

**La Formación Profesional y Capacitación
en México**

Ívico Ahumada Lobo

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede México

Noviembre de 2014

Componentes de la FPC

Sistema	Modalidad
Educación Tecnológica de Nivel Medio Superior	Bachillerato tecnológico
	Educación profesional técnica
Capacitación para el Trabajo	Capacitación escolarizada
	Capacitación no escolarizada
Capacitación en el Trabajo	Capacitación como componente básico de la intervención pública
	Capacitación como componente complementario de programas públicos

Obligación patronal de capacitar

- La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 confirmó la obligación de las empresas de impartir capacitación o adiestramiento a todos los trabajadores.
- En 2012 únicamente el 68% de los patrones inscritos en el IMSS habían registrado ante la STPS el cumplimiento de sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.
- Cinco millones de trabajadores estaban integrados al Padrón de Trabajadores Capacitados de la STPS en 2013.
- Sólo 35% de la población económicamente activa ha sido capacitada en el trabajo en algún momento de su vida laboral (ENECE 2009).
- Las empresas privilegian el aprendizaje mediante la experiencia.
- La Dirección General de Inspección del Trabajo vigila el respeto de las regulaciones más graves y más fáciles de detectar y sancionar.

Programas de capacitación en el trabajo

- Los cursos del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST) son de 10 horas y se imparten en línea a trabajadores en activo y a personas en situación de vulnerabilidad laboral.
- De los cuatro componentes del Programa de Apoyo a la Productividad (PAP) solo el de Capacitación Específica por Competencias subsidia la FPC. Los otros tres componentes la apoyan indirectamente.
- Como el PAP proporciona apoyos para diseñar, organizar y sufragar cursos de capacitación, podría generar sinergias con los programas federales dedicados a la FPC.
- Ante la falta de empleo formal, múltiples programas federales financian proyectos productivos para el autoempleo.
- Dado que el éxito de los proyectos productivos depende de las competencias laborales de los emprendedores, todos los programas cuentan con un componente de capacitación.

Programas de capacitación para el trabajo

- **En las modalidades Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral del subprograma BÉCATE el aprendizaje se realiza en las empresas, las cuales dan seguimiento a los participantes y eventualmente contratan a la mayoría.**
- **La tasa de colocación es el criterio clave para valorar el éxito del BÉCATE, más que el nivel salarial y condiciones laborales de sus beneficiarios o la mejora y certificación de sus competencias laborales.**
- **Los beneficiarios de la Capacitación para el Autoempleo del BÉCATE, principalmente mujeres, tienden a ocuparse en empleos de baja calidad.**
- **En la medida que el BÉCATE no ofrece capacitación de manera directa, puede vincularse con instituciones públicas que imparten capacitación.**

Capacitación para el trabajo escolarizada

- **Más del 80% de los alumnos inscritos en los CECATI e ICAT terminan exitosamente sus cursos.**
- **Tanto los CECATI como los ICAT otorgan a alumnos seleccionados becas, evitando su deserción.**
- **Únicamente la cuarta parte de los egresados de los CECATI en 2011 obtuvieron un empleo.**
- **Ante las dificultades para acceder a un empleo formal, se han ampliado los programas que preparan a los estudiantes para el autoempleo.**
- **El éxito de los emprendimientos depende del liderazgo y gestión de los capacitados y apoyos públicos en acompañamiento y financiamiento.**
- **Para elaborar estudios sobre necesidades de recursos humanos o seguimiento de egresados los CECATI e ICAT podrían asociarse con dependencias de otros sistemas de FPC.**

Educación tecnológica de nivel medio superior

- En 2012 el 45% de los egresados de la educación tecnológica y el 39% de los del bachillerato general se emplearon al concluir sus estudios.
- La Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) ha avanzado en la articulación de los diferentes sistemas escolares, mediante la creación de un Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).
- El Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM) busca mejorar la calidad y pertinencia de la educación técnica y FPC, y consolidar el sistema de competencias.
- El PROFORHCOM plantea acciones separadas para la educación tecnológica de nivel medio superior y la capacitación para el trabajo, dado que su tipo y nivel de competencias son diferentes.
- A nivel nacional la participación del sector productivo se ha limitado a plantear sus requerimientos y opinar sobre la suficiencia y pertinencia de los egresados, sin compartir responsabilidades o recursos.

Certificación de competencias laborales

- La mayoría de las personas con algún tipo de certificación de competencias laborales son egresadas del sistema escolar, ya que reciben por parte de la SEP constancias de su formación profesional.
- Las constancias que reciben algunos egresados del sistema escolar o de cursos de capacitación confirman que han terminado sus estudios, pero no valoran de manera independiente sus competencias laborales.
- El CONOCER coordina el Sistema Nacional de Competencias que desarrolla estándares de competencia y determina mecanismos de evaluación y certificación mediante comités sectoriales.
- Desde 2008 se ha otorgado un promedio anual de alrededor de 50 mil certificados de competencia laboral. Actualmente, hay menos de 500 mil inscritos en el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas, menos del 1% de la PEA

Relevancia de la certificación de competencias laborales

- **Por encima de la adquisición de competencias laborales, los sistemas de FPC privilegian la eficiencia terminal, tasa de colocación o tasa de sobrevivencia de los proyectos productivos.**
- **En la capacitación para el trabajo escolarizada, las empresas con demandas específicas de capacitación y los egresados que establecen micronegocios no requieren algún certificado de competencia laboral.**
- **El BÉCATE involucra a empresas en el diseño de los cursos y en su impartición, mejorando las opciones de empleo de los capacitados, sin certificar las competencias laborales impartidas.**
- **El BÉCATE ha ampliado las acciones de capacitación a quienes van a trabajar por cuenta propia, que no necesitan un certificado de competencias laborales.**
- **En general, la capacitación en el trabajo apoyada por el gobierno está subsumida dentro de programas que no tienen como objetivo principal el desarrollo de competencias laborales.**

Presupuesto federal vinculado a la FPC en 2014

- **23,621 millones de pesos para educación tecnológica de nivel medio superior.**
- **2,648 millones de pesos para la capacitación para el trabajo escolarizada, dirigida a quienes no concluyeron la educación básica.**
- **1,661 millones de pesos para el Programa de Apoyo al Empleo, que incluye la capacitación para el trabajo no escolarizada del BÉCATE, disponible para todos los desempleados.**
- **3 millones de pesos para capacitación en el trabajo del Programa de Apoyo a la Productividad, dirigida a subsidiar a las empresas el cumplimiento de su obligación de capacitar a sus trabajadores.**
- **La capacitación en el trabajo dentro de programas de fomento a empresas y al autoempleo no cuenta con presupuesto propio.**
- **121 millones de pesos para que el CONOCER amplíe y opere el sistema de normalización y certificación de competencias laborales.**

- **Un sistema de normalización y certificación de competencias laborales, que establezca estándares comunes para todas las instituciones, podría ser la base de un sistema nacional de FPC.**
- **El CONOCER podría ser el eje articulador de los diferentes sistemas. Sin embargo, su presupuesto es insuficiente y el alcance de sus acuerdos con las otras instancias de la FPC es reducido.**
- **En la medida que la certificación de competencias laborales se convierta en un objetivo primordial de los diversos sistemas de FPC, aumentará la relevancia de un sistema unificado de certificación laboral.**
- **Mientras no se recupere el dinamismo de la economía formal, el desarrollo de un sistema nacional de FPC tendría que considerar la preponderancia de los trabajadores informales, quienes no tienen necesidad de contar con competencias laborales de alto nivel y tampoco requieren que estén certificadas.**