



Jóvenes funcionarios en los gobiernos municipales de Querétaro, México

Young civil servants in the municipal governments of Querétaro, México

Eduardo Aristoteles Ramirez Martínez¹

Resumen.

El trabajo analiza la situación de los empleados públicos jóvenes en 5 municipios de Querétaro, México. Se busca valorar si para los jóvenes funcionarios públicos aplica la afirmación popular según la cual *el empleo en el sector público es una situación de privilegio respecto a otros trabajos*. A partir de entrevistas y datos de los gobiernos se profundiza en la suficiencia del salario, la participación en la toma de decisiones, las posibilidades de crecimiento profesional, aptitudes y capacidades y expectativas de futuro de los jóvenes empleados de los municipios. Los casos de estudio se valoran individual y comparativamente.

Palabras clave:
*gobiernos locales
juventud
empleo
mérito
expectativas.*

Abstract.

This paper analyzes the situation of young public employees in 5 municipalities of Querétaro, Mexico. The aim is to assess whether the popular assertion that *employment in the public sector is a privileged situation with respect to other jobs applies to young public employees*. Based on interviews and government data, we examine in depth the adequacy of salaries, participation in decision-making, possibilities for professional growth, skills and abilities, and future

¹ Licenciado en ciencias políticas y administración pública UAQ - UNAM, Especialista en partidos políticos y procesos electorales, Maestro en ciencias sociales, línea terminal en estudios políticos y Doctor en Estudios Interdisciplinarios UAQ. Profesor investigador de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UAQ. Contacto: eduardo.aristoteles.ramirez@uaq.edu.mx

expectations of young municipal employees. The case studies are evaluated individually and comparatively.

Introducción.

Exploramos la situación de los jóvenes que laboran en las administraciones públicas municipales del semidesierto queretano, a saber, Colón, Tolimán, Peñamiller, Cadereyta y Ezequiel Montes². El objetivo es identificar cómo se insertan en los gobiernos, entender su rol, condiciones laborales, influencia en las decisiones y, en general, analizar si estas condiciones son distintas respecto al ámbito laboral fuera del gobierno. El trabajo es pertinente porque cuestiona la percepción social según la cual el ámbito público es un espacio laboral privilegiado respecto de otros ámbitos³ (Villamil, 2018) y porque se centra en los jóvenes.

Dicho sector es clave porque el país enfrenta una coyuntura en la que se articulan bono demográfico, lento avance económico, pobre situación educativa, deseos de consumo y filiación social. El peligro radica en que los jóvenes parecieran ser una población con riesgo severo de desafiliación social, pues hay pocos empleos y, cuando los hay, son precarios (Murayama, 2010). En este sentido, nos preguntamos ¿son empleos precarios o privilegiados respecto a otros mercados laborales? ¿Tienen oportunidades de crecimiento personal, profesional y salarial?

El trabajo tiene tres apartados. Hay una contextualización basada en condiciones del empleo y educación en la juventud del país y del estado de Querétaro. Después, explicamos las variables a estudiar, así como la metodología y técnicas para recolectar información. Por último, se discuten y comparan los hallazgos entre casos.

² El gobierno estatal divide el territorio en regiones: sur, metropolitana, serrana y semidesierto. Ezequiel Montes no pertenece al semidesierto, pero, por su cercanía geográfica, cultural, poblacional y económica, tiene más afinidad a la región semidesierto. Tal es la cercanía, que el municipio lleva su nombre en honor al diplomático mexicano, Ezequiel Montés, quien nació, por cierto, en Cadereyta de Montés.

³ El legislador César Garizurieta, acuñó la frase, “vivir fuera del presupuesto, es vivir en el error”, que muestra la concepción de privilegio de trabajar en la burocracia.

Key words:

local governments

youth

employment

merit

expectations

Empleo y juventud: un duro panorama.

Por la pandemia de COVID 19, la situación económica y laboral del país empeoró. Según el Coneval la población en pobreza laboral pasó en un año, de 37.3% a 44.5% en el 2020. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOEN) del primer trimestre 2021, mostró una tasa de desocupación de 7% en la población de 15 a 29 años, cuatro puntos más que los mayores de 29 (3%). La tasa de desocupación más alta (9%), está en el rango de los 20 a 24 años, seguido del grupo de 15 a 19 (8%) y 6% entre los jóvenes 25 a 29.

De la población joven, casi 30% sólo se dedican al estudio, cerca del 9% trabaja y estudia y la gran mayoría, el 40%, sólo trabaja. 21.7% (6.9 millones), no estudian ni trabajan. Entre los que trabajan y no estudian, 45.7% laboran en malas condiciones (ocupados remunerados sin prestaciones y trabajadores sin pago) y 12.5% trabajan por cuenta propia. Casi 80% de los jóvenes ocupados no cuentan con contrato y 47% no tiene prestaciones. Los ingresos por trabajo de los jóvenes se concentran entre uno y dos salarios mínimos y más de 1.3 millones están desocupados. (OIT, 2022)

En cuanto a los jóvenes profesionistas, en México su tasa de desocupación es alrededor de 7%, contra un 3.5% de la Población Económicamente Activa (PEA), situación que evidencia las dificultades laborales del sector, pues duplica el índice de desempleo en adultos.

El mercado laboral no absorbe ni ofrece buenos empleos a los casi 2.5 millones de egresados universitarios. Según la Encuesta Nacional de Egresados 2021, el 43% ganaban entre 3,000 y 8,000 pesos mensuales en su primer empleo y el 44.9% careció de prestaciones.

En este tenor, sólo el 17% cuenta con los servicios de salud, el 37 cuenta con sistema de ahorro para el retiro y el 34 con prestaciones para vivienda, lo cual empeora en el grupo de 12 y 19 años.

Sánchez (2014) resume: “actualmente los jóvenes tienen una tasa de desempleo más alta que la de los adultos, incluso, cuando cuentan con un empleo, éste es de mala calidad, ya sea por su precariedad, su temporalidad o la falta de protección social”.

La situación del empleo se complica por las deficiencias educativas. En el país, el 59.7% de la población joven estudia el nivel medio superior, 29.3 no ha finalizado la educación básica y el 24.3 estudia el nivel superior.

El Censo del 2020 mostró que, del total de personas de 15 a 29 años, 32% asisten a la escuela. De la población de 18 a 23 años, 33% tiene educación básica completa o

menor, 43% tiene nivel medio superior y 24% superior. Del total de 24 a 29, 29% tiene nivel medio superior y 30% superior.

A las dificultades se suman paradojas. Mientras que aumenta el número de profesionistas, la precariedad también lo hace. Tardan en emplearse (Rubio, 2006) y en conseguir trabajos con buenas condiciones y expectativas de futuro. También suelen ocupar puestos para los que están sobrecalificados y desempeñan tareas lejanas a los conocimientos y habilidades que adquirieron en la escuela (Burgos y López, 2010).

Los datos de Querétaro no son muy distintos a los nacionales. La edad mediana es 28 años. Los jóvenes son el 31.8% de la población. Se distribuyen de la siguiente manera, 28% va de los 25 a los 29 años y 27.9% de 20 a 24.

En 2020 el 30.3% de los jóvenes vivía en pobreza. En cuanto a carencias sociales, el 66% presentan al menos una carencia. En promedio, los ingresos económicos de la población joven empleada, ronda los \$4,000 pesos mensuales y los del sector primario, ganan en promedio \$2,967.

En el 2020, el 50.8% de las personas de 15 a 29 años realizó algún trabajo no remunerado, el 37.7% percibió ingresos con los que no pudo acceder a las canastas alimentaria básica y no alimentaria (transporte, vestido, etc.). El 37.5% de los jóvenes estaba empleado en la informalidad, 34.9% en el secundario y 7.6% trabaja por cuenta propia.

Marco teórico - metodológico.

Los casos de estudio tienen dos particularidades. La primera es que se sitúa en el mercado laboral de la administración pública. Desde principios de la década de los ochenta, la Nueva Gestión Pública (NGP) abogó para que el gobierno pusiera en el centro de sus estructuras y procesos, la eficacia. Con esta premisa, los gobiernos del mundo, incluido el mexicano, entraron en una fase acelerada de cambios, en donde la formalización de la meritocracia y la horizontalidad se concebían como los medios idóneos para tal fin, al estilo de las empresas privadas. En ese sentido, empezamos a ver esfuerzos tendientes a cambiarle el rostro a la burocracia tradicional mexicana, en donde criterios de selección como el amiguismo, el compadrazgo y el mérito político fueron en declive respecto a métodos más basados en reglas formales de mérito profesional. Sin embargo, esta práctica no tuvo la fuerza para generar una verdadera transformación - con todo y que se institucionalizaron las nuevas prácticas - pues, muchos de los cargos en el gobierno, siguieron los mismos patrones de selección, ascenso y permanencia de toda la vida (Uvalle, 2006).

A nivel local, el arraigo de las prácticas tradicionales es más fuerte que a nivel federal. De hecho, podemos decir que el peso de la tradición es mayor a lo moderno, esto es, a las propuestas de la NGP (Merino, 2006).

Otra particularidad es que se pone en el centro a los jóvenes como trabajadores. Se suele asumir que tener un empleo en el gobierno es una situación privilegiada, como si fuese un mercado distinto. Esto abarcaría desde un “proceso de ingreso” no competitivo, buenos sueldos, seguridad en el empleo, pocas exigencias y presiones y cierta desvinculación entre el desempeño y el rendimiento individual y la situación en el empleo. Así, interesa saber si es realidad en los jóvenes funcionarios, o pertenece al imaginario colectivo.

Para esta tarea observaremos el comportamiento de las siguientes variables: 1) Suficiencia económica del empleo; 2) Mecanismos de ingreso, ascenso y permanencia imperantes; 3) Expectativas de futuro de los funcionarios jóvenes; 4) Inclusión en la toma de decisiones; 5) Aptitudes y capacidades y 6) Tipos y grados de protecciones del empleo.

1) Suficiencia económica.

La suficiencia económica es el nivel salarial, representa el ingreso mensual neto, incluyendo bonos y prestaciones. Implica tener un ingreso que cubra las necesidades de los trabajadores. Sondeamos el nivel objetivo, pero también las percepciones de los funcionarios.

2) Ingreso, ascenso y permanencia.

Como parte de los valores y prácticas de la NGP para profesionalización del sector público, las administraciones deben tener mecanismos establecidos de ingreso, ascenso y permanencia ligados al mérito en el desempeño y a las capacidades.

Este andamiaje da certeza a los trabajadores, pues aportan claridad a las formas y prácticas suficientes y necesarias para ingresar, ascender y mantenerse. En paralelo, se reducen las probabilidades de abusos y discrecionalidad. También, se promueve el desempeño ético y profesional de los trabajadores, pues las reglas generan incentivos para el buen desempeño laboral y sancionan malas prácticas de los empleadores.

3) Expectativas de futuro.

Se busca entender cómo el trabajo dentro de la administración pública genera expectativas de futuro, que condiciona la intención de permanencia en el puesto, hacer una carrera en el servicio público o buscar otros horizontes.

Las expectativas son producto de la interacción de la persona con su situación actual, es un resultado de la percepción subjetiva del ambiente de trabajo. El ajuste de las

expectativas supone que, en un momento determinado, la realidad laboral que el joven enfrenta, no difiere con lo que esperaba y no se sorprende con lo sucedido (Louis, 1980). El desajuste de expectativas aparece como un componente del grado en que se ha producido el ajuste desde la perspectiva del nuevo empleado.

Las expectativas de los nuevos empleados son un factor crítico para la permanencia. Porter y Steers (1973) predijeron que cuando las expectativas corresponden con la realidad o con las posibilidades de cristalizar sus expectativas, aumentaba la probabilidad de abandono.

Dunnette, Arvey y Banas (1973) encontraron que el mayor desfase de las expectativas se producía en los jóvenes en su primer empleo con respecto a los que ya habían trabajado anteriormente en la organización. Los que tenían una experiencia previa cambiaron hacia puestos más cercanos a sus expectativas, o alternatively, pensaron en la posibilidad de que la experiencia enseñe al individuo qué puede esperar de la organización.

Wanous (1977) concluye que las expectativas del futuro y las percepciones del puesto en el primer momento, parecen caer en los recién llegados y permanecen disminuyendo durante, al menos, un año. La revisión de Arnold y Davey (1989), confirma esta conclusión, en el sentido de que las expectativas suelen no encontrarse, lo que ocasiona consecuencias negativas para los resultados afectivos y puede disminuir el compromiso con la organización.

La literatura sobre el desajuste de expectativas sugiere que el joven permanece en la empresa si percibe un nivel tolerable de desajuste. Lo que supone que los que no permanecen tenían desajuste en algún aspecto importante y no tolerable.

4) Inclusión en la toma de decisiones.

Esta variable da cuenta del grado de participación que tienen los jóvenes en las decisiones. Sería factible según el apego que tiene la administración hacia la NGP, pues promueve horizontalidad en la toma de decisiones. No que la organización deba ser completamente democrática, pero sería un indicador de buena salud que los empleados participen en las decisiones, pues a más consejeros, mejores decisiones.

Por otro lado, buscamos entender en qué medida existen barreras o brechas generacionales, manifiestas en la mayor prevalencia de decisiones centradas en la opinión de la gente de más experiencia, en detrimento de las aportaciones de los jóvenes.

5) Aptitudes y capacidades para el trabajo.

Con esta variable se dimensiona si el joven en el gobierno tiene los conocimientos requeridos, estudios necesarios y experiencia. También queremos saber si las personas

ocupan sus conocimientos, saben otras cosas o están sobre calificados, lo que generaría un desajuste de expectativas laborales y monetarias.

Se realizaron un total de 15 entrevistas (3 por municipio)⁴, semi estructuradas, a funcionarios de diversas dependencias, que no rebasaran los 29 años, satisfaciendo el criterio de juventud del INEGI (12 a 29 años). Se solicitó a los encargados de recursos humanos que designaran funcionarios de distintas dependencias y niveles, buscando cierta amplitud en las posibles condiciones laborales. Las entrevistas fueron hechas cara a cara, entre agosto y septiembre de 2022, se grabaron en audio con el consentimiento de los funcionarios y guardando su confidencialidad.

También, a través de los mecanismos de transparencia, se solicitó información acerca del personal, profesiones, edades, remuneraciones y formas de contratación. De los cinco municipios, sólo uno no respondió a la solicitud.

Los jóvenes en las Administraciones Públicas Municipales del Semidesierto.

a) Cadereyta de Montes

Lo población de Cadereyta en 2020 fue 69 mil 75 habitantes. Hay 13378 personas de 15 a 19 años, 11100 de 20 a 24 y 10984 de 25 a 29 años. El 38 % es joven y su edad mediana es 26 años.

La industria concentra el 43% de la PEA y los sectores terciario y primario concentran el 42.2% y el 14.2% respectivamente (PMD, 2021). Se caracteriza por su especialización en la minería, el mármol y la ganadería. Tiene potencial en la fabricación de muebles, materiales de construcción relacionados al mármol y a la industria del vestido (SEDATU, 2017).

Tiene una tasa de ocupación de 90.8%, pero predominan los empleos de baja remuneración, pues el 54.1 % de la población percibe menos de dos salarios mínimos diarios. Tiene una base económica débil, que no genera empleos que satisfagan las demandas poblacionales.

El Censo de Población y Vivienda registró, por situación de contratación laboral, la siguiente distribución: 78.72% son trabajadores asalariados, 1.02% empleadores, 14.42% trabajan por cuenta propia y 5.83% no están especificadas (INEGI, 2020).

La distribución de la población activa por nivel de escolaridad refleja que participan más quienes tienen primaria y quienes tienen educación media superior, sin embargo, la secundaria es el nivel predominante.

⁴ En la solicitud inicial de entrevistas, Cadereyta de Montés autorizó entrevistar sólo a 3 funcionarios, por esta razón, en los demás municipios se decidió hacer el mismo número y no romper la equidad numérica.

La tasa de alfabetismo de población de 15 años y más en 2020 fue 89.15%. En cuanto a la población sin escolaridad hubo una mejora, pues en 2015 el 10.7% de las personas de 15 años y más no tenían escolaridad y en 2020 se redujo a 8.1%. En 2020, los principales grados académicos de la población fueron, Secundaria 40%, Primaria 35.7% y Preparatoria o Bachillerato 16%.

La población demanda más planteles de educación media superior y profesionales. La oferta de la Universidad Autónoma de Querétaro y del Instituto Tecnológico de Querétaro es baja.⁵

De 9 elecciones (de 1997 hasta el 2021) el PAN ha ganado seis y el PRI ha ganado tres, esto refleja el dominio de Acción Nacional. Hay continuidad partidista y gubernamental.

Esta continuidad implica que la mayoría de los cuadros administrativos de primer y segundo nivel están ocupados por miembros del partido, pero, sobre todo, por funcionarios experimentados en el gobierno. Así, las oportunidades para los jóvenes son difíciles y el partido es central en la designación de cargos y conformación de la administración.

La actual administración entró en octubre del 2021. Tiene 582 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 18 y los 76 años. Dado que volvió a ganar el PAN, muchos funcionarios repitieron en el cargo o en el gobierno. A pesar del cambio, no se aprecian modificaciones organizacionales significativas.

La administración arrastra pasivo laboral, lo que ha provocado conflictos entre los trabajadores despedidos y el actual gobierno y es el tema de mayor tensión.

Presentamos el análisis del caso de los jóvenes en la administración Cadereytense. Fueron dos mujeres y un hombre, de 25, 26 y 23 años, respectivamente. Todos son auxiliares en diferentes dependencias, Secretaría del Ayuntamiento, Obras Públicas, y Tesorería. Sus trabajos difieren por las tareas y el contacto con la ciudadanía.

El rango salarial de las personas entre los 18 y 29 años de edad ronda entre los 5186 pesos y los 20 mil pesos mensuales. Los tres manifestaron que el sueldo era poco, en función de su preparación y experiencia laboral, pero les alcanzaba para sus necesidades básicas. Esto gracias a que, con excepción de uno, los demás no tienen dependientes económicos. Todos tienen estudios superiores concluidos y una estudia otra licenciatura.

Manifestaron que, si bien el gobierno municipal no tiene ningún mecanismo formal de selección y reclutamiento, hay valoración de las trayectorias de los candidatos. (No proporcionaron ninguna información al respecto)

⁵UAQ: Gestión pública, contaduría, administración y Derecho. ITQ: ingenierías Industrial, en Sistemas Computacionales y en Gestión Empresarial.

En cuanto a su ingreso, hay similitudes y diferencias en las experiencias. La primera similitud es que ninguno tiene trayectoria política, ni relación directa con el partido en el poder, sino relación indirecta con el PRI, lo que fue inesperado, porque normalmente los cargos los ocupan los militantes o simpatizantes del partido en el poder.

Ninguno obtuvo el puesto a través de competencia o examen, solamente fueron entrevistados. Dos reconocieron tener relación con sus jefes a partir del nexo de sus familias. Solo una funcionaria obtuvo el puesto por su desempeño como prestadora de servicio social. No hay reglas objetivas y claras para obtener un puesto y la relación de parentesco o amistad con alguien que “está adentro de la presidencia” pareciera determinante.

Por diferentes razones, piensan que ser joven les ayudó a entrar a la presidencia. Algunos dijeron que entre las ventajas competitivas radican en el mejor manejo de las cuestiones tecnológicas y que “los grandes son más difíciles de moldear”.

Ven ciertas posibilidades de futuro. Porque el trabajo es “cómodo”, porque no fue fácil encontrar trabajo en el ámbito privado, porque están aprendiendo, y porque con esa experiencia pueden buscar acomodo en otro empleo. Esto se debe, en gran medida, a que la presidencia es su primer empleo. El aprendizaje no es sólo el del día a día, sino también por la capacitación constante.

A pesar de las ventajas, consideran que hay incertidumbre, debido a que las elecciones pueden traer a un nuevo tripulante del gobierno, dificultando su continuidad o ascenso. También, observan que muchos de los puestos a los que aspiran, son difíciles de alcanzar ya que están ocupados por gente del partido, “que nomás la pusieron y no la pueden quitar”, dijo una entrevistada.

Otro factor que incide negativamente en sus expectativas es que perciben algún grado de discriminación por ser jóvenes, son nombrados en diminutivo u observan que tratan con mayor deferencia a los mayores.

Su inclusión en la toma de decisiones es limitada. Sólo tres jóvenes tienen puestos de cierto nivel jerárquico y los entrevistados no tienen gente a su cargo ni consideran que habitualmente les pidan su opinión en la planeación y ejecución de alguna tarea de relevancia.

En términos de las capacidades y aptitudes para el puesto, se observó que las tres personas tienen estudios de licenciatura (contabilidad, ingeniero arquitecto y administración hotelera). Dos cumplen con el perfil y una no. Sin embargo, piensan que los estudios universitarios han ayudado poco, porque no sabían ni la mitad de lo necesario.

Respecto a las protecciones que ofrece el empleo, dos tienen contrato, pero carecen de prestaciones.

b) Colón

Contexto.

La población total de Colón en 2020 fue 67,121 habitantes. Los rangos de edad que concentraron mayor población fueron 5 a 9 años (6,913 habitantes), 10 a 14 años (6,865 habitantes) y 15 a 19 (6,560 habitantes). En éstos se concentra el 30.3% del total. La edad mediana es 25 años.

En 2020, los principales grados académicos de la población fueron, Secundaria (41.7% respecto al total), Primaria (33.6% del total) y Preparatoria o Bachillerato General (16.6%). El 7.9% de la población no tenía escolaridad, 67.6% tenía educación básica, el 18.2% educación media superior y el 6.1% educación superior.

En 2020, se reportó que Colón es uno de los municipios con menor desigualdad social, (0.315), Pedro Escobedo (0.321), Ezequiel Montes (0.332) y Peñamiller (0.332)⁶.

En 2020, 38.3% de la población era pobre moderada y 5.53% pobre extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 39.5%, y la vulnerable por ingresos 6.02%. Las principales carencias sociales de Colón en 2020 fueron, acceso a la seguridad social, acceso a la alimentación y acceso a los servicios de salud.

Económicamente es muy dinámico, pero sin gran repercusión sobre el bienestar de la población. Tiene 9 parques industriales y 52 industrias, lo que representa el 13% del total de industrias en el Estado (SEDESU, 2021). Según el informe de gobierno 2017, Colón captó 6 “empresas multinacionales, generando aproximadamente 1,610 empleos” e inversión en parques industriales, en los rubros automotriz, aeroespacial, electrodomésticos, construcción y agroindustrial.

Hay cerca de 20,000 hectáreas para la agricultura, en las que se cultivan principalmente maíz, frijol, cebada, alfalfa, sorgo, coco y hortalizas. Cuenta con más de 2,400 unidades de producción agrícola, mayoritariamente de temporal (78%).

Es el 2º lugar estatal en producción de carne en canal, con 18.1% de la producción en todo el Estado y está entre los tres municipios con mayor producción de leche. No obstante, cerca del 70% de su producción es carne de ave. (SEDESU, 2021)

La población económicamente activa es el 61% del total poblacional y la PEA ocupada es el 98.3%.

⁶ La desigualdad está medida por el coeficiente de Gini, que muestra la inequidad del ingreso. Cercano a 0 representa más equidad y cercano a 1 más inequidad.

Ha vivido alternancias desde 1997. De nueve elecciones, el PRI ganó cinco y el PAN cuatro. Actualmente, gobierna el PRI, después de dos periodos consecutivos ganados por el PAN. La continuidad administrativa es escasa.

La presidencia municipal tiene 720 trabajadores, que oscilan entre los 18 y 89 años. Su estructura administrativa es de 13 Secretarías, la unidad de transparencia, 2 entidades paramunicipales (DIF e Instituto de la mujer), y el Instituto de la Juventud.

Se entrevistaron tres funcionarios, dos mujeres (Obras Públicas y Atención Ciudadana) y un hombre (Administración), de 25, 24 y 29 años, respectivamente.

Todos consideran que su empleo les ofrece ingresos suficientes para suplir sus necesidades básicas, pero ninguno tiene dependientes económicos, ni dijo cuánto gana. Los sueldos de los funcionarios jóvenes oscilan entre los 5,053 pesos y los 27,500 pesos mensuales.

En cuanto al ingreso, ascenso y permanencia destaca la inexistencia de reglas y que las vacantes no se ofertan como en el ámbito privado. Una de las entrevistadas reconoció que gracias a su participación en la campaña política obtuvo el puesto, no tuvo necesidad de hacer examen o entrevista. El segundo caso llegó al puesto por recomendación. Los recambios de personal iniciando la administración le permitieron ingresar. Tampoco ingreso de manera competitiva. Solamente llevó su curriculum y -al día siguiente de llevar sus papeles-, la llamaron para empezar a trabajar. El tercero tampoco concursó. De hecho, en un mitin expuso al candidato su necesidad de trabajo y cuando éste triunfó, lo llamó para integrarse, sin ninguna valoración.

Las posibilidades de ascenso son difíciles, pero no imposibles, si bien no hay reglas ni mecanismos formales de ascenso. Se habla de “echarle ganas” o tener buen desempeño () “yo demuestro que tengo la capacidad”, dijo una funcionaria.

Con apenas un año en gobierno, dos entrevistadas hablaron de las dificultades y de su no identificación de mecanismos para ascender. Una de ellas consideró que las amistades, las palancas y la filiación partidista importan mucho. El entrevistado cree que los ascensos sí son posibles, pero excepcionales, pues, aunque él ascendió tres veces, no ha visto que otros asciendan.

En relación a la permanencia en el puesto, se encontró que para dos es posible y deseable. Todos coinciden en que están aprendiendo, pero no ven que se pueda por mucho tiempo, lo que truncaría su ánimo de permanecer. Una dijo, “me siento estancada, en cuanto a crecimiento”, mencionó que no está aprendiendo más de su profesión, porque es un puesto relacionado a la atención ciudadana () “El trabajo no es tan demandante comparado con lo privado y el sueldo es un poquito mejor que allá afuera, pero me siento decepcionada”.

Sobre su futuro en el gobierno, dos recibieron propuestas para militar en el PRI, si bien dijeron que no fueron presionadas. Ven en la militancia política un ancla laboral y un mecanismo de ascenso.

Se valora el trabajo en función de sus relativas estabilidad, exigencia y sueldo competitivo. A pesar de ello, su expectativa de futuro es limitada, no se visualizan en presidencia por mucho tiempo y en lo privado perciben mejores posibilidades de crecimiento.

Toman decisiones de importancia y tienen personal a su cargo. Una ha sentido que, por ser joven, los subordinados valoran poco su trabajo y tienen dificultades para acatar sus órdenes. Hay paradojas. Por su juventud no le dieron el puesto al que aspiraba, pero ha ganado posicionamiento político, pues los lugareños ven bien que los funcionarios se renueven con jóvenes colonenses. Mencionó que sus superiores le piden opinión y la toman en cuenta () “me dan libertad de llevar propuestas y me apoyan, respetan mi punto de vista”.

Son 13 los funcionarios jóvenes que tienen puestos de responsabilidad en la administración, lo que exhibe cierto protagonismo de los jóvenes. Quizá la explicación tenga que ver con la escasez de cuadros del partido.

Cumplen con el perfil del puesto en función de sus aptitudes y capacidades. Pero coinciden en la necesidad de más capacitación específica y menos genérica. Consideran que la escuela les ha ayudado poco, porque han enfrentado muchas cosas que no sabían.

Todos tienen contrato y prestaciones. Tienen gastos médicos, aguinaldo, fondo de ahorro y liquidación, pero no tienen seguro social, ni derecho a la vivienda y sindicalización.

c) Ezequiel Montes.

Contexto.

En 2020, su población fue de 45,141. De este total, el 51.3% está en pobreza, 46.1% en pobreza moderada y 5.2% en pobreza extrema. La población vulnerable por carencias representó el 36.8%, la vulnerable por ingresos el 4.2% y la no pobre ni vulnerable el 7.7%.

Los rangos de edad que concentraron mayor población fueron, 5 a 9 años (4,463 habitantes), 10 a 14 (4,356) y 15 a 19 (4,242). Suman el 28.9% de la población total. La edad mediana fue de 26 años.

El 63.1% de la población de 12 años y más es económicamente activa, de ella el 98.4% está ocupada. Únicamente el 2.4 % de la población es pensionada o jubilada y el 52.9% se dedica al hogar. (INEGI, 2020)

En Ezequiel Montes hay cultivos dedicados al sorgo, maíz, frijol, trigo, alfalfa y vid. Éste último detona otras actividades económicas importantes, como el turismo. Según datos del Censo Económico 2019, los sectores que concentraron más unidades fueron el Comercio al por Menor (1,173 unidades), los Servicios de Alojamiento y de Preparación de Alimentos y Bebidas (440) y las Industrias Manufactureras (301).

Otra actividad destacada es la ganadería bovina. Representa el 90% de la producción estatal de carne, con liderazgo en ventas a entidades y municipios vecinos.

La industria es diversa, explota bancos de cal, arena y ópalo, hay maquila de ropa, procesadora de especias, productos de plástico y productoras de alimentos para ganado y en menor grado la fabricación de muebles y metal-mecánica.

Datos de la Encuesta Intercensal 2015 reflejan que sólo el 9.6% de la población de 15 años y más cuenta con estudios a nivel superior y un 63 % nivel básico. El Consejo Estatal de Población (COESPO 2017), señala que la población de 15 años y más con capacidad de leer y escribir ha incrementado casi 15% de 1990 a 2015 (91.4%).

La escolaridad en 2015 por cada 100 habitantes de 15 años y más, se distribuye de la siguiente manera: 9.5 no tenía escolaridad, 0.2 solo había cursado preescolar, 34.8 tenía estudios de primaria, 28.2 había cursado la secundaria, 17.4 tenía estudios a nivel medio superior y 9.6 tenía educación superior. La tasa de alfabetismo entre la población de 15 a 24 años es de 99.3% y de 25 años en adelante fue de 91.2%.

En las elecciones del 2021 hubo varios candidatos jóvenes, entre ellos, la hoy Presidenta Municipal, Lupita Pérez, de 25 años. Desde campaña mencionó que apoyaría a “todas las mujeres y a los jóvenes que son precisamente los grupos que represento, tengo 24 años y voy a demostrar” () “vi poca participación de ellos (los jóvenes); pero soy la prueba de que se nos está dando la oportunidad a jóvenes y mujeres, hay que aprovechar los espacios, tenemos buenas ideas, estamos preparados y vamos a hacer un buen trabajo”⁷.

Para lo planteando resulta de interés saber si una presidencia municipal encabezada por una joven da un impulso distinto a la juventud en el gobierno.

⁷ Es sobrina de Hipólito Pérez, primer presidente panista en 1997. Fuentes: <https://www.diariodequeretaro.com.mx/local/diariografia-alcaldesa-que-cumple-suenos-7114459.html>; <https://www.facebook.com/canal.veinte.9/videos/elecciones-2021-en-ezequiel-montes/310024667352758/> Es licenciada en administración de empresas por la Anáhuac Querétaro y su padre es dueño del Grupo Permon, empresa local de transportes.

El comportamiento electoralmente es volátil, con un ligero dominio del PAN. De 9 elecciones, el PAN ha ganado 4, y las otras cinco se han repartido entre más de tres partidos y alianzas. Actualmente el PAN gobierna, después de un trienio política y administrativamente convulso, encabezado por la izquierda.

En la actual administración laboran 456 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 19 a los 76 años. Se entrevistaron tres funcionarios públicos, director de desarrollo económico, directora de comunicación, y enlace institucional. Las edades fueron 27, 29 y 26 años de edad. Todos con título profesional de universidades privadas locales y originarios del municipio.

En cuanto a la suficiencia económica, coinciden que el sueldo es malo, no es lo que se imaginaban, ni lo que se suele pensar () “pensamos, cuando estamos afuera, que vamos a ganar un montón, pero no es así”. Coinciden que les alcanza, pero no por el sueldo sino porque no tienen dependientes o responsabilidades económicas fuertes, tienen otros ingresos o porque su anterior empleo era peor. Los sueldos de los entrevistados, excepto del director (quien no lo mencionó) no pasan los siete mil pesos mensuales. Un funcionario expresó: “casi estoy por amor al oficio”.

El rango salarial de los empleados jóvenes oscila entre los 6 500 y los 107 mil pesos mensuales (sólo la presidenta gana los 107 mil).

No hay reglas formales de ingreso. La primera entrevistada mencionó que tiene 8 meses trabajando en la presidencia y fue difícil entrar () “Estuve yendo diario a oficialía, desde diciembre estuve yendo y hablando por teléfono para que me recibieran”. Refiere que fue su insistencia, más que sus conocidos, lo que le permitió ingresar. El segundo caso es distinto, pues se valió de su buena relación con la presidenta, si bien es simpatizante del partido y tiene un perfil adecuado para el puesto. El último caso entró porque “conocía las personas de la dependencia”, quienes privilegiadamente le informaron sobre la vacante. Fue, se entrevistó y le dieron el empleo.

Todos ven posibilidades de ascenso. Desde luego, a través de mecanismos informales (hablar con el jefe o la presidenta) y por supuesto, a partir del “echarle ganas a la chamba” o tener buena actitud y desempeño. Sin embargo, nadie ha buscado el ascenso y no tienen clara una ruta formal.

La permanencia no se ve tan factible porque las condiciones no son como las imaginaban. Uno de los entrevistados dijo que el trabajo era mucho, el sueldo y las posibilidades de ascender pocas y pocos los incentivos para permanecer. Otro dijo, “prefiero continuar con mi negocio”.

Las expectativas de futuro, evidentemente, tampoco son muy buenas. Los trabajadores ven con agrado su trabajo, por el aprendizaje y porque - dos de ellos - no tenían empleo - pero, no es lo ideal. Uno dijo: () “no quiero hacer antigüedad por el sueldo, porque no hay manera de ascender; conozco compañeros que llevan años en lo mismo, con el mismo sueldo”.

Respecto a la inclusión en las decisiones, tenemos que hay ocho jóvenes que ocupan puestos de responsabilidad, entre ellos Presidencia municipal, Secretaría particular, 3 Direcciones, 2 Coordinaciones y 1 Enlace.

Todos ven proclividad de la presidenta a valorar e incluir a los jóvenes. Es decir, se sienten escuchados, tomados en cuenta, no han sentido alguna discriminación o minusvaloración por ser jóvenes. Consideran que tienen margen para tomar decisiones y ser creativos. También, sienten que el ritmo de trabajo, por la juventud de la presidenta, es alto. Cosa que funcionarios de mayor edad difícilmente aguantarían. Por eso consideran que su juventud ayudó a su contratación.

Respecto a las aptitudes y capacidades, debemos decir que, de los trabajadores jóvenes, 25 tienen licenciatura. Los entrevistados tienen licenciatura y cumplen con el perfil. El de desarrollo económico es empresario y licenciado en comercio exterior y aduanas, el de comunicación es comunicólogo y la de oficialía mayor es pedagoga. Esta última no tiene el perfil, pero dijo: “me está gustando demasiado lo administrativo, pero, lo mío, lo mío es la docencia y la pedagogía”. Reconocen la distancia entre la escuela y la realidad, si bien el funcionario de comunicación dijo que todo lo que hacía lo aprendió en la universidad.

Las remuneraciones son malas, pero el empleo tiene protecciones de ley, contrato, seguro social, aguinaldo, prima vacacional. Todo ello, les da garantías y certezas que no tenían.

d) Peñamiller.

Contexto

En 2020, la población en Peñamiller fue de 20,144. Los rangos de edad que concentraron la mayor cantidad de población fueron, de 10 a 14 años (2,000 habitantes), 5 a 9 años (1,985) y 15 a 19 (1,801). La edad mediana fue 26 años.

En 2020, 47.8% de la población se encontraba en situación de pobreza moderada y 8.7% en pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 41.4%. Las principales carencias sociales fueron, acceso a la seguridad social, acceso a los servicios básicos en la vivienda y rezago educativo.

La tasa de analfabetismo fue 8.73% y la de alfabetismo entre la población de 15 a 24 años fue de 98.8%, de personas de 25 años en adelante fue de 88.8%. El grado promedio de escolaridad es de 6.81, que equivale a la primaria terminada. En 2020, los principales grados académicos fueron Secundaria 38.9%, Primaria 36.5%, Preparatoria o Bachillerato 15.9% y 4.4% nivel superior.

Según la encuesta intercensal, la PEA es el 51% de la población total, el 97.8% está ocupada y se distribuyó así: 12.3% en el sector primario, 49.4% en el secundario y 37.2% en el terciario. Si bien el desempleo es menor al estatal (3.05 % vs 3.6% de la PEA) los ingresos son bajos, pues el 55.16% percibe más de 2 salarios mínimos, el 22.17% logra ingresos de 1 a 2 salarios y el 17.34% hasta 1 salario. (INEGI, 2018)

Con los triunfos recientes del Partido Nueva Alianza (NA) y el PAN se ha roto el dominio del PRI. Actualmente, gobierna el profesor Linares, emanado NA y respaldado por el PAN.

El gobierno municipal tiene 399 trabajadores, 20 % están en el rango de 18 a 30 años, 45% entre 30 y 45 y 35% entre 45 y 60 años. Muestra que los jóvenes son minoría y predominan los trabajadores entre 30 y 45 años.

Se entrevistaron a tres funcionarias de 25, 22 y 24 años. Los puestos fueron, auxiliar de la Secretaría General, Auxiliar del instituto Municipal de la Juventud y Auxiliar de Oficialía Mayor (control del parque vehicular).

La suficiencia económica es escasa, pues los sueldos son bajos, pero, ligeramente mejores a lo que ofrece la economía local. Les alcanza para lo básico, si bien solo una tiene un dependiente económico. Esta última se endeudó para los útiles escolares y dijo, “ando a las acompletaditas”. Otra funcionaria comentó: “no se gana tan bien”. Sus sueldos no superan los ocho mil pesos mensuales. El municipio informó que las remuneraciones de los jóvenes oscilan entre los 4,700 y los 12200 mensuales.

No existe un procedimiento claro y normado para ingresar al gobierno, solamente les piden un curriculum vitae. No pasan por algún examen, ni entrevista. Se explica por la filiación partidista, la participación en campaña y el vínculo personal con el alcalde.

Ser joven fue una ventaja, porque, “somos más abiertos, los de edad más avanzada o adulta son más cerrados”, aludiendo al carácter moldeable de los jóvenes, que pareciera no tan común a los mayores.

Se ve muy complicado el ascenso laboral y salarial, porque “todos los puestos ya están ocupados y porque el presupuesto no es elevado”. Prevalece la idea de que son privilegiados por trabajar en la administración pública, lo cual es cierto si se compara

al promedio de los trabajos del lugar. Tampoco existe un mecanismo formal para el ascenso, ni posibilidades de recibir estímulos económicos extras al salario, ni ruta para la mejora salarial.

Sin embargo, sí hay aspiraciones y deseos de permanencia en el servicio público, pues se considera que en futuras elecciones habría oportunidad de mejorar su posición. Por lo tanto, hay incentivos para darle buenas cuentas a la ciudadanía y “subirse al carro del posible ganador”, ya que el PAN tiene ventaja sobre sus adversarios.

Ligadas están las expectativas de futuro, comentaron que la política y el servicio público dan buenas perspectivas para el progreso laboral y económico, si bien también aspiran a desarrollarse en el ámbito de su formación universitaria. Una de ellas dijo, “sí me veo en un futuro, pero también me gustaría que sólo fuera un empujoncito para mi carrera”. Sólo una no tiene formación profesional.

Refirieron que su empleo no está seguro, pues tienen contratos renovables periódicamente (cada 3 o 4 meses). Manifestaron su deseo de involucrarse más en la política para futuros proyectos, es decir, volver a ganar en las elecciones, para quitar la “incertidumbre por el color venga”.

Ninguna de las funcionarias toma decisiones. Sólo tres jóvenes ocupan puestos de cierta responsabilidad, tales son, la Coordinación del Instituto Municipal de la Juventud, la Coordinación del Instituto Municipal de la Mujer y la coordinación del Instituto Municipal del Deporte y tienen 4, 2 y 3 personas a su cargo, respectivamente.

Se sienten incluidas en las decisiones, comentan que es muy común que les pidan su opinión y que sus propuestas tengan éxito. Nunca se han sentido discriminadas por ser jóvenes.

De los funcionarios jóvenes sólo el 11% tienen estudios de licenciatura o superiores, 6% tienen otros estudios y el resto no tiene estudios de licenciatura. Dos de las funcionarias tienen estudios de licenciatura (pedagogía y negocios internacionales). Solo la funcionaria con estudios en negocios es más afín al perfil, las otras no. La pedagoga refirió que le hacen falta conocimientos, ya que su formación es distinta a la práctica laboral, sin embargo, consideró que la universidad le dio una base para el trabajo.

e) Tolimán.

Contexto.

En 2020, la población en Tolimán fue de 27,916 habitantes. Los rangos de edad que concentraron mayor población fueron 5 a 9 años (2,905 habitantes), 10 a 14 años

(2,888) y 15 a 19 años (2,776). Entre ellos forman el 30.7% de la población total. La edad mediana es de 25 años. El 19.1% es indígena y se hablan 10 lenguas.

En 2020, los principales grados académicos fueron, Secundaria, 36.5% del total, Primaria 30.2%, Preparatoria o Bachillerato General 20.5%, superior 9.3%. La tasa de analfabetismo fue 7.24%. La tasa de alfabetización de las personas de 15 a 24 fue de 99%. La población sin escolaridad fue de 7.6%.

El 49.3% de la población se encontraba en situación de pobreza moderada y 12.3% en pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 30.3% y la vulnerable por ingresos fue de 2.58%. Casi la mitad de la población vive en pobreza moderada y hay casi 5 veces más pobres extremos respecto al Estado. Las principales carencias sociales fueron acceso a la seguridad social, a los servicios básicos en la vivienda y a la alimentación.

Electoralmente se caracteriza por la gran diversidad de opciones partidarias. Sin embargo, Acción Nacional parece el partido más fuerte. No obstante, no hay hegemonía, pues de 9 elecciones ha ganado 4, perdido 5 y las dos últimas ganadas fueron cerradas.

Dado el escenario electoral, la administración ha tenido continuidad en dos trienios. En total, hay 404 empleados y sus edades oscilan en entre los 19 y 93 años. Hay un total de 48 funcionarios jóvenes, esto es, 14%.

Se entrevistó a 3 funcionarios públicos de 29, 25 y 28 años. Las tres ingresaron en el trienio anterior, o sea, tienen experiencia en gobierno. La primera es coordinadora de adquisiciones de Oficialía mayor y licenciada en administración de empresas; la segunda es auxiliar en servicios públicos y estudia ingeniería en sistemas; la tercera es auxiliar en recursos humanos y es licenciada en administración.

Las tres dijeron que su salario es suficiente en función de sus necesidades, independientemente de que sólo una de ellas no tiene dependientes económicos. Las otras tienen dos y un hijo, respectivamente. No mencionaron su percepción, sin embargo, dijeron que les alcanza. El rango salarial de los funcionarios oscila entre los 5,168 y los 36 mil pesos mensuales. Los sueldos del gobierno municipal tienden a ser mejores respecto a los del ámbito privado, sobre todo en los puestos más altos.

En el ingreso a la presidencia su experiencia fue distinta. Dos ingresaron en el trienio previo y una recientemente. Ésta última estuvo en la campaña y conocía a mucha gente del gobierno, factores que ayudaron a su ingreso. Mencionó: “estuvimos en el proyecto” y dijo, “el pueblo es muy pequeño y casi todos nos conocemos”.

Otra funcionaria dijo que no conocía a nadie en la presidencia, ni estuvo en campaña, sino que simplemente se acercó “a la licenciada (la Presidenta) y le pedí la oportunidad” () “no fue inmediato, sino que tardaron en llamarme”.

La otra refirió que en campaña se acercó a la hoy presidenta, pidiéndole oportunidad para trabajar. Se la dieron después del triunfo electoral.

Coinciden en que sí hay posibilidades de ascenso salarial y laboral. La funcionaria de oficialía ascendió de puesto en el nuevo periodo de gobierno. Las otros dos consideran que sí hay manera de escalar, dependiendo de los esfuerzos y méritos personales, pero no saben cómo ni tampoco han visto que alguien haya ascendido. Evidencia la inexistencia de reglas formales y se refuerzan la discrecionalidad, la cercanía con los altos funcionarios y el esfuerzo personal como mecanismos de ascenso.

Todas saben que quizás sea su último periodo en el gobierno, pues la presidenta no se puede reelegir y puede ganar otro partido. No ven amenazada su continuidad durante este trienio, pero deben renovar contrato periódicamente, lo que indica la poca seguridad del empleo.

No les desagrada la política y saben que importa para permanecer, pero no tienen intención de estar en la política, ni lo ven como la única manera de permanecer.

Eso condiciona sus expectativas de futuro. Quieren continuar en el servicio público, pues han sido sus mejores trabajos, en términos de ingresos, aprendizaje y comodidad, pero saben de su inestabilidad y difícil crecimiento. Paradójicamente, aceptan que la política partidista les ofrecería un medio para el crecimiento, pero, al mismo tiempo, saben de las limitaciones de la política local y del propio tamaño del lugar.

En el municipio trabajan 48 jóvenes, esto es 14%. De ellos, 46% tienen estudios de licenciatura. Para todas, el ser joven ha sido importante en el ingreso a la presidencia. Destacan la mayor capacidad de adaptación y apertura de los jóvenes. No han sentido algún tipo de discriminación.

Además de que los jóvenes son minoría en el gobierno, sólo seis funcionarios ocupan cargos de buen nivel jerárquico, lo que muestra débil representación de los jóvenes.

Se sienten incluidas en las decisiones. Como muestra, una de ellas tiene cuatro personas a su cargo y su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones. Comento: “me encargaron buena parte del plan del trabajo del área”. Otra manifestó: “como jóvenes tenemos muchísimas ideas y el jefe nos toma en cuenta nuestras opiniones” () “ser joven abre nuevas ideas y proyectos, creo, que es bueno que se nos dé la oportunidad” () hemos implementado, muchos cambios y no creo que haya brecha generacional” refiriéndose a la relación con el jefe y los demás compañeros, pues son mayores “nos llevamos muy bien y platicamos normal”.

Otra considera que ser joven le ayudó por el mayor dominio de lo tecnológico, pues alude las dificultades que tienen las personas más grandes.

Hay diferencias en cuanto a las aptitudes y capacidades para el trabajo. No hay definición de los perfiles del puesto. La funcionaria de oficialía reconoce que hubiera sido “mejor ser contadora”, por su cercanía a los requerimientos del cargo, si bien tuvo experiencias en el ámbito privado no tan lejanas al puesto. Comenta que no ha recibido capacitación específica para el puesto. Piensa que la escuela le aportó bases para el desempeño del cargo, pero la realidad es diferente.

Otra funcionaria también es licenciada en administración de empresas, pero con trayectoria en educación; cree tener conocimientos para el puesto, pero le falta capacitación específica.

La funcionaria más joven estudia ingeniería en sistemas y, aunque guarda poca relación con sus funciones, considera que las herramientas tecnológicas le son útiles. Piensa, a diferencia de sus compañeras, que las capacitaciones genéricas le han servido porque complementan su perfil profesional.

El empleo está débilmente protegido. Dos de las funcionarias mencionaron que tienen contratos parciales, que deben renovar cada tres o cuatro meses. Otra de las funcionarias sí tiene contrato (aunque una dijo que nunca lo ha visto). Dos de ellas no tienen prestaciones, la otra sí. Como es evidente, ello condiciona negativamente sus expectativas.

Conclusiones.

Poblacionalmente, el municipio más grande es Cadereyta, seguido de cerca por Colón (no sobrepasan los 70 mil habitantes), después sigue Ezequiel Montes y por último están, Tolimán y Peñamiller, ambos no sobrepasan los 30 mil habitantes. En todos, el porcentaje de jóvenes oscila entre el 40 y el 38% del total poblacional.

En el dinamismo económico hay diferencias importantes. Colón y Cadereyta tienen una dinámica similar, si bien Colón vive un proceso de industrialización reciente y pujante impulsado por la expansión del área metropolitana de la ciudad de Querétaro. En Cadereyta el sector servicios es más importante que el campo y la industria.

En Ezequiel Montes la actividad ganadera y agrícola es preponderante, junto con el turismo. Esto le imprime su dinamismo económico, si bien el perfil industrial todavía es muy incipiente respecto de Colón, por ejemplo.

Tolimán y Peñamiller son los más débiles económicamente y tienen poca población. La industria es débil, casi inexistente, predominan los servicios y las actividades agrícolas de no gran intensidad.

En cuanto al tamaño del gobierno, llaman la atención las diferencias. Si bien Colón y Cadereyta tienen un tamaño poblacional similar, Colón tiene casi 200 funcionarios más que Cadereyta. Tolimán, cuya población es menor de 30 mil habitantes, tiene 404 funcionarios, mientras que Ezequiel Montes, de casi 50 mil, tiene 456 funcionarios, es decir, tienen un tamaño de gobierno casi igual, lo que parecería desequilibrado. Habría que analizar más para saber si son muchos para Tolimán o pocos para Ezequiel Montes.

Todos consideraron que el sueldo les alcanza, al menos para lo básico y que “en el gobierno no se gana lo que se cree desde fuera”. Se valora mucho que son empleos menos absorbentes y de menos presión. En general, parecieran ser sueldos y empleos ligeramente mejores que los del mercado privado.

La impresión que queda es que no están conformes con sus percepciones económicas, pero saben que en el mundo privado la situación podría ser peor. Lo que los obliga a hacer cierto ajuste, a la baja, de sus expectativas.

Objetivamente, hay diferencias salariales. Peñamiller tiene los peores sueldos, van de los 4700 como límite inferior a los 12200 como límite superior. Ambos límites son los más deprimidos de la demarcación. El municipio que ofrece los mejores salarios para los jóvenes pareciera ser Tolimán, aunque su límite inferior es similar al resto, el límite superior es 36 mil pesos. Otra manera de poder interpretar el caso de Tolimán “aunque hacen falta datos para afirmarlo contundentemente” es a partir de la desigualdad, pues hay una brecha de 30 mil pesos entre el que más gana respecto del que menos, lo que no sorprende pues es de los municipios más desiguales del Estado.

No tomamos en cuanto el límite superior de Ezequiel Montes, porque pertenece a la presidenta municipal, es decir, es excepcional. Cadereyta y Colón tienen sueldos similares y además no tienen gran brecha entre los límites superiores e inferiores.

En términos del ingreso al gobierno en ningún municipio existe un mecanismo formal y profesional de reclutamiento. En todos prima la discrecionalidad y estriba en criterios como el mérito político y las relaciones de amistad o parentesco. Este último está ligeramente más presente en los municipios pequeños, lo cual es muy lógico si consideramos que “todos se conocen”. Lo más probable será que en la medida que vayan creciendo poblacionalmente, irá disminuyendo el peso de las relaciones de parentesco en el reclutamiento del personal.

Los partidos siguen teniendo gran peso en la integración del gobierno, esto hace que no siempre sea el personal adecuado dadas las necesidades del puesto. Si bien es cierto que cada vez hay más profesionistas en el gobierno.

En cuanto al ascenso, la similitud entre los municipios es total, prevalece la cultura del “echarle ganas”, o “hablar con los jefes”, por encima de un sistema formal para ascender. Así, no existe un sistema de ascenso formal y, otra vez, la discrecionalidad es la norma. No significa que no haya ascensos, sino que son escasos, pero, sobre todo, escasamente meritocráticos. Otra vez, la cercanía política, de afinidad o de amistad con los tomadores de decisiones, parecieran ser factores decisivos para escalar. Son raros los casos de funcionarios que han logrado escalar sólo por su buen desempeño, de hecho, son excepciones que confirman la regla. Por lo tanto, lo normal es que no lleguen los mejores perfiles y ello desincentive más el mérito profesional. Sin duda, esto redundará en una administración pública poco profesional y sin rumbo hacia este objetivo.

Ahora, ligaremos la permanencia en el gobierno y las expectativas de futuro. Hay varias paradojas. La primera de ellas es que a todos les gustaría continuar en el gobierno, pero algunos funcionarios ni siquiera tienen asegurada su continuidad en las actuales administraciones, pues tienen contratos parciales, no saben si están sujetos a su desempeño o al contentillo de los jefes. También, algunos mencionaron que, en algún momento dejarán de crecer profesionalmente y el cambio de trabajo será necesario.

Por otro lado, tener elecciones cada tres años, genera incertidumbre porque pueden ser desplazados por nuevas elites y funcionarios.

Quedarse en el gobierno pareciera deseable, pero no tan alcanzable, tanto por la incertidumbre de las democracias, como por la falta de reglas para la continuidad. Es hora de reflexionar sobre la introducción de sistemas formales para hacer carrera en los gobiernos municipales, lo cual daría incentivos de continuidad, profesionalización, mejora de manejo de los recursos y beneficios adicionales.

Por otro lado, esto pone en riesgo el futuro laboral de los jóvenes, porque si bien pueden ser mejores los trabajos en el gobierno, la incertidumbre de la continuidad puede generar corrupción en el desempeño del cargo y pocos incentivos para trabajar en el gobierno. Con esto, los jóvenes talentos difícilmente llegarían al gobierno.

Cuadro. Comparación entre gobiernos.

Variable / Municipio	Cadereyta	Colón	Ezequiel Montes	Peñamiller	Tolimán
Rango salarial	5186 - 20 000	5000 - 27 500	6500 - 107 000	4700 - 12 200	5186 - 36 000
Suficiencia del sueldo	Alcanza para lo básico	Alcanza para lo básico	Alcanza para lo básico	Alcanza para lo básico	Alcanza para lo básico
Ingreso	No mecanismo formal	No mecanismo formal	No mecanismo formal	No mecanismo formal	No mecanismo formal
Ascenso	Posible/ sin reglas	Posible / sin reglas	Posible / Sin reglas	Posible / sin reglas	Posible / Sin reglas
Permanencia	Deseable / sin reglas	Deseable / sin reglas	Deseable / sin reglas	Deseable / sin reglas	Deseable / sin reglas
Expectativa de futuro	Incierto	Incierto	Incierto	Incierto	Incierto
Aptitudes y capacidades	Poca idoneidad para el puesto	Poca idoneidad para el puesto	Poca idoneidad para el puesto	Poca idoneidad para el puesto	Poca idoneidad para el puesto
Empleo protegido	Débil	Débil	Débil	Débil	Débil

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas.

Los jóvenes funcionarios celebran la mayor cantidad de oportunidades. Creen que están aportando ideas frescas, mayor ímpetu y compromiso con el trabajo, sin embargo, perciben algunos rasgos de discriminación, pues los mejores puestos los dan a las personas mayores o más experimentadas, incluso sin tener el perfil adecuado para los puestos. Algunos sienten que los tratan como a menores de edad, con menos capacidad o aptitudes para resolver ciertas tareas.

La mayoría no ve brechas generacionales y consideran que su juventud ayudó a su ingreso y desempeño, porque son más maleables y con más aptitudes para el uso de las nuevas tecnologías, ambas ventajas frente a la gente con mayor edad.

La maleabilidad no siempre ofrece buenos dividendos para los jóvenes, pues el empleo está débilmente protegido. Son pocos los empleados que tienen protecciones, es decir, contrato formal y fijo, prestaciones de ley y, en general, certidumbre. Algunos, ni

quiera conocen cuáles deberían ser las prestaciones de ley, por lo que ni siquiera las exigen. En ese sentido, no tienen posibilidad de agruparse en un gremio de trabajadores, con lo que se debilitan todavía más sus protecciones laborales. Sin duda, esta cuestión exige ser revalorada por los gobiernos e interpele a la necesidad de recuperar el empleo protegido que, sin duda, redundaría en justicia y mejores expectativas de futuro para los jóvenes.

Un aspecto común y relevante fue que el 95% de los jóvenes funcionarios tienen profesión o se está preparando profesionalmente. Es un reflejo de que los tomadores de decisiones están incluyendo en sus equipos a gente preparada. Al final, pareciera que la democracia, por la exigencia de la competencia y de los resultados, está haciendo que se formen mejores equipos de gobierno.

Observamos también que en los cargos que exigen mayores competencias técnicas, los perfiles profesionales eran más cercanos a los requerimientos del puesto, respecto de los que requieren menos competencias técnicas. En éstos últimos, los perfiles profesionales de los funcionarios estaban más distantes, es decir, aunque la mayoría son profesionistas, lo que estudiaron está poco relacionado con sus funciones. En todos los casos, la demanda de los funcionarios fue por mayor capacitación específica, útil para el puesto. No que no haya capacitación, sino que es genérica.

Sobresale que todos los funcionarios remarcaron la brecha existente entre lo aprendido en las aulas y la realidad laboral. Se sabe que este es un problema de la enseñanza del nivel superior de las universidades mexicanas, por lo que los gobiernos deberían preocuparse más por capacitar a sus funcionarios con miras a acortar la brecha.

Obviamente, es una crítica las universidades. La mayoría de los funcionarios se formaron profesionalmente en universidades privadas, de poco prestigio y semiescolarizadas. La minoría están formados en las universidades públicas y de mayor prestigio en Querétaro. Sin duda, las pocas opciones profesionales que ofrece el sistema público de universidades para la gente del semidesierto, hace que los estudiantes opten por escuelas privadas, pero adecuadas a sus necesidades.

En síntesis, los empleos en los gobiernos municipales son mejores en varios sentidos que los que ofrece el mercado privado. Aun podrían mejorar mucho. Al amplio espectro de mejoras que se vislumbran en los empleos gubernamentales, mucho aportaría la instrumentalización de un sistema de servicio profesional de carrera.

Referencias.

- Aguilar, Luis (2010). "El futuro de la gestión pública y la gobernanza después de la crisis". *Frontera Norte*, Vol. 22, Núm. 43. Recuperado de: <http://bit.ly/4157810>
- Allen, J. y Van der Velden, R. (2001). "Educational mismatches versus Skill mismatches effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search", Oxford, *Economic Papers*, 53 (3): 434-452).
- Becker, Gary. (1994). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burgos, Benjamín, y López, Karla. (2010). "La situación del mercado laboral de profesionistas". *Revista de la educación superior*, 39 (156), 19-33. Recuperado de: <https://bit.ly/3zF86FK>
- CEJUDO, Guillermo (2013). *La nueva Gestión Pública*. México D.F.: Siglo XXI Editores- Biblioteca Básica de Administración Pública.
- Coneval, 2020. informe de pobreza y evaluación, Querétaro. Recuperado de: <https://bit.ly/3KgAaUv>
- DI PIETRO, Giorgio. y URWIN, Peter (2002). *Education and skill mismatch in italian graduate labour market*: Londres, Westminster Business School, University of Westminster.
- Dunnette, Maurice; Arvey, Richard y Banas, Paul. (1973): "Why do they leave?" *Personnel Magazine*, 25-29
- GONZÁLEZ, Sara. (2003). *Inserción Laboral, Desajuste Educativo y Trayectorias Laborales de los Titulados en Formación Profesional Específica en la isla de Gran Canaria (1997-2000)*. Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis/smgb/>.
- INEGI, 2020. Censo de población y vivienda. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI, 2021. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición, ENOEN Cuarto trimestre de 2021. Recuperado de: <https://bit.ly/3ZOT6zt>
- Instituto Mexicano de la Juventud y Consejo Nacional de Población, 2021. Situación de las personas adolescentes y jóvenes en el estado de Querétaro. Fondo de Población de las Naciones Unidas en México.
- Mendoza, Hipólito (2011). "Los estudios sobre la juventud en México". *Espiral, Estu-*

dios sobre Estado y Sociedad. Vol. XVIII No. 52

Merino, Mauricio. (2006). La profesionalización municipal en México, Documento de Trabajo. Ciudad de México: CIDE.

Murayama, Ciro (2010). “Juventud y crisis: ¿hacia una generación perdida?” *Economía UNAM*; Vol. 7 Núm. 20, 2010: Especial, pp.71-78. Recuperado de: <https://bit.ly/3KH4B7G>

NAVARRETE, Liliana (2018). “Jóvenes y trabajo: un reto por resolver”. México D.F: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Recuperado de: <https://bit.ly/3ZS-KxUi>

OIT, 2022. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. Recuperado de: <https://bit.ly/3zCHzsn>

Plan Municipal de Desarrollo, Cadereyta 2021 – 2024.

Plan de Desarrollo Municipal, Pañamiller 2018- 2021

Plan Municipal de Desarrollo, Tolimán, 2021 – 2024.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). “Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism”. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

RUBIO, Julio (2006). *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: un balance*. México D. F: Fondo de Cultura Económica.

Rueda, Elena. La situación laboral de los jóvenes en México. Instituto de Investigaciones jurídicas, UNAM. Recuperado de: <https://bit.ly/41cZQIJ> (Inédito)

Sánchez, Alfredo. (2014). “Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales”. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 133-162. Recuperado de: <https://bit.ly/3GoHmgj>

Secretaría del Bienestar (2022). Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2022. Querétaro Tolimán. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/698341/22_018_QRO_Tolim_n.pdf

UVALLE, Ricardo (2006). *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*. México D.F: Plaza y Valdés

Villamil, Genaro (2018). “Vivir fuera del presupuesto, es vivir en el error”. *Proceso* Recuperado de: <http://bit.ly/40PwVL1>

<https://ieeq.mx>

<https://colon.gob.mx/inicio/>

<https://ezequielmontes.gob.mx/>