas cuidadoras

El cuidado de familiares y del hogar es una necesidad, que suele recaer en las mujeres como rol socialmente asignado.

La falta de sistemas de cuidado es una de las principales causas de la desigualdad laboral y rotación de mujeres en empleos formales.

Propuestas

1. Establecer estancias infantiles y de personas dependientes para trabajadores/as cuidadoras con esquemas de calidad y medidas de seguridad óptimas, cerca de polígonos industriales, entre diversas empresas y vinculación intersectorial.
2. Impulsar **esquemas innovadores de cuidado infantil con participación comunitaria**.

Ejemplo. Modelo Baby Friendly Company, de Holaluz¹

Ejemplo. Modelo de casas de cuidado diario (Chihuahua).²

Contexto

En México, siguen siendo las mujeres las principales cuidadoras del hogar:

- 40% de mujeres entre 15 a 25 años
- 64% entre 24 a 35 años se dedican de tiempo completo al hogar.
- 40% Mujeres en pobreza pasan 4 hrs al día en tareas domésticas. Arriba del umbral de pobreza, lo hace el 21%.

Beneficiarias/os de guarderías públicas redujeron 23% de 2018 a 2023.

En Yucatán:³
Son más las mujeres trabajadoras en el sector informal por las facilidades de horario y liquidez (61%).

Las mujeres yucatecas reciben 21% menos ingresos que los hombres.

¹<https://blog.holaluz.com/holaluz-es-una-baby-friendly-company-y-ahora-es-oficial>

²<https://casasdecuidadodiario.org/es/>

Promover prácticas de RSE

Los obstáculos para acceder y sostener empleos dignos son sistemáticos y generalizados, no individuales.

Propuestas

1. Establecer **políticas empresariales con perspectiva de género** relacional e incluyente.

Ej. Acciones empresariales para la equidad de género del Pacto Mundial, ONU.3

- Representación de mujeres
- Contratación y promoción sin sesgos
- Desarrollo y capacitación para mujeres
- Políticas de salario justo y equidad salarial
- Medidas de conciliación y flexibilidad laboral
- Mostrar papel de mujeres en profesiones masculinizadas
- Flujo financiero hacia la igualdad de género

2. Impulsar programas de inclusión laboral juvenil que faciliten su escolarización y formación continua para el empleo.

Ej. Modelo Mexicano de Formación Dual para bachilleres y

Contexto



1. Está bien documentado que **aún existe un trato diferenciado hacia las mujeres en el ámbito laboral**: exclusión de mejores puestos laborales, prácticas de contratación discriminatoria (pruebas de embarazo, diseño de puestos por sexo), acoso sexual, entre otros.⁴

Implementar políticas de género desde la RSE no solo es un imperativo ético y legal, sino una estrategia inteligente para generar beneficios económicos, mejorar el clima laboral, fomentar la innovación y contribuir a un desarrollo social más sostenible.



2. **En Yucatán 50% de los y las jóvenes enfrentan barreras estructurales para la empleabilidad.**

Suelen abandonar la escolarización para trabajar por necesidades económicas o proyección de vida generalizada, tienen pocas oportunidades de capacitación técnica o formación de habilidades laborales y socioemocionales. Así, sólo acceden a trabajos precarizados sin oportunidad de mejorar sus condiciones.

En Yucatán:

- 41% de jóvenes entre 15 y 29 años (160 mil) tiene trabajos precarios (sin salario suficiente y/o sin seguridad social).
- 69 mil jóvenes están fuera de la escuela y sin trabajo.
- 67 mil estudiantes viven en pobreza por ingresos.

³<https://www.pactomundial.org/noticia/como-lograr-la-igualdad-de-genero-7-claves-empresariales/>

⁴Alianza de jóvenes con trabajo digno. Política Pública para el Trabajo Digno de Jóvenes Oportunidad. Abril de 2024

⁵<https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3004/modelo-mexicano-formacion-dual#:~:text=M%C3%A9xico&text=El%20Modelo%20mexicano%20de%20Formaci%C3%B3n,deseen%2C%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral> Oportunidad. Abril de 2024

Promover prácticas de RSE

Los obstáculos para acceder y sostener empleos dignos son sistemáticos y generalizados, no individuales.

Propuestas

- 3. Impulsar programas de **desarrollo personal y profesional para empleadas/os adultos**: Continuidad de escolarización formal, habilidades complementarias (inglés, tecnologías, entre otras).
- 4. Sensibilizar a empleadores, supervisores, mandos medios y plantilla en general sobre la importancia de las prácticas de vinculación laboral para la inclusión social.
- 5. Evaluar y mejorar la prevención de factores de riesgos psicosociales en el trabajo en los centros de trabajo.

Ejemplo. Empresa Libre de Rezago Educativo⁶

Ejemplo. Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad,

Contexto

- 3. Una de las características más valoradas por empleados/as de puestos operativos son las posibilidades de superación y desarrollo personal, precisamente por las brechas sociales que enfrentaron en su contexto de vida.⁷
- 4. Los centros de trabajo pueden disminuir los obstáculos por brechas sociales, al fomentar una cultura organizacional que sensibilice al personal, establezca normas y acciones concretas para fomentar la inclusión de personas en vulnerabilidad laboral.
- 5. Los motivos principales de rotación de personal operativo de la señala problemáticas en todas los ámbitos enlistados por la NOM 035 para la prevención de riesgos psicosociales:⁹



Liderazgo negativo y relaciones negativas



Control sobre el trabajo



Interferencia en la relación trabajo-familia



Cargas de trabajo



Condiciones del ambiente de trabajo



Jornadas que exceden lo establecido en la ley



Violencia laboral

⁶ <http://www.ieaey.yucatan.gob.mx/index.php?menu=conevyt>

⁷ FEYAC, Signos Vitales Trabajo Digno en Yucatán

⁸ <https://keken.com.mx/keken-referente-en-inclusion-laboral/>

⁹ FEYAC, Signos Vitales Trabajo Digno en Yucatán

Ofrecer espacios de capacitación para el trabajo de habilidades sociales para el trabajo

Propuestas

- Impulsar programas de **formación para el trabajo y habilidades para la vida** para personas en vulnerabilidad laboral:
 - **Habilidades y conocimientos laborales:** Entrevista, políticas y cultura empresarial, atención a clientes, trabajo colaborativo, derechos laborales, tendencias del mercado laboral y áreas con mayor demanda.
 - Herramientas de **plan de vida y finanzas personales**, rutas de acción concretas, realistas y seguimiento.
- Impulsar programas de **capacitación técnica para el trabajo** de personas en vulnerabilidad laboral:
 - Contenido especializado y actualizado en vacantes con mejores condiciones, en vinculación con bolsas de trabajo.
 - Modelos de capacitación elaborados en conjunto con empleadores.
 - Vincularse con instituciones educativas técnicas para ofrecer capacitación laboral complementaria y mejora de equipamiento.

Ejemplo. Modelo de Formación Integral para el Trabajo (FIT)¹⁰

Contexto



Muchas veces en contextos marginalizados no se transmiten prácticas de finanzas personales, nociones de derechos laborales u oferta de empleos formales y dignos. Hay poca experiencia en procesos de contratación y de trabajo formal dentro de empresas.

Tampoco se difunden conocimientos técnicos especializados y actualizados según la oferta de empleos dignos.

¹⁰ <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/post/lanzamiento-de-la-iniciativa-formaci%C3%B3n-integral-para-el-trabajo-fit>

Ofrecer espacios de capacitación para el trabajo de habilidades sociales para el trabajo

Propuestas

- Fomentar el desarrollo de **habilidades socioemocionales para el trabajo** en colaboración con escuelas, centros de desarrollo integral y otras instituciones educativas o de capacitación con modelos de mentoría y acompañamiento continuo.
- Para mayor impacto comunitario, promover **espacios de inclusión infantojuvenil en deportes y artes, fortalecer tejido social, fortalecer servicios de atención en salud mental, redes de apoyo comunitarias.**

Contexto



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.¹¹



Fortalecer las HSE, además de ampliar el acceso a mejores salarios, también mejora sus capacidades para emprender un negocio.¹²



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.



Los factores psicosociales afectan la inserción laboral de jóvenes, especialmente de 17 a 20 años (problemas como el alcoholismo, la violencia social e intrafamiliar). Con programas de acompañamiento

¹¹ Fundación Idea, Alianza de jóvenes con trabajo digno. Política pública para el trabajo digno de jóvenes oportunidad, Abril 2024.

¹² Fundación Idea, Alianza de jóvenes con trabajo digno. El Impacto de las Habilidades Socioemocionales en la empleabilidad juvenil. 2da. Nota de Política Pública, Julio 2023.

Fortalecer el autoempleo digno

Propuestas

- Implementar **servicios de vinculación laboral con enfoque de orientación vocacional y análisis del contexto** de vida:
 - Realizar un **análisis cuidadoso del perfil** de aspirantes y valoración realista de su contexto para sostener el empleo.
 - En procesos de vinculación, **acompañar la adaptación al entorno laboral**: mantener contacto cercano, grupos de diálogo con otros compañeros/as.
- **Fortalecer emprendimientos** como forma de autoempleo:
 - Informar y acompañar en **convocatorias para financiamiento** a emprendedores.
 - Capacitar y acompañar para elaborar **planes de negocio contextualizados**.
 - **Identificar e Impulsar perfil emprendedor**.
 - Asesorar la **implementación del plan de negocios para mayor viabilidad**.
 - Instaurar una red interinstitucional entre los tres sectores para **vincular emprendedores y PyMES con proveedores, intermediarios y compradores finales**.

Contexto



Muchos de los y las aspirantes de programas de vinculación laboral no sostienen los empleos recomendados.



Del total de unidades económicas en Yucatán, el 93% son Micro, lo que muestra su relevancia para la economía familiar.¹³



Motivos de fracaso principales: 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.



Para atender la complejidad de acceder a un buen empleo es crucial establecer servicios de orientación vocacional que evalúen los factores determinantes y estratégicos para lograr mejores condiciones de trabajo.



La mayoría no tiene periodos de descanso y ni puede ahorrar, por fuga de capital, desconocimiento de planes financieros, endeudamientos por gastos médicos, vivienda, etc.



El tiempo de operación promedio para alcanzar la rentabilidad es de 2 años y 4 meses.

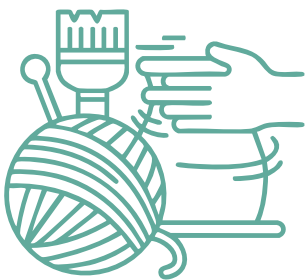
¹³ INEGI en mayo de 2024 dentro del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)

Fortalecer el autoempleo digno

Propuestas

- **Impulso a programas de fomento a la artesanía:**
 - 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, espacios de venta directa.
 - Capacitar en costeo, innovación, diseño, ventas, atención a clientes.
 - Acompañar a grupos y comunidades de artesanos/as en la toma de decisiones, resolución de conflictos, creación de normativas para el trabajo colaborativo.
 - Preservar el oficio y el conocimiento de los maestros/as artesanas vía acciones que motiven a los y las aprendices.
 - Realizar investigación y censos artesanales y asegurar su difusión para mejorar acciones en pro de su preservación.

Contexto



Los modelos artesanales son una opción laboral de altos beneficios por su valor cultural y disminución de movilidad por trabajo, suelen tener técnicas más sustentables no masificadas y condiciones de trabajo afines al ritmo local.

Fomentar la compra de bienes y servicios locales contribuye al desarrollo económico y a la generación de empleo en pequeñas y medianas empresas.

Artesanos, artistas y académicos coinciden en que es urgente sensibilizar sobre la importancia del consumo local. 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.

Realizar investigación en material laboral

Propuestas

- 1. Diseñar e implementar sistemas de monitoreo y evaluación para los programas de fomento al trabajo digno para identificar mejores prácticas.
- 2. Diseñar e implementar investigación continua y actualizada de trayectorias laborales dignas y accesibles para diferentes grupos de interés.

Ejemplo:
APUNTA¹⁴

Generar un sistema de datos actualizado y continuo de la oferta y demanda de empleo en Yucatán en vinculación con los sistemas de bolsas de trabajo (públicos y privados).

Contexto

- 1. Los programas para fomento al trabajo digno deben contemplar:



Sistema de indicadores acorde al contexto y diseño de los programas



Sistematización de experiencias



Periodos de valoración y ajuste



Seguimiento de casos



Periodos de presentación de resultados y rendición de cuentas

- 2. Existe poca información actualizada sobre las tendencias del mercado laboral y las áreas con mayor demanda en el estado de Yucatán. Esta información es crucial para generar programas de capacitación, difusión y vinculación con empleos dignos, y para identificar factores de sostenibilidad del empleo, y las habilidades específicas necesarias para acceder a los puestos.

¹⁴<https://goynmexico.org/2024/08/21/reporte-apunta-identificando-las-mejores-trayectorias-laborales-y-de-formacion-para-jovenes-oportunidad/#::-:text=Reporte%20Apunta%20%7C%20Identificando%20las%20mejores%20trayectorias,trabajo%20accesibles%20para%20j%C3%B3venes%20oportunidad%20ofrecen%20salario>

Prioridades para incidencia en políticas públicas

Propuestas

- Facilitar y promover procesos de formalización y seguridad social para personas físicas, micro y pequeñas empresas.
- Impulsar la educación técnica escolarizada al adecuar y actualizar contenidos educativos, el equipo y la supervisión de las escuelas de nivel básico y medio superior técnico.
- Fortalecer los servicios de capacitación técnica públicas disponibles con maquinaria, equipo y contenidos actualizados y alineados al mercado laboral.
 - Promover políticas públicas para el fomento y protección de los artesanos/as:
 - Difundir y asesorar programas de financiamiento para equipar talleres de grupos artesanales.
 - 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.
 - Incidir en políticas públicas para proteger la permanencia de talleres artesanales en zonas afectadas por la gentrificación y turistificación, que han provocado su clausura.

Contexto



Es indispensable generar estrategias colaborativas e intersectoriales para abordar un problema estructural y complejo. Por esto se recomienda la vinculación con las instancias de gobierno competentes y otras OSCs especialistas, así como involucrar las voces del empresariado, la academia y las comunidades donde se pretende intervenir.



Signos Vitales Trabajo Digno en Yucatán 2025

Resumen Ejecutivo

Consulta el Informe Completo de
Signos Vitales Trabajo Digno en Yucatán 2025