

EDUCACIÓN Y TRABAJO DIGNO

Un camino hacia la movilidad social



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

Directorio del CEEY

Amparo Espinosa Rugarcía

Presidente

Amparo Serrano Espinosa

Vicepresidente

Julio Serrano Espinosa

Secretario

Manuel Serrano Espinosa

Tesorero

Roberto Vélez Grajales

Director Ejecutivo

EDUCACIÓN Y TRABAJO DIGNO

Un camino hacia la movilidad social



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias

PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

Director ejecutivo del CEEY

Roberto Vélez Grajales

Coordinación del proyecto

Marcelo Delajara

Investigadores

Mariana Becerra

Marcelo Delajara

Rodolfo De la Torre

Dositeo Graña

Asistentes de investigación

Marcelo Torres

Miguel Ángel Saldaña

Edición y diseño

Sara E. García Peláez Cruz

Ninfa González Pineda

Citación recomendada: Becerra M., Delajara M., De la Torre R, Graña, D. (2018) *Educación y trabajo digno. Un camino hacia la movilidad social*, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Panel de expertos

Los autores agradecen profundamente los comentarios que todos ellos realizaron, a título personal, sobre una versión preliminar de este documento.

Javier Delgado Ayala

INROADS de México

Marco Fernández

México Evalúa

Pedro Flores Crespo

Universidad Autónoma de Querétaro

Marco Antonio López Silva

Fundación IDEA

Carlos Mancera

Valora Consultores

Enrique Pieck Gochicoa

Universidad Iberoamericana

José Navarro

CIDE

Leslie Serna

Valora Consultores

La presente publicación es resultado de una investigación patrocinada por Nacional Monte de Piedad en 2017. El CEEY agradece el apoyo financiero recibido y deslinda a dicha institución de cualquier responsabilidad sobre las opiniones y conclusiones que aquí se presentan. A menos que se especifique lo contrario, este documento está elaborado con información estadística disponible al 1 de julio de 2017.

Índice	pag.
Síntesis	
1. Introducción	1
2. La movilidad social intergeneracional en la educación	3
2.1. Panorama general del sistema educativo en México	5
2.2. Los problemas de la educación media superior	6
2.3. Capacitación para el trabajo	10
2.4. Educación para adultos	11
2.5. Competencias, destrezas y habilidades: el enfoque de la OCDE	12
3. La educación y el desempeño en el mercado laboral	14
3.1. Educación, participación y trayectoria laboral	16
3.2. Educación y exclusión del mercado laboral de grupos vulnerables	18
3.3. Activación y aprovechamiento de competencias en grupos vulnerables bajo el enfoque de la OCDE	21
4. Movilidad social intergeneracional en el trabajo	23
4.1. El mercado laboral mexicano	24
4.2. Condiciones socioeconómicas de origen y trayectoria laboral	27
4.3. El trabajo digno en el contexto del mercado laboral mexicano	28
5. Cambio en las condiciones educativas y laborales para un trabajo digno	28
5.1. Desarrollo, derechos humanos y trabajo digno	29
5.2. Igualdad de oportunidades para educación y trabajo digno	30
5.3. Entorno y responsabilidad individual	31
6. Problemática específica y áreas de oportunidad	33
Comentarios finales	36
Referencias	37
Glosario	40

Síntesis

Acceder a un trabajo digno en México, en las más de las ocasiones, depende de la transmisión de oportunidades de una generación a otra, y no de las decisiones o el esfuerzo propios de los individuos. Las circunstancias de origen, como las condiciones de salud de los padres, su nivel educativo y la riqueza son las que determinan, en buena medida, el grado de movilidad social de los hijos: a mayor dependencia entre destino y origen, menor la movilidad social. El logro de un trabajo digno con educación para amplios sectores desfavorecidos de nuestra sociedad sería, sin dudas, consustancial con una mayor movilidad social en el país.

El presente documento tiene como objetivo plantear la importancia de un trabajo digno, resultado de la educación, en la vida de las personas. Este ha de generar mejores condiciones de vida y una mayor movilidad social. La discusión que aquí se presenta es el resultado de una investigación sobre el sistema educativo mexicano y sus principales características y logros, así como del mercado laboral en México y la relación que existe entre educación y empleo y cómo esta se ve afectada por el origen socioeconómico de las personas. Asimismo, se discute esta problemática en el contexto de las políticas públicas con un enfoque basado en derechos. Los resultados de la investigación pueden servir de guía para aquellas organizaciones e instituciones que busquen promover el acceso al trabajo digno en México.

Los principales hallazgos de este análisis son los siguientes:

- 1.** El logro educativo y el desempeño laboral de las personas están vinculados de manera estrecha con las condiciones socioeconómicas de origen; en particular, con los antecedentes educativos y laborales de sus padres.
- 2.** El sistema educativo presenta problemas acumulativos que se reflejan en una alta deserción en el nivel medio superior. A este problema se agregan la inadecuada focalización de la capacitación para el primer empleo y la insuficiencia de la educación continua.
- 3.** A mayor nivel educativo, mejor desempeño en cuanto a estabilidad, remuneración y promociones laborales, tanto en el primer empleo como en el resto de la trayectoria de trabajo. Sin embargo, a iguales niveles educativos, las condiciones socioeconómicas de origen aún determinan la trayectoria laboral.
- 4.** La conjunción de factores, como una baja escolaridad, discriminación por motivos de edad y desigualdad de género, excluyen a grupos vulnerables del mercado laboral. Los más jóvenes, aun con escolaridad relativamente elevada, presentan factores adversos, mientras que los de mayor edad combinan estas situaciones con una baja escolaridad.
- 5.** El mercado laboral presenta características poco propicias para el acceso al trabajo digno; a saber, bajo crecimiento del empleo y predominio de la informalidad. Lo anterior limita los alcances de acciones que promuevan la acumulación de capital humano.

6. El acceso al trabajo digno depende de la igualdad de oportunidades educativas y laborales. Por ello, cualquier esfuerzo o política que busque mejorar las trayectorias laborales a través de la educación debe dirigirse hacia la compensación de desventajas de origen, la promoción de la permanencia en la educación media superior hacia un mejor primer empleo.

La movilidad social intergeneracional en la educación

La movilidad educativa (logro educativo de los hijos mayor que el de sus padres) disminuye al aumentar la edad de las personas, por lo que existe una desigualdad de oportunidades acumulativa. Este fenómeno en especial ocurre al pasar del grupo de 16 a 18 años al de 19 a 24 —edades de transición de la educación media a la educación media superior o al mercado de trabajo— y se asocia con la baja cobertura del sistema educativo en la educación media superior (en la región sur-sureste) y la elevada deserción en este nivel (en el norte del país).

Por otra parte, un porcentaje muy bajo de quienes están en su primer empleo recibió capacitación para el mismo. Si bien el 12.9 % de la PEA se encuentra en su primer empleo, solo 1.2 % recibió capacitación para iniciar actividades alguna vez. Aunado a esto, la provisión de educación a adultos con rezagos educativos básicos es insuficiente (nada más el 6.8 % la recibió).

La educación y el desempeño en el mercado laboral

La estabilidad y la remuneración en el empleo se asocian de manera directa con el nivel educativo que se alcanza. En 2015, 31.7 % de los trabajadores entre 20 y 24 años con educación básica contaba con un contrato escrito por tiempo indefinido; el porcentaje era 48.3 % entre aquellos con educación superior. El salario por hora para mujeres y hombres entre 15 y 29 años con educación básica era 20.4 y 21.9 pesos, respectivamente; para quienes cuentan con educación superior, la remuneración se elevaba a 44.2 pesos, tanto para hombres como para mujeres.

La probabilidad de participar en el mercado laboral formal aumenta también con el nivel educativo. Más aún, el incremento en dicha probabilidad se duplica al pasar del nivel educativo primario al secundario, así como cuando se pasa del nivel secundario al nivel medio superior. Asimismo, la educación, en particular en los niveles medio y medio superior, aumenta la probabilidad de trabajar más horas en el primer empleo.

El nivel educativo también se asocia con la percepción de exclusión laboral. Así, resulta difícil separar hasta qué punto la carencia educativa es el factor central de las situaciones percibidas como excluyentes en el mercado de trabajo.

Movilidad social intergeneracional en el trabajo

Una de las principales limitaciones para promover el acceso al trabajo digno y la movilidad laboral a través de la educación es la situación del mismo mercado laboral. La alta rotación y elevada informalidad se asocian con bajos niveles de capacitación, productividad y protección social y generan un círculo vicioso de empleos precarios que impacta la trayectoria laboral de las personas.

Quienes más sufren las limitaciones del mercado laboral mexicano son aquellos con las condiciones socioeconómicas de origen (riqueza, educación y ocupación de sus padres) más desfavorables. Los efectos de dichas condiciones tienden a observarse en las características del primer empleo, en el obtener y mantener un trabajo en el sector formal, en el estatus ocupacional y en la posibilidad de progreso laboral. Lo anterior afecta las posibilidades de alcanzar un trabajo digno; es decir, formal, con un salario que al menos permita la compra de una canasta básica, con acceso efectivo a protección social y con oportunidades de capacitación.

Cambio en las condiciones educativas y laborales para un trabajo digno

El trabajo digno es un componente del desarrollo de las personas y un derecho: forma parte de sus decisiones autónomas e involucra y posibilita opciones fundamentales de vida. En este sentido, el objetivo a perseguir es la promoción de elecciones laborales bajo igualdad de trato que impulsen el desarrollo humano.

Para procurar la igualdad de oportunidades, el desarrollo humano requiere compensar circunstancias que están fuera del control de las personas. La compensación referida debe orientarse a superar la situación de origen con acciones puntuales para los individuos. Este tipo de intervenciones son las que se consideran cruciales y alcanzables para las organizaciones de la sociedad civil y otras no gubernamentales, en conjunto con las instituciones públicas.

Problemática específica y áreas de oportunidad

Existen cuatro tipos de problemas que requieren acción e intervención de organizaciones de la sociedad civil y del Estado.

- 1.** En la población más joven en edad de trabajar, la carencia de estudios a nivel medio superior es un factor que limita el acceso a un trabajo digno.
- 2.** En la población de mayor edad, la carencia de educación básica junto con baja capacitación es un factor limitante para alcanzar un trabajo digno.
- 3.** Las condiciones socioeconómicas desfavorables de origen y la discriminación afectan las oportunidades educativas, laborales, y de capacitación.

4. La informalidad, inestabilidad y baja calidad del empleo dificultan que las personas accedan a un trabajo digno.

A partir de estas problemáticas se pueden identificar diez áreas de oportunidad:

- i.** Reducir la deserción en la educación media superior entre los jóvenes.
- ii.** Realizar alianzas estratégicas entre los diversos actores que faciliten la renovación curricular, el desarrollo de habilidades socioemocionales y la inserción laboral.
- iii.** Mejorar el acceso a la información sobre capacitación, educación continua y condiciones en el mercado laboral, a través de internet, cursos o redes sociales.
- iv.** Apoyar la activación y aprovechamiento de las competencias mediante la detección y el apoyo a jóvenes con ideas innovadoras.
- v.** Compensar a aquellos grupos con condiciones socioeconómicas desfavorables de origen promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales.
- vi.** Realizar acciones de alfabetización de adultos o para completar su educación básica.
- vii.** Atender condiciones crónicas de salud o discapacidades que impidan la movilidad educativa o laboral.
- viii.** Promover la capacitación específica para el acceso a ocupaciones, incluso a través del autoempleo.
- ix.** Realizar acciones de educación continua en la población adulta.
- x.** Atender la desigualdad de género en el mercado laboral a través de programas de empoderamiento y agencia en las mujeres.

1. Introducción

Acceder a un trabajo digno en México, en muchas ocasiones, depende de la transmisión de oportunidades de una generación a otra, y no de las decisiones o del esfuerzo de los individuos. Las circunstancias de origen, como las condiciones de salud de los padres, su nivel educativo y la riqueza son las que determinan en buena medida el grado de movilidad social de los hijos; a mayor dependencia entre destino y origen, menor la movilidad social. El logro de un trabajo digno con educación para amplios sectores desfavorecidos de nuestra sociedad sería, sin dudas, consustancial con una mayor movilidad social en el país.

El presente documento tiene como objetivo plantear la importancia de un trabajo digno, resultado de la educación, en la vida de las personas; el cual les genere mejores condiciones de vida y una mayor movilidad social. La discusión que aquí se presenta es el resultado de una investigación sobre el sistema educativo mexicano y sus principales características y logros; así como el mercado laboral en México y la relación entre educación y empleo y cómo incide sobre esta el origen de las personas. Asimismo, se discute esta problemática en el contexto de las políticas públicas con un enfoque basado en derechos. Los resultados de la investigación pueden servir de guía para aquellas organizaciones e instituciones que busquen promover el acceso al trabajo digno en México.

La investigación se realizó con base en las siguientes hipótesis.

- El trabajo es la transformación del entorno natural, individual o social. Su objetivo es satisfacer necesidades humanas y su potencial radica en la generación de ingresos, en el valor que se otorga a lo que se produce y en el reconocimiento que se puede recibir por parte de otros. En términos de desarrollo, el trabajo no se limita a la obtención de una retribución: incluye el despliegue de la capacidad productiva y la satisfacción de expectativas sociales de quien lo ejerce (Sen 1975).
- La dignidad humana implica alcanzar un conjunto básico de estados y acciones sobre los que es posible decidir. Involucra iguales oportunidades fundamentales de ser o hacer para los individuos como seres vivos, como personas y como miembros de una sociedad. Con base en lo anterior, las personas ejercen su autonomía para plantear sus objetivos, priorizarlos e involucrarse en ellos. El respeto a la dignidad humana consiste en crear estas oportunidades y valorar la autonomía de elección (Nussbaum 2008, 2011).
- Así, el trabajo digno es aquel que, con base en su productividad, genera recursos para alcanzar opciones fundamentales de vida. El elegirlas de manera autónoma se tiene en un alto valor social. El trabajo digno puede considerarse un derecho (Sen 2000); no obstante, cuando se trata de uno estigmatizado o que «pasa desapercibido», que no permite la actividad transformativa del ser humano o que no provee los elementos necesarios para las elecciones de vida, es un trabajo que debe ser erradicado.

· La adquisición de información, conocimientos, destrezas y habilidades resulta indispensable para el trabajo digno. Esta no solo impulsa el empleo y el ingreso: las personas con mayores «competencias» fundamentales —comprensión lectora, redacción y la habilidad para pensar y expresarse efectivamente en términos cuantitativos— reportan buena salud, se perciben como actores en los procesos políticos y confían más en los demás, con mayor frecuencia que aquellos con bajas competencias (OCDE 2017). Así, mayores competencias fundamentales fomentan la equidad y la participación en la política y en la sociedad, que son elementos de la dignidad humana.

· En este sentido, y para alcanzar un trabajo digno, tanto la educación como la capacitación laboral son condiciones necesarias que en muchos casos quedan fuera del alcance de las personas. Cuando la educación y la capacitación —su nivel, calidad o pertinencia— son insuficientes, se observan problemas de participación en el mercado laboral o incluso de exclusión de dicho mercado. Estos problemas se ven agravados por situaciones de discriminación, que incluye desigualdad de género (Delajara y Graña 2016).

· Los logros educativos de una generación pueden estar fuertemente determinados por los de la generación anterior. Así, los hijos con baja (alta) escolaridad suelen provenir de padres con baja (alta) escolaridad. Aun cuando se tiene en cuenta el logro educativo de las personas, su desempeño en el mercado laboral todavía podría encontrarse por demás influido por las condiciones socioeconómicas de su hogar de origen, como la riqueza, la educación o la condición laboral de sus padres (CEEY, 2013).

· La movilidad social intergeneracional es el cambio en las condiciones socioeconómicas de los hijos respecto a sus padres. Si los hijos tienen mejores oportunidades educativas que sus antecesores y estas nuevas generaciones presentan menor desigualdad educativa que sus padres, significa que existen condiciones para mejorar e igualar las oportunidades de trabajo digno. Aumentar la movilidad social implica romper esta transmisión intergeneracional de las oportunidades y de su desigualdad (CEEY 2013).

Los principales resultados de la investigación son los siguientes:

i) Tanto el logro educativo, como el desempeño en el mercado laboral, suelen depender de las condiciones socioeconómicas de origen (ello se discute en la introducción a la sección 2 y a la sección 4 y en la subsección 4.2).

ii) El sistema educativo mexicano presenta problemas considerables en relación con la cobertura, abandono escolar y tasa de terminación, en particular, en la educación media superior. También hay limitaciones importantes en cuanto a la capacitación y educación para los adultos (subsecciones 2.1 - 2.4). Lo anterior afecta las competencias de las personas para el trabajo digno (subsección 2.5).

iii) A mayor nivel de educación —cualesquiera que sean las condiciones socioeconómicas de origen—, la participación laboral aumenta y las características del primer empleo y de los posteriores mejoran significativamente (introducción a la sección 3 y subsección 3.1).

- iv)** El nivel educativo alcanzado y la calidad de la educación interactúan con la discriminación y la desigualdad de género para producir situaciones de baja participación laboral y exclusión social en distintas etapas del ciclo de vida (subsecciones 3.2 y 3.3).
- v)** El mercado laboral mexicano presenta características estructurales propias que no son propicias para el acceso al trabajo digno o para su permanencia en él; lo que también obliga a definirlo en función de dichas condiciones (subsecciones 4.1 y 4.3).
- vi)** El trabajo digno se relaciona directamente con el desarrollo y los derechos humanos. El acceso al mismo depende de la igualdad de oportunidades educativas y laborales (sección 5).
- vii)** Se identifican cuatro problemáticas específicas relacionadas con el acceso al trabajo digno y a su permanencia en él y diez áreas clave de oportunidad que podrían guiar la inversión social de aquellas instituciones privadas y públicas interesadas en generar un cambio hacia una sociedad más justa (sección 6).

2. La movilidad social intergeneracional en la educación

El enfoque de movilidad social intergeneracional se centra en el grado en el que las circunstancias de una generación afectan los logros de la siguiente, más allá de los esfuerzos de esta última. A menor influencia del origen familiar de las personas sobre su destino, mayor será la movilidad social. Esta se relaciona estrechamente con la igualdad de oportunidades. Si los logros de las personas se determinan principalmente por su esfuerzo individual y en menor medida por el peso de circunstancias fuera de su control —como sus antecedentes familiares—, habrá mayor igualdad de oportunidades.

Un indicador común del grado de movilidad es la correlación entre los logros escolares de los hijos y los de los padres. A mayor correlación, mayor es el peso de las circunstancias familiares sobre el logro de los hijos, lo que reduce el espacio para que el esfuerzo diferencie a los individuos. Cuando el coeficiente de correlación es 1 (uno), significa que la condición inicial de los padres determina por completo el resultado de los hijos (baja movilidad). Si este coeficiente es 0 (cero), los logros de los hijos no se asocian en absoluto con los de sus padres (alta movilidad).

Si bien en 2014, y para el caso de México, 92 % de los hijos que aún vivían en casa de sus padres tuvieron logros escolares superiores a los de sus padres (los indicadores de escolaridad de los hijos resultaron 62 % mayores que los de sus padres), el indicador de movilidad educativa varía con la edad de los hijos (Gráfica 2.1).

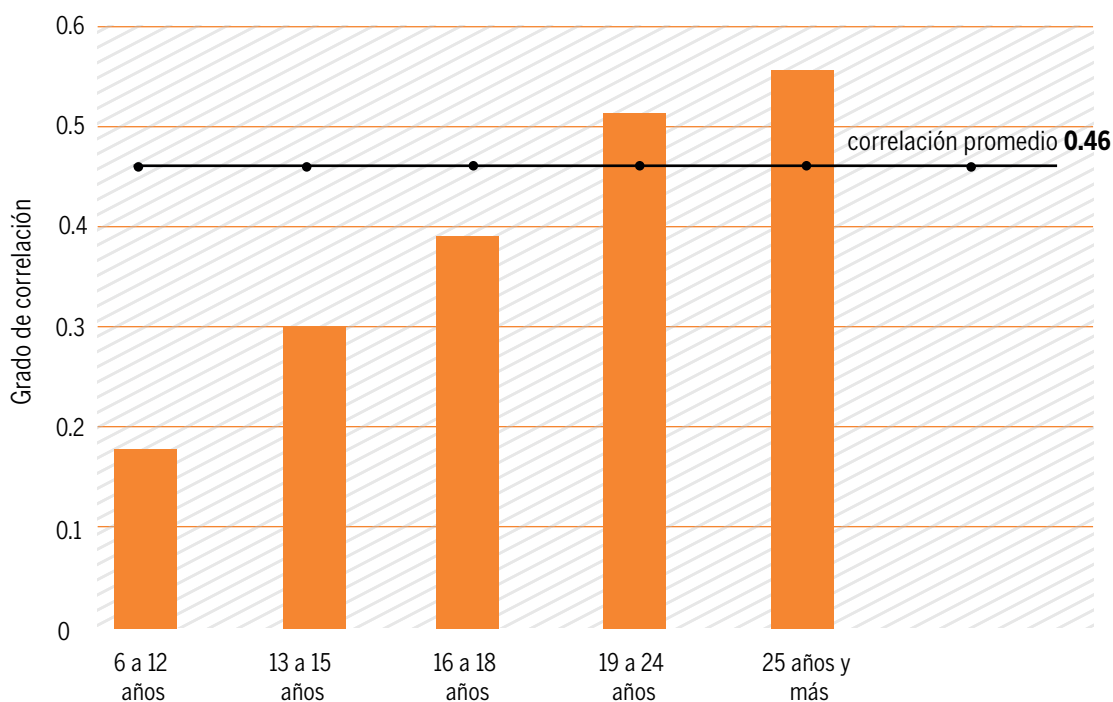
La correlación entre el índice de educación de hijos de 6 años o más y el de sus padres es 0.46 para el total de la muestra. Sin embargo, en las edades típicas de la educación primaria (6-12 años) la asociación entre el índice de educación de padres e hijos es la más baja. Esta asociación aumenta para las edades de educación media (13-18 años) y llega a su máximo en edades usuales para la educación superior (más de 18 años).

Lo anterior sugiere que la movilidad educativa disminuye al aumentar la edad de las personas, lo que se traduce en una desigualdad acumulativa de oportunidades. Este fenómeno ocurre particularmente al pasar del grupo de 16 a 18 años al de 19 a 24 —edades de transición de la educación media a la educación media superior—, donde este tipo de movilidad se ve más afectada.

Los entornos de pobreza inhiben de manera sensible la movilidad educativa, en especial entre los 15 y los 25 años de edad. Los datos por entidad federativa revelan que, por un lado, un aumento de 10 puntos porcentuales en la incidencia de la pobreza de patrimonio se asocia con un aumento de casi 2 puntos porcentuales en la correlación entre el logro escolar de los hijos y el de los padres. Por otro, la inversión en mayores recursos dedicados a la educación secundaria reduce de manera sensible dicha correlación (Moreno 2016).

A nivel individual, el determinante importante son las condiciones socioeconómicas en el hogar de origen. La educación de los padres explica 38.3 % del grado de correlación a los 25 años de edad, mientras que la riqueza del hogar de origen explica el 11.2 % (Moreno 2016).

Gráfica 2.1 Correlación entre índices educativos de hijos y padres, por grupo de edad de los hijos



Fuente: Elaboración propia con base en la ENIGH 2014, INEGI. Población de hijos que viven en el mismo hogar que sus padres.

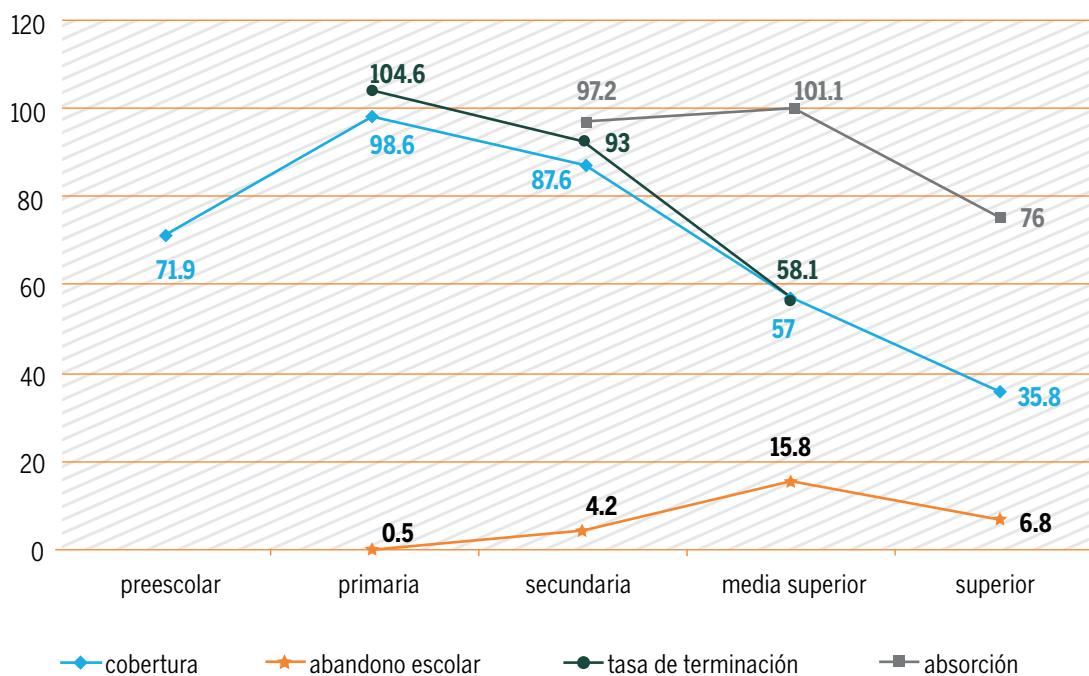
Un conjunto adicional de elementos explicativos de la falta de movilidad debe buscarse directamente en el desempeño del sistema educativo, tanto en lo general como en cada uno de sus niveles. Esto se explora en la siguiente sección.

2.1. Panorama general del sistema educativo en México

En el Sistema Educativo Nacional la cobertura es baja en nivel preescolar, aumenta notablemente para la primaria y se reduce en los niveles posteriores. La cobertura, medida por la **tasa neta de matriculación** (número de alumnos en edades típicas matriculados para cursar un nivel educativo por cada cien personas de la población en esas edades), es la máxima en el nivel primaria (98.6 %). No obstante lo anterior, esta cobertura apenas alcanza 35.8 % en la educación superior (Gráfica 2.2).

La caída en la cobertura se asocia con el abandono escolar. La tasa de abandono (número de alumnos que dejan la escuela de un ciclo escolar a otro, como porcentaje de los que se matricularon al inicio de cursos) se eleva de manera sensible entre la secundaria y la educación media superior. En esta última etapa, dicha tasa es 15.8 %, casi tres veces más elevada que en la etapa previa.

Gráfica 2.2 Indicadores del Sistema Educativo Nacional por nivel educativo, porcentajes (2015-2016)



Fuente: Principales cifras del Sistema Educativo Nacional, 2015-2016, SEP/ DGPP y EE.

Otro elemento que reduce la cobertura educativa es que los alumnos no concluyen oportunamente los niveles previos. En la educación primaria, la **tasa de terminación** —es decir, el número de egresados por cada cien de la población en la edad normativa de terminación del nivel— alcanza el 100 %; sin embargo, para la educación media superior esta tasa es de 58.1 %.

No obstante, nótese que en la educación media superior, la **tasa de absorción** —a saber, alumnos de nuevo ingreso a primer grado de un nivel educativo, como porcentaje de los egresados del nivel y ciclo inmediato anterior— es prácticamente 100 %. Por ello, la falta de cobertura de la educación media superior se debe a las elevadas tasas de abandono y bajas tasas de terminación antes referidas.

En lo que respecta a la educación superior, cabe destacar que la **tasa de eficiencia terminal** (egresados de un nivel educativo en un ciclo escolar, por cada cien alumnos de la cohorte escolar inicial del mismo nivel) es similar a la de la educación media superior (66.4 %). Esta tasa resulta menor en las universidades públicas estatales (52 %) que en los tecnológicos públicos (63 %) y las universidades particulares (66 %) (ANUIES 2015).

Sin embargo, la **tasa de absorción** es más baja en la educación superior (76 %). Esto indica que casi un cuarto de los egresados de la educación media superior no encuentran lugar en las instituciones de educación superior, o bien, deciden no matricularse en ellas. Pero son los problemas acumulados en niveles previos los que tienen un mayor peso en la baja cobertura de la educación superior; por ejemplo, en los niveles primaria y secundaria, de cada mil alumnos, solo 566 egresaron de forma oportuna; es decir, para la edad que les correspondía (INEE 2015) y para la educación media superior, la tasa acumulada de abandono es 15.8 %, como ya se mencionó.

Con base en lo anterior, se concluye que el problema de la baja cobertura en el sistema educativo se encuentra principalmente en la educación media superior. Por ello, es necesario examinar con mayor especificidad lo que ocurre en este nivel.

2.2. Los problemas de la educación media superior

La baja cobertura de la educación media superior en México no se observa en todas las regiones por igual. Algunas entidades federativas del centro-occidente y del sur-occidente del país presentan este problema en mayor medida (Mapa 2.1). Sin embargo, entidades del noreste del país, sin ser las de menor cobertura, también tienen rezagos considerables.

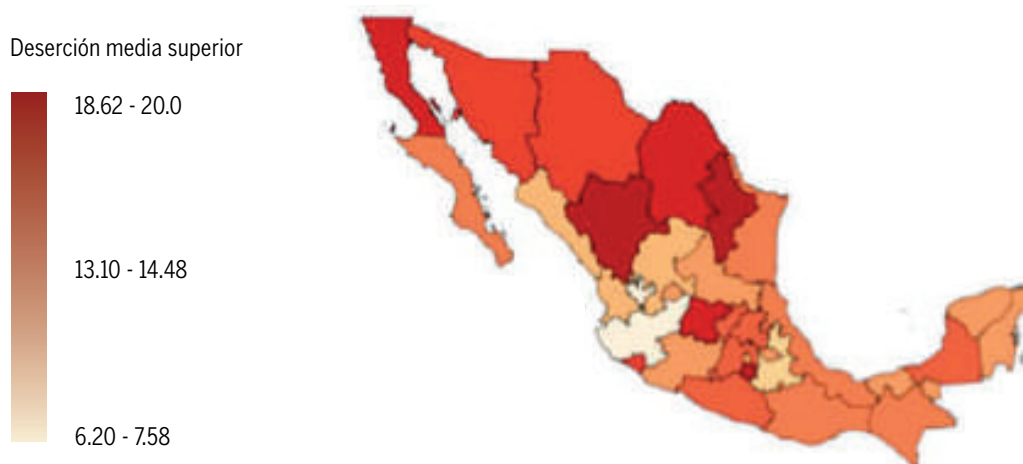
Mapa 2.1 Tasa neta de cobertura para nivel medio superior, ciclo 2013 / 2014



Fuente: INEE, cálculos con base en las Estadísticas continuas del formato 911 (inicio del ciclo escolar 2013 - 2014), SEP-DGPEE. y en las proyecciones de la población de México 2010-2050, CONAPO (2014b).

También sobresale que, en este nivel educativo, la mayor tasa de deserción ocurre en el norte del país, donde existe un mayor dinamismo en el mercado de trabajo (Mapa 2.2).

Mapa 2.2 Tasa de deserción total para nivel media superior, ciclo escolar 2012 / 2013

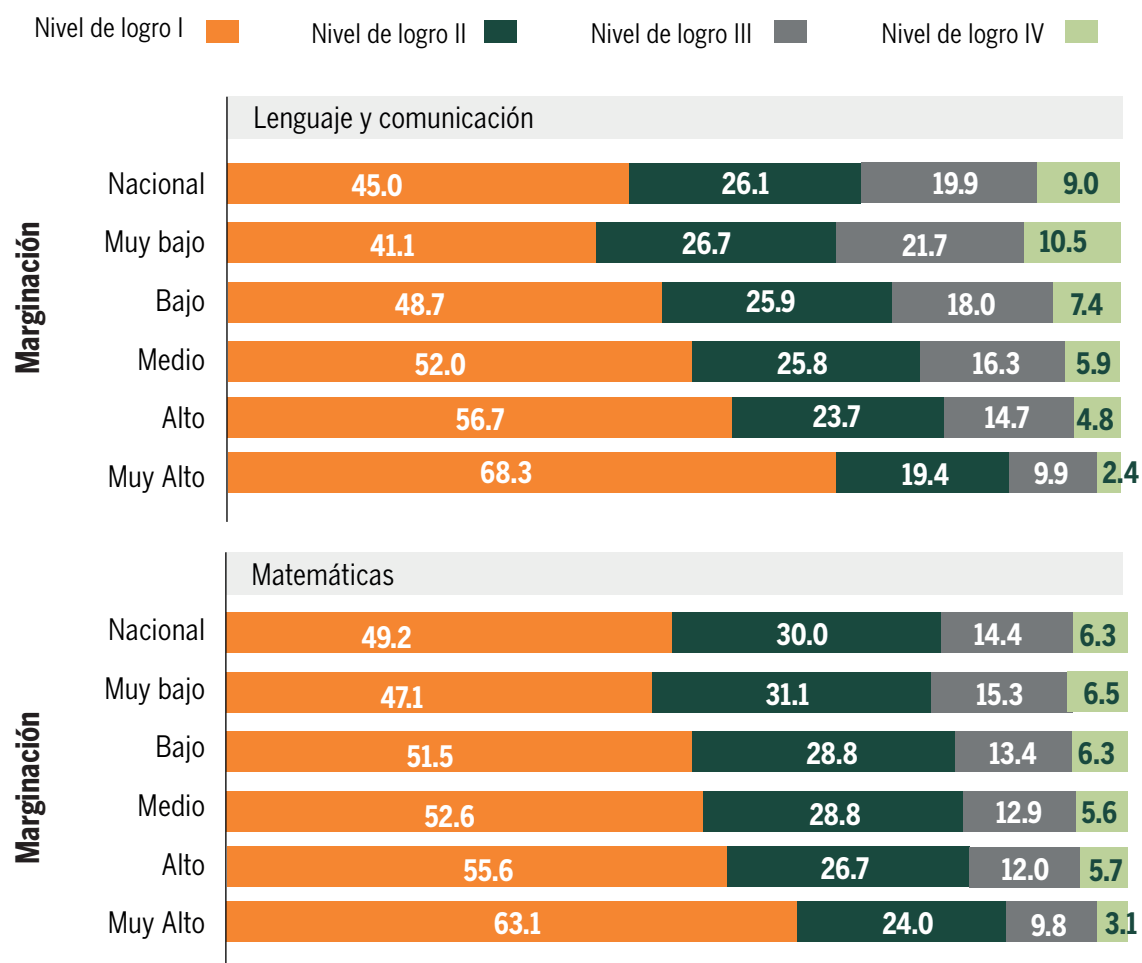


Fuente: INEE, cálculos con base en las Estadísticas continuas del formato 911 (inicio y fin del ciclo escolar 2012 - 2013 e inicio del ciclo escolar 2013 -2014), SEP-DGPEE.

Los problemas de la educación media superior comienzan en los niveles educativos previos. De los alumnos inscritos a la secundaria, 4.2 % abandonará sus estudios y 5 % no logrará adquirir los conocimientos para aprobar un grado escolar en este nivel. Esto último se asocia, a su vez, con problemas de desempeño escolar en la educación primaria. De acuerdo con la prueba PLANEA para sexto año de primaria, solo 17.2 % de los alumnos tiene logros satisfactorios o sobresalientes en lenguaje y comunicación y 20.6 % lo tiene en matemáticas (INEE 2015).

La tasa de reprobación en la educación media superior es de 15.9 %. Esta también se asocia con un bajo desempeño escolar en el nivel previo: solo 24.6 % de los alumnos de tercero de secundaria tiene logros satisfactorios o sobresalientes en lenguaje y comunicación y 10.7 % en matemáticas, según la prueba PLANEA (INEE 2015). Los malos resultados claramente varían por zonas del país según el grado de marginación (Gráfica 2.3) y reflejan que los estratos de menores recursos son los que más limitaciones presentan para enfrentar los retos de la educación media superior.

Gráfica 2.3 Resultados de PLANEA 2016 por nivel de marginación



Fuente: SEP (2016). Estadísticas de resultados 2016, prueba PLANEA.

En la educación media superior, las tasas más bajas de eficiencia terminal y las tasas más altas de deserción se dan en las instituciones con orientación técnica o tecnológica. Estas son instituciones que, en teoría, más preparación brindan para el trabajo (Cuadro 2.1).

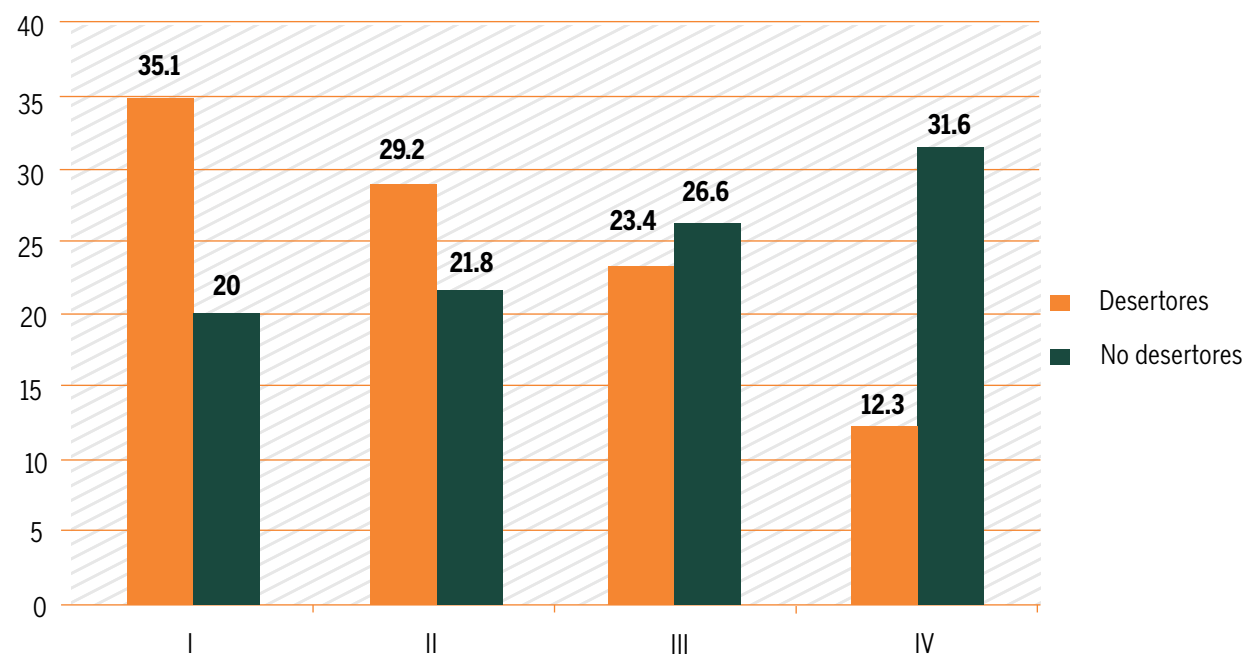
Cuadro 2.1 Deserción y eficiencia terminal en la educación media superior

Nivel	Servicio	Matrícula	Tasa de deserción	Eficiencia terminal
Educación media superior	Bachillerato general	3,096,442	14 %	67.3 %
	Bachillerato tecnológico	1,820,178	16.5 %	59 %
	Profesional técnico bachiller (incluye CONALEP)	305,223	33 %	51 %
	Total	5,221,843	15.9 %	63.4 %

Fuente: Principales cifras del Sistema Educativo Nacional, 2015-2016, SEP/ DGPP y EE.

La información sobre deserción de educación media superior por estratos de ingreso resulta consistente con la distribución del desempeño escolar en la educación secundaria por nivel de marginación: quienes mayores adversidades económicas enfrentan, mayores probabilidades tendrán de abandonar la escuela (Gráfica 2.4).

Gráfica 2.4 Distribución de jóvenes por cuartil de ingreso: desertores-no desertores de media superior



Fuente: SEP (2012) Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior (Anexo 2).

Con base en lo anterior, en la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior (SEP 2012) la principal razón para abandonar estudios de educación media superior es la falta de dinero en el hogar (36.4 % de los entrevistados). Otras razones de importancia difieren según el sexo. Para los hombres, la segunda causa de deserción (29.4 %) fue que les disgustaba estudiar y la tercera razón (9 %) era haber reprobado o haber sido dado de baja. Para las mujeres, la segunda causa de deserción (11.8 %) fue un embarazo y la tercera razón (8.8 %) el haberse casado. Sin embargo, cuando se agrega las necesidades del hogar y la mayor importancia que se da al trabajo sobre el estudio, la razón económica representa el 43.6 % de los motivos por los que se dejó de estudiar para el agregado de la población (SEP 2012).

Lo anterior se refleja en la baja edad promedio en la que se inicia la vida laboral, que suele ser entre los 15.8 años de edad, en promedio (50.6 % de la gente ingresa al mercado de trabajo entre los 14 y los 19 años). Asimismo, dejan de estudiar a los 17.7 años en promedio (52.8 % de la PEA que dejó de estudiar, lo hizo entre los 15 y los 22 años), según datos del Módulo de Educación Capacitación y Empleo (MECE 2009) del INEGI.

2.3. Capacitación para el trabajo

La elevada deserción en las instituciones de educación media superior enfocadas al mercado laboral (bachiller tecnológico o profesional técnico) se combina con una escasa capacitación para el primer empleo. Solo 34.9 % de la población económicamente activa (PEA) ha recibido capacitación para el trabajo alguna vez. De este grupo, el 25.2 % recibió tal capacitación en una institución educativa, pero nada más el 3.4 % la recibió para iniciar su actividad laboral o empresarial.

Para reforzar el punto anterior, se encuentra que 12.93 % de la PEA se encuentra en su primer empleo, pero únicamente 1.2 % recibió capacitación para iniciar actividades alguna vez (MECE 2009). Esto significa que un porcentaje muy bajo de quienes están en su primer empleo recibió capacitación para el mismo.

Lo anterior muestra tanto la inadecuada focalización de la capacitación en los más jóvenes en su primer empleo, se trata asimismo de un problema de cobertura de las instituciones centradas en la capacitación laboral, estas solo pueden atender, en un año, a cerca de un 4 % de la PEA (Cuadro 2.2).

Aunado a lo dicho, el sistema público de capacitación para el trabajo se limita a vincular a quienes se capacitan con sus futuros empleadores. En los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, por ejemplo, menos de la cuarta parte de quienes fueron capacitados encontraron empleo al egresar. Esto no significa que en otros componentes del sistema la frecuencia de obtención de empleo de los egresados sea la misma, sino que, aun con la primaria y secundaria terminadas, y con una capacitación técnica en instituciones públicas, la posibilidad de emplearse es baja.

Cuadro 2.2 Formación profesional y capacitación para el trabajo

Capacitación para el trabajo escolarizada	Características	Matrícula	Eficiencia terminal	Observaciones
Institutos de Capacitación para el trabajo (ICAT)	<ul style="list-style-type: none"> - Organismos descentralizados adscritos a los gobiernos estatales. - Coordinados por la SEP dirigidos a población que sepa leer y escribir a partir de los 15 años. - Ofrecen cursos de 120-600 horas en un máximo de 6 meses. 	1,041,966 65 % mujeres 35 % hombres	83.9 % (2012)	Crecimiento promedio anual de 10.5 % de 2007-2012, 8 % de los alumnos tiene beca y extensión de cuotas.
Centros de capacitación para el trabajo industrial (CECATI)	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenecen al gobierno federal. - Coordinados por la SEP dirigidos a población que sepa leer y escribir a partir de los 15 años. - En 2012 SEP firma convenio con TOYOTA para establecer talleres para desarrollo de técnicos automotrices calificados. 	478,870 59 % mujeres 41 % hombres	80 % (2011)	Los más de 400 mil alumnos representan el 1.7 % de los 25 millones de integrantes de la PEA con estudios completos de primaria y secundaria.

Nota: Existen también centros de capacitación para el trabajo autónomos y privados, cuya matrícula es de 45,664 y 294,671 alumnos respectivamente.

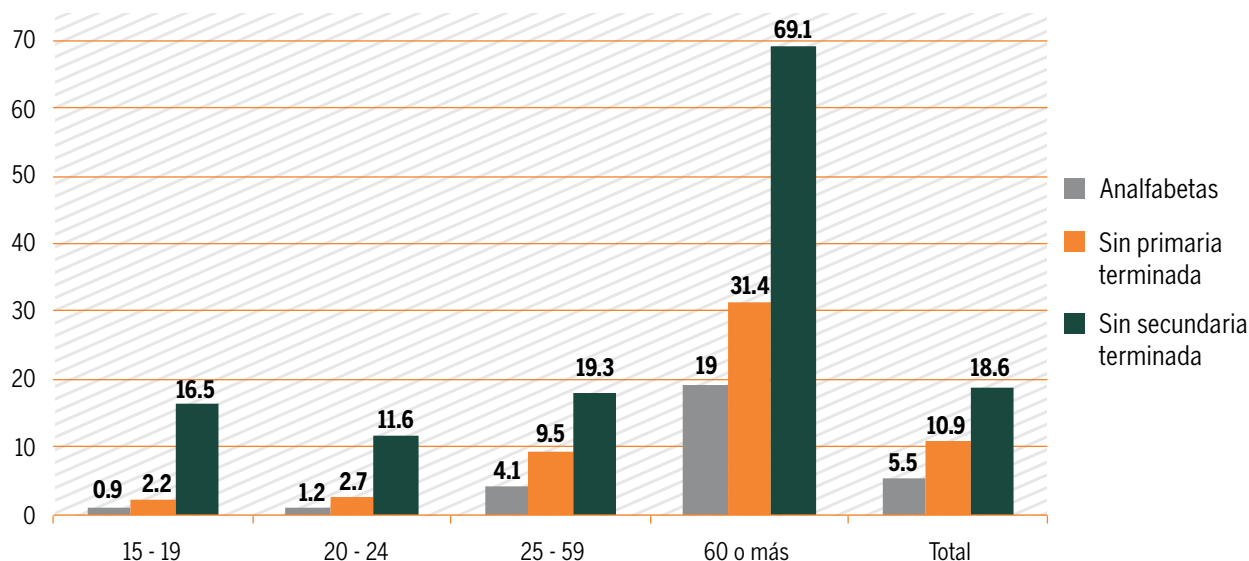
Fuente: Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional, 2015-2016, SEP/ DGPP y EE. Formación profesional y capacitación en México, Ívico Ahumada Lobo, CEPAL (2014).

2.4. Educación para adultos

La educación centrada en los adultos, además de los problemas de focalización, presenta un reto adicional; a saber, las carencias educativas de su población objetivo. El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) tiene el reto de remediar el rezago educativo de la población entre 15 y 18 años y proporcionar educación continua para los adultos. Esto significa atender una población potencial de cerca de 86.5 millones de personas. De ellas, cerca de 4.7 millones son analfabetas, 9.5 millones no tienen educación primaria completa y 16 millones no tienen secundaria completa. Esto significa que 34 % de la población potencial tiene carencias de educación básica (Gráfica 2.5).

En 2016, el INEA atendió a 2 millones de personas, lo que representa 6.8 % de la población con rezagos educativos básicos. Aunque la acción se haya concentrado por completo en esta, la cobertura, a toda luz, resulta aún insuficiente y muestra que los esfuerzos para proporcionar educación continua a la población adulta enfrentan severas restricciones. Esto se observa, por ejemplo, en que las acciones remediales se concentran en 100 municipios de los estados de Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Puebla, lo que deja sin atención a una cantidad considerable de la población del país (<http://www.inea.gob.mx/ineanum/>).

Gráfica 2.5 Porcentajes de rezago educativo en distintos grupos de edad (2015)



Nota: El grupo que no cuenta con secundaria terminada incluye a los grupos anteriores.

Fuente: INEA. http://cdmx.inea.gob.mx/Portal_PEC/imag/FormatosPEC/Dosier_Informativo_PEC_INEA_Mod.pdf
http://www.inea.gob.mx/transparencia/pdf/rez_censo_edos/rez_ei15_gen_edad_nal.pdf

2.5. Competencias, destrezas y habilidades: el enfoque de la OCDE

La OCDE ha resaltado que contar con mayores competencias permite acceder a mejores empleos y a una mejor vida (*better skills, better jobs, better lives*). Así, el enfoque de la OCDE resulta tanto afín como informativo para la temática del presente documento (véase OCDE 2017). Este enfoque es «afín» porque vincula los conocimientos, destrezas y habilidades (una parte importante de estas tres condiciones se obtiene a través de la educación, la formación y la capacitación formales, pero también en otros ámbitos, Recuadro 2.1) con el acceso a mejores oportunidades laborales, y a estas con la posibilidad de una mejor vida; mejor trabajo y mejor vida es otra manera de expresar la idea detrás de trabajo digno.

El enfoque también es informativo: contribuye a identificar limitaciones tanto en la cobertura como en la calidad y la pertinencia de la educación, formación o capacitación formal, en el sistema educativo nacional y en relación con las competencias más demandadas en el mercado laboral.

El énfasis de la OCDE en las competencias es una guía útil en la definición de los objetivos de corto plazo para las intervenciones en la temática bajo estudio. Esto último resulta especialmente clarificador para el diseño y evaluación de las intervenciones, si el problema que estas buscan resolver se relaciona con el desarrollo de

competencias (esto es, mayor nivel de educación, formación o capacitación), con la activación de competencias (la participación en el mercado laboral), o con el aprovechamiento de competencias (el desempeño en el mercado laboral, particularmente en relación con el tipo de emparejamiento con los empleadores y la productividad).

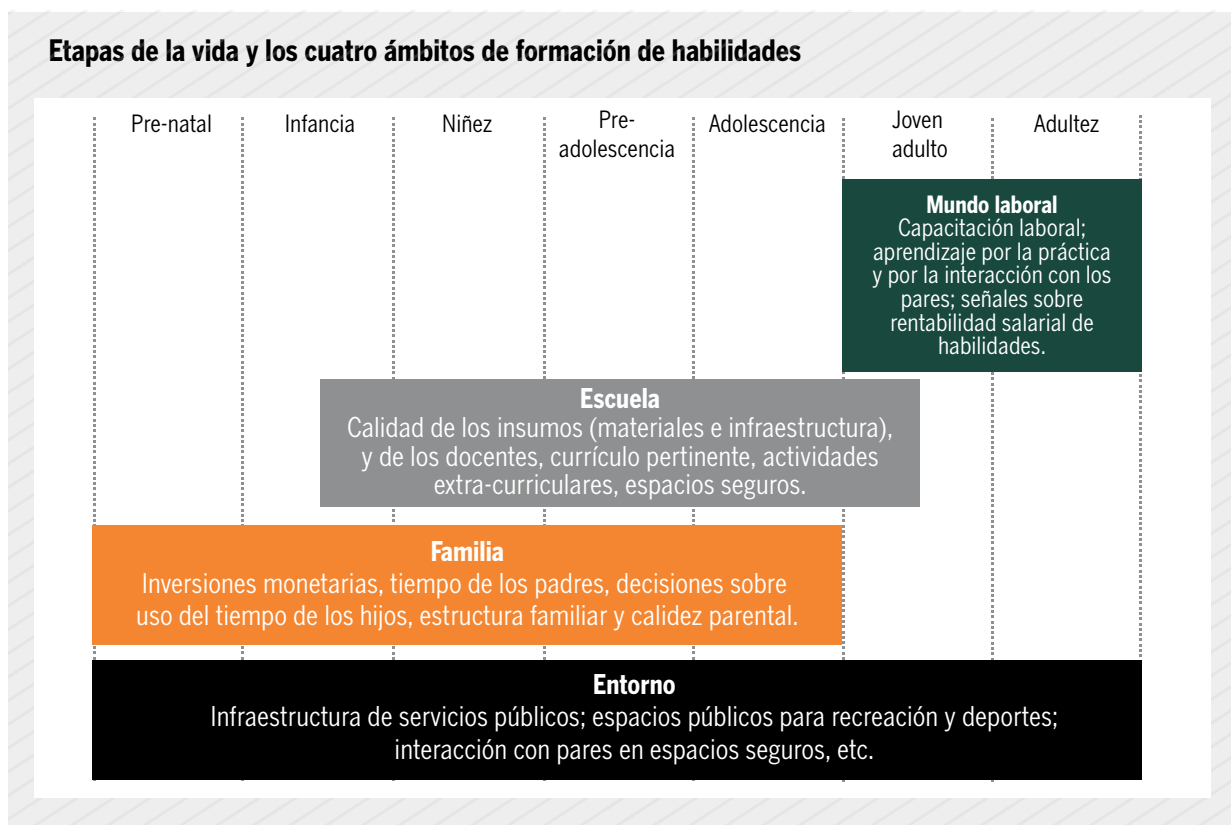
Entre los desafíos diagnosticados en la OCDE (2017), destacan tanto el problema de la deserción en los niveles educativos medio superiores, como la necesidad de mejorar la calidad y la relevancia de las competencias desarrolladas en la educación media superior y superior. Con base en esto, figura asimismo la recomendación de plantear alianzas y la colaboración entre el gobierno, el sector productivo y las organizaciones de la sociedad civil, para resolver estos problemas.

El enfoque de la OCDE también contribuye a identificar las necesidades de educación, formación y capacitación subyacentes en los grupos más vulnerables que sufren exclusión en el mercado laboral. La OCDE (2017) menciona la necesidad de compensar e igualar oportunidades educativas con independencia del origen, lugar de residencia y tipo de escuela a la que asisten los estudiantes. Las mujeres en México suelen quedar excluidas del mercado laboral formal debido a que sobre ellas recae gran parte de las responsabilidades familiares. Asimismo, los jóvenes —en especial las mujeres— tienen dificultades para activar sus competencias y necesitan apoyo específico.

El enfoque de la OCDE y el del presente documento enfatizan los problemas no solo de la oferta laboral, sino también de la demanda, misma que suele determinarse por las condiciones del mercado laboral. De tal forma, se destacan los desafíos relacionados con la calidad y la protección de los empleos, así como con el apoyo otorgado a los buscadores de empleo, y con la necesidad de apoyar la demanda de competencias de alta productividad a través de la innovación, la reducción de la informalidad, etc., a la vez que se reducen las barreras para el emprendimiento.

Recuadro 2.1 Habilidades para el trabajo y para la vida

Las habilidades relevantes son la capacidad para aprender y para resolver de manera eficaz problemas o situaciones complejas que se presentan en el tiempo. Estas se clasifican en cognitivas, socioemocionales y físicas, y evolucionan a lo largo del ciclo de vida. El desarrollo de las habilidades ocurre en cuatro ámbitos: en las instituciones educativas, en la familia, en el entorno físico y social y en el mundo laboral. La encuesta CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), que se elabora en diez ciudades de América Latina, encontró que la influencia de la familia es crucial desde la etapa prenatal hasta la adolescencia. La escuela comienza su aportación en la infancia y continúa hasta entrar a la adultez. En esta última etapa, el mundo laboral es más que relevante y también envía señales a los más jóvenes sobre las habilidades que se asocian con el éxito laboral. La evidencia sugiere una fuerte relación causal entre las habilidades acumuladas de la población y el crecimiento económico de los países.



Fuente: Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral, Banco de Desarrollo de América Latina, CAF 2017.

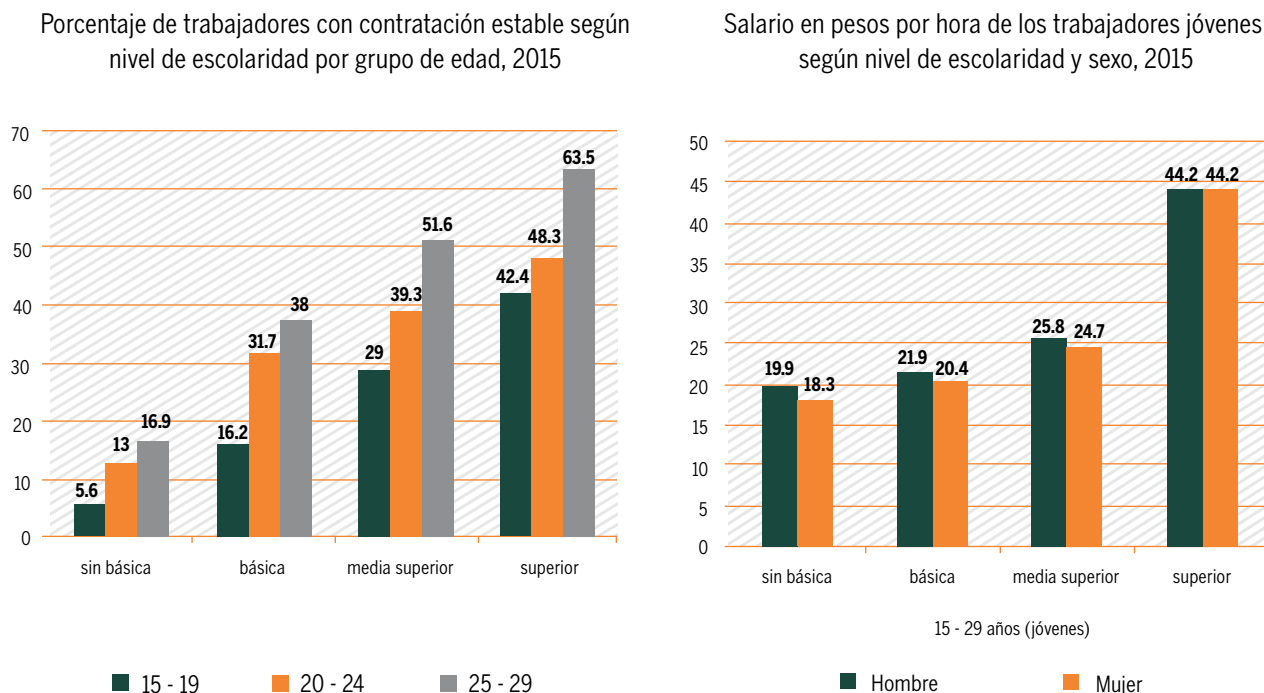
3. La educación y el desempeño en el mercado laboral

Una de las consecuencias del bajo nivel educativo —en especial entre los jóvenes que deberían estar insertos en la educación media superior y superior— es la dificultad de encontrar un empleo digno. Aun cuando no es sencillo delimitar los ámbitos que corresponden a una ocupación digna y los que no, resulta claro que un empleo estable y de mayor remuneración reúne más fácilmente las características necesarias para considerarse «digno».

En 2015, 31.7 % de los trabajadores entre 20 y 24 años con educación básica contaba con un contrato escrito por tiempo indefinido. El porcentaje aumenta a 48.3 % para quienes contaban con educación superior. No hay duda de que esta estabilidad en el empleo se asocia con el nivel educativo que se alcanza. Así, es menester concluir que la educación media superior influye de manera más que notoria en la obtención de un empleo digno (Gráfica 3.1).

De la misma manera, en 2015, mientras que el salario por hora para mujeres y hombres entre 15 y 29 años con educación básica era 20.4 y 21.9 pesos, respectivamente, para quienes contaban con educación superior la remuneración se elevaba a 44.2 pesos. Nótese que a mayor nivel educativo, no solo se tiene mayor remuneración, sino también menos desigualdad en el pago entre hombres y mujeres. De nuevo, el tener un trabajo digno se asocia con la conclusión del ciclo educativo medio superior y superior (Gráfica 3.1).

Gráfica 3.1 Relación entre nivel educativo y estabilidad y remuneración en el empleo



Fuente: Banco de Indicadores Educativos, INEE 2015, y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2° trimestre de 2015, INEGI.

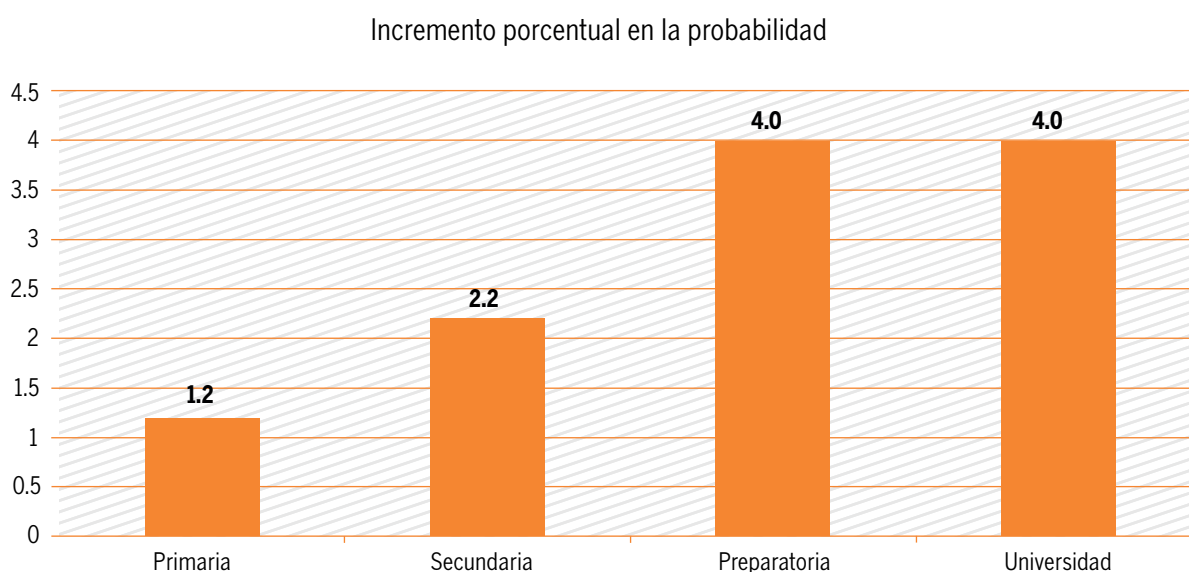
La dignidad del empleo se puede aproximar mediante indicadores más complejos. En su Informe sobre Desarrollo Humano 2016, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo reportó el Índice de Competitividad Social (ICS), que es un indicador de las oportunidades de salud, educación e ingreso que se asocian con el trabajo que se posee por grupos de edad. Este indicador toma un valor de 100 % cuando un trabajo brinda acceso a servicios de salud, cuando no emplea menores de 15 años, cuando tiene a empleados de alta escolaridad, paga las prestaciones de ley y ofrece los salarios más elevados. El ICS toma un valor de cero en los extremos opuestos.

Los resultados del ICS para el año 2012 muestra que los grupos que inician con mayor edad su participación en el mercado laboral cuentan con mayor escolaridad y, por ello, suelen conseguir trabajos con acceso a servicios de salud, con mayores prestaciones y con salarios elevados. Dicho de otra manera, si se pospone la inserción laboral para edades superiores a los 24 años, la probabilidad de obtener trabajos de mayor productividad y que generen recursos para alcanzar las opciones fundamentales de vida es alta, siempre y cuando esta condición se asocie con una mayor escolaridad.

3.1. Educación, participación y trayectoria laboral

La educación tiene un efecto causal positivo sobre la participación laboral. Cuecuecha (2017), después de controlar por muchos otros determinantes importantes de la participación laboral, encontró que contar con educación secundaria aumenta 8.2 % la probabilidad de participación, mientras que la cifra para la preparatoria es 6.8 %. En particular, la educación eleva en el margen la probabilidad de participar en el mercado laboral formal: 1.2 % la primaria, 2.2 % la secundaria y 4.0 % la secundaria y preparatoria (Gráfica 3.2).

Gráfica 3.2 Educación y participación laboral en el sector formal



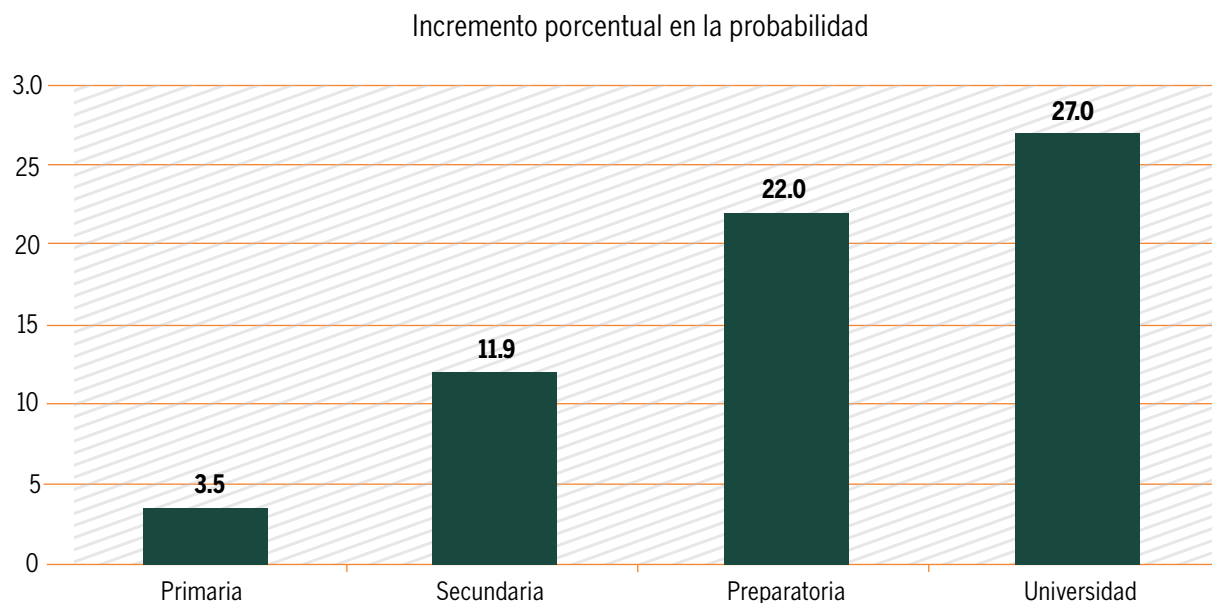
Fuente: CEEY con base en Cuecuecha (2017) y EMOVI 2011.

La educación también afecta significativamente las características del primer empleo. Por ejemplo, aumenta la probabilidad de trabajar más horas en este primer trabajo. El efecto es mayor en la educación secundaria (3.2 %) y preparatoria (2.7 %) que en otros niveles educativos.

Contar únicamente con educación primaria aumenta la probabilidad de trabajar en una microempresa en el primer empleo. Ahora bien, mientras mayor nivel educativo se tenga, las probabilidades de trabajo en una empresa pequeña, mediana o grande aumentan (8.9 % en caso de tener preparatoria y 16.0 % cuando se tiene una carrera universitaria).

Un nivel educativo alto reduce la probabilidad de que el primer empleo sea en el sector primario de la economía (1.8 %, 6.3 %, 11.6 % y 14.2 % con la educación primaria, secundaria, preparatoria y universitaria, respectivamente). El mismo patrón se observa para el sector secundario (de la transformación), aunque la magnitud de los efectos marginales es algo menor. En cambio, el efecto de la educación es positivo y creciente sobre la probabilidad de que el primer empleo sea en el sector de servicios (las cifras son 3.5 %, 11.9 %, 22.0 % y 27.0 %, para los niveles de educación referidos, respectivamente; véase Gráfica 3.3).

Gráfica 3.3 Educación y primer empleo en el sector servicios



Fuente: CEEY con base en Cuecuecha (2017) y EMOVI 2011.

Un mayor nivel de educación reduce de manera creciente la probabilidad de que el estatus laboral en el primer empleo sea bajo (en particular, que sea un empleo en el sector informal), a la vez que aumenta la probabilidad de que dicho estatus sea alto. Cuando el estatus ocupacional no incluye la condición de formalidad sino solo la posición y responsabilidades en el empleo, únicamente la educación universitaria reduce la probabilidad de que el primer empleo sea del nivel más bajo.

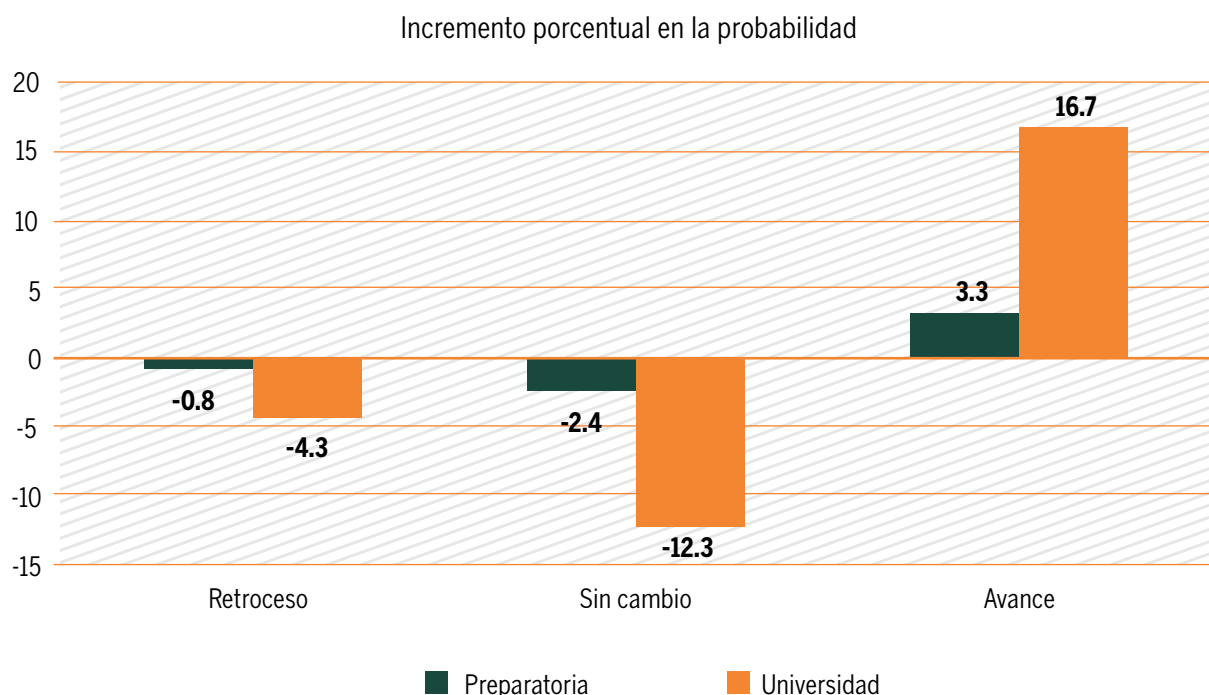
La educación, con excepción de la universitaria, impacta sobre la manera en la que se obtuvo el primer empleo: reduce la probabilidad de que la persona lo halle por sus propios medios y aumenta la probabilidad de que haya recibido ayuda. La educación aumenta la probabilidad de recibir ayuda principalmente de familiares; aunque también facilita que se reciba ayuda de amigos y conocidos o de una agencia o empleadores.

En lo que respecta a la trayectoria laboral, la educación preparatoria y universitaria reducen significativamente la probabilidad de un retroceso en el estatus laboral entre el primer empleo y el actual (0.8 % y 4.3 %), o bien, la probabilidad de que se mantenga sin cambio (2.4 % y 12.3 %). Asimismo, contar con estos niveles de educación incrementa la probabilidad de tener un avance en el estatus laboral (3.3 % y 16.7 %; Gráfica 3.4).

Además, contar con la preparatoria —y con más razón con la universidad— incrementa la probabilidad de pasar de la informalidad a la formalidad durante la trayectoria laboral. Los efectos de la educación preparatoria y universitaria son similares aun cuando la movilidad laboral se mide solo por una mejor posición ocupacional o mayores responsabilidades.

Contar con algún nivel de educación reduce la probabilidad de que el estatus socioeconómico basado en la ocupación se reduzca o se mantenga sin cambio entre el primer empleo y el empleo actual. A su vez, aumenta la probabilidad de un avance: la educación secundaria y universitaria son las que tienen un mayor impacto.

Gráfica 3.4 Educación y éxito de la trayectoria laboral



Fuente: CEEY con base en Cuecuecha (2017) y EMOVI 2011.

3.2. Educación y exclusión del mercado laboral de grupos vulnerables

La relación entre educación o formación insuficientes y la participación laboral puede observarse claramente en los grupos vulnerables que están excluidos del mercado laboral (Delajara y Graña 2016).

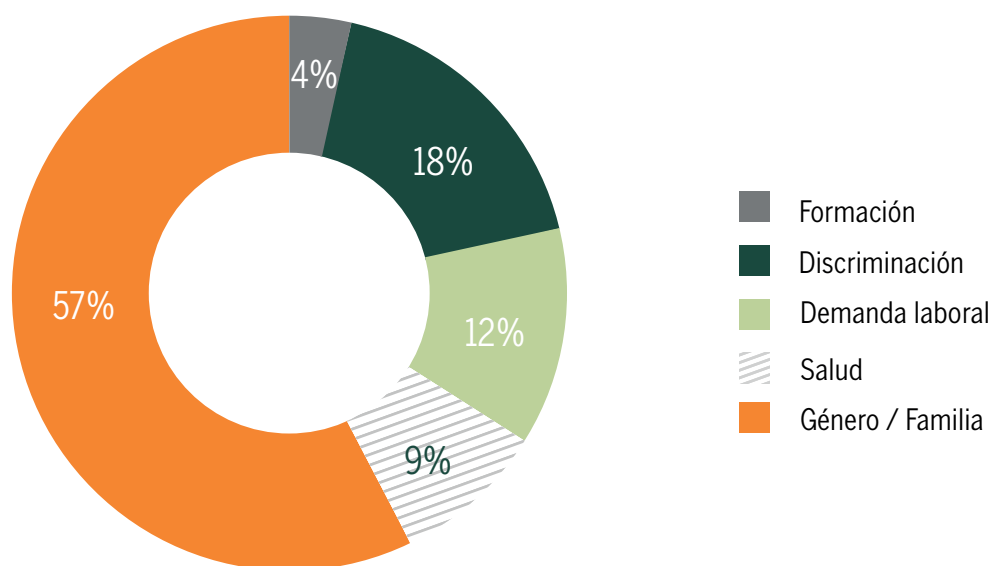
En México, 23.3 % de la población inactiva que se encuentra en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) querría participar en el mercado laboral, pero se ve impedida por varias razones fuera de su control. Este conjunto de personas se encuentra excluido del mercado laboral.

De las diferentes razones por las que las personas perciben que se las excluye de la actividad laboral, nos enfocamos en aquellas que se asocian con la pertenencia a grupos vulnerables, mismos que, además, presentan una movilidad social limitada. De la población que se siente excluida del mercado laboral, un 38 % pertenece a grupos vulnerables con baja movilidad social.

A continuación se presenta el porcentaje de la población excluida y razones que las personas mismas perciben como las causas por las que se ha limitado su movilidad social (Gráfica 3.5). Las cifras se calcularon a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al primer trimestre de 2016:

- 57 % declara estar fuera del mercado laboral por razones de desigualdad de género; a saber, por estar embarazada, por tener que cuidar niños, a un familiar enfermo o de edad avanzada, o bien, por tener prohibido trabajar (en el Recuadro 3.1 se muestran algunos indicios de que la desigualdad de género se relaciona con las condiciones socioeconómicas de origen).
- Un 18 % percibe discriminación por su edad o su apariencia física.
- 12 % de las personas excluidas vive en áreas marginadas donde la demanda de trabajo es muy baja o está sujeta a estacionalidad.
- Otro 9 % está excluido del mercado laboral porque padece alguna enfermedad crónica o tiene una discapacidad.
- Finalmente, 4 % no puede emparejar sus habilidades y educación con los puestos vacantes, no encuentra demanda para el trabajo que sabe realizar o en el que se especializó, o no cuenta con una red de contactos laborales.

Gráfica 3.5 Factores de exclusión del mercado laboral asociados a la movilidad social



Fuente: CEEY con base en la ENOE, 1T 2016.

Con los objetivos de comprender mejor las limitaciones que estos grupos enfrentan y de diseñar estrategias para facilitar su inclusión en el mercado laboral, a continuación se aplica el enfoque de competencias de la OCDE (2017). Asimismo se analiza la distribución de los miembros de estos grupos por edad y educación (los resultados del análisis se muestran también en la Gráfica 3.6).

El grupo que asocia su **exclusión laboral por razones de desigualdad de género** abarca 1.9 millones de personas. En cuanto a la edad, casi la mitad (46.0 %) tiene menos de 30 años, y otro 40.6 % tiene entre 30 y 45 años. En relación con el nivel educativo, el grupo más representativo es el que cuenta con secundaria completa (43.2 %); le sigue el grupo con primaria completa (22.7 %) y el que cuenta con un nivel educativo medio superior o superior (22.5 %). Solo el 11.54 % cuentan con la primaria incompleta.

Entre los menores de 30 años, la cobertura de secundaria completa y media superior y superior es relativamente mayor a la del grupo en su conjunto: 47.6 % y 26.7 %, respectivamente. Por su parte, en el grupo de edad de 30 a 45 años, la cobertura de estos niveles educativos es similar a la del total del grupo.

Quienes atribuyen su **exclusión del mercado laboral a la discriminación por edad o aspecto** son 620 mil personas. Más de la mitad de ellas (51.6 %) tiene más de 60 años, mientras que 24.3 % tiene entre 45 y 60 años. Por nivel de instrucción, la mayor proporción (36 %) no completó la educación primaria; el segundo grupo de importancia es el que tiene la primaria completa (31.4 %).

Entre los mayores de 60 años, la situación educativa es mucho más grave: 57.1 % no completó la educación primaria, y un 23.8 % solo cuenta con la primaria. Para quienes tienen entre 45 y 60 años el caso es similar al del conjunto.

El grupo **excluido del trabajo por razones geográficas (es decir, en regiones donde la demanda de trabajo es baja o está sujeta a estacionalidad)** es de 430 mil personas. De ellas, 36.6 % tiene entre 30 y 45 años, mientras un 33.7 % es menor a 30 años. Este grupo presenta una división bastante uniforme por nivel de instrucción: 30.5 % cuenta con secundaria completa, 27.4 % con la primaria completa y el 29.9 % no terminó la primaria. No obstante lo anterior, un grupo pequeño (12.2 %) cuenta con educación media superior o superior. Entre los menores de 30 años, el 44.4 % tiene la secundaria completa. En el grupo de 30 a 45 años, esa cifra es 32.3 %.

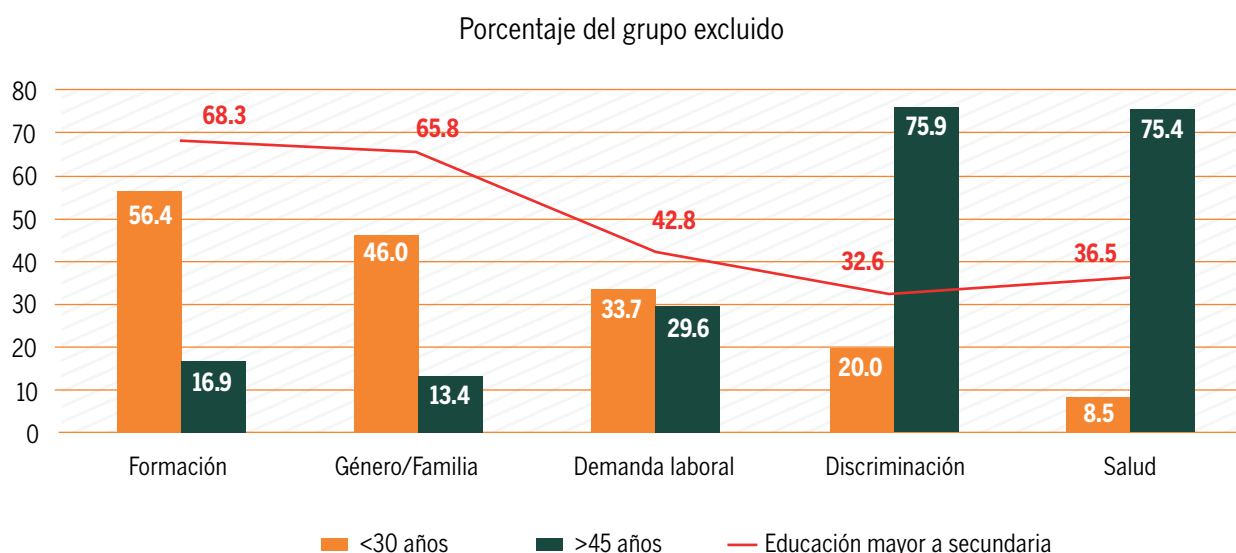
De las 312 mil personas que se encuentran **excluidas del mercado laboral por cuestiones de salud o discapacidad**, el grupo de edad más grande es el de los mayores de 60 años (37.9 %), seguido por el de 45-60 años (37.6 %). En otras palabras, cerca de tres cuartas partes de la población que se considera excluida por cuestiones de salud o discapacidad tiene 45 años o más. Nótese que 38.5 % de quienes integran este grupo no terminó la educación primaria, y 25.9 % solo tiene la primaria completa.

En el grupo mayor a 60 años la mayoría (62.8 %) no terminó la escuela primaria, y un 22.1 % adicional solo tienen la primaria completa. El grupo etario que sigue en importancia (de 45 a 60 años) iguala en cifras al total del grupo.

Los excluidos por **razones de formación** suman 124 mil personas. La mayoría (56.4 %) son menores de 30 años, mientras que un 26.6 % adicional tiene entre 30 y 45 años. Cuando se divide a este grupo por nivel de instrucción, se encuentra que un 38.9 % cuenta con nivel educativo medio superior o superior, mientras que un 29.4 % cuenta con secundaria completa.

En el grupo de edad menor a 30 años, los niveles educativos alcanzados son mayores: 47.1 % cuenta con nivel medio superior o superior y 30.1 % cuenta con la secundaria completa. Este subgrupo de edad y formación representa el 43.6 % de todos quienes se consideran excluidos por razones de formación. Por su parte, los niveles educativos de aquellos entre 30 y 45 años son también relativamente elevados: el 33 % cuenta con nivel medio superior o superior y 31.2 % con secundaria completa.

Gráfica 3.6 Grupos etarios y cobertura de educación mayor a secundaria, por tipo de exclusión laboral



Fuente: CEEY con base en la ENOE, 1T 2016.

3.3 Activación y aprovechamiento de competencias en grupos vulnerables bajo el enfoque de la OCDE

El análisis presentado en la sección anterior se alinea con el diagnóstico de la OCDE en torno a la problemática sobre el desarrollo de habilidades e inserción laboral de grupos vulnerables (OCDE 2017), en especial de los más jóvenes. En sus conclusiones, la OCDE destaca lo siguiente:

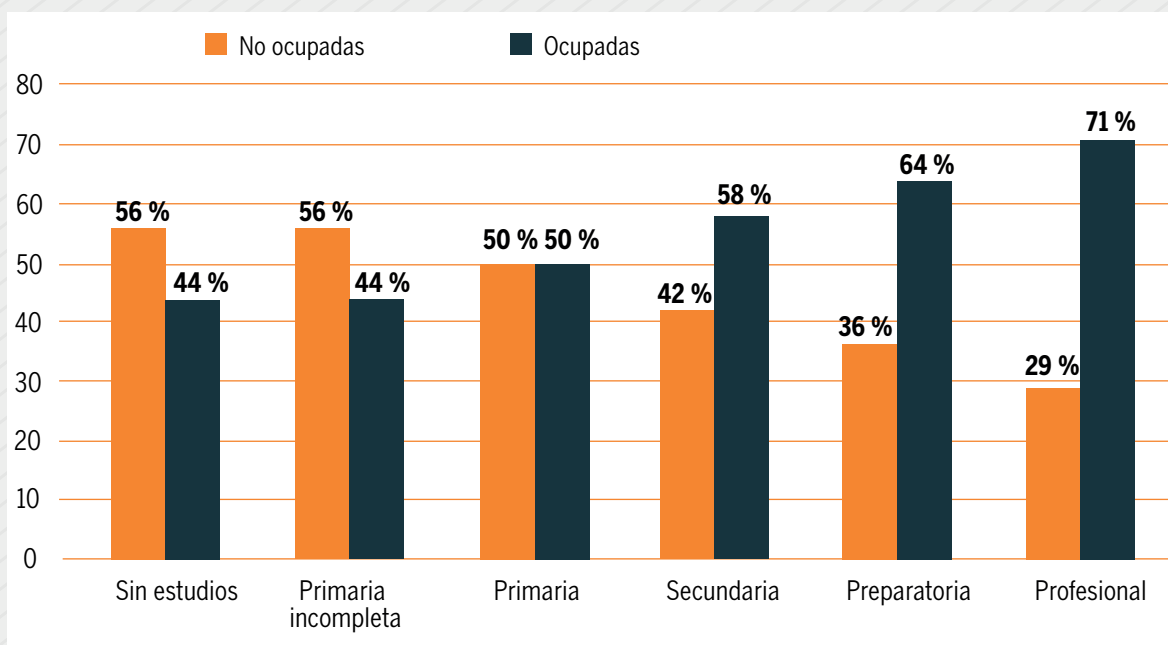
- Cuando la población joven (15-29 años) abandona el sistema educativo, se vuelve vulnerable, pues enfrenta dificultades para insertarse en el mercado laboral.

- Muchos de estos jóvenes suelen carecer de las habilidades necesarias para entrar al mercado laboral. Lo anterior es un reflejo del gran porcentaje de deserción escolar y de los pocos logros educativos de estos jóvenes.
- Cabe señalar que dentro de este grupo existe una gran brecha de género: las mujeres tienen el triple de probabilidad de ser parte del mismo que los hombres.
- Asimismo, es necesario que se apliquen políticas laborales favorables a la familia (acceso a guarderías, permisos de maternidad y paternidad, flexibilidad horaria y duración de la jornada laboral) que ayuden a los padres a conciliar la vida laboral y familiar.

El diagnóstico sobre competencias de la OCDE para México no menciona, sin embargo, los problemas más graves de los trabajadores mayores a 45 años que se relacionan con el bajo nivel educativo, y los problemas crónicos de salud o discapacidad.

Recuadro 3.1 Diferencias por sexo: participación laboral y educación del padre

Condición ocupacional de las mujeres según el nivel educativo de su padre



De acuerdo con la Encuesta de Movilidad Social (EMOVI 2011), existen patrones de movilidad social distintos para mujeres y hombres debido al rol que juega la educación de los padres en las decisiones de participación laboral de los hijos. En particular, la participación laboral femenina en México está condicionada por el nivel educativo de los padres. A mayor educación del padre, mayor la probabilidad de que la mujer trabaje en el futuro. Como muestra la Gráfica, si el padre tuvo estudios a nivel profesional,

71 % de las hijas están ocupadas frente a un 44 % si el padre no tuvo estudios. En contraste, para los hombres no importa la educación de los padres en su decisión de trabajar o no.

La evidencia de la EMOVI 2011 muestra también que la probabilidad de tener una esposa que trabaja aumenta 15 puntos porcentuales para los hombres cuyas madres también trabajaron. Asimismo, los resultados de la encuesta muestran que una madre que trabaja reduce la probabilidad de que las hijas cuiden a sus hermanos y promueve preferencias que fomentan una distribución más igualitaria de los recursos en la educación.

Fuente: Informe de Movilidad Social, CEEY 2013.

4. Movilidad social intergeneracional en el trabajo

En el mercado laboral, una mejor asignación del talento, habilidades y conocimientos de las personas resulta consustancial a la movilidad social. Por ello, a esta se la asocia con mayores niveles de productividad del trabajo y con crecimiento económico. Cuando la movilidad social es muy baja, la asignación de personas a puestos de trabajo no se realiza con base en el talento o las habilidades, sino en las condiciones socioeconómicas del hogar de origen donde juegan un rol más que determinante la riqueza, la ocupación y el estatus social de los padres.

En su mayoría, las ineficiencias, la baja productividad y las desigualdades en el mercado laboral mexicano se han diagnosticado a partir de los problemas estructurales y de incentivos que generan tanto la elevada informalidad como la baja cobertura e ineficacia del sistema de seguridad social. La asociación que guardan estas características desfavorables del mercado laboral con la baja movilidad social observada no ha sido objeto de atención. Ello por dos razones; la primera es que los problemas estructurales —principalmente la informalidad— son de magnitud tal, que incluso ponen en riesgo la viabilidad del Estado; la segunda razón es que hasta la fecha no había estudios rigurosos sobre los efectos que tienen las condiciones socioeconómicas de origen sobre el desempeño en el mercado laboral de las personas. Estudios recientes del CEEY muestran que el impacto de las condiciones socioeconómicas de origen sobre el destino laboral de las personas es muy significativo. Por lo tanto, el origen también juega un rol sobre la asignación del talento y el crecimiento económico.

Así, por un lado, conviene considerar los problemas estructurales y de incentivos en el mercado laboral como el principal determinante del tipo de demanda laboral que existe en México para la mayoría de la población económicamente activa. Por el otro, se debe analizar cómo las condiciones socioeconómicas de origen de las personas aún tienen un papel importante en las trayectorias laborales, más allá del tipo de educación y formación. Por ello, contribuyen a la generación del típico patrón de desigualdad en lo que respecta a las oportunidades laborales.

En las siguientes secciones analizamos, primero, el mercado laboral mexicano y las condiciones de la demanda laboral. Después se hace lo propio con el vínculo entre la participación y la trayectoria laboral de las personas, su educación y las condiciones socioeconómicas en su hogar de origen.

4.1. El mercado laboral mexicano

Si bien la educación, la capacitación y las condiciones de origen de los trabajadores se asocian con una mayor probabilidad de éxito en el acceso al trabajo y en la trayectoria laboral, dicha probabilidad también está determinada por las condiciones imperantes en el mercado laboral. Así, intervenciones que eleven los niveles educativos de los trabajadores, actuales o potenciales, no aseguran que ello conduzca a un trabajo digno. Para que así sea, las condiciones laborales, determinadas por el lado de la demanda, deben ser las adecuadas.

El mercado de trabajo mexicano, como el de la mayoría de los países latinoamericanos, se ve afectado por una elevada informalidad. Esto se traduce en condiciones laborales de baja productividad y sin protección contra riesgos laborales o de salud para casi la mitad de la población ocupada. La calidad de los ingresos, capturada por el ingreso promedio y la desigualdad, es baja. La inseguridad, medida por el riesgo de perder el trabajo y obtener salarios muy bajos en un nuevo empleo, es elevada. Asimismo, la calidad del ambiente laboral; es decir, la incidencia de jornadas laborales largas y el estrés laboral, es también baja. Ello sucede, además, en un contexto institucional en el que las políticas laborales activas tienen poco alcance y eficacia (OCDE 2015).

Ahora bien, el panorama en cuanto al desempleo es menos dramático: este es relativamente bajo, aun en los rubros de «desempleo juvenil» y «desempleo de larga duración». Asimismo, el comportamiento cíclico de la tasa de desempleo coincide con el que se observa para el promedio de un amplio número de países (OCDE 2015). Sin embargo, estas dimensiones, combinadas con las referidas a la calidad del empleo, pueden ser también síntomas de una mayor inestabilidad laboral.

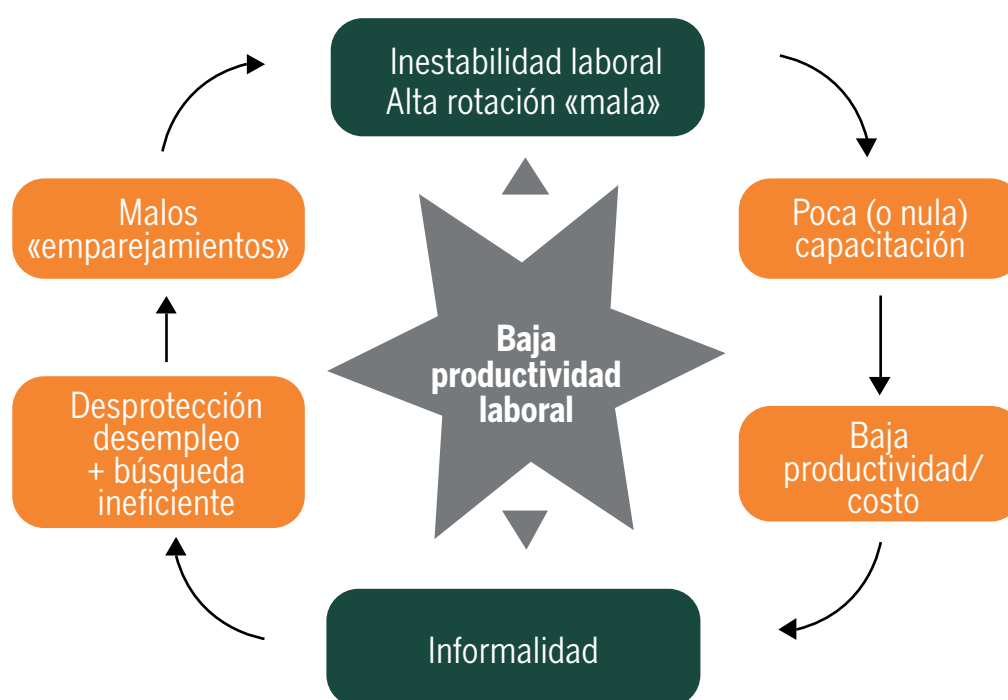
En este contexto, Alaimo *et al.* (2015) presentan un análisis del mercado laboral latinoamericano, que también aplica a México. En este, la informalidad y la inestabilidad en el mercado laboral se refuerzan mutuamente y crean un círculo vicioso de empleos precarios. La mala calidad e inestabilidad del empleo no promueven la capacitación y formación de los trabajadores durante la relación laboral. Ello lleva a una baja productividad en relación con los costos de la formalidad, lo que incide en una alta informalidad.

Al mismo tiempo, la alta rotación y la elevada informalidad (en general, la ausencia de un sistema de seguridad social universal, justo y efectivo) no permiten al trabajador permanecer en el desempleo lo suficiente para encontrar un buen trabajo que se adecue a sus capacidades y formación. Por esto último, la persona aceptará con mayor probabilidad la primera oferta de trabajo que reciba y se producirán emparejamientos laborales incorrectos que harán, a su vez, que la relación laboral se rompa antes de lo necesario. Se completará así el círculo vicioso de trabajos precarios (Diagrama 4.1).

Una de las principales consecuencias de este círculo vicioso de empleos de baja calidad, que se caracteriza por los malos emparejamientos entre trabajadores (conocimientos, habilidades y atributos) y empresas (actividad, puesto, oficio), es la baja productividad en el empleo y el impacto negativo de ello sobre los ingresos y las posibilidades de crecimiento (Alaimo *et al.* 2015).

El estudio de Cuecuecha (2017), ya mencionado en las secciones anteriores, muestra que la probabilidad de caer en este círculo vicioso desde el primer empleo, o salir de este durante la trayectoria laboral, depende del nivel de educación de las personas así como de sus condiciones socioeconómicas de origen. Ciertas acciones o intervenciones compensatorias por el lado de la educación y la formación podrían reducir esa probabilidad. Sin embargo, las características del mercado laboral determinan que una buena parte del acceso al empleo sea en condiciones precarias y poco dignas.

Diagrama 4.1 Círculo vicioso de empleos precarios en América Latina



Fuente: Alaimo *et al.* (2015)

La desigualdad en las condiciones socioeconómicas de origen de las personas, que afectan su logro educativo y obstaculizan el acceso al trabajo digno, es en sí misma efecto y causa de la desigualdad que se observa en los ingresos y condiciones laborales de la población ocupada. Esta desigualdad se encuentra arraigada en la heterogeneidad estructural de la actividad productiva, que se manifiesta en grandes diferencias en productividad por sector y en la concentración de los trabajadores pobres en el sector de baja productividad (Weller 2009).

En México, esta situación parece haber empeorado en los últimos tiempos. Ahora bien, de manera paradójica, esto pudo haber contribuido —aunque por las razones equivocadas— al aumento de movilidad social: los ingresos laborales medios se han estancado y los ingresos laborales de los trabajadores con mayor nivel educativo se han reducido. Levy y López-Calva (2016) atribuyen este fenómeno a que el incremento relativo en la oferta de trabajadores con mayor educación no vino acompañado por la reducción de las grandes distorsiones en la economía que desvían recursos hacia las empresas menos productivas, que son la mayoría.

Entre las principales distorsiones se encuentran aquellas que incentivan la informalidad, como las leyes fiscales o la existencia de un sistema no contributivo de seguridad social, fallas de regulación y de mercado y otros arreglos institucionales. Las distorsiones ocasionan una gran pérdida de productividad, ya que llevan a asignar demasiado capital y trabajo en empresas no especializadas y con baja productividad. En otras palabras, se genera una proliferación de empresas informales, pequeñas, y con baja demanda de trabajadores especializados. La persistencia en el tiempo de estas distorsiones y sus efectos ha llevado a que el diferencial entre los ingresos de trabajadores con más y menos años de educación se haya reducido.

Levy y López-Calva (2016) utilizan un enfoque de tres etapas para estimar el impacto de las distorsiones en el mercado laboral. Primero, modelan los ingresos de los trabajadores en función de las características observables de las empresas, controlando por las de los trabajadores. Segundo, consideran las implicaciones de eliminar la informalidad de las empresas. Así, muestran que ello cambia la composición de la demanda laboral en favor de los trabajadores más educados, lo que incrementa el ingreso medio y los retornos de la educación. En la etapa final, consideran las implicaciones agregadas de eliminar la mala asignación. Si la composición educativa de la demanda por fuerza laboral fuera la de las empresas formales, el «premio salarial» de la educación crecería con el tiempo.

Levy y Székely (2016) también han mostrado que, para el caso de México, el incremento en los niveles de educación en la población ocupada no ha reducido la informalidad. En particular, mientras que para el promedio de los países latinoamericanos la entrada de nuevas generaciones con mayor escolaridad al mercado laboral desde 2000 ha tendido a reducir la informalidad —aunque de manera bastante modesta—, en México no se ha observado el mismo fenómeno. Lo anterior porque las características estructurales del mercado laboral han contrarrestado las tendencias a la formalización asociadas con la mayor escolaridad. Este resultado sorprende por dos razones: primero, porque en México el avance educativo ha sido más acelerado que el del promedio de la región; y segundo, porque después de la crisis de 1994-1995, México ha mostrado indicadores de estabilidad macroeconómica superiores al promedio de América Latina. Así, aun en un contexto de estabilidad macroeconómica, el progreso educativo es insuficiente para reducir la informalidad. Si se quiere lograr esto último, es indispensable también incidir sobre los factores estructurales que determinan los incentivos que enfrentan trabajadores y empresas en el mercado de trabajo.

La observación anterior se fortalece al considerar la informalidad empresarial: el otro lado de la moneda de la informalidad laboral. Se dispone, al momento de la investigación realizada, de tres censos económicos para México posteriores a la crisis de 1994 - 1995, para 1998, 2003 y 2008. Al clasificar los establecimientos conforme a su estatus formal o informal, se encuentra que entre 1998 y 2008, el número de establecimientos formales se redujo en 11 %, mientras que el de informales (legales e ilegales) creció 33 y 96 %, respectivamente. En el mismo lapso, el empleo en los establecimientos formales aumentó en 36 %, mientras que en los informales (legales e ilegales) lo hizo en 98 y 121 %. El resultado de estas tendencias fue que en 2008, los establecimientos informales ocupaban a 50 % de los trabajadores y a 38 % del acervo de capital captado en el censo.¹

¹ El libro más reciente de Santiago Levy (2018) confirma estas tendencias al incluir los datos del censo económico del año 2013.

4.2. Condiciones socioeconómicas de origen y trayectoria laboral

Los efectos de la educación sobre las características del primer empleo y sobre la trayectoria laboral son, como se mencionó en la sección 3.1, significativos. En esta subsección, se comenta cuál es el impacto directo de las condiciones socioeconómicas de origen de las personas sobre sus indicadores laborales más allá de la educación. Aun con base en la educación de las personas, es necesario averiguar si las condiciones de origen, medidas por la educación del padre, la de la madre, la condición de formalidad del padre y de la madre en el mercado laboral, así como la riqueza del hogar de origen, afectan la trayectoria laboral de las personas. Ello determinará el tipo y grado de movilidad social laboral que existe en México.

En su estudio, Cuecuecha (2017) estima el impacto de las condiciones socioeconómicas de origen sobre los indicadores de mercado laboral. En la estimación, el autor controla no solo por educación, sino por edad; esto para tener una aproximación a la experiencia de los individuos. También controla por diferentes cohortes de edad para diferenciar entre el efecto de la experiencia y el efecto de los cambios en costumbres y actitudes. Asimismo, el sexo es otro factor por el cual controla, porque la trayectoria de participación laboral diverge entre hombres y mujeres. Finalmente, toma en cuenta el estado civil: la existencia de otros ingresos familiares puede influir en la trayectoria laboral.

Efectos sobre las características del primer empleo

Una mayor riqueza en el hogar de origen aumenta la probabilidad de que el primer empleo que los hijos obtengan sea formal, con mayor estatus ocupacional y que sea en empresas de mayor tamaño y en el sector servicios. Con la educación del padre también incrementa la probabilidad de que el estatus ocupacional en el primer empleo sea más alto y que se trabaje más horas. Asimismo, a mayor educación de la madre es más probable que el primer empleo sea formal y en una empresa de mayor tamaño.

Ahora bien, la condición de formalidad en el empleo de los padres es la variable con mayor impacto en las características del primer empleo. Si los padres tienen trabajos formales, más probable será que el primer empleo del hijo sea formal, con mayor número de horas trabajadas, de mayor estatus y responsabilidad y que lo obtenga en empresas de mayor tamaño. Además, la condición de formalidad del trabajo del padre (pero no de la madre) incrementa la probabilidad de que el primer empleo sea en el sector servicios y que lo haya obtenido con ayuda de terceros, a través de una red social de amigos, conocidos o familiares.

Efectos sobre el éxito de la trayectoria laboral

Las condiciones socioeconómicas del hogar de origen de las personas tienen una asociación con la trayectoria laboral más allá del primer empleo. Una mayor riqueza de origen se asocia con una mayor probabilidad de un incremento en el estatus ocupacional entre el primer trabajo y el actual. Ello, tanto si el incremento en el estatus ocupacional se debe a que se pasó de la informalidad a la formalidad, como si la posición y las responsabilidades en el empleo aumentaron.

El efecto de la educación y de la condición de formalidad de los padres opera sobre la trayectoria laboral de los hijos, en especial a través de su impacto en las características del primer empleo (comentado en la subsección anterior). Así, cuando se tiene en cuenta estas características del primer empleo del hijo —en particular la condición de formalidad y el estatus ocupacional—, el efecto directo de la educación y condición laboral de los padres deja de ser significativo, aunque la riqueza de estos aún sea un factor importante.

4.3. El trabajo digno en el contexto del mercado laboral mexicano

La noción de trabajo digno, como se discute extensamente en la próxima sección, es fundamental para guiar las acciones e intervenciones hacia un mayor desarrollo humano y una mayor movilidad social. No obstante, al momento de definir las acciones que pueden ser clave para promover el trabajo digno con educación, la misma noción de trabajo digno debe asimismo definirse en términos prácticos en el contexto del mercado laboral mexicano y a la luz de lo señalado antes en esta sección y en las dos previas.

El trabajo digno, en el contexto de la economía y la sociedad mexicana, se vincula con empleos de las siguientes características: formales y con salarios que al menos permitan la compra de una canasta básica para la familia del trabajador. Tanto el trabajador como su familia deben tener acceso efectivo a protección social (salud, seguros por incapacidad, muerte y retiro); y se deben garantizar oportunidades de una mayor capacitación dentro y para el trabajo. Todo esto abarca los aspectos de la vida laboral ligados al bienestar del concepto «trabajo decente» que ha propuesto la Organización Internacional del Trabajo y que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2016) ha planteado en términos de competitividad social. Asimismo, un trabajo digno es incompatible con situaciones laborales en las que las personas sufren algún tipo de abuso o discriminación que se base en su origen étnico, su género, su situación marital, sus arreglos familiares, su edad y sus condiciones de salud.

5. Cambio en las condiciones educativas y laborales para un trabajo digno

Impulsar el trabajo digno con educación dentro de una sociedad requiere del establecimiento de objetivos claros y de mecanismos para alcanzar el cambio que se busca. De la misma forma, se deben clarificar los instrumentos a poner en juego para que las transformaciones posibles correspondan con las metas planteadas. En esta sección, se propone que el objetivo final a alcanzar con el trabajo digno sea el desarrollo humano, parte del cual, puede considerarse como constitutivo de derechos fundamentales. Se plantea, además, que hay mecanismos de transmisión de las oportunidades de una generación a otra que impiden que los resultados finales dependan únicamente de las decisiones que los individuos toman y de las que son responsables. El elemento fundamental de estos mecanismos son las circunstancias definidas por el origen familiar. A menor movilidad social, mayor la dependencia entre destino y origen. Finalmente, se establece que hay formas de compensar la desigualdad de oportunidades, como fortalecer, de manera directa o indirecta, la autonomía de las personas o de las oportuni-

dades de los individuos. A continuación se explican estos elementos y la forma en la que se relacionan entre sí para posibilitar el trabajo digno con educación.

5.1. Desarrollo, derechos humanos y trabajo digno

En el desarrollo de una sociedad, lo importante son las personas, sus oportunidades y sus decisiones de vida; es decir, su libertad. El desarrollo humano es el conjunto de opciones abiertas a los individuos para alcanzar estados o realizar acciones que consideran valiosa y que en consecuencia buscan y eligen. Los individuos son promotores de sus propias metas al tomar decisiones con autonomía para construir la vida que desean. En principio, las oportunidades y autonomía deben ser iguales para todos, pues todas las personas tienen el mismo valor. Por ello, es fundamental igualar las oportunidades y fortalecer la autonomía de los individuos (PNUD 2016).

La protección de ciertas decisiones autónomas y de algunas oportunidades importa de manera tal, que puede considerarse de observancia obligatoria, moral y factual. Los derechos humanos son inherentes a todas las personas. Son tan fundamentales, que requieren materializarse en garantías jurídicas de protección a los individuos y a los grupos. Esta protección universal es contra acciones y omisiones que interfieren con la autonomía y las oportunidades para gozar de libertades básicas. Sin duda hay derechos que tienen que ver con la posibilidad de elegir sin coerción, como la libertad de creencias o de dedicarse a una actividad lícita; hay otros que se relacionan con las oportunidades, como el derecho a recibir educación o a tener posibilidades de trabajar (Sen 2005).

Bajo este marco conceptual, el ser humano es el centro de las acciones de desarrollo, mismas que deben corregir la discriminación y la desigualdad que vulneran la autonomía y oportunidades fundamentales de los individuos. Esto implica atender con particular urgencia a quienes sufren de mayores exclusiones y rezagos. Lo anterior siempre bajo el reconocimiento de que las personas son agentes de su propio desarrollo y sujetos de derechos, y no objetos pasivos de las acciones de otros. Por ello, deben participar e involucrarse en mejorar la vida que desean.

También de aquí se desprende que algunas necesidades no cubiertas de las personas se deban a un incumplimiento de derechos exigibles, tanto por parte de autoridades como de otros actores, lo que representa un imperativo para actuar. Cabe señalar que promover la movilidad social a través del trabajo digno con educación es congruente con las implicaciones del marco conceptual referido.

El trabajo digno es un componente del desarrollo de las personas y un derecho: forma parte de sus decisiones autónomas e involucra y posibilita opciones fundamentales de vida. En consecuencia, el trabajo digno tiene procedimiento y oportunidades a respetar. El trabajo que se realiza bajo coerción o extrema necesidad—es decir, uno que vulnera la autonomía personal—no es un trabajo digno. Aquel que se ejerce en condiciones discriminatorias tampoco lo es, pues impone restricciones sobre la libertad para elegir, lo que genera desigualdad de trato y de oportunidades. Las actividades laborales que no crean opciones de vida fundamentales tampoco corresponderían a trabajo digno. Por lo anterior, el objetivo a perseguir es la promoción de elecciones laborales bajo igualdad de trato que amplíen las opciones de vida de las personas, es decir, que impulsen el desarrollo humano.

5.2. Igualdad de oportunidades para educación y trabajo digno

El impulso al trabajo digno comienza por el respeto a la autonomía de las personas. El trabajo forzado, el que se realiza como consecuencias de amenazas o engaño, aquel de labores indefinidas o arbitrarias, y el trabajo infantil, son casos de trabajo que no respeta la capacidad de las personas de trazar sus propios objetivos e involucrarse en ellos. Una violación directa a la autonomía es la coerción y asimismo lo es el ser empleado bajo la expectativa de represalias o con información premeditadamente falsa o incompleta. Por otra parte, el trabajo infantil, aunque sea consentido, abusa, en pro del interés propio, de las limitadas capacidades de quien así se emplea.

Ahora bien, el trabajo elegido con autonomía no necesariamente es un trabajo digno. Si existe un trato diferenciado a potenciales empleados o a quienes ya están laborando, con base en características personales sin relación con su desempeño, entonces habrá elementos para cuestionar la dignidad del trabajo. Esto es claro en casos extremos, donde algunos trabajos son estigmatizados o presentan barreras infranqueables a ciertos grupos. Lo anterior debilita las bases del respeto ajeno y limita las oportunidades de empleo. El trabajo relegado a ciertos grupos étnicos o a migrantes, o bien, la discriminación con base en el sexo, en la edad, en el color de piel o en la condición económica —ya sea de acceso, promoción o remuneración laboral—, conduce a trabajo no digno.

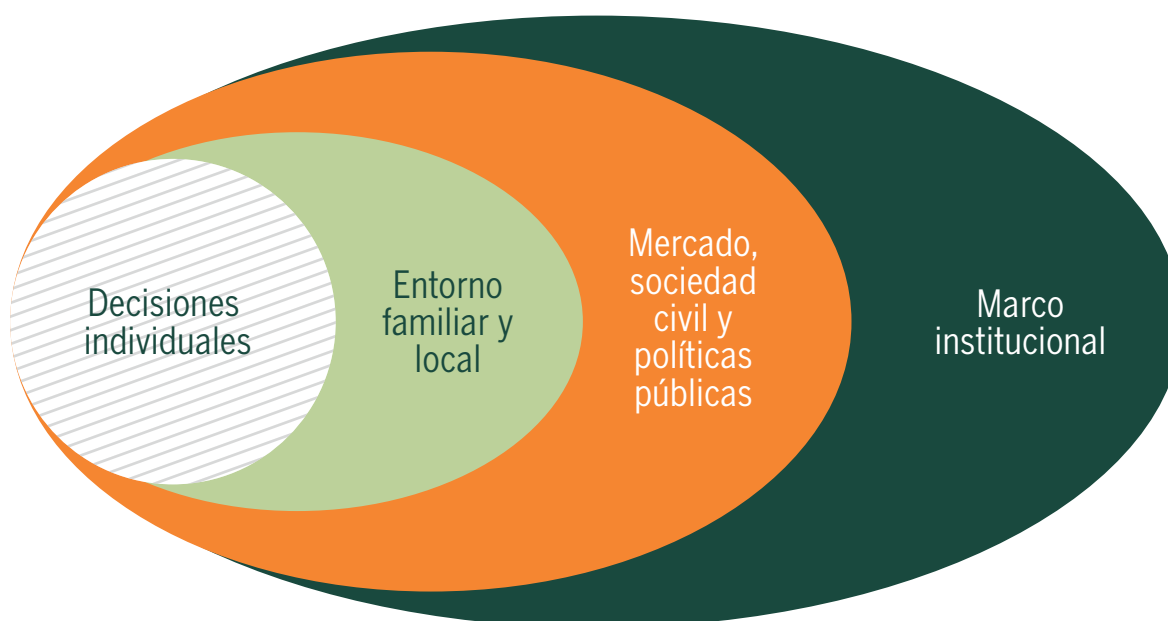
El trabajo que se ejerce de manera voluntaria bajo condiciones de igualdad de trato, tampoco conduce necesariamente al trabajo digno. La ausencia de una salud adecuada, la carencia de educación formal, la falta de capacitación para el trabajo y otros factores, pueden conducir a las personas a trabajos inestables, sin protección ante riesgos y de baja remuneración. Lo anterior conducirá a la generación de opciones más que limitadas de vida. Los empleos eventuales, propensos a accidentes o enfermedades, trabajos que no cuentan con algún tipo de aseguramiento y que no permiten salir de la pobreza individual o atender las necesidades mínimas de una familia, son ejemplos de trabajos que atentan contra la dignidad humana. El trabajo digno requiere de un mínimo de oportunidades previas o paralelas. De estas, las educativas son las más importantes.

La desigualdad de oportunidades obstaculiza el trabajo digno. Para entender el significado de «desigualdad de oportunidades» es necesario que se distinga este concepto del de «desigualdad de resultados». El primero se refiere a los diferentes conjuntos de opciones que cada persona tiene para elegir. El segundo se refiere a las diferentes elecciones que las personas realizan. El énfasis se hace en la diferencia entre las condiciones que definen las elecciones posibles y las decisiones individuales que materializan algunas de las opciones, donde las primeras no las determina del todo el individuo. De esta forma, los resultados que obtienen las personas difieren de acuerdo con las decisiones que toman, el entorno familiar y local que las rodea, las características de los mercados, la sociedad civil y las políticas públicas en las que interactúan, así como el marco institucional vigente (Diagrama 5.1).

La promoción del desarrollo humano mediante la educación y el trabajo digno puede mejorar la calidad de las decisiones individuales, y a su vez ha de proteger la autonomía de las personas y procurar la igualdad en su trato. Ahora bien, su mayor campo está en el compensar a la gente ante circunstancias que están fuera de su control, aunque no deje de hacerlas responsables de lo que sí controlan y deciden. En otras palabras, la intervención

clave es la que procura la igualdad de las oportunidades de las personas y no la igualdad de los resultados que se derivan de su libre elección. En este sentido, si la intervención se realiza bajo un enfoque de movilidad social la compensación referida debe facilitar el que las decisiones tomadas libremente se orienten a superar la situación de origen.

Diagrama 5.1. Determinantes de la desigualdad de resultados



5.3. Entorno y responsabilidad individual

Para precisar la noción de igualdad de oportunidades, conviene establecer que los resultados que obtiene una persona —como el tipo de trabajo que consigue— provienen de una combinación del esfuerzo propio y de circunstancias que están fuera de su control. Dentro del primero, cabe destacar la atención y cuidado que los individuos tienen hacia su persona, en particular, hacia sus condiciones de salud. Asimismo juega un rol el tiempo dedicado a la adquisición de habilidades y conocimientos, tanto en la educación formal, como fuera de ella. El desempeño en el trabajo también incide en la trayectoria de vida, así como en la disposición a tomar riesgos o emprender actividad empresarial (Diagrama 5.2).

Diagrama 5.2. Esfuerzo y circunstancias determinantes de resultados de las personas



Por otra parte, las circunstancias fuera del control del individuo que suelen incidir sobre su trayectoria de vida y sobre su movilidad social son las ligadas al origen familiar. Entre las más importantes se encuentran las condiciones de salud de los padres, su nivel educativo y la riqueza del hogar en el que crecieron. A estas condiciones pueden sumarse las del entorno que los rodeó, como el tamaño de la localidad en la que nacieron, las características específicas de la entidad federativa en la que crecieron o el entorno de pobreza que han enfrentado, independientemente de la que haya habido en el hogar. Asimismo, se encuentran circunstancias económicas, sociales, institucionales y políticas que determinan las oportunidades de las personas: desde el estado de la economía o la presencia de apoyos de organizaciones de la sociedad civil o programas sociales, hasta la funcionalidad del gobierno y el poder relativo de distintos grupos sociales en la arena política.

El cambio más amplio, profundo y duradero en las oportunidades proviene de las transformaciones de todos los elementos del entorno. Sin embargo, acciones compensatorias puntuales, con base en los enfoques de movilidad social y de competencias para el trabajo, pueden ser significativas para los individuos sin tener que cambiar las complejas historias familiares, el funcionamiento de la economía o de las instituciones. Este tipo de intervenciones son las que se consideran cruciales y alcanzables para las acciones de organizaciones públicas y privadas.

6. Problemática específica y áreas de oportunidad

En este documento, bajo la guía de la noción de trabajo digno y con el objetivo de promoverlo a través de la educación, se obtuvo los siguientes resultados.

- Primero, la importancia de la educación para la participación y el desempeño laboral.
- Segundo, la relevancia de las condiciones socioeconómicas de origen de los trabajadores, tanto para el logro educativo como para las trayectorias laborales.
- Tercero, las condiciones del mercado laboral mexicano que limitan el logro de un trabajo digno —incluso al contar con mayor educación— que obligan a una definición práctica de trabajo digno.
- Cuarto, la vinculación del objetivo ulterior del trabajo digno, que es el desarrollo humano y la movilidad social, con el grado de desigualdad de oportunidades educativas y laborales que existe, y con la necesidad de implementar acciones compensatorias que mitiguen dicha desigualdad.

Finalmente, en esta sección se discuten las acciones y políticas que podrían conformar una estrategia para impulsar la educación y el empleo digno.

Las acciones deben vincularse con las problemáticas específicas para que su diseño, implementación y evaluación sean congruentes entre ellas. De los resultados del análisis se derivan las siguientes cuatro problemáticas específicas:

- 1.** En la población más joven en edad de trabajar, la carencia de estudios completos pertinentes a nivel medio superior —preparatoria, bachiller o carrera técnica— es un factor que limita el acceso a un trabajo digno y, si se obtiene, el permanecer en él.
- 2.** En la población en los rangos de mayor edad de trabajar, la carencia de educación elemental completa, o aun la falta total de estudios formales, junto con baja capacitación o formación, es un factor limitante para el acceso y la permanencia en un trabajo digno.
- 3.** Condiciones socioeconómicas desfavorables de origen afectan las oportunidades educativas, de capacitación y laborales; en especial si a dichas condiciones desfavorables se añade la discriminación por edad, discapacidad y desigualdad de género.
- 4.** Las condiciones que determinan la demanda laboral mexicana (informalidad, inestabilidad y baja calidad del empleo) dificultan que las personas tengan acceso a un trabajo digno.

La solución de estas cuatro problemáticas se aproxima a través de diez áreas de oportunidad para la acción e intervención de organizaciones públicas y privadas. A continuación se presentan y discuten con mayor detalle estas áreas de oportunidad.

Una de las claves para impulsar el trabajo digno radica en las iniciativas para reducir la deserción en la educación media superior entre los jóvenes. Esto les permitirá alcanzar empleos estables y de mayor remuneración que los que podrían conseguir sin esta escolaridad. En particular, un mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de que su primer empleo sea en el sector formal, en empresas más grandes y en sectores más dinámicos, que el puesto sea de mayor estatus ocupacional y con más horas de trabajo. Dicho incremento en la probabilidad de obtener un empleo de mayor calidad, más cercano al ideal de un trabajo digno, es mayor cuanto mayor sea el nivel educativo concluido.

La interrupción de la movilidad educativa marca el futuro laboral de las personas. Cuando se abandonan los estudios para empezar a trabajar, no solo se corta la formación de capital humano en el presente, también se reducen las oportunidades de desarrollo futuro que el trabajo brinda. Hoy, menos educación significa menos progreso para el resto de la vida para esta y las siguientes generaciones.

Resulta paradójico que el mayor abandono escolar se dé en los sistemas de educación media superior, cuyo objetivo principal es preparar para el trabajo. Por ello es que hay motivos para intervenir donde el sistema escolar y la capacitación para el trabajo fallan. Esta intervención ha de traducirse en un cambio decisivo en la trayectoria educativa y laboral de las personas.

Dado el logro educativo, la calidad y la pertinencia de la educación, así como las competencias básicas, las actitudes, aspiraciones de los jóvenes son relevantes para el acceso y la permanencia en un empleo de mayor calidad. Por ello, **la segunda clave para impulsar el trabajo digno es ampliar las alianzas entre las organizaciones públicas y privadas y los establecimientos educativos que faciliten la renovación curricular, el desarrollo de habilidades socioemocionales en los graduados, el asesoramiento y el seguimiento durante su inserción laboral.**

Asimismo, debido a las condiciones imperantes en el mercado laboral mexicano, que de suyo limitan la probabilidad de acceso a un trabajo digno, los jóvenes deben contar con la mayor cantidad de información para tomar decisiones adecuadas. Así, **una tercera área de oportunidad es mejorar el acceso a la información sobre las posibilidades de capacitación y de educación continua, y sobre las condiciones en el mercado laboral, a través de internet, cursos o redes sociales.**

Las condiciones en el mercado laboral, por otro lado, limitan la demanda de trabajo calificado y con altas competencias. Ello se ha reflejado en una reducción de la rentabilidad de la educación para los niveles más altos. Lo anterior se traduce en menos incentivos para continuar estudiando y en menores probabilidades de tener una trayectoria laboral exitosa y, por ende, de experimentar movilidad social. **Apoyar la activación y aprovechamiento de las competencias mediante la detección de jóvenes con ideas innovadoras, su capacitación y posterior financiamiento de sus emprendimientos es una cuarta área de oportunidad.**

Por las razones anteriores, una intervención oportuna en la trayectoria educativa de las personas, durante el proceso de búsqueda de información y en la inserción al mercado laboral o al inicio de su actividad emprendedora puede generar un cambio notable en sus vidas. Este cambio viene de reconocer que, pese a los esfuerzos que realicen las generaciones actuales para mantenerse en el sistema escolar, hay circunstancias fuera de su control que limitan sus resultados. Una de ellas, tal vez la más importante, corresponde a los antecedentes familiares.

Cuando la condición de origen restringe el conjunto de opciones abiertas al progreso de las personas, es momento de compensar, dentro de lo posible, estos factores adversos. De ello se deriva **una quinta clave, las acciones e intervenciones compensadoras en aquellos grupos con condiciones socioeconómicas desfavorables de origen**. En este ámbito, no solo las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones públicas tienen un papel importante, sino también las empresas, mismas que podrían contribuir a la generación de mayores oportunidades de acceso a la educación y a un trabajo digno para quienes provengan de un contexto de origen desventajoso. Lo anterior puede lograrse si se siguen prácticas meritocráticas y si se igualan las oportunidades en el acceso a un trabajo digno y a la promoción laboral.

Las tendencias o procesos en el mercado laboral no afectan por igual a todos los grupos de la población. Las causas de la desigualdad se relacionan con factores que suelen operar desde fuera del sistema educativo o del mercado laboral, como los problemas relacionados con participación en redes e instituciones, mecanismos de discriminación por cuestiones de edad, sexo, salud y discapacidad. Los rezagos que esto genera, en las más de las ocasiones, se deben a que las condiciones socioeconómicas del hogar de origen fueron extremadamente desfavorables. Las acciones y políticas que permitan a los grupos discriminados una participación más exitosa en el mercado laboral deben tener en cuenta estas circunstancias.

En ese sentido, **una sexta área de oportunidad** importante para promover la participación en el mercado laboral son las **acciones dirigidas a la alfabetización de adultos o a completar su educación básica**. Esta se asocia con una **séptima: acciones que atiendan condiciones de salud crónica o discapacidades**. En el mismo sentido, **otras dos áreas clave** para activar la participación laboral **son la capacitación específica para el acceso a ocupaciones** (incluso a través de autoempleo) y **la educación continua** en la población adulta.

Si bien todas estas áreas de oportunidad aplican para hombres y mujeres, **una décima área importante es atender la desigualdad de género en el mercado laboral**, principalmente a través de programas de empoderamiento y agencia en las mujeres.

En general, existe un consenso entre expertos en cuanto a que los programas y acciones que atiendan las áreas de oportunidad referidas tendrán más éxito si cumplen con lo siguiente, según sea el caso:

- dar importancia al primer empleo;
- adoptar un enfoque integral para atender las razones de abandono escolar;
- seguir un enfoque de proceso: proyecto de vida (mentores, tutores), acciones compensatorias y capacitación técnica;

- considerar el contexto de globalización, flexibilidad laboral, nuevos modos de empleo y organización;
- capacitar para el trabajo con sesiones cortas y específicas;
- adoptar experiencias y prácticas internacionales de éxito;
- en todos los casos, focalización.

Comentarios finales

La movilidad social en nuestro país es muy baja y el origen de los individuos marca su destino. Desde 2006, el CEEY ha realizado tres encuestas nacionales para conocer el grado de movilidad social en nuestro país, y la evidencia indica que únicamente 4 % de los mexicanos más pobres logra ascender del bajo estrato socioeconómico donde nació para ubicarse en el estrato superior en la edad adulta.

El logro educativo así como el desempeño laboral están ligados a las condiciones socioeconómicas de origen. En otras palabras, el nivel educativo de los padres, sus condiciones de salud y la riqueza del hogar determinan el nivel educativo a alcanzar así como las condiciones laborales. Por lo tanto, la movilidad social de las personas está fuertemente determinada por generaciones anteriores y no por decisiones propias ni por su propio mérito y esfuerzo.

Además de lo anterior, el sistema educativo mexicano presenta problemas graves, en particular en la educación media superior, lo cual afecta las competencias de las personas para obtener un trabajo digno. En este nivel existe un problema de abandono que se puede relacionar con las condiciones de origen. Por ello, es importante asegurar la igualdad de oportunidades educativas en este nivel.

En suma, las 10 áreas de oportunidad presentadas en este documento son una invitación para que la sociedad civil y el Estado participen en cambiar esta situación y lograr igualdad de oportunidades educativas y laborales para una mayor movilidad social en México.

Referencias

- Alaimo, V., M. Bosch, D. Kaplan, C. Pagés y L. Ripani (2015) *Empleos para crecer*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco de Desarrollo de América Latina (2016) *Reporte de desarrollo y economía. Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*.
- Berniell, L., De la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., Brassiolo, P., Vargas, J. F. (2016) RED 2016 *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*, Bogotá: CAF.
- CEEY (2013) *Informe Movilidad Social*, México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- CEEY (2016) *Historias de vida. Diez rostros de movilidad social en México*, México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Cuecuecha, A. (2017) *El impacto del origen socioeconómico sobre diversas características laborales en México*, México: Documento de trabajo CEEY.
- Delajara, M. y D. Graña (2016) *Patterns of labor market participation, separations, and job search associated with low-social-mobility factors in Mexi*, México: Documento de trabajo CEEY.
- INEE (2015) *Banco de Indicadores Educativos, Indicadores RE 02b y RE02c, 2015 ¿Cuáles son los beneficios de la educación en la participación laboral?*, México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- INEE (2015) *Panorama Educativo de México, Educación básica y media superior*, México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- INEE (2015) *Banco de Indicadores Educativos, Indicador AT 02, 2015 ¿Cómo avanzan los alumnos en su trayectoria escolar?*, México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- INEE (2015) *Banco de Indicadores Educativos, Indicador AT 03, 2015 ¿Cuántos alumnos de una generación escolar terminan oportunamente cada nivel educativo?*, México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- INEGI (2009) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Módulo de educación, capacitación y emple*, MECE 2009, Mexico: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Ahumada, I. (2014) *Formación profesional y capacitación en México*, México: CEPAL.
- Levy, S. (2018) *Esfuerzos mal recompensados. La elusiva búsqueda de la prosperidad en México*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

- Ahumada, I. (2014) *Formación profesional y capacitación en México*, México: CEPAL.
- Levy, S. (2018) *Esfuerzos mal recompensados. La elusiva búsqueda de la prosperidad en México*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Levy, S., y L. F. Calva (2016) «Labor earnings, misallocation, and the returns to education in Mexico», *IDB Working Paper Series*, No. 671, Inter-American Development Bank.
- Levy, S., y M. Szekely (2016) «¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina», *El Trimestre Económico*, 83 (332: 499-548).
- Moreno, H. (2016) «Determinantes de la movilidad educativa intergeneracional y políticas públicas para promoverla», Documento de investigación interno, CEEY.
- Nussbaum, M. (2008) «Human Dignity and Political Entitlements», *Human Dignity and Bioethics*. Essays Commissioned By the President's Council on Bioethics, Washington D.C.: 351-80.
- Nussbaum, M. (2011) *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Cambridge: Harvard University Press.
- OECD (2015) *OECD Employment Outlook 2015. How Does Mexico Compare?*, París: OECD Publishing.
- OECD (2017) *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Mexico*, París: OECD Publishing.
- PNUD (2016) *Informe Desarrollo Humano 2016. Desigualdad y movilidad*, México: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Sen, A. (2000) «Work and rights», *International Labour Review*, 139 (2) ILO Geneva.
- Sen, A. (2005) «Human Rights and Capabilities», *Journal of Human Development*, 6 (2).
- Sen, A. (1975) *Employment, Technology and Development*, Oxford: Clarendon Press.
- SEP (2012) *Rendición de cuentas 2011-2102- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo*, México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP (2012) *Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior*, México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP (2015) *Rezagó Educativo, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*, México: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- SEP (2016) *Estadísticas de resultados 2016 prueba PLANEA (Grado de marginación)*, México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP (2016) *Principales Cifras del Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. 2015 - 2016*, México: Secretaría de Educación Pública.

SEP (2017) *Centros de Capacitación para el Trabajo, Subsecretaria de Educación Media Superior*, México: Secretaría de Educación Pública.

SEP (2017) *Programa Especial de Certificación, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos*, México: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Weller, J. (2009) *The Improvement of Labour-Market Institutions in Latin America: Progress and Challenges.*

Regulation, Worker Protection and Active Labour-Market Policies in Latin America, 15-62, Santiago de Chile: ECLAC.

Glosario

Activación de competencias. Proceso en el que la persona pone en práctica sus habilidades y destrezas cognitivas y sociales.

Aprovechamiento de competencias. Situación de desempeño eficiente de las capacidades y destrezas de un individuo.

Cobertura educativa. Alumnos que en edad normativa están inscritos al inicio del ciclo escolar en un nivel educativo, con respecto a la población en edad de cursar ese nivel.

Coefficiente de correlación (1/0). Estadístico que busca medir la asociación lineal entre dos variables. Su valor se sitúa entre -1 y +1, donde -1 marca una perfecta relación inversa y +1 muestra una perfecta relación directa.

Competencias. Sistema más o menos especializado de capacidades y destrezas que son necesarias o suficientes para alcanzar un objetivo específico.

Condiciones socioeconómicas de origen. Situación económica y social del hogar en donde nace una persona.

Desarrollo de competencias. Proceso educativo o de capacitación que hace posible que la persona adquiera capacidades y destrezas para lograr mejores resultados de vida.

Desigualdad de género. Fenómeno social que ocurre cuando se privilegia al hombre sobre la mujer o viceversa.

Estatus ocupacional. Posición social y económica que una persona logra en su ocupación o a través de ella.

Exclusión laboral. Situación en la que el individuo, por diversas causas, se ve impedido para insertarse en el mercado laboral.

Habilidades socioemocionales. Aptitudes, rasgos de personalidad, habilidades sociales, conocimientos y valores adquiridos que, en general, se remuneran en el mercado laboral.

Índice de Competitividad Social (ICS). Medida que sintetiza las oportunidades en salud, educación e ingreso en la sociedad generadas a través del mercado laboral.

Informalidad laboral. Situación en la que se encuentra la persona que trabaja y percibe ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales y de protección social en materia laboral.

Movilidad educativa. Cambios en los niveles educativos que alcanzan los miembros de una sociedad a través de las generaciones.

Movilidad laboral. Cambio en el estatus ocupacional de las personas a lo largo de su vida laboral.

Movilidad social. En general, se refiere a las opciones que tienen los miembros de una sociedad de cambiar su nivel socioeconómico, y en específico, a identificar la facilidad con la que dichos miembros pueden moverse a lo largo de la estructura socioeconómica.

Movilidad social intergeneracional. Es el desplazamiento ya sea de individuos o grupos de ellos en la escalera socioeconómica a través de generaciones.

Tasa de participación laboral. Indicador que muestra la proporción que representa la población económicamente activa con respecto a la población total.

Pobreza moderada. Una persona se encuentra en situación de pobreza moderada cuando tiene al menos una carencia (de los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.

Pobreza extrema. Una persona se encuentra en situación de pobreza extrema cuando tiene tres o más carencias sociales de las seis posibles (mencionadas en la definición de pobreza moderada), y que, además, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo. Las personas en esta situación disponen de un ingreso tan bajo que, aun si lo dedicase por completo a la adquisición de alimentos, no podría adquirir los nutrientes necesarios para tener una vida sana.

Prueba PLANEA. Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes; es un conjunto de pruebas que se aplicaron por primera vez en el año 2015 a los alumnos de cuarto y sexto grados de educación primaria, tercer grado de educación secundaria y el último grado de educación media superior. El objetivo principal de este esfuerzo evaluativo es conocer en qué medida los estudiantes logran dominar un conjunto de aprendizajes esenciales al término de los distintos niveles de la educación obligatoria.

Sector formal. Son todas aquellas actividades económicas que se desarrollan en empresas constituidas en sociedad, corporaciones, instituciones públicas o privadas, negocios no constituidos en sociedad, pero que reportan ingresos ante la autoridad hacendaria y en la agricultura y/o crianza de animales orientadas al mercado.

Tasa de abandono. Número de alumnos que dejan la escuela de un ciclo escolar a otro, como porcentaje de los que se matricularon al inicio de cursos.

Tasa de absorción. Número de alumnos de nuevo ingreso a primer grado de un nivel educativo, como porcentaje de los egresados del nivel y ciclo inmediato anterior.

Tasa de terminación. El número de egresados por cada cien de la población en la edad normativa de terminación del nivel.

Tasa neta de matriculación. El número de alumnos en edades típicas matriculados para cursar un nivel educativo por cada cien personas de la población en esas edades.

Transmisión intergeneracional de oportunidades. Proceso o mecanismo por el cual las ventajas o desventajas educativas, laborales y económicas que cuentan los miembros de una generación repercuten sobre la generación posterior.

Trayectoria laboral. Se refiere a las condiciones de trabajo de un individuo a lo largo de su carrera laboral. Estas condiciones abarcan desde el ingreso y la estabilidad en el puesto, a las prestaciones y posibilidades de ascenso y promoción.