



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)

Departamento de Economía

Presentan las Alumnas:

- CORONA ILLESCAS AYLIN
- FLORES MARÍN ISMERAY

Para obtener el grado de:
Licenciada en Administración

Asesora:

Dra. María Teresa Magallón Díez

Tema: ***EL TRABAJO MEXICANO EN EL SIGLO XXI: GENERACIÓN MILLENNIAL Y SUS RETOS LABORALES.***

México, CDMX. Julio de 2020

Índice Temático.

Planteamiento del Problema	5
¿Cómo afectan las condiciones laborales de la actualidad en México a la generación millennial?	5
Objetivo General.	8
Objetivos específicos.	8
Justificación	9
1. Precariedad Laboral en los tiempos actuales en México.	12
1.1 Definición	12
1.2 Manifestaciones: Condiciones Laborales	15
1.3 Flexibilidad Laboral: definiciones Prevalcientes	18
1.4 Aspectos relevantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo LFT.	20
1.4.1 Trabajo Atípico.	21
1.4.2 Contratos atípicos	22
1.4.3 Diferencia entre empleo atípico y empleo precario	23
1.5 Trabajo precario en México	25
1.6 Impacto en los jóvenes	27
1.6.1 El perfil de los jóvenes asalariados	27
2. Generación Millennials en México.	28
2.1 Definición	28
2.1.1 Millennials viejos vs. millennials jóvenes	29
2.2 Cultura	31
2.3 Alternativas en México	34
2.3.1 Empleo	34
2.3.2 Generación Millennial dentro de la empresa:	36
2.4 Emprendimiento	36
2.4.1 Definición	37
2.4.2 Una perspectiva crítica del Emprendimiento en México.	39
	2

2.4.3 Crédito pyme.	42
2.4.4 Contratos laborales en México en la actualidad.	44
2.4.4.1 Definición de Contrato laboral	44
2.4.4.2 Contrato de Trabajo flexible	48
2.4.4.3 Contrato de Oportunidades para viajar	46
2.4.4.4 La retención de talento	46
3. La Cuarta Transformación efecto Millennial	48
3.1 ¿Qué significa y cómo surge esta cuarta Transformación?	48
3. 2. Programas sociales para los Millennials; algunos ejemplos de la cuarta transformación.	49
3.2.1 INJUVE (Instituto de la Juventud)	49
3.2.3 Programa Social “Los Jóvenes Unen el Barrio”	50
3.2.4 FARO Indios Verdes.	51
3.2.5 Becas Jóvenes Escribiendo El Futuro	53
3.2.6 Becas PRONABES	56
3.3 Violencia, desempleo y narcotráfico	58
3.3.1 Ni empleo, ni oportunidad académica.	60
3.3.2 Desprestigio Social.	61
3.3.3 Crisis económicas.	62
4. El futuro de los Millennials.	64
4.1 Los Millennials ante la situación actual.	64
4.2 Las preferencias de la generación millennials en el mercado laboral.	65
4.3 AFORES	66
4.3.2 ¿cómo funciona la afore?	68
4.3.3 ¿Qué son los fondos generacionales?	69
4.3.3.1 ¿Cuál es la diferencia entre un fondo generacional y una Siefore?	69
4.4 ¿Por qué los jóvenes Millennials no ahorra?	70
Conclusiones	71
Referencias Bibliográficas	73

Lista de cuadros

Cuadro 1. Indicadores de la población Millennials.	7
Cuadro 2. Diferencias de Precarización.....	16
Cuadro 3. Definición de empleo atípico.....	21
Cuadro 4. Cuadro comparativo de Empleo atípico y Precario.	23
Cuadro 5. Instituciones de crédito.	42
Cuadro 6. Transformaciones en el paso del tiempo.	48
Cuadro 7. Talleres que imparte FARO Indios Verdes	52

Lista de Figuras

Figura 1. Dimensiones de la Precariedad Laboral	13
Figura 2. Condiciones Laborales en México	15
Figura 3. Tipos de Flexibilidad	20
Figura 4. Características del <i>outsourcing</i>	35
Figura 5. Tipos de emprendimiento.	40
Figura 6. Definición de contrato de trabajo.	45

Lista de Infografías

Infografía 1. <i>Millennials</i> y mercado laboral.....	29
Infografía 2. Créditos para las PYMES	37
Infografía 3. Emprendimiento en México	41
Infografía 4. Jóvenes Escribiendo el Futuro	54
Infografía 5. Funciones de las AFORE.....	67
Infografía 6. Características de las AFORE.....	67

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Valor Agregado Bruto de la Economía Informal por sector de actividad económica.....	26
--	----

TEMA: El Trabajo Mexicano en el siglo XXI: Generación *Millennial* y sus retos laborales

Planteamiento del Problema

¿Cómo afectan las condiciones laborales de la actualidad en México a la generación *millennial*?

Para poder responder esta pregunta, se debe tener en cuenta que la globalización y la precarización laboral en el siglo XXI han ocasionado que se violen y desaparezcan ciertas condiciones y derechos laborales en México, en los últimos años se ha reformado la Ley Federal del Trabajo haciendo cada vez que los jóvenes trabajadores (Generación *Millennial*) estén aceptando estas condiciones por parte de las empresas mexicanas, provocando una incertidumbre de cómo y con qué van a llegar a su vejez, dada la desinformación y carencia del hábito del ahorro por ello que se necesitan talleres y campañas para informar a estos jóvenes sobre las condiciones laborales a las cuales se enfrentan actualmente. El programa económico neoliberal y las crisis económicas recurrentes han hecho mucho por desalentar a los jóvenes, sin embargo el proyecto de sujeto propio del neoliberalismo (un individuo racional, aislado, competitivo, “empresario de sí mismo”), ha logrado hacer que los jóvenes dejen de pensar colectivamente, y dejen de solicitar prestaciones y derechos que sólo pueden ser conseguidos así, es decir a través de la lucha y de la organización colectiva (Magallón T. 2020)¹

Se debe destacar que la situación laboral mexicana hace que la generación *millennial* ya no goce de un contrato de plaza, y por ende ni de jubilación y pensiones que antes eran un derecho laboral, así lo menciona Madero Sergio, investigador y docente del Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey, en su artículo Modelos de Retención Laboral de *Millennials* desde la perspectiva Mexicana, además los contextos en que han crecido y desarrollado los trabajadores y futuros trabajadores

¹ Dra. María Teresa Magallón Díez, Docente e Investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana.

millennials sea una causa para que haya una pasividad de prestaciones laborales (Canal 22, 2019, “*Millennials*contra el Millenio”).

Se dice que los jóvenes que no se preocupan por la jubilación ni por el ahorro, es porque viven en el momento, esto quiere decir que son más abiertos y flexibles a los cambios así como a las oportunidades que tienen, dichas oportunidades son las que las empresas les otorgan, sin embargo si estas mismas no cumplen con sus intereses buscan otro empleo hasta que logren encontrar uno que satisfaga sus necesidades (Canal 22, 2019, “*Millennials* contra el Millenio”). La nueva generación trabajadora ahora está interesada y preocupada por otras cosas que no sea el trabajo, como es el caso de la comunicación digital y la pasión por el consumo estos aspectos son la adaptación que acompaña de la mano a la generación, es decir que los *millennials* se han desarrollado en un mundo donde la digitalización y el consumo son llamativos y como consecuencia se han despreocupado por tener o no un empleo.

Consideramos que para dar veracidad a esta información nos basaremos en estadísticas que logren demostrar el promedio de jóvenes que tienen un empleo estable así como aquellos que están desempleados o consiguen un empleo temporal, y como resultado mencionar algunas consecuencias derivadas a las condiciones laborales en las cuales trabajan los *millennials*.

Por último, es importante conocer cuántos son los jóvenes que integran la población *millennial* en México y cuántos de ellos no estudian ni trabajan, es por ello que en el cuadro 1, mostramos algunos indicadores sobre nuestra población de estudio así como de trabajos y plazas que son tanto eventuales como permanentes.

Cuadro 1. Indicadores de la población Millennials.

Edad	Población 2018			Trabajos Eventuales.			Plazas Eventuales y Permanentes 2019		Jóvenes que no estudian, ni trabajan. 2018	
	Hombres	Mujeres	Porcentaje	Febrero 2018	Marzo 2018	Descenso %	Creadas En Marzo	Disminución en el último año (%)	Mujeres	Hombres
20-24	5, 235, 695	5, 430, 121	8.9%	146, 805	99, 305	33%	48, 515	46%	4.5 %	4.7 %
25-29	4, 422, 663	4, 829, 933	7.7%						Edad 20-24 4.0 %	Edad 20-24 3.7 %
									Edad 25-29	Edad 25-29

Elaboración propia con base en INEGI (encuesta intercensal, 2018) e IMSS, 2019.

Como se puede observar, de acuerdo al INEGI en el año 2018, los *Millennials* de entre 20 y 29 años de edad conforman el 16.6% del total de la población y en un porcentaje poco notable, no trabajan y tampoco estudian, además el IMSS proporciona información sobre cuántas plazas eventuales y permanentes se crearon en 2019. De acuerdo a esta información se puede concluir que más de la mitad de ellos prefieren trabajar por instituciones privadas.

Objetivo General.

Describir las condiciones laborales en la actualidad del siglo XXI, analizar las consecuencias que impactan especialmente a la generación *millennial*, exponer cuáles son algunas alternativas para esta generación en términos laborales y de apoyos sociales por parte del gobierno, así como demostrar que las nuevas condiciones laborales afectan de manera negativa en aspectos como el ahorro para la vejez y al desempleo.

Objetivos específicos.

- Explicar la definición de Precariedad Laboral en México como causa del *Outsourcing*.
- Analizar los retos que enfrenta esta generación en el ámbito laboral.
- Describir por qué los *Millennials* cambian de empleo con facilidad y flexibilidad en un periodo relativamente corto.
- Conocer las características del emprendimiento en México, así como las alternativas laborales con que cuenta esta población.
- Explicar los tipos de contratos laborales de acuerdo a la **Ley Federal del Trabajo**.
- Analizar la prospectiva de la política social en el sexenio de AMLO.
- Mencionar la Importancia de las AFORES, como una alternativa de ahorro e inversión hacia el futuro.
- Demostrar que las condiciones laborales vigentes afectan a los jóvenes *Millennials* tanto en su presente como en su futuro.

Justificación

El motivo por el que se decidió hacer esta investigación es para demostrar que las condiciones laborales mexicanas, resultado de la nueva reforma laboral de 1997 y de la globalización, que afecta a muchas personas que nacieron dentro de la generación de 1981 a 1999, conocida como *Generación Millennial*, otro motivo que se considera importante es que, en consecuencia de la precarización laboral, se han ido quitando varias prestaciones laborales como es el caso de la pensión, jubilación y antigüedad a lo largo de la vida laboral. Son derechos laborales que los jóvenes han demostrado desinterés y a su vez incertidumbre, que no han luchado por su derecho y su Condición digna para su retiro.

La reforma de las pensiones en México inició en el año de 1992 cuando se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), dicha reforma implicaba una aportación del dos por ciento del salario base de cotización y un cinco por ciento que estaba destinada a la vivienda, esta reforma se aprobó en el año de 1995 y entró en vigor el 1° de Julio de 1997 (Villagómez y Hernández 2010). En el año de 1997 la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) decidió modificar algunos problemas que presentaba el sistema anterior. Situándonos en el siglo XXI que afecta la pensión y jubilación de las personas que nacieron entre los años de 1981 y 1999, "*generación millennial*", dicha generación no cotiza de acuerdo con las Pensiones conforme a la Ley de Seguro Social de 1973 (Rebolledo A, 2017, El Economista).

La Precarización laboral en México juega un papel importante para todo este fenómeno; y para poder definir el concepto de precariedad laboral se debe tener en cuenta que en la actualidad el trabajo es importante para la sociedad, pues el trabajo es la principal fuente de derechos haciendo que sea un origen en el bienestar objetivo y subjetivo de las personas [Manzanera S., Ortiz P. & Hernández M., (2013)]. A inicio de los años dos mil, la economía de México era muy reducida, sin embargo en el año 2006 el crecimiento económico llegó a 4.8 por ciento. En una

investigación del INEGI realizada en el año 2010, dice que México en el año de 2009 sufrió una reducción económica de -6.5% en el crecimiento del Producto Interno Bruto (García, G. 2010).

En el artículo Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades escrito por Rosana (Tagliabue, 2011), dice que los jóvenes universitarios tienen comportamientos diferentes en el salón de clases si se compara con los estudiantes de una generación antes, Tagliabue explica que los estudiantes de esta generación dejan sus celulares encendidos si lo comparamos con estudiantes de la generación antes no se permitía la distracción en el salón de clases, dicho artículo habla de los hábitos de estudio los cuales fueron resultados de unos estudios realizados en Norteamérica, dichos hábitos se familiarizan con la tecnología así como el trabajo en equipo. Este estudio también habla de un concepto de padres helicópteros que se definen como padres que se preocupan por sus hijos provocando que ocupen el primer lugar en sus preocupaciones y que siempre están presentes para ayudarlos a resolver sus problemas, con esta definición se entiende que los jóvenes de esta generación que esperan que sus profesores los tratan como los tratan sus padres y en el ámbito laboral los jóvenes de la actualidad buscan un equilibrio en su vida laboral como en la social.

Los intereses de los *millennials* en el ámbito laboral es poder encontrar un empleo que tenga flexibilidad de horarios, que no sea en una oficina y no parecer que no les importa la estabilidad laboral, entre los temas más hablados en los *millennials* son de aportes a la comunidad, tiempo social compartido, responsabilidad social, cuidado del medio ambiente y compras compulsivas es por ello que se analizará cómo el área de Recursos Humanos pueda contribuir para haya un equilibrio entre las tendencias *millennials* y laborales. (Canal 22, 2019, “*Millennials* contra el Milenio”).

Por último, actualmente México atraviesa una problemática económica y de salud derivada de la “pandemia” que esto traerá consecuencias como altas tasas de desempleo, mayor empleo informal así como precarización, estas consecuencias

tendrá un mayor impacto en la generación *millennial* ya sea para lograr una estabilidad económica adecuada, o solo obteniendo trabajos eventuales que aumentaran la incertidumbre en ellos causando preocupación por conseguir más de un empleo o por no saber si seguirán siendo contratados por la misma empresa, además esta situación puede despertar aún más su desinterés en buscar empleo consecuencia provocada por las bajas oportunidades de conseguir empleo.

1. Precariedad Laboral en los tiempos actuales en México.

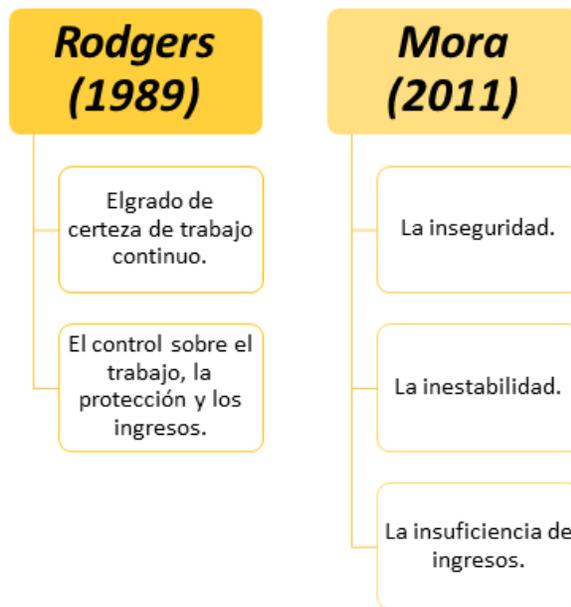
1.1 Definición

Para poder entender la situación actual de México en el ámbito laboral debemos situarnos a principios de los años dos mil, en donde México sufrió unas escasas tasas de crecimiento económico, sin embargo seis años después las tasas de crecimiento económico aumentaron a un ritmo de 4.8 (García G., 2013).

A partir del año 2006 así como en los próximos años, el país tuvo un descenso en las tasas de crecimiento económico, En el año de 2010 el INEGI realizó una investigación arrojando datos estadísticos del año pasado, estos datos muestran una tasa negativa de -6.5% en el crecimiento económico (García G. 2013).

La precariedad laboral mexicana tiene varios aspectos desde no tener derechos laborales hasta tener un trabajo en donde se lleva una jornada laboral con horas extras que no están establecidas y tampoco tienen una remuneración. En lo que respecta al trabajo, la precariedad se define como el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad (Landa, 2017), A esta definición se le asocian términos como las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores, el exceso de horas trabajadas que no son remuneradas y la situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, entre otros.

Figura 1. Dimensiones de la Precariedad Laboral:



Elaboración propia con base en García Guzmán, 2013

La perspectiva de la precariedad laboral tiene grandes ventajas: primero porque es un eje de análisis operacional que comparte características de conceptos como el trabajo atípico, la calidad del empleo y del trabajo decente. El segundo porque la precariedad laboral incluye múltiples dimensiones, y esto acerca de manera directa e indirecta a las condiciones de trabajo. (Cuchcatla C., 2016). La precariedad laboral en México ha tomado distintos comienzos y diferentes ritmos que los mexicanos se han ido adaptando a este modelo de trabajo que ahora ya lo ven como algo normal en sus vidas, aunque no estén conforme con sus trabajos, pero si lo ven como actividad creadora de la riqueza.

El concepto ha ido evolucionado con el paso del tiempo y conforme a las circunstancias del entorno que se vive año con año, por ejemplo en la teoría neoclásica del mercado de trabajo “aborda el estudio del mercado de trabajo analizando la oferta y la demanda de trabajo (o las demandas y las ofertas correspondientes a los diferentes tipos de trabajo) y la interacción entre ellas para obtener el nivel de empleo y el salario de equilibrio” (Toharia, 1999: 11).

Para después dar origen a la siguiente teoría del capital humano que consiste en “que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano” (Toharia, 1999: 15).

Otro factor relevante para que surgiera este modelo de trabajo fue la Globalización y flexibilización en los mercados de trabajo mexicanos, que como siempre México es un país que copia modelos de otros países, en vez de crear su propio modelo chilango; es por ello que la población se encuentra en un cambio paulatino y obligatorio dado en gran medida a la tecnología y al sistema económico, la crisis de los años ochenta y la respuesta globalizadora de los noventa.

1.2 Manifestaciones: Condiciones Laborales

Las manifestaciones con mayor impacto son las propuestas por Román (2013) en su artículo precarización en México un gran problema: la dimensión económica (salarios), la dimensión normativa (contrato y duración de la jornada) y seguridad laboral (prestaciones sociales y seguridad social).

Figura 2. Condiciones Laborales en México



Elaboración propia a partir de Sotelo, 1999.

La precaria situación laboral de la población en México deriva de las características estructurales del modelo económico neoliberal, que empujó hacia el desmantelamiento del Estado social y la renuncia a sus responsabilidades sociales, así como la ruptura de formas colectivas de reivindicación de derechos colectivos y de intervención en la política laboral, como son los sindicatos, en aras de atraer la

inversión privada en detrimento del bienestar de los trabajadores, como puede apreciarse en la siguiente cita:

“Entre los factores que más han afectado a los trabajadores se encuentran el abandono de las políticas de promoción del empleo, la debilidad de los sindicatos y de los estados para regular en las cadenas económicas transnacionales, el deterioro de las instituciones laborales de los estados de bienestar y el avance de procesos de reestructuración productiva que buscan aumentar las ganancias de las empresas en detrimento de los salarios y de las condiciones de trabajo” (Reygadas, 2011:33).

También se habla del término de precarización y de precariedad Laboral, aunque son semejantes, en la siguiente tabla se describe la diferencia.

Cuadro 2. Diferencias de Precarización.

Precarización	El proceso que se plantea es el que surge como respuesta a la globalización y a las medidas flexibilizadoras.
Precariedad Laboral	Es un rasgo característico de la dinámica laboral, basado en las condiciones laborales

Elaboración propia con base en Reygadas, 2011:33.

Algunas condiciones según Reygadas (2011:33) que abarca la precarización son:

- Carecen de un contrato. En algunos casos, el único acuerdo que se establece entre patrón y trabajador es de forma verbal.
- La jornada laboral rebasa el límite. Hay trabajadores que laboran más de las 8 horas diarias máximas establecidas por jornada y por ley a la semana 48 horas sin que esto les signifique el pago de horas extras.
- Cuentan con salario incompetente.
- En muchos casos no cuentan con prestaciones. Los trabajadores se desempeñan sin un seguro o derecho a vacaciones, primas y aguinaldos.

A partir de lo mencionado en este apartado, se puede concluir que la precaria situación laboral a la que se enfrentan los trabajadores en México deriva de las condiciones en las que el país se inserta globalmente, pero habrá que destacar en los jóvenes debido a que las nuevas tecnologías tienen mayor oportunidad de información así mismo los jóvenes aceptan las condiciones laborales mencionadas con anterioridad y no se llegan a cuestionar porque surgen dichas condiciones o simplemente aceptan por el hecho de necesitar un empleo.

1.3 Flexibilidad Laboral: definiciones Prevalcientes

La flexibilización laboral tiene que ver con modificaciones en la concepción del empleo, que permitan al empresario moldearlo y adecuarlo a las necesidades del mercado, de manera que, se puede dar de manera interna en relación a sus actividades y funciones y de manera externa con respecto a sus modalidades de contratación y despido, generando así una fuerza laboral que pueda ser movilizadada dentro y fuera de la organización. (Wileidys A., 2010). Hablar de flexibilidad laboral la cual, es considerada como una tendencia resultante de la globalización. Y ha causado que cada vez más empresas tomen este modelo de trabajo.

Para entender la modalidad, menciona De la Garza (2000), la idea japonesa de flexibilidad se concibe no como desregulación del mercado de trabajo sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad. También aclara y señala que se puede decir que es la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción.

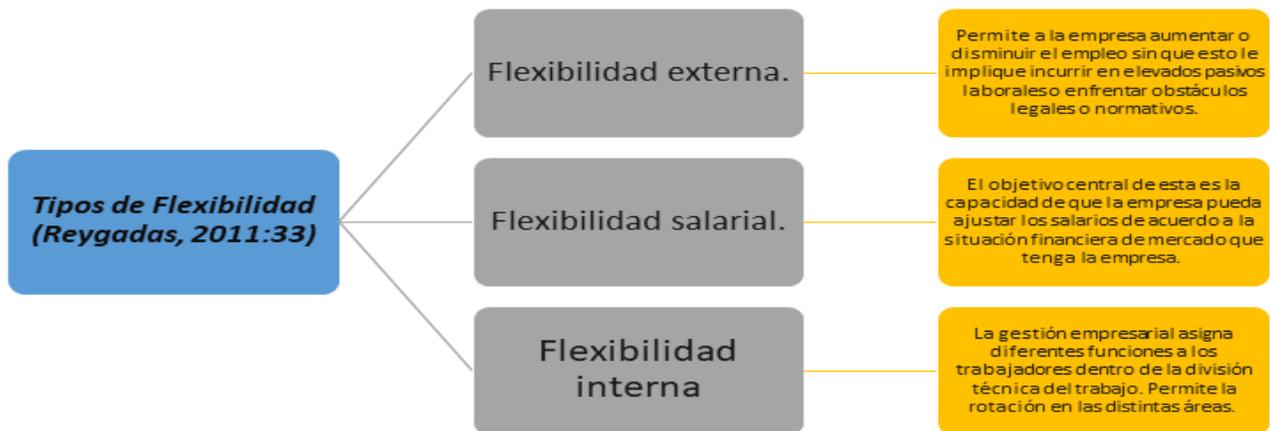
Pero, ¿desde cuándo comienza la flexibilidad? Para dar respuesta, Wileidys Artigas (2010) dice que desde principios de los ochenta comienzan a implantarse técnicas puntuales de lo que se dio en llamar el “modelo japonés”. Las empresas, sobre todo aquellas con mayor vinculación de los mercados internacionales o de mayor tamaño, comienzan a aplicar en forma parcial y aislada ya sea círculos de calidad, *just in time* interno o externo en algunas etapas del proceso de trabajo y con algunos proveedores, y cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas (que adquieren tareas de mayor carácter técnico y administrativo, reemplazando aquellas ligadas fundamentalmente al control y la disciplina). De esta forma comienzan las nuevas formas de manejo de la fuerza

laboral y la forma de variar el uso de esta fuerza laboral dentro del proceso de trabajo es lo que se conoce como flexibilidad interna o funcional.

La flexibilidad del mercado de trabajo equivale a la flexibilización de las leyes laborales, de los contratos colectivos, del *outsourcing*, de las políticas gubernamentales y de la reducción del poder de los sindicatos, además de su población de trabajo pasiva y joven que no despiertan por defender sus derechos. Las primeras propuestas de flexibilidad en las organizaciones se dieron en CONCANACO (empresarios del comercio) y COPARMEX (sindicato patronal), justificado por el contexto de la globalización del mercado, la modernización de procesos, la importancia de la calidad.

Existen diferentes tipos de flexibilidad laboral (externa, interna y salarial) que permite distinguir el nivel de acción del empleador sobre la aplicación de las disposiciones legales y contractuales en el uso de la fuerza laboral, según Reygadas (2011).

Figura 3. Tipos de Flexibilidad



Elaboración propia con base en Reygadas, 2011:33

1.4 Aspectos relevantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo LFT.

Los cambios contenidos en la reforma aprobada el 30 de noviembre de 2012, como lo es la Subcontratación. Forma de Flexibilidad Externa, Se establece que esta nueva forma de contratación no se usará con el fin de reducir los derechos laborales de los trabajadores.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) uno de cada cinco trabajadores en México se encuentra en condiciones de precariedad laboral, además la tasa de desocupación resultó mayor al 3.3% en el mismo trimestre de 2018, es decir que 156.336 personas se encuentran en esta situación.

Debido a la precariedad en México y la generación de jóvenes, la flexibilidad laboral es prevaleciente y así representan una vulnerabilidad laboral y condiciones

críticas del empleo, ahora disfrazado quizá por el nuevo sexenio con el programa social “ Jóvenes Construyendo el Futuro”, que en el capítulo tres se detalla.

1.4.1 Trabajo Atípico.

El trabajo se ha ido transformado con el paso del tiempo, y en este apartado se analizará el proceso de dicha transformación para que, posteriormente se pueda entender lo que ha ocurrido en México. Eduardo Caamaño Rojo, quien ha estudiado la transformación del trabajo y el desarrollo del empleo atípico, menciona que este acontecimiento tiene repercusiones económicas, sociales y jurídicas. Este autor define el empleo atípico como aquellas modalidades de contratación laboral que no se insertan dentro del modelo de la relación laboral normal, es decir, aquellas modalidades que en consideración a su duración y continuidad, al lugar en que se prestan, así como al tiempo de trabajo, no pueden ser encuadradas dentro del modelo tradicional de empleo subordinado regulado por el ordenamiento jurídico laboral. (Caamaño Rojo, E. 2005).

En el siguiente recuadro se pueden observar tres autores que explican el significado del empleo atípico.

Cuadro 3. Definición de empleo atípico

Autor		Empleo Atípico
Pablo Guerra	Guerra, P., <i>¿Es necesariamente precaria la flexibilización? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad</i> , trabajo presentado en el Seminario Latinoamericano sobre Precarización del Empleo y Desgaste de Salud de los Trabajadores, CLACSO-PET, 2003.	Aquel que rompe con los moldes tradicionales y típicos definidos por la relación laboral clásica

<p>William Thayer y Patricio Novoa</p>	<p>Thayer, W.; Novoa, P., <i>Manual de Derecho del Trabajo</i>, Tomo II, 3ª edición, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 125.</p>	<p>Aquella relación jurídica, de índole laboral, que liga a un dependiente con el respectivo acreedor de trabajo, sin que se den en ella todas las diversas características de la relación laboral normal, o algunas de ellas emerjan muy pálidas</p>
---	---	---

Elaboración con base en Caamaño Rojo, 2005.

1.4.2 Contratos atípicos

En términos generales, existe claridad y uniformidad en la doctrina al momento de identificar las principales formas de ocupación atípica que se han desarrollado producto de las profundas transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, o que han alcanzado un nuevo sentido frente a la ya analizada crisis de la relación normal de trabajo (Nova, Z. 2019).

Como lo menciona Nova, Z. (2019), habitualmente hay diferentes formas de contratación atípicas, como por ejemplo:

1. Los contratos de duración determinada, entre los que se encuentran: el contrato de trabajo a plazo fijo y el contrato de trabajo por obra, faena o servicio
2. El trabajo a domicilio
3. El teletrabajo
4. La subcontratación de servicios personales que también puede ser denominada como un suministro de trabajadores o trabajo temporal
5. El contrato de trabajo a tiempo parcial.

Por último hay que mencionar que, la subcontratación de servicios personales y el teletrabajo son nuevas formas de contratación atípica, ya que las demás formas han tenido un cierto grado de reconocimiento en los ordenamientos jurídicos laborales.

1.4.3 Diferencia entre empleo atípico y empleo precario

Es importante explicar la definición de cada uno de estos conceptos para no generar una confusión, el siguiente cuadro comparativo muestra la definición de cada uno de estos conceptos con la finalidad de darle claridad a dicha confusión.

Cuadro 4. Cuadro comparativo de Empleo atípico y Precario.

Empleo atípico	Empleo Precario
Son ocupaciones de carácter laboral, esto quiere decir que, se prestan bajo vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y un empleador, por lo tanto, se encuentran indubitadamente insertas dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, otorgando al trabajador derechos mínimos, así como también protección frente a los riesgos sociales, aunque con especial consideración a los elementos esenciales y propios de estas modalidades de contratación	Las ocupaciones precarias son aquellas que se encuentran, en mayor o menor medida, al margen del Derecho del Trabajo, así como de la protección básica frente a las contingencias sociales (enfermedad, desempleo, vejez).

Elaboración propia con base en Caamaño Rojo Eduardo 2005.

Cabe mencionar que, la inestabilidad, la inseguridad y la ineficiencia son elementos que también forman parte del empleo precario y son parte de la diferencia que existe entre ambos conceptos, a continuación se explicarán cada uno de estos elementos:

- **Inestabilidad:** Se refiere a que no existe un contrato de trabajo con una duración indefinida por lo que la relación entre el trabajador que presta los servicios y quien los recibe se rige por un acuerdo no escriturado o eventual

expresado en el pago de honorarios, con la finalidad de evadir el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación laboral.

Esto quiere decir que el empleo puede interrumpirse en cualquier momento, lo que ocasiona una afectación en la necesidad de las personas que proyectan a futuro una estabilidad de empleo como soporte económico indispensable para el desarrollo de su vida individual o familiar.

- **Inseguridad:** Se refiere a la falta de protección en seguridad social, específicamente en lo que respecta al sistema de pensiones, a la protección de la salud, al seguro de desempleo o al seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **Insuficiencia:** Se refiere al bajo nivel de los ingresos percibidos para enfrentarse a las necesidades materiales de subsistencia del trabajador y de su familia, ya que los montos percibidos suelen ser inferiores al ingreso mínimo determinado por el ordenamiento jurídico, o bien, discontinuos en el tiempo.

Por último, hay que aclarar que, existe una vinculación entre empleo precario y las formas de contratación atípicas, esto es porque las formas atípicas de ocupación pueden desarrollarse de manera precaria, lo que responde también, en muchos casos a la insuficiencia de los ordenamientos jurídicos laborales tradicionales (arraigados en un modelo distinto y, en importante medida, superado de ordenación de las relaciones laborales) con la finalidad de ofrecer soluciones jurídicas apropiadas para las formas atípicas de empleo, así como reconocer a los trabajadores con derechos mínimos, protección social, condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo que sean concordantes con el tiempo, lugar y forma en que se prestan los servicios. (Caamaño Rojo, E. 2005).

Para concluir es importante tener en cuenta que estos aspectos son retos que deberán enfrentar los *millennials*, pues en la actualidad, las nuevas maneras de trabajo que hay en el mercado laboral hacen que los jóvenes sean inestables, inseguros e insuficientes porque la modalidad de trabajo precario es algo que ya se

legalizó en nuestro país y a su vez lo ven como algo normal consecuencia de no conocer con certeza sus derechos laborales.

1.5 Trabajo precario en México

Aspectos como los bajos salarios, no tener acceso a prestaciones sociales ni servicios de salud, contratos temporales que impiden generar antigüedad (que a su vez estos contratos dan como consecuencia una pensión que posibilite una vejez respetable), son realidades que muchos de los mexicanos que subsisten en la precariedad laboral deben de aceptar. Según *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizados en el primer trimestre del año 2017*, en México hay 3.7 millones de personas que tienen la necesidad de trabajar más tiempo y existen más de 1.8 millones de personas con desempleo y más de 2.4 millones que no reciben pago, es decir que hay un total de 7.9 millones de trabajadores mexicanos que permanecen entre la desocupación, empleos temporales o actividades que no generan ingresos.

En los últimos meses del año 2018, el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) realizó una investigación que muestra que dos de cada tres mexicanos que trabajan en el sector formal e informal obtuvieron un ingreso que no logró superar los tres salarios mínimos obteniendo 262 pesos por día. Además en la siguiente gráfica se muestra el Valor Agregado Bruto de la Economía Informal por sector de actividad económica.

Gráfica 1. Valor Agregado Bruto de la Economía Informal por sector de actividad económica.

Fuente: INEGI, 2018, Economía Informal.



En este año la *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE)* mostró que la población de trabajadores aumentó dando como resultado un deterioro en la seguridad de los empleos y se contó con una pequeña proporción de personas que obtiene un trabajo asalariado, a esto se le añade una pérdida en los empleos de campo así como en el sector social o burocracia.

En Junio del año 2019 el INEGI informó un incremento en el número de mexicanos que laboran en condiciones precarias, es decir que el nivel de desempleo se aumentó en lugar de ser reducido. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, la Tasa de Desocupación se mantuvo en el nivel de 3.5% a escala nacional, ligeramente más pronunciada en la población femenina (3.7%) que en la masculina (3.5%). Y la tasa de Informalidad se ubicó en 56.8%, lo que implica que 57 de cada 100 mexicanos se encuentra laboralmente vulnerable

por la condición irregular de la unidad en la que trabaja o de su relación de trabajo en ella.

1.6 Impacto en los jóvenes

México se caracteriza por una acentuada heterogeneidad laboral. Los trabajadores asalariados coexisten con los no asalariados (patrones, por cuenta propia, no remunerados), la gran empresa con los micro establecimientos, los sectores más modernos de los servicios con los vinculados a la economía de subsistencia, los empleos formales con las actividades informales (García y Oliveira, 2001a y 2001b).

1.6.1 El perfil de los jóvenes asalariados

La gran mayoría de los jóvenes de 12 a 29 años que trabaja en el país al inicio del siglo XXI lo hace como empleados u obreros (74.2 por ciento); si a éstos les sumamos los jornaleros (10.1 por ciento) y los trabajadores a destajo (1.2 por ciento), tenemos que 85.5 por ciento de los trabajadores jóvenes son asalariados, cifra superior a la del total de la población activa (Contreras, 2003). En cambio, únicamente 6.5 por ciento son trabajadores por su cuenta, 1.5 por ciento son patrones o empresarios y 5.8 por ciento son trabajadores sin pago (datos de la Encuesta Nacional Juvenil 2000). En México 6 de cada 100 jóvenes de entre 15 y 29 años se encuentran buscando empleo sin conseguirlo; especialmente el grupo de jóvenes de entre 20 y 24 años registró una tasa de desocupación de 6.7%, más del doble que se registra para la población total. (INEGI AGOSTO 2018).

Esta problemática concluye en que, ante la falta de oportunidades para integrarse al mercado laboral, los jóvenes optan por emplearse en el sector informal, que ya da trabajo a poco más de 8.9 millones de mexicanos de entre 15 a 29 años, esta situación expresa que 6 de cada 10 jóvenes activos están trabajando informalmente. Especialmente en el sector servicios, se encuentra ocupada, de manera informal, la mayor población joven, figuran los servicios turísticos, de transporte, correo y almacenamiento, servicios educativos, servicios de asistencia social y salud y servicios profesionales o técnicos.

2. Generación *Millennials* en México.

2.1 Definición

El origen del término “*millennial*” surge de la población que nació entre los años de 1980 y 2000, porque durante toda la década de los 90 se habló sobre la llegada del nuevo milenio. Los *millennials* son aquellos adolescentes que ya tenían acceso a tecnología y, según la revista TIME, se definió como un “pensamiento *millennial*”.

El nombramiento para identificar a las generaciones se debió a la novelista Gertrude Stein, por ser quien identificó a una generación en su época. Dicha nominación la hizo para referirse a las personas nacidas entre 1880 y 1900, que vivieron durante la Primera Guerra Mundial, también se le llamó “Generación perdida” por “perder” los valores y la moral” (Reporte Indigo Staff, 2017). Se dice que “cada generación tiene expectativas, experiencias, historias y valores diferentes y ante esto, muchas compañías están tomando consumidores multigeneracionales para intentar entenderlos y ganar su atención como compradores”, comentan Kaylene Williams de la Universidad de California y Robert Page, de la Universidad del Sur de Connecticut (Reporte Indigo Staff, 2017).

En la actualidad los jóvenes profesionistas y trabajadores pertenecen a una generación diferente a la de sus padres, a estos jóvenes se les da el nombre de Generación *Millennial*. Esta Generación de jóvenes nació y se educó en un ambiente altamente tecnológico, prefieren la información digital a los libros y las actividades grupales a las individuales. Los *Millennials* en pocas ocasiones muestran interés para hacer planes a largo plazo y son la generación de adultos más diversa (Canal 22, 2019 “*Millennials* contra el milenio”).

Sus características, valores, estilo de vida, hacen que lleven estilos laborales y de aprendizaje únicos de ellos, por ejemplo cuando evalúan un empleo privilegian los horarios flexibles y el tiempo libre, el trabajo en equipo y las nuevas experiencias. No les interesan los ascensos paulatinos. Van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones y son, principalmente, fieles a sí mismos. (Ibañez, M. Cuesta, E, (2009)).

Como reflexión de este apartado, los *Millennials* son ese nuevo cambio a una sociedad que ya estaba impuesta por sus padres y abuelos, porque la generación responde bien a los nuevos hábitos sociales y se adaptan más rápido a los cambios tecnológicos, sin embargo en el tema laboral son más despreocupados que los padres, pero esto no quiere decir que prefieran las nuevas condiciones laborales las cuales en la actualidad brinda el mercado laboral, aunque pueden ser una sociedad perezosa, que no ven la aproximación a la realidad, existen diferentes circunstancias que demuestran el porqué de su comportamiento pasivo y despreocupado que traen como consecuencia una percepción negativa de esta misma, es verdad que es la generación con mayor población pero cada uno es diferente y parte de nuestra investigación es analizar el porqué de esta diferencia en su comportamiento ya que son parte de la misma generación pero con intereses diferentes.

2.1.1 *Millennials* viejos vs. *millennials* jóvenes

"Los '*millennials*' que tienen ahora 30 años y que tienen un trabajo y tal vez su propia casa y ahorros, pueden entrar en conflicto con personas de su misma edad que siguen teniendo problemas a la hora de encontrar empleo o comenzar su carrera. Una parte de esa generación tiene una clara ventaja económica", explica Jason Dorsey los *millennials* jóvenes, que ahora tienen veintitantos (Blasco, L. 2018). La cual hay una ruptura entre la generación Según Dorsey, esa división tiene mucho que ver con la relación de cada tipo de "*millennia*" hacia la tecnología, porque unos se adaptaron a la era digital y la otra parte ya nacieron dentro de esta era. Según Jason Dorsey, experto en "*millennials*" y presidente del Center for Generational Kinetics, Austin, EE.UU explica que cada generación aporta algo valioso y diferente cuando trabajan juntas, se crea un equilibrio, (Blasco, L. 2018).

Infografía 1. *Millennials* y mercado laboral.

MILLENNIALS ¿Cómo son?

y el mercado laboral

Una Millennial
@chicamillennial

Mitos Millennial:

- ✗ Son flojos
- 😡 Son impacientes
- 👎 Desinteresados por el trabajo

- Asumen su responsabilidad en la toma de decisiones
- Se involucran con la empresa
- Se relacionan entre empleados y empleadores
- Innovadores, toman riesgos y exploran lo desconocido

87% de los millennials mexicanos están dispuestos a trabajar fuera de México, principalmente en:



Chico Millennial
2 de Enero de 2018 a las 9:00am

LO QUE LOS MILLENNIALS LE PIDEN A LAS EMPRESAS:

- Oportunidades para contribuir en la empresa
- Capacidad de expresar sus opiniones libremente
- Aceptar el fracaso como experiencia de aprendizaje
- Flexibilidad de horarios

Chicomillennial

En qué consideran que deben de contribuir las empresas:

- Creación de puestos de trabajo
- Cuidado del medio ambiente
- Impulso de la economía
- Conciencia de los problemas sociales

Le temen a: 

- Falta de experiencia
- Alta competencia
- Escasez de trabajo

Criterios más importantes para el trabajo:

- Salario
- Crecimiento profesional
- Equilibrio entre trabajo y vida social
- Impacto en la sociedad

Fuente: Tercera edición de la encuesta 'The Global Shapers Survey 2017', realizada por el Foro Económico Mundial. (Participaron 1.661 jóvenes mexicanos (hombres y mujeres) de entre 18 y 35 años)




#VeMásAllá

Fuente: Observatorio Laboral, gob, 2018.

Para fines de este trabajo la generación *millennial* se tomará en cuenta de los nacidos en 1990 al año 2000, (según los datos del INEGI en estos años se registró una mayor tasa de natalidad), los *millennials* crecieron en la modernidad tecnológica auspiciada, vieron llegar el internet a México y la creación de las redes sociales, fueron los primeros en tener un celular.

Además de que pasaron por un ambiente social y económico con la entrada del neoliberalismo, fue el pensamiento que guió las decisiones que les permitió entrar a un cambio de milenio, ese cambio de milenio incluyó una crisis económica y a otros eventos globales, que los hace flexibles e inestables en el ámbito laboral y personal.

2.2 Cultura

En 2012 una investigación del *US Chamber of Commerce* menciona que la generación *millennial* son jóvenes optimistas, conectados y colaboradores, pero llenos de contradicciones, por lo que hacen que su cultura sea diferente a las demás generaciones, el impacto de la tecnología globalizada provocó grandes cambios, tanto en lo familiar, como en lo organizacional.

Además la información detallada a continuación fue tomada de la página Revista de Estudios de Juventud, que proporciona el INJUVE, por lo que hablar de la cultura de esta generación es un tema muy amplio y de un grado de complejidad, los *millennials* se preocupan por temas sociales, medioambientales y por continuar formándose profesionalmente, de igual forma se caracterizan por ser flexibles, sociables, consumistas así como por la pasión digital, por lo tanto el cambio tecnológico se ha ido desarrollando al mismo tiempo que van creciendo; ellos buscan crecer como personas para después disfrutar las aventuras que les ofrezca la vida, como experiencias de viajar y de ser consumistas, les gusta la novedad (Gutiérrez-R, 2019).

Esta generación se encuentra en un momento vital clave, es decir que están en un momento donde la entrada a la universidad, al mundo laboral y el comienzo de las relaciones estables son decisiones que deben tomar. Son adultos emergentes (Jeffrey A., 2018).

Son personas intelectuales que no están interesadas en atarse a un país o a una empresa. Anhelan lo que no suponga una carga a la hora de moverse. Más que autores o grupos buscan música y libros con los que interactuar a través de multidispositivos, redes y plataformas como *Spotify* o *Youtube*. (Lanzas P., 2019), hay que destacar que es una generación unida a una cultura obsesionada por los *selfies*. Un estudio del *thinktankPewResearch* recoge que los *millennials* señalan su inteligencia superior, la ropa, la tecnología y la cultura pop como sus rasgos definitorios. Y, por supuesto, todo debe ser susceptible de descarga. Les gustan los

e-books, aunque no olvidan el papel. No se sienten tan ligados a las instituciones políticas y religiosas porque ellos se sienten libres.

La diversidad y la heterogeneidad son hechos que han cambiado los aspectos culturales y tendencias que antes de ellos estaban mal vistas o suprimidas, pero al llegar ellos han dejado una huella que los hacen ser felices por un tiempo determinado. Es un fenómeno sociológico de la época el cual aún se sigue estudiando e investigando, se les acusa de ser narcisistas, egoístas, descentrados, por el hecho que buscan algo que les marque la vida y así tener momentos de felicidad que les aporte estar bien momentáneamente.

La cultura de muchos de ellos, es a nivel organizacional lo cual los lleva a permanecer solteros y sin hijos, a medida que pasa el tiempo, estos jóvenes tardan más en casarse, y formar una familia. Deloitte y Billie Jean King *Leadership Initiative* (BJKLI) llevaron a cabo un informe en muestra que los *millennials* son actualmente mayoría en la fuerza de trabajo, y que más de la mitad están ascendiendo a roles de liderazgo, transformando los negocios. Priorizan trabajar en organizaciones que tengan un propósito, que generen un impacto positivo. (Lanzas, P., 2019).

Macarena Lanzas explica que los jóvenes tienden a pensar que las empresas deberían impulsar e invertir más en innovación, necesitan la tecnología y anhelan la innovación, además, consideran que las organizaciones no están aprovechando de manera adecuada las habilidades y experiencia que ellos tienen para ofrecer. Por otra parte, afirma que es el trabajo el que debe ajustarse a la vida, y no al revés. Por eso creen que una estrategia clave para retener talento es brindar condiciones flexibles de trabajo y equilibrio entre vida personal y laboral. Incluso, menos del 40% de los *millennials* aspira a ocupar roles de liderazgo clave en una organización según Deloitte y BJKLI (citado por Lanzas, P. 2019).

Los *millennials* están transformando nuestras culturas, por las siguientes razones que serán mencionadas a continuación:

- **El propósito es ante todo:** casi dos tercios de los millennials dicen que eligieron su organización porque parecía impulsada por un propósito. De aquellos que perciben que sus organizaciones carecen de un sentido de propósito, sólo un pequeño porcentaje afirma estar satisfecho.
- **Necesitan tecnología, pero impaciente por la innovación:** criados como nativos digitales, los *millennials* buscan tecnología para redefinir cómo se realiza el trabajo, pero no encuentran lo que necesitan en sus organizaciones. Ocho de cada 10 están de acuerdo en que los desarrollos tecnológicos harán que su vida laboral sea "más satisfactoria".
- **El trabajo debe encajar en la vida, no la vida en el trabajo:** los *Millennials* están desafiando cómo se realiza el trabajo y no están interesados en sacrificar y comprometer sus vidas. Los *Millennials* identifican las "condiciones de trabajo flexibles y la integración trabajo / vida" como la forma número 1 en que las organizaciones tendrían que cambiar si desean mejorar la retención.
- **Las habilidades podrían aprovecharse mejor:** los *Millennials* sienten que no pueden contribuir plenamente al lugar de trabajo porque sus habilidades no se están aprovechando. Solo un tercio de los *millennials* siente que su organización está aprovechando al máximo las habilidades y la experiencia que pueden ofrecer.

Los *Millennials* y la cultura Innovadora, al ser los *millennials* son lo que vienen a revolucionar por completo la forma de trabajar en las organizaciones, la actividad innovadora de una empresa es relevante el contar con un propósito y dirección estratégica. (Ramos, A. & Pedroza, A., 2017).

2.3 Alternativas en México

En este apartado proporcionaremos una descripción de las alternativas laborales y sociales que tiene esta generación para el caso de México, con la finalidad de darles a conocer diferentes opciones mismas que les ayudaran a sus ingresos económicos.

2.3.1 Empleo

En el informe “*Atraer y Retener a los Profesionales Millennial: El Management del Futuro*” escrito por una empresa consultora que se dedica al *outsourcing* Robert Walters, se explica que la generación de los *Millennial* será la generación más importante entre la población activa a partir del año 2025. Son los líderes del futuro, y actualmente ya forman parte de los equipos de trabajo, en los que conviven con otras generaciones.

También se menciona que son la primera generación de nativos digitales y están conectados a las nuevas tecnologías de manera permanente. La tecnología hace parte de su vida personal y también la consideran muy relevante en el plano profesional, ya que prefieren trabajar en empresas que utilizan las últimas actualizaciones digitales (artículos candidatos).

Los *millennials* no dudan en buscar un nuevo empleo o hasta emprender por su cuenta si sienten que no son valorados o que incluso, los están explotando. No tienen miedo al cambio. Esto no significa que sean desleales: esta generación quiere oportunidades de crecimiento para explotar sus habilidades y conocimientos, (Smith, C. 2018).

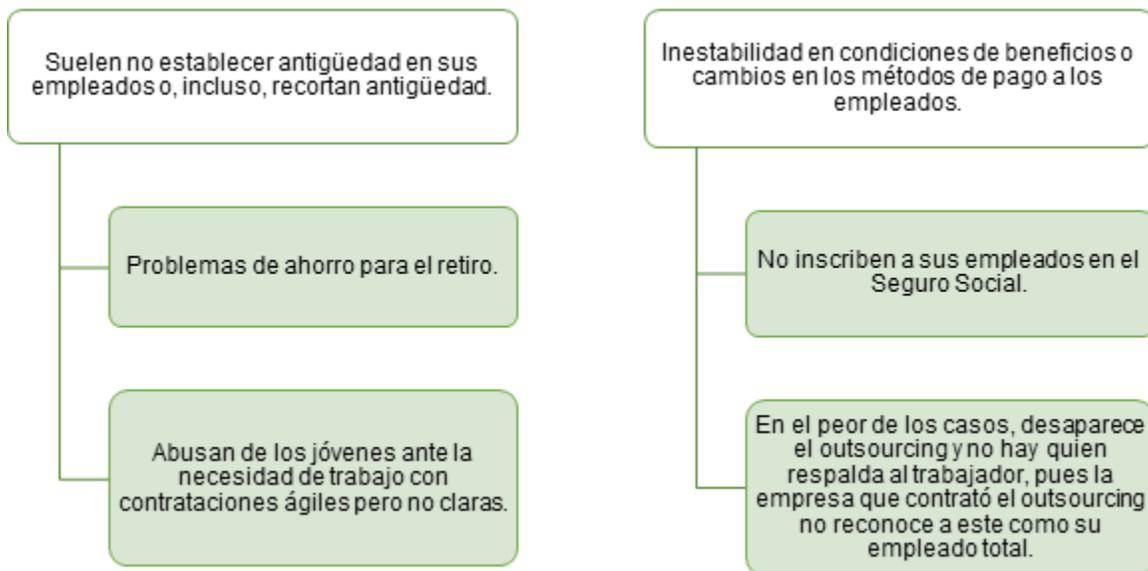
El *outsourcing* es muy conocido entre los jóvenes como una opción de trabajo a considerar, sin embargo aunque son empresas reconocidas por la ley como trabajos formales, cuentan con deficiencias en cuanto a tratos con los empleados y formas de trabajo, según lo menciona Carlos Hurtado Valdez abogado en la firma FIDEFA ubicada en Torreón, explica que el *outsourcing*, es una empresa que se encarga de prestar servicios a otras, en factor humano es decir que se trata de un

servicio que grandes empresas contratan para realizar otros trabajos y cumplir con los objetivos que dicha empresa necesita. (Cobos, T. 2019).

¿Quieres trabajar en una empresa outsourcing?

Cuidado, según comenta Hurtado Valdez, a pesar de que son empresas legales y están reguladas por la Ley Federal del Trabajo, una diferencia clara es la estabilidad laboral, que incluye desde las condiciones e instrucciones sobre responsabilidades y sueldo, además de los tratos con el empleado. Puntualiza que los *outsourcing*:

Figura 4. Características del *outsourcing*.



Elaborado con base a Hurtado, 2019

Ante esta problemática derivada por el COVID-19 los *Millennials* enfrentarán una crisis con mayor desempleo, precariedad y difíciles accesos para obtener una vivienda. Como señala Bosley, escritora del periódico el Financiero "Ningún grupo de edad escapará al dolor de la desaceleración económica actual, pero los '*millennials*' ya estaban en una situación financiera más precaria que sus mayores."

Debido a que una crisis económica dificulta la movilidad laboral, los efectos que causa al principio de la vida profesional de una persona pueden durar hasta 20 años, según descubrió la investigación del profesor de economía de *Carnegie Mellon*, *ShuLinWee*. (Boslesy, 2020, el Financiero).

2.3.2 Generación Millennial dentro de la empresa:

Se muestran entusiastas a la hora de trabajar con aquellas empresas que utilicen la tecnología más avanzada e innovadora. Son abiertos a la movilidad internacional y a conocer varios departamentos de una compañía, son ambiciosos. Los empleadores deben mostrar un compromiso continuo con su desarrollo de carrera al igual que promover la colaboración y comunicación con sus superiores de manera regular. Son sociables, consideran importante un ambiente de trabajo participativo y divertido. Un encuentro social con sus compañeros de trabajo favorecerá su integración en la compañía. Sin embargo, esta práctica deberá ir acompañada de programas de *mentoring* y de formación, y de una cultura laboral abierta. (Smith, C. 2018).

La llegada al mercado laboral de la generación y también conocidos como *millennials*, ha desprendido una serie de cuestionamientos acerca de sus preferencias al momento de elegir un empleo, nacieron en una era digital y que su vida no gira en torno al trabajo, es decir, necesitan tiempo para hacer lo que les da placer (González, 2011).

2.4 Emprendimiento

Además del *outsourcing*, otra opción para este sector de la población es aspirar al emprendimiento ya sea social, empresarial, innovador, incluso personal, estos son algunos de los principales tipos de emprendimiento, pues abunda la publicidad al respecto ya sea en redes sociales, como en espacios públicos o por alguna sugerencia de amistad, los *millennials* comienzan a explorar este mundo laboral.

2.4.1 Definición

El autor Cantillon (1755) fue el primero en enfocar este concepto a las actividades económicas partiendo de la clasificación de los agentes económicos en tres grupos diferenciados los cuales son: Propietarios de la tierra, Prestamistas y Emprendedores. Sin embargo, otros autores como Grebel (2003), Filion (2003) y Krueger (2004) consideran que el concepto de emprendedor tiene su origen en Francia donde se denominaba como “*entrepreneurs*” a las personas que llevaban a cabo actividades importantes para el reino (conquistas, acciones militares, etc). Según Grebel (2003, citado por Castillo 2014) mientras que los primeros y segundos agentes presentan un papel pasivo en el desarrollo económico, el emprendedor se considera un agente activo que permite la conexión entre la oferta y la demanda.

El emprendimiento es la acción de crear un negocio o negocios, al mismo tiempo que lo construyes y escalas para generar ganancias. La definición más moderna de emprendimiento también involucra el transformar al mundo resolviendo grandes problemas, como iniciar un cambio social, crear un producto innovador o presentar una nueva solución que le cambie la vida a un grupo de personas. (Ibarra & Guzmán, 2018).

En la siguiente infografía 2, que fue tomada de la página del Gobierno de la Ciudad de México en el apartado créditos para las PYMES, se muestran algunas de las modalidades de créditos que el Gobierno otorga a cualquiera que esté interesado.

Infografía 2. Créditos para las PYMES

#INFÓRMATE

LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO
A TRAVÉS DE FONDESO OFRECE

CRÉDITOS PARA EL DESARROLLO

TIPOS DE CRÉDITOS

- 1 Microcréditos para la población en general hasta \$25,000.
- 2 Microcrédito especial para la mujer (nuevo) hasta \$25,000.
- 3 Financiamiento para el emprendedor en actividades económicas tradicionales hasta \$100,000.
- 4 Financiamiento para el emprendedor en sectores de innovación (nuevo) hasta \$200,000.
- 5 Financiamiento para Micros, Pequeñas y Medianas empresas hasta \$300,000, \$400,000 y \$500,000, respectivamente.
- 6 Financiamiento para Empresas Culturales hasta \$200,000.
- 7 Financiamiento para Sociedades Cooperativas hasta \$300,000.
- 8 Financiamiento para Mujeres Empresarias hasta \$500,000.
- 9 Financiamiento para Locatarios de Mercados Públicos hasta \$25,000.
- 10 Financiamiento para Tianguis y Mercados sobre ruedas hasta \$20,000.

TASA DE INTERÉS DE

6%

y 0% para Programa
Emergente de Microcréditos
que otorga 6 mil pesos a Pequeños
Negocios en Zonas de Alta Marginación.



#CiudadDeDerechos

¡Por una ciudad más incluyente!



Fuente: Gobierno de la Ciudad de México. Créditos para las PYMES.

A modo de conclusión, puede observarse que estos créditos resultan insuficientes para “transformar al mundo resolviendo grandes problemas, como iniciar un cambio social”, debido a que las oportunidades de emprender en México son poco rentables, por la falta de capital, falta de apoyo del gobierno y por parte de la familia del mismo *millennial* y si pides un préstamo a una institución ya sea pública o privada las tasas de interés te absorberán pues se paga más del monto solicitado y en ocasiones si te atrasas con el pago te cobran intereses moratorios que suelen ser más elevados que los intereses iniciales, es por ello que si se toma la decisión de pedir un préstamo para emprender lo primero que se debe hacer es informarse sobre las diferentes formas de pago de diversas instituciones y analizar cuál es la mejor opción.

2.4.2 Una perspectiva crítica del Emprendimiento en México.

Para nuestro punto de vista, el emprendimiento es una forma romántica y decente de decir pobre a una persona o en este caso a un *millennial*, porque en la actualidad (año 2019) muchos profesores y personas de la UAMI mencionan a los alumnos que a ellos como generación joven les toca emprender, porque no hay trabajo y esa parte les toca desempeñar. Pero no es una tarea fácil el emprender, porque en la mayoría de las situaciones no se tiene el capital suficiente para comenzar el proyecto, las tasas de interés de un crédito PYME por parte de instituciones financieras y bancarias son muy altas, que son muy pocas las posibilidades para que una PYME sobreviva los dos primeros años, según datos del INEGI.

Alternativamente, mediante la creación de un nuevo negocio, los jóvenes tratan de reparar escenarios caracterizados por problemas de desempleo, independencia laboral, percepción de ingresos más altos en relación con los salarios ofrecidos por el mercado; entre otras situaciones Para Trías de Bes (2007) atender estos contextos confiere una evaluación errónea relativa al emprendimiento. En este sentido, es preciso clarificar expresamente la diferencia entre motivo y motivación, así como entre emprendedor falso y emprendedor verdadero.

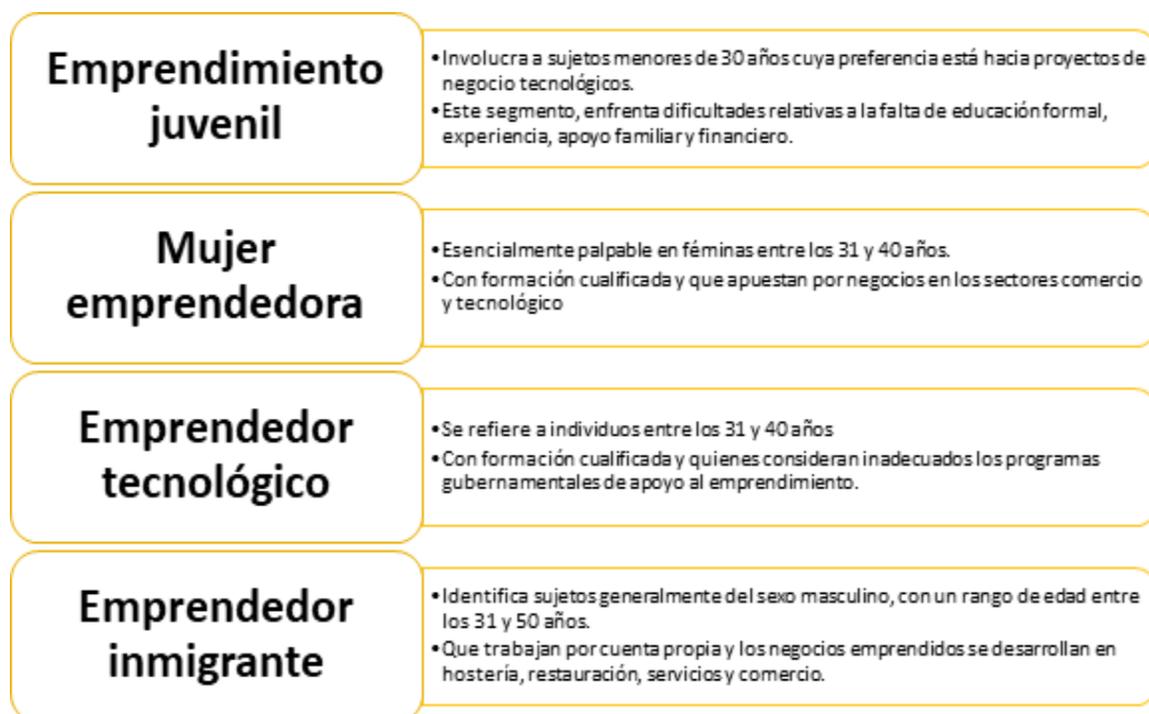
Un motivo representa una causa o un detonante para llevar a cabo ciertas diligencias; en tanto, la motivación simboliza la voluntad, la ilusión y el profundo deseo por emprender. Los motivos no aseguran una motivación efectiva, sólida y duradera hacia las actividades emprendedoras. En palabras de Trías de Bes (2007), ser despedido es un motivo, pero no asegura motivación suficiente para emprender un negocio.

La apreciación errada entre motivo y motivación, origina confundir las peculiaridades de un emprendedor falso con respecto a las ostentadas por un verdadero. Los emprendedores falsos se denominan de esta forma, no en un

sentido moral, sino porque el término supone un engaño a sí mismos. Estos individuos, se consideran emprendedores por el hecho de constituir una empresa legalmente o, en su caso, por poseer una determinada idea de negocio. Los emprendedores verdaderos difieren de los precedentes al visualizar la actividad emprendedora como un proceso complejo que implica más que la creación de una empresa; simboliza una forma de entender la vida, actúan por vocación, no temen al fracaso y afrontan con deleite las situaciones de riesgo e incertidumbre (Trías de Bes, 2007 y 2015).

Tipos de emprendimiento, según su categoría, (Fundación NantikLum, 2014).

Figura 5. Tipos de emprendimiento.



Fuente: Elaboración propia, con base a NantikLum, 2014.

Infografía 3. Emprendimiento en México.



Fuente: Emprendimiento en México, braind.mx, 2018.

De acuerdo a la infografía anterior el emprendimiento en México, se puede ver que el 49% de la población encuestada considera al emprendimiento como una carrera deseable, un 21% inició la Actividad Emprendedora Temprana [TEA], de los cuales el 78% de ellos se fueron al emprendedurismo de comercio, es importancia destacar que solo el 1% de emprendedores se dedican a la tecnología ya que este tema en México no es su fuerte, por lo tanto hay que resaltar que tan solo el 6.9% de emprendedores están establecidos en México. El 34% tiene miedo al fracaso y casi la mitad piensa que tienen los conocimientos necesarios para iniciar un negocio. El 79% se siente motivado por la oportunidad de mejora, mientras que el 20% emprende por necesidad causa de la falta de empleo. Un dato interesante que

nos muestra es que por cada 10 hombres que inician un negocio, 8.3 mujeres también lo hacen.

Como se puede apreciar, el 14% obtiene ingresos fuera de México, lo cual significa que carecen del potencial para exportar por lo que los emprendedores, principalmente los jóvenes tienen que afrontar muchas complicaciones y retos, entre ellos la capacidad para hacer crecer su negocio o incluso que supere el promedio de vida de los microempresarios. Por lo que el 10% de los emprendedores tempranos esperan generar más de seis empleos, algo que muy pocos lo logran.

2.4.3 Crédito pyme.

Se han desarrollado diferentes créditos pymes con el fin de apoyar el impulso de la economía en México, además de apoyar a todos aquellos vendedores informales que tienen un negocio, que a través del registro de su negocio también pueden obtener beneficios y apoyos para hacer crecer su empresa.

Es por ello que a continuación se muestra una tabla con principales Instituciones de Créditos.

Cuadro 5. Instituciones de crédito.

Institución	Cantidad Económica	Tasa de Interés
Konfio	Presta hasta \$150,000.00	Tasa de interés del 60%. Anual
Proyecto pyme	Desde \$50,000.00 hasta los \$5, 000, 000.00 millones de pesos	Tasa de interés del 16 al 50% Anual
Santander Súper Crédito Negocio	Hasta \$200,000	Tasa de interés del 16.51% a 17.44% con plazos hasta de 48 meses.

Banamex: Impulso Empresarial	Hasta 6 millones de pesos.	Pagos mínimos mensuales del 3% de capital.
Banco del Bajío: Pyme Negocios	Hasta \$700 mil pesos.	Tasa de Interés del 8% del monto del crédito.
Banorte: Empuje Negocios.	Línea de crédito de hasta \$750 mil pesos.	Con una anualidad de 750 pesos más IVA.
BBVA Bancomer: Negocios	De 50 mil a 4 millones de pesos.	El pago mínimo es lo que resulte mayor de 7.5 del saldo revolverte, IVA, interés. Comisiones, etc.
BBVA Bancomer: Micro-negocios	De 20 mil a 300 mil pesos.	Tasa de interés variable.
INADEM, Secretaria de Economía	50 mil y hasta 500 mil pesos	Tasa de Interés del 13% a pagar en 4 años.

Elaboración propia con base a El portal de financiamiento, créditos, préstamos, finanzas, 2019.

En conclusión, ¿un joven emprendedor en México estará en condiciones de contratar un crédito? Puede presumirse que no, debido a que no tienen en cuenta que se pueden presentar dificultades al momento de poner en marcha su negocio, empezando por solicitar el préstamo que, muchas veces suele ser más un problema que un beneficio, además la mayoría de los jóvenes no cuentan con un historial crediticio y tampoco cuentan con un inmueble que pueden usar como garantía y por último, los jóvenes no cuentan con un comprobante de ingresos el cual ayuda a comprobar su liquidez ante una institución de préstamos.

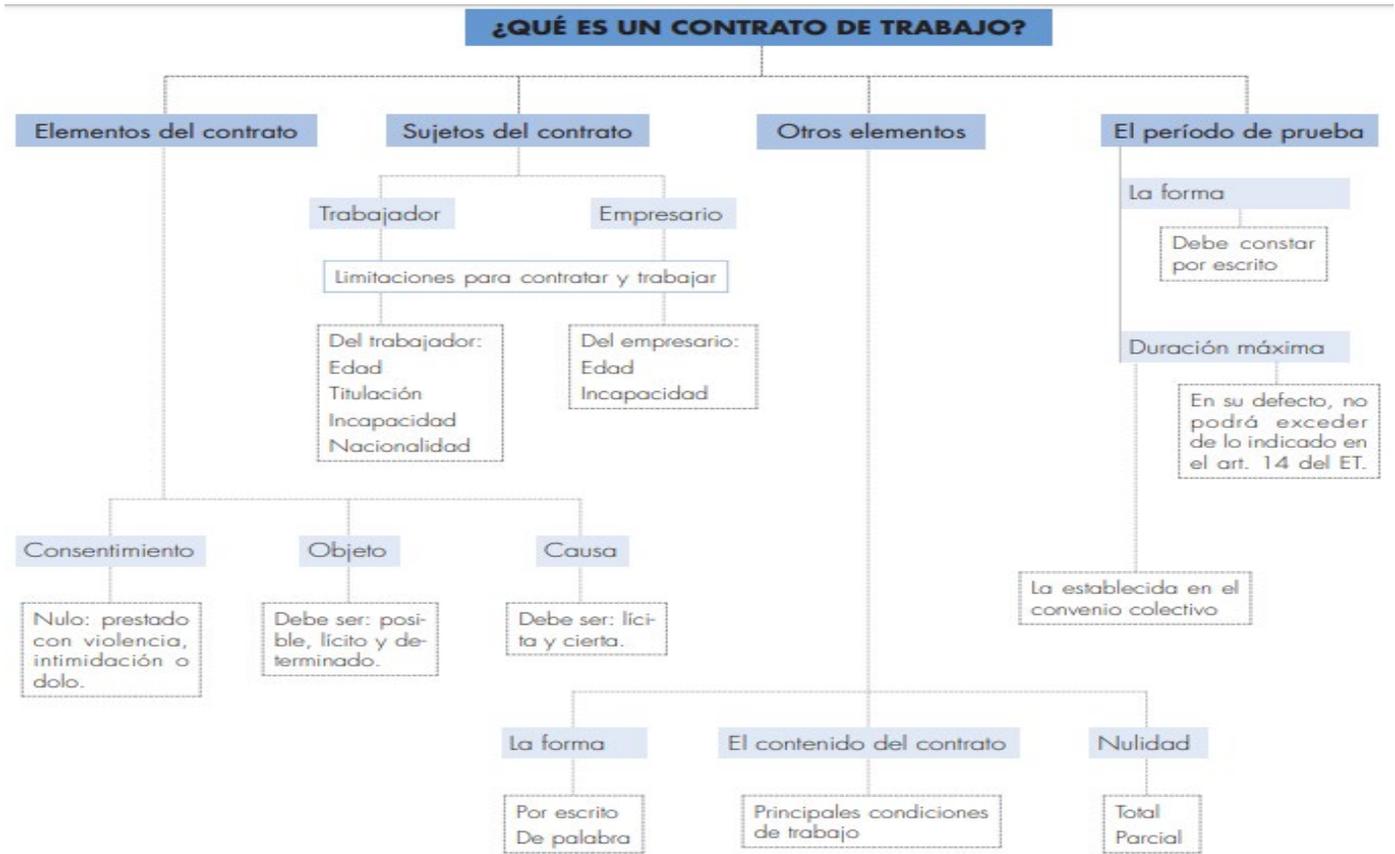
2.4.4 Contratos laborales en México en la actualidad.

A continuación se mostrarán diferentes apartados que explicarán lo que es un contrato, los tipos de contrato que existen en México así como los nuevos entornos de organización del trabajo, se deben conocer los siguientes apartados para poder entender con claridad la situación actual en México.

2.4.4.1 Definición de Contrato laboral

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (**INEGI**) el contrato de trabajo es aquel en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. En la figura 6 que se muestra a continuación, explica de manera más clara la definición de un contrato laboral.

Figura 6. Definición de contrato de trabajo.



Fuente: Europrapess, Relaciones Laborales y Contrato De Trabajo.

2.4.4.2 Contrato de Trabajo flexible

Los *millennials* no dudan en buscar un nuevo empleo o hasta emprender por su cuenta si sienten que no son valorados o que incluso, los están explotando. No tienen miedo al cambio. Esto no significa que sean desleales: esta generación quiere oportunidades de crecimiento para explotar sus habilidades y conocimientos.

2.4.4.3 Contrato de Oportunidades para viajar

La generación está interesada en que en sus contratos laborales les permita conocer nuevos lugares y personas fomenta el *networking*, indispensable para el mundo de los negocios. Planifica viajes para mantener motivados a tus empleados y que realicen tareas diferentes.

2.4.4.4 La retención de talento

Consideramos que las organizaciones pueden utilizar 4 estrategias como medidas para aumentar su atractivo de contratos ante estos jóvenes profesionales, estas estrategias son:

Plan de carrera: Progresión no siempre significa promoción. Ellos buscan nuevas formas de motivarse y sentirse comprendidos, como por ejemplo, que la compañía en la que trabajan facilite el aprendizaje en su puesto de trabajo o les ayude a que se muevan en la organización, para ganar experiencia más fácilmente.

Conciliación: ofrecer flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar a distancia, aprovechando las nuevas tecnologías, es uno de los puntos principales por los que un trabajador elegirá uno u otro lugar para trabajar.

Libertad para creatividad y el trabajo en equipo: si el empleado dispone de tiempo para investigar, leer y dedicarse a sus inquietudes, éste será mucho más creativa durante su jornada laboral.

Realización personal: Al fin y al cabo, la empresa no es solo un lugar donde ganar dinero, sino el lugar en el que se pasa el mayor tiempo de vida, y el ente al que se le dedica gran parte de sus esfuerzos.²

Como reflexión ante estas estrategias que utilizan las organizaciones para captar el talento de la generación joven "*Millennials*" se considera que no son suficientes, ni recompensa la pérdida de las prestaciones de ley, como lo es la jubilación, pensión, etc., para algunos *millennials* tener un horario flexible, trabajar desde cualquier lugar, aprovechar las nuevas tecnologías y relacionarse con nuevas personas de diferentes culturas son suficientes pero que sino se preparan adecuadamente para recibir su vejez todo esto no les servirá para vivir tranquilamente debido a su pasividad, aunque son los nuevos retos de forma de trabajo se debe defender una postura para rescatar por lo menos algunos derechos laborales como el derecho de servicio médico.

²Cristancho Felipe, 2018. Estrategias para retener a su talento humano.

3. La Cuarta Transformación efecto Millennial

En este penúltimo capítulo explicaremos los efectos que tiene la cuarta transformación para los jóvenes millennials, así mismo antes de enfocarnos en dichos efectos daremos una breve explicación del surgimiento de esta cuarta transformación y algunos de sus objetivos objetivos

3.1 ¿Qué significa y cómo surge esta cuarta Transformación?

Para poder explicar el surgimiento de esta llamada Cuarta Transformación se requiere de tener el conocimiento de cuáles fueron las otras tres transformaciones para saber por qué existe esta cuarta, en el siguiente cuadro se explicarán las 3 transformaciones:

Cuadro 6. Transformaciones en el paso del tiempo.

Primera Transformación	Independencia de 1810-1821	Al consumarse la independencia en 1821 se transitó de ser una colonia de España a ser un país independiente con un gobierno.
Segunda Transformación	Siglo XIX a finales de la década de 1860	Esta segunda transformación ocurrió cuando con la derrota del gobierno imperial finalizando los intentos de establecer un gobierno monárquico en México.
Tercera Transformación	Revolución 1910	Se realizaron cambios como el reparto agrario, la promulgación de una nueva constitución, la prohibición de la reelección en los cargos de gobierno entre varios más.

Elaboración propia con base a El sol Hermosillo. "Tiempos y Realidades| La cuarta transformación,"

Una vez que se han explicado de manera breve las 3 transformaciones históricas que han marcado al país, podemos dar inicio a la explicación de esta **“Cuarta Transformación”** así como de sus objetivos y cuáles son los beneficios que traerán a los jóvenes tanto en el ámbito educativo como para el ámbito laboral. La cuarta Transformación es llamada así por el actual presidente de México Andrés Manuel López Obrador, el objetivo de esta transformación es, realizar cambios profundos para el país de manera que, el sexenio de López Obrador sea recordado de manera histórica como ocurrió anteriormente.

La Cuarta Transformación busca hacer un cambio a fondo en la política mexicana que, con ayuda al crecimiento poblacional, ha generado que México se transforme con rapidez en un país joven, con una población menor de 35 años que planean hacer un gran cambio, pero se les dificulta gracias a la violencia que se sufre actualmente en México. En múltiples estados existen movimientos de apoyo a la mujer que buscan terminar con las cifras de feminicidios y trata de blancas que se han incrementado en los últimos años, (Da Costa, 2019)

3. 2. Programas sociales para los Millennials; algunos ejemplos de la cuarta transformación.

Los programas sociales pueden considerarse como una alternativa para generar ingresos ya que algunos de estos programas otorgan una remuneración a los jóvenes que se inscriben, a continuación se mencionan algunas organizaciones que se encargan especialmente en hacer programas sociales.

3.2.1 INJUVE (Instituto de la Juventud)

El Instituto de la Juventud de la Ciudad de México es la instancia rectora y coordinadora de la política pública dirigida a las personas jóvenes en la Ciudad de México a nivel local y territorial en coordinación con las Alcaldías. Es un organismo público descentralizado que promueve el respeto de los Derechos Humanos de la población joven de la Ciudad de México. (Pinal, 2019).

La Directora General del Instituto de la Juventud es Beatriz Adriana Olivares Pinal su atribución y responsabilidad en el instituto es Representar legalmente al instituto, cumplir las decisiones de la Junta de Gobierno, promover el mejoramiento técnico, administrativo y patrimonial del instituto, así como emitir informes y opiniones cuando se discuta un proyecto de ley.

INJUVE tiene como objetivo promover y respetar los derechos humanos de la población joven de la Ciudad de México, así como diseñar, coordinar, aplicar y evaluar el Plan Estratégico para la Promoción Desarrollo, Participación y Protección de los Derechos de las personas Jóvenes de la Ciudad de México y los que de este se deriven.

Las funciones principales son, coordinar, articular e instrumentar la política pública dirigida a las personas jóvenes dentro de la administración pública del Gobierno del Distrito Federal. Crear mecanismos de coordinación institucional entre instancias del gobierno, delegaciones, organismos no gubernamentales, instituciones de asistencia privada y asociaciones civiles que realizan trabajo con jóvenes o que tengan relación con las temáticas de juventud. (Pinal, 2019).

3.2.3 Programa Social “Los Jóvenes Unen el Barrio”

Este programa social está dirigido a jóvenes entre 12 y 29 años de edad que residen en la Ciudad de México y que se encuentran en una situación de vulnerabilidad como por ejemplo, desigualdad, violencia, deserción escolar; embarazos en adolescentes; inestabilidad económica; discriminación; exclusión; violación a sus Derechos Humanos; maltrato por su situación cultural diversa, sea por motivos de origen étnico, condición jurídica, social, económica, migratoria, de salud, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física o forma de pensar y falta de identidad. ³

³PINAL, B. A. (31 de 01 de 2019). *Instituto de la Juventud de la Ciudad de México*. Recuperado el 04 de 11 de 2019, de <https://injuve.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5c5/4e5/071/5c54e50710f54673650684.pdf>

3.2.4 FARO Indios Verdes.

La Fábrica de Artes y Oficios Indios Verdes por sus siglas FARO, se crea en el otoño del 2009 y alberga talleres, conciertos, convivencia interdisciplinaria, pertenece a la **Red de FAROS** de la **Secretaría de Cultura de la Ciudad de México**, con el objetivo de brindar formación artística a través de talleres libres, así como bienes y servicios culturales de calidad y de manera gratuita.

Este Centro Cultural es un espacio integrador que favorece y fortalece el desarrollo cultural comunitario así como el pleno ejercicio de los Derechos Culturales de la ciudadanía, además de dar cierta capacidad a las diversas expresiones de las artes y las culturas.

El **FARO** conjuga las artes y los oficios artesanales. La ecología es un distintivo muy importante del FARO Indios Verdes, se ha convertido en una cultura indispensable en la comunidad que asiste a este centro cultural. En este espacio se alberga, libertad de expresión y nuevas alternativas de enseñanza. El proyecto **FARO** es en esencia, un **centro de formación artística y artesanal** en donde se adquieren una serie de conocimientos, a través de talleres de artes y oficios enfocados a la creación y a la producción cultural al norte de la ciudad. Es un espacio que apoya e impulso al arte emergente y al arte popular en todas sus disciplinas.

El FARO ofrece programas para jóvenes y adultos como se muestra a continuación en el cuadro 7.

Cuadro 7. Talleres que imparte FARO Indios Verdes

Música	El taller busca promover la cultura de nuestros pueblos con el fin de desarrollar la expresión creativa y la sensibilidad musical, mediante la ejecución y el conocimiento del son jarocho	<ul style="list-style-type: none"> ● Batería ● Guitarra Clásica ● Guitarra contemporánea ● Guitarra Eléctrica ● Piano ● Jarana Jarocha
Literatura	Curso que fomenta el gusto por las letras, motivando la creatividad a través de las diversas posibilidades del lenguaje escrito.	<ul style="list-style-type: none"> ● Creación literaria
Lengua	Este taller está dirigido a toda persona interesada en el conocimiento y apropiación de la lengua y filosofía náhuatl.	<ul style="list-style-type: none"> ● Náhuatl: Lengua y Cultura
Artes escénicas	El objetivo de estos talleres es enseñar las bases y fundamentos del baile, así mismo estimular el desarrollo físico y musical del alumno.	<ul style="list-style-type: none"> ● Danza Butoh ● Danza contemporánea ● Danza Polinesia ● Danza Tradicional Mexicana ● Salsa en línea ● Teatro de calle ● Breaking
Artes Visuales		<ul style="list-style-type: none"> ● Dibujo de la figura humana con desnudo. ● Fotografía digital básico. ● Graffiti

Fuente: Elaboración propia apoyado con información de la página web de FARO Indios Verdes, recuperado el 22 de Noviembre de 2019.

Otros talleres como Salud y Bienestar, Oficios y Comunicación se encuentran en la página web del FARO Indios Verdes así como la descripción de cada uno de los talleres y el horario, que este último depende si la persona interesada es principiante o avanzado, también se encuentra el nombre de la persona responsable que impartirá el taller y por último esta el espacio donde será impartido el taller de su agrado. En la página Web se puede encontrar el número y el nombre de los responsables del FARO así como sus respectivos correos electrónicos, por último se puede obtener la dirección de la ubicación en donde se encuentra este centro cultural gracias a la página web.

Consideramos que estos talleres más allá de ocupar el tiempo libre en algo que les guste a los jóvenes, puede funcionar para que ellos en un futuro se especialicen en algún tema de su agrado, ya sea música, fotográfica, comunicación etc. También pueden emprender un pequeño negocio aplicando los conocimientos que obtuvieron en los talleres obteniendo un empleo de su agrado y otra forma de generar ingresos e incluso pueden conseguir trabajo en algunas microempresas que estén en el mismo giro que los talleres, por ejemplo en una academia de baile.

3.2.5 Becas Jóvenes Escribiendo El Futuro

Entre todos los apoyos que ofrece el gobierno de Andrés Manuel López Obrador se encuentran las becas de “Jóvenes Escribiendo el Futuro de Educación Superior”, que está dirigido a estudiantes de hasta 29 años de universidades públicas, la cual otorga una suma cada mes y tiene como fin que los alumnos inscritos en este nivel continúen y concluyan sus estudios.

El gobierno de AMLO dará prioridad a jóvenes indígenas y afrodescendientes que viven en condiciones de marginación y pobreza así como en zonas con un alto índice de violencia.

Se les otorgará una beca de 2,400 pesos mensuales que será entregada de manera bimestral, es decir, \$4,800 pesos a través de una tarjeta bancaria

personalizada durante 10 meses del año fiscal y se contarán dependiendo de la fecha de incorporación de la o del alumno al Programa, se tiene planeado que el apoyo alcance para 300 mil estudiantes.⁴

Infografía 4. Jóvenes Escribiendo el Futuro.



Infografía: Jóvenes construyendo el futuro 2020. Disponible en <https://www.politico.mx/minuta-politica/minuta-politica-gobierno-federal/requisitos-para-becas-universitarias-de-amlo-en-2020-cu%C3%A1nto-ofrece/> [Consultada el 22/02/2020.]

Sin embargo existe un punto desfavorable para este tipo de apoyo ya que aún no se tiene un buen control de asistencias por parte de los interesados. En abril de 2019, la Secretaría del Trabajo, Luisa María Alcalde, acusó que han detectado a empresas que piden 'moches' a los becarios de Jóvenes Construyendo el Futuro,

⁴Jóvenes construyendo el futuro 2020. Disponible en <https://www.politico.mx/minuta-politica/minuta-politica-gobierno-federal/requisitos-para-becas-universitarias-de-amlo-en-2020-cu%C3%A1nto-ofrece/>

es decir, las empresas les piden un porcentaje de la beca a cambio de no asistir a trabajar.

Cabe recalcar que las becas prometidas por AMLO para nivel superior se otorgarán a estudiantes de las Universidades para el Bienestar, cuya creación se implementa como promesa de campaña de Andrés Manuel López Obrador, pero dejará fuera de estos apoyos a los alumnos de la UNAM y el IPN. (Forbes Política, 2019).

La delegada estatal de Programas para el Desarrollo en la Ciudad de México, Cristina Cruz, afirmó en una entrevista del periódico El Universal que también recibirán las becas los alumnos de las escuelas normales y de las universidades interculturales, pero de momento no serán beneficiados los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ni los del Instituto Politécnico Nacional (IPN). (Forbes Política, 2019).

Además el profesor-investigador de la Escuela de Gobierno del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Marco Fernández, afirma que se ha comprobado que el tema económico no es el único factor que provoca deserción de los estudiantes. También lo hacen las deficiencias en el aprendizaje, por eso le preocupa que este programa sea solo una ocurrencia que no haga una verdadera valoración de por qué entregar apoyos a los jóvenes.

Para los egresados de este programa social, el presidente Andrés Manuel López Obrador informó el día 5 de marzo del presente año, en su conferencia matutina que, La Secretaría de Economía y el programa social “Tandas para el Bienestar” trabajarán en conjunto con la finalidad de apoyar a jóvenes que hayan obtenido su certificado de capacitación y tengan planeado emprender un negocio, otorgando 90 mil microcréditos de 6 mil pesos, estos jóvenes son aquellos que trabajaron en un oficio y fueron becarios del programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

La Secretaría de Economía Graciela Márquez Colín, informó que los programas de microcréditos trabajarán en conjunción con el programa de apoyo para los jóvenes, *"Vamos a unirnos al programa Jóvenes Construyendo el Futuro, para los jóvenes que deseen emprender un negocio los vamos a apoyar"* (Márquez C., 2020). También tomó la oportunidad de destacar la trascendencia de dos programas que han sido prioritarios, *"es sumar esfuerzos. Hemos tenido colaboraciones transversales, eso nos permite trabajar no solamente desde la Secretaría de Economía sino con la del Trabajo, también con la de Educación para las cuestiones de capacitación. En realidad estamos formando esta idea de que los programas prioritarios sean un enfoque integral para la atención de todas las regiones y de todos los sectores sociales"* comentó esa mañana.

La coordinadora de *Tandas para el Bienestar*, Rocío Mejía Flores, aseguró que, estos apoyos están destinados especialmente para Chiapas, Oaxaca, Veracruz y Guerrero; *"Más de del 90 por ciento de los negocios tiene un año de haberse instalado, uno de los requisitos es que tenga más de 6 meses de existencia. 13.5 por ciento de las tandas se dirigieron a las zonas con presencia indígena; la instrucción presidencial es apoyar estas áreas que se han quedado rezagadas"* (Mejía F., 2020), también indicó que el presupuesto asignado es de 2 mil 500 millones de pesos. Mejía Flores precisó que si a este monto se le suma toda la bolsa de pagos de los apoyos el total sería de 3 mil 400 millones de pesos.

3.2.6 Becas PRONABES

El Programa Nacional de Becas para la Educación Superior por sus siglas PRONABES es un programa social que cuenta con el apoyo y colaboración de los gobiernos de los estados y tiene como objetivo motivar a los estudiantes de educación superior de institución pública mediante un incentivo económico para que puedan continuar y terminar con sus estudios, esta beca aplica para todos los estudiantes que estén inscritos y sean alumnos regulares de acuerdo a los lineamientos de las universidades públicas de México, este programa social cuenta

con diferentes tipos de becas que pueden ser elegidas por los mismos estudiantes de acuerdo a sus necesidades e intereses. (Diario Nacional México, 2020).

Como se mencionó anteriormente, existen diversas becas que están dentro del programa PRONABES, como, Beca para la Manutención, Beca para la Excelencia, Ayuda para la Titulación, Beca para la movilidad Nacional e Internacional, por mencionar algunas.

Para fines de nuestra investigación nos enfocaremos en las becas que los estudiantes de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa tienen la oportunidad de solicitar si así lo requieren como lo es la Beca de Manutención, dentro de los requisitos que pide la universidad están: estar inscrito al trimestre lectivo, no postularse a ninguna beca mediante el Sistema Único de Beneficiarios de Educación Superior (SUBES), tener un promedio mínimo de ocho y ser alumno regular. Algunas bases cambiaron a partir de este año 2020, como es el monto a recibir, debido a la nueva administración de la Cuarta Transformación⁵, la cual tomó la decisión de que el apoyo económico sea depositado de manera bimestral con un monto de \$1,800 por lo tanto el beneficiario recibe una cantidad total anual de nueve mil pesos.

Por último, consideramos que esta Beca de Manutención es de mucha ayuda para aquellos estudiantes que necesitan un apoyo económico ya que algunos estudiantes tienen que rentar un departamento cerca de la Universidad, otros alumnos viven a dos horas de la misma, pero en ocasiones limita a otras oportunidades de apoyos económicos, también hay que mencionar que el monto se da cada dos meses y no es lo suficiente para que un estudiante pueda ayudarse con los gastos que se necesiten. Para concluir con este apartado podemos decir que, aunque la beca es un apoyo extra y tiene varias limitantes, si es un motivante para que los estudiantes puedan terminar sus estudios, haciendo que se esfuercen por ser alumnos regulares y subir o mantener su promedio para poder ser beneficiarios de la Beca.

⁵ Explicación al inicio del capítulo tres.

3.3 Violencia, desempleo y narcotráfico.

La generación de los *Millennials* se encuentra en una situación difícil hablando de un financiamiento, ya que no se puede adquirir en su totalidad, la independencia financiera, por varios factores, como la discriminación, falta de educación y especialmente el desempleo, el empleo informal, el narcotráfico y violencia. Es por eso que, en este capítulo hablaremos de los tres temas mencionados anteriormente ya que consideramos que son importantes porque, algunos jóvenes consideran que, por ejemplo, el narcotráfico es una alternativa para generar ingresos y deciden tomar esa opción en lugar de los cursos, o becas que el país les ofrece.

En México, ocho de cada 10 personas que trabajan no lo hacen en condiciones dignas, ya sea porque no tienen un ingreso suficiente, no cuentan con un contrato estable, no están registrados de forma apropiada ante los esquemas de seguridad social que exige la ley o sus jornadas laborales sobrepasan las 48 horas de trabajo semanales.

Rogelio Gómez, vocero e investigador del Observatorio de Trabajo Digno, identificó una situación de “informalidad” alrededor de 14.6 millones de personas, no están integrados a la afiliación obligatoria al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Además, se calcula que hay alrededor de 17.6 millones de personas que carecen de un contrato laboral estable, lo que viola su derecho a la estabilidad en el trabajo. (Navarro, M. 2019).

El expresidente Enrique Peña Nieto, por ejemplo, calificó su administración como el “sexenio del empleo”, pero, en realidad, fueron años de precarización salarial. (Navarro, M. 2019).

La baja remuneración económica es una de las mayores adversidades a la que los jóvenes mexicanos se tienen que enfrentar en el campo laboral, es por ello que un sector de los *millennials* se va por el tema del narcotráfico.

Los jóvenes *Millennials* ven el ser narco como ser médico, abogado, profesor o ingeniero. Es una profesión más porque ha permitido su normalización y acciones

como de “endiosamiento” que hace que esos delincuentes sean percibidos como intocables. Además que lo ven como una forma fácil y rápida de ganar dinero, aunque su vida se vea afectada, pero el estudio realizado en México dice que los jóvenes que se dedican al narcotráfico no les importan vivir poco tiempo con tal de que sea una vida llena de lujos y estabilidad económica.

El gobierno federal no se da cuenta que no todas las acciones son políticas o económicas sino que todas las acciones u omisiones del gobierno y los narcos se quedan en el imaginario colectivo, actuando desde el interaccionismo simbólico y dejando huella en las mentes de las generaciones que crece entre el miedo y la elocuencia de la mal llamada “narcocultura” estas son afirmaciones de Lemus Paulina vocera del Sol de México, Octubre 2019. (Lemus, P. 2019)

El narcotráfico es un problema de violencia en donde se reclutan a jóvenes y los hacen trabajar en la frontera del país, cabe mencionar que, el narcotráfico se da especialmente en el Noroeste del país, específicamente en Sinaloa. Francisco López Cira, excoordinador de Kybernus Sinaloa, organismo que trabaja en el estado para buscar liderazgos juveniles, dice que, a pesar de que los jóvenes saben que ser parte del narcotráfico es malo este “trabajo” les muestra una vida de lujos y ven esta alternativa como el “camino más fácil y corto”.

Rodríguez Sánchez, quien es coordinador académico del Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (Cesij) de la UDLAP dice que el crimen organizado es alimentado por la pobreza, pues gracias a esta los jóvenes son orillados a caer en el crimen organizado, también opina que es trabajo del gobierno es quien debe buscar opciones para que los jóvenes eviten caer en el narcotráfico.

Mencionamos también el desempleo que la generación millennial está enfrentando y, de acuerdo con la UNAM el 44.3 por ciento de los jóvenes vive en situación de pobreza, la institución realizó una investigación a través de su congreso “*Jóvenes en movimiento, realidades acciones y proyecciones*”, la cual reveló que los jóvenes enfrentan empleos que no les permiten conseguir una canasta básica alimentaria, obtener seguro social y tampoco obtener prestaciones de ley.

El investigador José Antonio Pérez Islas, comenta que de los 39 millones de jóvenes con un rango de edad entre los 12 a 29 años, el 44.3 por ciento vive en situación de pobreza y el 60 por ciento tienen empleos informales y precarios. Pérez Islas también menciona que el 50.6 por ciento de los jóvenes adquiere un ingreso mensual inferior a la línea de bienestar, además, del total de jóvenes que hay en México el 41.2 por ciento no tiene prestaciones laborales mientras que el 64 por ciento carece de seguridad social. (Redacción, 2019).

El periódico ***El Debate*** realizó varias entrevistas, obteniendo como resultado que en México las oportunidades de trabajo para los jóvenes son “blandas” proveniente de un desprestigio social, en donde los adultos no responden de cerca a una generación que ha cambiado de manera abrupta (El Debate, 2019).

De acuerdo a un estudio realizado por la UNAM muestra el número de jóvenes en la economía *Millennial*, el 60% de estos jóvenes tienen empleos informales y precarios, el 64% carece de una seguridad social, según el último informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social y por último, el 41.2% de los jóvenes no tiene ninguna prestación laboral. (UNAM, citado por Caro L. 2019)

3.3.1 Ni empleo, ni oportunidad académica.

Sabemos que la carencia de oportunidades en el ámbito de educación así como de empleo como afecta considerablemente a los jóvenes esto, es consecuencia de la precariedad que hay por el deterioro de las condiciones laborales y las condiciones de ingreso (Caro, L. 2019)

Aracely Ceballos López quien es ganadora del premio al mérito juvenil del año 2018, comenta que esta generación sufre de empleos que son mal pagados y que, no garantizan el bienestar que los jóvenes necesitan aunque no sea precisamente depender de una familia pero sí de un futuro académico. Ceballos López considera que se deben regular los aspectos de oportunidades laborales ya que la mayoría de los jóvenes buscan un trabajo de medio tiempo, esto para que

ellos puedan tener la oportunidad de estudiar y trabajar al mismo tiempo, la joven ganadora del premio informó que, aunque se generen programas de becas estas no son de un pago oportuno, es decir, que se puede iniciar un semestre y la beca llega cinco meses después o llega incompleta (Caro. L, 2019);

“Como jóvenes mexicanos dejamos de tener nuestras aspiraciones tan altas, y eso hace que los jóvenes se están estancando hoy en día, aparte se toma el trabajo como algo que te impacta como persona, no solo a nivel económico”, comentó Aracely Ceballos López para el periódico “El Debate”.

Cabe mencionar que, cuando un joven se “topa con pared” es decir, encuentra puestos de trabajo que no son lo que buscan sus sueños van disminuyendo y se deja de pensar en tener aspiraciones altas. *“El hecho de sentirte útil, realizado, hacer lo que te gusta, pero cuando esto no está bien remunerado o no hay bienestar, hay esa sensación de una pérdida de felicidad en los jóvenes, estrés juvenil y más, enfermedades, obesidad y enfermedades crónico-degenerativa”*(Ceballos L. 2019)

Por último, Ceballos López mencionó que, la alternativa más factible para los jóvenes es el de emprender, es por eso que se deberían de explicar las fechas de convocatorias para financiamientos pero lo más importante es que se construyan redes de jóvenes con la finalidad de que se puedan apoyar unos con otros.

3.3.2 Desprestigio Social.

El académico en sociología de la Universidad Autónoma de Sinaloa Hiram Reyes Sosa expresa que las condiciones laborales que encuentran los jóvenes son limitadas ya que al llegar a una empresa está ya se encuentra en condiciones de precariedad y esto conlleva a que sean empleados con sueldos bajos a pesar de no estar de acuerdo. (Caro., L. 2019). Reyes Sosa comenta que estos problemas no solo traen consecuencias económicas sino que también problemas psicológicas *“Sentir tal vez la presión de vivir con sus padres por los sueldos tan pequeños;*

también es más complicado comprar una casa o en pensar en rentar. El INEGI ha destacado que los jóvenes entre 19 y 27 años tienen los sueldos de menos de tres salarios mínimos, lo que es bastante bajo para las condiciones del país, entonces es un efecto psicológico que les afecta también". También agregó que genera un conflicto con los adultos, ya que consideran que la gran mayoría de los jóvenes millennials tienen una imagen muy deslegitimada, es decir, que tienen un desprestigio social, si se compara con la vida social de hace diez o veinte años ya que en esos años las cosas eran diferentes y que a través de los años ocurrieron cambios abruptos y quienes sufrieron las consecuencias de estos son los jóvenes que son llamados millennials. (Reyes, S. 2019).

No se puede pensar que con el hecho de tener un menor ingreso existe una mayor posibilidad de delinquir aunque puede haber una correlación, dicha correlación puede ser por ejemplo cómo mantener un estereotipo al pensar que personas con bajo nivel económico se dediquen a realizar una actividad delictiva como lo sería en narcotráfico, sin embargo, tener bajos recursos económicos pueden ser un factor para tomar la decisión de realizar actividades delictivas.

3.3.3 Crisis económicas.

Según Jaime Jiménez Santos quien es economista y académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa, los jóvenes son los más afectados en las recurrentes crisis económicas que han impactado a nivel global, mientras que el gobierno mexicano los considera y mantiene como los menos beneficiados en cuanto a financiamiento y apoyos.

Jiménez Santos dice que la precariedad en los salarios y en los índices de desempleo va desde el 5 por ciento y va aumentando hasta el 12 por ciento entre los 25 a 35 años de edad y que difícilmente pueden alcanzar programas de jubilación o de pensión de ahorro para su futuro. Explica que, esta generación debe estar más preparada para estar en un empleo el cual no les garantice un futuro muy

prometedor siendo de los jóvenes que menos ganan pero que también son de las personas que se van a necesitar en la economía del futuro.

Jiménez Santos añadió que en México no existe ningún joven millonario que, a través del emprendimiento se refleja como un punto de partida para los demás jóvenes como ocurre en otros países, *“En Estados Unidos, la mayor parte de los inventos los están realizando jóvenes emprendedores entre 18 y 23 años; mientras que en México las investigaciones y los inventos seguimos viéndolos con gente que ya toda su vida se dedicó a una investigación y a los veinte años sacó una patente. En México es muy complicado porque los jóvenes no tienen el escenario propicio”* (Jiménez Santos, 2019, periódico *el Debate*).

Para concluir este capítulo, hay que mencionar que los programas de emprendimiento que se han llevado a cabo en el país son muy raquíticos, es decir, que algunos jóvenes no alcanzan a registrarse como empresa, entonces, por parte de los jóvenes millennials que tienen una mente emprendedora e innovadora normalmente se encuentran con la problemática que es la falta de apoyo en financiamientos para llevar a cabo su proyecto.

4. El futuro de los *Millennials*.

En este último capítulo, hablaremos sobre las condiciones laborales que han surgido a través del tiempo, como ya se ha visto en los capítulos anteriores, hemos hablado de la precariedad y sus afectaciones en los jóvenes *millennials* así como las nuevas formas de contratación. Abordaremos de manera específica las condiciones de las que tanto hemos hecho hincapié y una de estas causas es que los jóvenes no tendrán prestaciones de ley ni contarán con un ahorro para el retiro, además, en este año se ha presentado una problemática que ha afectado a muchísimos trabajadores y afectará a los futuros trabajadores, es decir, la generación *millennial*. Así pues, el objetivo es conocer cómo es que estas condiciones laborales afectan especialmente en el ahorro para la vejez y al desempleo.

4.1 Los *Millennials* ante la situación actual.

Esta generación en su mayoría están ingresando al campo laboral, lo hacen en un escenario lleno de diferentes formas de organización y actualmente en una crisis económica derivada de la pandemia del COVID-19; en la amplia gama de organización en las empresas que va desde la simple forma funcional que sigue viva en muchas compañías hasta la empresa virtual sin límites que está expandiendo con las estrategias de *e-commerce*.

Según Sujansky y Ferri-Reed (2009), la generación *Millennial* tienen el doble de posibilidades que los *babyboomers*⁶ de ser “emprendedores seriales”, y puede que esta generación concentre toda su energía y conocimientos en la proactividad y esta nueva organización para conseguir lo que buscan.

Las características comunes de las compañías como las más deseables para trabajar ofrecen a los potenciales empleados oportunidades de aprendizaje, un ambiente que les permite crecer, así como productos o servicios vistos como “con onda” y que, con resultado, motivan a los jóvenes trabajadores. entre ellos buscan

⁶*BabyBoomer* generación nacida entre 1946-1964.

relacionarse con cultura, personas, trabajo fuera de su país de origen. Actualmente, la sociedad *millennial* está viviendo su etapa de “acumular experiencias” y no bienes materiales, y esto lo hacen por medio de las diferentes experiencias.

Es un reto para las organizaciones porque deben adaptarse al medio tecnológico porque esta generación tiene muchas ganas de usar la tecnología y las redes sociales, por lo que frases célebres tales como "Sigue tu pasión" y "No te conformes con nada menos que amar lo que haces" forman parte de su filosofía de vida y permiten entender por qué para ellos el trabajo es un medio y no un fin, y puede desarrollarse en cualquier parte y en cualquier momento. Para ellos el éxito es un camino, no una meta (Hatum, 2014).

Los intereses y valores de esta nueva generación de trabajadores, es un tema que también despierta el interés en los responsables de Recursos Humanos de las organizaciones, por su impacto y el entender los razonamientos e intereses particulares de esta generación: qué los motiva, cuáles son los principales rasgos en cuanto al perfil, competencias, aspiraciones y estilo de vida (González, 2011).

Se piensa y se habla de un futuro laboral muy incierto debido a las diferentes oportunidades, cambios tecnológicos, economía, pero también algo muy importante son aquellas dificultades y consecuencias que pueden enfrentar en el recorrido, pues se prevé un alargamiento de la edad de la jubilación y no la cantidad que recibirán al jubilarse, por lo que no ahorran lo esperado.

4.2 Las preferencias de la generación millennials en el mercado laboral.

Durante los últimos años la preferencia de esta generación en el mercado laboral es buscar un equilibrio entre su vida personal y laboral, los cambios en el entorno laboral y la rapidez en la que se difunde la información por medio de las redes sociales hacen que estén en constante cambio, es por ello que diversos autores como González (2011), Bialik y Fry (2019) entre otros, consideran importante que las organizaciones tomen en cuenta esta tendencia para mejorar sus procesos de gestión del recurso humano.

Así mismo a los *millennials*, el tema de la rotación o movilidad no les preocupa pues si no están satisfechos en una empresa inmediatamente toman la decisión de irse o de empezar a buscar otra alternativa laboral, Bialik y Fry (2019). Además, González (2011), hace mención que los jóvenes de la generación *Millennials*, tienen mucha iniciativa y una gran capacidad para resolver problemas, lo que los hace cuestionarse ante nuevos desafíos y retos que pueden existir.

Finalmente se considera que tanto los cambios tecnológicos, económicos, y psicológicos son factores importantes para esta generación y su vida laboral, que están en busca de nuevos retos y compensación económica suficiente.

4.3 AFORES

Consideramos importante conocer la definición de las AFORES y en qué consiste cada una de ellas, es por eso que en los siguientes apartados explicaremos a detalle la definición y los tipos de AFORES que existen, esto es con la finalidad de que los jóvenes interesados se informen sobre su ahorro, y consideren la mejor opción para ellos, para enfrentar las nuevas condiciones laborales a las que se enfrentan.

4.3.1 ¿Qué es una AFORE?

Es una Administradora de Fondos para el Retiro. Se dedica exclusivamente a administrar, invertir y resguardar las aportaciones que hacen los patrones, el gobierno y los trabajadores a la cuenta individual de ahorro para el retiro. En la Infografía 5, se muestra a detalle cuales son las funciones principales que tiene una AFORE, y en la Infografía 6 se explican las características de la misma.

Infografía 5. Funciones de las AFORE.

Las funciones de las AFORE son:



Elaboración propia con base a información de la página web de Nueva ley de los sistemas de ahorro para el retiro publicada en el Diario Oficial de la Federación

Elegir AFORE correctamente representa una de las decisiones financieras más relevantes en la vida de todos los ahorradores del SAR, dado que dicha elección repercutirá en sus finanzas personales futuras.

Infografía 6. Características de las AFORE.

Características de las AFORE



Elaboración propia con base a información de la página web de Nueva ley de los sistemas de ahorro para el retiro publicada en el Diario Oficial de la Federación

4.3.2 ¿Cómo funciona la afore?

Del salario que recibe se le descuenta una cantidad que junto con otra cantidad que aporta su patrón y con otra cantidad más que aporta el Gobierno, se forma un fondo de ahorro (que es su cuenta individual), el cual lo ponen a trabajar (lo invierten) desde el primer día y le generan un rendimiento al trabajador. De esta manera, poco a poco va creciendo el ahorro para el futuro. Además, las AFORES reciben las aportaciones voluntarias de todos aquellos trabajadores (afiliados al IMSS o no afiliados al IMSS) que desean aprovechar los altos rendimientos (intereses) y los importantes beneficios fiscales que éstas ofrecen. (Hernández 2019).

El dinero depositado en las AFORES se invierte para generar rendimientos y a su vez incrementar el saldo total de la cuenta al momento del retiro del trabajador. Las inversiones de estos recursos están a cargo de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro, (SIEFORES). Existen 5 SIEFORES de acuerdo al grupo de edad del trabajador.

- SIEFORE 5: Ya no existe
- SIEFORE 4: Entre 27 y 36 años
- SIEFORE 3: Entre 37 y 45 años
- SIEFORE 2: Entre 46 y 59 años
- SIEFORE 1: Mayores de 60 años

Entre más jóvenes son los trabajadores, las SIEFORES invierten sus recursos en instrumentos más diversificados que a su vez pueden ofrecer mayores rendimientos, a medida que el trabajador envejece, los instrumentos utilizados son menos riesgosos. Es importante mencionar que a partir del 23 de noviembre de 2012 desaparece la Siefore Básica 5.

O eso era hasta diciembre del 2019, según Sandoval especialista de AFORES en las finanzas personales, a partir de hoy, 13 de diciembre de 2019, de acuerdo con las modificaciones a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, inicia la era de los Fondos Generacionales en las Administradoras de Fondos de Ahorro

para el Retiro (Afores). Atrás quedan sepultadas las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Ahorro para el Retiro (Siefores).

4.3.3 ¿Qué son los fondos generacionales?

No son otra cosa que sociedades de inversión que tendrán bajo su administración los recursos de los trabajadores que, al momento de su inicio de operaciones (13 de diciembre de 2019), tengan determinada edad. En la práctica tienen las mismas características de las finadas Siefores, salvo una, que es muy importante. (Sandoval, 2019).

4.3.3.1 ¿Cuál es la diferencia entre un fondo generacional y una Siefore?

En el esquema de las Siefores, los trabajadores pasaban de una Siefore básica a otra conforme su edad; es decir, con el paso de los años sus cuentas eran transferidas automáticamente a sociedades de inversión con menor perfil de riesgo. En cambio, en los fondos generacionales los trabajadores permanecerán toda su vida en el mismo fondo, lo que se modificará será el esquema de inversión del fondo, de manera que será cada vez más conservador conforme avance la edad para el retiro de los miembros del fondo. De ahí su nombre, serán fondos que administren los recursos de las diferentes generaciones.

Por último, con lo que ya hemos explicado podemos decir que si un joven *millennial* está interesado en su ahorro y conoce la información esencial de lo que es una AFORE así como sus características y los tipos de AFORE que hay, no se tendrán dudas al momento de querer tomar una decisión de ahorrar o no hacerlo además, esta información sirve como una experiencia de conocer el tema de ahorros personales que servirán de apoyo a futuro para alguna emergencia financiera. Cabe destacar que, la información que hemos proporcionado es breve pero abarcamos lo más importante para tener conocimiento de los beneficios de ahorrar para la vejez.

4.4 ¿Por qué los jóvenes Millennials no ahorra?

A lo largo de este capítulo se habló de la nueva generación y su futuro, de las perspectivas que tienen en el campo laboral y de las AFORES, como alternativa del ahorro; pero nos cuestionamos sobre, ¿Por qué no ahorran?, pues de acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) los jóvenes ven lejano el momento de su retiro por lo que ahorrar no es una opción en sus metas a corto plazo.

En la revista mensual Proteja su Dinero, se realizó el estudio “*Millennials&FinancialLiteracy, TheStrugglewith Personal Finance*”, publicado por Price WaterhouseCoopers (PWC, 2019), se mostró que sólo el 24 por ciento de los *millennials* demostraron tener conocimiento básico en materia financiera, mientras el 36 por ciento posee una cuenta de ahorro para su retiro. Además se prevé que para el 2025 los millennials serán el 75% de la fuerza laboral del mundo, según la consultora internacional Deloitte.

Entre los factores que influyen para que los millennials no ahorran es la afectación que tienen en su economía, derivado al tipo de empleo en el que se encuentran, otro se deriva por los sueldos que perciben que de acuerdo a INEGI, en una encuesta realizada por el mismo Instituto en agosto de 2019 la principal fuente de ingreso que tienen los jóvenes entre 20 y 35 años es de su sueldo como empleado de una empresa privada o entidad pública (50%); ingresos de su propio negocio o emprendimiento (44%) y dinero que les dan sus padres (6%).

Estos datos, aunque son relativamente pocos, engloban las principales causas del porqué los jóvenes *millennials* no ahorra, sin embargo, de las razones que hemos mencionado consideramos que la principal es el tipo de empleo que consiguen y los sueldos que obtienen específicamente de los recién egresados pues, algunos no cuentan con la experiencia necesaria para un puesto de alto nivel o los empleos temporales no dan oportunidad a un ahorro para el retiro.

Conclusiones

Concluyendo con nuestra investigación y de acuerdo a la pregunta del planteamiento del problema podemos destacar que, efectivamente la precariedad laboral trae como consecuencia, efectos negativos hacia el futuro de los *millennials* especialmente a los jóvenes entre 20 a 25 años, que son los próximos y los que actualmente están en el campo laboral por lo que podemos decir que, aunque el *outsourcing* funciona como una alternativa para conseguir un empleo temporal no garantiza una estabilidad económica y no les brinda las prestaciones de ley, pero esta generación muestra una conducta pacífica ante esta situación, como bien se describe las consecuencias se deben porque les gusta cambiar de trabajo en corto plazo.

De acuerdo a nuestra investigación, los jóvenes necesitan de una motivación para preocuparse por un empleo, es por eso que el gobierno de Andrés Manuel López Obrador ha creado apoyos sociales que les brinda un incentivo económico para aquellos que no estudian ni trabajan así como a los universitarios. Si nos enfocamos solo en los jóvenes que no estudian y no cuentan con un empleo, pueden tomar la opción de emprender un negocio.

Según Hatum, A. (2014) plantea que para el 2020 los millennials serán una fuerza laboral importante y notoria siendo motivos importantes para la toma de decisiones en las organizaciones, pero con llegada de la cuarta transformación que plantea nuevos cambios políticos, sociales hace que cambien su estructura varias organizaciones por lo que la retención del talento joven debe evolucionar y brindar un equilibrio en su vida personal y laboral.

El futuro de la generación *millennial* en el ámbito laboral es preocupante, pues las oportunidades de empleo que existen actualmente así como las condiciones laborales que estas ofrecen no son lo suficiente para atraer el talento joven, además aquellos jóvenes que tienen una visión emprendedora se enfrentan con diferentes obstáculos y llegan a desmotivarse, sumándole la falta de educación financiera para

poder ahorrar para su retiro, la desinformación sobre las AFORES hacen que no tomen una decisión adecuada y no tienen una visión a largo plazo como la tenían las anteriores generaciones. Sin embargo, depende de cada uno de estos jóvenes que pertenecen a la generación *millennial* reflexionar sobre las nuevas condiciones laborales las cuales seguirán surgiendo y cambiando si no se actúa de inmediato, si no hay suficiente conocimiento de los derechos laborales la precariedad laboral en la que vivimos seguirá siendo un tema de preocupación.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez. (2020), *Cuáles son los Mejores Créditos para Pymes 2020. Financiamiento*. Disponible en:<https://financiamiento.org.mx/credito-pyme/> [Accesado el 20 de septiembre 2019].
- Bases de datos para el análisis social, (2000), *Encuesta Nacional de Juventud (ENJUVE)*. Disponible en:<http://bdsocial.inmujeres.gob.mx/index.php/enl-39/encuesta-nacional-de-lectura/17-acervo/acervo/50-encuesta-nacional-de-juventud-enjuve-2000> [Accesado el 18 de Abril de 2020].
- Blasco, L. (enero 2018). *¿Qué significa realmente ser un «millennial» y cuáles son los mitos y las verdades sobre esta «generación perdida»?* BBC News Mundo. Disponible en:<https://www.bbc.com/mundo/noticias-42722807> [Accesado el 27 de Octubre de 2019].
- Bialik, K., & Fry R. (2019). *Millenniallife: Howyoungadulthoodtoday compares with prior generations*. Recuperado de: Madero Gómez, Sergio Manuel. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación administrativa*, 48(124). Disponible en:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200001&lng=es&tlng=es. [Accesado el 18 de Junio de 2020].
- Bosley, C. (abril, 2020). *Sin casa y endeudados: los 'millennials' ya eran víctimas de una recesión y ahora se enfrentan a otra*. Disponible en:<https://elfinanciero.com.mx/mundo/sin-casa-y-endeudados-los-millennials-ya-eran-victimas-de-una-recesion-y-ahora-se-enfrentan-a-otra> [Accesado el 18 de Junio de 2020].

- Caamaño R., “*La Transformación del Trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*” Revista de Derecho, Julio, 2005, Vol. 8 No. 1 pp. 25-53. [Accesado el 22 de Noviembre 2019].
- Canal 22 (Junio 2019), *Millennials contra el Milenio* Disponible en: <https://youtu.be/EkOyZJ17iMI> [Accesado el 30 de Septiembre de 2019].
- Canales, Román & Aldana, (2017), *Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica*. vol. 5, núm. 12, Universidad Nacional Autónoma de México. [Accesado el 05 de febrero de 2019].
- Cardenas, L. (febrero 2018) *Narcotráfico, gran seductor para los jóvenes, El Debate*. Disponible en: <https://www.debate.com.mx/mexico/drogas-narcosinaloa-produccion-venta-mercado-jovenes-20180222-0106.html> [Accesado el 05 de Marzo de 2020].
- Castillo (enero 2020) *En 2020 se ampliará cobertura de “Jóvenes Construyendo el Futuro”*: AMLO, diario puntual nacional, Disponible en: <https://www.diariopuntual.com/nacional/2020/01/19/34724/en-2020-se-ampliar%C3%A1-cobertura-%E2%80%9Cj%C3%B3venes-construyendo-el-futuro%E2%80%9D-amlo> [Accesado el 15 de Febrero de 2020].
- Cobos T. (Julio 2019). *Jóvenes buscando trabajo, ¡cuidado con el outsourcing!*, nota periodística “El Milenio” Disponible en: <https://www.milenio.com/aula/jovenes-buscando-trabajo-cuidado-con-el-outsourcing> [Accesado el 18 de Enero de 2020].
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef), 2019, *MILLENNIALS NO AHORRAN PARA EL RETIRO PORQUE LO VEN LEJANO*. Disponible en: <https://www.ccmexico.com.mx/blog/noticias/millennials-no-ahorran-para-el-retiro-porque-lo-ven-lejano-condusef.html> [Accesado el 04 de Julio de 2020]

- Contreras, F. (2003). *Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México, 2000, tesis para optar el grado de Maestro en Población, Flacso, México.* [Accesado el día 30 de Octubre de 2019]
- Cristancho F, (2018). *Estrategias para retener a su talento humano.* Disponible en: <https://blog.acsendo.com/5-estrategias-para-retener-su-talento-humano-infografia/> [Accesado el 20 de Junio de 2020].
- Da Costa, (Abril, 2019), *¿La llegada de la «Cuarta Transformación» juvenil?*, ForeignAffairs. Disponible en: <http://revistafal.com/la-llegada-de-la-cuarta-transformacion-juvenil/> [Accesado el día 12 de Abril de 2020].
- De la Garza, E. & Bouzas A. (1998). *Construcción Colectiva y Flexibilidad del Trabajo en México. México: IIEc.* Disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf> [Accesado el 27 de Octubre de 2019]
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México.* Disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf> [Accesado el 27 de Octubre de 2019]
- De Lara M. (2017) *Derecho al trabajo y trabajo precario en México Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica,* [Accesado el 26 de Octubre de 2019].
- Deloitte&Billie, J. (Septiembre 2016). *Los Millennials transforman la cultura de los negocios. Staffing América Latina.* Disponible en: <https://staffingamericalatina.com/los-millennials-transforman-la-cultura-de-los-negocios/> [Accesado el 09 de Noviembre de 2019].

- Diario Nacional México, (Julio 2020), *Requisitos, convocatoria y tipos de Becas Pronabes para 2020*. Disponible en: <https://diarionacional.mx/requisitos-convocatoria-becas-pronabes/> [Accesado el 02 de Julio de 2020].
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2017. INEGI. [Accesado el 25 de Junio de 2020].
- Forbes Staff (abril 2019) *Gobierno da becas a alumnos de sus universidades; deja fuera a los de la UNAM e IPN*, Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/gobierno-da-becas-a-alumnos-de-sus-universidades-deja-fuera-a-los-de-la-unam-e-ipn/> [Accesado el 20 de Febrero de 2020].
- García G., Brígida & De Oliveira O. (2001a), "*Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México*", en *Estudios Sociológicos*, vol. XIX, núm. 57, septiembre-diciembre. [Accesado el 30 de Octubre de 2019].
- García G., Brígida & De Oliveira O. 2001b, "*Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México*", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 14. [Accesado el 30 de Octubre de 2019].
- García G, & Brígida (2013). *Precariedad Laboral Y Desempleo En México*. Editorial El Colegio de México. [Accesado el día 26 de Octubre de 2019].
- González, R. (2011). *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral*. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. Palermo Business Review, 5(1), 67-93.

- González, R.S. (2011) *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral*. Tesis de maestría. Universidad de Palermo. Buenos aires, Argentina. Disponible en:http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf [Accesado el 05 de Junio de 2020].
- Gutiérrez A., (2019). *Jóvenes y generación 2020*. *Revista de Estudios de Juventud*. Disponible en:http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108_completa_0.pdf [Accesado el 09 de Noviembre de 2019].
- Hatum, A. (2014) *Yrrupción. Los cambios generacionales y el futuro de la organización*. Editorial Temas. [Accesado el 13 de Noviembre de 2019].
- Ibañez, M. Cuesta, E, &Tagliabue, R. (2009). *La Nueva Generación y el Trabajo*. *Revista Electrónica Departamento de Ciencias Humanas*. Disponible en:<https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/479/908>[Accesado el 10 de Enero de 2020].
- Ibarra & Guzmán. (2018). *Innovación y emprendimiento en educación: caso Latinoamérica*.*Revista Pensamiento Republicano*. [Accesado el 25 de Enero 2020]
- IMSS, (2019). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL*. Disponible en:<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20182019/21-InformeCompleto.pdf> [Accesado en 20 de Junio de 2020].
- INEGI, (enero 2019), *Encuesta Intercensal, 2018*. Disponible en:<https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/E>

[PCP2019/proyecto/Estimacion de Poblacion documento.pdf](#) [Accesado en 20 de Junio de 2020].

- INEGI, (Diciembre 2019). *Actualización de la medición de la Economía Informal*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/StmaCntaNal/MEI2018.pdf> [Accesado el 10 de Junio de 2020].
- Lanzas, M. (junio 2019). *Generación Millennial: el fenómeno sociológico de la época*. ELMUNDO. Disponible en: <https://www.elmundo.es/eme/diseno/2018/06/14/5b214755268e3e6e418b4624.html> [Accesado el 9 Noviembre 2019].
- Lemus P. (2019) *Voz Millennial / México: el paraíso de los narcos*. Disponible en: <https://www.elsoldetoluca.com.mx/analisis/voz-millennial-mexico-el-paraíso-de-los-narcos-4338452.html> [Accesado el 05 de Septiembre de 2019].
- Márquez C., (Marzo 2020). *Otorgará SE microcréditos a jóvenes emprendedores*. Disponible en: <https://www.mradio.com/nacional/otorgara-se-microcreditos-jovenes-emprendedores> [Accesado el 15 de Abril de 2020].
- Martin E., Ibáñez M., & Tagliabue R.. (2009). *La nueva generación y el trabajo. Barbaroi*, Revistado Departamento de Ciencias Humanas. Disponible en: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/479> [Accesado el 18 de Septiembre 2019].
- Milenio, (Marzo 2020). *Los temas de AMLO en la mañana del 05 de marzo*, Disponible en: <https://www.google.com/amp/s/amp.milenio.com/politica/amlo-temas-conferencia-mananera-05-marzo> [Accesado el 10 de Abril de 2020].

- Navarro M. (Abril 2019) *Cada vez se normaliza más el que la mayoría no tenga un trabajo digno*. Revista Forbes México. Disponible en: https://www.forbes.com.mx/cada-vez-se-normaliza-mas-el-que-la-mayoria-no-tenga-un-trabajo-digno/?fbclid=IwAR3ixWCaUUuvP0BKayRsANLnJ_JyB-ksZ-GqjqJm1whaB9BIXphiQsUpmVA [Accesado el 31 de Enero 2020].
- Nova C. (2019), *Contrataciones Atípicas con índice en materia laboral*, artículo, Disponible en: <http://bufetenova.com/nova/wp-content/uploads/2019/02/ARTICULO-BLOG-CONTRATACIONES-ATIPLICAS.pdf> [Accesado el 30 de Octubre 2019].
- Obrador (2019), *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, PDF. Disponible en: <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf> [Accesado el 11 de Enero 2020].
- Observatorio Laboral, (2018). *Millennials y el mercado laboral*. Disponible en: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/infog_millennials_mercado_laboral.html [Consultada el 09 de Noviembre de 2019].
- Ochoa (2019) *Jóvenes Construyendo el Futuro suma 230 mil participantes*, *Milenio.com*, Disponible en: <https://www.milenio.com/negocios/jovenes-construyendo-futuro-suma-230-mil-participantes> [Accesado el 15 de Febrero de 2020].
- Ortega (Septiembre 2018) *¿Qué tan viable es el programa de becas de López Obrador?*, Disponible en: <https://manufactura.mx/industria/2018/09/07/esto-es-lo-que-costara-el-programa-de-becas-de-lopez-obrador> [Accesado el 05 de Marzo de 2020].

- Pinal, B. (Enero 2019). *Instituto de la Juventud de la Ciudad de México*. Disponible en: <https://injuve.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5c5/4e5/071/5c54e50710f54673650684.pdf> [Accesado el 04 de Noviembre de 2019].
- Pinal, B. (s.f.). *Instituto de la Juventud de la Ciudad de México*. Disponible en: <https://www.injuve.cdmx.gob.mx/> [Accesado el 04 de Noviembre de 2019].
- Portal de INEGI, (Agosto 2008). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ems/2008/> [Accesado el 15 de Junio de 2020].
- Ramos, A. & Pedroza, A., (2017). *Los Millennials y la cultura de innovación en las empresas de TI*. Disponible en: <file:///C:/Users/ismef/Downloads/CULTURA%20DE%20LOS%20MILLENIALS.pdf> [Consultada el 09 de Noviembre de 2019].
- Reporte Indigo, (Septiembre 2017). *¿Quién nombró a las generaciones como las conocemos hoy?*. Disponible en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/como-se-nombraron-a-las-generaciones/> [Accesado el 12 de Noviembre de 2019].
- Sandoval A. (Diciembre 2019). *¿Qué son los Fondos generacionales y cómo afectarán a tu Afore?*, Finanzas Personales Alto Nivel. Disponible en: <https://www.altonivel.com.mx/finanzas-personales/que-son-los-fondos-generacionales-y-como-afectan-a-tu-afore/?fbclid=IwAR371N4jtLeFcBP3CLCLqs2z0mQjOfa7FLCirleQyflf6Mtf0kaDEIqHaLU> [Accesado el 31 de Enero 2020].
- Santillana, A. (octubre, 2017). *Por qué los jóvenes no consiguen créditos y cómo solucionarlo*. Tutasa Uruguay. Disponible en: <https://tutasa.com.uy/los-jovenes-no-consiguen-creditos-solucionarlo/> [Accesado el 23 de Junio 2020].

- Sitio oficial de AMLO, (Marzo 2020). *Presidente anuncia integración de Tandas para el Bienestar y Jóvenes Construyendo el Futuro; presentan resultados de iniciativa de microcréditos.* Disponible en: <https://lopezobrador.org.mx/2020/03/05/presidente-anuncia-integracion-de-tandas-para-el-bienestar-y-jovenes-construyendo-el-futuro-presentan-resultados-de-iniciativa-de-microcreditos/> [Accesado el 09 de Octubre 2019].
- Smith, C. (2018). *The millennial majority is transforming your culture.* Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-the-millennial-majority-is-transforming-your-culture.pdf> [Consultada el 29 de Noviembre de 2019].
- Sujansky, G., & Ferri, J. (2009). *Keeping the Millennials: Why companies are losing billions in turnover to this generation and what to do about it.* Disponible en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12658/ClaraPatricia_Gut%C3%ADerezConcha_LauraPatricia_PosadaM%C3%A1rquez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y [Accesado el 05 de Junio de 2020].
- Tagliabue R. & Cuesta M. (2011) *Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades.*, Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4778/477847119005> [Accesado el 2 de Octubre de 2019].
- Trejo (enero 2020) *Tiempos y Realidades | La cuarta transformación, El sol Hermosillo,* Disponible en: <https://www.elsoldehermosillo.com.mx/analisis/tiempos-y-realidades-la-cuarta-transformacion-4727548.html> [Accesado el 11 de Enero 2020].
- Trías de Bes, F. (2015). *El libro prohibido de la economía.* España: Espasa Libros. [Accesado el 20 de Septiembre de 2019].
- Villa, A. & Hernández, J. (2010). *Impacto de la reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro.* Econ. mex. Nueva época [online].

vol.19, n.2 pp.271-310. Disponible
en:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20452010000200003[Accesado el 20 de Octubre 2019].

- Walters R., (2019). *Atraer y retener a los profesionales millennial el management del futuro*, Disponible en:<https://www.robertwaltersgroup.com/content/dam/robert-walters/corporate/news-and-pr/files/whitepapers/robert-walters-spain-attracting-and-retaining-millennials.pdf> [Accesado el 18 de Septiembre 2019].