

# **Seminario “Protección y Formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia”**

---

## **Experiencias recientes y retos de la formación profesional y capacitación en México**

**Ívico Ahumada Lobo**  
*FLACSO-México*  
*20 de octubre, 2016*

# *Marco Institucional de la FPC*

---

- ❖ **Casi cinco décadas de legislación que establece la obligación patronal de capacitar.**
- ❖ **Más de cinco décadas de políticas y programas que imparten FPC o proporcionan apoyos para ello.**
  - **Bachillerato tecnológico con planes de estudio de tres años.**
  - **Formación profesional escolarizada en cursos de corta duración.**
  - **Capacitación para el trabajo como política activa del mercado laboral.**
  - **Capacitación en el trabajo, como objetivo primordial de la intervención o como componente complementario de otros programas.**

## *Contexto económico*

---

- ❖ Los sistemas de FPC se establecieron cuando la economía mexicana crecía al 6% en promedio y el sector industrial aún mas rápido.
- ❖ En la última década la economía mexicana ha crecido al 2% anual y desde 2013 por debajo de ese nivel.
- ❖ El comportamiento de la economía ha estado marcado por un rápido cambio sectorial y tecnológico. El crecimiento ha sido muy desigual entre sectores y al interior de ellos.
- ❖ La desigualdad en el crecimiento también se manifiesta por regiones, con estados que crecen por arriba del 5% anual.
- ❖ En la última década el empleo informal ha constituido alrededor de 58% del empleo total.

# *Bachillerato tecnológico*

---

- ❖ El bachillerato tecnológico recibe el 84% del financiamiento del gobierno federal vinculado a la FPC.
- ❖ Esta modalidad es bivalente, con un creciente enfoque propedéutico. Representa la tercera parte de la matrícula de este nivel educativo.
- ❖ Se ha fortalecido una educación basada en estándares de competencia laboral, enfatizando la correspondencia del contenido curricular con los requerimientos del aparato productivo.
- ❖ Los estudiantes tienden a seleccionar su especialidad sin considerar la distribución de la demanda laboral por especialidades.
  - Esperan continuar sus estudios al terminar el bachillerato.
  - Una proporción significativa estudia el bachillerato tecnológico porque no fue admitida a la modalidad general.
  - Tienen una apreciación optimista sobre sus perspectivas de inserción laboral, mejor a la del resto de sus compañeros.
- ❖ Una alta proporción de egresados del bachillerato tecnológico con adecuadas competencias laborales se ocupan en empleos informales debido a la reducida demanda laboral de la economía formal.

# *Formación para el trabajo escolarizada*

---

- ❖ **La formación para el trabajo escolarizada es la principal opción para adquirir competencias para quienes no cursan el bachillerato**
- ❖ **Las especialidades y cursos se basan en estándares de competencia laboral, definidos conjuntamente con los empleadores.**
- ❖ **La matrícula por especialidad no siempre corresponde a la estructura de la demanda laboral.**
  - **Faltan mecanismos de orientación de la demanda de capacitación.**
  - **Se tienden a desconocer las condiciones del mercado laboral.**
  - **Los estudiantes seleccionan su especialidad en función de sus preferencias y no de sus perspectivas laborales.**
- ❖ **Los subsistemas de formación para el trabajo también imparten capacitación en el trabajo.**
- ❖ **Ante el escaso dinamismo del empleo formal, los egresados recurren al autoempleo. Se ofrecen apoyos a los emprendedores.**

# Capacitación de trabajadores desempleados (1)

---

- ❖ *El subprograma Bécate ha sido por más de tres décadas la política activa del mercado laboral que otorga capacitación a desempleados.*
- ❖ *El Bécate proporciona una beca y un curso de capacitación de uno a tres meses. El Bécate tiene cuatro modalidades:*
- ❖ *En la Capacitación Mixta las empresas participan en el diseño de los cursos, facilitan sus instalaciones y se comprometen a contratar a un porcentaje mínimo de becarios.*
- ❖ *Con la Capacitación en la Práctica Laboral los becarios adquieren competencias laborales trabajando en pequeños negocios.*
- ❖ *En estas modalidades no se requiere validar los conocimientos y habilidades adquiridos, por lo que el subprograma no opera estrictamente como una política de FPC.*

## Capacitación de trabajadores desempleados (2)

---

- ❖ *En la modalidad Vales de Capacitación las personas desempleadas reciben tanto su beca como el pago parcial de cursos en cualquier institución privada o pública.*
- ❖ *En la Capacitación para el Autoempleo los becarios adquieren o mejoran las competencias laborales que requieren para trabajar por cuenta propia.*
- ❖ *Por la propia orientación de esta modalidad, no existen evidencias que muestren hasta qué punto mejoraron las competencias laborales de sus beneficiarios.*
- ❖ *Más que vincularse con la política de FPC, esa modalidad comparte el propósito de la política social de reducir la pobreza al apoyar proyectos productivos de sobrevivencia y facilitar a beneficiarios de otros programas sociales el autoemplearse.*

# Capacitación en el trabajo

---

- ❖ *Es muy reducido el nivel de cumplimiento de la obligación de las empresas de capacitar a sus trabajadores.*
  - *En 2015, menos de la mitad de los trabajadores formales estaban integrados al Padrón de Trabajadores Capacitados.*
  - *No existen mecanismos para verificar que los inscritos en este Padrón posean las competencias laborales documentadas.*
- ❖ *A partir de 1988 se otorgaron subsidios para incentivar que los empleadores capacitaran a sus trabajadores. Estos apoyos casi han desaparecido en los últimos tres años.*
- ❖ *Existen múltiples programas de fomento a empresas y actividades de autoempleo que, en complemento a otros apoyos, subsidian la capacitación de trabajadores en activo.*

# *Certificación de competencias laborales*

---

- ❖ **El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es responsable de regular y coordinar la certificación de competencias laborales, independientemente de la manera en que se adquirieron.**
- ❖ **La gran mayoría de las personas que tienen algún tipo de certificación de competencias laborales son egresadas de las instituciones educativas.**
- ❖ **Algunos egresados de cursos de capacitación también reciben ese tipo de constancia, aunque son un grupo muy reducido.**
- ❖ **De 2008 a 2015 se inscribieron 600 mil personas en el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas, lo que equivale a alrededor del 1% de la PEA.**

# *Coordinación interinstitucional (1)*

---

- ❖ **Se han realizado diversos intentos por establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con el objetivo de evitar duplicidades y aprovechar complementariedades y sinergias.**
- ❖ **Esos esfuerzos se han visto limitados por la diversidad de objetivos y criterios de éxito de los distintos programas.**
- ❖ **En su origen, los diferentes sistemas de FPC atendían a poblaciones distintas y operaban con diversos mecanismos de intervención, pero coincidían en el objetivo de mejorar las competencias laborales.**
- ❖ **Las adecuaciones realizadas en los últimos años han implicado que la adquisición de competencias laborales ya no sea su objetivo primordial. Ahora tienen otros criterios de valoración de su desempeño y resultados.**

## ***Coordinación interinstitucional (2)***

---

- ❖ **Las acciones para asegurar el cumplimiento de las normas laborales valoran su éxito por la proporción de empresas que elaboran planes de capacitación y otorgan constancias de capacitación.**
- ❖ **Los logros de los programas de promoción económica que tienen un componente de capacitación se valoran por el impacto de sus apoyos en el aumento de la productividad.**
- ❖ **El éxito de las políticas activas de empleo que otorgan capacitación depende de la proporción de trabajadores que obtienen empleo.**
- ❖ **En el bachillerato tecnológico y en alguna medida en el sistema de formación para el trabajo, el éxito se evalúa por la eficiencia terminal, Por esa razón se mide la proporción de participantes en estos programas que obtienen un certificado de terminación de estudios.**

# ***Adecuación a nuevas condiciones económicas (1)***

---

- ❖ **Con excepción del bachillerato tecnológico, la atención de los sistemas de FPC a las empresas formales ha perdido relevancia, a la vez que ha aumentado el interés por impartir las competencias requeridas por los autoempleados.**
- ❖ **En el sistema de formación para el trabajo escolarizada se atiende a empresas que demandan capacitación, sin que se integren a un programa más amplio de FPC.**
- ❖ **También se ofrecen apoyos complementarios, como las incubadoras de negocios, a los egresados que deciden organizarse para establecer micronegocios.**
- ❖ **El Bécate ha involucrado a empresas en el diseño y operación de los cursos, aunque los apoyos se conviertan en un subsidio parcial para las tareas de reclutamiento, en menoscabo de la formación de recursos humanos.**
- ❖ **También se han ampliado las acciones de apoyo a la capacitación de quienes buscan autoemplearse.**

## ***Adecuación a nuevas condiciones económicas (2)***

---

- ❖ **A pesar de la situación de subempleo de los egresados de los sistemas de FPC, tanto los aspirantes a la capacitación como los empresarios demandan que esos sistemas tengan mayor cobertura.**
- ❖ **Los empleadores manifiestan que requieren una mayor cantidad de trabajadores calificados y con mejores competencias laborales. Ello les permitiría reducir costos, debido al aumento de la productividad que se generaría y el control de los aumentos salariales que propiciaría la mayor oferta de trabajadores calificados.**
- ❖ **Los posibles participantes en programas de FPC desean capacitarse para mejorar su probabilidad de acceder a un empleo formal o mejorar su desempeño como autoempleados.**
- ❖ **Mientras no se recupere el dinamismo de la economía formal y se mantenga la necesidad del autoempleo como opción laboral, los trabajadores tenderán a ubicarse en ocupaciones que no requieren competencias laborales complejas.**