

Legislación de primer empleo en México

1. Situación de México

1.1. Contexto actual

En México, a la fecha, no existe una ley de aprendices a nivel nacional, ni la figura de “aprendiz” se encuentra contemplada como una relación laboral dentro de la Ley Federal del Trabajo (LFT). De acuerdo con la investigadora María de Ibarrola, *“el aprendiz no está permitido por la Ley, por los abusos que generó durante décadas. Había trabajadores obligados a conservar su categoría de aprendiz por años, porque a los patronos les convenía.”*¹

En ese sentido, la única consideración que se establece en la LFT respecto de la capacitación inicial se encuentra en su artículo 39. Dicho artículo establece un periodo de prueba de hasta 180 días (dependiendo el tipo de puesto en cuestión), durante el cual las empresas pueden verificar que la persona empleada cuenta con las habilidades y destrezas para realizar su trabajo adecuadamente. Durante este periodo de prueba, la empresa no queda exenta de sus obligaciones salariales y las garantías de seguridad social para con el trabajador.

Ahora bien, la figura más parecida a la de “aprendiz” que contempla la LFT es la de becaria. En el artículo 132 de esta Ley, se establece que cuando una empresa cuenta con más de mil empleadas, debe de incorporar a tres becarias y realizar *“los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos”*. Sin embargo, el contrato de dichas personas becarias no se encuentra establecido dentro de los tipos de contratos laborales de la LFT. En realidad, es un convenio entre la estudiante y la empresa, comúnmente bajo el nombre de servicio social.² En concreto, este tipo de convenios establecen que la estudiante va a adquirir capacitación técnica sobre su formación académica en la empresa, sin que ello garantice una contratación (según lo habilitado por la LFT) al finalizar el periodo de capacitación.³

La falta de legislación específica sobre la figura de aprendices no ha impedido, sin embargo, que se hayan hecho esfuerzos para regular las dinámicas de primer empleo. En las siguientes secciones -1.2 y 1.3- se describen tanto los programas públicos que atienden el tema de primer empleo (particularmente para personas jóvenes), así como las iniciativas legislativas recientes al respecto.

1.2. Programas de primer empleo

BÉCATE

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ofrece apoyos para desarrollar destrezas y habilidades requeridas en el mercado laboral. En particular, el subprograma BÉCATE (operado por el Servicio Nacional de Empleo) tiene el objetivo de incorporar a la población desempleada y subempleada (a partir de los 16 años) a cursos de capacitación laboral de corto plazo para que obtenga la calificación o, en su

¹ Blancas, D. (2018). *Modelo de aprendices, prohibido en la ley por abusos patronales: especialistas*. La Crónica de Hoy. https://www.cronica.com.mx/notas-modelo_de_aprendices_prohibido_en_la_ley_por_abusos_patronales_especialistas-1093910-2018.html

² Justia México. (2023). *Contratos Laborales*. Justia México. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>

³ Justia México. (2023). *Contratos Laborales*. Justia México. <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>

caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.⁴

En ese sentido, es importante mencionar que BÉCATE no es inconsistente con lo establecido por la LFT respecto a la (falta de) figura de aprendices, debido a que las y los beneficiarios del programa se rigen bajo un convenio de capacitación específico que elabora la oficina del Servicio Nacional de Empleo. En este convenio se establecen las obligaciones que adquieren las partes durante la impartición del curso de capacitación⁵, y se incluye información sobre las aportaciones que realizará la empresa, así como las características del curso de capacitación (nombre del curso, número de beneficiarios a capacitar, duración y horarios).⁶ En otras palabras, la o el beneficiario se rige bajo un documento normativo concreto con derechos y obligaciones específicas.

Jóvenes Construyendo el Futuro

El programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), al igual que BÉCATE, es un programa a cargo de la STPS. JCF vincula a jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que no estudian y no trabajan con empresas y centros de trabajo donde pueden desarrollar hábitos laborales y competencias técnicas y psicoemocionales durante un año. En particular, la población objetivo de este programa está dirigida a jóvenes que enfrentan desventajas estructurales, provenientes de contextos de alta marginación (pobreza laboral) y que habitan en municipios con altos índices de violencia.

Durante el periodo en que los jóvenes son partícipes del programa, reciben una beca mensual de \$6,310 pesos mensuales, un seguro médico contra enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo, y una constancia de participación. Sin embargo, al igual que en el caso del programa BÉCATE, JCF funciona mediante un convenio particular entre las jóvenes y las empresas o centros de trabajo que no se contempla dentro de la LFT.

1.3. Iniciativas legislativas relacionadas

I. Partido político: Movimiento Ciudadano

Legislador(a): Senador Samuel Alejandro García Sepúlveda

Año: 2020

Descripción: Decreto de adición de una fracción al artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, en la que propone que se diseñe e implemente, en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas, los municipios y el sector empresarial, incentivos fiscales para impulsar la capacitación gratuita de estudiantes que se encuentren por terminar sus estudios a nivel técnico o superior, así como impulsar el empleo formal para recién egresados, en caso de emergencia sanitaria declarada por autoridad nacional competente.⁷

Estatus: Pendiente de resolverse o dictaminarse en comisiones

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Con Bécate, capacítate para fortalecer tus competencias laborales*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/articulos/con-becate-capacitate-para-fortalecer-tus-competencias-laborales>

⁵ Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. (2023). *Manual de procedimientos del Apoyo al Empleo, Capítulo I: becas a la capacitación para el trabajo (2010)*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo?idiom=es-MX>

⁶ Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. (2023). *Manual de procedimientos del Apoyo al Empleo, Capítulo I: becas a la capacitación para el trabajo (2010)*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo?idiom=es-MX>

⁷ Senado de la República. (2020). *Gaceta del Senado: Miércoles 28 de octubre de 2020 / LXIV/3PPO-42-2727/112636*. Senado de La República. https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/112636

II. **Partido político:** Partido Acción Nacional

Legislador(a): Senador José María Martínez, Senador Daniel Ávila Ruiz y Senador Martín Orozco Sandoval

Año: 2015

Descripción: Decreto para expedir la Ley de Fomento al Primer Empleo para Jóvenes, cuyo objetivo es fomentar el primer empleo de jóvenes egresados de educación superior, en el sector público y privado. Esta ley también busca que la STPS expida programas y acciones que contribuyan a su formación integral. Además, propone incorporar incentivos, beneficios e inscripción a los puestos de nueva creación para jóvenes. Finalmente, esta iniciativa propone que el patrón que contrate jóvenes egresados de educación superior podrá deducir de sus ingresos un monto equivalente al 60% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.⁸

Estatus: Pendiente de discusión en Cámara de Diputados

2. Políticas públicas sobre el primer empleo en América Latina

Los países de América Latina utilizan el término de “primer empleo” para describir políticas, leyes o programas que tengan como fin promover el empleo juvenil asalariado y el autoempleo bajo condiciones dignas. Estas iniciativas son muy variadas en su concepción, diseño, implementación y cobertura, así como presentan especificidades propias dependiendo del país en el que se implementan, por lo que no es posible identificar una única modalidad de primer empleo.⁹

Pese a lo antes descrito, en América Latina se han identificado cuatro grandes tipos de iniciativas de promoción del empleo juvenil, los cuales se describen a continuación:

2.1. Contratos de aprendizaje

Las políticas promovidas a través de contratos de aprendizaje tienen el objetivo de promover y facilitar la formación dual, es decir, formación en institutos o centros de capacitación y formación en empresas o capacitación “en sitio”. Estos contratos se establecen en plazos definidos desde seis meses hasta dos años; consideran periodos de prueba; contemplan edades mínimas y máximas desde los 18 hasta los 29 años; no establecen diferencias basadas en el sexo; imponen obligaciones mínimas para el empleador y el aprendiz; consideran elementos de protección social; se establecen compensaciones salariales y se obliga la extensión de certificados, entre otras.

⁸ Senado de la República. (2015). *Gaceta del Senado: Martes 8 de diciembre del 2015 / LXIII / 1PPO-68-1836/59802*. Senado de la República. https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/59802

⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang-es/index.htm

Cuadro 1. Políticas públicas en América Latina sobre contratos de aprendizaje¹⁰

PAÍS	EXPERIENCIA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Brasil	Ley de aprendiz (2000)	<p>Su población objetivo son jóvenes de 14 a 24 años matriculados en el sistema escolarizado. Introduce un contrato de trabajo especial para jóvenes con una duración máxima de dos años y se certifican sus competencias laborales.</p> <p>Los aprendices reciben compensación económica y las empresas están obligadas a contratarlos al finalizar el contrato, designando hasta el 15% de su nómina.</p>	<p>En el periodo 2000-2017 tuvo 837,000 personas beneficiarias.</p> <p>Resultados de una evaluación de impacto mostraron que las personas beneficiarias tuvieron mayor probabilidad de conseguir empleo formal a plazo definido, pero un impacto pequeño en aumentar los salarios.</p>
Uruguay	Modalidades de práctica laboral para egresados y de práctica formativa en empresas (2013)	<p>Población objetivo de jóvenes hasta los 29 años egresados de instituciones de formación para la práctica laboral (centros de capacitación) o jóvenes entre 15 y 24 años escolarizados.</p> <p>Duración entre seis meses y un año con remuneraciones mayores al salario mínimo.</p> <p>La práctica laboral en sitio tiene una duración máxima de 60 horas.</p>	N/A
Paraguay	Contratos de aprendizaje (2013)	<p>Población objetivo: jóvenes entre 18 y 29 años en condiciones de pobreza.</p> <p>El programa tiene una duración de seis hasta 12 meses de capacitación “en sitio”.</p>	N/A

2.2. Capacitación laboral juvenil

Las capacitaciones laborales son programas focalizados en la población juvenil en situación de vulnerabilidad con poca o nula experiencia laboral y limitadas competencias laborales. Ofrecen capacitación técnica de 3 a 6 meses, aunque nuevas iniciativas enfatizan el desarrollo de habilidades socioemocionales (HSE) y componentes asociados al emprendimiento. Además de capacitación laboral o formación para el trabajo, estos programas difieren de los contratos de aprendizaje en tanto hacen de carácter obligatorio la vinculación entre trabajador y empleador a través de servicios de intermediación laboral, facilitados por los Ministerios o Secretarías del Trabajo.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm

Cuadro 2. Políticas públicas en América Latina sobre capacitación laboral juvenil¹¹

PAÍS	EXPERIENCIA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Argentina	Jóvenes con más y mejor trabajo (2008)	Población objetivo de jóvenes desde los 18 hasta los 24 años con educación formal incompleta que se encuentren en situación de desempleo. Busca mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, promoviendo la culminación de la educación formal, el desarrollo de perfiles profesionales, la adquisición de competencias laborales a través de la formación técnica y las prácticas laborales, el desarrollo de emprendimiento o la inserción en un empleo.	En 2012 registró cerca de 286,000 jóvenes beneficiarios.
Chile	+ Capaz (2014)	Población objetivo-focalizada en el 60% más vulnerable de la población según la Ficha de Protección Social. Dirigido también a hombres de 18 a 29 años, mujeres de 18 a 64 años y mujeres y hombres entre 18 y 40 años que sufran discapacidad. Programa para la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan la empleabilidad de las personas jóvenes.	423,000 personas fueron beneficiadas entre 2014 y 2018

2.3. Subsidio al empleo

El subsidio al empleo en América Latina busca promover el empleo de personas jóvenes en situación de vulnerabilidad y/o recién egresadas para facilitar su acceso a la vida laboral.

Por lo general, estas iniciativas funcionan mediante programas que sirven como intermediarios entre empresas y jóvenes que buscan empleos. Las empresas – para las que no suele haber restricciones sobre la industria o el sector al que deben de pertenecer- diseñan pasantías o vacantes y las inscriben a los programas para su evaluación y, de ser aprobadas, son emparejadas con jóvenes en busca de empleo, de acuerdo con su perfil profesional. En algunos casos el subsidio es retroactivo hacia trabajadores ya contratados por la empresa, aunque esto no sucede frecuentemente.

Por lo general, los programas tienen una duración de 6 a 12 meses, y se espera que, al concluir el tiempo de la vacante o pasantía, las empresas contraten formalmente o mantengan a un porcentaje de los jóvenes por al menos 6 meses después del término del programa.

En términos generales, se identificaron tres formas en que funcionan los subsidios: 1) mediante un reembolso directo a la empresa del salario (o una parte de éste) del trabajador, o exenciones a la carga

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm

tributaria de su salario, siempre en relación directa con la empresa, 2) reembolsando un porcentaje del salario a la empresa, y ofreciendo otro porcentaje directamente al trabajador, en cuyos casos el porcentaje que se ofrece al trabajador es inversamente proporcional a su salario (entre más gana, menos recibe), 3) mediante el pago de una cantidad fija a las empresas (suma alzada o *lump sum*) para contratar empleados. Aunque cada programa es distinto, suelen destinar entre el 0.001 y el 0.02 por ciento de su Producto Interno Bruto (PIB) al desarrollo de esas iniciativas.

Cuadro 3. Políticas públicas en América Latina sobre programas de subsidio al empleo

PAÍS	EXPERIENCIA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Colombia ¹²	Programa 40,000 primeros empleos (2015 - 2019)	<p>Población objetivo de jóvenes con bachillerato, egresados de carreras intermedias o profesionales universitarios que carecen de experiencia laboral.</p> <p>Se ofrece un subsidio a las empresas que contraten jóvenes beneficiarios del programa, solventando la remuneración y obligaciones sociales de las y los jóvenes, así como una subvención para el transporte, por un periodo de seis meses.</p> <p>Colombia destinó entre 2015 y 2019 \$300,000 millones de pesos colombianos¹³. Es decir, el 0.02% de su PIB.</p>	<p>Para 2020, 131,123 personas jóvenes fueron beneficiadas desde el inicio del programa y 54,000 terminaron contratadas por las empresas. En términos de impacto, el 67% de las personas beneficiarias continuaron trabajando después de terminar el programa. Los ingresos mejoraron con respecto a las personas jóvenes no inscritas.</p>

¹² Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm

¹³ Alrededor de \$1.2 mil millones de pesos mexicanos, con tipo de cambio al 20 de julio del 2023.

Cuadro 3. Políticas públicas en América Latina sobre programas de subsidio al empleo

PAÍS	EXPERIENCIA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Chile ¹⁴	Subsidio al empleo joven (desde 2009)	<p>Población objetivo de jóvenes de 18 a 24 años clasificados en el 40% de la población vulnerable, con una renta bruta anual inferior a \$7.278.447 pesos chilenos.</p> <p>Entrega un subsidio de hasta el 30% del salario percibido por las y los jóvenes beneficiarios, donde 20% se entrega al trabajador y 10% a la empresa. El subsidio es equivalente a 30% de una remuneración mínima y se va reduciendo de manera progresiva a medida que aumenta el salario de la persona joven.</p> <p>Su presupuesto en 2023 es de \$58,494 millones pesos chilenos¹⁵ presupuestados para 302,617 personas. Es decir, el 0.02% de su PIB.</p>	<p>Una evaluación elaborada en 2022 reveló que las y los jóvenes inscritos en el programa aumentaron su ingreso en un 11% en comparación con personas no beneficiarias.¹⁶ En el 2022 el programa tuvo 306,634 beneficiarios activos.</p>
Panamá ¹⁷	PROJOVEN (desde 2015)	<p>Población objetivo de jóvenes de último año de los bachilleratos técnicos y vocacionales, con 17 años cumplidos y buen rendimiento escolar.</p> <p>Las empresas reciben un subsidio del Estado para contratar pasantes y se espera luego de la pasantía la contratación de al menos el 50% de las y los participantes. Cada beneficiario obtiene \$300 balboas mensuales por el Estado, y la empresa paga la diferencia para alcanzar el salario mínimo de acuerdo con la actividad económica y la región del país.</p> <p>Su presupuesto en 2022 fue de \$698,900 balboas.¹⁸ Es decir, el 0.001% de su PIB.</p>	<p>En 2018, el programa facilitó el ingreso de 1,036 jóvenes al mercado laboral.¹⁹</p>

2.4. Regímenes especiales para jóvenes

¹⁴ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo [SENCE]. (2021). *Ficha de Diseño Programa subsidio al Empleo Joven*. SENCE. https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/ficha_de_diseno_programa_subsidio_al_empleo_joven_ano_2023.pdf

¹⁵ Alrededor de \$1.2 mil millones de pesos mexicanos, con tipo de cambio al 20 de julio del 2023.

¹⁶ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo [SENCE]. (2021). *Evaluación de Impacto Programa Subsidio al Empleo Joven (SEJ)*. SENCE. https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/informe_de_resultados_evaluacion_de_impacto_sej_0.pdf.

¹⁷ Valle, L. E. (2022). *Empleabilidad, confianza y la política*. La Estrella de Panamá. <https://www.laestrella.com.pa/economia/220519/220520-empleabilidad-confianza-politica>

¹⁸ Alrededor de \$11.8 millones de pesos mexicanos, con tipo de cambio al 20 de julio del 2023.

¹⁹ Valle, L. E. (2022). *Empleabilidad, confianza y la política*. La Estrella de Panamá. <https://www.laestrella.com.pa/economia/220519/220520-empleabilidad-confianza-politica>

A diferencia de las políticas públicas descritas anteriormente, los regímenes especiales son regulaciones o legislaciones (no programas o esquemas de contratación específicos) de carácter nacional especiales para los jóvenes con el objetivo de promover su inserción laboral. Es decir, institucionaliza dinámicas de contratación de aprendices o programas de capacitación. A la fecha, se identifica que existen dos tipos de regulaciones laborales para jóvenes: regímenes especiales de salarios mínimos y leyes de primer empleo.

Cuadro 4. Políticas públicas en América Latina sobre regímenes especiales para jóvenes²⁰

PAÍS	EXPERIENCIA
Chile	Salario mínimo diferenciado para menores de 18 años, denominado “submínimo”, que corresponde al 75% del salario mínimo general.
Costa Rica	Salario mínimo diferenciado para jóvenes de hasta 18 años, donde perciben 40% del salario mínimo el primer año de contrato, 75% el segundo y 100% el tercero.
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Salario mínimo diferenciado para jóvenes de hasta 18 años, que perciben el 60% del salario mínimo siempre que realicen actividades diferentes al resto de las personas trabajadoras. • <i>Ley 4.951/13 de inserción al empleo juvenil</i>: introduce varias modalidades contractuales para jóvenes, entre ellas la del contrato de aprendizaje. Estos pueden tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 12 meses, y se establece la posibilidad de un subsidio al salario de hasta 35% del salario mínimo vigente.²¹
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ley n.º 19.133/2013</i>: contempla las modalidades de contratación especial y los regímenes para su estímulo. En esta ley, se establece que ninguna de las empresas podrá contar con un cupo mayor al 20% de la plantilla, y los subsidios se dividen en un subsidio parcial del salario (hasta el 25% de las retribuciones mensuales del trabajador), por un lado, y, cuando se trata de la modalidad de práctica laboral, el subsidio consiste en un 15% de las retribuciones. • <i>Ley n.º 19.133/2013</i>: Se contempla la modalidad de prácticas formativas en empresas, dirigida a jóvenes de hasta 29 años. Esta modalidad habilita una vinculación no remunerada, en la que el beneficiario puede ejercer las prácticas que no superen las 60 horas mensuales, ni el 25% de la carga horaria total del curso.²²

3. Recomendaciones para la legislación de primer empleo

Con base en el contexto actual de la legislación de primer empleo en México, y las políticas públicas exitosas implementadas en América Latina, se recomienda que la legislación al respecto considere los siguientes aspectos:

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm

²¹ Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer empleo en América Latina? *Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang--es/index.htm

²² Miranda, Ana, & Alfredo, Miguel. (2018). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(42), 79-106. <https://doi.org/10.26489/rvs.v31i42.4>

I. Definir la población objetivo desde la perspectiva de la demanda y oferta laboral.

Definir la población objetivo en la que quiere incidir la legislación de primer empleo permite establecer parámetros específicos que facilitan la implementación de la legislación. La población objetivo debería establecerse desde la perspectiva tanto de la demanda como de la oferta laboral; es decir, las empleadoras y las personas empleables, respectivamente. Esta distinción es importante porque es común que en la política pública de empleabilidad se prioricen acciones en favor de las potenciales personas empleables (oferta laboral) sin considerar a las empleadoras (demanda).

II. Utilizar criterios específicos para selección de la intervención con base en una lógica de costo-beneficio y evaluación de resultados.

Como se mencionó anteriormente, no hay un solo tipo de iniciativas de primer empleo en la región, sino que se identificaron tres programas distintos y un régimen especial, cada una con características y componentes específicos. En ese sentido, es importante que independientemente del tipo de iniciativa particular (o combinación de iniciativas) que se quiera adoptar para el desarrollo de la legislación, ésta considere criterios específicos bajo la lógica del análisis costo-beneficio y la evaluación de resultados.

El análisis costo-beneficio es un método que cuantifica y compara el costo total de un proyecto o iniciativa contra el beneficio total. Cuando el beneficio es mayor que el costo, se recomienda seguir adelante con la iniciativa, mientras que, en caso contrario, no se recomienda. Por ejemplo, el porcentaje del PIB invertido en iniciativas de empleabilidad juvenil (*costo*) versus el número de nuevos empleados creados para las y los jóvenes (*beneficio*).

Por su parte, la evaluación de resultados permite establecer métricas para identificar el grado de éxito de las iniciativas implementadas. El análisis de evaluación de resultados se lleva a cabo de manera complementaria el de costo-beneficio. Usando el ejemplo anterior, mediante este análisis se puede determinar el impacto específico que tiene el porcentaje del PIB invertido en iniciativas de empleabilidad juvenil en la cantidad de nuevos empleados creados para las y los jóvenes, y se existen otras variables que afectan esta relación. Adoptar un enfoque de evaluación de resultados permite hacer ajustes de mejora, lo que facilita la viabilidad de las iniciativas en el tiempo.

III. Priorizar el desarrollo de Habilidades Socioemocionales.

Considerar componentes de desarrollo de HSE dentro de la legislación. Como está ampliamente documentado, el desarrollo de habilidades socioemocionales tiene efectos positivos en la empleabilidad, y esto es particularmente cierto para personas jóvenes,²³ debido a que no solo son valiosas por sí mismas, sino que sirven como base para el desarrollo de otro tipo de habilidades.

²³Ver, por ejemplo: Valent, N., & Hou, M. (2022). *Soft skills training can improve employment outcomes and bolster entrepreneurship*. The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). <https://www.povertyactionlab.org/blog/12-12-22/soft-skills-training-can-improve-employment-outcomes-and-bolster-entrepreneurship>

El desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades socioemocionales impacta positivamente la trayectoria de los jóvenes en su empleabilidad mediante su vinculación con el mercado laboral (fortaleciendo habilidades que les permitan tener un mejor desempeño) y mediante el emprendimiento de un negocio, ya que muchas de las habilidades requeridas para tener éxito como emprendedor son habilidades blandas²⁴. Además, durante los últimos años la tendencia en el mercado laboral se ha desplazado hacia valorar cada vez más habilidades blandas, como las relaciones intrapersonales, en contraste con habilidades técnicas.

²⁴ Samuel Bowles, et al. (2001). *The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach*. *Journal of Economic Literature* 39(4), 1137-1176pp. Doi: 10.1257/jel.39.4.1137