
archivos analíticos de políticas educativas

Revista académica evaluada por pares, independiente,
de acceso abierto y multilingüe



Arizona State University

Volumen 34 Número 36

28 de abril 2026

ISSN 1068-2341

Acceso a la Educación Superior en México, Precariedad y Desigualdad por Género en el Mercado Laboral Juvenil

*María Herlinda Suárez Zozaña**

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, de la Universidad Nacional
Autónoma de México
México

Citación: Suárez, M. H. (2026). Acceso a la educación superior en México, precariedad y desigualdad por género en el mercado laboral juvenil. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 34(39). <https://doi.org/10.14507/epaa.34.9394>

Resumen: Este artículo analiza la evolución del acceso a la educación superior entre la juventud mexicana y sus implicaciones en la situación laboral de las y los jóvenes entre 1998 y 2023. A partir de una metodología cuantitativa basada en datos de la ENE y la ENOE, se observa un aumento sostenido en la escolaridad juvenil, especialmente entre las mujeres, cuya participación en la educación superior ya supera a la de los hombres. No obstante, este logro educativo no ha derivado en una mejora sustantiva de las condiciones laborales. Persiste una alta precarización del empleo juvenil caracterizada por bajos salarios, inestabilidad contractual, largas jornadas laborales y desempleo, con especial énfasis en la discriminación de género. Con apoyo en las teorías del credencialismo y la empleabilidad, el análisis revela cómo la expansión educativa no ha garantizado empleos dignos y cómo operan estructuras de desigualdad en el cruce entre educación, género y trabajo. A pesar de los avances en cobertura educativa, el artículo concluye que la educación

* Agradezco la colaboración de Ernesto Takayanagui García, quien me apoyó en el procesamiento de la información estadística.

Página web: <http://epaa.asu.edu/ojs/>
Facebook: /EPAAA
Bluesky: @epaa.bsky.social

Artículo recibido: 04-06-2025
Revisiones recibidas: 22-12-2025
Aceptado: 29-01-2026

superior, por sí sola, no basta para revertir la precariedad ni las desigualdades estructurales del mercado laboral mexicano.

Palabras clave: educación superior; juventud; precariedad laboral; desigualdad de género; mercado de trabajo; credencialismo

Access to higher education in Mexico, precariousness and gender inequality in the youth labour market

Abstract: This article analyses the evolution of access to higher education among Mexican youth and its implications for their labour market conditions between 1998 and 2023. Using a quantitative methodology based on data from the Encuesta Nacional de Empleo (ENE) and the Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), the study identifies a sustained increase in educational attainment among young people, particularly among women, whose participation in higher education now exceeds that of men. However, this educational achievement has not translated into a substantive improvement in labour conditions. Youth employment remains highly precarious, characterised by low wages, contractual instability, long working hours, and unemployment, with particular emphasis on gender discrimination. Drawing on credentialism and employability theories, the analysis shows how educational expansion has failed to guarantee decent employment and how structures of inequality operate at the intersection of education, gender, and work. Despite advances in educational coverage, the article concludes that higher education alone is insufficient to reverse precariousness and structural inequalities in the Mexican labour market.

Key words: higher education; youth; labour precariousness; gender inequality; labour market; credentialism

Acesso à ensino superior no México, precariedade e desigualdade de gênero no mercado de trabalho juvenil

Resumo: Este artigo analisa a evolução do acesso à ensino superior entre a juventude mexicana e suas implicações para a situação laboral dessa população entre 1998 e 2023. Com base em uma metodologia quantitativa fundamentada em dados da Encuesta Nacional de Empleo (ENE) e da Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), observa-se um aumento sustentado da escolaridade juvenil, especialmente entre as mulheres, cuja participação na educação superior já supera a dos homens. No entanto, essa conquista educacional não se traduziu em uma melhoria substantiva das condições de trabalho. Persiste uma elevada precarização do emprego juvenil, caracterizada por baixos salários, instabilidade contratual, longas jornadas de trabalho e desemprego, com ênfase especial na discriminação de gênero. Com apoio nas teorias do credencialismo e da empregabilidade, a análise revela como a expansão educacional não garantiu empregos dignos e como operam estruturas de desigualdade na interseção entre educação, gênero e trabalho. Apesar dos avanços na cobertura educacional, o artigo conclui que a ensino superior, por si só, não é suficiente para reverter a precariedade nem as desigualdades estruturais do mercado de trabalho mexicano.

Palavras-chave: ensino superior; juventude; precariedade laboral; desigualdade de gênero; mercado de trabalho; credencialismo

Acceso a la Educación Superior en México, Precariedad y Desigualdad por Género en el Mercado Laboral Juvenil

El presente artículo tiene como objetivo reflexionar acerca del creciente acceso a la educación superior que han tenido las personas jóvenes en México y sobre los cambios registrados en sus condiciones de empleo desde finales del siglo XX y hasta 2023. El tema se aborda a la luz de los recientes esfuerzos sociales y gubernamentales por mejorar la empleabilidad¹ juvenil a partir de la universalización de la educación superior, cuando en los mercados de trabajo la tendencia al deterioro de las condiciones laborales de jóvenes sigue vigente, luego de que en las últimas décadas del siglo pasado se impusieran, en el entramado estructural de la economía mexicana, la flexibilización laboral, la falta de regulación y la globalización económica. Se pone especial atención en las brechas de género que existen en el mercado laboral juvenil, las cuales persisten a pesar de los significativos avances de la participación femenina en la educación superior.

La metodología se basa en la consulta, análisis e interpretación de fuentes ya existentes y se complementa con la producción de indicadores estadísticos a partir de datos primarios. Desplegando indicadores simples como porcentajes y tasas —algunos se incluyen en figuras y tablas— se observa el crecimiento que ha habido en las proporciones de jóvenes que acceden a la educación superior y se muestra el panorama de precariedad y discriminación laboral que prevalece en el mercado de trabajo. Para clasificar a la población según nivel de escolaridad no se distingue entre estudios terminados o no y, por lo tanto, el análisis da cuenta de acceso al nivel educativo y no a la obtención del certificado, grado o título. Se utilizan cifras correspondientes al segundo semestre de cada uno de los años estudiados, procedentes de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para 1998, y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los años 2005, 2012 y 2023. Algunos datos referidos a la educación superior tienen como fuente anuarios de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Los lapsos entre los años comparados son amplios. Optamos por hacerlo así porque se busca avizorar tendencias de largo plazo más allá de comportamientos de coyuntura. Sobre todo, porque en el periodo estudiado aparecen los efectos derivados de la llegada del COVID-19, en marzo de 2020, que transformó profundamente los paisajes de la educación y del empleo juvenil.

La producción teórica y empírica sobre el tema de la precariedad² del trabajo juvenil y de las malas condiciones laborales de las juventudes es extensa³. Tanto en Europa como en Latinoamérica, los estudios han tornado visible que, hoy en día, las personas jóvenes enfrentan condiciones

¹ El concepto de empleabilidad refiere a la capacidad de quien busca trabajo para llenar las expectativas del perfil laboral que requiere el mercado de trabajo. Más adelante, en este mismo texto, se entrega una definición más elaborada.

² Quienes estudian el problema de la precariedad en el mercado de trabajo han señalado que se caracteriza por una enorme heterogeneidad. En el artículo *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica* (Guadarrama et al., 2012) se apunta que en México existen formas de precariedad laboral con raíces ancestrales las cuales en los años ochenta, del siglo XX, se mezclaron con nuevas formas de precariedad. De manera general, siguiendo a los autores del artículo citado, se puede decir que la precariedad laboral está relacionada con malas condiciones de trabajo en las que sobresale el hecho de que las bajas retribuciones percibidas, el escaso acceso a prestaciones y beneficios sociales, la incertidumbre y la inseguridad en la permanencia en la ocupación no permiten una planificación de vida a largo plazo.

³ El Seminario de investigación en Juventud (SIJ) de la UNAM cuenta con un importante acervo bibliográfico al respecto. Nombramos aquí específicamente trabajos referidos a Latinoamérica y realizados por Bendit et al. (2008), Navarrete (2001) y Peláez y García (2021). En referencia a México, recomiendo los artículos de Alejandro Márquez (2008), y de Wietse de Vries y Yadira Navarro (2011). Este último alude a comparaciones internacionales y a diferencias salariales entre egresados de la educación superior según área de estudios.

laborales que las han colocado en situaciones de vulnerabilidad laboral y en riesgo de exclusión social. La vulnerabilidad y el riesgo social⁴ se han convertido en marcas de la condición juvenil contemporánea, pese al mayor acceso educativo y el aumento de las credenciales académicas experimentados en las últimas décadas. En este artículo, se aborda este tema trayéndolo a la fecha (2023), se insiste en las pésimas condiciones de trabajo que enfrentan las y los hoy jóvenes en México y se acentúa el hecho de que las peores condiciones continúan recayendo principalmente en las mujeres.

Como marco interpretativo de la relación entre el nivel educativo y las variables de la calidad del trabajo, el artículo introduce en el análisis las perspectivas teóricas del credencialismo⁵ y de la empleabilidad⁶. A nivel empírico, ambas teorías han permitido visibilizar cómo, en un marco de escasez de empleo, el mercado obliga a las personas a adoptar un enfoque competitivo obteniendo mayores certificaciones para acceder a mejores puestos de trabajo. Asimismo, los resultados han tornado patente que en la base de la relación entre la educación y el trabajo operan sistemas de opresión y privilegios asociados al género, clase u origen social. Al respecto, el presente artículo exhibe la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, ya sea que tengan educación superior o no.

Malthusianismo Laboral y Educación Superior

Las últimas décadas del siglo pasado, en México como en el resto del mundo, estuvieron plagadas de declaraciones que anunciaban el fin de la sociedad industrial, de la modernidad, del trabajo y hasta de la historia. En este tiempo de finalizaciones se pregonó la derrota del Estado de bienestar y de los paradigmas alternativos al liberalismo político y, en esta nueva etapa de la cíclica reconversión capitalista, se proclamó el triunfo del neoliberalismo. Vistos los hechos años después, no cabe duda de que este modelo fue impuesto ampliamente en México y tuvo graves repercusiones en la precarización del trabajo.

En efecto, en el país la instalación del modelo económico neoliberal trajo consigo, entre otras cosas, cambios en la organización productiva, desregulación económica, apertura comercial, venta de entidades públicas y recaudación de impuestos menos progresivos. Se impuso una agenda de eficiencia económica que tuvo fuertes impactos redistributivos a favor del capital y en contra de los trabajadores (Elizondo, 2023), lo que resultó en la asignación de más poder al mercado en lo que concierne a la regulación de salarios y de las condiciones de trabajo. Este modelo económico, con sus políticas de liberalización, flexibilización laboral y reducción del gasto social, contribuyó a dificultar la inserción laboral de las personas jóvenes y a la precarización del empleo.

⁴ De acuerdo con Robert Castel (2004) el riesgo social puede definirse como un acontecimiento que compromete la capacidad de los individuos para asegurar por sí mismos su independencia social. Si no se está protegido contra estas contingencias, se vive en la inseguridad.

⁵ El credencialismo asume que el mercado de trabajo valida las competencias o estatus del sujeto con base en los títulos educacionales que el sujeto posea. Supone que los procesos de empleo y desempleo de los sujetos se ven afectados por la representación que, en un momento dado, impere en el mercado respecto a las habilidades que poseen los sujetos con cual o tal nivel educativo. El trabajo de Randal Collins (1978) es pionero de esta teoría asociada con el funcionamiento de la meritocracia educacional y con la tendencia a requerir cada vez mayores niveles de calificación para optar a puestos de trabajo.

⁶ El concepto de empleabilidad forma parte del cuerpo teórico del credencialismo. La noción alude a la capacidad de los sujetos de adaptarse a las condiciones de mercado adquiriendo y certificando competencias y habilidades. Pone énfasis en el primer empleo y en la transición entre el mundo de la escuela y el del trabajo. La obra de Smyth y McCoy (2011) contiene un interesante despliegue del tema.

Si bien en México el desempleo y las condiciones laborales desfavorables han sido parte de la historia del país, y siguen siendo un problema que atañe a la población de todas las edades, a partir de las últimas décadas del siglo XX la precarización del empleo afectó, sobre todo, a las personas que recientemente habían ingresado al mercado; es decir a los y las jóvenes. Desde entonces, el panorama laboral que se ha extendido ante las juventudes se ha mostrado plagado de condiciones poco deseables: contratos de corto plazo, malos sueldos, sin derecho a prestaciones, presión de rendimiento excesivo, riesgo y amenaza de recorte de personal, etc. De hecho, la tendencia ha sido a que las personas jóvenes asalariadas tengan un mayor nivel de precariedad laboral que su contraparte adulta (Covarrubias & Arana, 2023).

En 2004 la CEPAL produjo un documento, coordinado por Martin Hopenhayn, titulado *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*, en el que se señala una serie de paradojas del mundo juvenil contemporáneo. La primera que se menciona, y que incluso aparece como una caracterización estructural de la situación juvenil, se refiere al desajuste entre los mundos de la educación y del empleo o trabajo. Se apunta que los procesos de reestructuración laboral devaluaron las credenciales y los títulos educativos, y que se produjeron desajustes entre los niveles de instrucción y las condiciones de empleo provocando que, para las generaciones jóvenes, tener educación superior no se tradujera necesariamente en acceso a buenos puestos de trabajo (Hopenhyan, 2004).

En un contexto en el que predominan las referencias a la escasez de puestos laborales en comparación con la cantidad de solicitantes, el acceso a la educación superior incrementó su peso como necesidad relacionada con la aspiración a tener oportunidades de mejores trabajos. Amparándose en la teoría de que una mayor educación proporciona mayor capital humano⁷, se construyó un correlato de efectos positivos de la educación en la empleabilidad y estudiar nivel profesional adquirió centralidad en la lista de mandatos desplegados por la sociedad hacia los y las jóvenes que deseen competir en el mundo laboral y del ingreso. Debe destacarse que, acompañado de los discursos que proclaman la escasez del empleo⁸, este mandato derivó en una especie de malthusianismo laboral y, desde este marco, se considera que quienes no tengan educación superior no cuentan con el mérito requerido para ser trabajadores productivos (Berg, 1971).

De antaño, en México, se venía dando una notable expansión del sistema educativo, particularmente respecto al incremento de la matrícula en los niveles de educación media superior y superior. Entre 1998 y 2005 la proporción de jóvenes entre 18 y 34 con estudios de bachillerato y superiores se incrementó significativamente y, hasta ahora, estas proporciones han continuado creciendo. Cabe señalar que desde el año 2019, en México, la política pública y la normatividad referidas a la educación superior han experimentado cambios muy importantes dirigidos a incrementar la cobertura de este nivel educativo. Los cambios comprenden desde una reforma

⁷ La teoría del capital humano está emparentada con las del credencialismo y con la perspectiva de la empleabilidad. Su postulado principal es que las personas acumulan conocimientos, habilidades y experiencia (capital) que se traducen en mayor productividad, rentabilidad económica y capacidad para generar ingresos. Theodore Schultz y Gary Becker, entre otros, hicieron aportes importantes a esta teoría a mediados del siglo XX. Específicamente Schultz insistió en ver a la educación como una inversión y no como gasto porque además de proporcionar beneficios y satisfacciones a las personas, incrementa su capacidad y calidad productiva (Shultz, 1960). Es importante apuntar que el marco del capital humano subraya la racionalidad en la inversión pública en educación, mientras que el de la empleabilidad recalca el impacto de la educación individual en la competencia por empleos.

⁸ Es necesario aclarar que las nociones de trabajo y empleo son diferentes. El trabajo refiere a un estatuto mercantil, mientras que el empleo denota un estatuto que incluye garantías, esquemas de protección y derechos laborales anclados a la condición del salario. En este artículo estos conceptos se utilizan de manera laxa, aunque, en todo caso, hacemos referencia a trabajo remunerado.

constitucional, transformaciones en la organización de las instituciones de educación superior, ampliación de la oferta y creación de nuevas universidades hasta la implementación de políticas públicas que se vinculan con la universalización y la gratuidad, así como con la operación de varios programas de becas a estudiantes.

Particularmente notable ha sido el crecimiento de la participación femenina en la educación superior. Durante el lapso estudiado, el porcentaje de mujeres de 18 a 34 años con este nivel de estudios pasó de ser menor que el de hombres a ser mayor. Según datos del INEGI, para 1998 las proporciones eran de 12.4 por ciento para mujeres y 14.7 por ciento para hombres, y para 2023 el indicador tomó valores de 32.5 por ciento y 31.3 por ciento respectivamente. Por su parte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2023) reporta que, para 2023, en la matrícula universitaria nacional las mujeres ya son mayoría (2,789,562 mujeres y 2,403,056 hombres). Así que, a juzgar por lo que dicen las cifras, en México se ha alcanzado la paridad de género respecto a la accesibilidad a los estudios superiores, e incluso la estadística favorece ligeramente a la población femenina.

Cabe resaltar que hablar de paridad de género en términos de acceso no necesariamente implica igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres en la educación superior. La desigualdad de género aún se manifiesta y reproduce al interior de las instituciones educativas, persiste la disparidad en la distribución de la matrícula por disciplina académica o profesión y todavía es notable la desigualdad en el acceso a favor de los hombres en algunas regiones.

Tasas de Participación en el Mercado de Trabajo

Empíricamente, ha sido demostrado que la escolaridad favorece positivamente la participación de jóvenes en el mercado laboral (Suárez Zozaya, 2005). Particularmente, el efecto positivo de la escolaridad en la participación de jóvenes en el mercado de trabajo es una tendencia que se ha visto reforzada debido a que en las últimas décadas ha crecido la proporción de estudiantes que forman parte de la población económicamente activa; es decir que, siendo estudiantes, están dispuestos a trabajar y combinar ambas actividades. Esta tendencia se relaciona con la creciente necesidad de los y las estudiantes de contar con ingresos propios para contribuir al gasto familiar, sostener sus estudios o satisfacer un nivel de consumo que su familia no les puede dar, pero también con el mandato que despliega la sociedad hacia las personas jóvenes para que incrementen su empleabilidad obteniendo experiencia laboral antes de graduarse.

En la Tabla 1 se aprecia que entre 2005 y 2023 subieron los porcentajes de jóvenes que estudian, sea que solo estudien o que estudien y trabajen. Específicamente en el caso de mujeres, se incrementaron ambos porcentajes y también los referidos a quienes solamente trabajan. El incremento de la presencia activa de ellas en los ámbitos laboral y educativo se tradujo en una disminución significativa de la proporción de mujeres que no estudian ni trabajan. En cambio, en el caso de los hombres, la escasez de trabajo implicó un retroceso en materia laboral: descendió “solo trabaja” y subió “ni estudia ni trabaja”.

De manera paulatina, las mujeres se han ido incorporando a la población económicamente activa de forma cada vez más numerosa. Sin embargo, a pesar de que a nivel de la educación superior se han ido reduciendo las desigualdades de género, en materia de participación en el mercado de trabajo la desigualdad persiste. En 2023 las tasas de participación de jóvenes con educación superior (licenciatura, maestría y doctorado) tomaron valores de 75.3 para varones y de 52.9 para mujeres.

Las explicaciones a la persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en los niveles de participación en el mercado de trabajo han tomado en cuenta diferentes teorías. Con base en el modelo neoclásico de asignación del tiempo de Becker (1965) se ha argumentado que, bajo el

principio de maximización de utilidad, la mujer dedica mayor tiempo a las actividades domésticas, mientras que el marido lo destina al mercado laboral. Otros estudios, apoyados principalmente en la propuesta de Doeringer y Piore (1985) de la segmentación laboral, consideran la discriminación de la mujer bajo la perspectiva del comportamiento de la oferta y la demanda. Sostienen que es frecuente que los empleadores piensen que las mujeres son fuerza de trabajo secundaria ya que, debido a la necesidad de atender y cuidar a sus familias, son propensas a pedir permisos y faltar al trabajo. Esta representación coloca a las mujeres en segmentos del mercado de trabajo en donde los empleos son poco atractivos y de baja remuneración, lo cual desincentiva su participación laboral.

Tabla 1

Jóvenes (18 a 34 años), por sexo, según condición de estudio y trabajo. 2005-2023

Sexo / Año	Hombres				Mujeres			
	2005		2023		2005		2023	
Condición de estudio y de trabajo	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%
Estudia	1,492,217	10.6	2,187,063	12.8	1,776,289	10.9	4,727,980	13.9
Estudia y trabaja	844,465	6.0	1,158,802	6.8	656,448	4.0	2,216,765	5.8
Sólo trabaja	10,727,530	75.9	12,290,572	72.1	6,463,039	39.5	20,542,316	45.2
Ni estudia ni Trabaja	1,076,380	7.6	1,411,404	8.3	7,469,339	45.6	6,393,294	35.0

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, ENOE 2005 y 2023

Trimestre II. En: www.inegi.org.mx

Además, existe un cúmulo de investigaciones que interpretan los resultados sobre la relativamente baja participación de las mujeres con educación superior en el mercado laboral en términos del papel de la mujer en el cuidado y la educación de los hijos; de la presencia de adultos mayores o familiares con algún problema de salud que requieren cuidados; del tiempo asignado a la producción doméstica; de la insuficiencia de ingreso en el hogar, que obliga a la mujer a incorporarse al trabajo como trabajador secundario. En fin, en todo caso, en la empleabilidad de las mujeres, la desigualdad de género suele pesar más que la educación. A pesar de su mayor acceso a la educación, las mujeres continúan siendo asociadas con el cuidado del hogar y persisten los roles en los que ellas asumen un papel subordinado.

Desempleo de Jóvenes

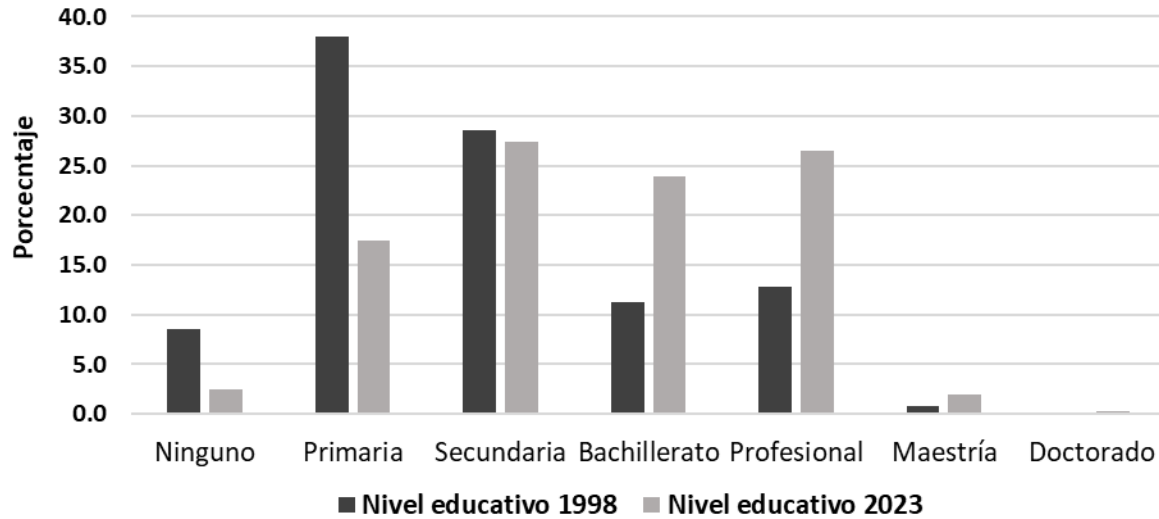
Como era de esperar, el crecimiento en el acceso a la educación superior y el incremento de la participación de los y las jóvenes en el mercado laboral se tradujeron en mayor nivel educativo de la fuerza de trabajo de manera tal que, en 1998, en la población económicamente activa (PEA) de 18 a 70 años el porcentaje de población con estudios de licenciatura o más era de 13.7 por ciento y para 2023 el indicador más que se duplicó tomando el valor de 28.8 por ciento (Figura 1).

Pero este logro educativo no se tradujo en la reducción de las tasas de desempleo dejando al descubierto que, en México, el problema de exclusión laboral no se explica por falta de formación académica de la fuerza de trabajo y que la expansión educativa no resuelve la exclusión laboral y, menos aún, el desempleo juvenil. De hecho, en las últimas décadas, la brecha de desocupación entre

jóvenes y adultos persiste e incluso se ha ampliado, con todo y que la población joven tiene mayor escolaridad. En 1998 la tasa de desempleo de la población de 35 a 70 años fue de 1.1 y la de jóvenes de 18 a 34 años de 3.2. Para 2023, los valores respectivos fueron de 1.8 y 4.5.

Figura 1

Población económicamente activa (18 a 70 años) según nivel educativo. 1998, 2023



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, ENE 1998 y 2023 Trimestre II. En: www.inegi.org.mx

Incluso al comparar las tasas de desocupación de jóvenes según nivel educativo, se torna evidente que, en el país, tener educación superior no necesariamente representa una ventaja para el acceso a la ocupación. Las personas jóvenes con estudios profesionales, supuestamente más calificadas y competentes para el desempeño laboral tienen mayor probabilidad de ser excluidas del trabajo respecto a quienes tienen menores niveles de instrucción. Aunque en los niveles de maestría y doctorado se registran tasas de desempleo menores en todos los años observados, el punto máximo de desempleo se registra en el nivel de la educación superior profesional.

El mayor desempleo que tienen las personas jóvenes con escolaridad es indicativo de que en el país la demanda opta por la contratación de trabajadores menos calificados, o de que la falta de empleos de calidad empuja a las personas con estudios de nivel profesional a preferir permanecer desempleadas.

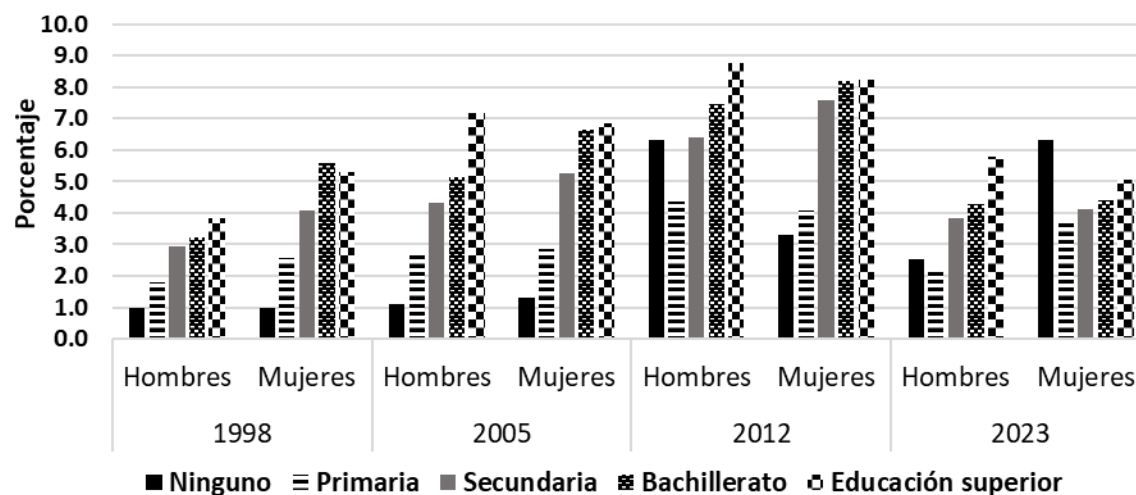
Sea cual sea la explicación de tal comportamiento encontramos, una vez más, elementos para afirmar que una característica del mercado de trabajo mexicano es la persistencia de problemas de inserción laboral de los y las jóvenes, a pesar de la expansión acelerada de la cobertura del sistema educativo y del incremento de la PEA con educación superior. Pero, en lugar de abordar el problema de falta de estructuras productivas, se suele apuntar que las habilidades que los profesionales adquieren en la universidad no coinciden con las que demandan las empresas o que los egresados de educación superior no cuentan con la experiencia laboral que los empleadores

demandan. Aunque esto tiene bastante de cierto, lo que parece es que en México existen problemas de sobrecalificación⁹ debidos a desajustes entre la educación y el trabajo.

Respecto al desempleo de hombres y mujeres jóvenes los datos apuntan una reducción de la brecha de género en la tasa de desempleo abierto. En este sentido, es notable la importancia que ha tenido el avance educativo para las mujeres: a pesar de que también para ellas se cumple la tendencia de que la tasa de desempleo abierto de quienes tienen estudios profesionales es mayor a las de quienes tienen solamente estudios de bachillerato, secundaria o primaria, a nivel profesional la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se ha reducido, tanto así que para 2023 la tasa de desempleo abierto para ellas fue menor que la de ellos (figura 2). Esto sin duda representa un logro significativo, pero, la precariedad laboral sigue afectando tanto a hombres como a mujeres y, como se verá enseguida, las mujeres tienen mayores probabilidades de estar en empleos a tiempo parcial, con contratos temporales y menores ingresos que los hombres, a pesar de que tengan las mismas o más calificaciones.

Figura 2

Tasas de desempleo abierto de jóvenes (18 a 34 años) según sexo y nivel educativo. 1998, 2005, 2012 y 2023



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, ENE 1998 y ENOE 2005, 2012 y 2023

Trimestre II. En: www.inegi.org.mx

* Educación superior: profesional, maestría y doctorado

Precariedad Laboral

La tasa de desempleo abierto es un indicador muy limitado para dar cuenta de lo que pasa en el mercado de trabajo, sobre todo en países como México en donde abunda la precariedad laboral. El bajo nivel que tiene la tasa de desempleo en el contexto de los estándares internacionales ha sido motivo de polémica y cuestionamiento del dato, pues a analistas les parece absurdo que los valores

⁹ La sobrecalificación se refiere a que una persona trabajadora tiene un nivel más alto de formación que aquella que es requerida para el trabajo que desarrolla (Fine & Nevo, 2008). Algunos autores diferencian entre sobrecalificación formal y real (Green & Zhu, 2010), siendo la primera similar a la definición anterior, mientras que la segunda es subjetiva y se relaciona con la insatisfacción desde el punto de vista del empleado respecto a la relación entre la formación obtenida y el trabajo realizado.

sean bajos en un país con tanta pobreza (Negrete Pinto, 2011). Se ha mencionado que una de las causas por las que el desempleo es menos frecuente que en otros países es que en México no hay prestaciones por desempleo y existen muy pocas políticas activas de empleo (INEGI, 2002).

La precariedad laboral tiene un carácter multidimensional y puede ser identificada a partir de indicadores que dan cuenta de “indecencia laboral”¹⁰. Entre estos indicadores están: la existencia de jornadas de trabajo superiores a las de la ley, o también muy inferiores, la inestabilidad en el trabajo ya sea por la inexistencia de contrato o porque los contratos se hacen por tiempo determinado, la ausencia de prestaciones y seguridad social y los salarios insuficientes para superar la pobreza. Para las y los trabajadores esto suele tener implicaciones de explotación laboral, falta de bienestar y sentimientos de vulnerabilidad.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece un máximo de 48 horas a la semana para la jornada laboral diurna, 42 para la nocturna y 45 para la mixta. Por lo tanto, el número de horas máximo que puede trabajar una persona en el país es de 48 horas por semana y exceder este límite se considera explotación laboral. En este caso, el empleador puede ser acusado de delito y sancionado con multas y/o prisión, pero la realidad es que, hoy en día, son frecuentes los casos de quienes dedican al trabajo más de 48 horas semanales, lo que no necesariamente se traduce en pago extra. Varias son las personas que aun trabajando más horas no son compensadas.

México es uno de los países del mundo que destaca por las largas jornadas de trabajo; en este rubro ocupa el primer lugar dentro del conjunto de países de la OCDE. De hecho, aquí se destina 26.6 por ciento más tiempo de trabajo en comparación con el promedio de esa organización internacional (Hernández, 2024). Actualmente, el gobierno ha anunciado que tiene la intención de reducir la jornada de trabajo a 40 horas, reconociendo que las largas jornadas laborales inciden negativamente en la vida familiar y social de las personas y en sus condiciones de salud física y mental (Suárez, 2025).

Refiriéndonos solamente el trabajo extra doméstico, las largas jornadas laborales son un problema que afecta principalmente a los hombres, pero las mujeres no están exentas. Los datos de la tabla 2 muestran que el nivel educativo incide en la duración de la jornada laboral en jóvenes de ambos sexos y también que, en el lapso estudiado, se ha incrementado la proporción de mujeres con educación superior que trabajan más de 40 horas a la semana.

Así que el avance educativo de las personas jóvenes, hombres y mujeres, no ha mermado la tendencia a que los y las jóvenes tengan que cubrir jornadas extensas hasta el agotamiento. De hecho, lo que muestran los datos es que la proporción de quienes teniendo educación superior trabajan más de 40 horas ha crecido (Tabla 2). La explicación de esto podría estar en la cultura empresarial que caracteriza a México que pondera las horas de trabajo como forma de competitividad. En efecto, recientemente el presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) expresó, refiriéndose a la propuesta gubernamental de reducir la jornada laboral: “no es el momento para aterrizar esta propuesta, por el contrario, es el momento para elevar el atractivo de México como destino de inversión” (Suárez, 2025).

En términos de jornada laboral la duración mayor a 40 horas no es el único indicador de precariedad; también lo es el trabajo a tiempo parcial. La OIT define el término como el trabajo asalariado que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (OIT, 1998). Este tipo de trabajo no necesariamente es precario porque podría ser conveniente para las personas jóvenes que quieran combinar el estudio y el trabajo y para quienes

¹⁰ Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social.

tengan otras responsabilidades. Sin embargo, que sea beneficioso depende de si es una elección voluntaria y de la *decencia* de trabajo. En México, destaca el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo flexible y lo frecuente es que la parcialidad sea involuntaria. Generalmente, se relaciona con contratos temporales, inestabilidad, falta de seguridad social, bajos salarios por hora, ingresos y condiciones laborales poco favorables. Resultados de investigación muestran que, en el país, en el siglo XXI, el trabajo a tiempo parcial se ha incrementado (Aldana, Román, & Salgado, 2018).

Tabla 2

Jóvenes ocupados (18 a 34 años) con jornada laboral mayor a 40 horas según sexo y nivel educativo. 1998, 2005, 2012 y 2023

Año / Sexo	1998		2005		2012		2023	
	Hombre s %	Mujere s %	Hombre s %	Mujere s %	Hombre s %	Mujere s %	Hombre s %	Mujere s %
Nivel educativo								
Ninguno	74.4	41.2	70.5	44.4	61.1	47.2	65.3	40.9
Primaria	75.2	50.2	75.6	51.4	67.5	47.1	70.6	49.7
Secundaria	72.1	51.6	78.2	58.4	72.4	53.2	74.2	52.6
Bachillerato	64.7	44.5	69.8	54.7	68.1	52.4	71.4	54.7
Educación superior*	50.6	31.2	59.4	40.9	54.8	38.4	56.5	43.3
Total	69.2	46.7	72.2	50.5	66.4	47.0	67.7	49.0

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, ENE 1998 y ENOE 2005, 2012 y 2023

Trimestre II. En: www.inegi.org.mx

* Educación superior: profesional, maestría y doctorado

La jornada parcial afecta principalmente a las mujeres, lo que provoca una enorme brecha de género en términos de la duración del trabajo extradoméstico y doméstico. El número de horas que una mujer destina al trabajo remunerado suele estar condicionado por el tiempo que dedica al cuidado de los integrantes del hogar y a la producción de bienes y servicios dentro del mismo (Sánchez et al., 2015). Ellas invierten más tiempo que ellos en trabajos no remunerados como el cuidado de los niños y la atención a adultos dependientes y, cuando se combinan las horas de trabajo remunerado con las de trabajo no remunerado, las mujeres trabajan más horas que los hombres. Esta realidad se traduce en un esfuerzo desmesurado por parte de las mujeres. Cubren doble o triple jornada de trabajo y sufren de insuficiencia salarial.

Los salarios son un indicador clave de precariedad laboral y una fuente importante de la persistencia de la pobreza y la desigualdad social en México. En noviembre de 2022 alrededor del 32 por ciento de la población ocupada de México ganaba hasta un salario mínimo que para entonces era de 5,186 pesos al mes (172.87 diarios). En esa fecha, la asociación *Acción Ciudadana Frente a la Pobreza* (2022) emitió un comunicado en el que expresó que “salarios menores a 8,600 pesos al mes no permiten adquirir dos canastas básicas y colocan a los trabajadores y a sus familias en condición de

pobreza”. En enero de 2023, el salario mínimo registró un significativo incremento del 20 por ciento y, sin embargo, la cantidad no alcanzó para ser considerado un “salario suficiente”; le siguieron faltando 2,377 pesos al mes, esto es casi 80 pesos al día.

Desde hace bastantes años está comprobado que las personas jóvenes con mayor nivel educativo tienen acceso a empleos con mayores ingresos que sus congéneres con menor escolaridad (Suárez Zozaya, 2005). La Tabla 3 contiene información, referida a 2023, que comprueba la relación positiva que sigue existiendo entre nivel educativo y el salario, así como la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres. El rango para analizar el comportamiento se fijó en menos de tres salarios mínimos para magnificar la concentración en esta categoría y dar cuenta de la muy pequeña proporción de jóvenes que ganan más de este monto. Usando este umbral se demuestra empíricamente que, en México, aunque suban significativamente los salarios mínimos, el aumento no se ve reflejado en el sueldo de quienes ganan por encima de esta cota.

En este sentido, los datos de la tabla 3 sugieren que los aumentos del salario mínimo ocurridos entre 2012 y 2023 beneficiaron a las personas con menos ingresos, pero los sueldos de quienes ganaban más no subieron al mismo ritmo. Por ello, en este lapso, se incrementó tan notablemente el porcentaje de trabajadores con educación superior que ganan menos de tres salarios mínimos. Además, la información no deja duda de que a lo largo de todos estos años las mujeres han percibido menores ingresos que sus pares hombres de similares niveles de escolaridad.

Tabla 3

Jóvenes ocupados (18 a 34 años) que ganan menos de tres salarios mínimos por nivel educativo y sexo. 1998, 2005, 2012 y 2023

Año / Sexo	Ganan menos de tres salarios mínimos							
	1998		2005		2012		2023	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Nivel educativo								
Ninguno	97.4	99.6	91.5	95.8	93.3	97.7	98.7	99.6
Primaria	95.1	98.9	83.7	95.9	89.9	97.3	98.9	99.6
Secundaria	88.3	91.6	75.6	92.3	84.2	94.5	97.9	99.4
Bachillerato	78.9	86.9	70.6	85.6	79.8	90.6	97.3	99.2
Educación superior*	47.6	53.1	51.2	61.1	62.2	67	91.2	94.8
Total	84.5	87.6	72.5	82.2	79.7	84.8	95.9	97.5

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, ENE 1998 y ENOE 2005, 2012 y 2023

Trimestre II. En: www.inegi.org.mx

* Educación superior: profesional, maestría y doctorado

Ahora bien, la cuestión de los contratos laborales ocupa un lugar muy importante en la ética de las relaciones de trabajo y en la indecencia o decencia del empleo. Los contratos son acuerdos legales entre empleadores y empleados que establecen las condiciones de trabajo, los derechos y responsabilidades de ambas partes y precisamente ha sido en estos acuerdos en donde se ha hecho más patente la tendencia hacia la inestabilidad laboral y la precarización del mercado de trabajo juvenil. Esto es así porque los trabajos sin contrato o por tiempo y obra determinados forman parte del paradigma de la flexibilidad laboral que hoy impera.

Resulta que, en México en los treinta últimos años, ha habido un aumento en la proporción de jóvenes que trabajan sin un contrato formal o por obra determinada y el incremento se ha registrado tanto para población masculina como para la femenina y en todos los niveles educativos. Según datos de las fuentes consultadas, en 1998, el porcentaje de hombres jóvenes con educación superior que trabajaban sin tener contrato o que tenían uno de duración temporal o por obra determinada, verbal o de palabra, fue de 32.2 por ciento, mientras que para mujeres con este nivel de estudios de 26.1 por ciento. Para 2023 el indicador subió a 38.4 por ciento y 41.3 por ciento, respectivamente. Está claro que la precariedad laboral por tipo de contrato se ha agravado más para las mujeres, lo que podría explicarse por el hecho de que el incremento de la ocupación femenina se ha registrado sobre todo en el empleo a tiempo parcial.

Ahora bien, en 2023, el 93.7 por ciento de los varones jóvenes que trabajaban sin tener escolaridad no tenían contrato o lo tenían por obra y tiempo determinados, para las mujeres el porcentaje correspondiente fue de 87.6 por ciento. Estos indicadores decrecen cuando se incrementan los niveles de estudio de la población ocupada. Así que, tanto para varones como para mujeres, tener educación superior sí incrementa significativamente la probabilidad de tener contrato de trabajo y, por lo tanto, menos inestabilidad y mejores condiciones laborales.

Conclusiones

La información y el análisis presentados en este texto ponen en evidencia la mala calidad de empleo que México ofrece a sus jóvenes. La falta de oportunidades laborales, los bajos salarios, las condiciones de trabajo inseguras y el acceso limitado a beneficios y seguridad sociales forman parte de las características del mercado de trabajo juvenil; datan de antaño, pero la adopción del neoliberalismo las recrudesció y a la fecha persisten. El hecho de que hoy en día las personas jóvenes enfrenten condiciones de trabajo más precarias que las adultas es indicativo de su persistencia.

Las propuestas de prácticamente todo aquél que toca el tema de la necesidad de mejorar las condiciones de empleo juvenil coinciden con las recomendaciones expresadas en el Foro Global sobre Empleo Juvenil, organizado por la OIT en Nigeria en 2019, que apuntan la importancia de aumentar la inversión en educación y formación de competencias. Tales medidas son importantes, están concebidas para incrementar la escolaridad de los individuos bajo el supuesto de que ésta mejora sus habilidades y capacidades para conseguir y conservar un empleo; es decir, su empleabilidad. Sin embargo, los datos contenidos en el presente artículo muestran que el incremento del acceso a la educación superior resulta insuficiente para resolver los problemas de falta de oportunidades laborales y de indecencia del empleo.

En México la proporción de jóvenes con educación superior ha tenido un crecimiento importante y sostenido desde finales del siglo XX. La población económica activa con este nivel educativo ha aumentado, pero las condiciones laborales no han mejorado y, en cambio, han empeorado. De hecho, hemos comprobado que muchas personas con estudios de licenciatura, sobre todo jóvenes, están desempleadas u ocupadas en empleos precarios.

En efecto, quienes cuentan con estudios superiores, hombres y mujeres, tienen mayor dificultad para encontrar empleo que quienes tienen menor nivel educativo. Ellas y ellos aspiran

conseguir empleos decentes, pero éstos son escasos. Entonces, debido a la falta de alternativas laborales, en aras de la empleabilidad, varias personas jóvenes con educación superior aceptan empleos precarios y, para no perderlos, están dispuestas a trabajar jornadas laborales extenuantes. De hecho, lo que encontramos es que entre 1998 y 2023 se incrementaron significativamente las proporciones de jóvenes, hombres y sobre todo mujeres con nivel profesional, que trabajan más de 40 horas semanales.

En las últimas décadas, la matrícula y la cobertura de la educación superior en México se incrementaron significativamente. Las mujeres han conseguido revertir el proceso histórico de exclusión de la educación superior y hoy en día ellas tienen mayor participación en este nivel educativo que los varones. Tanto para ellos como para ellas tener educación superior acrecienta la probabilidad de encontrar un empleo de mejor calidad, pero los beneficios de la educación superior se han ido reduciendo debido a que los empleos decentes no crecen a la par de la matrícula.

Digámoslo claro: la relación positiva entre educación superior y empleabilidad no es absoluta. Los mejores empleos no están asociados causalmente con el nivel educativo. La educación superior ejerce un efecto negativo respecto a la probabilidad de conseguir empleo, pero, ciertamente, su impacto es notablemente positivo en términos de probabilidad de obtener empleos que ofrecen mejores condiciones laborales; es decir, trabajo menos precario. Pero hay que apuntar que la participación en el mercado de trabajo de las mujeres con educación superior y especialmente en ocupaciones con mejores condiciones de trabajo sigue siendo menor a la de hombres. La tendencia apunta a que las tasas de desempleo abierto para mujeres con educación superior sean menores que para los hombres con este nivel educativo, pero la brecha de género a favor de las mujeres con este nivel educativo no se mantiene en términos de calidad del empleo: independientemente de la escolaridad, las mujeres tienden a ganar menos y a trabajar sin contrato o a tiempo parcial con mayor frecuencia que los hombres.

La ponderación de la empleabilidad ha propiciado poner el sistema de educación superior al servicio de las necesidades empresariales dejando en segundo plano los objetivos comprometidos con el bienestar, el desarrollo humano y social y con la promoción de la reflexión crítica y la formación ciudadana. A su vez, la influencia del patriarcado sigue siendo notable y continúa generando, entre otras cosas, desigualdades de género. Las mujeres jóvenes han superado los logros educativos de los hombres, pero ellas siguen siendo el principal grupo afectado por la precariedad laboral. Lo seguirán siendo mientras en la sociedad mexicana persista el dominio institucionalizado de los hombres sobre las mujeres y el fomento sistemático de jerarquías, exclusiones y desigualdades sociales.

Por su parte, las políticas públicas impulsadas durante los dos sexenios vinculados con el proyecto de la Cuarta Transformación (4T) han buscado mejorar la cobertura y la inclusión en la educación superior, sin embargo, las universidades construidas a la luz de este proyecto político operan con muy bajo presupuesto y hay preocupación en torno al modelo pedagógico y su capacidad para formar profesionales con los atributos que exige la empleabilidad (Acosta, 2024). Además, las evidencias respaldan la idea de que el trabajo que ofrecen estas instituciones se caracteriza por la precariedad, a pesar de la alta cualificación del personal académico. Las propias instituciones de educación superior promueven la devaluación laboral de las credenciales educativas y esto anuncia que la devaluación de la educación superior en el mercado de trabajo mexicano tiende a perpetuarse.

Referencias

- Acción Ciudadana frente a la Pobreza. (22 de Noviembre de 2022). *Salario Mínimo General le faltan 3,400 pesos al mes*. <https://frentealapobreza.mx/tag/salario-minimo/>
- Acosta, A. (2024). Luces, sombras y siluetas. El credo y las hechuras de las políticas de educación superior en la era del obradorismo. En M. Casillas, & R. López. *Balance de las políticas de educación superior en la 4T (2018-2024)* (págs. 225-234). Transdigital.
- Aldana, W., Román, Y., & Salgado, M. (2018). Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015). *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*.
- ANUIES. (2023). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. <http://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bendit, R., Hahn, M., & Miranda, A. (2008). *Los Jóvenes y el futuro. Procesos de Inclusión social y patrones de vulnerabilidad*. Prometeo libros.
- Berg, I. (1971). *Education and jobs; The great training robbery*. Beacon Press.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Manantial.
- Collins, R. (1978). *The Credential Society*. Chicago University Press.
- Covarrubias, A., & Arana, F. (2023). Tendencia de la precariedad laboral de jóvenes y adultos asalariados en México: 1995-2019. *Intersticios Sociales*. <https://doi.org/10.55555/IS.25.480>
- Cruz Vargas, J. (19 de mayo de 2015). Peses a reformas. México es mediocre en productividad laboral. *Periódico La Jornada*. <https://www.proceso.com.mx/nacional/2015/5/19/pese-reformas-mexico-es-mediocre-en-productividad-laboral-ocde-147257.html>
- De Vries, W., & Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.4.34>
- Doeringer, P., & Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y SS.
- Elizondo, C. (22 de febrero de 2023). *La crisis fiscal y el origen del neoliberalismo en México: Implicaciones para el futuro*. Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey. <https://egobiernoytp.tec.mx/es/blog/la-crisis-fiscal-y-el-origen-del-neoliberalismo-en-mexico-implicaciones-para-el-futuro>
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Green, F., & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing. *Oxford Economic Papers*. <https://doi.org/10.1093/oenp/gpq002>
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López Silvia. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199>
- Hernández, G. (27 de agosto de 2024). La reducción de la jornada laboral en México es un asunto humano y económico. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/La-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-Mexico-es-un-asunto-humano-y-economico-OCDE-20240826-0123.html>
- Hopenhyan, M. (2004). *La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias*. CEPAL.

- INEGI. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística sobre la fuerza laboral en México*.
<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825000156>
- Márquez, A. (2008). Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en la educación y el trabajo. En M. Suárez Zozaya, & J. Pérez Islas, *Jóvenes universitarios en Latinoamérica, hoy* (pp. 223-296). UNAM/M.A. Porrúa.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Navarrete López, E. (2001). *Juventud y trabajo. Un reto para principios de siglo*. El Colegio Mexiquense.
- Negrete Pinto, R. (enero de 2011). *El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México*. INEGI: <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2011/01/04/el-indicador-de-la-polemica-recurrente-la-tasa-de-desocupacion-y-el-mercado-laboral-en-mexico/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994* (No. 175).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO
- Péláez, C., & García, C. (2021). El estudio de la precariedad laboral en México: Desafíos para pensar el siglo XXI. *Veredas. Revista del Pensamiento Sociológico*, 116-147.
- Rodríguez, E. (2021). Efecto de la educación en la precarización del trabajo en tiempos de la COVID-19 en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*.
<https://doi.org/10.21919/remef.v16i3.642>
- Sánchez, A., Herrera, A., & Perrotino, I. (2015). La participación laboral femenina en el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Revista Contaduría y Administración*, 651-662.
<https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Shultz, T. (1960). Capital formatios by education. *Journal of Political Economy*.
<https://doi.org/10.1086/258393>
- Smyth, E., & McCoy, S. (2011). The dynamics of credentialism: Ireland from bust to boom (and back again). *Research in Social Stratification and Mobility*.
<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2011.01.002>
- Suárez Zozaya, M. (2005). *Jóvenes en la Feria del mercado de trabajo*. Miguel Ángel Porrúa.
- Suárez, K. (01 de mayo de 2025). Sheinbaum ordena la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas en el país. *El País*.

Sobre la Autora

María Herlinda Suárez Zozaya

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México

ma_herlinda@yahoo.com.mx

Doctora en Sociología y licenciada en Actuaría por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Realizó una especialidad en Gestión de Proyectos Sociales en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en Washington, D.C. Ha sido investigadora en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM (CRIM) y profesora de licenciatura y posgrado en universidades nacionales y extranjeras. Desde 1995 es integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, actualmente con nivel II. Cuenta con más de treinta años de trayectoria en estudios sobre juventud, con énfasis en educación superior. Ha realizado estancias académicas en la Universidad de Chicago, donde fundó el Odyssey Project Course para jóvenes hispanos. Ha publicado libros, capítulos y artículos en revistas indexadas.

Posee amplia experiencia en el diseño y análisis de investigación cuantitativa y cualitativa, y ha coordinado proyectos institucionales de gran escala, además de participar en órganos colegiados y consejos ciudadanos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9246-1933>

archivos analíticos de políticas educativas

Volumen 34 Número 39

28 de abril 2026

ISSN 1068-2341



Los/as lectores/as pueden copiar, mostrar, distribuir, y adaptar este artículo, siempre y cuando se de crédito y atribución al autor/es y a *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, los cambios se identifican y la misma licencia se aplica al trabajo derivada. Más detalles de la licencia de Creative Commons se encuentran en <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Cualquier otro uso debe ser aprobado en conjunto por el autor/es, o AAPE/EPAA. La sección en español para Norte América de AAPE/EPAA es publicada por el *Mary Lou Fulton College for Teaching and Learning Innovation, Arizona State University* y la Universidad de Guadalajara de México. Los artículos que aparecen en AAPE son indexados en CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), [Directory of Open Access Journals](#), EBSCO Education Research Complete, ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), PubMed, QUALIS A1 (Brazil), Redalyc, SCImago Journal Rank, SCOPUS, SOCOLAR (China).

Sobre el consejo editorial: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/about/editorialTeam>

Por errores y sugerencias contacte a Fischman@asu.edu
