



Foto: Everardo Esquivel, 2022 IRC.

Diagnóstico del Acceso Laboral de Jóvenes en contexto de movilidad en la Ciudad de México

Resumen Ejecutivo

El presente diagnóstico surge ante la necesidad de contar con información actualizada y sistematizada sobre las condiciones de acceso al empleo formal de jóvenes en contexto de movilidad (personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo y desplazadas internas) en la Ciudad de México. A pesar de que este grupo enfrenta múltiples barreras para su integración socioeconómica, existen pocos estudios que documenten de manera específica sus experiencias, percepciones y estrategias frente al mercado laboral.

El objetivo de este documento no es únicamente identificar obstáculos, sino también visibilizar oportunidades, buenas prácticas y recomendaciones que permitan orientar políticas públicas, programas sociales y estrategias empresariales hacia una inclusión laboral más efectiva y sostenible.

La información contenida en este diagnóstico está dirigida a tomadores de decisión del sector público, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y empresas interesadas en fortalecer sus prácticas de contratación e inclusión. Asimismo, busca servir como insumo técnico para diseñar proyectos, generar alianzas y promover entornos laborales más inclusivos que reconozcan el potencial y las trayectorias de las juventudes en movilidad humana.

Se buscan analizar las principales barreras, percepciones y estrategias que las y los jóvenes en contexto de movilidad reconocen como determinantes para su integración laboral en la Ciudad de México. Adicional a ello, se incorpora una visión de sistemas de mercado, al considerar la percepción del sector privado y organizaciones de la sociedad civil frente al empleo de personas en movilidad. Se utilizó un enfoque participativo con recolección de información cualitativa y cuantitativa, complementada con una revisión documental.

El análisis resume los factores contextuales que influyen la integración laboral de jóvenes en contexto de movilidad. En particular, se resaltan barreras institucionales como limitantes legales y documentación, costos administrativos y acceso a trámites de regularización; barreras estructurales como la informalidad, subutilización de talento y revalidación de estudios; y barreras sociales como la discriminación, estigma y diferencias culturales que limitan la integración laboral.

Este diagnóstico ofrece recomendaciones para fortalecer los procesos de integración laboral de las y los jóvenes en movilidad en la Ciudad de México. Las principales recomendaciones para instituciones de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y empresas incluyen:

- Ampliar los programas de inclusión laboral para personas en contexto de movilidad.
- Proveer de documentación a las personas en contexto de movilidad para el acceso al empleo formal.
- Fortalecer las estrategias de gestión de casos, brindando orientación personalizada en trámites administrativos, procesos de selección y capacitación en habilidades blandas.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura organizacional que permita reconocer las trayectorias migrantes como parte del capital humano disponible en el país.
- Revisar los procesos de reclutamiento, capacitación, liderazgo y gestión del talento, incorporando enfoques inclusivos e interculturales que faciliten la integración laboral de jóvenes en contexto de movilidad.

Antecedentes

Trabajo formal e informal para jóvenes

Para 2019 la Ciudad de México se desarrollaba en un entorno caracterizado por una alta informalidad, en el que más del 50% de la población ocupada trabajaba en condiciones informales, con mayor incidencia entre jóvenes, mujeres y personas con bajo nivel educativo.¹

Los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), muestran una disminución en la tasa de informalidad, que ahora se ubica en 44.7% a nivel nacional, señalando que la problemática persiste con características similares.² El enfoque en juventudes indica que la población de 18 a 29 años enfrenta mayores dificultades para acceder a empleos formales, con una alta concentración en ocupaciones de baja remuneración (comercio informal, obreros, actividades ocasionales de subsistencia), principalmente con ingreso de hasta un salario mínimo, observando una tasa de desocupación que puede alcanzar el 10.4% entre quienes tienen secundaria o un menor grado de alfabetización.³

En cuanto a la informalidad, se agrava en sectores como el comercio, los servicios personales (salones de belleza, estéticos y enfocados en la apariencia física) y la construcción, donde predominan empleos sin contrato, sin acceso a seguridad social y con salarios bajos. En particular, el sector de servicios es uno de los más afectados por la informalidad, la tasa de informalidad laboral en este sector supera el 53%.⁴

En la Ciudad de México, la informalidad laboral entre jóvenes (rango de 15 a 29 años) supera el 69%, lo que evidencia que, incluso en contextos con ingresos promedio más altos, persisten barreras estructurales que limitan el acceso a trabajos dignos y sostenibles.⁵

El contexto migratorio en México

La migración joven representa una dinámica demográfica y económica de creciente relevancia. Las personas migrantes en América Latina y el Caribe, tienden a ser más jóvenes que la población local, con una participación laboral activa. En los países de acogida, la integración laboral de personas migrantes jóvenes puede dinamizar sectores con déficit de mano de obra, aumentar la productividad y ampliar la base contributiva, lo que resulta especialmente relevante en contextos de envejecimiento poblacional y transición demográfica.⁶

En México, la crisis humanitaria asociada con los movimientos migratorios mixtos y el desplazamiento interno expone a números cada vez mayores de personas a diversos riesgos de protección. Aunque no hay cifras exactas del número de personas afectadas en el país, la magnitud de la movilidad humana en la región, y en México, se puede apreciar a través de múltiples estimados que dan cuenta de las necesidades de la población.⁷

Los movimientos migratorios siguen trayendo al territorio mexicano personas de diversas nacionalidades y perfiles, algunas con intenciones de permanecer en México y otras con el propósito de transitar por el país. Las

¹ Observatorio Nacional (2019).

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025).

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025).

⁴ Organización Internacional para las Migraciones (2025).

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo de Población de las Naciones Unidas (2025)

⁶ Van der Welf (2024)

⁷ Grupo de Trabajo de Protección Nacional (2023)

experiencias de movilidad no son homogéneas, los grupos más vulnerables frente a estos riesgos incluyen mujeres cisgénero y trans (especialmente entre los 18 y 39 años), niños, niñas y adolescentes (NNAs), personas sin estatus legal, personas con discapacidad, jóvenes y adultos mayores.⁸

Personas jóvenes migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo y desplazadas internas enfrentan obstáculos para el acceso al empleo formal. Un análisis de necesidades del International Rescue Committee mostró que el 72% de las personas en movilidad participantes mencionaron la falta de recursos económicos como uno de los principales obstáculos para solventar sus necesidades básicas. Adicionalmente, el 54% mencionó la falta de documentación como una barrera principal para oportunidades de empleo.⁹

Datos del Monitoreo de Protección muestran que el 43% de las personas encuestadas mencionó la falta de empleo o salarios bajos como causa de desplazamiento. Adicional a ello, el 77% mencionó no haber obtenido ninguna documentación legal en México.¹⁰

En este contexto de alta informalidad, barreras legales y limitada inclusión de las juventudes en la fuerza laboral, surge la necesidad de generar un diagnóstico específico sobre los desafíos y oportunidades de integración laboral de jóvenes en movilidad en la Ciudad de México. Este diagnóstico busca aportar elementos que orienten a la institucionalidad, a las organizaciones de la sociedad civil, al sector privado e incluso a los propios jóvenes, en la construcción de rutas y cambios necesarios para promover su inclusión y fortalecer su agencia en el desarrollo personal y colectivo.

Objetivo

Identificar y analizar los factores que influyen en la integración laboral de jóvenes en contexto de movilidad en la Ciudad de México a partir de las voces de la población joven, empleadores y organizaciones sociales, con el fin de generar recomendaciones prácticas que orienten programas de inclusión y promuevan prácticas empresariales más inclusivas para esta población.

Metodología

Este diagnóstico se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, combinando varias técnicas cuantitativas y cualitativas con el objetivo de obtener una visión integral sobre las condiciones de integración laboral de jóvenes en contexto de movilidad en la Ciudad de México. Aunque los resultados no son estadísticamente representativos del mercado laboral en la Ciudad de México, ofrecen un panorama exploratorio valioso que combina información de personas en condición de movilidad vinculadas a organizaciones con aquellas que permanecen fuera del alcance institucional. Para más información sobre la metodología revisar Anexo 1: diseño metodológico.

La recolección de datos se llevó a cabo del **13 de junio al 10 de julio de 2025** mediante encuestas, grupos focales, entrevistas a empresas y revisión de casos de éxito.

⁸ Grupo de Trabajo de Protección Nacional (2024)

⁹ International Rescue Committee (2025)

¹⁰ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados et al. (2025)

50 encuestas a personas en movilidad entre los 18 y 35 años. Principales nacionalidades: venezolana, cubana y hondureña

5 entrevistas a empresas en sectores agrícola, comercial, inmobiliario y tecnológico. Incluyendo una cámara empresarial nacional

3 grupos focales con representantes de OSCs y representantes del sector privado

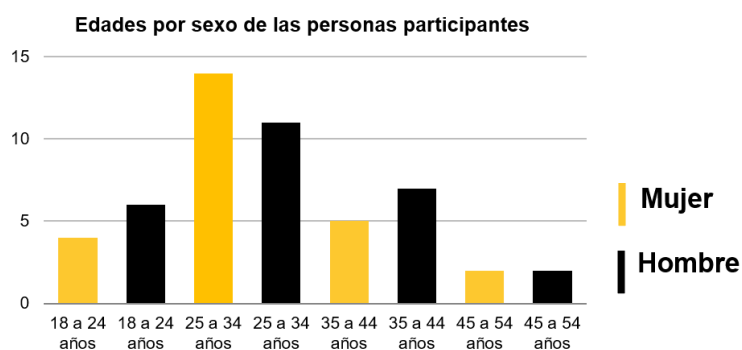
4 casos de éxito documentados

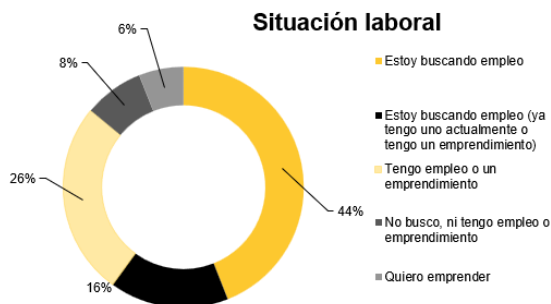
Características de las personas participantes

Encuestas

Estrategia de muestra: se encuestaron a 50 personas que han recibido servicios del IRC. Estas personas fueron seleccionadas de manera aleatoria entre quienes estaban disponibles. Es importante señalar que este grupo no representa a todos los jóvenes en movilidad incluidos en la base de datos de servicios. Sin embargo, sus testimonios ofrecen una perspectiva valiosa sobre sus experiencias individuales.

Perfil demográfico de las personas encuestadas





Situación en México

Persona migrante o no menciona un estatus regular	24 personas
Solicitante de la condición de refugiado	16 personas
Persona refugiada	16 personas

Casos de éxito

Los testimonios de casos de éxito en la vinculación laboral fueron recabados de personas que han logrado integrarse al mercado laboral local a través de distintos mecanismos. Estos incluyen procesos de acompañamiento por parte de organizaciones sociales, participación en bolsas de empleo, así como experiencias de integración autónoma. Estos relatos permiten visibilizar rutas efectivas de inserción laboral y destacar buenas prácticas que pueden ser replicadas o fortalecidas en futuras estrategias de vinculación.

Grupos focales

A través de una convocatoria abierta difundida en redes sociales, complementada con invitaciones directas mediante llamadas telefónicas a empresas previamente identificadas en grupos de responsabilidad social y mesas de sensibilización sectorial, se logró contactar a aquellas interesadas en participar en el proceso diagnóstico. A pesar de haberse emitido más de 30 invitaciones a empresas y organizaciones privadas, la participación fue limitada, lo que puso de manifiesto los desafíos existentes en los procesos de vinculación con el sector productivo. No obstante, se concretó la participación de algunas empresas mediante entrevistas individuales y grupos focales, lo que permitió recopilar información cualitativa sobre sus percepciones, necesidades y retos en materia de empleo y desarrollo económico.

Hallazgos

Las personas jóvenes en contexto de movilidad humana enfrentan una combinación de barreras estructurales, institucionales y sociales que condicionan su inserción y permanencia en entornos laborales en la Ciudad de México.

Barreras estructurales

- **Informalidad:** El mercado laboral en sectores como comercio, servicios personales y hotelería, donde se concentra gran parte de la oferta laboral para esta población, presenta altos niveles de informalidad. Esto se traduce a empleos sin contrato, sin seguridad social o con bajos salarios. Dos de las personas entrevistadas de empresas mencionan que la informalidad es la vía más fácil para las personas en movilidad para insertarse en el ámbito laboral, aunque en ambas entrevistas se hace mención de que no es la vía adecuada para su desarrollo.
- **Subutilización de talento:** Se observan casos de personas con estudios de posgrado y experiencia profesional que, al no contar con mecanismos ágiles de revalidación o reconocimiento de estudios, solo pueden acceder a puestos operativos o trabajos informales.

El 60% de las personas jóvenes encuestadas menciona haber tenido una o más capacitaciones técnicas o laborales en su vida. Adicionalmente, el 42% menciona que la documentación y la revalidación es una barrera importante para la búsqueda de empleo. Mientras que 4 de las 5 empresas entrevistadas afirman que las habilidades, conocimientos, experiencias y/o los estudios básicos, son importantes para la inserción laboral en puestos operativos.

“No tengo los años de experiencia, pero tengo estos hard skills, tengo esta certificación, este diplomado, este conocimiento específico que me puede llegar a avalar estos años de experiencia.” – Hombre, representante de adquisición de talento humano

- **Revalidación de estudios:** Los costos y requisitos, como la documentación escolar de países de origen, representan una barrera para personas que cuentan con estudios, pero no pueden solventar los costos o acceder a la documentación necesaria para el procedimiento.



Trabajé dos años de manera irregular. Me despidieron sin liquidación y siempre me han pagado el mínimo. Por eso decidí buscar el autoempleo, para evitar esas explotaciones.”

- Mujer, colombiana, 35 años

Barreras institucionales

- **Contratación formal:** Las empresas participantes mencionaron que la documentación es una barrera para contratar personas en movilidad. Mientras que el 42% de los encuestados menciona que son bajas o muy bajas las posibilidades de contratación formal, el 40% no tiene una idea clara y el 18% menciona que son altas las posibilidades de contratación.
- “Lamentablemente no se llega a poder porque nosotros para contratar a alguien necesitamos que esta persona tenga la documentación necesaria tanto de su país como de la de aquí” - Hombre, representante de adquisición de talento humano***
- **Limitantes legales para la contratación:** La limitante de hasta 10% de la plantilla extranjera representa un reto especialmente relevante para empresas pequeñas que ya han contratado personas extranjeras y no pueden ofertar más empleos. Respecto a los jóvenes entrevistados solamente el 25% de aquellos menos de 35 años actualmente está contratado, mientras que los mayores a esa edad el 38% si lo está.
 - **Trámites y documentación:** La obtención de permisos de trabajo, cuentas bancarias, inscripción al IMSS y cumplimiento de requisitos ante el SAT suelen retrasar contrataciones incluso cuando existe interés por parte del empleador.
 - **Costos administrativos:** La inversión necesaria para participar en procesos de selección como transporte, trámites, documentación, fotografías y material, representa un obstáculo al no contar con los recursos necesarios para solventar cada proceso, especialmente para mujeres cuidadoras con responsabilidades familiares.

Barreras sociales

- **Discriminación y estigmas:** La xenofobia y los prejuicios por nacionalidad o lugar de origen limitan la integración laboral. De las personas entrevistadas que mencionan estar en búsqueda de empleo, el 20% hace mención que un factor importante es la discriminación por nacionalidad. Por otro lado 3 de las empresas entrevistadas, hacen referencia que todas las empresas necesitan sensibilización para evitar este tipo de barreras.
- **Diferencias culturales:** el shock cultural y los diferentes estilos de comunicación generan dinámicas de hostigamiento o rechazo en los lugares de trabajo. 3 de las empresas entrevistadas mencionan que hacen falta practicas o procesos de interculturalidad, para tener una buena comunicación y entendimiento de las personas que se integren a laborar.

“Yo hablo de forma directa, como lo hacía en mi país, pero aquí eso se ha malentendido. Me han llamado la atención por cómo me expreso.” - Mujer, colombiana, 35 años



“Lo que yo recomendaría a las empresas sería que capaciten mejor a sus equipos de reclutamiento para que tengan tanto la empatía como el conocimiento para tratar con perfiles de personas que tienen proceso de movilidad.” - Mujer, venezolana, 32 años

Adicionalmente, se reconoce el interés por contratar personas en contexto de movilidad, especialmente en áreas operativas donde existe escasez de personal. Las empresas valoran especialmente la experiencia técnica y la disposición para aprender, aunque también reconocen que la falta de conocimiento sobre los procesos legales genera incertidumbre, ya que al no conocer el proceso que tienen que realizar los jóvenes en movilidad para establecerse, revalidar documentos o abrir una cuenta bancaria suelen inclinarse por personas mexicanas.

Desde el sector privado, también se han documentado experiencias positivas en empresas que han implementado políticas de inclusión laboral. Algunas compañías han desarrollado prácticas de bienvenida, como actividades de integración cultural, provisión de uniformes y alimentación, y acceso a plataformas internas de capacitación. Estas acciones han contribuido a generar ambientes colaborativos.

Finalmente, durante las entrevistas a casos con vinculación exitosa, se mencionó que el acceso al empleo formal es viable cuando se articulan redes comunitarias, programas institucionales y políticas empresariales inclusivas.

Recomendaciones

Recomendaciones para instituciones de gobierno

- Ampliar los programas de inclusión laboral para personas en contexto de movilidad.
- Proveer de documentación a las personas en contexto de movilidad para el acceso al empleo formal.
- Fortalecer los mecanismos de revalidación de estudios y certificación de competencias. Incluyendo conocimientos adquiridos fuera del sistema formal, como experiencias laborales previas o saberes comunitarios.
- Impulsar campañas de sensibilización y formación en derechos laborales con enfoque intercultural. Orientadas a combatir la discriminación y promover entornos laborales inclusivos, reconociendo la diversidad como un valor agregado.
- Generar espacios de toma de decisiones sobre políticas laborales para las personas en contexto de movilidad. Su inclusión permitiría incorporar sus experiencias y propuestas en el diseño de modelos productivos.

Recomendaciones para organizaciones de la sociedad civil

- Fortalecer las estrategias de gestión de casos, brindando orientación personalizada en trámites administrativos, procesos de selección y capacitación en habilidades blandas.
- Promover alianzas con microempresas y emprendimientos locales, generando incentivos para la contratación formal de jóvenes en contexto de movilidad (insignias y campañas de promoción de marca).
- Fortalecer las estrategias de colaboración con el sector privado para la inclusión de personas en movilidad en sus espacios de trabajo, a través de espacios de co-creación, capacitación y generación de modelos de integración.
- Promoción de eventos de sensibilización en empresas para reconocer el valor profesional de las personas en contexto de movilidad.

Recomendaciones para el sector privado

- Avanzar hacia una transformación de la cultura organizacional que permita reconocer las trayectorias migrantes como parte del capital humano disponible en el país.
- Revisar los procesos de reclutamiento, capacitación, liderazgo y gestión del talento, incorporando enfoques inclusivos e interculturales que faciliten la integración laboral de jóvenes en contexto de movilidad, a través de espacios de buenas prácticas para el reclutamiento inclusivo.
- Adoptar prácticas que favorezcan la diversidad, como protocolos de bienvenida, capacitaciones interculturales y flexibilización de procesos administrativos para la contratación.
- Fortalecer la articulación con organizaciones que trabajen con grupos en situaciones de vulnerabilidad que puedan acompañar a las empresas en el diseño de estrategias de inclusión, canalización de talento y sensibilización interna.

Conclusiones

Las experiencias recogidas muestran que la integración laboral para jóvenes en contexto de movilidad está condicionada por diversas barreras. Las barreras estructurales, como la falta de reconocimiento de estudios; institucionales, como la ausencia de documentación válida; y sociales, como la discriminación y los estigmas, afectan de manera importante a jóvenes en contexto de movilidad. No obstante, los casos analizados

demuestran que la inclusión laboral es posible cuando existe una articulación efectiva entre gobierno, empresas, organizaciones sociales y redes comunitarias.

La inclusión laboral de jóvenes en movilidad representa una oportunidad para enriquecer los entornos de trabajo mediante la diversidad cultural, contribuyendo a consolidar modelos organizacionales más inclusivos, resilientes e innovadores.

Referencias bibliográficas

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados et al. (2025). *Mexico: Protection Monitoring (April – June 2025)*. <https://reliefweb.int/report/mexico/mexico-protection-monitoring-april-june-2025>

Grupo de Trabajo de Protección Nacional México. (2023). *Panorama de Necesidades de Protección*. Grupo Técnico del Grupo de Trabajo de Protección (PWG) en México. <https://reliefweb.int/report/mexico/technical-group-protection-working-group-pwg-mexico-protection-needs-overview-december-2023>

Grupo de Trabajo de Protección Nacional México. (2024). *Protection Analysis Update*. <https://reliefweb.int/report/mexico/protection-analysis-update-mexico-december-2024>

International Rescue Committee. (2025). *What are the needs and risks faced by those stranded in Mexico?*. <https://reliefweb.int/report/mexico/what-are-needs-and-risks-faced-those-stranded-mexico-situation-people-move-mexico-following-recent-adjustments-us-asylum-policy-rapid-needs-assessment-mexico-january-2025>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Principales resultados mayo de 2025. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_05.pdf

Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_010519.pdf

Observatorio Laboral. (s.f.). *Ciudad de México: Panorama del mercado laboral*. <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/CDMX.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones. (2025). *Estudio prospectivo del sector servicios*. <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd1686/files/documents/2025-03/01-estudio-prospectivo-del-sector-servicios.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2025). *Informe de desarrollo humano de las juventudes en México: Retos y caminos hacia un futuro inclusivo*. <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/informe-de-desarrollo-humano-de-las-juventudes-en-mexico-retos-y-caminos-hacia-un-futuro-inclusivo>

Van der Werf, C. (2024, enero 14). *Oportunidades y desafíos de la inclusión laboral de la población migrante*. *Blog de Migración del BID*. <https://blogs.iadb.org/migracion/es/oportunidades-y-desafios-de-la-inclusion-laboral-de-la-poblacion-migrante/>

Anexo 1: diseño metodológico

Método de análisis

Este estudio empleó un enfoque metodológico mixto (cuantitativo y cualitativo) para analizar las condiciones de acceso al empleo formal de jóvenes en contexto de movilidad, entre los 18 y 35 años, en la Ciudad de México. Se consideraron las perspectivas de personas en contexto de movilidad, empleadores y organizaciones de apoyo.

Diseño del estudio

El estudio adoptó un diseño exploratorio-descriptivo de tipo mixto:

- Exploratorio, para entender fenómenos poco documentados sobre la inclusión laboral en contextos urbanos.
- Descriptivo, para caracterizar perfiles, barreras, oportunidades y experiencias laborales de la población objetivo.
- Mixto, con el uso de encuestas, entrevistas, grupos focales y estudios de caso.
- Triangulación, los hallazgos del estudio fueron fortalecidos mediante la triangulación metodológica, comparando resultados entre diferentes fuentes (personas en movilidad, empresas, organizaciones) y técnicas (encuestas, entrevistas, focus groups). Esta estrategia permitió validar patrones comunes, identificar contradicciones y enriquecer la interpretación desde múltiples perspectivas.

Consideraciones éticas

- Se garantizó la confidencialidad, el consentimiento informado, avisos de privacidad y protección de datos.
- Se respetaron los derechos de participación libre, voluntaria y segura de todos los participantes.
- Se evitó cualquier forma de revictimización o discriminación en el proceso de recolección de información.
- Se garantizó el uso anónimo de la información.

Limitaciones

El estudio presenta varias limitaciones metodológicas que afectan la representatividad estadística, aunque no comprometen su valor exploratorio:

- Uso de métodos no probabilística de la muestra: lo cual impide realizar inferencias estadísticas representativas sobre toda la población en contexto de movilidad en búsqueda de empleo en la Ciudad de México.
- Sesgo de selección: muchas personas encuestadas ya estaban vinculadas a programas de apoyo, lo que puede influir en sus respuestas.
- Sesgo de autoselección: solo participaron quienes tuvieron acceso a la invitación y decidieron colaborar, favoreciendo perfiles con mayor conectividad y disponibilidad.
- Encuestas presenciales limitadas: si bien amplían la diversidad de perfiles al incluir a personas en contexto de movilidad que no están vinculadas a organizaciones, su número fue menor (15 entrevistas), limitando el análisis.

En conjunto, aunque los resultados no son estadísticamente representativos del mercado laboral en la Ciudad de México, ofrecen un panorama exploratorio valioso que combina información de personas en condición de movilidad vinculadas a organizaciones con aquellas que permanecen fuera del alcance institucional.

En resumen

- Aunque no se puede generalizar, el estudio ofrece una caracterización válida del fenómeno.
- La metodología es adecuada dada la dificultad de acceso a la población en contexto de movilidad.
- La diversidad de situaciones migratorias puede generar respuestas heterogéneas difíciles de agrupar de forma uniforme.

Diseño del componente cuantitativo

El componente cuantitativo del estudio tuvo como fuente principal una base de aproximadamente 400 personas, construida en el marco de un programa previo de capacitación laboral, orientado a brindar herramientas y acompañamiento a personas en contexto de movilidad en la Ciudad de México. Para el diseño se identificaron dos limitaciones importantes: 1. aplicar un muestreo aleatorio simple resultó inviable debido a contactos de teléfono desactualizados o inexistentes. 2. temor generalizado a responder debido a fraudes o extorsión.

Ante estas limitaciones, se optó por un enfoque de muestreo no probabilístico combinado, específicamente por criterios y autoselección. Primero, se filtró la base de datos para incluir únicamente a las personas que cumplían con los criterios definidos. Luego, se envió una invitación general a este grupo, permitiendo que cada persona decidiera voluntariamente si participaba o no en la encuesta. Esta estrategia implicó que solo respondieran aquellas personas con acceso al medio de contacto (correo electrónico, teléfono) y disposición para participar. Como complemento, y con el fin de obtener una visión más amplia, se realizaron encuestas adicionales aplicadas de manera aleatoria en la vía pública. Estas encuestas se llevaron a cabo en espacios con alta presencia de personas en contexto de movilidad a personas que cumplían con los mismos criterios de los participantes en la base de datos.

Diseño del componente Cualitativo

El componente cualitativo se diseñó para comprender en profundidad el proceso de búsqueda de empleo, identificando puntos relevantes como las dificultades, tiempos y estrategias de inserción laboral desde la perspectiva de diversos actores involucrados. Para ello, se utilizaron los siguientes grupos de recolección de información:

Entrevistas a empresas: se realizaron entrevistas a cinco empleadores de distintos sectores económicos, seleccionados intencionalmente por su experiencia con contratación de personas en movilidad o bien, debido a su interés en incluirlas laboralmente. Estas entrevistas, tenían el objetivo de explorar las percepciones, identificar las barreras que enfrentan los empleadores al momento de la contratación, así como conocer las buenas prácticas o iniciativas que promueven las empresas en pro de contratar a un mayor número de personas en contexto de movilidad.

Entrevistas a casos de estudio: se entrevistaron a cinco personas en movilidad que lograron insertarse exitosamente en el mercado laboral de la Ciudad de México, y que cumplen con los criterios definidos. El objetivo fue analizar en profundidad las trayectorias exitosas de inserción laboral de estas personas, para entender elementos clave como estrategias individuales, superación de barreras y conocimiento de redes de apoyo.

Focus groups: se realizaron 2 grupos focales con 7 personas miembros de organizaciones que brindan acompañamiento a personas en movilidad para lograr la inclusión laboral, así como empresas del sector privado. Los focus groups tuvieron como objetivo conocer su experiencia en el trabajo con personas en contexto de movilidad, buenas prácticas, así como la identificación de barreras que han tenido desde su expertise.



CONTÁCTANOS

International Rescue Committee

Meg Galas
Meg.Galas@Rescue.org
Country Director – Mexico and
North of Central America CAMEX

La elaboración del presente diagnóstico es el resultado de una colaboración entre Fundación ProEmpleo e IRC México y fue posible gracias al generoso apoyo de Citi Foundation. Los contenidos son responsabilidad del International Rescue Committee (IRC) y no necesariamente reflejan las opiniones de Citi Foundation. Quedan reservados todos los derechos. La presente publicación no podrá ser reproducida íntegra o parcialmente, ni archivada o transmitida por ningún medio (ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado u otro), sin la autorización previa del International Rescue Committee (IRC).