

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas



Compilador:
García García María del Carmen

Autores:
Eguía Casis Alicia
Castellot Rafael Alberto
García García María del Carmen
León Hernández Gerardo Eduardo
Díaz Biffano José Luis Hugo
Flores Hernández María Luisa
García Tapia Rafael Dionisio
Pacheco Ramírez Citlali
García García Dirce Alethia
Amaro Tejeda Angélica Leticia
Castro Naranjo Fredy
Díaz Martínez José Vicente
Dominguez Melgarejo Armando

ISBN: 978-607-97544-6-4



E-BOOK

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4

Primera edición, Abril 2024
Xalapa, Veracruz, México

D.R. © 2024 : Alicia Eguía Casis, María del Carmen García García, Rafael Alberto Castellot Rafull, Gerardo Eduardo León Hernández, José Luis Hugo Díaz Biffano, María Luisa Flores Hernández, Rafael Dionisio García Tapia, Citlalli Pacheco Ramírez, Dirce Alethia García García, Angélica Leticia Amaro Tejeda, Fredy Castro Naranjo, José Vicente Díaz Martínez, Armando Domínguez Melgarejo

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta edición.

Los trabajos se sometieron a dictaminación doble ciego, así como a la plataforma antiplagio Plagscan de Turnitin cumpliendo con los estándares de una publicación académica.

Hecho en México / Made in México

Comité dictaminador

Dr. Luis Javier Hernández Jiménez
Universidad Libre de Derecho (México)
Dr. Jorge Munguía Olmos
Instituto de Especialización para Ejecutivos (México)
Dr. Alberto Rivera Jiménez
Instituto Politécnico Nacional (México)
Dr. Rafael Lima Fozado
Universidad de Salamanca (España)
Mtra. Isis Agustina Ramírez Díaz
Universidad Cristóbal Colón (México)

Editor

IFYL Group S.C.

Corrección y estilo

Juan Pablo Ortiz Valoy
Eunice del Carmen García García

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

Autores:

Alicia Eguía Casis
María del Carmen García García
Rafael Alberto Castellot Rafull
Gerardo Eduardo León Hernández
José Luis Hugo Díaz Biffano
María Luisa Flores Hernández
Rafael Dionisio García Tapia
Citlalli Pacheco Ramírez
Dirce Alethia García García.
Angélica Leticia Amaro Tejeda
Fredy Castro Naranjo
José Vicente Díaz Martínez
Armando Domínguez Melgarejo

Compilador:

García García María del Carmen

ÍNDICE

	Página
PREFACIO	6
1. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, DEFINICIONES Y PROCESOS EN MÉXICO	10
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>Rafael Alberto Castellot Rafull</i>	
2. LA ECONOMÍA MEXICANA MOVIDA POR EL EMPLEO EN SU IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA FISCAL	40
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>Gerardo Eduardo León Hernández</i>	
<i>José Luis Hugo Díaz Biffano</i>	
3. LAS REGULACIONES DEL EMPLEO EN MÉXICO	66
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>María Luisa Flores Hernández</i>	
<i>Rafael Dionisio García Tapia</i>	

	Página
4. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO	84
<i>Citlalli Pacheco Ramírez</i> <i>Dirce Alethia García García.</i> <i>Angélica Leticia Amaro Tejeda</i>	
5. INCLUSIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DENTRO DE LA CULTURA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS	102
<i>Fredy Castro Naranjo</i> <i>José Vicente Díaz Martínez</i> <i>Armando Domínguez Melgarejo</i>	
SOBRE LOS AUTORES	128

CAPÍTULO 4. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO

Citlalli Pacheco Ramírez

Dirce Alethia García García.

Angélica Leticia Amaro Tejeda

Resumen

La Agenda 2030 es el más alto modelo de las aspiraciones de la humanidad, en ella se refleja una ruta o guía de acción que, de manera integral, pretende atender las problemáticas a las que se enfrenta la sociedad. El motor de toda acción son las personas, por lo que este trabajo de investigación pretende identificar las posibles acciones que podrían contribuir a atender los pendientes que se observen en la agenda 2030, en relación al capital humano. La respuesta está en el desarrollo de competencias con igualdad y visión a futuro, para atender las necesidades presentes y las que vendrán.

Palabras clave: ODS, capital humano, educación, igualdad, empleo

Abstract

The 2030 Agenda is the highest model of humanity's aspirations, it reflects a route or guide of action that, in a comprehensive manner, aims to address the problems that society faces. The engine of all action is people, which is why this research aims to identify possible actions that could contribute to addressing the pending issues observed in the 2030 agenda, in relation to human capital. The answer lies in the development of skills with equality, and a vision for the future, to meet the present needs and those to come.

Keywords: SDG, human capital, education, equality, employment

Antecedentes de los ODS

Es clara la intención que refleja la Agenda 2030 respecto a ser el más alto modelo de las aspiraciones de la humanidad (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 3). Este modelo se ha delineado al paso del tiempo, con el afán de transformar la realidad que vive la sociedad: desigualdad, pobreza,

hambre y cambio climático. Esta agenda tiene como antecedente esfuerzos que, sin ser limitativos, podrán dar cuenta de la persistencia de organismos y naciones por resolver las problemáticas mencionadas.

Es así como, de manera muy breve y no limitativa, se mencionan algunas de las acciones llevadas a cabo para atender los fenómenos en comento. Así mismo, se hace una breve reflexión sobre los aprendizajes que se identifican por cada decenio. Ver Tabla 1.

Periodo	Acciones	Aprendizajes
1960	Incorporación a las Naciones Unidas de 17 países con problemáticas en insuficiencia alimentaria pertenecientes a Asia y África. Con miras a una posible solución se crea la campaña mundial contra el hambre.	La insuficiencia alimentaria no se podrá solucionar de manera aislada.
1970	Por los limitados resultados de la estrategia anterior, se proclama el inicio de la Estrategia Internacional de Desarrollo. No se obtienen los frutos esperados debido al deterioro del entorno económico mundial y la renuencia de los países en desarrollo a adoptar medidas urgentes.	Es importante considerar las variables macroeconómicas y la cooperación internacional.
1980	Se aprueba la Nueva Estrategia del Desarrollo, en donde se establecen medidas políticas para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos. Sin embargo, no se obtuvieron grandes resultados ya que se alejó de las necesidades reales de los seres humanos.	Es primordial considerar el lado humano del fenómeno.
1990	Se comenzó a interrelacionar los problemas de la pobreza extrema y el hambre desde distintos ángulos. Nuevamente los resultados fueron limitados por el estallido de diversos conflictos armados que exigieron amplias operaciones humanitarias y de mantenimiento de la paz.	Se requiere un contexto de paz y estado de derecho
2000	Los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) buscaron adoptar una visión amplia para combatir la pobreza en sus múltiples dimensiones. Incluyeron variables contextuales, como la sostenibilidad del medio ambiente. La transición de los ODM a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituye la redefinición de nuevos objetivos con características de mayor alcance.	Se comienza a identificar que la pobreza y el hambre no impactan de la misma forma a todas las personas. Es primordial la articulación de esfuerzos.

Nota: Elaboración propia con base en el documento Lección 5 del Diplomado en Presupuesto Basado en Resultados (Jackson, 2007, como se cita en Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 5-9).

Con este antecedente, en septiembre de 2015, los líderes de los países pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se reunieron para adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el compromiso de erradicar diecisiete problemas desde una perspectiva integral (Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 11).

Como se observa en la Tabla 1, los aprendizajes que de cada decenio se observaron, dan la pauta para la formulación de compromisos con un alcance más amplio e integral, para por sobre todas las cosas, tener claro que el espacio en el que se pueden desarrollar todas las alternativas de solución a todos los problemas a los que la sociedad se enfrenta es solo uno, el planeta tierra, y sobre esta base o límite de acción es que deben ubicarse las demás soluciones a las problemáticas que se presentan.

Con la suma de lo aprendido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se convierte en una propuesta ambiciosa y transformadora, de tal manera diseñada que

estimula acciones en diversas áreas críticas para la humanidad y el planeta, para lo que se requiere un esfuerzo conjunto y apoyo político e institucional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, p. 45).

Este conjunto de metas se convierten en una hoja de ruta, entre métricas, estadísticas e indicadores, que permiten un monitoreo, evaluación y el consiguiente insumo para las adecuaciones y toma de decisiones, en función a los resultados observados.

El compromiso de los líderes de los gobiernos es fundamental, pero no es suficiente, ya que, como lo vimos en los aprendizajes a través del tiempo, se trata de un trabajo conjunto entre varios actores: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, el ámbito académico, los organismos internacionales de cooperación, los fondos y programas, así como las entidades especializadas del sistema de Naciones Unidas. Finalmente el logro de resultados depende de los cambios institucionales, pero también de la fortaleza inspiracional de largo

aliento (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, pág. 45) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 5).

De manera más específica, y para el caso de México, la colaboración entre la Oficina de la Presidencia de México, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de manera colaborativa y en el marco del Comité Técnico Especializado de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, definieron mecanismos para identificar las acciones existentes vinculadas a la Agenda 2030, con la finalidad de fortalecer la planeación estratégica, el seguimiento y la evaluación para el logro de los ODS (Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 2023, p. 13).

Aunque México no busca identificar con precisión los recursos destinados para la obtención de cada ODS, el hecho de que cada uno de los principios del Plan Nacional de Desarrollo (PND) están vinculados con los ejes rectores de los ODS,

posibilita tener un panorama general para proponer e implementar eventuales mejoras a la estructura programática o estrategias de atención para atender las necesidades de las generaciones actuales, sin comprometer el de las generaciones futuras (Secretaría de Hacienda y Crédito Público: SHCP, 2023, p. 15).

Situación actual

De manera general, el hecho de cursar el año 2023, que representó aproximadamente la mitad del camino en

cuanto a la fecha de cumplimiento (año 2030), obliga a realizar un análisis más puntual sobre los datos que se conocen, entre indicadores mundiales, regionales y complementarios, para que puedan dar un panorama de los ODS que se podrían cumplir, o no.

El análisis de las trayectorias y tendencias estadísticas presenta algunas alarmas, de 140 metas de las que se dispone información, indican que aproximadamente la mitad están moderada o gravemente

desencaminadas, y más del 30% no han avanzado o incluso han involucionado, situándose por debajo de las cifras base de 2015 (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 4).

Con el análisis de escenarios y tendencias hacia el 2030, un grupo de ODS, que desde el punto de vista de los autores, tienen una estrecha relación con la formación del capital humano y el empleo, se muestran en la Tabla 2, ubicándolos en tres escenarios posibles:

ODS	Total metas	La meta se alcanzó o es probable que se alcance con la tendencia actual	La tendencia es correcta, pero el avance es demasiado lento para alcanzar la meta	La tendencia se aleja de la meta
4: Educación de calidad	8	1	6	1
5: Igualdad de género	6	1	5	0
8: Trabajo decente y crecimiento	11	2	6	3

Nota: Elaboración propia con base en la información del documento América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, p. 86).

Como se observa en la tabla 2, las mayores preocupaciones están en el ODS 8 (de los aquí relacionados), con tres metas que se alejan de los compromisos establecidos para el 2030. Por otra parte, en las metas que tienen la tendencia correcta, es entendible el retraso de ellas a consecuencia de la pandemia provocada por el SARS-CoV-2, o los conflictos mundiales actuales, aunque no son los únicos factores que intervienen, y el contar con información como esta ayuda a los tomadores de decisiones a enfocar o acelerar el rumbo.

Es de reconocer el esfuerzo realizado por

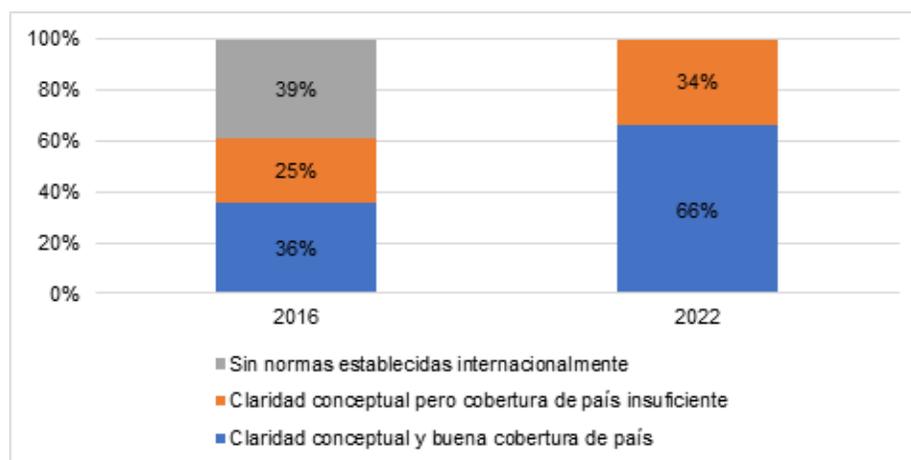
los países y los acuerdos institucionales para que, a pesar de la pandemia, se hayan cumplido o se cumplirán (de acuerdo a las proyecciones y tendencias) muchas de las metas comprometidas, por lo que la resiliencia se hace cada vez más necesaria para enfrentar estas adversidades, y las que se pudieran presentar en el futuro.

Además de la resiliencia, es importante resaltar una herramienta que se apoya en el estudio de escenarios futuros para crear visiones colectivas de país: la prospectiva. Esta disciplina permite acordar nuevas medidas o reforzar las existentes, en el afán de alinear las fuerzas sociales de los distintos países al

cumplimiento de la Agenda 2030 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023a, pág. 93).

Con la finalidad de dar seguimiento a los avances y retos de los ODS, a través del tiempo se han logrado avances considerables en la obtención de datos, mismos que alimentan indicadores de cada uno de los ODS, de tal manera que al año 2020, todos estos disponían de una metodología acordada internacionalmente, lo que, como gran ventaja, arroja una comparabilidad, precisión y fiabilidad en las mediciones. El resultado de esta situación se puede observar en la gráfica 1.

Gráfica 1. Proporción de indicadores mundiales de los ODS, por disponibilidad de normas y datos nacionales, 2016 y 2020 (porcentaje)



Fuente documento Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición especial (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 8).

Aunque es de reconocer el hecho de que para el año 2022, en la gráfica 1, la serie “Sin normas establecidas internacionalmente” no tiene porcentaje, aún existen vacíos que dificultan la obtención de datos, como es el caso de la cobertura geográfica, la puntualidad y desglose de la información (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 8).

Es así como, de manera muy general, se han mencionado algunos temas para identificar el estado actual y seguimiento de los ODS. No se trata de una lista incremental de objetivos a cumplir, sino de objetivos que están en menor o en mayor medida relacionados e, incluso, algunos de ellos en tensión con otros para poder cumplirse.

De esta manera, y a criterio de los autores, se hará referencia al estado actual de algunos objetivos que tienen relación tanto con el capital humano como con el empleo.

Los ODS de referencia: 4, 5 y 8

Como se observa en los diversos temas de este libro, el foco central es el empleo y los fenómenos relacionados con él, así como las organizaciones en donde se desarrollan. Adicionalmente, al inicio de este documento de investigación se hizo referencia a los antecedentes de los ODS mostrando cómo, a través del tiempo, todos los esfuerzos de una manera más clara e integral, se centran en la solución de las necesidades reales de los seres humanos.

Con este marco, es pertinente señalar que en las ciencias administrativas también es cada vez más clara la importancia de las personas en las organizaciones, ya que se da una simbiosis, es decir, las organizaciones operan por las personas y cumplen sus objetivos a través de ellas, y las personas tienen la posibilidad de cumplir sus propios objetivos, dentro de las organizaciones. Es así como en la era del conocimiento, se da un valor particularmente significativo al conocimiento generado por las personas, considerándolo clave para la competitividad (Chiavenato, 2009, págs. 4-8).

Es así como, de manera más específica y en relación al capital humano en las organizaciones, se decide abordar los ODS 4, 5 y 8.

Respecto al ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, y al ser las personas poseedoras de talentos y con la potencialidad de formarse y adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones, se considera fundamental el que se desarrollen las competencias para el desempeño más adecuado dentro de las organizaciones, por lo tanto es particularmente importante el seguimiento y evolución de este ODS en el empleo y formación del talento humano.

La relevancia de la educación radica en ser la base para la formación juvenil o adulta por medio del traslado de los conocimientos acumulados por la sociedad, de tal manera que se considera la base de la inclusión social, tanto en materia de actividades productivas como en

competencias cognitivas y socioemocionales. Por medio de ella se prepara a los jóvenes para ser futuros ciudadanos responsables, activos y resilientes, lo que les permitirá enfrentar los cambios y problemáticas que se presenten en la sociedad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 27).

El mejor ejemplo de resiliencia para enfrentar adversidades lo dio la pandemia ocasionada por el SARS-CoV2. El protagonismo de las competencias socioemocionales y tecnológicas para adaptarse a los cambios requeridos, da una idea de la importancia, no solo de tener las competencias, sino de ser eficientes en la asignación de talentos, ya que tanto la sobrecalificación como la infracalificación pueden tener estragos tanto en las organizaciones como en las personas (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 99).

Si bien es cierto que las nuevas tecnologías aumentan la productividad de la economía, el cambio debe ser gradual y de la mano de cambios organizativos complementarios para

que este sea eficiente (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 99). La necesidad apremiante del uso de herramientas tecnológicas en la pandemia, dio evidencia de los bajos niveles de preparación tanto de docentes como de infraestructuras organizacionales, de tal manera que no se tuvo el tiempo suficiente para enfrentar lo que pedía el contexto (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 21), con los consabidos resultados conocidos: bajo aprovechamiento de los alumnos y estrés de los docentes. Es así como el impacto de la educación en la productividad estará en función de la calidad del sistema educativo.

Particular importancia tiene la educación para resolver las desigualdades presentes en los países en desarrollo, ya que se estima que para ellos los beneficios de invertir en educación serán mayores que lo que podría esperarse, respecto a una misma inversión, en los países desarrollados (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, p. 101). Si bien es cierto que aún existen inmensas oportunidades, también lo es que la generación actual está más equipada para

enfrentar las adversidades con conocimientos, tecnologías y recursos normativos (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 48).

Para el caso del ODS 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, a continuación algunas cifras que dan un panorama de la situación actual: el 61 % de de los indicadores de este ODS están moderadamente encauzados y el 23% está lejos de la meta. Esta situación muestra que, si bien es cierto que existen iniciativas encaminadas a resolver la brecha de género, los resultados son muy lentos, como ejemplo, se estima que se requerirán “140 años para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en los cargos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo” (Naciones Unidas (NU), 2023, p. 22).

La situación anterior tiene algunas explicaciones. Las mujeres realizan las tres cuartas partes de trabajo no remunerado, y aunque existen iniciativas para resolver desde el ámbito jurídico esta situación, estas no han tenido el efecto deseado. Para referencia, desde el año

2021 en el Senado de la República, en México, existe la iniciativa de la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados, sin que a la fecha haya avanzado su aprobación. En esta iniciativa de ley se establece una corresponsabilidad entre mujeres, hombres, familias, comunidad, mercado y Estado para brindar los servicios de cuidado a las personas en situación de dependencia, entre otros aspectos (Senado de la República, 2023).

Otra situación que abona a que los avances sean lentos en la atención a las desigualdades, es la disponibilidad de datos, es decir, la opacidad de datos estadísticos no permite visibilizar las desigualdades, que necesariamente llevarían a la reflexión. Por otra parte, el seguimiento de las acciones afirmativas (cuotas, objetivos y planes de igualdad) (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 35) permitiría

la oportuna toma de decisiones.

Finalmente, la voz de las mujeres en los escenarios en donde se discute lo que les acontece no está debidamente representada, lo que también dificulta la toma de decisiones por ellas y para ellas.

Las mujeres son poco más de la mitad de la población mundial, por lo que las acciones que atiendan esta desigualdad permitirán explorar el potencial de las mujeres en áreas en donde aún están subrepresentadas. Por lo que respecta a las organizaciones, las competencias y el tipo de liderazgo que podrían aportar para el mejor desempeño y productividad abonaría al incremento del capital humano.

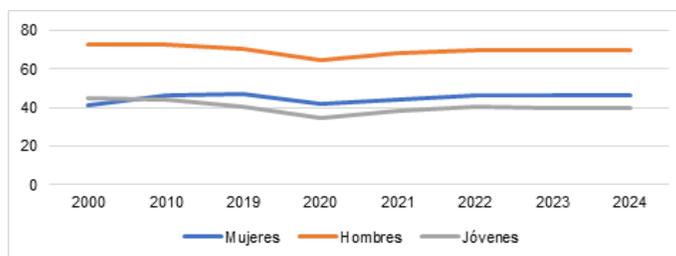
Por lo que respecta al ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo

pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, se observa que la tasa de crecimiento desde el año de referencia para los ODS, el 2015, no logra superar el 1% para la región de América Latina y el Caribe, con el respectivo impacto en el empleo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023b, p. 41).

Las interrelaciones entre los ODS se pueden observar en varios sentidos, y uno de ellos es el impacto del género en el empleo, como referencia, en la gráfica 2 se puede observar la distancia que existe entre hombres, mujeres y jóvenes respecto a la tasa de ocupación, donde, con base en las cifras actuales, la tendencia que se observará para el año 2024, conserva las desigualdades.

De manera inversa, en la gráfica 3 se muestra la tasa de desempleo con

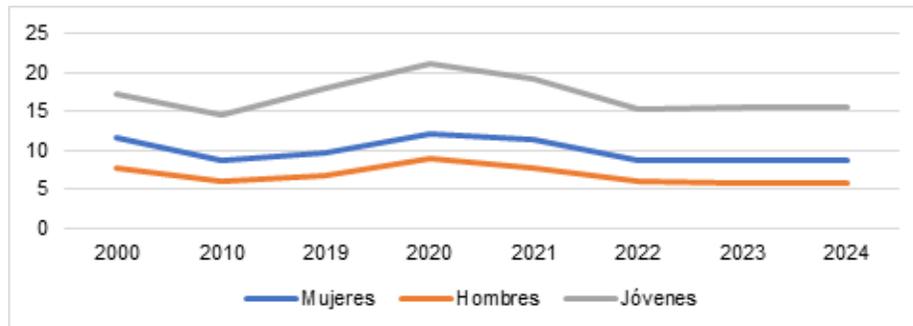
Gráfica 2: América Latina y el Caribe. Tasa de ocupación (en porcentaje)



Fuente, adaptación del documento Perspectivas sociales y del empleo en el mundo_tendencias 2023

las cifras más importantes en los jóvenes, seguida por las cifras para las mujeres.

Gráfica 3. América Latina y el Caribe. Tasa de desempleo (porcentaje)



Fuente, adaptación del documento Perspectivas sociales y del empleo en el mundo_tendencias 2023 (Oficina Internacional del Trabajo, 2023, pág. 148)

Es necesario mencionar el impacto que en todos los indicadores de crecimiento y empleo tiene la pandemia por el SARS-CoV2, ya que, de la mano de las desigualdades que caracterizan a la región de América Latina y el Caribe, el empleo informal bajo este contexto se recrudece.

Como se ha expresado en líneas previas, la atención de la Agenda 2030 involucra a varios actores, para el caso de México la Red Mexicana del Pacto Mundial o el Pacto Mundial México, ha estructurado una serie de acciones con sus más de 800 participantes. Esta plataforma fue creada

en 2005 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y ofrece herramientas y capacitación al empresariado mexicano (La Red Mexicana del Pacto Mundial, 2021, p. 3).

Dentro de esta red mundial, y para el caso de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, tienen a disposición el documento: El sector privado ante los ODS - Guía práctica para la acción, misma que pretende ser una guía de buenas prácticas para los profesionales de las empresas que quieran contribuir a la Agenda 2030 (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016, p. 6).

Otra guía de acción de otro de los participantes en la atención de la Agenda 2030, lo constituye el Manual de Referencia Sindical sobre la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible, mismo que pretende brindar a los líderes, miembros y simpatizantes de los sindicatos, conocimiento detallado sobre la Agenda 2030 así como las oportunidades que presenta esta para progresar en los objetivos sindicales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017, p. vi).

Como se puede observar, las iniciativas de participación son varias, todas ellas encaminadas a lograr el cumplimiento de la Agenda 2030, y

para el caso de este capítulo, hacer propios los esfuerzos para el cumplimiento de este ODS, de tal manera que el monitoreo y seguimiento de los compromisos, el conocimiento de las metas e indicadores, la transparencia en el uso del recurso, finalmente se traduzca en una participación activa como ciudadanos.

Se identifica la construcción de agendas globales como la forma de resolver problemas comunes que afectan a todo el planeta, donde el mejor ejemplo de ello es la pandemia por el SARS-CoV-2, se observa el compromiso compartido entre gobiernos, empresas y ciudadanía, son el punto de partida para que se convierta en un trabajo de todos, como agentes de cambio, y con ello alcanzar los objetivos planteados (Nasser, Williner, & Sandoval, 2021, p. 15).

La formación de capital humano está presente en las iniciativas de organismos, Estados y los propios ciudadanos para mejorar el empleo, ya sea a través de la identificación de competencias por desarrollar, oportunidades de aprendizaje para

entender y atender el entorno, o asumiendo la responsabilidad como organización o como institución de los pendientes de la Agenda 2030.

Referencia objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Específico en sus metas 8.3; 8.5 y 8.8

La globalización y la evolución tecnológica han traído consigo una evolución que ha sido el factor más importante de la economía de un país, su crecimiento y desarrollo del capital humano.

Desde el siglo XVIII en que Smith (1994) destacara en su primer libro cómo los trabajadores son la verdadera riqueza que cualquier país pueda tener, ya que depende de que la población se encuentre en posesión de un empleo para que este obtenga el crecimiento económico que se proponga. En un atrevimiento de transpolar esas afirmaciones a la época actual, resultaría muy interesante que de la población con edad para

colocarse en la población económicamente activa, se ubicara en México al menos un 80% en un trabajo formal que le dé la certeza y certidumbre de contar con un ingreso generado por el producto de su trabajo.

Teorías económicas que han dedicado tiempo a su análisis, como la división del trabajo, oferta y demanda del trabajo, los salarios, las diferencias de salarios en las ocupaciones, las relaciones laborales, la ocupación, el interés y el dinero, entre otras, dejaron muestra de lo importante que es la fuerza de trabajo en las economías, donde el papel de Estado debe ser primordial para encontrar las políticas públicas acertadas en la generación del empleo.

El capital humano ha sido definido en diversas ocasiones con visiones conceptuales a la temporalidad y subyacen en una definición atinente, los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que hacen a las personas capaces de desarrollar las actividades y funciones que se le asignan en una entidad económica, de tal suerte que el valor del trabajo es

lo que prevalece cuando de demostrar lo que sabe hacer se trata. Cuando las organizaciones apoyan a su personal y le dan el valor a lo que logran, pueden infundir en ellos la actitud de mejorar en el desarrollo de su trabajo. Lo cierto es que las empresas dependen de la fuerza de trabajo de su planta laboral y son ellos los que contribuyen al logro de los objetivos de las empresas, donde a su vez se lleva a cabo una simbiosis entre empresa y trabajadores siendo dependientes uno del otro y viceversa, como un factor esencial para el éxito que pueda obtener una entidad económica. Unidas las empresas que se destacan en la economía de los países es como se llega a lograr que la riqueza de ellos sea el empleo ofertado, sociedad que en suma son las personas que se encuentran en posesión de un empleo.

La teoría psicológica del capital humano (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2018) señala que éste se cultiva, se adquiere, se desarrolla, en el transcurrir del tiempo y son las empresas las que contribuyen en ese logro de los trabajadores.

En esto ha jugado un

papel protagónico la tecnología de la información y su aplicación en el desarrollo de las empresas, complementando el concepto de capital humano debido a que con la globalización y la velocidad con la que fluye la información ante la invasión de las TIC's en todas las áreas del quehacer humano, la empresa no queda al margen y en estos tiempos la eficiencia y crecimiento empresarial se mide por el "conocimiento como factor básico para estimular la productividad del conocimiento para generar competencias, donde el trabajo manual ha sido sustituido por el trabajo mental y habilidad de dominar las tecnologías de la información en acrecentar los rendimientos de la organización" Chiavenato, (2018)

En este sentido, en las organizaciones está presente la preocupación de educar, capacitar, motivar, liderar a las personas que trabajan en ella para contagiarles el espíritu emprendedor y la cultura participativa, de ahí que seleccionan, entre la demanda de trabajadores, al talento humano, el cual coincida con las necesidades de la empresa, de personal capacitado e incluso

experto en el manejo de las tecnologías y las redes.

El empleador que busca tener utilidades siempre perseguirá al personal más calificado para cada una de las actividades que requiera, al respecto las teorías económicas-administrativas iniciadas por Jevons, Walras y Menger que ha acercado Wieses, (Beroska y Torres, 2013) esta teoría señala cómo el interés de las empresas es generar utilidades, por lo tanto, siendo ese su objetivo tiene que procurar tener al personal que le va a resolver las necesidades que la propia operación de la organización requiere para llegar a su objetivo.

Si la empresa está aplicando la selección de personal, implicará una serie de procesos donde se buscará que se contraten los mejores talentos, los que reúnan los conocimientos, las habilidades, el juicio, las actitudes, los valores y las competencias y los candidatos que además demuestren en una prueba de requerimientos los mejores resultados y estos sean la evidencia de poseer lo que hoy en día está en esas listas de características indispensables. De la

misma manera, cuenta con el dominio de las TIC's en la gama de dispositivos y de apps para que ocupen una de las vacantes.

Definir el puesto y lo que requiere que el aspirante domine para dar resultados esperados, así como delimitar (Chiavenato, 2018) los conocimientos requeridos, las habilidades necesarias (dominio de las tecnologías de la información imprescindible), actitudes que demuestren el deseo de hacer lo mejor y adherir su pertenencia, en las competencias se añade la capacidad de análisis y raciocinio que demuestre poder enfrentarse a conflictos y resolverlos con creatividad. El Banco Mundial (BM, 2019) agrega, ponderar ventajas de unirse al equipo de trabajo que cuenta con solvencia laboral y prestigio en el mercado y demostrar habilidades de comunicación y liderazgo en la planeación y organización de la entidad pues es quien les da la confianza y oportunidad en su desempeño, ya que la empresa ha acuñado un prestigio de su marca en el mercado.

Razones por las que los requerimientos de características que se piden ahora mismo a los aspirantes a puestos de trabajo en las empresas que ya están acreditadas, son cada vez más específicas, como lo que ahora se define como habilidades duras (hard skills) que incluyen el conocimiento técnico como manejo de software administrativo o contables y la experiencia obtenida laboralmente en ellas, el primero se obtiene mediante los estudios formales y lo segundo desempeñándose ya profesionalmente en el mercado laboral. En cambio, las habilidades blandas (soft skill) se definen como aquellas características socioemocionales tales como habilidades de liderazgo, de comunicación, de colaboración en equipo, atención al cliente, empatía, persuasión, reacción a la resolución urgente de problemas, observador, capacidad crítica-objetiva, proactivo, entre otras.

Ejemplo de cómo hoy en día se muestran los requisitos para una vacante es la siguiente forma estructurada:

Propuesta de empleo

- Área de trabajo
- Actividades, funciones específicas
- Responsabilidades del puesto
- Misión y metas del puesto
- Nombre del puesto o cargo

Ofrece el puesto

- Contrato
- Prestaciones de ley
- Jornada laboral completa
- Seguridad social
- Retribución pactada

Perfil académico:

Estudios concluidos

Experiencia laboral similar al puesto solicitado:

De tres a cuatro años en

- Directivo
- Ejecutivo
- Administrativo
- Operativo
- Manufacturerero (fabril, industrial, primario)

Idiomas:

- Inglés: que se habla, lee y escribe
- Francés: que se habla, lee y escribe

Habilidades tecnológicas: competente

- Manejo de Microsoft Office
- Software especializado
- Plataformas con programas especializados
- Herramientas Google: Redes

Habilidades socio-emocionales

- Creatividad
- Habilidades de crítica objetiva
- Empatía
- Trabajo en equipo
- Persuasión
- Resolución en estados emergentes

En buenas prácticas se encuentra considerar la inclusión desde la convocatoria del puesto, por ello se recomienda dejar sin preferencia de género la oferta. En la evaluación de los aspirantes debe apoyarse en la objetividad de los resultados y en aplicar

los mismos criterios de evaluación a todos los aspirantes para garantizar la igualdad de trato en los resultados

Los países de América Latina alcanzaron porcentajes muy elevados de desocupación de población, el Banco Mundial informa cómo más de 25 millones de habitantes perdieron su empleo en el periodo de pandemia, donde además de COVID 19 otros factores incidieron en esta enorme disminución de empleos con las consecuencias económicas impactantes.

En México señala (INEGI julio 2020) 3.29 millones de población perdió su empleo, mientras que aquellos que confluían en ellos los conocimientos y habilidades tecnológicas e incluso el equipo y la conexión de la red de internet les permitieron desarrollar su empleo realizándolo desde casa. La tasa de ocupación no ha logrado abatir esta situación. Una persona que ha estado desempleada buscará las oportunidades que se oferten persiguiendo obtener los recursos suficientes que le permitan dar solución a las necesidades básicas de él y su familia.

La condición aspiracional de toda persona que busca obtener un empleo conlleva a localizar empresas que garanticen en principio el respeto laboral en sus derechos, desempeñándose en buenos ambientes de empatía para sentirse en comodidad laboral, ese respeto incluye el abono oportuno de la remuneración al trabajo como se haya contratado; que la empresa contemple la posibilidad de aspirar al crecimiento y mejoramiento de puesto sin esto ser una condicionante específica para tener logros personales. Que le permitan mostrar habilidades de liderazgo que alcance la satisfacción de laborar en ese equipo de trabajo. Es oportunidad fomentar el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas promoviendo el empleo, Meta 8.3, reflejar en la empresa inclusión de jóvenes, personas con capacidades diferentes en igualdad de remuneración, Meta 8.5, así como promover el entorno laboral seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, así como mejorar las condiciones de las personas con empleos precarios e incluir a migrantes, Meta 8.8, todos ellos dentro de

los objetivos del trabajo decente de los ODS , Agenda 2030.

Si se atiende en el Objetivo 8 referente al Trabajo decente y crecimiento económico en concreto a la Meta 8.6 de ODS.

Pretendiendo incluir en el mercado laboral a todos aquellos jóvenes que no están inmersos en el mundo laboral y además no cursan estudios ni reciben capacitación.

Esta es una situación compleja internacional que se ha venido presentando entre la población de los países donde su población adulta ha llegado a tercera edad siendo población económicamente activa que considera prioritario tener un empleo para garantizarse una calidad de vida digna, en contraste con la población ubicada en el rango de edades entre 15 y 35 años que ha decidido mantenerse al margen del mercado laboral, donde también ha tomado la decisión de no interesarse por continuar estudios más allá del nivel de primaria máximo secundaria. Es un problema internacional ya que no es privativo

de México Durán (2016), muestra estadísticas de jóvenes ubicados en la condición de ni trabaja ni estudia analizados a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, misma que se realiza de manera periódica, indica factores que podrían ser causales de esta población, en cuanto a América Latina señala la CEPAL (2016) padece esta situación y la Unión Europea igualmente se haya ante esta preocupación así lo señala Mengual (2022) .

México se ubica en el 20% rango complejo inferior de indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en cuanto a la política de apoyo a esta población que se ha aislado del mercado laboral por no reunir conocimientos, habilidades y competencias laborales. Indica que si en esto no se aplican los tres niveles de gobierno los resultados serán más complejos cada vez. Ya se está viendo cómo después de la pandemia la población que se ubica en este rango de edades no se ha interesado en el mercado laboral, en cambio ha optado por los programas de apoyo social que no implican modificación en

sus capacidades.

La educación desde edades tempranas con una planeación del sistema educativo, con una programación de educación de largo plazo, visualizando el tipo de población que se quiere tener para dentro de veinte o treinta años y que fortalezca a la población económicamente activa y no que se encuentra enrolado en decisiones que lo mantienen en el estatus de desempleado, argumentando la falta de oportunidades de empleo. Las modificaciones en el sistema educativo requieren de personas que busquen el beneficio social, la justicia social y el bienestar de la sociedad y no su estancamiento. Donde esta decisión-circunstancia de niños puede obedecer a muchos factores, económicos, zonas geográficas, desigualdades, comunicación y muchos más, pero todos ellos guardan relación con la educación que se fomenta desde casa y desde su entorno social.

Todo lo que se pueda buscar fortalecer y fundamentar de tendencias y políticas laborales actuales en

México en referencia a la formación profesional y la capacitación.

Existen oportunidades de lograr crecimiento académico como efecto de la presencia de la pandemia, pues ésta obligó a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación. Luego entonces hoy en día es posible acceder de manera inmediata a formación en línea y tradicional, gratuita o pagada, solo falta la decisión de utilizarla en beneficio de crecimiento personal.

El neoliberalismo trajo consigo la conciencia de las personas de buscar su autoformación para lograr el crecimiento formativo que le diera acceso a trabajos cada vez más capacitados,

esto sigue siendo una constante en la oferta de vacantes donde se solicitan. La población que ha buscado ser proactiva y a pesar de las adversidades que puedan encontrar, luchan por mejorar su condición futura puede observarse en aquellos que en educación formal o en línea van alcanzando superar sus niveles educativos, siendo de escasos recursos, de radicar lejos de los centros educativos, de estar estudiando y trabajando, de encontrarse en obligaciones familiares y muchos más factores que superan y enfrentan con decisión, pero sobre todo con voluntad.

El gobierno puede apoyar con programas y pueden ser muchas las

opciones de acceder a ellos, que solo los llevarán a continuar estancados y ver el tiempo pasar y la edad avanzar, pero la mejor ayuda que pueden tener será siempre la decisión personal y la necesidad que en otros tiempo se llamaba “Hambre de crecer”, “Hambre de mejorar”, “Hambre de superarse”, saliendo adelante con sus propios conocimientos, habilidades y capacidades que se fueron adquiriendo tal vez con mucho esfuerzo, pero con mucha satisfacción de ir mejorando.

Hoy en día existen tal cantidad de opciones de capacitarse para el trabajo, en línea o presencial que hacen que se inserten con interés en el mundo laboral, en ellos se ocupa la Secretaría de Trabajo y previsión social

La apuesta tendrá que ser al desarrollo de competencias que demande el futuro, invertir en el desarrollo y formación de lo que las tendencias están marcando como una potencial necesidad. No se debe dejar de lado la importancia de las competencias socioemocionales, mismas que han tenido un papel preponderante para los cambios requeridos durante y después de la pandemia.

que tiene programas de capacitación permanentes totalmente gratuitos y sin limitaciones de edad o de ninguna discriminación para acceder a ellos, misma situación ofrecen universidades públicas que ofrecen a la sociedad y ponen a su disposición capacitaciones tecnológicas solo con registrarse en línea.

Aquí cuenta mucho que se conozcan de manera personal cada uno para que por sí mismo, descubra sus gustos afinidades y habilidades y en ello se ocupe en capacitar para que lo que decida hacer como lo dice el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se dedique a la profesión, ocupación o actividad productiva que mejor le convenga siempre que sea lícito fortalecido con la Ley Federal de Trabajo (LFT, 2022) en su numeral 3, donde señala que tener trabajo es un derecho, pero también es un DEBER SOCIAL.

Conclusiones

Se identifican algunas acciones que podrían atender los pendientes que se observan para

el cumplimiento de la Agenda 2030 y que tienen relación con el capital humano.

En primer lugar, los gobiernos deben asumir el cumplimiento de los ODS, más allá de la inmediatez, de tal manera que las acciones deberán estar encaminadas en una perspectiva más allá de los compromisos a corto plazo. No se trata de ser apolítico, sino de visualizar las soluciones como responsabilidad de todos los actores y con una visión más amplia, de tal manera que los ciudadanos se sepan parte de una solución a largo plazo, lo que también les permitirá apostar a su propio crecimiento, en un contexto más estable.

La apuesta tendrá que ser al desarrollo de competencias que demande el futuro, es decir, con visión a largo plazo, invertir en el desarrollo y formación de lo que las tendencias están marcando como una potencial necesidad. No se debe dejar de lado la importancia de las competencias socioemocionales, mismas que han tenido un papel preponderante para los cambios requeridos durante y después de la

pandemia.

La visibilidad de las desigualdades de género, dan la pauta para la toma de decisiones y nuevas acciones para la atención de dicha desigualdad, por lo que la transparencia en la información por género resulta primordial.

Es necesario dar certeza jurídica a quienes deben conciliar el trabajo y la vida como cuidadores, de tal manera que se disponga de los recursos (en tiempo y económicos) de manera equilibrada y desde el propio hogar, por lo que se deberá insistir en la aprobación de normas en materia de cuidados.

Tanto las organizaciones como los colaboradores deberán asumir la importancia de identificar el impacto de las acciones al logro de la Agenda 2030, de tal manera que los esfuerzos no sean aislados, sino dirigidos de manera integral, la participación ciudadana puede hacer la diferencia para monitorear tanto lo personal como lo social.

Referencias:

- La Red Mexicana del Pacto Mundial. (2021). Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción. Pacto Mundial México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS_reporte_Sector_Privado_MX_final-comprimido.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023a). *América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración*. Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48823-america-latina-caribe-la-mitad-camino-2030-avances-propuestas-aceleracion>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023b). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030. Objetivos, metas e indicadores*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68016-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-la-mitad-camino-2030-objetivos>
- Naciones Unidas (NU). (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible_ Edición especial_Por un plan de rescate para las personas y el planeta*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- Nasser, A., Williner, A., & Sandoval, C. (2021). *Participación ciudadana en los asuntos públicos - Un elemento estratégico para la Agenda 2030 y el gobierno abierto*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/global-commission#intro>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales del empleo en el mundo. Tendencias 2023*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/research/>

global-reports/weso/
WCMS_881012/lang--es/in-
dex.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_569914/lang--es/index.htm

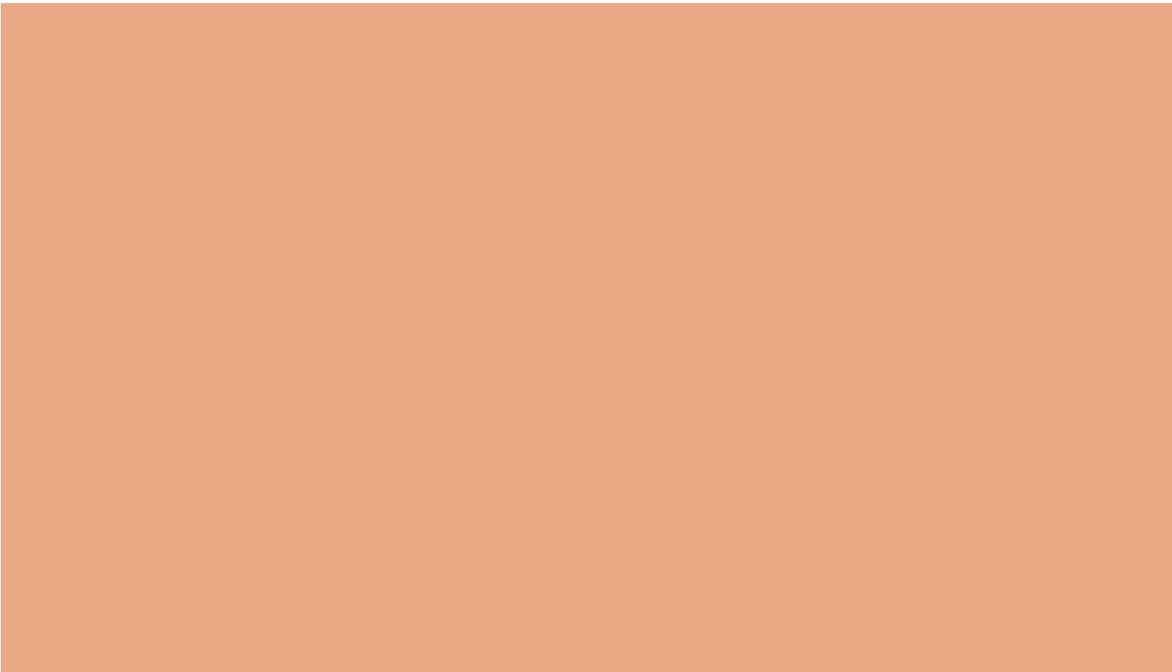
Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum, 273-320. Obtenido de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/55/58>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2016). El sector privado ante los ODS - Guía práctica para la acción. Madrid: Red

Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Obtenido de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/02/Guia_ODS_PM_20170215_web.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2023). Lección 5 PbR 2023 Diplomado Presupuesto Basado en Resultados.

Senado de la República. (7 de septiembre de 2023). Gaceta del Senado. Obtenido de Ficha técnica. Iniciativa expedición de Ley General del Sistema Nacional de Cuidados: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/121550



SOBRE LOS AUTORES

Alicia Eguía Casis

Doctora en Finanzas Públicas y Contadora Pública por la Universidad Veracruzana, Maestría en Administración Pública por el IPN. Docente de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: aeguia@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-9844-9724>

María del Carmen García García

Doctora en Ciencias de lo Fiscal, Maestría en Impuestos y Contadora Pública. Investigadora del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: cgarcia@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-0268-945X>

Rafael Alberto Castellot Rafull

Doctor en Ciencias de lo Fiscal, Maestro en Administración Pública y Licenciado en Economía. Cuenta con dos diplomados y un Certificado en Competitividad Internacional. Es docente a nivel posgrado de la Universidad La Salle de diversas materias de las áreas económico-Financieras-Administrativas y Jurídicas
<https://brcid.org/0009-0004-1279-1126>

Gerardo Eduardo León Hernández

Doctor en Gobierno y Administración Pública, Maestro en Administración Fiscal por UNIMEX, Contador Público y Auditor Universidad Veracruzana, Investigador del Instituto de la Contaduría Pública, Universidad Veracruzana. Contacto: geleon@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-2732-254X>

José Luis Hugo Díaz Biffano

Doctorado en el Instituto de Estudios Superiores de Puebla, Maestro en Administración y Contador Público y Auditor por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y

<https://brcid.org//0000-0002-0474-8580>

María Luisa Flores Hernández

Doctorante en Finanzas por Educación Superior Suiza AC: Puebla, Maestría en Administración y Licenciada en Contaduría Pública y Auditor por la BUAP Profesora Investigadora de la Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: marial.flores@correo.buap.mx
<https://brcid.org/0000-0002-0381-4072>

Rafael Dionisio García Tapia

Maestría en Derecho y Licenciado en Derecho con por la Universidad Cristóbal Colón., Docente del Instituto de la Contaduría Pública de la Universidad Veracruzana Contacto: rafaelgarciatapia1980@gmail.com
<https://brcid.org/0009-0004-2771-4297>

Citlalli Pacheco Ramírez

Maestría en Contabilidad y Gestión Gubernamental y Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana, Investigadora del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de la Ciencias Administrativas, Universidad Veracruzana. Contacto: cpacheco@uv.mx
<https://brcid.org/0009-0000-1637-1357>

Dirce Alethia García García

Doctora en Ciencias de lo Fiscal. Maestría en Administración del Personal y Recursos Humanos, Licenciada en Administración de Empresas. Coordinadora de la Maestría en Estudios Tributarios. Instituto de Investigaciones en Contaduría Universidad Veracruzana. Contacto: digarcia@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-0278-7092>

Angélica Leticia Amaro Tejeda

Especialización en Administración Fiscal. Coordinadora de la Especialización en Tributación Empresarial. Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: aamaro@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-5249-4773>

Fredy Castro Naranjo

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración Fiscal y Contador Público Auditor por la Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Contaduría de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: fcastro@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-6613-8614>

José Vicente Díaz Martínez

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración área de Recursos Humanos y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana y Profesor de Tiempo Completo de a la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana. Contacto: vicdiaz@uv.mx
<https://brcid.org/0009-0000-3381-7250>

Armando Domínguez Melgarejo

Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Gestión de la Calidad, Licenciado en Derecho y en Administración de Empresas, Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: amelgarejo@uv.mx
<https://brcid.org/0000-0002-1231-4248>



La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464