



NACIONES UNIDAS

CEPAL



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento



DGCFT



SNE
SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Seminario sobre Formación

Profesional y Capacitación en México

Sesión IV: Capacitación, Productividad
e Ingresos

Noviembre 2014

Crecimiento del Índice de Productividad Laboral en México 2008 – 2014 (Tasa de Crecimiento Anual, %)

SECTOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 II Trim.	2008-2014 (TMCA %)
Manufacturas	-1.5	-1.1	4.8	2.1	2.8	-0.1	2.3	1.8
Comercio al Mayoreo	0.4	-5.7	2.5	1.4	-0.1	-6.6	-3.8	-2.1
Comercio al Menudeo	0.1	-2.9	0.6	3.0	3.2	3.6	2.7	1.7
Construcción	-2.2	-1.3	0.5	-0.2	0.7	-3.4	-1.9	-0.9

Fuente: INEGI, Banco de Información Económica, Noviembre 2014

Listado de Ramas con Tasa Media de Crecimiento Anual Negativa 2008-2014

SECTOR	RAMAS ECONÓMICAS CON PRODUCTIVIDAD DETERIORADA
Manufacturas	Bebidas y Tabaco / Insumos Textiles / Productos Textiles / Prendas de Vestir / Madera / Química / Productos de Minerales no Metálicos y Metálicas Básicas.
Comercio al Mayoreo	Comercio de Alimentos, de productos textiles, de productos farmacéuticos, de insumos agropecuarios, de maquinaria agropecuaria y de camiones.
Comercio al Menudeo	Comercio de artículos de salud, de artículos de papelería, de artículos de papelería y de autopartes.
Construcción	N/D

Productividad y Capacitación: las evidencias

- ❑ **LA PRODUCTIVIDAD DE UN TRABAJADOR CAPACITADO ES EN PROMEDIO UN 23% MÁS QUE UN TRABAJADOR NO CAPACITADO.** *(Konings, J. y Vanormelingen, S. The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence, 2010).*
- ❑ **LOS NEGOCIOS QUE NO PROPORCIONAN CAPACITACIÓN A SUS EMPLEADOS TIENEN CASI EL DOBLE DE PROBABILIDADES DE CERRAR QUE AQUELLOS QUE SÍ LO HACEN.** *(Collier, W., Green, F. y Young-Bae, K. Training and Establishment Survival, 2007).*
- ❑ **CUANDO EMPRESAS EXTRANJERAS ESTÁN CONSIDERANDO INVERTIR EN MÉXICO, LA CONSIDERACIÓN MÁS IMPORTANTE ES LA DISPONIBILIDAD Y LAS HABILIDADES DE LA FUERZA DE TRABAJO LOCAL.** *(Ernest & Young's. Global job creation A survey of the world's most dynamic entrepreneurs, 2012).*

1. **¿Cómo se detectan las necesidades de capacitación de los trabajadores en activo y actualmente son útiles para incrementar la productividad en los centros de trabajo?**

La Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Empresas

Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad

Elaboración de planes y programas de capacitación

Constancias y Listas de competencias o de habilidades laborales

¿Cómo vemos la capacitación en la STPS?

La capacitación es una obligación legal que implica una inversión

La capacitación es una inversión que enriquece al trabajador en sus conocimientos, incrementa la productividad y hace más competitivas a las empresas



Productividad y Capacitación: las preguntas

- En la STPS contamos con un sistema para detectar las necesidades de capacitación por el sector productivo.

FORMATO	DENOMINACIÓN
DC-1	Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad
DC-2	Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad
DC-3	Constancias de competencias o habilidades laborales
DC-4	Presentación de listas de competencias o habilidades laborales
DC-5	Registro de Cursos de Capacitación y Agentes Capacitadores Externos

Productividad y Capacitación: las preguntas

- La DGCAPL tiene un Sistema de Detección de Nuevos Proyectos de Inversión Privada Generadores de Empleo y de Necesidades de Capacitación en el Trabajo.

CONCEPTO	2014 (MDD)
# de Proyectos Registrados	135
Inversión Total Registrada (MDD)	41,076
Empleos Reales y Potenciales	359,531

SECTORES MÁS DINÁMICOS:

- Automotriz
- Autopartes
- Aeronáutica
- Alimentos y bebidas
- Apertura de tiendas de autoservicio y departamentales
- Obras de infraestructura (carreteras, gaseoductos y puertos)
- Complejos hoteleros

2. ¿La capacitación de los trabajadores en activo tiene relación con los planes y programas de productividad en las empresas?

- Tomando información proveniente del Programa de Apoyo para la Productividad (PAP), durante el lapso 2013-2014 (octubre), se han apoyado a 33 mil 719 trabajadores de 1,022 empresas.
- De ese total, el 76% de la detección de necesidades de capacitación en las empresas apoyadas por el PAP, ha proveniendo de planes y programas de productividad existentes en dichos centros de trabajo, incluidas las PyMES.



Productividad y Capacitación: las preguntas

- Según el Artículo 153-E de la LFT, “las empresas que tengan más de 50 trabajadores deberán tener Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y operar sistemas y programas de capacitación..... Para el caso de las MyPES con menos de 50 trabajadores, la STPS y la SE estarán obligadas a incentivar su productividad”.
- Con más de 50 trabajadores existen en México 31 mil 523 empresas que emplean a 7.2 millones de trabajadores. De estas, se estima que 57% cuentan con Comisión Mixta de CAP, planes y programas de capacitación formales y Registro de Constancias y Listas de Competencias o Habilidades Laborales.
- Adicionalmente, de los 6 mil 880 contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal que México registra en 2014, sólo 958 (13.9% del total) incluyen bonos de productividad para los trabajadores.

- La existencia de planes y programas de productividad en los centros de trabajo, no son un requisito obligatorio para recibir apoyos del PAP.
- Para 2015, la DGCAPL impulsará mecanismos de evaluación sobre la pertinencia de dichos planes y programas en los centros de trabajo.
- Dicha pertinencia se puede mejorar mediante:
 - Las prioridades de productividad a nivel local, regional y sectorial.
 - El impulso para que más empresas tengan estos planes a disposición de la STPS.
 - Incentivar, a través del acceso a los apoyos del PAP, la creación de estos planes y programas.

3. ¿Qué factores determinan que los empleadores satisfagan sus necesidades de personal calificado mediante la capacitación?

CONCEPTO	% RESPECTO AL TOTAL DE EMPRESAS ENCUESTADAS
Capacitando a los trabajadores ya empleados con cierta antigüedad.	55%
Contratando trabajadores con las competencias laborales requeridas.	25%
Capacitando a los trabajadores al momento de su contratación.	20%
TOTAL	100%

Productividad y Capacitación: las preguntas

- El PAP se ha convertido en un Programa de subsidios relevante para tener un mayor grado de satisfacción de necesidades de trabajadores capacitados.
- Para 2015 se pretende tener una mejor pertinencia y eficacia enfocando sus recursos a MIPyMES; y a los sectores relevantes de las Reformas Constitucionales (Energético, Telecomunicaciones y Educación), así como a los sectores estratégicos definidos por el Comité Nacional de Productividad (comercio al menudeo; turismo; gastronomía; autopartes; aeroespacial; eléctrico-electrónico; agroindustrial y energía).



Productividad y Capacitación: las preguntas

4. ¿Existen mecanismos para vincular los incrementos en productividad, propiciados por una mayor calificación de los trabajadores, con aumentos en los salarios?

En el marco del PAP, 489 trabajadores de la Empresa ZF POWERTRAIN MODULES Saltillo, S.A. de C.V. recibieron su certificación en competencias laborales en diferentes estándares, obteniendo una categoría superior, lo que representó *el 11% de incremento en su salario.*



"2014, Año de las y los Jóvenes Coahuilenses"

Saltillo, Coahuila; Enero 13, 2014
Oficio No. ICT.DG.009.2014

LIC. JESUS ALFONSO NAVARRETE PRIDA
Secretario del Trabajo y Previsión Social
Presente.

Sea este el conducto para agradecer a Usted la gentileza de su atención por el valioso apoyo que otorgó a este Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Coahuila con la participación en el Programa de Apoyo a la Productividad (PAP), logrando grandes beneficios, tanto para la Empresa ZF Powertrain Modules Saltillo, S.A. de C.V., como para los 489 empleados que lograron su certificación en diferentes estándares, obteniendo una categoría superior que representa un 11% de incremento en su salario.

Derivado de los resultados tan loables que se obtuvieron con dicho programa, nos permitimos solicitar a Usted, se nos tome en consideración para la programación del PAP del año 2014. Fue de suma importancia y logramos aportar un gran beneficio a todos los trabajadores que participaron en este Proyecto.

Agradezco de antemano su apoyo y como siempre me suscribo a sus apreciables órdenes.

ATENTAMENTE
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"

ING. ALEJANDRO TREVIÑO SALDAÑA
DIRECTOR GENERAL

c. c. p. Lic. Flora Patricia Martínez Crans, Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

c. c. p. Lic. Salvador Herrera Toledano, Director General de Productividad Laboral

c. c. p. Mtro. Adrian Escamilla Palafox, Director General de Apoyo a la Productividad Laboral y Fomento a la Empleabilidad

c. c. p. Mtro. en TE Arturo Rivera de León, Subdirector de Capacitación Específica y Certificación de Competencias Laborales

c. c. p. Archivo.

Productividad y Capacitación: las preguntas



En 2014, se destaca el impacto positivo de la certificación de competencias laborales a 400 Operadores de Farmacias representados por la Asociación Nacional de Farmacias de México (ANAFARMEX), que dio como resultado el incremento promedio del 8% en el salario de los trabajadores certificados.

Este tipo de centros de trabajo es de tamaño micro y pequeño.

5. ¿En qué medida la participación en procesos de capacitación favorece el desarrollo profesional de los trabajadores?

MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES	% RESPECTO DEL TOTAL
Desempeño laboral basado en capacitación y productividad	41%
Antigüedad	19%
Confianza	22%
Potencial de desarrollo	8%
Edad	7%
Relaciones de amistad o familiares	3%
TOTAL	100%

6. ¿Qué tan importante es la falta de competencias laborales como limitante del crecimiento económico?

ENCUESTA DE **COMPETENCIAS PROFESIONALES** 2014

¿Qué buscan -y no encuentran- las empresas
en los *Profesionistas* jóvenes?



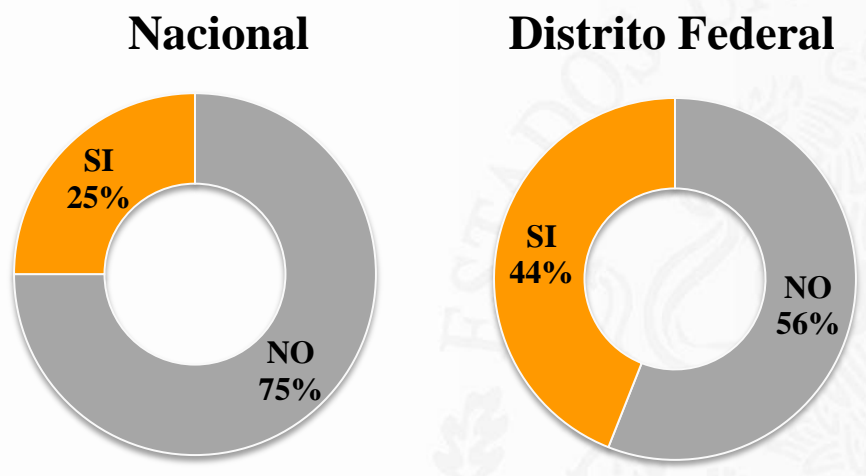
¿Existe o no en México una brecha entre las competencias que demandan las empresas y las competencias que adquieren o fortalecen los egresados de las instituciones de educación superior?

La Encuesta de Competencias Profesionales 2014 es producto de 1,556 entrevistas realizadas a 499 empresas de los sectores económicos más importantes en las 32 entidades del país.

Las entrevistas se realizaron a las áreas de Recursos Humanos; Administración y Dirección; Finanzas y Contabilidad; Producción y Operaciones; Mercadotecnia y Ventas, y Sistemas y Tecnología.

Productividad y Capacitación: las preguntas

Tamaño de la brecha entre la oferta y la demanda de competencias laborales.



¿Tiene o ha tenido vacantes que no ha podido llenar a pesar de tener candidatos para el puesto?

Competencias específicas calificadas como las más importantes por los entrevistados del área de Recursos Humanos en el Distrito Federal

- Conocimientos básicos sobre uso de equipo y maquinaria
- Conocimientos básicos sobre administración de proyectos
- Capacidad de negociación y resolución de conflictos
- Disposición para aprender
- Entrenar talento

- Escasa

Productividad y Capacitación: las preguntas

ENTIDAD FEDERATIVA	BRECHA DE COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO
Aguascalientes	25%
Baja California	33%
Baja California Sur	14%
Campeche	25%
Chiapas	15%
Chihuahua	7%
Coahuila	20%
Colima	20%
Distrito Federal	44%
Durango	1%
Guanajuato	8%

Productividad y Capacitación: las preguntas

ENTIDAD FEDERATIVA	BRECHA DE COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO
Guerrero	33%
Hidalgo	46%
Jalisco	20%
México	48%
Michoacán	47%
Morelos	24%
Nayarit	13%
Nuevo León	7%
Oaxaca	14%
Puebla	10%
Querétaro	50%

Productividad y Capacitación: las preguntas

ENTIDAD FEDERATIVA	BRECHA DE COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO
Quintana Roo	29%
San Luis Potosí	15%
Sinaloa	47%
Sonora	27%
Tabasco	27%
Tamaulipas	8%
Tlaxcala	27%
Veracruz	9%
Yucatán	27%
Zacatecas	7%
PROMEDIO NACIONAL	25%

Productividad y Capacitación: las preguntas

7. ¿Cuál debe ser el punto clave de la capacitación: competencias laborales/empleabilidad/productividad/salarios?

PUNTO FOCAL DE LA CAPACITACIÓN	EMPRESAS ENCUESTADAS (% RESPECTO AL TOTAL)
Eficiencia terminal	5
Competencias laborales	15
Empleabilidad	10
Productividad laboral	40
Salarios	30
TOTAL	100%

8. ¿Qué beneficios adicionales al empleo, la productividad y los salarios se buscan con la capacitación?

BENEFICIOS ADICIONALES DE LA CAPACITACIÓN	EMPRESAS ENCUESTADAS (% RESPECTO AL TOTAL)
Cuidado de la salud	10
Relaciones familiares	40
Uso del tiempo libre	30
Cultivo de capital social	10
Autoestima	5
Valores cívicos	5
TOTAL	100%

Conclusiones

- Para el tema de capacitación, productividad e ingresos se necesita:
 1. Reenfocar esfuerzos, contenidos, recursos y programas hacia aquellas competencias laborales que las empresas demandan urgentemente.
 2. Es necesario generar información relevante sobre este tema dirigida a 4 destinatarios: alumnos de educación media superior y superior; padres de familia; empresas (especialmente sus áreas de RH) e instituciones de educación superior (bolsa de trabajo y vinculación).
 3. Transparentar la industria de la educación.
 4. Canalizar más recursos presupuestales para apoyar la capacitación en el trabajo y potenciar la calidad de la capacitación: se requiere una **CAPACITACIÓN PERTINENTE PARA EL SECTOR PRODUCTIVO**.