

# CNP

---

COMITÉ NACIONAL  
DE PRODUCTIVIDAD

Recomendaciones para conformar  
EL SISTEMA DE FORMACIÓN DE  
HABILIDADES A LO LARGO DE LA VIDA  
PARA MÉXICO

## **I. Sistema de Gobernanza.**

*El objetivo de este eje estratégico es determinar los mecanismos de coordinación y responsabilidades entre los actores que conformarán el Sistema de Formación de Habilidades a lo largo de la Vida para México<sup>1</sup>. En este sentido se define al sistema de gobernanza como un mecanismo que tiene como propósito alinear y coordinar las acciones en materia de desarrollo de habilidades para la población mexicana; facilitar la toma de decisiones e integrar un sistema de información común que fomente la mejora continua y fortalezca las capacidades de ejecución. Este mecanismo funcionará a través del Subcomité de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales<sup>2</sup> que buscará desdoblar acciones a nivel nacional, estatal y local y que en su caso también podrá tener subgrupos sectoriales que permitan focalizar las estrategias a nivel de cada sector.*

**[01\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA AL SUBCOMITÉ INTEGRAR LOS ELEMENTOS QUE MUESTREN LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DE HABILIDADES COMO UNA PRIORIDAD DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.<sup>3</sup>**

**Para este propósito, se recomienda al Subcomité<sup>4</sup>:**

- 1.1 Presentar un informe que contenga la visión sobre la importancia de la Formación de Habilidades<sup>5</sup> para establecerla como una prioridad de la política pública en el corto, mediano y largo plazo.

**Se recomienda a las dependencias del Gobierno de la República involucradas en la integración del Sistema de Formación de Habilidades:**

- 1.2 Complementar el informe incluyendo los posibles mecanismos y acciones a realizar con los sectores productivos, organismos autónomos y organismos no gubernamentales que fortalezcan la visión del informe.

---

<sup>1</sup> En lo sucesivo cuando en el texto se mencione al Sistema de Formación de Habilidades se hace referencia al Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida para México.

<sup>2</sup> En lo sucesivo Subcomité.

<sup>3</sup> Para el cumplimiento de las recomendaciones se hace referencia a dependencias que con base en sus funciones se alinean a las acciones, por lo que en caso de que estas cambien, las dependencias responsables serán las que por sus funciones estén alineadas. Dicha designación se revisará en sesión del subcomité de haber algún cambio en la estructura del Gobierno de la República.

<sup>4</sup> El Subcomité está coordinado por la SEP y cuenta con las siguientes dependencias y organismos como miembros: STPS, DGCFT, CONOCER, CONALEP, CONCAMIN, CTM y CROC.

<sup>5</sup> En el documento las habilidades se entienden como: como capacidades innatas o adquiridas que aumentan la productividad de un individuo. En este sentido en el documento se entiende competencia como una habilidad que permite que un individuo sea más productivo desde un punto de vista económico. Es decir, una competencia permite que un individuo pueda producir más, con todos los demás factores constantes, como el tiempo destinado a la tarea, la tecnología disponible, el capital físico y la disposición de los factores en la economía.

- **Meta:** Establecer la formación de habilidades a lo largo de la vida para México como tema prioritario en el corto mediano y largo plazo para México.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Número de dependencias del Subcomité que han presentado sus aportaciones para consolidar la importancia de la formación de habilidades como una prioridad en la agenda pública y privada (tercer trimestre 2019).
  - ii. Propuesta de alianzas y mecanismos de coordinación con los sectores productivos, organismos no gubernamentales y organismos autónomos para la sostenibilidad y trascendencia del Sistema de Formación de Habilidades (cuarto trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Presentación del informe sobre la importancia de la formación de habilidades (tercer trimestre 2019).
  - ii. Número de alianzas establecidas correspondientes a las presentadas en el informe (cuarto trimestre 2020)
  - iii. Inclusión de formación de habilidades con visión de largo plazo como eje transversal en el próximo PND (tercer trimestre 2019).
  - iv. Número de recomendaciones del informe presentado sobre la importancia del Sistema de Formación de Habilidades que fueron incorporadas al próximo PND (cuarto trimestre 2019).

[02\_CNPOCDE\_SG\_31082018]: FORTALECER LOS MECANISMOS DE COLABORACIÓN ENTRE LAS SECRETARÍAS Y LAS AGENCIAS PÚBLICAS EN MATERIA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES.

**Para este propósito, se recomienda lo siguiente:**

2.1 Fortalecer la colaboración intersecretarial.

- El Comité Nacional de Productividad (CNP), a través del Subcomité de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales, coordinado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), en conjunto con el sector productivo, elaborará un Plan Estratégico de Formación de Habilidades que identifique las prioridades en materia de competencias y habilidades en México. El trabajo que el CNP ha emprendido en la identificación de sectores prioritarios para aumentar la productividad y las recomendaciones emitidas en materia de capital humano, de ser el caso, deberá de ser utilizado como

modelo e insumo. Este plan orientará los insumos relacionados con competencias y habilidades hacia el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y los planes de gasto público correspondientes.<sup>6</sup>

- El Subcomité promoverá la alineación entre el Plan Estratégico de Formación de Habilidades, el Plan Nacional de Desarrollo (de la próxima administración) y los planes de gasto público correspondientes.<sup>7</sup>
- El Subcomité elaborará un informe que analizará el grado de alineación entre los mecanismos intersecretariales existentes y aquéllos recomendados en el documento estratégico, el Plan Nacional de Desarrollo y los planes de gasto público.
- El Subcomité presentará el informe ante las Secretarías e instituciones relevantes en materia de formación de habilidades para su retroalimentación.
- El Subcomité deberá sesionar, al menos, dos veces al semestre para revisar los avances de la Estrategia de Formación de Habilidades.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Plan de trabajo para la elaboración del Plan Estratégico de Formación de Habilidades (segundo semestre de 2019).
  - ii. Elaboración del Plan Estratégico de Formación de Habilidades (tercer trimestre de 2019).
  - iii. Lanzamiento del Plan Estratégico de Formación de Habilidades (tercer trimestre de 2019).

## 2.2 Favorecer la colaboración al interior de las Secretarías.

Se recomienda lo siguiente:

- El Subcomité elaborará de manera conjunta el componente del mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** que contenga los programas relacionados con la formación de capital humano, existentes en las dependencias de la Administración Pública Federal y el sector productivo. Este inventario deberá identificar: objetivos estratégicos, población objetivo, indicadores estratégicos,

---

<sup>6</sup> Tomar en cuenta que se le informó al equipo de la OCDE que un ejercicio similar se había realizado en el marco del “Nuevo Modelo Educativo”, por lo que dicho documentos puede ser utilizado como referencia.

<sup>7</sup> En este sentido, México puede tomar como referencia lo que se ha hecho en el marco del “Nuevo Modelo Educativo” y sus respectivos documentos.

reglas de operación y recursos, y lo que sea considerado pertinente<sup>8</sup>. Para realizar esta tarea, el Subcomité deberán diseñar y acordar la metodología para su construcción.<sup>9</sup>

- El Subcomité, preparará un reporte identificando y analizando brechas y oportunidades de mejora, en coordinación interinstitucional e intrainstitucional, guiado por el Plan Estratégico de Formación de Habilidades o por las prioridades identificadas por el CNP.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Inventario completo sobre todos los programas relacionados con habilidades operados por la Administración Pública Federal y el sector productivo (Segundo semestre del 2020).
  - ii. Análisis sobre el grado de alineación entre los programas de habilidades, las Secretarías y el sector productivo; propuesta de programas prioritarios, con base en el Plan Estratégico de Formación de Habilidades, así como con las prioridades nacionales (segundo trimestre de 2020).
  - iii. Reporte final entregado a la siguiente administración para informar su diseño de políticas de habilidades<sup>10</sup> (segundo trimestre de 2020).

**[03\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP EN COLABORACIÓN CON LA SHCP, EN EL MARCO DEL SUBCOMITÉ DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, SINCRONIZAR, ARTICULAR E INTEGRAR LOS ESFUERZOS QUE ACTUALMENTE REALIZAN LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, SECTORES PRODUCTIVOS<sup>11</sup> E INSTITUCIONES ACADÉMICAS EN UN SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES.**

**Para este propósito, se recomienda a la SEP, dentro del marco del Subcomité:**

3.1 Presentar al CNP la conformación del Sistema de Formación de Habilidades.

---

<sup>8</sup> Por ejemplo, la Secretaría de Economía puede preparar un documento con los objetivos, descripción de apoyo y subsidios, así como una breve evaluación de PROSOFT, PPCI, PRONAFIM y FONDO EMPRENDEDOR, todos ellos actualmente en funcionamiento y de relevancia para el desarrollo y uso de habilidades.

<sup>9</sup> El inventario deberá incluir un análisis sobre la alineación entre los objetivos de los programas relacionados con formación de capital humano y aquéllos a cargo de cada Secretaría (a nivel Planes Sectoriales), y el sector productivo, así como con las prioridades nacionales (Plan Nacional de Desarrollo).

<sup>10</sup> Como principio general, las discusiones del equipo de la OCDE con funcionarios mexicanos indican la necesidad de reforzar los actuales mecanismos de colaboración intersecretariales y al interior de cada secretaría en lugar de crear nuevos en un universo ya disperso y fragmentado de esfuerzos políticos en materia de habilidades.

<sup>11</sup> Cuando se hace referencia a sectores productivos dentro de este documento, se refiere a los organismos empresariales y las organizaciones sindicales.

3.2 Buscar el apoyo de las dependencias, organismos e instituciones vinculadas al Sistema de Formación de Habilidades con base en la primera etapa del mapeo<sup>12</sup>, con el fin de consolidar espacios de diálogo para facilitar la identificación, sincronización, articulación e integración de los esfuerzos que actualmente realizan las dependencias y el sector productivo en la materia.

3.3 Sesionar, al menos una vez por trimestre, para mantener actualizada la información de las acciones realizadas para conformar el Sistema de Formación de Habilidades.

3.4 Establecer una definición y un enfoque homologado del desarrollo de habilidades, competencias y certificación de competencias, dentro de las leyes y reglamentos que integren el marco normativo del Sistema de Formación de Habilidades una vez que este sea identificado.

**Se recomienda a la STPS, a la SEP, a la SHCP, a la SE, y a los sectores productivos<sup>13</sup>:**

3.5 Apoyar al Subcomité en la sincronización, articulación e integración de los esfuerzos realizados para la conformación del Sistema de Formación de Habilidades.

- **Meta:** Definir los parámetros y elementos necesarios de un sistema de gobernanza.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Cumplimiento del cronograma de reuniones periódicas. (Indicador trimestral, primera entrega segundo semestre de 2019).
  - ii. Presentación de los parámetros y lineamientos de un sistema de gobernanza (segundo semestre 2019).
  - iii. Glosario con los conceptos vinculados a la formación de habilidades con visión de largo plazo (segundo semestre 2019).
  - iv. Número de sesiones llevadas a cabo por el Subcomité (indicador semestral, primera entrega cuarto semestre de 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Definición de una estrategia de articulación e integración hacia futuro de las entidades, programas y proyectos existentes en formación de habilidades (cuarto trimestre 2019)
  - ii. Definición de los componentes del Sistema de Formación de Habilidades (cuarto trimestre 2019).

---

<sup>12</sup> Cuando en el texto se mencione al mapeo se hace referencia al establecido en la recomendación 05\_CNPBID\_SG\_16082018.

<sup>13</sup> Cuando se haga referencia a invitados especiales, se referirá a instituciones como el CONEVAL, al INEE, al INEGI, a las delegaciones estatales del Gobierno de la República y a quienes se considere relevantes para el cumplimiento de dicha recomendación.

[04\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA AL SUBCOMITÉ, DESARROLLAR UN PLAN DE TRABAJO DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO, DERIVADO DEL TRABAJO CONJUNTO DE LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA Y SUS DELEGACIONES ESTATALES Y SECTORES PRODUCTIVOS, QUE DEBERÁ TRAZAR UNA RUTA PARA ALINEAR OBJETIVOS Y METAS, INCENTIVOS Y PROCEDIMIENTOS.

**Para este propósito, se recomienda al Subcomité buscar mecanismos de coordinación en tres sentidos:**

4.1 Con las delegaciones estatales de las dependencias del Gobierno de la República para buscar la realización de convenios de colaboración con las dependencias estatales, gobiernos estatales y a nivel local según se considere pertinente.<sup>14</sup>

4.2 A nivel sectorial, buscando la vinculación con cámaras sectoriales y los clústeres regionales/sectoriales.<sup>15</sup>

4.3 Con la Autoridad Federal para el Desarrollo de Zonas Económicas Especiales (AFDZEE) para contar con un enfoque regionalizado de las regiones donde éstas estarán operando.

Para esto se definirán los mecanismos de operación con los distintos niveles de gobierno y sectores productivos identificados previamente.

- **Meta:** Establecer los mecanismos a nivel estatal, sectorial y regional para la coordinación de acciones dentro del Sistema de Gobernanza.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Presentación del plan de trabajo a corto (2 años), mediano (5 años) y largo plazo (10 años). (Cuarto trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Número de entidades con las que se ha establecido un convenio de colaboración (cuarto trimestre 2019).
  - ii. Número de sectores y/o industrias con los que se ha consolidado un convenio de colaboración (cuarto trimestre 2020).

---

<sup>14</sup> El Subcomité determinará los mecanismos de colaboración con los gobiernos estatales que sean óptimos para integrar a las entidades federativas en el Sistema de Formación de Habilidades.

<sup>15</sup> El Subcomité se basará en los sectores estratégicos que el CNP ya definió.

[05\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP, CON LA COLABORACIÓN DE LA SHCP, DENTRO DEL MARCO DEL SUBCOMITÉ, HACER UN MAPEO DE INSTITUCIONES, PROGRAMAS, PROYECTOS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTORES, EN LAS SIGUIENTES ÁREAS: 1) IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO; 2) EL DESARROLLO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS Y LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS; 3) LOS MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD; 4) LA PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS, INCORPORANDO LA INFORMACIÓN PREVIAMENTE GENERADA.

**Para este propósito, se recomienda al Subcomité:**

5.1 Realizar el mapeo en cuatro etapas:

- i. Primera, se debe identificar a las instituciones vinculados a la formación de habilidades;
- ii. Segunda, se deben identificar a los actores y líneas de acción en materia de formación de habilidades dentro de las dependencias del Gobierno de la República y organismos involucrados;
- iii. Tercera, debe identificar a la población objetivo vinculado a las acciones que cada actor desempeña.
- iv. Cuarta, identificar duplicidades y brechas de financiamiento usando como base la reingeniería del gasto y presupuesto basado en resultados de la SHCP<sup>16</sup>.

**Se recomienda a la STPS, a la SEP, a la SHCP, a la SE, a los invitados especiales y a los sectores productivos:**

5.2 Apoyar al Subcomité en la elaboración del mapeo de instituciones participantes en cada eje estratégico, identificando los retos de coordinación entre los actores involucrados.

- **Meta:** Identificar a las dependencias, programas, actores, acciones de política pública y población objetivo vinculadas a la formación de habilidades en México.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Primera etapa del mapeo realizada e informe de instituciones, programas y proyectos existentes que estén involucrados (tercer trimestre 2019).
  - ii. Segunda etapa del mapeo realizada e informe de actores participantes, programas y líneas de acción (cuarto trimestre 2019)
  - iii. Tercera etapa del mapeo e informe de poblaciones objetivo (cuarto trimestre 2018).
  - iv. Cuarta etapa, informe sobre la planeación presupuestal y asignación de recursos (primer trimestre de 2020).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Mapeo consolidado con las cuatro etapas e informe final (primer trimestre 2020).

---

<sup>16</sup> Esta información fue desarrollada por la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED).



[06\_CNPOCDE\_SG\_31082018]: APOYAR ALIANZAS CON LAS PARTES INVOLUCRADAS PARA IDENTIFICAR LAS HABILIDADES DEL PRESENTE Y DEL FUTURO.

**Para este propósito, se recomienda lo siguiente:**

6.1 Establecer un mecanismo formal de recolección de datos

Se recomienda lo siguiente:

- El Subcomité, es el conducto mediante el cual se preparará y discutirá la propuesta para establecer mecanismos formales que faciliten el diálogo con los actores involucrados para el desarrollo e implementación de políticas de habilidades.
- El Subcomité deberá aprovechar la información existente sobre las empresas del país, como el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) y la base de datos del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) sobre PYMEs.
- La SE diseñará, propondrá e implementará un mecanismo de recolección de datos para recopilar información sobre las necesidades de habilidades de las empresas. Producirá un informe anual o bianual que estime la prospectiva de habilidades para México por sector, región y ocupación (también podría producirse menos frecuentemente, como una vez cada 5 años, dependiendo de las necesidades de la economía y sus sectores).
- Esta información debe estar disponible en un portal accesible para todos. La SEP incentivará el uso en las instituciones educativas su uso para el diseño de sus programas y la STPS será responsable de la distribución del documento al público en general.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Identificación de actores específicos para llevar a cabo este proceso (primer trimestre de 2020).
  - ii. Propuesta completa del mecanismo formal para facilitar el diálogo permanente con las partes interesadas sobre el desarrollo y la aplicación de la política de habilidades y para recopilar información de los empleadores de manera más efectiva (primer trimestre de 2020).
  - iii. Propuesta completa para mejorar los mecanismos (con el marco institucional correspondiente) para recopilar información de los empleadores de manera más efectiva (tercer trimestre de 2020).
  - iv. Se toma una decisión sobre la implementación de cualquiera de las propuestas (cuarto trimestre de 2020).

6.2 Expandir la capacitación en el lugar de trabajo.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP y a la STPS, a través del Subcomité, encabezarán la consolidación del componente del mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** que debe contener todos los programas gubernamentales que se hagan en conjunto del sector productivo, con un fuerte componente “en el lugar de trabajo” a fin de identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas. Lo anterior, deberá basarse en experiencias exitosas en México (por ejemplo: las experiencias de CapacitaT, Bécate, Modelo Mexicano de Formación Dual, CONALEP o Modelo de Formación Dual y/o en Alternancia, pueden ser una valiosa referencia). Se deberá hacer un esfuerzo para incluir las prácticas actuales no sólo en el subsistema técnico o en el nivel medio superior, sino también en la educación académica estándar y en los niveles superiores.
- La SEP, con el apoyo del sector productivo, toma el liderazgo para que, en la medida de lo posible, se asegure que los nuevos programas técnicos tengan un componente de aprendizaje de calidad en el lugar de trabajo. Esto podría implicar retener la certificación de nuevos programas de grado técnico que no pueden proporcionar evidencia de que incluyen un componente sustancial de aprendizaje en el lugar de trabajo. Para este fin, nuevos incentivos y regulaciones deben considerarse no sólo para la participación de las entidades de educación y formación, sino también del sector productivo, ya que necesitan asumir responsabilidades sustanciales en este proceso. La creación de las regulaciones será responsabilidad de la SEP y de la STPS y los correspondientes incentivos serán responsabilidad de la SHCP y la SE.
- La SEP y la STPS, cada uno desde el ámbito de su correspondencia, garantizarán que los programas técnicos existentes respondan a las demandas del mercado laboral. Al igual que en las recomendaciones anteriores, deberán considerarse nuevos incentivos y regulaciones para fomentar la participación de empresas y sindicatos en este esfuerzo. Al igual que en el caso anterior, la creación de las nuevas regulaciones será responsabilidad de la SEP y de la STPS, así como del sector productivo y los correspondientes incentivos serán responsabilidad de la SHCP y la SE.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Componente del mapeo completo con todos los programas gubernamentales con un fuerte componente “en el lugar de trabajo” para identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas (cuarto trimestre de 2019).
  - ii. Reglas para asegurar que los nuevos programas de grado técnico tengan un componente sustancial de aprendizaje en el lugar de trabajo (cuarto trimestre de 2020).
  - iii. Normas para garantizar que los programas técnicos existentes respondan a las demandas del mercado laboral (cuarto trimestre de 2020).

6.3 Crear oportunidades para que los maestros obtengan experiencia actualizada en la industria.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP se encargará de identificar los medios para alentar y apoyar a los profesores a obtener experiencia reciente en el sector (especialmente para aquellos que imparten programas técnicos)
- La SE y la SHCP establecerán un grupo de trabajo para analizar y proponer posibles incentivos para que los empleadores ofrezcan prácticas o intercambios. Además, se pueden explorar mecanismos que permitan a los profesionales de la industria enseñar materias relevantes en instituciones educativas/de capacitación. Con apoyo técnico identificar oportunamente habilidades reconocidas en el mercado laboral y transmitir las a la SEP.
- La DGCFT y el CONACYT desarrollan una iniciativa piloto para la participación de los docentes en prácticas o intercambios con la industria, con recursos de las dependencias responsables y del sector productivo.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Se establecen incentivos para fomentar a los empleadores a proporcionar prácticas o intercambios en el lugar de trabajo y para que los profesores los busquen (cuarto trimestre de 2020).
  - ii. Lanzamiento de una iniciativa piloto con un marco de impacto y evaluación incluidos (cuarto trimestre de 2020).

#### 6.4 Consolidar un marco nacional de competencias

Se recomienda lo siguiente:

- El Subcomité a través de la SEP y la STPS establecerán un grupo de trabajo encargado de discutir la actualización de un marco nacional de competencias vinculado a los perfiles ocupacionales nacionales. El CONOCER y el Servicio Nacional del Empleo, debido a su experiencia en la materia, deben proporcionar asesoramiento técnico. Por ejemplo, el SINCO<sup>17</sup> puede ser actualizado como parte de este proceso.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Informe completo que evalúa los pros y los contras de la elaboración de un marco nacional de competencias (segundo trimestre de 2019).

[07\_CNPOCDE\_SG\_31082018]: APOYAR ALIANZAS ENTRE AUTORIDADES ESTATALES Y EL SECTOR PRODUCTIVO LOCAL PARA MEJORAR EL DESARROLLO DE HABILIDADES EN TODAS LAS REGIONES.

#### 7.1 Fortalecer la colaboración en políticas de habilidades con actores y autoridades locales.

Se recomienda lo siguiente:

---

<sup>17</sup> Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.

- El Subcomité promoverá la alineación de actividades entre el gobierno federal y las autoridades locales, a través de agendas comunes de capital humano. Para ello, propondrá semestralmente una agenda de trabajo, que podrá ser impulsada a través de las Comisiones Estatales de Productividad para fomentar la alineación entre las políticas de habilidades nacionales y estatales.<sup>18</sup>
- El Subcomité deberá ayudar a anticipar a los gobiernos locales la necesidad de estándares de habilidades para responder a las necesidades específicas de cada región. Para ello, el Subcomité recomendará a las autoridades y actores locales relevantes, a través de la Comisión Estatal de Productividad, el desarrollo de una metodología de identificación de competencias a nivel local, con base en el Plan Estratégico de Formación de Habilidades propuesto en la recomendación **02\_CNPOCDE\_SG\_31082018**.
- Tomar a consideración los casos de éxitos de clústeres, gobiernos estatales y regiones productivas, para el diseño de políticas públicas y con ello seguir progresando en el mejoramiento de la calidad y la alineación de su sistema educativo con el sector productivo, a través del trabajo en conjunto con la industria y el sector gobierno. Ej. Programas Pilotos con clústeres regionales y pilotos con sectores productivos específicos que se han desarrollado en México y a nivel internacional.
- En el caso de la Política de Capital Humano de las ZEEs<sup>19</sup> La metodología de identificación de competencias deberá ser a nivel local, así como los pilotos que se consideren e instrumenten.
  - **Indicadores de desempeño/progreso:**
    - i. Definición de la estructura organizacional y los mecanismos para apoyar la colaboración entre autoridades estatales y el sector productivo (cuarto trimestre de 2019).
    - ii. Número de estándares o programas alineados entre el Subcomité y los Comités Estatales de Productividad para el fortalecimiento de la agenda estatal en materia de capital humano (cuarto trimestre de 2020).
    - iii. Se considerarán los resultados de la evaluación del piloto en las ZEE. (cuarto trimestre 2020).

7.2 Cada gobierno estatal deberá promover los mecanismos de alineación de sus programas con las prioridades a nivel estatal y nacional en materia de competencias.

Se recomienda lo siguiente:

---

<sup>18</sup> Las sesiones de las Comisiones Estatales de Productividad cuya agenda se desarrolle alrededor de temas de capital humano deberán involucrar a los principales cuerpos y actores locales: Comité de Gestión por Competencias, Consejos de Vinculación, delegados y empresarios locales, representantes de los miembros del CNP y del Subcomité, colegios estatales y universidades locales.

<sup>19</sup> Se recomienda continuar con la presentación de la política de capital humano de las ZEEs dentro del Subcomité.

- El Subcomité, a través de los Comités Estatales de Productividad, recomendará la inclusión de un módulo de programas estatales y regionales al inventario de la recomendación **02\_CNPOCDE\_SG\_31082018**.
- El módulo incluirá todos los programas relacionados con habilidades (a nivel estatal). Asimismo, deberá identificar los objetivos de política, las reglas de operación y los recursos de cada programa. Para ello, la SHCP y la SEP, en el marco del Subcomité, deberán acordar una metodología clara y común para que cada Estado realice esta tarea a fin de garantizar la coherencia y comparabilidad de la información.
- El Subcomité y la Comisión Estatal de Productividad evaluará la alineación de estos programas con las prioridades de capital de humano del Plan Nacional y Estatal de Desarrollo.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Módulo del inventario (recomendación **02\_CNPOCDE\_SG\_31082018**) con los programas operados por las entidades estatales en materia de capital humano (primer trimestre de 2020).
  - ii. Informe final, completo para la próxima administración, para informar su diseño de políticas de habilidades junto con las autoridades estatales (cuarto trimestre de 2020).

[08\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA AL SUBCOMITÉ, DEFINIR UNA ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN QUE PERMITA DAR SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES. LA ESTRATEGIA DEBERÁ CONTAR CON LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DINÁMICA Y SISTÉMICA, QUE PERMITA AL SISTEMA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS (OFERTA Y DEMANDA DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS).

**Para este propósito, se recomienda al Subcomité:**

8.1 Buscar la asesoría de la SHCP<sup>20</sup>, el CONEVAL, del INEGI y del Sistema de Información y Gestión Educativa (SIGED) para definir la estrategia de monitoreo y evaluación que permita dar seguimiento al Sistema de Formación de Habilidades utilizando los recursos y mecanismos con los que cuenten dentro de sus funciones.

- **Indicadores de proceso:**
  - i. Definición de la metodología de evaluación (cuarto trimestre 2019).
  - ii. Definición de la matriz de indicadores de resultado y proceso (cuarto trimestre 2019).
  - iii. Definición de la estrategia de monitoreo y evaluación (cuarto trimestre 2019).

---

<sup>20</sup> A través de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la SHCP.

- **Indicadores de resultados:**
  - i. Primera entrega de la matriz de indicadores (Indicador anual, primera entrega primer trimestre 2021).
  - ii. Informe de la evaluación anual del sistema (Indicador anual, primera entrega primer trimestre 2021).
  - iii. Presentación del informe anual del estado del Sistema de Formación de Habilidades (Indicador anual, primera entrega primer trimestre de 2021).

[09\_CNPBID\_SG\_31082018]: SE RECOMIENDA A LAS INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS VINCULADAS AL SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES QUE ARMONICEN Y HOMOLOGUEN SU MARCO NORMATIVO<sup>21</sup> CON BASE EN LOS OBJETIVOS DEL MISMO.

**Para este propósito, se recomienda al Subcomité:**

9.1 Realizar la propuesta de armonización de un marco normativo al interior de cada dependencia congruente con los objetivos del Sistema de Formación de Habilidades.

9.2 Se recomienda a los integrantes de Subcomité buscar la asesoría del CONEVAL, al INEE, al INEGI, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF), a las instituciones académicas y a las organizaciones de la sociedad civil para desarrollar una propuesta de armonización del marco normativo que no consigne erogaciones adicionales de gasto público.

- **Meta:** Contar con un marco normativo homologado y armonizado con el Sistema de Formación de Habilidades.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Identificación de los ámbitos normativos que deben establecer las definiciones homologadas de la recomendación 03\_CNPBID\_SG\_31082018 (tercer trimestre 2020).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Número de modificaciones adoptadas en los marcos normativos a partir de la propuesta de armonización (Indicador anual, primer reporte cuarto trimestre 2020).
  - ii. Número de programas sujetos a reglas de operación que adoptan las definiciones establecidas en la recomendación 03\_CNPBID\_SG\_31082018 para la estrategia y el sistema de formación de habilidades con visión de largo plazo (Indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2020).
  - iii. Presentar avances y logros al CNP (Indicador anual, primer reporte cuarto trimestre 2020).

---

<sup>21</sup> Marco normativo hace referencia a reglamentos, lineamientos, reglas de operación y/o acuerdos.

## II. Identificación de las necesidades del sector productivo.

*El objetivo de este eje estratégico es identificar, sistematizar y actualizar la información que se requiere para operar exitosamente el Sistema de Formación de Habilidades, y lograr que éste tenga efectos sobre la empleabilidad, la competitividad, la productividad, la investigación, la innovación, el crecimiento y el desarrollo de la economía.*

**[10\_CNPOCDE\_INSP\_31082018]: IDENTIFICAR LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA AVANZAR Y TENER ÉXITO EN NIVELES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR Y EN LA TRANSICIÓN ESCUELA-EMPLEO.**

10.1 Establecer estándares mínimos para el rendimiento de los estudiantes en habilidades y competencias.

Se recomienda lo siguiente:

- Al Subcomité la inclusión en el mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** a instituciones (por ejemplo, CONOCER) y programas del sector productivo (considerar estándares internacionales) que ya participan o podrían participar en la definición de normas mínimas para el rendimiento de los estudiantes en habilidades (básicas y socio-emocionales). Este apartado del inventario deberá mapear cómo se definen las habilidades en cada nivel de educación<sup>22</sup>.
- Con base en este apartado del mapeo, se elaborará un informe que analice las instituciones existentes que supervisan el desempeño de los programas que promueven el desarrollo de las habilidades que los estudiantes necesitan para tener éxito en la educación superior y en la transición escuela-empleo.
- El informe deberá involucrar al sector productivo en la identificación de casos de éxito, brechas y duplicidades existentes y hacer recomendaciones sobre cómo deberán ser fortalecidos. Asimismo, deberá contener las bases para que dichas instituciones puedan coordinarse con entes de certificación y evaluación.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Componente del mapeo completo con las instituciones, programas y competencias definidas en la recomendación **02\_CNPOCDE\_SG\_31082018**, con la inclusión de las instituciones y programas involucrados en la definición de los niveles mínimos para el rendimiento en habilidades en cada nivel de educación (segundo trimestre de 2020).
  - ii. Informe completo que evalúa la eficacia de las instituciones y programas existentes que supervisan el proceso de definición y actualización de las habilidades y determinan los niveles mínimos de competencias (segundo trimestre de 2020).

---

<sup>22</sup> Cada dependencia deberá incluir programas de su competencia que abonen con la recomendación.

- iii. Informe final presentado a la próxima administración para informar sobre su diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre de 2020).

10.2 Fortalecer los programas de apoyo para los estudiantes con rezago educativo y socioeconómico, así como para profesores.

Se recomienda lo siguiente:

- La Secretaría de Educación Pública (SEP) integrará y complementará la información para el mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** que se refiera a los programas de apoyo y capacitación de la educación obligatoria, evaluará las brechas y hará recomendaciones para mejorarlas. Los programas de apoyo escolar incluyen: i) programas diseñados para apoyar a los estudiantes que están trabajando para desarrollar los niveles mínimos de habilidades; ii) programas diseñados para apoyar a los estudiantes de población vulnerable; y iii) programas que apoyen el desarrollo profesional y la capacitación de los maestros.
- La SEP integrará y complementará el mapeo las competencias existentes, identificará las brechas y duplicidades y hará recomendaciones sobre cómo podrían ser mejoradas<sup>23</sup>.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Componente del mapeo completo con los programas de apoyo escolar (cuarto trimestre de 2019).
  - ii. Inventario completo de las evaluaciones de habilidades existentes que midan el progreso y el dominio en habilidades específicas y la institución responsable (segundo trimestre 2020).
  - iii. Evaluación completa de la efectividad de los programas de estudiantes y maestros, así como preparación de recomendaciones para su mejoramiento (tercer trimestre de 2020).
  - iv. Informe final y propuesta para diseñar políticas de habilidades para ayudar a los estudiantes y maestros a avanzar y tener éxito en los niveles de educación superior (primer trimestre de 2021).

---

<sup>23</sup> La OCDE identificó las siguientes prioridades políticas para las evaluaciones: adoptar un enfoque holístico, alinear las evaluaciones con las metas educativas, centrarse en mejorar las prácticas en el aula, evitar distorsiones en cuanto a cómo y qué se enseña a los estudiantes (por ejemplo: poniendo a los estudiantes en el centro, creando capacidad a todos los niveles, manejando las necesidades locales y construyendo consenso). Para obtener más información sobre mejores prácticas y ejemplos de países, consulte la siguiente publicación de la OCDE: Sinergias para un mejor aprendizaje: una perspectiva internacional sobre evaluación y evaluación (OCDE, 2013b).



[11\_CNPBID\_INSP\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SE. STPS, SEP Y SHCP EN COORDINACIÓN CON INEGI, INADEM, CONACYT, AFDZEE Y SECTORES PRODUCTIVOS, IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE DEMANDA DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEL SECTOR PRODUCTIVO, CONSIDERANDO LA PERTINENCIA, TENDENCIA Y PROSPECTIVA DE LOS MERCADOS LABORALES.

**Para este propósito, se recomienda a la STPS y a la SE:**

11.1 Establecer una metodología que genere información por ocupaciones, desglosada por habilidades y competencias, que sea útil para los distintos sectores y tamaños de empresas; así mismo debe incluir las diferencias regionales entre mercados laborales, en particular para Zonas Económicas Especiales.

11.2 Establecer una estrategia de difusión de la demanda laboral, que garantice su transmisión a los diferentes actores con el formato y canales adecuados utilizando como punto de partida el Observatorio Laboral (OLA) de la STPS.

**Se recomienda a la SEP, a la SHCP, al CONACYT, a la AFDZEE<sup>24</sup>, a los sectores productivos y a los actores identificados en el mapeo:**

11.3 Apoyar a la STPS y a la SE en la identificación de las necesidades de demanda de habilidades y competencias del sector productivo, considerando la tendencia y prospectiva de los mercados laborales utilizando los mecanismos con los que cuenten dentro de sus funciones.

- **Meta:** Implementar un sistema de información de prospectiva de necesidades de la demanda que incluya:
  - i. Un inventario detallado de las fuentes de información disponibles.
  - ii. Un diagnóstico sobre las fuentes de información de demanda de habilidades y competencias del mercado laboral.
  - iii. La homologación de los conceptos utilizados en las fuentes de información, tomando como eje rector el glosario integral de definiciones de la recomendación 03\_CNPBID\_SG\_31082018.
  - iv. La integración de las diferentes fuentes de información en una sola plataforma de difusión de la demanda laboral.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Diagnóstico de las fuentes de información de la demanda laboral (cuarto trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Informe del diagnóstico sobre las fuentes de información de demanda de habilidades y competencias del mercado laboral (cuarto trimestre 2019).

---

<sup>24</sup> En las entidades en donde se desarrollen las ZEE.

- ii. Implantar un sistema de información sobre las necesidades del sector productivo (tercer trimestre 2019).

**[12\_CNPOCDE\_INSP\_31082018]: RECOPIRAR INFORMACIÓN DE CALIDAD SOBRE LA OFERTA Y DEMANDA DE HABILIDADES.**

12.1 Fortalecer la calidad y la variedad de la información recolectada sobre la oferta y demanda de habilidades.

Se recomienda lo siguiente:

- A la SEP, la SE, a la SHCP y la STPS, en el marco del grupo de trabajo del Subcomité, y en colaboración con las dependencias que se consideren pertinentes, generar un sistema de información consolidando los esfuerzos y metodologías existentes de las instituciones y programas que participan en la recopilación de información. El sistema servirá para orientar las elecciones de carrera y educación, analizar las tendencias del mercado laboral, el diseño curricular y las decisiones de contratación del empleador. Para ello, se deberá incluir los registros administrativos y de encuestas de las dependencias involucradas, así como cualquier otra fuente de información sobre programas o cursos de educación y capacitación, perspectivas de empleo y salarios, calidad de las instituciones educativas, entre otros.
- A la SEP, la SE, a la SHCP y la STPS, en el marco del Subcomité, evaluar cómo mejorar la información recopilada sobre el sistema de formación habilidades. La compilación del sistema deberá incluir el marco legal para fomentar el intercambio transparente de información, una estructura de financiamiento para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los esfuerzos, y nuevos indicadores (por ejemplo: puesto en el lugar de trabajo, perfil de trabajo) y los nuevos tipos de encuestas (por ejemplo: encuestas de seguimiento de los resultados de los estudiantes por institución educativa). Se deberá prestar atención a la recopilación de información sobre las elecciones de aprendizaje y en el mercado laboral, así como los resultados de los grupos vulnerables (por ejemplo: deserción, personas que no estudian, no trabajan, no se capacitan, mujeres, trabajadores informales e indígenas) para apoyar el desarrollo de políticas que respondan mejor a sus necesidades. Estas acciones se deberán desarrollar con el presupuesto asignado a las dependencias involucradas.
- La SEP en el marco del Subcomité elaborará un informe en el que se formulan recomendaciones para dar acceso a la información, mejorar la calidad e intercambio de información y la variedad de la información sobre habilidades. Estas recomendaciones deben hacerse en consenso con todas las instituciones involucradas e interesados.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**

- i. Inventario de instituciones y programas involucrados en la recopilación de información sobre habilidades (segundo trimestre de 2020).
- ii. Evaluación de los procesos de recopilación de información existentes (primer trimestre de 2020).
- iii. Presentación del plan de trabajo para consolidar el proceso de recopilación de información para la construcción de un sistema de información único de la formación de habilidades (segundo trimestre de 2020).
- iv. Informe final presentado a la próxima administración sobre el diseño de un sistema de información, para la construcción de políticas de habilidades (segundo trimestre 2020).

#### 12.2 Analizar la complementariedad de la información sobre habilidades.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP, la SE, la SHCP y la STPS, en el marco del Subcomité, analizarán cómo se pueden complementar las distintas bases de datos existentes. Lo anterior, podría implicar asegurar un sistema de clasificación consistente y homologada y vincular las bases de datos. También podría incluir variables de algunos instrumentos específicos ya existentes.
- El grupo de trabajo realizará una consulta a otras secretarías e instituciones gubernamentales pertinentes y al sector productivo, sobre lo que se puede hacer para mejorar la complementariedad de las bases de datos.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Informe con propuestas para mejorar la complementariedad de las bases de datos (segundo trimestre 2020).
  - ii. Informe final presentado a la próxima administración para informar sobre la necesidad de desarrollar un sistema integral de habilidades (segundo trimestre de 2020).

#### [13\_CNPOCDE\_INSP\_31082018]: IDENTIFICAR LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA TENER ÉXITO EN LA CAPACITACIÓN AVANZADA INDISPENSABLE PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN.

##### 13.1 Evaluar el desempeño de los programas educativos en el desarrollo de habilidades necesarias para la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y la productividad.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP, la SE y a la SHCP, en el marco del Subcomité identificarán los programas que actualmente son utilizados para evaluar el desempeño de las habilidades socio-emocionales de los estudiantes, habilidades cognitivas y habilidades técnicas, con un énfasis especial en aquellos considerados relevantes para impulsar la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y la productividad (Como

por ejemplo el modelo de evaluación de competencias con fines de certificación del CONOCER). Debido a que esto puede ser una tarea nueva para el caso de las habilidades socio-emocionales en particular, el asesoramiento de expertos en el campo será esencial. De ser posible, este esfuerzo debería extenderse a otros grupos como los desempleados, los grupos vulnerables fuera del sistema educativo y los trabajadores en activo.<sup>25</sup>

- La articulación se hará preferentemente en programas de formación profesional integral, diseñados con base en las normas de competencia laboral, respondiendo a un Módulo de Formación, el correspondiente a una estructura curricular o por vocación de la región.
- La SEP emprende acciones para fortalecer la colaboración entre las escuelas y los organismos de evaluación de competencias para mejorar la eficacia y transparencia de las evaluaciones de habilidades de los estudiantes, los docentes, las asociaciones de padres de familia e incluso las empresas y los sindicatos. Las sesiones informativas pueden tener lugar dentro de las escuelas para explicar la naturaleza y el propósito del ejercicio de evaluación.
- El Subcomité, a través de la SEP y en colaboración con la SE identificarán y catalogarán las habilidades que más se necesitan para impulsar la innovación, el desarrollo tecnológico, la innovación y la productividad. El objetivo del catálogo es crear un lenguaje común para la descripción de las competencias, facilitando así la comunicación entre las escuelas (educación obligatoria) y las empresas, de manera que contribuyan a equilibrar la oferta y la demanda de competencias. El catálogo debe basarse en los esfuerzos existentes (Construye-T, Estándares de Competencias).
- La SEP y la SHCP, en el marco del Subcomité, estiman qué recursos se necesitan y están disponibles para realizar la evaluación de las competencias a nivel escuela (segundo trimestre de 2019).
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Documento con la identificación de los programas y mecanismos existentes para evaluar las habilidades de los estudiantes (cuarto trimestre de 2019).
  - ii. Estimación de los recursos para la implementación de la evaluación de las competencias a nivel escuela y entrega del informe al CNP (segundo trimestre de 2020).
  - iii. Catálogo completo de las habilidades necesarias para impulsar la innovación, desarrollo tecnológico, innovación y la productividad (primer trimestre de 2020).

13.2 Mejorar los recursos académicos disponibles para incrementar el desempeño de los estudiantes.

Se recomienda lo siguiente:

---

<sup>25</sup> El rasgo distintivo más importante de un Sistema de Formación de Habilidades, es la valoración y cuantificación de las habilidades y competencias adquiridas independientemente de las instituciones que ofrecen los programas. Es decir, la definición de las calificaciones según estándares de competencias o resultados de aprendizaje y su clasificación en niveles independientemente de la forma o lugar donde se aprenden.

- La SEP desarrollará un componente dentro del mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** que permita evaluar el nivel actual de esfuerzos para desarrollar las habilidades más requeridas para la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y la productividad en los programas académicos (como en la reciente reforma educativa), así como los esfuerzos para fomentar el espíritu emprendedor.
- La SEP desarrolla mecanismos para fortalecer la colaboración entre las escuelas, la comunidad y otras instituciones pertinentes para mejorar el apoyo a los estudiantes con bajo rendimiento.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Evaluación de la eficacia de las escuelas para desarrollar en los estudiantes las habilidades necesarias para innovar (tercer trimestre de 2020).
  - ii. Se completa un plan de trabajo para ayudar a los estudiantes de bajo rendimiento a desarrollar sus habilidades y se presenta a la siguiente administración para informar sobre su diseño de políticas de habilidades (tercer trimestre de 2019).

**[14\_CNPBID\_INSP\_31082018]: SE RECOMIENDA A SE, STPS, SEP Y SHCP ELABORAR, DE MANERA SISTEMÁTICA, EL ANÁLISIS DE BRECHAS A PARTIR DE LA INFORMACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO PROPUESTO EN LA RECOMENDACIÓN [11\_CNPBID\_INSP\_31082018].**

**Para este propósito, se recomienda a la SE y a la SHCP:**

- 14.1 Utilizar el mapeo como un insumo para realizar el análisis de brechas. Este mapeo se puede utilizar para identificar a los actores que pueden coadyuvar a reducir las brechas identificadas.
- 14.2 Presentar un informe que cuente con un apartado que contenga propuestas sobre los mecanismos e instrumentos necesarios para consolidar la vinculación escuela-empresa a través del desarrollo curricular en los programas de estudio.
- 14.3 Elaborar, de manera sistemática, análisis prospectivos para los sectores estratégicos definidos por el CNP a partir de la información del Atlas de Complejidad Económica<sup>26</sup> y del sistema de información sobre las necesidades del sector productivo propuesto en la recomendación [11\_CNPBID\_INSP\_31082018], dicho análisis se llevará a cabo con los recursos disponibles de las dependencias del Gobierno de la República.

**Se recomienda a los sectores productivos, a la STPS y a la SEP:**

---

<sup>26</sup> El Atlas de complejidad económica está disponible en <http://complejidad.datos.gob.mx/> se recomienda que el atlas se actualice, ya que los datos utilizados para obtener los 8 sectores productivos estratégicos son datos del año 2014.

14.4 Compartir con las dependencias y entidades del Gobierno de la República, cualquier información pertinente para la elaboración del análisis de prospectiva sobre la oferta laboral y las necesidades del sector productivo.

- **Meta:** Identificar las brechas entre la formación de habilidades y las necesidades del sector productivo.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Identificación de sectores estratégicos (cuarto trimestre 2019).
  - ii. Presentación de un conjunto de mecanismos e instrumentos necesarios para consolidar la vinculación empresa-escuela (segundo trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Presentación del informe de brechas (segundo trimestre 2020).
  - ii. Número de adecuaciones, modificaciones o ajustes realizados a los planes de estudio a partir de las brechas identificadas en el informe (Indicador semestral, primer reporte en el tercer trimestre 2020).
  - iii. Número de estudiantes vinculados al empleo a través de acuerdos de colaboración empresa-escuela (Indicador semestral, primer reporte en el tercer trimestre 2020).

[15\_CNPBID\_INSP\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SHCP, A LA STPS A TRAVÉS DEL SNE Y A LA SEP DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA PARA IDENTIFICAR EL POTENCIAL QUE LA FORMACIÓN DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES TIENE PARA CONSOLIDAR UNA VINCULACIÓN EFICIENTE DE LAS PERSONAS AL MERCADO LABORAL.

**Para este propósito, se recomienda al SNE, a la SEP y al BID:**

15.1 Realizar una intervención piloto para atender el primer eslabón del encadenamiento de la formación de habilidades con el sector productivo a través de la vinculación de jóvenes con el mercado laboral en México.

**Se recomienda a la SE, SHCP a través de la AFDZEE<sup>27</sup> y a los sectores productivos:**

15.2 Identificar los posibles sectores de la producción para realizar la intervención, así como las empresas interesadas en formar parte del programa piloto.

**Se recomienda a la SEP y a la SHCP:**

15.3 Coordinar la asistencia técnica del BID, para llevar a cabo el diseño e implementación del programa piloto, así como los mecanismos para dar seguimiento para realizar la evaluación de impacto

---

<sup>27</sup> En los estados donde se desarrollen las Zonas Económicas Especiales.

que identifique el alcance y la efectividad de la formación socioemocional en los procesos de vinculación al empleo.

15.4 Diseño de una estrategia de escalonamiento con base en los resultados de la evaluación de impacto y el programa piloto.

- **Meta:** Mejorar la vinculación laboral a través de la formación de habilidades socioemocionales.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Diseño de programa piloto (primer trimestre 2020).
  - ii. Implementación de programa piloto (tercer trimestre 2020).
  - iii. Propuesta definida de proyecto piloto de formación de habilidades socioemocionales (segundo trimestre 2020).
  - iv. Diseño de la evaluación de impacto (segundo trimestre 2020).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Evaluación de impacto de programa piloto (cuarto trimestre de 2021).
  - ii. Permanencia en el empleo de las personas que recibieron la formación de habilidades socioemocionales que se vincularon al sector productivo (tercer trimestre de 2022).
  - iii. Estrategia de escalonamiento del programa piloto (segundo trimestre de 2023).
  - iv. Aumento en la productividad de las empresas que participan en el piloto (tercer trimestre de 2022).
  - v. Incremento salarial dentro de los grupos del programa piloto (tercer trimestre de 2022).
  - vi. Los indicadores que se verán impactados a largo plazo serán permanencia, deserción, tiempo de colocación, tasas de colocación, retención y optimización de condiciones laborales (indicadores trimestrales, primer reporte a partir de la fecha de inicio de la implementación).
  - vii. Presentación del diagnóstico con base en la evaluación de impacto (primer trimestre de 2023).

[16\_CNPGT\_INSP\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP, A TRAVÉS DE LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (SES), MANTENER ACTUALIZADO EL PORTAL “VINCÚLATE”, QUE CONTIENE EL INVENTARIO NACIONAL DE CAPACIDADES EN INVESTIGACIÓN, SERVICIOS E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA QUE AYUDA A LAS TAREAS PARA DETERMINAR OPORTUNIDADES DE MEJORA EN MATERIA DE CAPITAL HUMANO, Y ASÍ LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

Para este propósito, se recomienda a la SEP:

- 16.1. Mantener actualizado el portal.
- 16.2. Incluir módulos de la oferta educativa y de las capacidades en investigación, servicios e innovación tecnológica para los sectores estratégicos del Comité Nacional de Productividad.
- 16.3. Capacitar, de ser necesario, a los sectores productivos para el uso efectivo del portal.
- 16.4. Actualizar el portal con la información que proporcione la industria.
- 16.5. Incluir investigaciones y estudios relevantes de universidades.

Para este propósito, se recomienda al CCE, CONCAMIN, COPARMEX y organismos sindicales:

- 16.6. Difundir entre las empresas el uso del portal de vinculación.
- 16.7. Publicar y mantener actualizados sus requerimientos específicos en materia de capital humano.
- 16.8. Realizar propuestas específicas de modificación a los planes y programas de estudio de portal.
- 16.9. Evaluar el desempeño de los egresados y dar retroalimentación.
  - **Indicadores de desempeño:**
    - i. Portal en funcionamiento para el ingreso de las empresas (revisión trimestral, primera revisión en el segundo trimestre de 2019).
    - ii. Número de empresas que participan en el portal (Revisión cada 3 meses, a partir del lanzamiento).

### **III. Desarrollo curricular y certificación de competencias.**

*El objetivo de este eje estratégico es establecer los mecanismos para que los programas educativos desarrollen las habilidades generales necesarias para potenciar la continuidad en niveles de formación más complejos<sup>28</sup> y la empleabilidad en una amplia gama de ocupaciones. De igual forma, busca que los programas de educación y de capacitación, en y para el trabajo, desarrollen las habilidades específicas que respondan a las necesidades del sector productivo en sus procesos de producción actuales y en materia de innovación. Finalmente, busca establecer trayectos formativos flexibles que permitan la portabilidad de las certificaciones entre niveles y subsistemas educativos.*

---

<sup>28</sup> Más complejos hace referencia a educación más avanzada o específica.



[17\_CNPBID\_DCYCC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP Y A LA STPS, CON BASE EN EL INFORME DE BRECHAS DE LA RECOMENDACIÓN 14\_CNPBID\_INSP\_31082018, IDENTIFICAR LOS POSIBLES MECANISMOS PARA QUE LA INFORMACIÓN GENERADA SOBRE LA DEMANDA DEL SECTOR PRODUCTIVO SE TRADUZCA EN ADECUACIONES CURRICULARES NECESARIAS PARA LOS DISTINTOS PROGRAMAS CURRICULARES, EDUCATIVOS Y DE CAPACITACIÓN, EN Y PARA EL TRABAJO.

**Para este propósito, se recomienda a la SEP y a la STPS:**

- 17.1 Con base en el mapeo, distinguir a las instituciones, programas y líneas de acción enfocadas a la educación y capacitación, en y para el trabajo, con el fin de actualizar la currícula.

**Se recomienda a la SE y a los sectores productivos:**

- 17.2 Coadyuvar en la identificación de mecanismos para incorporar la información del sistema de información sobre necesidades de la demanda a los procesos de actualización curricular de los programas de educación técnica media superior, superior, formación y capacitación para el trabajo.

- **Meta:** Consolidar un mecanismo de actualización de currícula y la capacitación que se ofrece en y para el trabajo, que responda a las necesidades del sector productivo de forma dinámica.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Análisis de los factores que obstaculizan la actualización de los planes de estudio y currículos (segundo trimestre 2020).
  - ii. Validación de los obstáculos identificados en los procesos de actualización curricular, con los sectores productivos (tercer trimestre de 2020).
  - iii. Listado de programas curriculares y educativos que requieren actualizarse con base en las necesidades del sector productivo (anual, primera entrega en el cuarto trimestre de 2020)
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Modificación a los programas curriculares con base en las necesidades identificadas en el listado previamente mencionado (tercer trimestre de 2021).

[18\_CNPBID\_DCYCC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA STPS, A LA SE Y A LA SEP CONSOLIDAR EL VÍNCULO CON EL SECTOR PRODUCTIVO PARA GARANTIZAR QUE SE INTEGRE UN COMPONENTE DE FORMACIÓN, EN Y PARA EL TRABAJO, QUE SEA ACCESIBLE PARA LAS POBLACIONES OBJETIVO IDENTIFICADAS.

**Para este propósito, se recomienda a la STPS y a la SE:**

18.1 Como base en la segunda etapa del mapeo (05\_CNPBID\_SG\_31082018) desarrollar un módulo que distinga aquellos programas que tengan como objetivo el vínculo con el sector productivo.

18.2 Con base en la tercera etapa del mapeo (05\_CNPBID\_SG\_31082018) diseñar programas acordes a las características específicas de la población objetivo.

**Se recomienda a la SEP, STPS y a la SE:**

18.3 Desarrollar un esquema de coordinación que incorpore en el diseño de los programas curriculares y de capacitación, en y para el trabajo, la visión del sector productivo y del modelo educativo vigente, que a la par permita el acompañamiento constante y la capacidad de ejecutar los planes de aprendizaje de manera integral, que se apegue a la normatividad vigente.

18.4 Desarrollar un marco normativo específico para regular las actividades de los aprendices que participen en los programas de formación en el lugar de trabajo, de manera que la falta de certeza legal no sea un impedimento para que más empresas se sumen a estos programas, al mismo tiempo que se garanticen los derechos de los aprendices en las actividades que desarrollen en las empresas.

18.5 Definir las características que deben tener los programas de formación en el lugar de trabajo, a partir de las buenas prácticas identificadas a nivel nacional e internacional. Estas características incluyen un contrato, un plan individualizado de formación en la empresa, acompañamiento técnico a la empresa para poder ejecutar el programa exitosamente.

- **Meta:** Consolidar un contexto favorable para la adaptación y actualización de los trabajadores a las dinámicas del sector productivo. Lo anterior a través de dos mecanismos principales: la revisión curricular y capacitación en y para el trabajo.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Catálogo de programas presupuestarios de formación, en y para, el trabajo (segundo trimestre de 2020).
  - ii. Propuesta de marco normativo de los programas de formación en el lugar de trabajo (cuarto trimestre 2020).
  - iii. Diseño de plan de acompañamiento a empresas (tercer trimestre 2022).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Número de programas desarrollados (distinguiendo los existentes de los de nueva creación) para la formación, en y para el trabajo (indicador anual, primer reporte cuarto trimestre 2020).
  - ii. Número de participantes y permanencia en el programa de aprendices (indicador anual, primer reporte en cuarto trimestre de 2022).

[19\_CNPOCDE\_DCyCC\_31082018]: BRINDAR CAPACITACIÓN CONTINUA Y DE ALTA CALIDAD A LOS TRABAJADORES EN ACTIVO.<sup>29</sup>

Para este propósito, se recomienda lo siguiente:

19.1 Mejorar los incentivos para la provisión de capacitación por competencias y la participación en la misma.

- La STPS y la SHCP, en el marco del Subcomité, consolidará un componente dentro del mapeo de la recomendación 05\_CNPBID\_SG\_31082018 que integre todos los programas e instrumentos de capacitación continua por competencias existentes e identifica a las secretarías/ organismos que los administran. Estos programas podrían incluir incentivos financieros para proporcionar capacitación en y para el trabajo y otro tipo de cursos abiertos masivos (instituciones públicas de educación superior).
- La STPS con el apoyo de la SEP a través de la DGCFT elaborará un informe en el que se formulan recomendaciones para mejorar la oferta y la participación en la capacitación en el trabajo.
- A la SEP dar a conocer con el apoyo de la STPS, los programas de capacitación para trabajadores en activo dentro y fuera de la empresa.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Inventario de todos los programas de formación continua y permanente (y programas de investigación/innovación si es posible) (primer trimestre de 2020).
  - ii. Evaluación sobre cómo incrementar los incentivos para que las empresas proporcionen capacitación y los trabajadores participen (segundo trimestre de 2020).
  - iii. Informe con recomendaciones de mejora (segundo trimestre de 2020).
  - iv. Presentar al CNP un informe sobre el diseño de políticas de competencias (tercer trimestre 2019).

19.2 Realizar evaluaciones a la capacitación para asegurar calidad.

Se recomienda lo siguiente:

- La STPS evalúa cuáles son las barreras que obstaculizan la provisión de capacitación (especialmente por parte de las PYMEs) y la participación en la capacitación, y elabora propuestas para reducirlas.
- La STPS evalúa la calidad y el impacto de la capacitación pública y elabora propuestas para ampliar los programas de capacitación con los resultados más prometedores. Esto podría incluir, por ejemplo, el fortalecimiento del Sistema de Registro de Capacitación Empresarial (SIRCE) y el SNE. Debe prestarse especial atención a la forma en que las mejores prácticas, los cursos eficaces y los formadores

---

<sup>29</sup> La capacitación continua se llevará a cabo con el presupuesto asignado a cada una de las dependencias involucradas.

de calidad, se pueden proveer en las PYMEs. Si no hay datos disponibles para tal evaluación, explorar cómo se podrían generar tales datos.

- La STPS, La SEP y la SE, elaboran una metodología para la elaboración de un diagnóstico sobre los resultados que ha tenido la capacitación empresarial y presentan una propuesta metodológica que permita a las empresas diseñar sus programas para en su caso, mejorar los resultados obtenidos. Esto podría incluir, por ejemplo, el fortalecimiento del Sistema de Registro de Capacitación Empresarial (SIRCE) y el SNE. Debe prestarse especial atención a la forma en que las mejores prácticas, los cursos eficaces y los formadores de calidad, se pueden proveer en las PYMEs. Si no hay datos disponibles para tal acción, explorar cómo se podrían generar tales datos.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Evaluación de los obstáculos a la capacitación y propuestas para su mejora (tercer trimestre de 2019).
  - ii. Presentar al CNP un informe sobre el diseño de políticas de competencias (cuarto trimestre 2019).

**[20\_CNPOCDE\_DCYCC\_31082018]: IDENTIFICAR LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD Y PROMOVER EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.**

**Para este propósito, se recomienda lo siguiente:**

20.1 Desarrollar mecanismos para identificar las habilidades necesarias para la empleabilidad.

Se recomienda lo siguiente:

- La STPS con el apoyo de la SE y el CONACYT llevan a cabo las acciones necesarias para desarrollar un proyecto piloto que identifique y evalúen las necesidades de habilidades del sector productivo y, si resulta exitoso, amplíen el programa a nivel nacional (utilizando una encuesta representativa) para poder desarrollar un panorama más completo de las necesidades de competencias.
- El subcomité a través de la STPS con apoyo de la SE, CONACYT e INEGI preparan un informe con los resultados de este ejercicio para medir las brechas y escasez de competencias por sector económico y ocupación (contrastando estos datos con información sobre oferta de competencias) que será entregado a la siguiente administración.
- Tomar en cuenta que estas recomendaciones deben considerarse en estrecha coordinación con todas las recomendaciones anteriores relativas a la identificación y/o recolección de información pertinente en el sistema, tales como: recomendación 10.1, recomendación 12.1, recomendación 13.1 y recomendación 24.1.

- **Indicadores de desempeño/progreso:**

- i. Identificación y revisión de los parámetros mínimos para recolectar información sobre habilidades (tercer trimestre 2019).
- ii. Evaluación de la viabilidad de ampliar los parámetros mínimos para reunir información sobre competencias y presentación a todas las Secretarías pertinentes (primer trimestre de 2020).
- iii. Primer informe evaluando las brechas de habilidades y productividad por sector y ocupación<sup>30</sup>. Este informe se presenta al CNP para informar sobre el diseño de políticas de competencias (tercer trimestre de 2020).

20.2 Procesar y difundir información sobre las habilidades para la empleabilidad.

Se recomienda lo siguiente:

- La STPS con el apoyo de la SE para identificar un instrumento y entidad encargada de procesar y difundir la información recogida en la recomendación anterior.
- Las dependencias involucradas preparan un informe con los resultados de este ejercicio.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Identificación y evaluación de los instrumentos actuales de recolección y difusión de información (cuarto trimestre 2019).
  - ii. Informe completo y presentación a la siguiente administración para informar sobre su diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre de 2019).

[21\_CNP GT\_DC YCC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP, A TRAVÉS DE LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (SES), PROMOVER EL MODELO DE FORMACIÓN DUAL Y EN ALTERNANCIA EN INDUSTRIAS ESPECÍFICAS IDENTIFICADAS POR EL CNP.

**Para este propósito, se recomienda a la SES:**

21.1 Presentar a los sectores productivos, para que a través de sus cámaras, asociaciones y confederaciones divulguen el Modelo de Formación de Formación Dual y en Alternancia a sus agremiados.

21.2 Presentar a los sectores productivos el modelo de formación dual y en alternancia a nivel superior y los subsistemas que lo imparten (Tecnológico Nacional de México, Universidades Tecnológicas y Universidades Politécnicas, Dirección General de Educación Superior y Dirección de Incorporación de Escuelas Particulares y Proyectos Específicos).

---

<sup>30</sup> Para este informe se pueden retomar las experiencias y trabajos previos realizados por el CONOCER.

21.3 Establecer un convenio marco con los sectores productivos, para que a través de sus cámaras, asociados y confederaciones, fomenten el diálogo permanente, con los objetivos de desarrollar programas duales y en alternancia dentro del nivel de educación superior, que favorezcan la práctica sobre la teoría y promover la actualización de planes de estudio pertinentes.

21.4 Establecer un mecanismo de evaluación de desempeño de los estudiantes que estén cursando formación dual y en alternancia en el nivel superior, con los sectores productivos.

**Se recomienda a la CCE, a través de sus cámaras, asociados y confederaciones, y organismos sindicales:**

21.5 Identificar, en el marco del CNP, las industrias estratégicas para la promoción de modelos de formación dual y en alternancia a nivel superior

21.6 Promover, a través de la SES, el modelo de formación dual del nivel superior entre las empresas asociadas.

21.7 Establecer un convenio marco con la SEP para fomentar el diálogo permanente con el objetivo de desarrollar programas duales que favorezcan la práctica sobre la teoría y promover la actualización de planes de estudio pertinentes.

- **Indicadores de desempeño:**

- i. Presentación a las empresas del modelo de formación dual y en alternancia del nivel superior (segundo trimestre de 2019).
- ii. Firmas de convenios marco (tercer trimestre de 2019).

**[22\_CNPOCDE\_AC\_31082018]: APOYAR LA TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO.**

**Para este propósito, se recomienda lo siguiente:**

22.1 Robustecer la vinculación y la colaboración entre instituciones educativas y empleadores.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP y la SE, con el apoyo de la STPS y en coordinación con el Subcomité, incluirán un componente en el mapeo de la recomendación **05\_CNPBID\_SG\_31082018** los mecanismos existentes que apoyan la vinculación y la colaboración entre instituciones educativas (educación media superior y educación superior) y empleadores, en el diseño y actualización de currícula y materiales de enseñanza para cumplir con los estándares de la industria (ejemplo de la Metodología AST de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas así como la instalación y funcionamiento de los Consejos de Vinculación y Pertinencia) y realizarán un análisis de la eficacia de estos mecanismos.

- El grupo de trabajo prepara un borrador de recomendaciones para mejorar la colaboración entre instituciones educativas y el sector productivo, incluyendo diferentes sectores y tamaños de las empresas. Además, estas recomendaciones deberán considerarse en el contexto de las recomendaciones relacionadas con la elaboración del catálogo/inventario de las necesidades de habilidades (ver recomendación 13.1).
- En el marco de los trabajos de la EFH y el SFH, se considera pertinente incluir el tema general, así como propuestas específicas: 1) Análisis de buenas prácticas internacionales para el fortalecimiento de la estrategia de formación de habilidades. 2) Encuestas a empleadores sobre carreras técnicas estratégicas. 3) Fortalecimiento de los mecanismos institucionales para responder a las demandas del sector productivo (actualización de planes de estudio). 4) Consultoría para la implementación de trayectos técnicos en los subsistemas tecnológicos federales. 5) Propuesta para el desarrollo de un modelo de “*apprenticeship*”, es decir, aprendizaje práctico.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. El componente con los mecanismos de colaboración existentes entre las instituciones educativas y los empleadores (primer trimestre de 2020).
  - ii. Evaluación de la eficacia de los mecanismos de colaboración y vinculación (primer trimestre de 2020).
  - iii. Informes finales que serán entregados a la próxima administración para el diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre de 2020).

#### 22.2 Consolidar los programas para apoyar la transición de los jóvenes de la educación al empleo.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP y la STPS, trabajarán conjuntamente con el Subcomité, para identificar el subconjunto de programas que faciliten la transición de los jóvenes al empleo (programas del SNE, pasantías en FESE-ANUIES, modelo dual, Emprender Jugando, programas del INADEM). Los programas que deben ser considerados incluyen programas de aprendizaje en el lugar de trabajo (pasantías, experiencia de campo, programas de emprendimiento), de apoyo a la inserción profesional (visitas a los empleadores, simulacros de entrevistas, talleres de capacitación sobre técnicas de búsqueda de empleo, asesoramiento profesional, preparación para el currículum vitae, ferias de empleo, portales de búsqueda de empleo), incentivos financieros para que los empleadores contraten (subsidios, créditos fiscales), incentivos financieros para que los estudiantes trabajen (financiamiento para nuevas empresas) y programas de creación de empleo.
- La SEP y la STPS, trabajarán conjuntamente con el Subcomité para evaluar la accesibilidad y la eficacia de estos programas en términos de, por ejemplo, el número de participantes, prácticas laborales, duración de la búsqueda de empleo, los ingresos y la pertinencia de los estudios. Estos

esfuerzos deberán contar con el apoyo de un equipo de expertos interdisciplinario. Explorar la viabilidad de contar con pilotos para probar las mejores prácticas de los programas de transición trabajo-empleo.

- El grupo de trabajo prepara un informe con recomendaciones para mejorar la calidad de los programas existentes, expandiendo los más exitosos y, si procede, creando otros nuevos. Estas recomendaciones deberían hacerse en el contexto de la recomendación relacionada con el fortalecimiento de los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo y la recomendación para apoyar alianzas con los actores interesados (ver recomendación 06\_CNPOCDE\_SG\_31082018).
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Identificación del subconjunto de los programas que facilitan la transición de los jóvenes al empleo (primer trimestre de 2020).
  - ii. Evaluación completa de la accesibilidad y efectividad de estos programas (primer trimestre de 2020).
  - iii. Informe final presentado a la próxima administración para informar sobre su diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre de 2020).

### 22.3 Hacer más eficiente el reclutamiento y capacitación de los docentes

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP y el Subcomité prepararán un informe sobre el marco existente para el reclutamiento y la capacitación de maestros. Estas recomendaciones también deben considerarse en el contexto de las recomendaciones relacionadas para facilitar la participación de los profesores en la industria y los profesionales de la industria en la enseñanza.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Informe final presentado a la próxima administración para informar sobre su diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre de 2019).

## **IV. Aseguramiento de la Calidad.**

*El objetivo de este eje estratégico es asegurar la calidad y pertinencia de todo el Sistema de Formación de Habilidades y promover su mejora continua, mediante el seguimiento al cumplimiento de sus objetivos.*



[23\_CNPBID\_AC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP Y A LA ANUIES PROPORCIONAR LAS HERRAMIENTAS A LOS DOCENTES PARA QUE LA ENSEÑANZA RESPONDA A LOS OBJETIVOS DE CADA NIVEL EDUCATIVO Y DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES.

Para este propósito, se recomienda a la SEP, con el apoyo del CONACYT y de la ANUIES:

- 23.1 Detectar las necesidades de formación y actualización docente.
- 23.2 Promover la alineación de los programas de formación y actualización docente a los objetivos de cada nivel educativo y del Sistema de Formación de Habilidades.
- 23.3 Establecer la experiencia práctica en el sector productivo, para los niveles educativos pertinentes, y la formación pedagógica como componentes centrales de la formación docente en la educación básica, media superior y superior.

Se recomienda a la SEP, con el apoyo del CONACYT, la ANUIES y los organismos empresariales:

- 23.4 Identificar y utilizar prácticas exitosas, nacionales e internacionales, que han sido implementadas para que los docentes a los docentes para que la enseñanza responda a los objetivos de cada nivel educativo y del Sistema de Formación de Habilidades.
  - **Meta:** Contar con mecanismos de actualización y formación docente que se integren de manera holística al Sistema de Formación de Habilidades en México.
  - **Indicadores de proceso:**
    - i. Identificación de las áreas de oportunidad en la formación y actualización del personal docente con base en la visión del Sistema de Formación de Habilidades (segundo trimestre 2020).
  - **Indicadores de resultados:**
    - i. Número de programas de experiencia práctica desarrollados con acompañamiento del sector productivo (cuarto trimestre 2020).
    - ii. Número de programa de capacitación y actualización docente que contengan la visión del sistema de formación de habilidades (cuarto trimestre 2020).

[24\_CNPOCDE\_AC\_31082018]: DIVULGAR INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA Y DEMANDA DE HABILIDADES.

Para este propósito, se recomienda lo siguiente:

- 24.1 Fortalecer la coordinación para la difusión de la información.

- La SEP, la SE, la SHCP y la STPS, en el marco del Subcomité, elaborar un mecanismo de difusión de la oferta y demanda de habilidades, contenido en una estrategia desarrollada por las instituciones relevantes y el sector productivo.
- La SEP propondrá el desarrollo y/o consolidación de una herramienta de difusión pedagógica, vocacional y dinámica para los alumnos.
- El grupo de trabajo evaluará la viabilidad de asignar la función de coordinación a un organismo existente a fin de simplificar la información, de modo que pueda ser accesible en una sola plataforma.
- El grupo de trabajo creará un informe con recomendaciones para mejorar la difusión de la información y una nota informativa para el CNP. Se recomienda que se solicite información al sector productivo y asociaciones de estudiantes a nivel local y nacional.
- Promover la transferencia de conocimiento del mercado de trabajo al educativo y viceversa, donde se desarrolle: a) un análisis de los sistemas de prospectiva de habilidades (instrumentos cualitativos y cuantitativos); b) visitas de campo para los representantes del gobierno mexicano y el sector productivo; y c) los diálogos de consulta/talleres con expertos nacionales e internacionales en los sectores público y productivos.
- Fortalecer los instrumentos de inteligencia del mercado de trabajo para la planificación del desarrollo curricular de habilidades, incluyendo cualquier programa diseñado para apoyar a los estudiantes que están trabajando para desarrollar los niveles mínimos de habilidades.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Identificación e informe de instituciones que participan en la difusión de información (tercer trimestre de 2019).
  - ii. Propuesta de difusión por parte del grupo de trabajo y la definición del organismo que coordinará la estrategia (primer trimestre de 2020).
  - iii. Recepción de comentarios de las partes interesadas, en particular de los empleadores y sector productivo sobre las necesidades de habilidades por sector en el corto, mediano y largo plazo (segundo trimestre de 2020).
  - iv. Informe final presentado a la próxima administración sobre el escalonamiento de la estrategia de difusión para el diseño de políticas de habilidades (tercer trimestre 2020).

24.2 Brindar capacitación sobre el uso de la información en materia de habilidades a los actores relevantes para el desarrollo de políticas públicas.

Se recomienda lo siguiente:

- La SEP, la STPS y la SE, coordinarán una estrategia de capacitación para el uso de la información sobre habilidades (fundamentalmente bases de datos), que fomente el desarrollo de políticas públicas.

- La estrategia de capacitación deberá incluir, cómo capacitar al personal de las instituciones educativas y del Servicio Nacional de Empleo (SNE), para interpretar la información de las bases de datos, con el objetivo de comunicar mejor esa información y orientar a los jóvenes y a los buscadores de empleo.
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Presentación de la estrategia de capacitación para los actores relevantes en el diseño de políticas públicas (primer trimestre de 2020).
  - ii. Informe final presentado a la próxima administración sobre su diseño de políticas de habilidades (segundo trimestre 2020).

[25\_CNPBID\_AC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP, A TRAVÉS DE LA SEMS, SES, CONOCERY LA DGCFT CONSTITUIR UN SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR, SUPERIOR Y POSGRADO, QUE PERMITA CONOCER LAS TRAYECTORIAS EDUCATIVAS, VOCACIONALES, LABORALES Y PROFESIONALES, CON LA FINALIDAD DE ESTABLECER UN MECANISMO DE ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y MEJORA PARA LA TOMA DE DECISIONES LABORALES Y PROFESIONALES.

Para este propósito, se recomienda a la SEP y a la STPS buscar el apoyo de la SHCP, ANUIES, CONACYT, FIMPES, IES, CIEES, IMSS e ISSSTE para:

- 25.1 Crear un sistema de clasificación de trayectorias educativas, laborales y profesionales.
  - 25.2 Crear un sistema de seguimiento a estudiantes y egresados de educación media superior y posgrado.
  - 25.3 Asegurar que el sistema de seguimiento a estudiantes y egresados de educación media superior y posgrado, se diseñe con base en el sistema de clasificación de trayectorias.
  - 25.4 Identificar buenas prácticas internacionales replicables que puedan retroalimentar al sistema de seguimiento desarrollado en México.
- **Meta:** Integrar un sistema de seguimiento de alumnos egresados de educación media superior, superior y posgrado, que permita identificar el impacto de las acciones realizadas para la orientación vocacional y vinculación con el mercado de trabajo.
  - **Indicadores de proceso:**
    - i. Metodología para consolidación y homologación de información elaborada (tercer trimestre 2020).
    - ii. Diseño de la plataforma para el sistema de seguimiento (cuarto trimestre 2020).

- iii. Porcentaje de alumnos que han sido captados como parte del sistema de seguimiento (cuarto trimestre 2021).
  - iv. Número de instituciones y programas educativos de educación media superior, educación superior y posgrado adscritos al sistema de seguimiento. (Indicador trimestral, primer reporte en el cuarto trimestre 2021).
- **Indicadores de resultados:**
    - i. Presentación del sistema de seguimiento para alumnos y egresados (segundo trimestre 2021).
    - ii. Plataforma integrada, protocolos de acceso y uso de la información (segundo trimestre 2021).

[26\_CNPOCDE\_AC\_31082018]: DIFUNDIR LOS PROGRAMAS DE EMPLEO ACTIVOS PARA VINCULAR A LAS PERSONAS A EMPLEOS FORMALES.

**Para este propósito, se recomienda lo siguiente:**

- 26.1 Fortalecer la colaboración entre instituciones educativas y empleadores.
- El Subcomité, en colaboración SE, evaluará cómo otras entidades públicas pueden apoyar las actividades realizadas por los Sistemas Públicos de Empleo (SPE) en reconocimiento a su importante rol para combatir el desempleo y la informalidad. Los esfuerzos en este ámbito deben alinearse con otros objetivos de política de competencias.
  - Dentro de los esfuerzos del Subcomité, la SE tomará la iniciativa para explorar cómo el sector privado (por ejemplo, firmas individuales, asociaciones o intermediarios del mercado laboral privado) puede apoyar al SPE para mejorar sus servicios.
  - **Indicadores de desempeño/progreso:**
    - i. Se toma una decisión sobre cómo otros miembros del Subcomité pueden ofrecer apoyo adicional al SPE (tercer trimestre de 2019).
    - ii. Se toma una decisión sobre cómo el sector privado también puede apoyar el trabajo realizado por los SPE. Esta propuesta debe ser entregada al CNP (cuarto trimestre de 2019).
- 26.2 Consolidar los programas activos del mercado laboral en una sola entidad.

Se recomienda lo siguiente:

- La STPS, en el marco del Subcomité, consolidará dentro del mapeo de la recomendación 05\_CNPBID\_SG\_31082018 todos los Programas Activos del Mercado Laboral (PAML) o servicios

relacionados en México bajo diferentes entidades (como el IMSS o la STPS, por ejemplo). Incluyendo iniciativas para capacitación y emprendimiento, y evaluar si es factible "consolidar" su entrega a través de una única plataforma o servicio en el actual Servicio Nacional de Empleo (SNE).

- La STPS, en el marco del Subcomité, realizará un análisis de eficacia relativa de los programas (incluso mediante un análisis de costo-beneficio).
- La STPS emprende acciones para que las plataformas digitales ya sean más fáciles de usar y combinen la información de los SPE con la información sobre el mercado laboral para diferentes profesiones y opciones educativas (por ejemplo, el tipo de información contenida en el Observatorio Laboral Mexicano) para que este instrumento pueda ser utilizado de manera más eficaz por los trabajadores, las familias y los empleadores. Esta recomendación debería considerarse en estrecha coordinación con todas las demás recomendaciones presentadas en este documento relativas a la recopilación y difusión de información sobre el mercado de trabajo y la educación.
- La STPS, en estrecha colaboración con la SE, se asegura de que los servicios de empleo promuevan la certificación de competencias laborales y colaboren con los empleadores para publicar ofertas de empleo, facilitando así la contratación y la ubicación en puestos de trabajo adecuados. El objetivo es que el SNE sea el primer punto de referencia, no sólo para las personas que buscan trabajo sino también para los empleadores que deseen llenar vacantes (tomar en cuenta que la ampliación de responsabilidades para instituciones como el SNE requerirá también de apoyo financiero adicional).
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Componente del mapeo completo con todos los PAML (segundo trimestre de 2019).
  - ii. Evaluación completa de la viabilidad de consolidar la ejecución de estos programas y su presentación ante las secretarías pertinentes. Como base importante para tomar estas decisiones, también se deben presentar análisis de costo-beneficio, documentos que ya deberían estar disponibles para muchos de los programas (segundo trimestre de 2019).
  - iii. Propuesta de una plataforma amigable al usuario que combine información de los Servicios Públicos de Empleo sobre vacantes de empleo con otra información relevante, como opciones educativas y formativas, certificaciones de competencias laborales y datos del mercado laboral (como el contenido del Observatorio Laboral Mexicano) (tercer trimestre de 2019).

26.3 Mejorar los programas activos del mercado laboral que se enfocan en los grupos vulnerables.

Se recomienda lo siguiente:

- La STPS se compromete a realizar evaluación de todos los programas relacionados con PES identificados en la recomendación anterior, con especial énfasis en los de jóvenes y mujeres (para esta

recomendación en particular), incluidos los administrados por otras secretarías (SEDESOL o la SE, por ejemplo).

- La STPS identifica todos los programas de habilidades que se dirigen a estos grupos y que son ofrecidos por los miembros del CNP (estos podrían incluir programas específicos sectoriales y de empleo dirigidos a estos grupos). Diversas secretarías y sus agencias pueden contar ya con programas y servicios que sirven a estos grupos (por ejemplo, programas de empleo en industrias específicas para grupos vulnerables).
- **Indicadores de desempeño/progreso:**
  - i. Componente del mapeo completo de todos los programas de SPE para jóvenes y mujeres (primer trimestre de 2019).
  - ii. Presentación de las recomendaciones finalizadas sobre cómo mejorar estos programas a las secretarías pertinentes (segundo trimestre de 2019).
  - iii. Evaluación sobre PAML existentes enfocados a jóvenes y mujeres, al igual que las brechas/deficiencias de programación. Esta evaluación, junto con la evaluación de la sección anterior sobre cómo consolidar una serie de servicios relacionados con el SPE en una sola plataforma, debe ser presentadas al CNP para informar su diseño de políticas de habilidades (cuarto trimestre de 2019).

**[27\_CNPBID\_AC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SHCP, A LA SEP, A LA STPS, A LA SE Y AL CONACYT OPTIMIZAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, EN Y PARA EL TRABAJO, A TRAVÉS DE MÉTODOS DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN, QUE CONSIDEREN LA VISIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS.**

**Para este propósito, se recomienda a la SHCP<sup>31</sup>, a la SEP, a la STPS, a la SE y al CONACYT:**

- 27.1 Establecer los criterios que permitan el monitoreo eficiente de los programas de formación y capacitación, en y para el trabajo.
- 27.2 Utilizar análisis de costo-beneficio para la evaluación de los programas de formación y capacitación, en y para el trabajo.

**Se recomienda a la SEP, a la STPS, a la SE, al CONACYT, a los sectores productivos:**

- 27.3 Identificar y utilizar buenas prácticas, nacionales e internacionales, que han sido implementadas para lograr optimizar los programas de formación y capacitación en y para el trabajo.

---

<sup>31</sup> Para la evaluación de los programas de formación y capacitación se podrán apoyar en la Unidad de Evaluación de Desempeño (UED).

27.4 Implementar encuestas de satisfacción a empresas beneficiarias de los programas de formación y capacitación en y para el trabajo.

- **Meta:** Optimizar el diseño, implementación y desempeño de los programas de formación y capacitación en y para el trabajo para responder de manera eficaz a las necesidades cambiantes del mercado laboral en México.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Criterios de monitoreo para los programas (segundo trimestre 2019).
  - ii. Avance en el desarrollo de encuestas de satisfacción a empresas y beneficiarios (segundo trimestre 2020).
  - iii. Mecanismos de retroalimentación para los programas (cuarto trimestre 2020).
  - iv. Evaluación costo-beneficio de los programas (primer trimestre 2021).
  - v. Propuestas de mejora para los programas de capacitación y formación en y para el trabajo (segundo trimestre 2021).
  - vi. Número de propuestas de modificación a programas de capacitación y formación para el trabajo (segundo trimestre 2021).
  - vii. Número de modificaciones a programas de capacitación y formación para el trabajo (cuarto trimestre 2021).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Análisis de trayectorias profesionales, salarios y productividad de los graduados de los programas (indicador anual, primer reporte primer trimestre 2021).

[28\_CNPBID\_AC\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SECRETARÍA DE SALUD Y A LA SEP DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA PARA IDENTIFICAR EL POTENCIAL DE UN CONTEXTO SALUDABLE EN LA ESCUELA, CON EL FIN DE CONSOLIDAR UNA MEJOR TRAYECTORIA EDUCATIVA QUE REPERCUTA EN UN MEJOR DESEMPEÑO ESCOLAR Y UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA, ASÍ COMO EN SUS EXPECTATIVAS DE EMPLEO Y DE INGRESO PARA EL FUTURO.

**Para este propósito, se recomienda a la Secretaría de Salud y a la SEP:**

28.1 Definir, en el corto plazo, los elementos que requieren ser atendidos para propiciar entornos saludables para los estudiantes dentro del ambiente escolar, con miras a generar estilos de vida saludables, los cuales repercutan en el desempeño escolar. Esto a través de la atención de problemáticas de salud dentro de los niveles educativos obligatorios (educación primaria, secundaria y educación media superior) a partir del programa piloto “Salud en tu Escuela”.

28.2 Esta intervención busca desarrollar un entorno saludable atendiendo las siguientes problemáticas de salud en la población estudiantil. En primer lugar, la atención a la epidemia de sobrepeso y obesidad a temprana edad. En segundo lugar, la atención a factores y conductas de riesgo, como el abuso de sustancias, problemas de salud mental, el embarazo en niñas y adolescentes y las infecciones de transmisión sexual.

28.3 Desarrollar un informe sobre el estado de la salud dentro de los niveles educativos en donde el piloto desarrollara las intervenciones.

28.4 Presentar una propuesta con el diseño de las intervenciones que se realizarán.

28.5 Desarrollar una estrategia de escalamiento del programa con base en la evaluación de impacto, una vez que ésta arroje resultados.

**Se recomienda al ISSSTE y al IMSS:**

28.6 Coadyuvar con la identificación de los mecanismos con los que se cuenta para solventar las necesidades en cuanto a la atención de la salud en donde el piloto implemente las acciones de la intervención.

**Se recomienda a las delegaciones estatales de las dependencias del Gobierno de la República:**

28.7 Apoyar en la vinculación con los gobiernos y dependencias estatales para consolidar los esquemas y mecanismos para compartir información y los recursos humanos que se requieren para llevar a cabo las acciones de las intervenciones que el programa piloto contemple.

**Se recomienda a la SHCP-UPE:**

28.8 Apoyar los esfuerzos intersecretariales de la Secretaría de Salud y de la SEP, cuyo objetivo está en fomentar una vida saludable, la cual trascienda hacia la esfera de la productividad.

- **Meta:** Fortalecer la prevención, la promoción y el cuidado de la salud de niños y jóvenes desde el ambiente escolar.
- **Indicadores de proceso:**
  - i. Mediciones de sobrepeso y obesidad realizadas por levantamiento (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
  - ii. Levantamiento de cuestionarios en los distintos niveles educativos (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
  - iii. Reporte anual de seguimiento a las actividades operativas (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Prevalencia de sobrepeso y obesidad (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).



- ii. Indicadores de cambio de comportamiento (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
- iii. Referencia a unidades de salud (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
- iv. Atenciones realizadas sobre factores y conductas de riesgo (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).
- v. Reporte de evaluación de impacto (indicador anual, primer reporte tercer trimestre 2019).

## V. Planificación de presupuestos y asignación de recursos.

*El objetivo de este eje estratégico es alinear las asignaciones presupuestarias, las acciones públicas, privadas y sociales, evaluar los programas existentes, así como alinear los incentivos con las necesidades del Sistema de Formación de Habilidades con base en prioridades y resultados.*

[29\_CNPBID\_PPYAR\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SEP, A LA STPS Y A LA SE IDENTIFICAR LA EXISTENCIA Y NECESIDADES EN INFRAESTRUCTURA DEL SECTOR PÚBLICO, EQUIPAMIENTO Y MATERIALES, SUSCEPTIBLES DE ATENDER PARA EL FUNCIONAMIENTO ÓPTIMO DE LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES.

Para este propósito, se recomienda a los sectores productivos:

- 29.1 Apoyar en la identificación de las necesidades en infraestructura, equipamiento y materiales para el funcionamiento óptimo de la formación, capacitación y certificación dentro del Sistema de Formación de Habilidades.
- 29.2 Para este propósito, se recomienda a la SEP, a la STPS y a la SE:
- 29.3 Conforme al artículo 34 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, incluyan en sus mecanismos de planeación de inversión aquellos programas y proyectos para atender las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales, así como los que se consideren susceptibles de realizar en años futuros, a fin de redistribuir de manera eficiente y eficaz los recursos públicos que se destinen para su ejecución.
- 29.4 Observar el procedimiento establecido en el artículo 34 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria para el financiamiento del Sistema de Formación de Habilidades.
- 29.5 Identificar y difundir la oferta de financiamiento disponible, así como los procesos necesarios para su acceso.
  - **Meta:** Contar con una lista que muestre todas las opciones de financiamiento para hacer frente a las

necesidades de infraestructura, equipamiento y material, a fin de consolidar el Sistema de Formación de Habilidades.

- **Indicadores de proceso:**
  - i. Listado que identifique las necesidades en materia de infraestructura para la formación de habilidades (primer trimestre 2020).
  - ii. Listado de aquellos programas de financiamiento disponibles que atiendan a las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales (primer trimestre 2020).
- **Indicadores de resultados:**
  - i. Número de necesidades atendidas a través de las opciones de financiamiento presentadas en el listado (cuarto trimestre 2020).

[30\_CNPBID\_PPYAR\_31082018]: A PARTIR DEL MAPEO DESARROLLADO EN LA RECOMENDACIÓN 05\_CNPBID\_SG\_31082018, SE RECOMIENDA A LA SEP, EN COORDINACIÓN CON LA SHCP, DENTRO DEL MARCO DEL SUBCOMITÉ, CREAR UN MÓDULO QUE PERMITA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITAN REDISTRIBUIR LOS RECURSOS PÚBLICOS DE MANERA MÁS EFICIENTE Y EFICAZ.

**Para este propósito, se recomienda a la SHCP-UPE:**

- 30.1 Coordinar la integración de un informe que con base en la metodología de la Reingeniería del Gasto, las dependencias identifiquen las posibles duplicidades, complementariedades, relevancia, pertinencia y necesidades en el financiamiento público para la formación de habilidades, capacitación y certificación.

**Se recomienda a las dependencias del Gobierno de la Republica y sectores productivos que son parte del Subcomité:**

- 30.2 Realizar un estudio de impacto de las líneas de acción de los programas que dependen o son beneficiarios de ellos con el fin de establecer su pertinencia y continuidad.
  - 30.3 Analizar mecanismos para promover el cofinanciamiento privado a la formación, capacitación, adiestramiento y certificación, donde se hayan identificado áreas de oportunidad.
  - 30.4 Presentar un informe que contenga aquellas áreas en donde es pertinente plantear mecanismos para hacer más eficiente presupuesto asignado.
- **Meta:** Optimizar el gasto público enfocado en la Formación de Habilidades en México.
  - **Indicadores de proceso:**

- i. Porcentaje de avance en la integración del informe sobre duplicidades, complementariedades, relevancia, pertinencia y necesidades en el financiamiento público para la formación de habilidades, capacitación y certificación (primer trimestre 2020).
  - ii. Número de dependencias del gobierno de la república que entregaron su informe sobre duplicidades, complementariedades, relevancia, pertinencia y necesidades en el financiamiento público para la formación de habilidades, capacitación y certificación (primer trimestre de 2020).
  - iii. Número de duplicidades en programas y acciones (cuarto trimestre 2019).
- **Indicadores de resultados:**
    - i. Presentación del Informe consolidado sobre duplicidades, complementariedades, relevancia, pertinencia y necesidades en el financiamiento público para la formación de habilidades, capacitación y certificación (cuarto trimestre 2020).
    - ii. Partida presupuestal aprobada para cubrir las necesidades de financiamiento (primer trimestre 2022).

[31\_CNPBID\_PPYAR\_31082018]: SE RECOMIENDA A LA SHCP Y A LA STPS FORTALECER Y PROMOVER LOS MECANISMOS FINANCIEROS PÚBLICOS, PÚBLICO-PRIVADOS Y PRIVADOS PARA APOYAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE HABILIDADES, IMPULSADOS POR LOS SECTORES PÚBLICO, PRODUCTIVO, ACADÉMICO, SOCIAL E INTERNACIONAL.

**Para este propósito, se recomienda a la SHCP<sup>32</sup>:**

- 31.1 Identificar los mecanismos financieros existentes para fortalecer y promover los programas de formación de habilidades.
- 31.2 Identificar los incentivos fiscales que puedan promover el desarrollo de distintas opciones de financiamiento público-privado para los programas de formación de habilidades.
- 31.3 Ajustar la normatividad vigente para fomentar mecanismos público-privados que permitan reducir las brechas identificadas, a través de los instrumentos fiscales aplicables.

**Se recomienda a la SEP, a la SE, a la STPS, y a los sectores productivos:**

- 31.4 Identificar líneas de acción que impulsen y fortalezcan el desarrollo de la formación de habilidades.
- **Meta:**

---

<sup>32</sup> A través de la Subsecretaría de Ingresos.

- a) Identificar las opciones para el financiamiento y cooperación pública, privada y público-privada, que permitan la consolidación del Sistema de Formación de Habilidades.
- **Indicadores de proceso:**
    - i. Listado que identifique las opciones de financiamiento privadas que apoyen a los programas formación de habilidades (tercer trimestre 2020).
    - ii. Listado que identifique las opciones de financiamiento públicas que apoyen a los programas formación de habilidades (tercer trimestre 2020).
    - iii. Listado que identifique las opciones de financiamiento público-privadas que apoyen a los programas formación de habilidades (tercer trimestre 2020).
  - **Indicadores de resultados:**
    - i. Alineación de opciones de financiamiento de los programas con mecanismos para brindar alternativas fiscales a los implementadores del sector productivo (primer trimestre 2021).
    - ii. Número de acuerdos de financiamiento público vinculados, con algún programa de formación de habilidades (segundo trimestre 2021).
    - iii. Número de acuerdos de financiamiento privados, vinculados con algún programa de formación de habilidades (segundo trimestre 2021).
    - iv. Número de acuerdos de financiamiento público-privados, vinculados con algún programa de formación de habilidades (segundo trimestre 2021).
    - v. Número de acuerdos de financiamiento entre dos o más involucrados, vinculados con algún programa de formación de habilidades (segundo trimestre 2021).