

RECOMENDACIONES PARA SER UNA

 EMPRESA PROMOTORA DE
MOVILIDAD SOCIAL 



© **Centro de Estudios Espinosa Yglesias A.C., 2022**

www.ceey.org.mx

Abasolo 152, Del Carmen, Coyoacán, 04100

Ciudad de México, CDMX



ÍNDICE

1. Introducción	P. 1
2. Movilidad social en México	P. 3
3. Desigualdad de oportunidades laborales	P. 6
4. Empresa Promotora de Movilidad Social	P. 9

INTRODUCCIÓN



La trayectoria laboral o profesional de las personas, ¿está determinada por sus condiciones de origen o por su esfuerzo? ¿Qué es más importante, la familia donde nacieron, la escuela donde estudiaron, las conexiones y credenciales sociales que tienen, o sus capacidades, talento y desempeño? Para conseguir y ascender en un empleo, el color de piel, la región de origen o el género, ¿son factores relevantes?

Desde 2006, responder a estas preguntas ha sido el motor de la investigación que realiza el **Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY)**. Lamentablemente, hoy en día los resultados de dicha investigación concluyen que, en México, el nivel socioeconómico de las personas se puede determinar, en buena medida, por sus condiciones económicas y sociales de origen.

Por lo anterior, México es un país con baja movilidad social intergeneracional. Los países con baja movilidad social se caracterizan por tener una economía con baja productividad y lento crecimiento económico. Asimismo, son sociedades con niveles muy desiguales de ingreso y bienestar. Como consecuencia de ello, los países con baja movilidad exhiben poca cohesión social, una persistente pobreza y una constante sensación de injusticia.

Las empresas pueden contribuir de manera decisiva a la promoción de la movilidad social. La mayoría de las personas obtiene su ingreso del trabajo, por lo que, en un contexto de igualdad de oportunidades, la movilidad social es consustancial con el acceso al empleo de calidad y a una trayectoria laboral exitosa. **A través de la adopción de un enfoque de movilidad social en su gestión de los recursos humanos, las empresas pueden romper el vínculo entre las condiciones del hogar de origen y la trayectoria laboral de las y los trabajadores.**

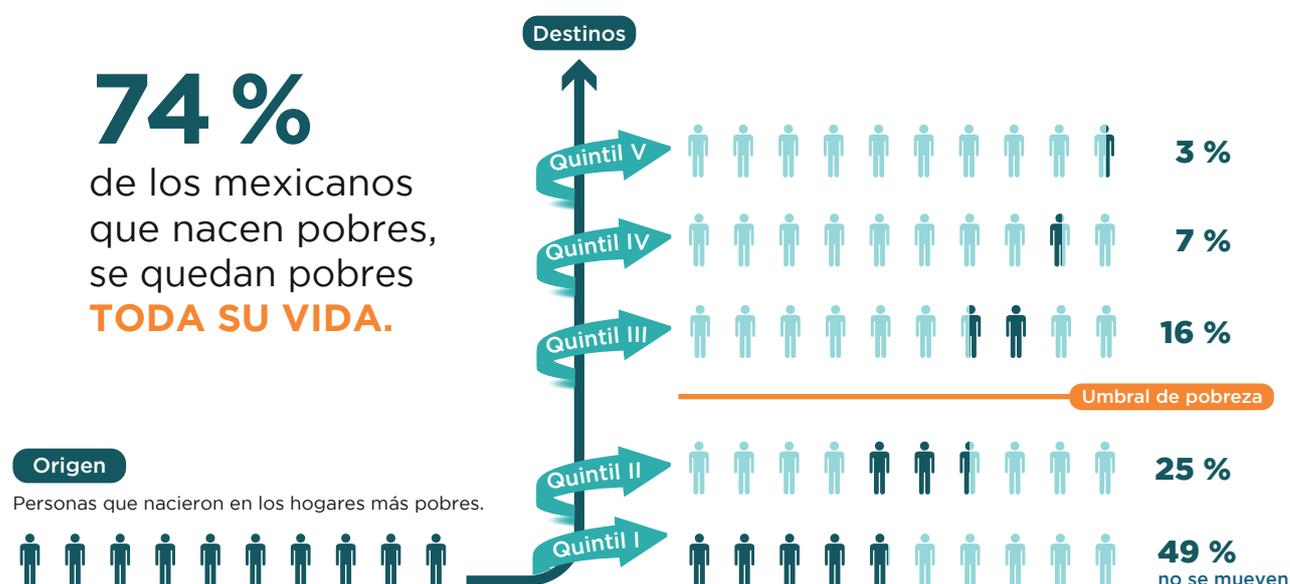
La adopción de estas recomendaciones en las relaciones laborales impactará de forma positiva, tanto en las empresas, como en la sociedad. Las empresas recibirán un reconocimiento público por contribuir a que la sociedad mexicana sea más fluida y dinámica. Además, sus trabajadores(as) serán más fieles por tener mayores oportunidades de crecimiento laboral, y se logrará un mayor nivel de eficiencia como resultado de un mejor aprovechamiento del talento que hay fuera y dentro de las empresas.

En el resto de este documento se presentan los principales resultados de los estudios del CEEY sobre la movilidad social en México, y se discuten los datos duros que muestran que los logros en el ámbito laboral se ven afectados por las condiciones económicas y sociales de la familia de origen. Asimismo, se comentan las principales características de la iniciativa Empresa Promotora de Movilidad Social, sus objetivos, los procesos de gestión que requieren ser actualizados en las empresas.

2. MOVILIDAD SOCIAL EN MÉXICO

México es un país de baja movilidad social intergeneracional. Una proporción alta de quienes nacieron en hogares pobres, será pobre toda su vida. En el otro extremo de la escalera socioeconómica, quienes nacen en un hogar rico es muy probable que se mantengan en un nivel económico elevado durante su vida adulta.

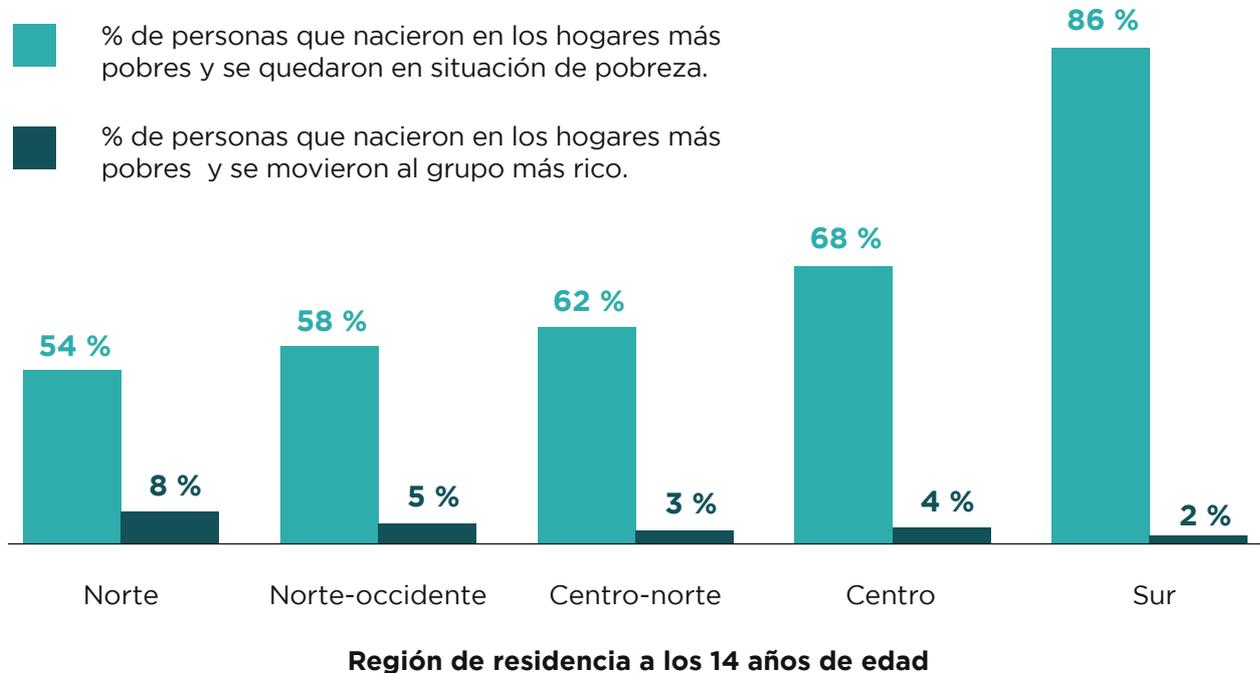
MÉXICO ES UN PAÍS DE BAJA MOVILIDAD SOCIAL



Las oportunidades de movilidad social son muy diferentes en las distintas regiones del país. Quienes nacen pobres en los estados del sur de México tienen una probabilidad mucho mayor de permanecer en la pobreza toda su vida que quienes nacen, igualmente pobres, pero en los estados del norte.

LAS OPORTUNIDADES DE MOVILIDAD SOCIAL VARÍAN ENTRE REGIONES

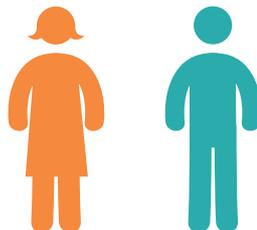
Quienes nacen pobres en el **SUR** tienen una probabilidad mucho mayor de permanecer en la pobreza toda su vida que quienes nacen pobres en el **NORTE**.



La desigualdad de oportunidades es mayor entre las mujeres. Ello se refleja en que la persistencia en el nivel de pobreza de origen es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Lo mismo se observa en el caso de las personas con color de piel oscuro, en comparación con las de color de piel más claro.

OPORTUNIDADES DE MOVILIDAD SOCIAL: DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Si una **mujer** nació en condiciones de **pobreza**, tendrá una **probabilidad 6 % menor** que un **hombre** de escapar de esta.



Si una **mujer** nació en un hogar de **mayor riqueza**, tendrá una **probabilidad 14 % menor** que un **hombre** de mantenerse ahí.

Nota. Persistencia en pobreza: población que nació en hogares del quintil I y permaneció ahí o se movió al quintil II. Persistencia en el grupo más rico: población que nació en hogares del quintil V y que se quedó ahí en su vida adulta.

La movilidad social intergeneracional en las dimensiones de educación y ocupación es mayor que en la dimensión de recursos económicos. En otras palabras, la relación entre hijos y padres en el logro educativo y en la ocupación es menos estrecha que en el caso de la riqueza o el nivel socioeconómico. Ello indica que, en México, alcanzar un nivel educativo mayor al de los padres no asegura el acceso a un nivel socioeconómico mayor.

LA MOVILIDAD SOCIAL EDUCATIVA ES MAYOR QUE LA ECONÓMICA

72 %
de los mexicanos con padres sin estudios tienen al menos **EDUCACIÓN PRIMARIA.**

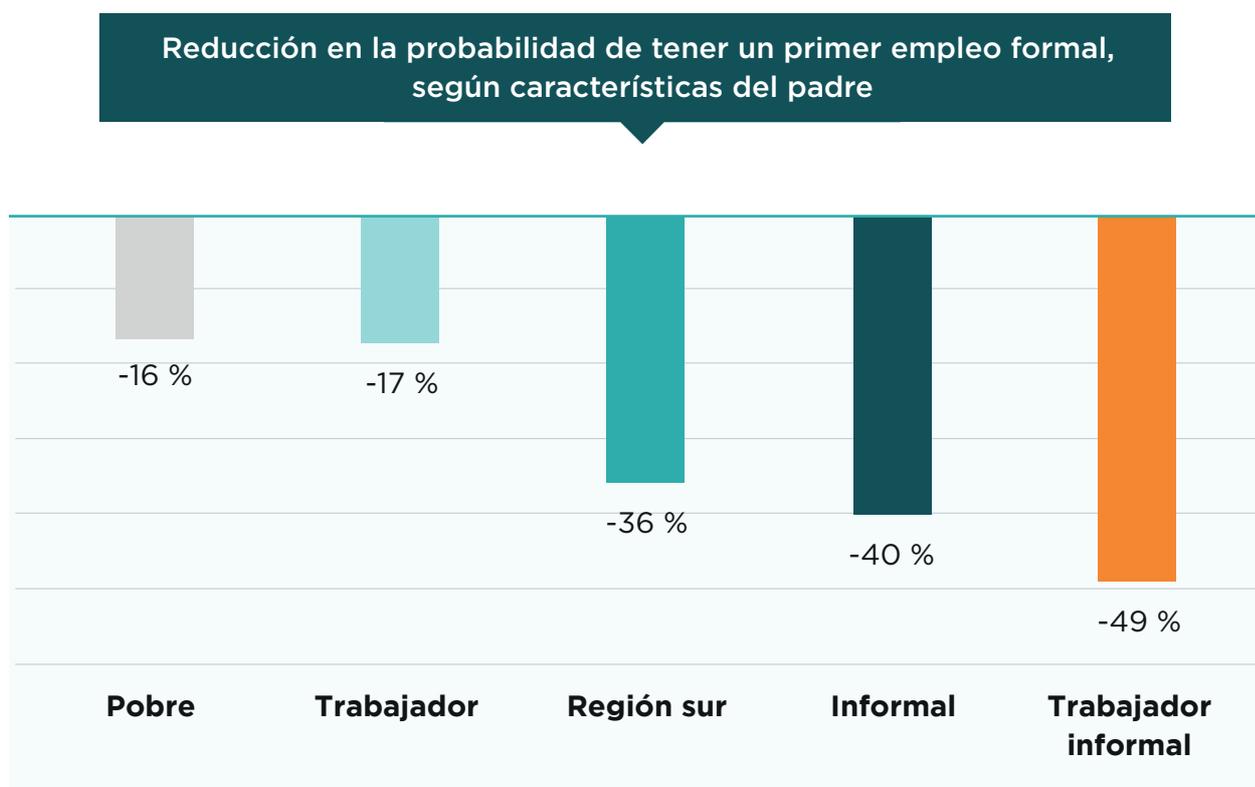


3. DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES

El número de años de educación promedio en la población mexicana ha aumentado en esta generación en relación con la anterior. Sin embargo, debido a la estructura del mercado laboral, en muchos casos, el mayor logro educativo no se ha traducido, ni en una mayor productividad laboral, ni en mayores ingresos.

Las características de la familia de origen impactan en el acceso al empleo y en las trayectorias laborales, a pesar del mayor logro educativo. Por ejemplo, en México, los y las jóvenes suelen conseguir trabajos a través de contactos y recomendaciones de familiares, amigos(as) y conocidos(as).

Una de las consecuencias de lo anterior es que, a igual nivel educativo, la probabilidad que tiene un(a) joven de acceder a un primer empleo en el sector formal es mucho menor si su padre es un trabajador informal. Asimismo, haber crecido en alguno de los estados del sur del país, o en un hogar pobre, disminuye significativamente esa probabilidad.

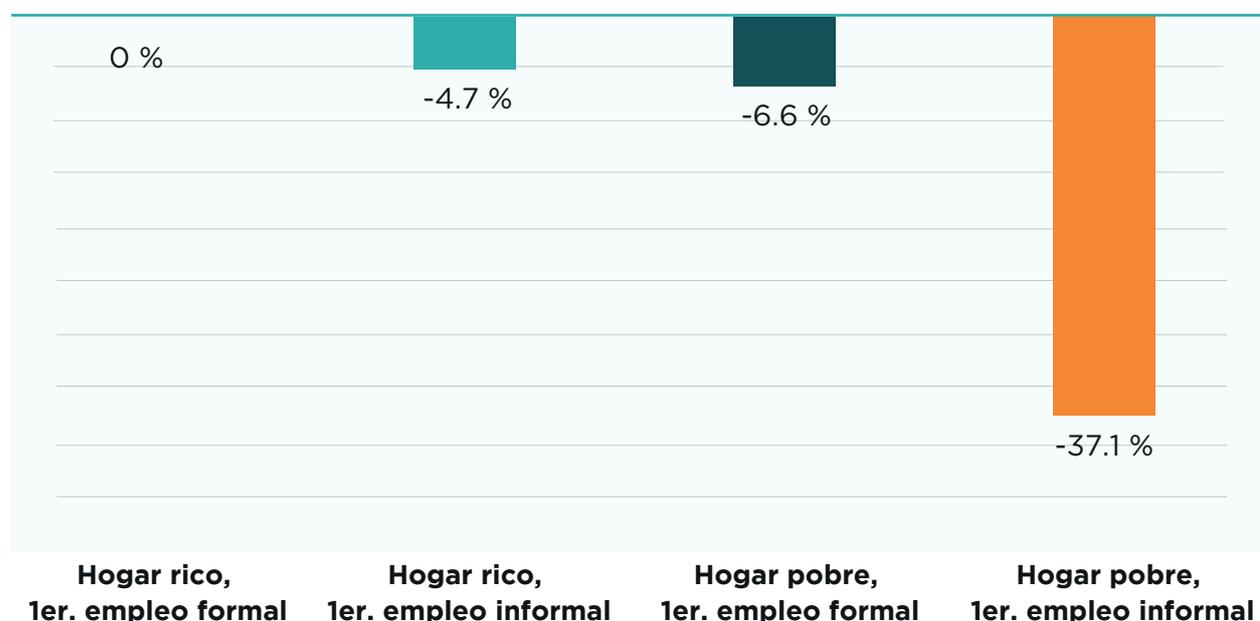


Grupos de comparación: hombres con educación media superior de la región norte, cuyo padre era patrón o autoempleado, formal y nivel de riqueza medio-alto.

En México, las características del primer empleo impactan en las posibilidades de movilidad social de las personas. En particular, la condición de formalidad del primer empleo limita el efecto negativo que tienen condiciones socioeconómicas desfavorables de origen sobre la posibilidad de ser formal o mantenerse en esa condición durante la trayectoria laboral.

Entre las personas que crecieron en un hogar pobre, la probabilidad de tener una trayectoria laboral en el sector formal es mucho menor si el primer empleo fue informal. En cambio, si el primer empleo fue formal, la probabilidad de continuar por ese camino no es muy diferente de la que tienen quienes crecieron en un hogar rico.

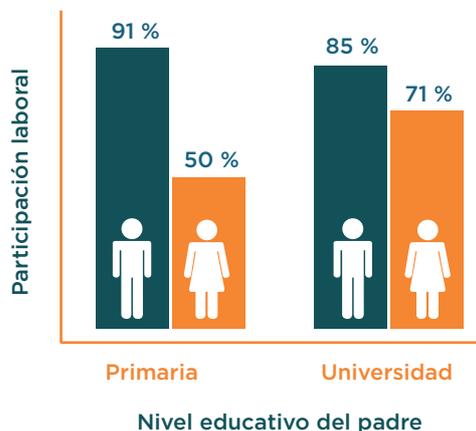
Reducción en la probabilidad de ser trabajador(a) formal, según hogar de origen y condición del primer empleo



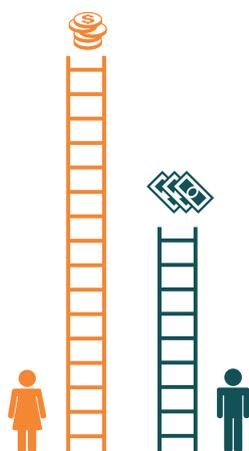
Grupos de comparación: hombres con educación media superior. **Hogar de origen rico:** nivel de riqueza alto, padre patrón o autoempleado, formal, de la región norte. **Hogar de origen pobre:** nivel de riqueza bajo, padre empleado o jornalero, informal, de la región sur.

Más allá del primer empleo, el hogar de origen influye en otros aspectos de la trayectoria laboral. Estudios del CEEY muestran que los recursos económicos del hogar de origen están asociados con la posición laboral que alcanzan las personas; por ejemplo, con el número de horas trabajadas, con la probabilidad de tener personal a cargo o, en general, con la jerarquía en el trabajo.

Estos resultados de las investigaciones del CEEY revelan un contexto de desigualdad de oportunidades laborales que limita la movilidad social de las personas. Conviene, no obstante, señalar que, además, existe evidencia de inequidad de trato, lo que se manifiesta más si se compara la participación laboral de las mujeres con la de los hombres. Las mujeres reciben un trato distinto, tanto en el hogar de origen, como en el ámbito laboral.



La participación laboral de las mujeres, pero no la de los hombres, se asocia con el nivel educativo del padre.



Para las mujeres, es más difícil alcanzar y mantener un estatus ocupacional alto.



2,000,000 excluidas

En la población de 25 a 64 años que está involuntariamente inactiva, una amplia mayoría son mujeres.

4. EMPRESA PROMOTORA DE MOVILIDAD SOCIAL

El CEEY propone a las empresas establecer una política de recursos humanos que promueva la movilidad social, de acuerdo con la normatividad laboral vigente, y definir indicadores de evaluación y seguimiento. Dicha política es consistente con una gestión moderna de los recursos humanos.

Los dos ejes rectores de dicha política de recursos humanos son: a) equidad de trato, b) igualdad de oportunidades. Cuando existe equidad de trato, los procesos de la empresa se aplican por igual a todas y todos los trabajadores, independientemente de sus circunstancias de origen. Para asegurar la igualdad de oportunidades, la empresa determina las condiciones para reconocer el potencial de las y los trabajadores con base en la competencia y el talento

Estos ejes se aplican a los procesos de cuatro áreas de operación de Recursos Humanos: a) prácticas para la empleabilidad, b) captación y retención del talento, c) compromiso empresarial-laboral y, d) crecimiento laboral y profesional.



PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD

El acceso a un primer empleo de calidad en el sector formal es más probable si los y las estudiantes de nivel medio-superior y superior tienen la oportunidad de realizar prácticas en empresas para así mejorar su empleabilidad.



- 1.** ¿Cómo lograr que las condiciones de origen de las personas no afecten negativamente sus oportunidades?

Con evaluación de manera objetiva, y con base en el talento y potencial, a las y los postulantes, sin sesgos discriminatorios.
- 2.** ¿Cómo equilibrar las oportunidades de participación entre jóvenes de distintos grupos de la población?

Amparando las prácticas a través de convenios con diversas instituciones educativas, tanto públicas como privadas.
- 3.** ¿Cómo asegurar que la información llegue a todos y todas las jóvenes, en particular a quienes tienen padres que trabajan en el sector informal?

Con difusión amplia y oportuna de las vacantes para prácticas entre las instituciones con convenio.
- 4.** ¿Cómo mejorar la empleabilidad de las y los practicantes en puestos competitivos?

Se requiere que los y las practicantes cuenten con un plan de aprendizaje por parte de la empresa, así como evidencias y constancias de su desempeño.

CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

La implementación de procesos de reclutamiento y contratación bajo condiciones de equidad de trato e igualdad de oportunidades permitirá que suficientes personas con talento, dentro y fuera de las empresas, compitan por un puesto vacante, independientemente de sus circunstancias de origen.



- 5.** ¿Cómo asegurar que la información llegue a todos los potenciales candidatos y candidatas, con independencia de su trayectoria o condición laboral actual?

Realizando una difusión, tanto interna como externa, de los puestos permanentes vacantes.
- 6.** ¿Cómo garantizar la equidad y la imparcialidad en los procesos de reclutamiento y selección?

Contando, para cada puesto, con una guía para la realización de entrevistas y para la evaluación de candidatos en caso de vacantes.
- 7.** ¿Cómo lograr que los empleados y las empleadas puedan hacer planes realistas sobre su trayectoria en la empresa y los/las directivas tengan identificados candidatos(as) para eventuales promociones?

Con un catálogo completo de candidatos, así como uno de reemplazos naturales.
- 8.** ¿Cómo elevar las posibilidades de éxito de los/las empleadas nuevas o con nuevas funciones?

Se elevan con la implementación, en todas las contrataciones, de procesos específicos de inducción y orientación para el puesto e información sobre los resultados.

COMPROMISO EMPRESARIAL-LABORAL

Una relación laboral enfocada en el desempeño, bajo condiciones de igualdad de oportunidades y equidad de trato, impulsa la movilidad social de las personas que trabajan en las empresas, así como la de sus familias. Ello requiere, entre otros factores, que haya equidad salarial y de prestaciones, así como acuerdos que permitan, tanto a hombres como a mujeres por igual, atender sus obligaciones familiares sin reducir su productividad en la empresa.



9. ¿Cómo eliminar las brechas salariales asociadas con el género, origen socioeconómico, color de piel, entre otros?

Se eliminan con una política de equidad salarial en relación con las funciones, horas trabajadas, competencias y productividad.

10. ¿Cómo lograr que exista equidad en las posibilidades de conciliar compromisos familiares con la productividad laboral?

No permitiendo diferencias injustificadas entre los y las trabajadoras en el acceso a seguridad social, flexibilidad laboral y permisos.

11. ¿Cómo mejorar la trayectoria laboral de los y las empleadas en la empresa?

Evaluar el desempeño y entregar un reporte sobre el mismo a los y las empleadas para que conozcan sus logros, fortalezas y áreas de oportunidad en sus trayectorias en la empresa.

12. ¿Cómo contribuir a la igualdad de oportunidades de desarrollo entre los hijos de todos (as) los/las trabajadoras?

Con una política de apoyos, por razones de salud o educación, para los y las hijas de los y las trabajadoras.

CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL

La capacitación, el entrenamiento y las certificaciones laborales son herramientas útiles para igualar las oportunidades de ascenso y promoción de las y los trabajadores talentosos(as) en las empresas; especialmente en un contexto como el mexicano, en el que condiciones socioeconómicas de origen desfavorables impactan negativamente en las posibilidades de educación y formación de las personas.



- 13.** ¿Cómo igualar las oportunidades de crecimiento, de mejora en el desempeño y acceso al catálogo de reemplazos naturales?

Que los y las trabajadoras cuenten con un diagnóstico de sus necesidades de capacitación.

- 14.** ¿Cómo igualar las oportunidades de los y las trabajadoras en el dominio de desarrollo personal y laboral?

Evaluar y reportar los resultados de los programas de capacitación y certificación

- 15.** ¿Cómo mejorar las posibilidades de ascenso entre los y las trabajadoras con más habilidad y talento, en todos los niveles jerárquicos.

Elaborar programas de certificación y de talento interno e informar de ello al personal.

- 16.** ¿Cómo lograr que los y las trabajadoras se vuelvan aliados de las empresas en la promoción de la formalidad y la movilidad social en el país?

Que los y las trabajadoras conozcan los beneficios de la seguridad social a la que tienen derecho por ley, y cómo el acceso a esta se relaciona con la igualdad de oportunidades a lo largo de la vida.

