

El papel de la educación en la formación profesional para el trabajo

Octubre 2019

Estudios Diagnósticos de los Derechos Sociales 2018



Derecho a la educación

Derecho a recibir una educación inclusiva, pertinente y relevante, que asegure los niveles educativos obligatorios, así como los aprendizajes y capacidades que les permitan desarrollar su máximo potencial para una inserción adecuada a la vida social o para continuar estudios postobligatorios

Dimensiones	Disponibilidad	Accesibilidad	Calidad
Subdimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Marco Institucional • Instituciones • Infraestructura • Personal • Planes, programas y materiales • Presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Económica • Igualdad de condiciones • Información 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Relevancia • Calidad en los procesos • Calidad en los medios

Derecho al trabajo

De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”.

Dimensión	Definición de la dimensión	Subdimensión
Accesibilidad	No existencia de barreras u obstáculos que impidan que el derecho se materialice para todas las personas sin discriminación.	Acceso a la información sobre oferta laboral
		Acceso a la información sobre derechos laborales
		Accesibilidad física
Disponibilidad	La suficiencia de servicios, instalaciones, equipo de trabajo, mecanismos, procedimientos o cualquier herramienta que sea necesaria para llevar a cabo las actividades laborales	Trabajo remunerado
		Capacitación y formación profesional y técnica
		Identificación del empleo disponible y elegible
Calidad	Implica asegurar que los medios (instalaciones, bienes y servicios) y contenidos por los cuales se materializa el derecho, tengan los requerimientos y las propiedades aceptables, relevantes y culturalmente apropiados para cumplir con esa función	Seguridad social
		Ingreso
		Jornada laboral, descanso y vacaciones
		Ascenso y promoción
		Estabilidad laboral
		Igualdad laboral, igualdad salarial y en los ingresos entre los diversos grupos
Efectividad	Comprende la obligación que el Estado tiene de contar con sistemas de inspección y justicia laboral eficaces, oportunos e imparciales, y crear los medios para reparar las violaciones al derecho al trabajo.	Seguridad e higiene
		Justicia laboral
		Inspección del trabajo
		Derechos Colectivos

Principales prioridades de atención al derecho a la educación

	Indígenas	Personas con discapacidad	Mujeres	Menores de 5 años
Disponibilidad	Ampliar la infraestructura educativa (inmuebles y mobiliario) en todos los niveles educativos y mejorar las condiciones de la misma			
	Integrar la pertenencia cultural en los programas y planes del sistema educativo nacional	Adaptar la infraestructura educativa a las necesidades de las personas con distintos tipos de discapacidad		
Accesibilidad	Disminuir los costos que implica la educación, los cuales aumentan con el nivel educativo y ponen en riesgo la asistencia			Elevar la tasa de asistencia a preescolar
	Asegurar la oferta educativa tomando en cuenta a la población monolingüe / Acercar escuelas a las localidades donde se encuentra esta población	Ampliar la oferta educativa adecuada a sus necesidades dependiendo el tipo de discapacidad en todos los niveles educativos	Programas semiescolarizados a distancia para que el embarazo y/o maternidad no interrumpan el acceso a la educación	
Calidad	Garantizar la calidad docente para generar el máximo logro de aprendizaje de los alumnos			
	Mejorar el aprovechamiento escolar de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales			
	Asegurar suficiencia de docentes en las escuelas indígenas / Impartir la formación profesional intercultural bilingüe para preescolar	Capacitar a los docentes conforme a las necesidades de los alumnos con discapacidad		
	Aumentar la distribución de material didáctico acorde con sus necesidades			

Fuente: Elaboración del CONEVAL

Principales prioridades de atención al derecho a al trabajo

	Mujeres	Jóvenes	Personas con discapacidad	Jornaleros	Indígenas
Prioridades	Disponibilidad				
	Invertir en capacitación y cerrar las brechas entre empresas en este aspecto / Ampliar el alcance de los servicios de vinculación				
	Aumentar la participación laboral femenina en empleos formales / Disminuir la carga de cuidado no remunerado y redistribuirla entre ellas y los hombres		Generar oportunidades de empleo		
Accesibilidad					
Difundir los derechos laborales entre la población					
			Mejorar la accesibilidad física a los centros de trabajo		
Calidad					
Aumentar el salario mínimo/ Eliminar las formas precarias de contratación/ Formalización del empleo/ Reducir y flexibilizar la jornada de trabajo				Atender las brechas respecto de los demás trabajadores en cuanto a salarios, inestabilidad laboral, exclusión de la seguridad social y exposición a riesgos	

Algunos hallazgos del diagnóstico de trabajo

- ❖ De acuerdo con datos presentados en el Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) del INEGI, en 2015, **57.6%** de la población de entre **18 y 54** años con experiencia laboral **no recibió capacitación** para el trabajo **en los últimos tres años**, siendo **mayor la incidencia** en el caso de las **mujeres** con **61.1%**, frente a **53.4%** de los **hombres**. En cuanto a las brechas por **grupo de edad**, se observó que **los mayores de 45 años fueron los más perjudicados**, ya que **65%** de este grupo reporto no haber recibido capacitación durante los últimos tres años; mientras que, en el caso del grupo de **30 a 44 años**, este porcentaje cayó a **56%**, y a **50.6%** en el grupo **18 a 29 años**.
- ❖ A fines de **2012** solamente **68%** de los **patrones inscritos en el IMSS** habían **registrado** sus **planes y programas en materia de capacitación**. De igual forma, en 2013 solo 30% de los trabajadores permanentes inscritos en el IMSS y 10% de los ocupados (5 millones de trabajadores) estaban incluidos en el Padrón de Trabajadores Capacitados de la STPS (Ahumada Lobo, 2014).
- ❖ El estudio de las encuestas de hogares de los países llevado a cabo por el BID, revela que, en México, **sólo 37% de los trabajadores reportó haber obtenido capacitación en toda su vida laboral**. Mientras en Corea del Sur lo hizo el 55.9% de la población empleada tan sólo en el último año. El promedio de capacitación, en el último año, para los países miembros de la OCDE fue de 56.3% (BID, 2015).
- ❖ La OIT (2017a) estimó que, considerando sólo a **población entre 15-24 años**, 49.5% (Colombia); 36.1% (República Dominicana); 32.2% (Chile), 23.4% (Uruguay) y 18.9% (Brasil), había **participado en la formación profesional**; mientras que en **México** solo lo había hecho **3.2%**.

**Capacitación y
formación**

Algunos hallazgos del diagnóstico de trabajo

- ❖ En cuanto a la **informalidad laboral**,¹ al observar el cuarto trimestre de 2009 y 2017, se pudo observar que ésta pasó de **58.6%** a **60.2%**, ligeramente menor en hombres (56.8%) que en mujeres (57.4%). Por **grupos de edad**, en 2017, los **más afectados** fueron los jóvenes de **29 años o menos** (59.9%) y los adultos mayores de **65 años o más** (78.5%) (ENOE-INEGI IV Trimestre 2009-2017).
- ❖ Considerando la población ocupada según sector de actividad, el **porcentaje más alto de informalidad** se encuentra en 2017 en el **sector primario** con **89.2%**; el secundario con 50.3% y 52.6% en el terciario (ENOE-INEGI, VI Trimestre 2009-2017).
- ❖ En **2017, 92.1%** de las personas **sin escolaridad eran informales**; el porcentaje se redujo a 80.6% entre los que tienen primaria, 64.3% en el nivel de secundaria, 48% a nivel de prepa o normal técnica y 26.4% a nivel de licenciatura y más (ENOE-INEGI, IV Trimestre 2009-2017).

**Formalización
del empleo**

Educación y trabajo: Jóvenes

El trabajo y la escuela son dos de los principales mecanismos de integración social de la población joven, por lo que la carencia en el acceso a ambos espacios incrementa el riesgo de marginación.

- El desempleo es tres veces mayor en jóvenes que en adultos.
- La mayor proporción de la población joven trabajadora se ubica en el sector informal, donde se perciben ingresos bajos, hay inestabilidad y desprotección social.
- Para 2016, el 42.9% de los jóvenes vivía en situación de pobreza. De esta proporción el 54.1% estaba ocupado, el 4.3% desocupado y el 41.5% era población no económicamente activa.

GUÍA PRÁCTICA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

DESARROLLO LABORAL JUVENIL

CONTEXTO



Los jóvenes representan una cuarta parte de la población total del país (31.1 millones)

Representan el 29.3% de la población económicamente activa y el 39.7% de la población no económicamente activa (ENOE, 2018 1T).

1 de cada 2 jóvenes ocupados gana como máximo dos salarios mínimos mensuales.

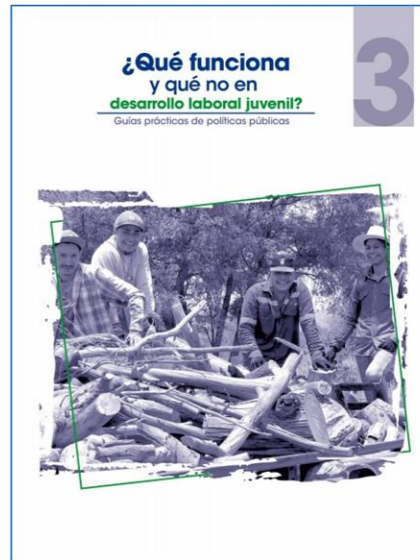
CAUSAS



Educación y trabajo: Jóvenes

Razones del bajo desarrollo de capital humano:

1. **Baja calidad del sistema educativo**, el nivel educativo y la calidad de la educación son determinantes de la empleabilidad juvenil.
2. **Falta de desarrollo de habilidades socioemocionales** que permiten que los jóvenes piensen crítica y creativamente, que se comuniquen de manera efectiva y que resuelvan problemas (innovación, liderazgo, adaptación, trabajo en equipo).
3. **Deserción escolar en EMS y Superior**. Para que la capacitación laboral tenga mejores efectos es necesario que los jóvenes cuenten con niveles educativos adecuados; de lo contrario es muy difícil transferir las competencias generales que no incorporó en la educación formal (OIT).
4. **Falta de experiencia laboral**, que sobre todo en la etapa de transición de la escuela al trabajo podría estar inhibiendo la inserción al mercado y la calidad del trabajo que se obtiene.



De ahí la importancia de impulsar acciones para fortalecer el sistema educativo y la capacitación para el empleo, con el fin de que se conviertan en una “segunda oportunidad” para los grupos más vulnerables y desertores del sistema de educación formal.

¿QUÉ INTERVENCIONES FUNCIONAN Y CUÁLES NO? Con base en evidencia



IMPACTO POSITIVO

- Los programas o intervenciones integrales que combinan componentes tales como capacitación en el trabajo, capacitación de habilidades para la vida (o habilidades socioemocionales) y consejería tienden a ser más efectivos.
- La capacitación laboral tiene efectos positivos en ingresos para mujeres jóvenes.
- Sobre la educación técnica vocacional, las intervenciones de capacitación tienen efectos positivos (pero reducidos) en empleo pagado, empleo formal e ingresos mensuales.
- La evidencia muestra que las intervenciones sobre educación laboral y capacitación generan que los jóvenes desarrollen competencias profesionales específicas (habilidades para entrevistas, desarrollo de currículum y búsqueda de empleo).
- Los servicios ofrecidos en intervenciones tipo "primer empleo", tales como la asistencia en la búsqueda de empleo, muestran efectos positivos en el corto plazo.



IMPACTO INCONCLUSO

- Los hallazgos relacionados con jóvenes de áreas rurales o agrícolas, así como jóvenes con educación no son claros debido a que existen pocas evaluaciones de impacto enfocadas en esta población.
- El impacto de los programas gubernamentales de subsidio al empleo juvenil en países en desarrollo no arroja resultados concluyentes.



Esta Guía Práctica pretende mostrar un panorama de los consensos sobre lo que funciona o no en materia de evidencia para el desarrollo laboral juvenil, y contribuir a la toma de decisiones y a la mejora de los mecanismos de política pública del país con base en evidencia.

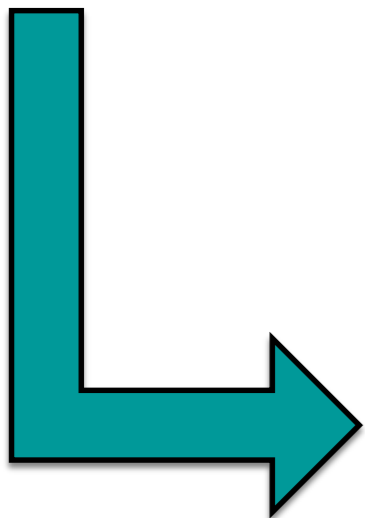
Retos

1

Brindar a los jóvenes educación y trabajo suficiente de buena calidad

2

Garantizar la disponibilidad futura de un sistema de seguridad social que permita vivir la vejez en situaciones decorosas.



- La transición exitosa de la escuela al trabajo de los jóvenes en un contexto de falta de oportunidades educativas, y de trabajo.
- Elementos como el tiempo que permanecen en la escuela y las habilidades adquiridas influyen en las características de los empleos a los que tienen acceso.
- Se enfrentan a situaciones que los llevan a periodos prolongados de desempleo que les impiden mejorar sus habilidades y obtener experiencia de manera consistente.
- Dificultad para obtener un trabajo estable dentro del sector formal en sus primeros años del ciclo laboral; o con la proclividad a ser despedidos en épocas de crisis.

Educación y trabajo: Mujeres

Mujeres

- Poco más de una **quinta parte** de los **ocupados** (23.9% en 2009 vs 22.3% en 2017) **trabaja menos de 35 horas semanales**; siendo el porcentaje de **mujeres el doble** que el de los **hombres** (33.1% vs 15.6%). Aún cuando, el porcentaje de la población ocupada por tiempo parcial con disponibilidad para trabajar más horas es muy bajo (3.7%), la brecha es marcada entre hombres y mujeres. Así, mientras en 2017 este porcentaje fue de 5.3% en el caso de los primeros, fue de menos de la mitad (2.5%) en el caso de las mujeres (ENOE-INEGI, I trimestre 2009-2017).
- Durante el primer trimestre de **2017**, la **tasa de participación** en el **mercado laboral** de las **mujeres** fue de **42.8%**, mientras que la de los **hombres** fue de **77.4%** (ENOE-INEGI, 2017).
- Estimaciones indican que, en **2014**, el **trabajo no remunerado** (trabajo doméstico y cuidados no remunerados), representó el **24.2%** del **PIB** nacional (Bárcena, 2017).

Trabajadoras domésticas

- Persiste un **trato discriminatorio** en el caso del trabajo doméstico remunerado, ya que su **inscripción al IMSS es voluntaria** y sólo incluye el seguro de salud, excluyendo los demás.



Barreras de acceso a la Educación Superior

Mujeres indígenas



Objetivo: Lograr que las mujeres indígenas superen las barreras invisibles que les impiden concluir satisfactoriamente la educación obligatoria y puedan acceder a la educación superior, en igualdad de condiciones con el resto de la población en México.

Barreras invisibles

Escaleras rotas

Pobreza y rezago educativo en población indígena

71.9% se encuentra en situación de pobreza.
28% se encuentra en pobreza extrema.
31.6% presenta carencia por rezago educativo.

Analfabetismo

Población a nivel nacional (5.5%)
Mujeres indígenas (29.5%)

Asistencia escolar

A nivel nacional las mujeres asisten más que los hombres a la escuela. Pero en la población indígena se revierte la situación hasta 10 puntos porcentuales de diferencia a favor de los hombres.

Nivel de instrucción



La maternidad a temprana edad influye en nuestra trayectoria educativa.

Además de estudiar, participamos en tareas del hogar, de cuidado y en actividades productivas no remuneradas.

En algunas comunidades no valoran nuestra educación, ya que se prefiere que trabajemos en el campo.

La acumulación de desventajas a lo largo de nuestra trayectoria escolar impide que contemos con las condiciones necesarias para ingresar a nivel superior.

Casi todas las niñas de entre 6 y 11 años asistimos a la escuela (95.9%), pero asistimos menos (85.7%) las que tenemos entre 12 a 14 años.

Maternidad

Si bien el número de nacimientos por cada mil mujeres de 15 a 19 años es alto, en mujeres indígenas es mayor que a nivel nacional:

82.8 nacimientos Mujeres indígenas vs. 61.4 nacimientos Mujeres no indígenas

Roles de género

Las niñas indígenas asumen la responsabilidad de algunas tareas del hogar, así como del cuidado de otros menores, sus padres o abuelos.

Distribución porcentual uso del tiempo



Valor de la educación y trabajo

Los padres y madres muestran incertidumbre y desinterés acerca de la educación de las y los menores.

Consideran que, para los empleos de la región es suficiente con la secundaria.

Las y los menores indígenas dejan de ir a la escuela para empezar a trabajar (entre 6 y 14):

36% menores indígenas vs. 15.7% prom. nacional

Acumulación de desventajas

En las niñas indígenas de 15 a 17 años, la asistencia escolar está cerca de 30 puntos por debajo que la de las niñas indígenas de 12 a 14 años. Además, la asistencia también es menor que en el caso de las niñas no indígenas del mismo grupo etario.

54.4% Mujeres indígenas vs. 75.1% No indígena

Es menor la proporción de mujeres indígenas de 18 años que cuentan con Educación Superior (EMS).

15.7% Mujeres indígenas vs. 32.1% No indígena

Educación Superior

Solo 4% de las mujeres indígenas tienen educación superior o más. En el caso de los hombres indígenas, la proporción es de 5.4%

Cuando las mujeres indígenas cuentan con una mayor escolaridad, es mayor su participación en el mercado laboral.

73.8% de las mujeres indígenas que cuentan con educación superior completa están empleadas

17.7% de las mujeres indígenas sin escolaridad están empleadas

Líneas de acción

Garantizar el acceso efectivo de la población indígena a una educación de calidad y culturalmente pertinente.

Vincular la educación media superior con habilidades para la vida de la población indígena, con la finalidad de que sea útil para su contexto.

Ampliar los apoyos económicos para que las mujeres indígenas puedan continuar con sus estudios, incluyendo hospedaje y transporte, particularmente en el nivel medio superior y superior.

Desarrollar campañas:
- De promoción de los derechos de las mujeres en las comunidades indígenas.
- Informativas sobre la importancia de la educación superior.
- De planificación familiar y de salud sexual entre los adolescentes indígenas.

- Basquetti, Saravi y Abrantes (2013). Adolescencia Indígena en México: Derechos e identidades Emergentes.
- Carsoy, Santibañez, Maldonado, et. al. (2002). "Barreras de entrada a la educación superior y a oportunidades profesionales para la población indígena mexicana" en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) (2018). Mujeres indígenas, datos estadísticos en el México actual. Los datos presentados se refieren a población hablante de lengua indígena y no hablante.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2018). Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018. Los datos presentados corresponden a la población indígena por pertenencia étnica.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO) (s.f.) Infografía Población Indígena. Los datos presentados se refieren a población hablante de lengua indígena y no hablante.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia México (UNICEF México) (s.f.) La niñez indígena en México. Los datos presentados corresponden a población indígena y se hace la comparación con el promedio nacional.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2014). INEGI e INMUJERES presentan los resultados de la Encuesta Nacional sobre uso del tiempo 2014. Los datos presentados corresponden a población hablante de lengua indígena.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2015). Población Indígena: una mirada de género desde la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Los datos presentados se refieren a población hablante de lengua indígena y no hablante.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (INEE- UNICEF) (2016). Panorama educativo de la población indígena y afrodescendiente 2017. Los datos presentados corresponden a población hablante de lengua indígena y la comparación se hace con el resto de la población.
- Secretaría de Educación Pública e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (SEP-INEGI) (2013). Censo de Escuelas Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial.

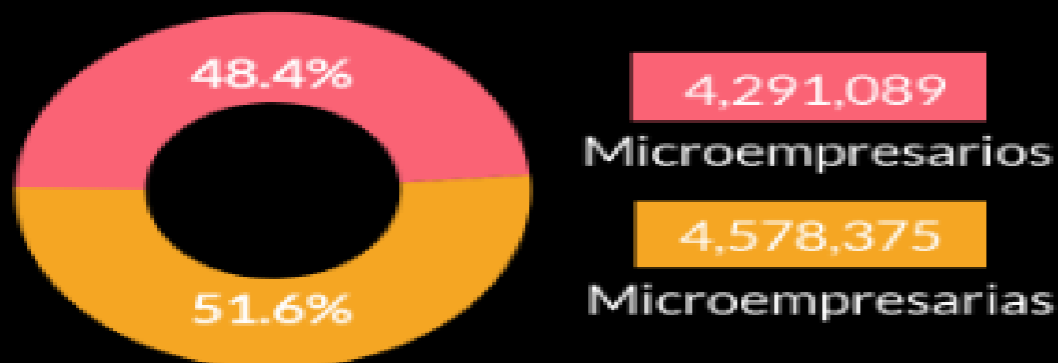
MUJERES EMPRENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS



Mujeres que inician un nuevo negocio, ya sea como autoempleo, una nueva empresa, o la expansión de un negocio existente; con menos de 10 trabajadores y con ingresos anuales menores a 4 millones de pesos *



En México predominan **EMPRESARIOS POR NECESIDAD** y **MICROEMPRESAS DE SUBSISTENCIA**



OBJETIVO



Lograr que las mujeres emprendedoras y microempresarias superen las barreras artificiales e invisibles que impiden el desarrollo igualitario de sus negocios con respecto a los negocios de los hombres

84% de las microempresas son informales; de aquellas formales hay **una mujer dueña** por cada **dos hombres dueños**

70% de las personas dueñas de microempresas cuentan con educación básica; de aquellas con educación superior hay **una mujer por cada dos hombres**

Sólo **7.8%** de las microempresarias cuentan con trabajadores remunerados, frente al **22.4%** de los microempresarios

Aunque hay una mayor proporción de microempresarias, éstas enfrentan brechas importantes con respecto a los hombres

Las mujeres valoran su negocio 2.6 veces menos que los hombres



\$19,922 vs \$71,166



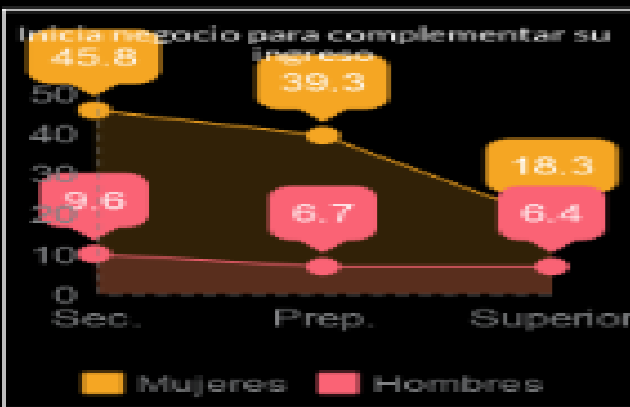
ETAPAS EN EL DESARROLLO DE LAS MICROEMPRESAS

IDEAS O MOTIVACIÓN

Los roles de género influyen en la motivación para iniciar un micronegocio

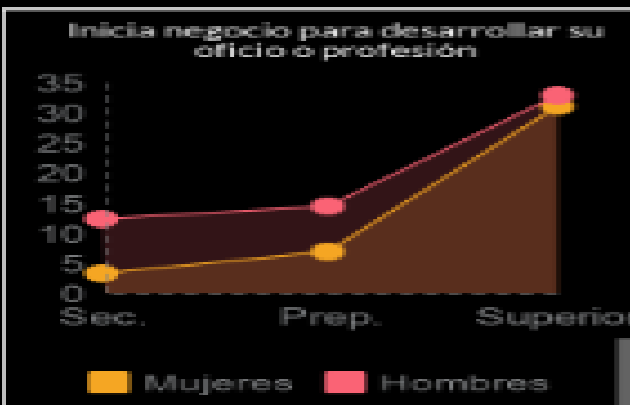
42.4% de las mujeres inició su negocio para complementar el ingreso familiar **vs** **8.6%** de los hombres

El nivel de escolaridad cambia la motivación



Casi **3 veces más hombres** inician su micronegocio para desarrollar su oficio o profesión

Igualmente, el nivel de escolaridad cambia la motivación



IDEAS O MOTIVACIÓN

RECURSOS O PLANEACIÓN

La experiencia previa es de menor utilidad para las mujeres en el desarrollo de su negocio

Consideran **NO ÚTIL** la experiencia previa para desarrollo del negocio



Puede ser reflejo de que las mujeres suelen iniciar negocios que no se relacionan con su oficio o profesión

Los hombres utilizan en mayor proporción los recursos del hogar para financiar negocio

Uso de los recursos del hogar para financiar el negocio



En contraste, las mujeres recurren a fuentes de financiamiento alternas al hogar

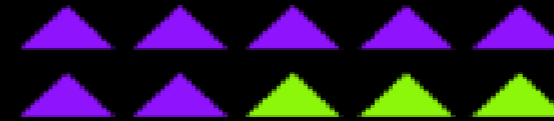
Uso de fuentes de financiamiento altero para financiar el negocio



RECURSOS O PLANEACIÓN

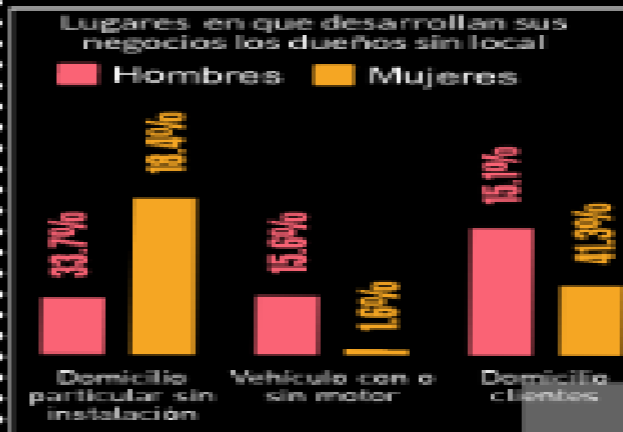
IMPLEMENTACIÓN

7 de cada 10 microempresas no cuenta con un local



Casi la mitad de las mujeres sin local, desarrollan su negocio en domicilios particulares sin ninguna instalación especial

Los hombres desarrollan sus negocios en los domicilios de sus clientes o en un vehículo con o sin motor



IMPLEMENTACIÓN

SUSTENTABILIDAD RENTABILIDAD

Las mujeres reportan ganancias mensuales **1.3 veces** menores que los hombres



El salario mensual por el que las mujeres, en promedio, dejarían su negocio es **40% menor** que el de los hombres



SUSTENTABILIDAD RENTABILIDAD

¿Qué se requiere para el desarrollo exitoso de las microempresas de las mujeres?

LECCIONES A PARTIR DE LA EVIDENCIA

Integrar educación sobre habilidades empresariales en niveles básicos de educación

- A nivel internacional se han implementado programas educativos que buscan desarrollar habilidades empresariales y visibilizar casos de éxito de mujeres microempresarias en niveles de educación básica (ILO, 2001)

Capacitación combinada de habilidades empresariales y habilidades blandas

- Hay evidencia de su efectividad para incrementar el desempeño de los micronegocios de mujeres en México, en sus niveles de ventas, ganancias, pago de salarios, e incremento del salario esperado en el mercado laboral (Banco Mundial, 2017)

Otorgamiento de créditos, microcréditos y transferencias no reembolsables

- Hay evidencia para México de resultados positivos de los microcréditos en la confianza para la toma de decisiones y la independencia de las microempresarias, así como en su manejo de riesgos y sobre el tamaño de su negocio (Angelucci, Karlan, & Zinman, 2015). Las transferencias no reembolsables son utilizadas en los negocios y tienen efectos positivos sobre los rendimientos del micronegocio (CONEVAL, 2014)

Fortalecer la capacidad de las mujeres de generar ingresos mediante un mayor desarrollo educativo y la adquisición de habilidades en sectores tradicionalmente masculinos

Desarrollar un ecosistema emprendedor con instituciones que generen incentivos positivos para el desarrollo de las microempresas de las mujeres con acciones como:

- Facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento o a un sistema de ahorro con fines de inversión empresarial
- Facilitar la transición de las microempresas de las mujeres, del sector informal al sector formal (acceso de las microempresarias a la seguridad social)

Fortalecer el marco de las políticas de igualdad de género con objeto de que se traduzcan en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, con acciones como:

- Reconocimiento económico y profesionalización del cuidado no remunerado de familiares y campañas de concientización al respecto
- Permiso de paternidad obligatorio y por la misma cantidad de tiempo que a las mujeres
- Guarderías suficientes y de buena calidad, con horarios compatibles con sus negocios y en ubicaciones eficientes